



Assurer un
avenir durable

Document d'Enregistrement Universel 2021

Rapport financier et développement durable

se.com

Life Is On

Schneider
Electric



Sommaire

Rapport stratégique

Rapport intégré

Notre raison d'être et mission	2
En bref	4
Message de Jean-Pascal Tricoire, Président-Directeur général	6
Entretien avec Hilary Maxson, Directrice générale Finances	8
Points clefs de la performance 2021	9
Points clés de l'activité 2021	10
Fiers de notre performance durable en 2021	12
Tendances du marché : tout électrique, tout numérique	14
Notre expertise	15
Notre modèle d'affaires	20
Perspectives d'investissement	22
Un acteur du changement pour le développement durable	24
Perspectives et objectifs en 2022	26
Objectifs 2022-2024 et ambitions à long terme	27
Gouvernance	28
Parties prenantes	32

Chapitre 1 – Stratégie du Groupe et développement durable

1.1 Tendances et opportunités	44
1.2 Le modèle unique de Schneider Electric	46
1.3 Les priorités de Schneider Electric pour une croissance durable	50
1.4 Notre focus client	56

Chapitre 2 – Développement durable

Une introduction par notre Directeur Stratégie et Développement durable, Olivier Blum	60
2.1 Le développement durable au cœur de notre stratégie	61
2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance	92

2.3 Nos actions pour le climat	126
2.4 Une utilisation efficace des ressources	144
2.5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs	164
2.6 Notre impact social pour une transition juste	188
2.7 Méthodologie et audit des indicateurs	206
2.8 Indicateurs	226

Chapitre 3 – Comment nous gérons les risques chez Schneider Electric

3.1 Définition et objectifs du contrôle interne et de la gestion des risques	244
3.2 Organisation et gestion	244
3.3 Mécanismes de gestion des risques	249
3.4 Principaux risques	254
3.5 Assurances	265

Gouvernement d'entreprise

Chapitre 4 – Rapport sur le gouvernement d'entreprise RFA

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise	268
4.2 Rapport sur les rémunérations	311

Comptes

Chapitre 5 – Comptes consolidés au 31 décembre 2021 RFA

5.1 Compte de résultat consolidé	344
5.2 Tableau des flux de trésorerie consolidés	346
5.3 Bilan consolidé	347
5.4 État de variation des capitaux propres	349
5.5 Annexes aux comptes consolidés	350
5.6 Rapport des commissaires aux comptes sur les comptes consolidés	397
5.7 Extrait du rapport annuel d'activité au 31 décembre 2021	402

Chapitre 6 – Comptes Sociaux RFA

6.1 Bilan	412
6.2 Compte de résultat	414
6.3 Annexes aux comptes sociaux	415
6.4 Rapport des commissaires aux comptes sur les comptes annuels	424
6.5 Inventaire des valeurs mobilières détenues en portefeuille à la clôture de l'exercice 2021	427
6.6 Filiales et participations	428
6.7 Résultats financiers de la société relatifs aux 5 dernières années	430
6.8 Extrait du rapport annuel d'activité au 31 décembre 2021	431

Informations Investisseurs**Chapitre 7 – Informations sur la Société et son capital**

7.1 Actionariat	434
7.2 Capital	436
7.3 Renseignements sur la Société	439
7.4 Droits et obligations des actionnaires	440
7.5 Bourse	443
7.6 Relations investisseurs	445

Chapitre 8 – Assemblée Générale RFA

8.1 Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires	448
8.2 Rapports spéciaux des commissaires aux comptes	468

Chapitre 9 – Responsables du Document d'Enregistrement Universel et du contrôle des comptes

Responsables du Document d'Enregistrement Universel	474
Responsables du contrôle des comptes	475
Table de concordance du Document d'Enregistrement Universel	476
Table de concordance du Rapport financier annuel	479
Table de concordance du Rapport de gestion	480
Table de concordance du Rapport sur le gouvernement d'entreprise	481
Table de concordance sur les informations requises par les articles L. 225-102-1, L 22-10-36 et R. 225-105 (déclaration de performance extra-financière) et l'article L. 225-102-4 (plan de vigilance) du Code de commerce	482



Le document d'enregistrement universel a été déposé le 29 mars 2022 auprès de l'AMF, en sa qualité d'autorité compétente au titre du règlement (UE) 2017/1129, sans approbation préalable conformément à l'article 9 dudit règlement.

Le document d'enregistrement universel peut être utilisé aux fins d'une offre au public de titres financiers ou de l'admission de titres financiers à la négociation sur un marché réglementé s'il est complété par une note d'opération et le cas échéant, un résumé et tous les amendements apportés au document d'enregistrement universel. L'ensemble alors formé est approuvé par l'AMF conformément au règlement (UE) 2017/1129.

Ce Document d'Enregistrement Universel est une reproduction de la version officielle du Document d'Enregistrement Universel qui a été établie au format ESEF (European Single Electronic Format) et qui inclut le Rapport Financier Annuel pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 et est disponible sur le site internet de l'AMF (www.amf-france.org) ainsi que sur celui de la Société (www.se.com).

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

Chez Schneider Electric,
cette ambition s'appelle :

Life Is **On**





Notre mission :
être votre partenaire digital,
au service de votre développement
durable et de votre efficacité.

En bref

Nos performances

2021, année record et point de départ d'une croissance durable et continue. De plus, le Groupe continue de placer la barre plus haut en lançant de nouveaux engagements ambitieux en matière de développement durable, pour 2021-25.

Indicateurs financiers

28,9 Md€

Chiffre d'affaires

+12,7 % organique

17,3 %

Marge d'EBITA ajusté

+140 pts organique

3,2 Md€

Résultat net (part du Groupe)

+51 %

2,8 Md€

Cash-flow libre

taux de génération de 87 %

6,13 €

Bénéfice par action ajusté

+30 %

2,90 €

Dividende par action

+12 %

Indicateurs extra-financiers

#1

En 2021, *World's Most Sustainable Corporation*

3,92/10

Score du *Schneider Sustainability Impact*, surpassant l'objectif de 3,75/10 pour 2021

347 millions

De tonnes d'émissions de CO₂ économisées ou évitées pour nos clients depuis 2018

1 000

Fournisseurs engagés au sein du Projet Zéro Carbone

+4 millions

De personnes ont accès à une électricité verte en 2021

71 %

Plus haut niveau d'engagement des collaborateurs obtenu depuis la création de l'indice

Notre activité

● Pourcentage de collaborateurs par région en 2021

● Pourcentage du chiffre d'affaires par région en 2021

Amérique du Nord

26 %

29 %

Europe de l'Ouest

27 %

26 %

Reste du monde

16 %

14 %

Asie-Pacifique

31 %

31 %

128 000 +

Collaborateurs dans plus de 100 pays

Message de Jean-Pascal Tricoire, Président-Directeur général

Les deux dernières années ont été marquées par des défis, des changements et des incertitudes que peu d'entre nous auraient pu imaginer en 2019. La pandémie de COVID-19, les réponses multiples et diverses qui y sont apportées, le redémarrage rapide de l'économie, de nombreuses catastrophes liées au changement climatique et bien d'autres perturbations ont secoué les chaînes d'approvisionnement et perturbé les échanges dans le monde entier.

Un bon nombre de ces sujets nous accompagneront encore en 2022, et même au-delà.

Mais le monde a aussi eu le temps d'apprendre, de changer et de s'adapter. L'action climatique, l'efficacité, le développement durable, l'innovation numérique et la résilience face aux événements, à l'incertitude et au changement sont désormais tout en haut de l'agenda des décideurs publics, privés, comme de celui des individus du monde entier, avec beaucoup plus d'importance qu'il y a seulement deux ou trois ans.

Schneider Electric n'a évidemment pas échappé à tous ces bouleversements. Mais nos efforts, au cours des 15 dernières années, pour adopter le développement durable, la numérisation et l'électrification, et permettre à tous de tirer le meilleur parti de notre énergie et de nos ressources, nous ont été très utiles.

En effet, la raison d'être et le positionnement du Groupe ont été renforcés et justifiés par les épreuves vécues dans le monde entier depuis 2019. Il n'a jamais été aussi important de faire le lien entre le progrès et le développement durable pour tous.

Un modèle économique imaginé pour construire un avenir durable

Schneider Electric a obtenu une reconnaissance externe de référence en janvier 2021 lorsque Corporate Knights nous a classés entreprise la plus durable au monde de l'année. Cette distinction témoigne de l'engagement de nos employés, clients, partenaires et fournisseurs, qui, année après année, ont cherché à toujours aller plus loin, afin d'avoir un impact positif sur notre organisation, notre écosystème, nos communautés et sur le monde entier.

Pourtant, les données scientifiques sont claires : l'humanité n'agit pas assez vite pour éviter une catastrophe climatique. Nous devons tous faire plus, et beaucoup plus rapidement, en tirant parti des technologies existantes et en développant de nouvelles solutions pour l'avenir.

C'est pourquoi, également en janvier 2021, nous avons annoncé les engagements les plus ambitieux de notre histoire en matière de développement durable (2021-2025), démontrant ainsi que toute entreprise déjà à la pointe en matière de développement durable a la responsabilité d'aller encore plus loin.

À la fin de 2021, nous nous sommes également engagés à être une *Entreprise à Impact*. Nous définissons cela comme une entreprise qui intègre les valeurs environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) dans toutes les dimensions de son activité. Une entreprise dont la mission contribue à ces valeurs et qui opère avec un modèle qui crée un impact local, proche des communautés qu'elle soutient.

L'un des principes directeurs de ce modèle est qu'agir selon ces principes, et selon notre raison d'être, construit notre performance financière. Tout cela nous rend confiants dans notre croissance durable à long terme.

Accélération des marchés cœurs et nouveaux piliers de croissance

Deux technologies sous-tendent la transition de l'économie mondiale vers un avenir durable, plus résilient et à faible émission de carbone : la **numérisation** et l'**électrification**.

C'est dans ces domaines que nous avons développé notre expertise et notre leadership au cours des dernières années – et nous ressentons la demande croissante pour ces technologies sur des marchés finaux allant des bâtiments et de l'industrie, aux centres de données et aux infrastructures.

De plus, pour soutenir la croissance future, nous avons complété cela avec trois moteurs de croissance supplémentaires.

Notre offre de **services** nous permet de valoriser davantage notre base installée et de mieux servir nos clients sur l'ensemble du cycle de vie.

Notre **portefeuille de logiciels** offre des capacités inégalées pour relier le monde physique et numérique, permettant aux clients de saisir les avantages de l'efficacité. Plus récemment, 2021 a vu la finalisation de notre acquisition stratégique d'ETAP, ainsi que la clôture de l'acquisition d'OSIsoft par AVEVA. Notre prochaine étape est le développement d'une nouvelle catégorie de logiciels, grâce à l'intégration de notre portefeuille complet dans deux dimensions essentielles : le cycle de vie et les domaines opérationnels. Il s'agit de la première offre de ce type, avec un énorme potentiel permettant à nos clients d'éliminer les frictions opérationnelles courantes.



« Deux technologies sous-tendent la transition de l'économie mondiale vers un avenir durable, plus résilient et à faible émission de carbone : la numérisation et l'électrification. »

Jean-Pascal Tricoire
Président-Directeur général

Enfin il y a notre **activité de développement durable**. Les entreprises du monde entier sont de plus en plus promptes à devenir plus durables et à réduire leur empreinte carbone. Notre expertise sur ces sujets nous a permis de développer une offre complète, allant des services de conseil ESG, jusqu'aux technologies numériques qui peuvent renforcer l'efficacité énergétique et opérationnelle, pour accompagner les clients à toutes les étapes de leur parcours.

Un modèle opérationnel unique pour accompagner la transition

Toutes ces opportunités de croissance sont soutenues par notre modèle opérationnel.

Nous l'avons stratégiquement construit et dimensionné autour de quatre caractéristiques spécifiques : l'**intégration** de tous les aspects de nos opérations commerciales, des ventes à la chaîne d'approvisionnement, en passant par le marketing et les logiciels ; le développement du **plus grand écosystème ouvert de partenaires** ; le principe de placer les valeurs **ESG** au cœur de tout ce que nous faisons – à la fois en étant les leaders de notre propre écosystème et en aidant nos clients tout au long de leur parcours ESG.

Et enfin, notre modèle **multi-hub**. Avec quatre hubs régionaux à travers le monde (Amérique du Nord, Europe, Chine et Inde), nos équipes locales peuvent s'adapter et réagir rapidement à l'évolution des circonstances. Cela nous aide également à attirer les meilleurs talents partout dans le monde.

Bien sûr, rien de tout cela ne serait possible sans nos collaborateurs (**SE Great People**), qui participent et croient en notre raison d'être et notre mission. Tout au long de l'année 2021, nos 128 000 collègues ont démontré leur capacité d'adaptation et d'ouverture à la collaboration et à l'innovation, alors que nous apprenions et grandissions tous dans ce nouveau monde de travail hybride.

Ils sont également au cœur de la confiance que nous bâtissons avec l'ensemble de notre écosystème. Cette confiance assure notre résilience dans les moments difficiles et renforce nos relations pour l'avenir. La confiance est notre plus haute valeur, renforcée par la mise en place de notre **Charte de Confiance** en 2021.

Un avenir durable fondé sur la confiance

Inévitablement, nombre des défis de 2020 et 2021 se poursuivront en 2022. Mais notre positionnement stratégique, notre modèle opérationnel et nos principes directeurs nous rendent confiants en notre avenir.

Partout dans le monde, les entreprises, les gouvernements et les citoyens ont réalisé que l'humanité devait agir rapidement pour rendre le monde à la fois plus juste et plus durable, et que nous devons éviter les pires effets de la crise climatique imminente. Les outils pour y parvenir existent : la numérisation et l'électrification peuvent nous aider à l'atteinte de l'objectif net-zéro. Ce que nous devons faire maintenant, c'est agir. Rapidement.

Jean-Pascal Tricoire,
Président-Directeur général

📖 Découvrez notre stratégie en page 22 →

Entretien avec Hilary Maxson, Directrice générale Finances



Quels ont été les temps forts de la solide performance de Schneider Electric en 2021 ?

En 2021, le thème central était la croissance, portée à la fois par une forte dynamique de marché ainsi que par nos choix et positionnements stratégiques. Notre chiffre d'affaires de 28,9 milliards d'euros, en hausse organique de +12,7 %, a atteint un niveau record. Nous avons fortement amélioré notre marge d'EBITA ajusté en augmentation de +1,4 pt en organique, pour atteindre 17,3 %, également un nouveau record, et dépassant notre objectif d'"environ 17 %" avec un an d'avance. Nous y sommes parvenus en bénéficiant pleinement de volumes plus importants en 2021, de mesures fortes sur les prix face aux pressions inflationnistes et en continuant de progresser sur nos plans d'efficacité opérationnels. La solide performance opérationnelle alliée à une réduction des coûts de restructuration s'est traduite par un résultat net de 3,2 milliards d'euros, en hausse de +51 % par rapport à 2020.

Nous avons généré un *cash-flow* libre de 2,8 milliards d'euros, reflétant un *cash-flow* opérationnel solide mais également une augmentation des besoins en fonds de roulement à la fin de l'année en raison de la forte demande externe et de certaines pénuries sur la chaîne d'approvisionnement. Le rendement pour nos actionnaires étant une priorité, nous poursuivons notre politique de dividende progressif pour la 12^{ème} année consécutive. Le dividende ainsi proposé en 2021 est en hausse de 12 % et s'élève à 2,90 euros par action.

Quels ont été les grands défis en 2021 et à quoi vous attendez-vous en 2022 ?

Les chaînes d'approvisionnement mondiales ont été mises sous pression en 2021, affectant non seulement Schneider, mais aussi de nombreux secteurs et zones géographiques. Bien que la demande externe accrue soutienne la croissance future, elle a posé en 2021 des défis ponctuels dans notre capacité à servir nos clients et s'est accompagnée d'une augmentation des coûts associés, à la fois dans le fret et dans l'approvisionnement en certains composants. Notre chaîne d'approvisionnement mondiale, unique dans sa configuration, nous a aidé à relever ces défis avec agilité, en tirant les leçons de 2020 et en bénéficiant de notre modèle multi-hub. Nous avons également été confrontés à la persistance d'une crise sanitaire mondiale, qui a limité la capacité de nos équipes Services à accéder aux sites de nos clients. Je souhaite saisir cette occasion pour remercier nos équipes en contact avec les clients et celles qui travaillent dans nos usines et nos centres de distribution pour tout ce qu'elles ont fait pour donner la priorité à nos clients en ces temps difficiles.

Pour 2022, nous prévoyons que ces défis se poursuivront, l'environnement inflationniste devenant la nouvelle norme et les pressions sur les chaînes d'approvisionnement mondiales n'étant pas encore terminées. Nous nous efforçons de relever ces défis avec agilité, en plaçant toujours les clients au premier plan de notre réflexion.

Quelles sont les perspectives pour Schneider Electric en 2022 ?

2022 marque le début de notre nouvelle ambition en terme de croissance telle que décrite lors de notre Journée Investisseurs.

Nous prévoyons pour 2022 une croissance organique de l'EBITA ajusté comprise entre +9 % et +13 %. Cette performance solide et durable découlerait de la croissance organique du chiffre d'affaires combinée à l'amélioration de la marge obtenue grâce à une croissance organique du chiffre d'affaires, comprise entre +7 % et +9 %, et d'une marge d'EBITA ajusté en hausse organique comprise entre +30 bps à +60 bps. Ces performances impliquent une marge d'EBITA ajusté comprise entre environ 17,6 % et 17,9 % pour 2022.

Suite à votre Journée Investisseurs en 2021, comment comptez-vous générer de la valeur pour les actionnaires dans les prochaines années ?

Lors de notre Journée Investisseurs, nous avons fixé nos objectifs 2022-2024 et nos ambitions à plus long terme. Entre 2022 et 2024, nous prévoyons une croissance organique du chiffre d'affaires comprise entre +5 % et +8 %, en moyenne, et une amélioration continue de notre marge d'EBITA ajusté entre +30 pb et +70 pb, organique, par an. Nous prévoyons que cela se traduira par une augmentation progressive de notre *Cash-flow* libre, pour atteindre environ 4 milliards d'euros d'ici 2024. Nous avons relevé nos ambitions à plus long terme visant au moins 5 % de croissance organique du chiffre d'affaires en moyenne sur l'ensemble du cycle économique avec une opportunité d'augmenter encore la marge d'EBITA ajusté et le *Cash-flow* libre au-delà de 2024.

Ces ambitions représentent un changement radical de performance par rapport aux années passées, motivées par les tendances à long terme de la numérisation pour l'efficacité et de l'électrification pour le développement durable qui sont clés pour les marchés finaux que nous servons. Nous prévoyons que les opportunités sur ces marchés finaux resteront dynamiques et que la croissance bénéficiera de l'attention portée aux logiciels, aux services et au développement durable. Tandis que nous entrons dans une période de croissance continue et durable, le profil de notre chiffre d'affaires évolue pour devenir plus numérique et plus résilient. Nous prévoyons ainsi que nos capacités digitales (*Digital Flywheel*) continuent d'évoluer pour contribuer à environ 60 % du chiffre d'affaires du Groupe d'ici 2025, contre environ 50 % aujourd'hui. Pour ce faire nos efforts stratégiques pour plus de logiciels et de services devraient voir leur part augmenter de +5 points pour atteindre environ 23 % du chiffre d'affaires du Groupe d'ici 2025. Les logiciels et les services présentent également une opportunité d'un chiffre d'affaires plus stable, plus résilient et avec une plus grande proportion récurrente par nature, cette dernière augmentant de +15 pts pour atteindre environ 45 % du chiffre d'affaires des logiciels et des services d'ici 2025.

En tant que directrice générale Finances, je me réjouis de ces opportunités qui nous attendent. Nous avons le portefeuille, les technologies et les talents nécessaires pour permettre une croissance durable pour les années à venir, car nous restons déterminés à générer davantage de valeur pour toutes nos parties prenantes.

Hilary Maxson,
Directrice générale Finances

Points clefs de la performance 2021

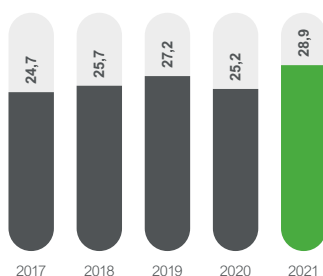
2021 est une année record, point de départ d'une croissance durable et continue. Le Groupe génère un chiffre d'affaires, une marge d'EBITA ajusté et un résultat net à leurs plus hauts niveaux historiques. Le *cash-flow* libre est impacté par le BFR, tandis que le *cash-flow* opérationnel reste solide.

La demande pour les produits, systèmes, logiciels et services du Groupe est restée à des niveaux élevés au cours de 2021. Comme pour toutes les entreprises, le Groupe a fait face à des tensions dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, mais a réagi avec agilité, en tirant parti de son modèle unique et digital pour le bénéfice des clients.

Chiffre d'affaires

en milliards d'euros

28,9 Md€

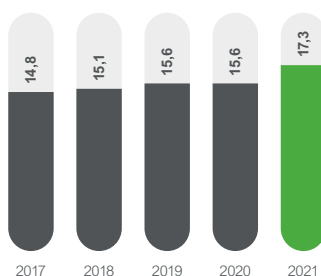


Le chiffre d'affaires a progressé de +12,7 % en croissance organique (+14,9 % en données publiées), avec une forte croissance des deux activités et dans les quatre régions. Les quatre marchés finaux du Groupe ont enregistré une forte demande, avec un chiffre d'affaires surpassant celui de 2019 sur une base organique. Les effets de change ont été négatifs à -1,3 % en raison du renforcement de l'euro par rapport au dollar. Les acquisitions récentes ont entraîné un changement de périmètre de +3,5 %.

EBITA ajusté

en pourcentage du chiffre d'affaires consolidé

17,3 %

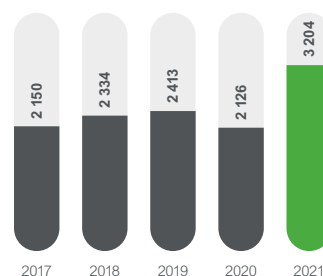


L'EBITA ajusté a atteint 5,0 milliards d'euros, soit une marge de 17,3 %, en croissance organique de +140 points de base. L'augmentation de la marge a été obtenue par une combinaison d'actions sur les prix pour compenser l'inflation des coûts, par de la productivité industrielle et par la mise en oeuvre du plan d'efficacité opérationnelle du Groupe. Les deux activités ont contribué à l'expansion de la marge.

Résultat net (part du Groupe)

en millions d'euros

3 204 M€

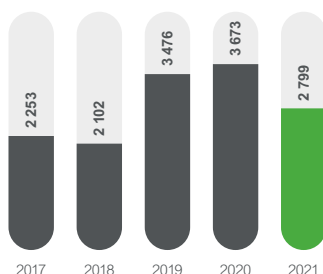


Le résultat net (part du Groupe) atteint 3,2 milliards d'euros, en hausse de +51 % par rapport à l'année dernière. Les coûts de restructuration se sont élevés à -225 millions d'euros, en baisse de 196 millions d'euros par rapport à l'année dernière. Les autres produits et charges d'exploitation s'élèvent à -21 millions d'euros principalement constitués des plus-values de cession compensées par des coûts de transactions et d'intégration. Les charges financières nettes ont diminué de 102 millions d'euros, tandis que le taux d'imposition effectif du Groupe était de 23,2 %, conformément aux attentes.

Cash-flow libre

en millions d'euros

2 799 M€

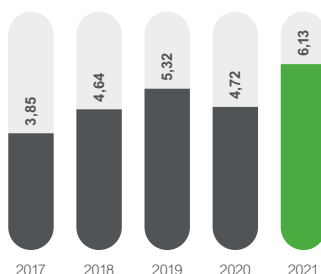


Le Groupe a généré un cash-flow libre de 2,8 milliards d'euros, ce qui témoigne de la solidité de la trésorerie d'exploitation de 4,5 milliards d'euros. L'évolution du fonds de roulement a été négative de 853 millions d'euros, reflétant la vigueur de la demande externe et donc la constitution de stocks. L'investissement net d'exploitation de 817 millions d'euros est resté stable en pourcentage du chiffre d'affaires à environ 3 %.

Bénéfice par action ajusté

en euros

6,13 €

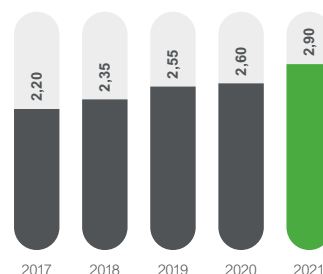


Le bénéfice ajusté par action s'est élevé à 6,13 euros, en hausse de 30 % par rapport à l'année dernière, principalement grâce à la solide performance opérationnelle. Le nombre moyen pondéré d'actions en circulation est resté globalement stable par rapport à l'année dernière.

Dividende par action

en euros

2,90 €



Le dividende proposé est de 2,90 euros par action, en hausse de 12 % par rapport à l'année dernière, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires du 5 mai 2022. Le dividende proposé sera versé le 19 mai 2022, poursuivant ainsi pour la douzième année consécutive la politique de dividendes progressifs du Groupe.

Points clés de l'activité 2021

Janvier

Schneider Electric est nommée l'entreprise la plus durable au monde au classement 2021 Global 100 par Corporate Knights, qui évalue plus de 8 000 entreprises. En 29^{ème} position en 2020, Schneider doit sa progression dans ce classement à son engagement continu pour atteindre l'excellence en matière de développement durable.



Mars

AVEVA, filiale dont Schneider Electric est l'actionnaire majoritaire, finalise avec succès l'acquisition de OSIsoft, leader mondial des logiciels et services de données industrielles en temps réel. Le système *PI System* de OSIsoft est une plateforme leader dans l'acquisition et la structuration de données pour ses clients, spécialisée dans les applications critiques, sur lesquelles se concentrent AVEVA et Schneider Electric.



Avril

Schneider Electric lance le Projet Zéro Carbone. Dans le cadre de cette nouvelle initiative, l'entreprise veut travailler avec ses 1 000 principaux fournisseurs, pour réduire de moitié leurs émissions de CO₂ d'ici 2025. Cette initiative s'inscrit dans le cadre des objectifs de développement durable 2021-2025 de Schneider et constitue une initiative concrète pour limiter la hausse de la température mondiale à 1,5 °C ou moins d'ici 2100, conformément à l'objectif fixé par l'Accord de Paris.

Février

Schneider Electric présente sa vision des « Industries du Futur » lors de l'ARC *Industry Forum*. Réitérant son engagement à transformer le secteur industriel grâce à une technologie ouverte et durable, son cadre de nouvelle génération et sa formule gagnante pour les environnements industriels s'articulent autour de trois piliers fondamentaux : l'automatisation universelle, l'efficacité durable et l'automatisation centrée sur les logiciels. EcoStruxure™ Automation Expert est la première offre de Schneider Electric à s'appuyer sur la vision de l'automatisation universelle, capable d'améliorer progressivement l'efficacité et la durabilité d'une manière encore inconcevable il y a dix ans.



Mai

Schneider Electric obtient la 4^{ème} place du classement 2021 Supply Chain Top 25 de Gartner pour la deuxième année consécutive, et la 1^{ère} place en Europe. C'est la 6^{ème} fois que Schneider apparaît dans ce classement des 25 meilleures supply chains mondiales, ce qui souligne les efforts constants de l'entreprise pour renforcer et numériser sa chaîne logistique.

Gartner



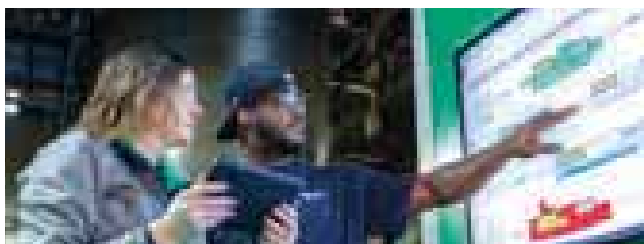
Juin

Schneider Electric finalise avec succès l'acquisition d'une participation majoritaire d'Operation Technology, Inc. (ETAP), le leader des logiciels de conception et simulation de réseaux électriques. Cette opération permet d'améliorer encore davantage les capacités logicielles du Groupe dans la phase de «conception» de la numérisation du cycle de vie.



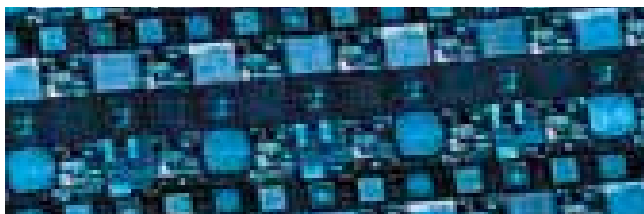
Septembre

L'usine de Schneider Electric à Lexington, dans le Kentucky aux Etats Unis, fait partie des trois sites reconnus par le Forum économique mondial comme usine phare en matière de développement durable (*Sustainability Lighthouse*). Le Forum économique mondial reconnaît également l'usine intelligente du Groupe à Wuxi, en Chine, comme un *Advanced Lighthouse*. Il s'agit de la quatrième usine de Schneider Electric à recevoir cette distinction, rejoignant ainsi les usines de Lexington dans le Kentucky aux Etats Unis, de Batam en Indonésie et du Vaudreuil en France.



Novembre

Schneider Electric s'associe à d'autres leaders et pionniers de l'industrie pour former UniversalAutomation.org (UAO), une association indépendante à but non lucratif qui gère la mise en œuvre de référence d'exécution de source conjointe. Pour la première fois, les fournisseurs de logiciels informatiques et opérationnels, les utilisateurs finaux de l'industrie, les OEM et les chercheurs universitaires utiliseront une couche logicielle d'automatisation commune à l'ensemble de leurs technologies d'automatisation, quelle qu'en soit la marque. L'organisation cherche ainsi à créer une toute nouvelle catégorie d'automatisation industrielle et à libérer tout le potentiel de l'industrie 4.0.



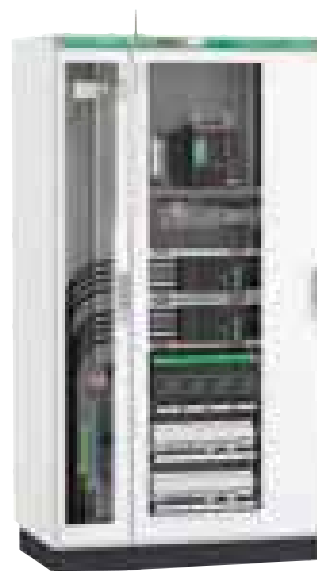
Août

Schneider Electric est classé premier de son secteur par Vigeo Eiris, l'agence européenne de notation ESG (environnementale, sociale et de gouvernance) et membre du groupe Moody's. Schneider figure également parmi les leaders mondiaux en matière de performance ESG dans les revues semestrielles de l'indice FTSE4Good et des indices Euronext Vigeo Eiris.



Octobre

Schneider Electric annonce le lancement des nouveaux tableaux de distribution de pointe connectés *PrismaSeT Active*, des disjoncteurs à boîtier moulé *ComPacT™* et des capteurs *PowerLogic™ HeatTag* pour son architecture *EcoStruxure™ Power*. Ces offres innovantes, appelées à révolutionner la distribution électrique, ouvrent la voie au bâtiment 100 % connecté, avec une efficacité optimisée et permettant au personnel de maintenance d'anticiper les risques de coupure d'électricité et d'incendie d'origine électrique.



Décembre

Schneider Electric remporte quatre *CES 2022 Innovation Awards* dans les catégories Développement durable et Maison connectée, qui reconnaissent l'engagement du Groupe en matière de développement durable et d'innovation. Le système *Wiser Energy Center* reçoit une distinction dans les catégories Développement durable et Maisons connectée pour sa nouvelle définition de la gestion de l'énergie domestique et de la résilience. *Merten Ocean Plastic* est reconnue comme la première solution d'énergie domestique fabriquée à partir de plastique récupéré en mer et recyclé. La nouvelle collection *Odace Sustainable*, fabriquée à partir de matériaux recyclés, est également mise à l'honneur dans la catégorie Développement durable.



Fiers de notre performance durable en 2021

Le *Schneider Sustainability Impact* (SSI) est un tableau de bord attestant que des changements rapides et disruptifs sont possibles pour créer un monde plus durable dans des domaines variés et complexes.

Nous nous engageons à prendre des mesures urgentes pour bâtir un avenir meilleur en accord avec les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies, et à mesurer notre impact en toute transparence. Les ODD ont pour but de protéger la planète, de réduire la pauvreté et de promouvoir la paix et la justice dans le monde.

SCHNEIDER SUSTAINABILITY IMPACT

3,92/10

Surpassant l'objectif de
3,75/10 pour 2021

En 2021, le SSI a atteint un excellent score de 3,92/10⁽¹⁾, dépassant l'objectif de 3,75/10 défini pour l'année. Schneider Electric s'est également vu décerner des distinctions ESG de premier plan et est en bonne voie pour atteindre ses objectifs 2025.

Engagements à long terme contribuant aux ODD		11+1 objectifs pour 2021-2025	Référence ⁽²⁾	Progrès 2021 ⁽³⁾	Objectif 2025
Climat					
  	1.	Développer nos revenus avec un impact positif pour l'environnement ⁽⁴⁾	70 %	71 %	80 %
	2.	Aider nos clients à économiser ou à éviter des millions de tonnes de CO ₂	263 M	347 M	800 M
	3.	S'assurer que 1 000 fournisseurs majeurs réduisent leurs propres émissions de CO ₂	0 %	1 %	50 %
Ressources					
  	4.	Augmenter la part de matières premières durables dans nos produits	7 %	11 %	50 %
	5.	Exempter nos emballages primaires et secondaires de plastiques à usage unique et utiliser du carton recyclé	13 %	21 %	100 %
Confiance					
  	6.	Garantir que nos fournisseurs stratégiques assurent un travail décent à leurs salariés ⁽¹⁾	--	En cours	100 %
	7.	Mesurer le niveau de confiance de nos collaborateurs pour signaler des comportements non éthiques ⁽¹⁾	81 %	+0 pts	+10 pts
Égalité					
  	8.	Accroître la diversité femme/homme, de l'embauche (50 %), aux managers juniors et intermédiaires (40 %), et aux équipes de dirigeants (30 %)	41/25/24	41/27/26	50/40/30
	9.	Apporter l'accès à une électricité verte pour 50 millions de personnes	30 M	+4,2 M	50 M
Générations					
  	10.	Doubler les opportunités de recrutement des stagiaires, alternants et jeunes diplômés	4 939	x1,25	x2,00
	11.	Former des personnes à la gestion de l'énergie	281 737	328 359	1 M
Local					
 	+1.	Engager nos Présidents de pays et de zones à définir des programmes locaux impactant leurs communautés	0 %	100 %	100 %

(1) Le SSI fournit une mesure globale des progrès du Groupe par rapport à ses objectifs de développement durable sur une échelle de 10. Ce résultat est obtenu en convertissant la performance de chaque KPI sur une échelle de 10 points, en considérant que la performance de l'année de base reçoit un score de 3/10 et que l'objectif 2025 se traduit par un score de 10/10. Le score global de l'outil est la moyenne des scores de chaque KPI avec un poids égal, à l'exclusion de l'engagement local (SSI #+1). À titre d'exception, en 2021, deux autres KPI sont exclus : SSI #6, car le programme est toujours en cours de développement, et SSI #7, parce que 2021 est l'année de référence.

(2) En général, la performance de 2020 sert de référence pour les programmes SSI, à l'exception de deux programmes mesurés par rapport à une référence de 2019 pour atténuer les impacts COVID-19 (SSI #1 sur les revenus à Impact et SSI #10 sur les opportunités pour la prochaine génération).

(3) Chaque année, Schneider Electric obtient un niveau d'assurance « limité » sur la méthodologie et les progrès de la part d'un vérificateur tiers indépendant pour tous les indicateurs SSI, conformément à la norme d'assurance ISAE 3000 (voir le rapport du vérificateur indépendant à la page 224. Veuillez-vous référer à la page 206 pour la présentation méthodologique de chaque indicateur. La performance 2021 est également discutée plus en détail dans chaque section de ce rapport.

(4) Pour les exigences de reporting dans le cadre du règlement européen sur la taxonomie, veuillez-vous référer à la page 68 et à la page 216.

Climat

Schneider figure sur la Liste A du *CDP Climate Change* pour la 11^{ème} année consécutive.



Collectivement, les clients des services de conseil PPA de Schneider Electric ont contracté plus de 10 000 mégawatts d'énergie éolienne et solaire dans le monde, soit plus de 300 000 000 de tonnes de CO₂.



Ressources

Schneider a été reconnu comme *Best Global Sustainable Supply Chain Organization* par GSSC en 2021.



Première société au monde à publier son empreinte biodiversité suivie d'engagements ambitieux pour lutter contre le déclin de la biodiversité.



Confiance

Schneider a été classé par Ethisphere parmi les entreprises les plus éthiques du monde pour la 10^{ème} année consécutive.

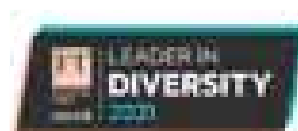


Schneider a remporté le "Grand Prix de la Transparence" dans la catégorie de l'information ESG.



Égalité

Le Financial Times a décerné à Schneider Electric le titre de *Diversity leader*.



Ouverture de la plus grande ferme piscicole d'Afrique de l'Ouest au Sénégal, alimentée à l'électricité renouvelable et véritable soutien aux communautés locales.



Générations

Formation de 10 000 jeunes défavorisés en Afrique grâce au nouveau centre de formation français de Schneider Electric en Afrique australe.



Plus de 25 000 étudiants ont relevé le défi du développement durable : un nombre record d'inscriptions à notre concours mondial *Go Green*.

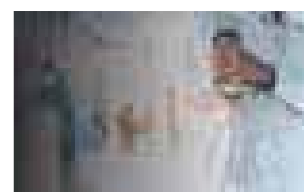


Local

100 % des entités Schneider dans le monde s'engagent à agir pour les communautés : lancement de plus de 200 initiatives locales.



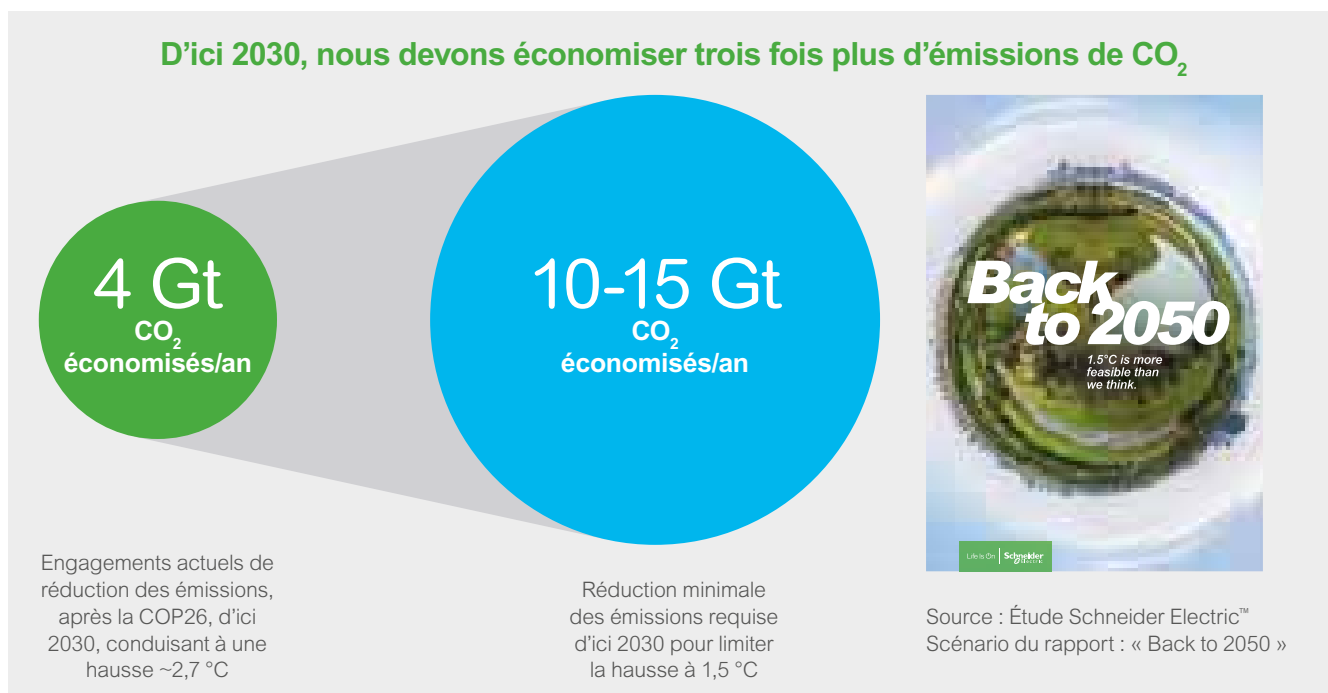
Unir nos forces pour soutenir les mesures d'aide dans le contexte de la COVID-19 en Inde grâce à plus de 6 500 contributeurs de 48 pays, qui agissent dans le cadre du fonds *Tomorrow Rising* pour répondre aux situations d'urgence et rétablir le système éducatif.



Activités

Tendances du marché : tout électrique, tout numérique

Chez Schneider Electric, nous croyons qu'un monde plus électrique et plus numérique est clé pour limiter l'élévation de la température moyenne de la planète à 1,5 °C, ralentir le changement climatique et accélérer la transition vers un avenir plus résilient. Les perturbations engendrées par les événements des deux dernières années, soulignent ce besoin d'un monde plus **durable** et plus **résilient**.



Les solutions technologiques à mettre en œuvre existent déjà pour permettre un monde durable et résilient. Trois grandes tendances soulignent le changement vers un monde plus électrique et tout numérique :

- **L'électricité rend l'énergie plus écologique** : l'électricité est l'énergie la plus efficace et propose la meilleure piste de décarbonation.
- **La numérisation crée un avenir intelligent** et rend l'invisible visible, ce qui permet d'éliminer le gaspillage et d'améliorer l'efficacité.
- **La numérisation accroît la résilience** : l'analyse des données et la visibilité favorise l'agilité des opérations et la continuité de service.

Tout électrique

Décarbonation de la génération d'énergie en augmentant la part de l'électricité dans le mix énergétique de 25 % en 2018 à 80 % d'ici 2050

Fortes croissances de l'électrification dans la mobilité, les processus industriels et les bâtiments



Tout numérique

Besoin croissant d'agréger des quantités exponentielles de données

L'expansion des volumes de données générés par l'Internet des Objets (IoT) dans les applications industrielles

Nouvelles opportunités commerciales créées avec l'intelligence artificielle (IA), les algorithmes et les plateformes numériques



Notre expertise



Les industries de demain

Schneider Electric est pleinement engagé en faveur de l'innovation industrielle. En plaçant les technologies, l'innovation et les partenariats au cœur de notre offre, nous aidons les entreprises industrielles à atteindre plus d'efficacité, de résilience et de développement durable.

En tant que fabricant mondial, primée entreprise la plus durable au monde en 2021, disposant d'un réseau complet d'usines et de centres de distribution intelligents, dont quatre désignés par le Forum économique mondial comme *Advanced Lighthouses*, Schneider s'est donné pour mission de rendre les industries de demain efficaces d'un point de vue écologique, agiles et résilientes grâce à l'automatisation industrielle ouverte et centrée sur les logiciels.

Notre structure nouvelle génération et notre formule gagnante pour les environnements industriels reposent sur trois piliers fondamentaux : **l'automatisation universelle, l'efficacité durable**

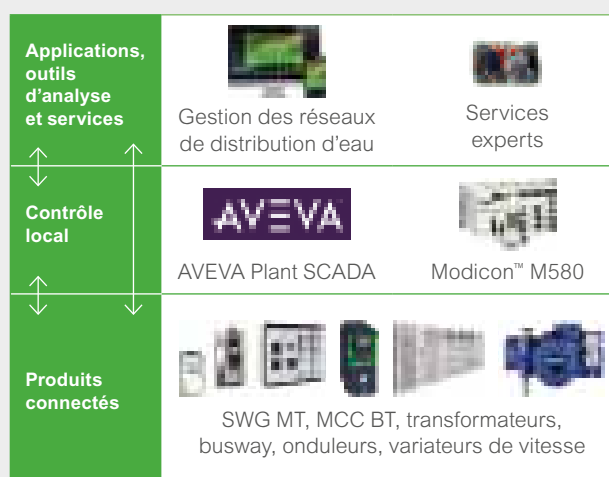
et l'automatisation digitale. Ces piliers constituent une base solide pour la protection de l'environnement, l'amélioration de la santé et de la sécurité tout en permettant le partage de données en temps réel et les opérations à distance, ce qui se traduit par une amélioration progressive de la productivité et des réductions de coûts. Ces piliers fondamentaux sont relayés par nos solutions et services innovants et uniques EcoStruxure™, forts de l'héritage de marques prestigieuses et primées telles que **Modicon, Foxboro, AVEVA, Triconex, TeSys, Altivar, Eurotherm et Harmony.**

Amélioration de 20 % de l'efficacité de la production dans la plus grande usine de dessalement du continent Africain

Schneider Electric a collaboré avec l'usine de dessalement d'Al-Galala en Égypte pour améliorer l'efficacité de sa production et prendre en charge la demande accrue en eau résultant de la croissance de la population et de l'économie Égyptienne. Elle a mis au point une solution EcoStruxure™ complète pour l'eau et les eaux usées qui s'appuie notamment sur les services d'experts de Schneider Electric et le logiciel industriel de pointe d'AVEVA. Les avantages pour le client sont tangibles :

- amélioration de 20 % de l'efficacité de la production ;
- solution intégrée complète ;
- optimisation à l'étape de la conception ; et
- livraison dans les délais et sans risque.

EcoStruxure™ eau et eaux usées



Innovations introduites en 2021 :

- **UniversalAutomation.org (UAO)** a été fondée par des leaders et des pionniers du secteur industriel pour faire avancer les automatismes industriels dans le monde. Cofondée par Schneider Electric, UAO est la première initiative qui permet aux utilisateurs finaux, aux fabricants de machines et d'équipements (OEM) et aux universitaires de partager une couche logicielle d'automatisation commune à l'ensemble de leurs technologies d'automatisation, quelle qu'en soit la marque.
- **EcoStruxure™ Automation Expert 21**, ce système d'automatisation universelle apporte une gestion pour l'ensemble du cycle de vie aux usines de production d'eau potable et de traitement des eaux usées.
- La nouvelle génération de système de transport **Lexium MC12** offre à nos OEM (constructeurs de machines) et utilisateurs finaux

une simplicité et une flexibilité sans précédent de l'installation et l'intégration à l'exploitation et à l'entretien.

- Les innovations en matière de **gestion des moteurs** constituent une solution globale pour tout le cycle de vie de la gestion de l'énergie et de l'efficacité énergétique de la phase de «conception et construction» à la phase d'«exploitation et maintenance». S'appuyant sur des technologies de simulation numérique de nouvelle génération et des outils de conception permettant d'optimiser la sécurité, la performance et la durabilité, ces avancées aident les industries de demain à prospérer.
- Schneider Electric et **Wilo** se sont associés pour fournir des solutions complètes d'efficacité énergétique et de conservation des eaux et assurer la durabilité des bâtiments, municipalités, services publics et applications d'eaux industrielles.

>100

usines et centres de distribution intelligents

30 %

Amélioration de l'efficacité du personnel utilisant des solutions numériques (Hubei Sanning Chemical Industry Co., Ltd.)

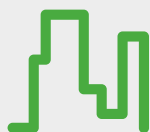
50 à 70 %

de consommation d'énergie en moins (Oxford Energy Solutions Inc.)

15 %

Jusqu'à 15 % d'économies d'énergie et amélioration de 20 % de l'efficacité de la production (Veolia Water)

Notre expertise



Les bâtiments de demain seront tout électrique, tout numérique

C'est dans les bâtiments que nous passons le plus de temps. Nous y vivons, nous y travaillons, nous y étudions et nous y faisons nos achats. C'est la raison pour laquelle il est plus important que jamais que les bâtiments soient :

- **durables** et restituent certaines ressources à notre planète plutôt que de se contenter de les utiliser ;
- **résilients** et capables d'affronter l'imprévu ;
- **très efficaces** et exploitent les données en temps réel pour être plus réactifs et enregistrer un meilleur rendement ; et
- **centrés sur les personnes** et caractérisés par des environnements sûrs, sains et accueillants qui améliorent le confort et la productivité.

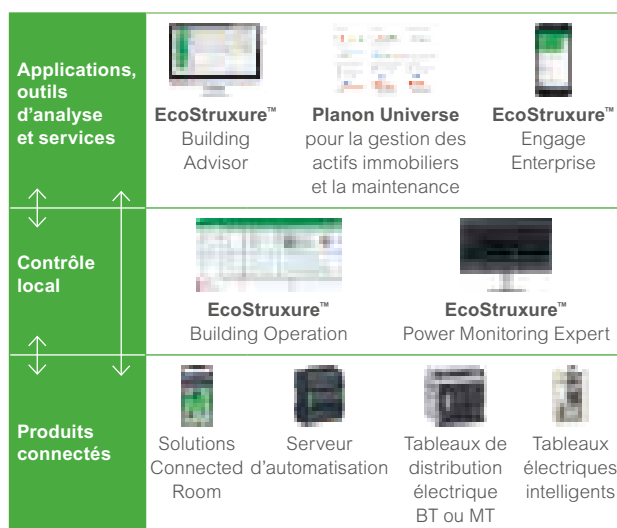
En matière de développement durable, les défis environnementaux et commerciaux obligent l'industrie du bâtiment à se pencher sur le rôle des bâtiments dans les émissions de carbone et les déchets coûteux. Selon l'Agence Internationale de l'Energie, les bâtiments consomment environ 30 % de l'énergie mondiale dans le cadre de leur construction et de leurs activités et représentent près de 40 %

des émissions annuelles de CO₂ dans le monde⁽¹⁾.

Schneider Electric propose aux propriétaires, exploitants et occupants des bâtiments qui cherchent à atteindre leurs objectifs en matière de développement durable une approche complète et graduelle qui leur permet de passer de la stratégie et de la mise en œuvre à l'exploitation, l'optimisation et la certification pour obtenir des bâtiments écologiques et neutres en carbone.

Nos services, logiciels et solutions permettent aux clients d'augmenter la valorisation de leurs bâtiments, de dépasser les attentes des investisseurs et des locataires et d'atteindre leurs objectifs de neutralité carbone tout en contribuant à l'amélioration de l'environnement pour tous.

EcoStruxure™ pour les bâtiments



Le siège social de demain – Londres, Royaume-Uni

Le groupe Dar, groupe privé et leader du marché de services professionnels, a eu recours à EcoStruxure™ Building Graph pour son nouveau siège européen de 19 000 mètres carrés à Londres afin de créer un environnement de travail durable, résilient, ultra-efficace et axé sur les collaborateurs. Grâce au suivi des données en temps réel, la collaboration a donné lieu à :

- un nouveau bâtiment intelligent et durable pour son siège européen ;
- des certifications LEED « Platinum » et BREEAM « Excellent » ;
- une réduction de 18,5 % des émissions de carbone ;
- un environnement de travail axé sur le bien-être des collaborateurs et l'expérience améliorée par les données ; et
- un suivi en temps réel du bâtiment.

Innovations introduites en 2021 :

- **EcoStruxure™ Connected Room Solutions pour les hôtels** : crée des environnements de chambres intégrés et attractifs avec un confort réactif et personnalisé ainsi qu'une efficacité opérationnelle et énergétique accrue.
- **EcoStruxure™ Building Graph** : le système d'exploitation du bâtiment tisse un réseau complexe d'interactions entre les personnes et les bâtiments en connectant les données entre les systèmes et les appareils de l'Internet des Objets (IoT), ce qui permet d'accéder plus facilement aux données et de développer des applications.
- **EcoStruxure™ Building Advisor** : un jumeau digital pour système de chauffage et de ventilation, dont Building Advisor monitorise l'état opérationnel ainsi que celui du système de gestion du bâtiment. Il identifie les opportunités d'optimisation du confort des occupants, de la priorisation de la maintenance et de la performance générale du bâtiment.

30 %

les bâtiments consomment 30 % de l'énergie mondiale dans leurs phases de construction et d'opérations

40 %

les bâtiments représentent près de 40 % des émissions annuelles de CO₂ dans le monde

80 %

des bâtiments qui existeront en 2050 existent déjà⁽²⁾

(1) <https://www.iea.org/topics/buildings>

(2) <https://www.ukgbc.org/ukgbc-work/net-zero-whole-life-roadmap-for-the-built-environment/>



Les habitations de demain

Chez Schneider Electric, nous contribuons à créer des habitations durables et intelligentes en reliant l'électricité avec le numérique, pour permettre d'atteindre les objectifs de neutralité carbone. Nous concevons des solutions pour :

Rendre les habitations plus durables

Les habitations représentent le principal consommateur d'électricité et le principal émetteur de dioxyde de carbone (jusqu'à 20 %). Schneider Electric propose des solutions pour préparer les habitations à des sources d'énergie multiples en optimisant l'électrification et, par conséquent, la décarbonation (passage du gaz au chauffage électrique, par exemple), ce qui facilite la mise à niveau des installations existantes.

Rendre les habitations plus résilientes

Schneider Electric aide ses clients à sécuriser leurs maisons contre les risques électriques, les attaques de cybersécurité et les coupures de courant. Les défauts électriques sont plus fréquents que ce que nous pensons, et provoquent des dommages aux installations et équipements. Une de nos solutions, Wiser, surveille l'état opérationnel de la maison à chaque instant, ce qui vous permet de faire appel à un électricien pour anticiper un possible dommage. Elle garantit également la continuité de fonctionnement de vos appareils électriques en cas de coupure de courant.

Rendre les habitations plus efficaces

Le numérique permet une plus grande autonomie électrique. Pour plus d'efficacité, Wiser connecte, contrôle et surveille les appareils, qu'ils soient connectés ou non. Par exemple, grâce à un contrôle efficace de la température, vous pouvez économiser 20 à 30 % d'énergie sans renoncer au confort. Grâce à la surveillance en temps réel de votre consommation d'énergie, vous bénéficiez d'une visibilité sur la consommation électrique de vos appareils ménagers pour réduire votre facture d'électricité.

Rendre les habitations plus personnelles

Schneider Electric vous aide à créer une habitation confortable avec un style sur mesure qui vous permet de personnaliser votre expérience de vie à chaque instant. La numérisation vous offre un contrôle total de votre habitation. Grâce au *Machine Learning*, Wiser intègre vos préférences pour vous offrir une expérience d'habitation intelligente unique.



Témoignage client :

« En tant qu'acteur de la construction innovant et engagé pour l'environnement, Hexaom travaille à rendre la maison toujours plus écologique et économe en énergie. Notre but est donc de développer des maisons abordables, évolutives et permettant d'atteindre l'autosuffisance énergétique. De nombreuses solutions existent sur le marché, dans divers domaines, mais si elles sont complémentaires, elles ne disposent pas d'une approche globale intégrée. C'est pour cela que nous sommes fiers de notre partenariat avec Schneider Electric, qui nous permet désormais avec *Wiser Energy Center* de proposer un système clé en main d'autoconsommation de l'énergie. »

Sébastien Perrissoud,
responsable de l'innovation chez Hexaom

Innovations introduites en 2021 :

- **Centre énergétique Square D** : tableau électrique intelligent pour maisons résilientes et économes en énergie dédié à la gestion de l'énergie domestique depuis le fournisseur d'énergie jusqu'aux prises. Il a été récompensé lors des *National Association of Home Builders Global Innovation Awards*.
- **Interrupteur du système Merten** : premier interrupteur au monde à être certifié *Cradle to Cradle® Silver*.



- **Square D** : interrupteurs, variateurs et capteurs pour les habitations intelligentes en Amérique du Nord.
- **Ajouts de fonctionnalités à la solution de domotique Wiser** : détection de présence, caméras et détection de fuites d'eau.

29 %

de l'électricité mondiale est consommée par le segment résidentiel⁽¹⁾

(1) International Energy Outlook 2019 (EIA)

(2) UN environmental Program 2020

(3) International Energy Outlook 2019, End-use consumption is increasingly shifting toward electricity

20 %

Les habitations contribuent jusqu'à 20 % des émissions de dioxyde de carbone⁽²⁾

>3,6 Md€

d'équipements et de bâtiments résidentiels sont endommagés par des défauts électriques⁽³⁾

Notre expertise



Infrastructures du futur

Les infrastructures sont la base de notre société. Les technologies, les services et le savoir-faire de Schneider Electric permettent aux villes et aux entreprises de les rendre plus fiables, plus sûres, plus écologiques et plus efficaces.

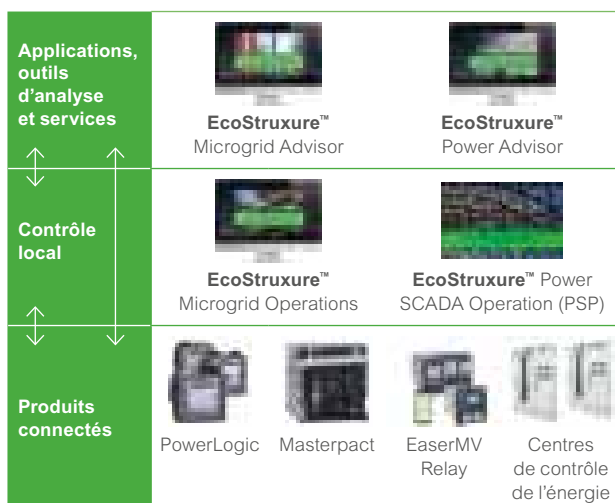
Réseaux du futur

La transition énergétique ne peut avoir lieu sans réseaux électriques durables, flexibles, efficaces et résilients. Outre des équipements électriques innovants, tels les disjoncteurs à air pur au lieu du gaz à effet de serre SF₆, le Groupe fournit aux gestionnaires de réseaux des outils de collecte, de gestion et d'analyse des données qui nourrissent le développement des **réseaux du futur**. Cette transformation digitale des réseaux contribue également à la décarbonation des bâtiments, de l'industrie et des solutions de mobilité.

Infrastructures de transport

De nombreux gouvernements, villes et entreprises de transport mettent en place des projets novateurs en matière de mobilité et d'infrastructures, en s'appuyant sur des solutions globales de recharge des véhicules électriques, d'énergies renouvelables, de stockage des batteries et des microréseaux. Schneider Electric rend ces initiatives possibles grâce à son offre de **solutions d'infrastructures digitales, évolutives, financièrement innovantes et basées sur les services**. Ces solutions permettent de moderniser et de digitaliser différents types d'infrastructures liées au transport, notamment les bus, les métros, les chemins de fer et les aéroports, accélérant ainsi la transition vers une mobilité bas carbone.

EcoStruxure™ pour eMobility



Dépôt de bus de Brookville

Un projet d'électrification des infrastructures de type «énergie en tant que service», le premier du genre, garantit le fonctionnement continu du parc de bus. Basé sur les énergies renouvelables, il permet au comté de Montgomery de progresser vers son objectif de neutralité carbone en 2035.

- Solutions : panneaux solaires, production sur site, stockage de batterie, commandes de microréseaux, chargeurs de bus électriques.
- Réduction de 62 % des émissions de carbone des bus, soit une élimination d'environ 155 000 tonnes de GES sur leur durée de vie.
- Résilience et fiabilité opérationnelles de 99,999 %, adaptées pour répondre aux pics de demande.
- Solution clé en main d'énergie en tant que service.

Innovations introduites en 2021 :

- Les solutions **SM AirSeT** et **RM AirSeT** sont des gammes digitales de disjoncteurs moyenne tension qui utilisent une technologie à air pur, ce qui évite de recourir au gaz à effet de serre SF₆.
- Les mises à jour de la solution **EcoStruxure™ ADMS** permettent aux gestionnaires de réseaux de mieux atténuer l'impact des incidents liés au changement climatique.
- La solution **EcoStruxure™ DERMS** assure une gestion active des réseaux pour une plus grande flexibilité du réseau électrique.
- Le système **EcoStruxure™ Power Automation** permet l'automatisation de programmes d'exploitation et de maintenance pour plus d'efficacité.
- La solution **EcoStruxure™ EV Advisor** est une plateforme permettant aux propriétaires de bâtiments et aux conducteurs de véhicules électriques de contrôler à distance la recharge des véhicules électriques.
- La solution **ETAP Train Power Simulation – eTRAX™** est un logiciel de conception, d'analyse et de gestion des infrastructures ferroviaires AC et DC.

80 %

des émissions de CO₂ provient de la production et de la consommation d'énergie⁽¹⁾

(1) OECD/IEA (2020), World Energy Outlook, Climate Watch (2020), Historical GHG emissions, Schneider Electric Research

(2) Planète Énergies

60 %

Augmentation de 60 % des émissions de CO₂ provenant des transports d'ici 2050 en l'absence de mesures d'atténuation⁽²⁾



Centres de données durables de demain

Les centres de données sont au cœur de notre monde numérique. Qu'ils soient sous forme d'énormes structures permettant la communication entre pairs à l'échelle mondiale pour des milliards de personnes, les plus petits en pleine croissance qui sont en charge des applications de contrôle périphérique, les centres de données doivent être durables, résilients, efficaces et adaptatifs.

Caractéristiques essentielles des centres de données en constante évolution :

Développement durable : le développement durable ne se limite pas à la réduction de la consommation d'énergie ; il consiste également à proposer aux clients des avantages directs. Les centres de données ne doivent pas se contenter de suivre les émissions de l'entreprise ; ils doivent également tenir compte des émissions de leur chaîne d'approvisionnement en amont et en aval. Des données fiables sont essentielles pour mesurer le profil de développement durable d'une organisation.

Résilience : en réduisant au minimum l'exposition aux dangers et risques associés, par exemple les pannes imprévues, les propriétaires de centres de données peuvent limiter les interruptions non planifiées. Grâce à la surveillance et à l'analyse des données, les équipes des centres de données peuvent esquisser de manière proactive les menaces d'interruption et assurer la continuité de l'activité.

Efficacité : l'efficacité des centres de données, qui se limitait souvent à l'efficacité des processus et du matériel, comprendra bientôt l'efficacité des ressources humaines, des dépenses d'investissement et du coût total sur l'ensemble du cycle de vie. En équipant les appareils de capteurs intelligents et en ajoutant davantage de services numériques et de capacités de suivi à distance, les centres de données optimiseront l'efficacité des opérations.

Adaptabilité : un nouvel indicateur de réussite commerciale est apparu : la réactivité et la capacité à fournir rapidement des biens ou des services. Alors que les clients exigent cette nouvelle réalité du marché, les centres de données doivent également s'adapter. La conception de centres de données plus agiles permet désormais aux propriétaires de s'adapter rapidement à l'évolution des demandes des consommateurs.

China International Intellectech Corporation (CIIC) accélère ses économies d'énergie

En tant que membre du groupe Zhongzhi, CIIC est l'une des principales sociétés de ressources humaines en Chine, avec plus de 20 000 entreprises clientes dans tout le pays. En se dotant des systèmes Uniflair™ InRow™ de refroidissement par air et de gestion des flux chaud à faible encombrement de Schneider Electric, CIIC a réussi à améliorer l'efficacité énergétique et à atteindre un PUE (indicateur de performance énergétique: Power Usage Effectiveness) d'1,5°C, tout en réduisant son encombrement de 70 mètres carrés.

EcoStruxure™ pour les centres de données

Applications, outils d'analyse et services	EcoStruxure™ Équipe d'experts IT Advisor services 7j/7, 24h/24	
Contrôle local	Plateforme digitale de supervision	
Produits connectés	Solution modulaire, contrôle d'accès, NetBotz, onduleurs	

Innovations introduites en 2021 :

- **Galaxy VL** : le nouveau Galaxy VL, économe en énergie, est conçu pour aider les centres de données à se développer tout en minimisant l'encombrement et le coût de possession. En tant que produit Green Premium™, il offre des performances optimales, répond aux objectifs de développement durable et comble une lacune sur le marché des moyennes puissances.
- **Services de surveillance et d'intervention** : conçus pour les systèmes monophasés dans les environnements périphériques, les services de surveillance et d'intervention fournissent aux clients et aux partenaires un dépannage à distance avancé et une assistance sur site. Ils permettent aux utilisateurs finaux de réduire les dépenses d'exploitation, d'améliorer la prévisibilité des coûts et de réduire les coûteuses interruptions d'activité.

- **Smart-UPS Ultra** : pionnier dans son domaine, le Smart-UPS Ultra d'APC redéfinit l'UPS monophasé, le rendant plus léger et plus puissant. Il s'appuie sur la technologie lithium-ion pour alimenter les sites informatiques distribués et périphériques et garantir la disponibilité et la résilience.

Être moteur de l'innovation pour les centres de données

« Le secteur des centres de données présente des caractéristiques uniques, telles qu'une forte intensité énergétique, une croissance rapide, une consommation d'énergie importante et une consommation d'eau élevée, qui nécessitent des indicateurs adaptés. La normalisation de ces indicateurs facilitera l'adoption des technologies, améliorera l'analyse comparative et fera progresser le développement durable au sein du secteur. »

Schneider Electric Energy Management Research Center,
Guide to Environmental Sustainability Metrics for Data Centers

1-2 %

Les centres de données consomment 1-2 % de l'énergie mondiale⁽¹⁾

50 %

de croissance de la demande électrique du secteur IT d'ici 2050⁽²⁾

50 %

de réduction de l'intensité carbone des centres de données d'ici 2050⁽²⁾

(1) <https://www.science.org/doi/full/10.1126/science.aba3758>

(2) <https://www.se.com/ww/en/insights/tl/schneider-electric-sustainability-research-institute/digital-economy-and-climate-impact-2>

Notre modèle d'affaires

Notre mission : être votre partenaire digital au service

Nos atouts et ressources

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



Collaborateurs

128k +

collaborateurs dans
100+ pays dans le
monde



Innovation

1 000 +

demandes de brevets
déposées en 2021



Environnement

51

sites neutres
en carbone



**Partenaires et
fournisseurs**

650k +

prestataires de services
et écosystème de
partenaires

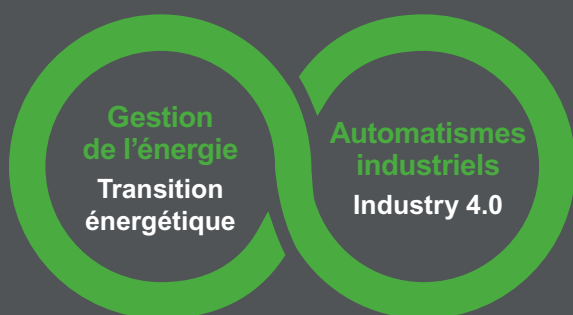


**Solidité
financière**

A-/A3

forte cote
de crédit

Notre expertise



nos piliers stratégiques

Électrification
Développement durable



Digitalisation
Efficacité

nos priorités stratégiques



Plus de
Produits



Plus de Logiciels
et Services



Plus de
Développement durable



Entreprise
à **IMPACT**



Cinq principes directeurs

1. La Performance

comme élément fondateur
pour bien agir

**2. L'implication de
tous les acteurs**

de notre écosystème

3. ESG

dans toutes ses dimensions

4. Business

être le partenaire digital pour
le Développement durable et l'Efficacité

**5. Promouvoir un Modèle
& une Culture**

d'impact au niveau mondial et local

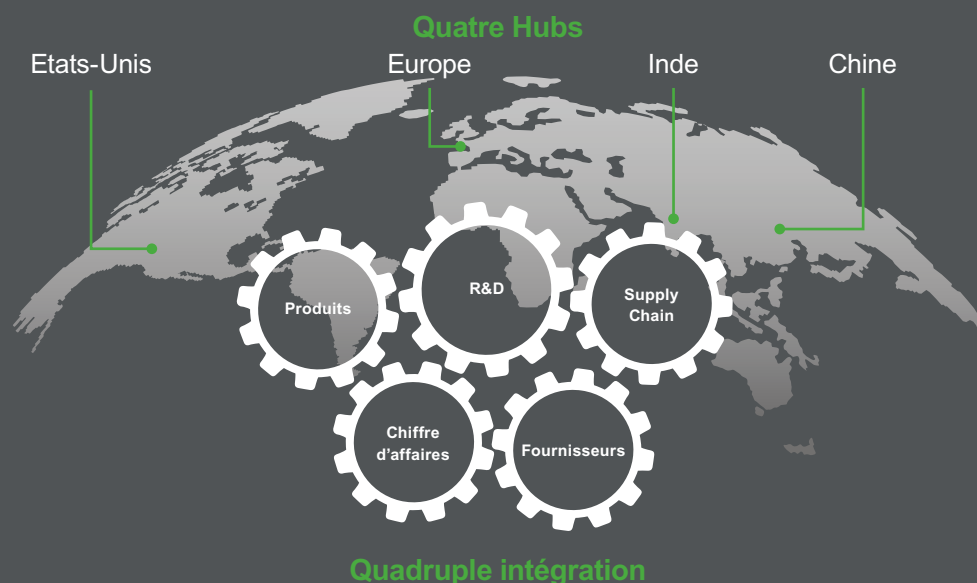
Marchés Finaux



de votre développement durable et de votre efficacité.

Une entreprise intégrée

Une entreprise entièrement intégrée responsabilisant ses collaborateurs et offrant une plus grande efficacité aux clients qui intègre Ventes, Marketing, Digital, Supply Chain et Logiciels Associés



1	Energie	+	Automatismes	Gamme la plus innovante de produits connectés
2	Point d'arrivée	▶	Cloud	Eco truxure [™]
3	Conception & Fabrication	▶	Exploitation & Maintenance	Logiciels tout au long du cycle de vie
4	Site par site	▶	Gestion d'entreprise intégrée	Centres d'Opérations Unifiés

Notre création de valeur

Créer de la valeur pour l'ensemble des parties prenantes

Pour nos clients	Pour nos partenaires et fournisseurs	Pour la planète et les communautés locales	Pour nos collaborateurs	Pour nos actionnaires
347 M	1k +	34 M	59 %	+49 %
de tonnes de CO ₂ économisées ou évitées depuis 2018	de fournisseurs majeurs inscrits au Projet Zéro Carbone	personnes ont accès à une électricité verte depuis 2008	des salariés éligibles ont souscrit au WESOP 2021	Total Shareholder Return sur 1 an

Perspectives d'investissement

Notre mission est d'être votre **partenaire digital**, au service

Schneider Electric se positionne sur des marchés en pleine croissance...

Besoin d'un monde plus durable et plus résilient...

... exprimé par les gouvernements, les entreprises, les investisseurs, les clients et la société civile

Notre réponse :

Le numérique + L'électrique ►

pour plus d'efficacité

L'élimination du gaspillage favorise l'efficacité et l'optimisation, du point de production au point de consommation

pour la décarbonation

L'électricité est l'énergie la plus efficace et propose la meilleure piste de décarbonation

Menant à :

Un monde plus durable

et plus résilient



... et tirera parti de son modèle opérationnel unique pour accomplir sa mission

Une entreprise intégrée

Ceci nous permet de fournir à nos clients une solution complète, intégrée et prête à l'emploi.

Une entreprise ouverte

Nous croyons au pouvoir des écosystèmes et des partenariats ouverts.

Multi-hub

Le *multi-hub* est un élément clé pour offrir plus de résilience, d'agilité et de proximité avec nos clients et fournisseurs.

Une entreprise à impact

Le développement durable est au cœur de tout ce que nous faisons, conformément à notre raison d'être.

📖 Découvrez notre modèle opérationnel dans le Chapitre 1 on page 46 →

de votre développement durable et de votre efficacité.

Grâce au développement de moteurs de croissance supplémentaire

Plus de produits respectueux de l'environnement

78 % des ventes de produits en 2021 sont labellisées Green Premium™



Plus de services

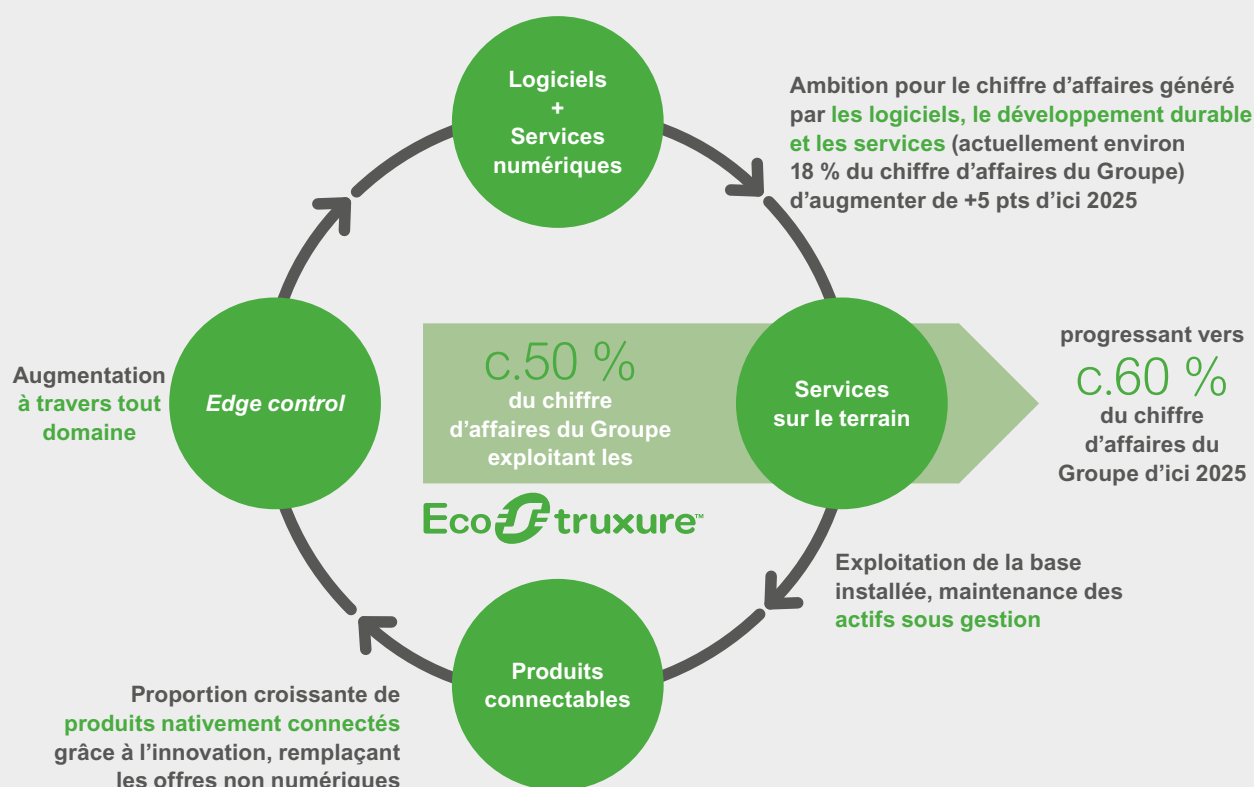
Croissance du Groupe à deux chiffres, tranquillité d'esprit pour les clients sur leurs équipements critiques

Plus de logiciels

Tout au long du cycle de vie des actifs, de la conception à la maintenance pour l'industrie, les infrastructures, l'énergie et les bâtiments. Pour une expérience client transparente grâce à l'unification et à la fédération d'un portefeuille de logiciels unique

Plus de développement durable

Accompagner les clients dans la définition et la mise en oeuvre de leur feuille de route zéro émission nette, au travers d'une croissance à deux chiffres



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 et un acteur clé pour toutes les parties prenantes de son écosystème pour accélérer leur propre transition vers l'efficacité énergétique et le développement durable. Cette expérience a fait naître la conviction que ce qui différencie Schneider Electric, aujourd'hui et demain, c'est qu'elle est une Entreprise à impact.

Entreprise à IMPACT



« Les entreprises doivent adopter un état d'esprit net positif qui leur permet de tirer profit de la résolution des problèmes du monde au lieu de les créer. Cet état d'esprit réparateur s'aligne sur le modèle de l'Entreprise à impact de Schneider Electric, qui peut être un véritable moteur du changement. »

Bertrand Piccard

Président de la Fondation Solar Impulse

Schneider Electric est une Entreprise à impact, qui agit selon une stratégie et un modèle opérationnel uniques et durables, conçus pour produire des impacts positifs à long terme.

Une Entreprise à impact s'attache à répondre aux besoins de toutes les parties prenantes de son écosystème, des collaborateurs aux clients, en passant par les partenaires de la chaîne d'approvisionnement, sans oublier les communautés locales et les institutions.

Pour promouvoir le développement durable dans l'ensemble de sa chaîne de valeur, elle doit progresser et être leader dans tous les domaines environnementaux, sociaux et de gouvernance tout en restant performante.

Une Entreprise à impact aligne et intègre étroitement son objectif et sa mission commerciale pour s'assurer que sa valeur d'entreprise répond aux besoins et ambitions en matière de développement durable.

Le modèle opérationnel de la société est conçu pour tenir ces promesses à l'échelle mondiale et locale. Sa culture s'appuie sur des valeurs fortes qui sont effectivement mises en pratique, et elle dispose des talents et des processus nécessaires pour devenir une référence en tant qu'entreprise guidée par sa raison d'être.

Cinq principes directeurs

- 1. La performance**
comme élément fondateur pour bien agir
- 2. L'implication de tous les acteurs**
de notre écosystème
- 3. ESG**
dans toutes ses dimensions
- 4. Business**
être le partenaire digital pour le Développement durable et l'Efficacité
- 5. Promouvoir un modèle et une culture**
d'impact au niveau mondial et local

Position de leader reconnue dans les notations externes



Nos engagements à 2025

Avec moins de dix ans pour réaliser les ODD des Nations Unies, Schneider Electric a intensifié ses efforts et s'engage à prendre de nouveaux engagements ambitieux afin de produire un impact significatif dans le cadre de ses activités commerciales. Ces engagements et progrès en matière de développement durable sont pleinement intégrés dans les processus et organes de gouvernance qui conçoivent et exécutent la stratégie du Groupe en interne et en externe, à tous les niveaux, du conseil d'administration aux opérations.

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.



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.



Utiliser efficacement les ressources

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



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.



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.



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.



Schneider Sustainability Impact

Les progrès réalisés sur nos six engagements pour 2021-2025 seront mesurés au moyen d'indicateurs clés de performance (KPI) quantitatifs, dans le cadre de deux outils complémentaires : le *Schneider Sustainability Impact* (SSI) et le nouveau *Schneider Sustainability Essentials* (SSE).

Le SSI traduit nos six engagements à long terme dans une série de onze programmes hautement transformateurs et innovants. Ces programmes font l'objet d'un suivi et d'une publication trimestriels, d'un audit annuel et sont liés à la rémunération variable à court terme des salariés du Groupe. Un ajout notable au SSI en 2021 est l'aspect local, visant à déployer des actions locales dans les 100+ marchés où le Groupe opère afin de mieux stimuler tous les dirigeants et collaborateurs à mettre en place des impacts locaux significatifs.

Le SSE est un nouvel outil créé pour maintenir un haut niveau d'engagement et de transparence pour 25 autres programmes long-terme, comme par exemple notre promesse de payer tous les employés au dessus du salaire décent.

Notre outil unique de transformation

- 1. Accent mis sur les enjeux prioritaires**
- 2. Bouleversement du statu quo**
- 3. Communication transparente sur les progrès réalisés chaque trimestre**
- 4. Données fiables auditées chaque année en externe**
- 5. Dirigeants récompensés pour leurs performances**

2021-2025
SCHNEIDER SUSTAINABILITY IMPACT

Engagement 2030 pour notre écosystème

Climat

Atteindre zéro émission nette de CO₂
Dans nos opérations d'ici 2030
Dans notre chaîne d'approvisionnement d'ici 2050

Biodiversité

Utiliser efficacement les ressources dans nos opérations, sans déclin net de la biodiversité, d'ici 2030

Accès à l'énergie

Donner accès à une électricité verte à 100 millions de personnes d'ici 2030

Perspectives et objectifs en 2022

Évolutions attendues en 2022

Le Groupe prévoit une croissance de son chiffre d'affaires et de sa rentabilité en 2022, cohérent avec le cadre de croissance durable à moyen et long terme annoncé lors de sa récente Journée Investisseurs.

En 2022, le Groupe prévoit :

- La poursuite d'une demande forte et dynamique sur le marché, notamment une nouvelle reprise de la demande dans les segments de cycle long.
- La contribution à la croissance de toutes les régions et des quatre marchés finaux.
- Un chiffre d'affaires bénéficiant d'un niveau de carnet de commandes plus élevé qu'en 2021.
- Des incertitudes persistantes liées à la crise sanitaire.
- Des tensions persistantes sur la chaîne logistique avec encore des répercussions dans les mois à venir.
- Une pression accrue sur les coûts des intrants, notamment les matières premières, la main-d'œuvre, le transport et l'approvisionnement en composants électroniques.
- Malgré l'environnement inflationniste général et les tensions actuelles sur la chaîne logistique, le Groupe ambitionne un effet prix net positif pour l'ensemble de l'année (y compris en tenant compte de l'impact des transports et des composants électroniques).

Objectif 2022

Le Groupe fixe son objectif financier 2022, comme suit :

Une croissance organique de l'EBITA ajusté 2022 comprise entre +9 % et +13 %.

Cette performance découlerait de la croissance organique du chiffre d'affaires combinée à l'amélioration de la marge :

- Croissance organique du chiffre d'affaires comprise entre **+7 % et +9 %**
- Hausse organique de la marge d'EBITA ajusté comprise entre **+30 et +60 points de base**

Ces performances impliquent une marge d'EBITA ajusté comprise entre environ **17,6 % et 17,9 %** (incluant un effet de périmètre comprenant les transactions réalisées en 2021 et les effets de change par rapport aux estimations actuelles).

Le Groupe anticipe la pondération des progrès sur ces leviers vers le second semestre.



Objectifs 2022-2024 et ambitions à long terme annoncées lors de la Journée Investisseurs

Objectifs 2022-2024

- Croissance organique annuelle du chiffre d'affaires comprise entre **+5 % et +8 %** en moyenne
- Une amélioration organique annuelle de **+30 à +70 pb** de la marge d'EBITA ajusté
- Un cash-flow libre **d'environ 4 milliards d'euros** d'ici 2024

Ambitions à long terme

- Croissance organique du chiffre d'affaires de **plus de 5 %** en moyenne sur l'ensemble du cycle économique
- Possibilité **d'accroître encore** la marge d'EBITA ajusté ainsi que le cash-flow libre au-delà de 2024 : levier opérationnel et évolution continue du mix d'activités pour impacter positivement les marges



Gouvernance

Conseil d'administration

Au 29 mars 2022, le Conseil d'administration est composé de 15 administrateurs et un censeur. Les fonctions de M. Willy Kissling et de Mme Fleur Pellerin, qui n'ont pas demandé à être renouvelés dans leur mandat, prendront fin lors de l'Assemblée générale annuelle qui se tiendra le 5 mai 2022. La nomination en qualité d'administratrice de Mme Nive Bhagat, qui a rejoint le Conseil en qualité de censeur le 16 février 2022, sera soumise aux actionnaires à cette occasion. À compter du 5 mai 2022, le Conseil d'administration devrait donc être composé de 14 administrateurs.



Jean-Pascal Tricoire
Président-Directeur général
58 ans, nationalité française

- Organise et supervise le travail du Conseil d'administration dont il rend compte
- Représente la Société dans ses rapports avec les tiers et est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toutes circonstances au nom de la Société, dans la limite de l'objet social



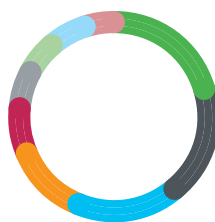
Fred Kindle
Vice-Président & Administrateur réélu indépendant
62 ans, nationalité suisse

- Veille au bon fonctionnement de la gouvernance
- Établit avec le Président les ordres du jour du Conseil d'administration
- Rencontre les actionnaires
- Préside le Comité Gouvernance & Rémunérations
- Préside les sessions exécutives

- 3 administrateurs représentant les salariés
- 75 % d'administrateurs indépendants*
- 42 % de femmes administratrices*
- 73 % d'administrateurs de nationalité étrangère
- 9 nationalités issues de 3 continents

* À l'exclusion des administrateurs représentant les salariés et les actionnaires salariés, conformément aux prescriptions du Code de commerce et du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF.

Expertise des administrateurs



- Marchés internationaux (13)
- Finance d'entreprise (12)
- Direction d'une entreprise cotée (11)
- Connaissance du secteur (8)
- Comptabilité, audit & risques (5)
- Développement durable (4)
- Droit, gouvernance, éthique & conformité (4)
- Numérique & Technologie (4)
- Point de vue du salarié et connaissance du Groupe (4)



Léo Apotheker
Administrateur
68 ans, nationalités française et allemande



Cécile Cabanis
Administratrice indépendante
50 ans, nationalité française



Rita Felix
Administratrice salariée
39 ans, nationalité portugaise



Willy R. Kissling
Administrateur
77 ans, nationalité suisse



Linda Knoll
Administratrice indépendante
61 ans, nationalité américaine



Jill Lee
Administratrice indépendante
58 ans, nationalité singapourienne



Xiaoyun Ma
Administratrice représentant les salariés actionnaires
58 ans, nationalité chinoise



Anna Ohlsson-Leijon
Administratrice indépendante
53 ans, nationalité suédoise



Fleur Pellerin
Administratrice indépendante
48 ans, nationalité française



Anders Runevad
Administrateur indépendant
62 ans, nationalité suédoise



Gregory Spierkel
Administrateur indépendant
65 ans, nationalité canadienne



Lip-Bu Tan
Administrateur indépendant
62 ans, nationalité américaine



Bruno Turchet
Administrateur salarié
48 ans, nationalité française



Nive Bhagat
Censeur
50 ans, nationalité britannique

Comités du Conseil d'administration

- Comité Gouvernance & Rémunérations
- Comité d'Audit & des Risques
- Comité Investissement
- Comité Digital
- Comité Ressources humaines & RSE
- Présidence du comité

Activités du Conseil en 2021

Le Conseil d'administration a tenu 7 réunions (dont une session Stratégie de 4 demi-journées) avec un taux moyen de participation de 97 %.

Résultats commerciaux et financiers

Affaires courantes, états financiers et informations fournies au marché, stratégie ESG

Stratégie et investissement

Examen des priorités stratégiques, y compris durant la session Stratégie, et autorisation des acquisitions et cessions importantes (au-delà de 250 millions d'euros)

Risques et conformité

Cartographie des risques, plan de continuité des activités, cadre Éthique & Conformité

Gouvernement d'entreprise

Composition du Conseil et de ses comités, plan de succession des dirigeants mandataires sociaux, rémunération des dirigeants mandataires sociaux, plan d'intéressement à long-terme, préparation de l'Assemblée générale annuelle

Comités du Conseil d'administration

Gouvernance & Rémunérations

7 réunions**
6 membres
67 % d'administrateurs indépendants
94 % de taux de participation

Comité d'Audit & des Risques

6 réunions**
5 membres
80 % d'administrateurs indépendants
100 % de taux de participation

Comité Investissement

3 réunions**
6 membres
80 % d'administrateurs indépendants
89 % de taux de participation

Comité Digital

5 réunions**
5 membres
75 % d'administrateurs indépendants
100 % de taux de participation

Comité Ressources humaines & RSE

4 réunions**
6 membres
75 % d'administrateurs indépendants
100 % de taux de participation

* À l'exclusion de l'administrateur représentant les actionnaires salariés et des administrateurs représentant les salariés. ** Y compris les réunions conjointes avec d'autres comités.

Comité exécutif

Fonctions globales Opérations Activités

Au 1^{er} avril 2022, le Comité exécutif est présidé par le Président-Directeur général et se réunit chaque mois. Sa mission est de conduire les activités de Schneider Electric conformément à la stratégie définie par le Conseil d'administration.



Jean-Pascal Tricoire
Président-Directeur général
58 ans, nationalité française



Hilary Maxson
Directrice générale Finances
44 ans, nationalité américaine



Charise Le
Directrice générale
Ressources humaines
49 ans, nationalité chinoise



Chris Leong
Directrice générale Marketing
54 ans, nationalité malaisienne



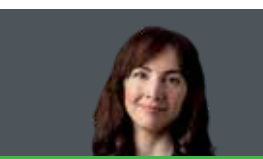
Hervé Coureil
Directeur général
Gouvernance & Secrétaire
général
51 ans, nationalité française



Mourad Tamoud
Directeur général
Opérations industrielles
50 ans, nationalité française



Nadège Petit
Directrice générale
Innovation
42 ans, nationalité française



Gwenaëlle Avice-Huet
Directrice générale Stratégie
et Développement durable
42 ans, nationalité française



Peter Weckesser
Directeur général
Digital
53 ans, nationalité allemande



Annette Clayton
Directrice générale
Opérations Amérique du Nord
58 ans, nationalité américaine



Philippe Delorme
Directeur général
Opérations Europe
51 ans, nationalité française



Laurent Bataille
Directeur général
Opérations France
43 ans, nationalité française



Luc Rémont
Directeur général
Opérations Internationales
52 ans, nationalité française



Zheng Yin
Directeur général
Opérations Chine
50 ans, nationalité chinoise



Barbara Frei
Directrice générale
Automatismes Industriels
51 ans, nationalité suisse



Olivier Blum
Directeur général
Gestion de l'Energie
51 ans, nationalité française

- 44 % des membres sont des femmes
- 44 % des membres sont de nationalité étrangère
- 6 nationalités issues de 3 continents

Comité des parties prenantes

La mission principale du Comité des parties prenantes est de superviser la réalisation des engagements à long et court terme pris par Schneider Electric, conformément à sa mission d'entreprise et à sa stratégie de développement durable.



Jean-Pascal Tricoire
Président-Directeur général
58 ans, nationalité française



Bertrand Piccard
Président de la Fondation
Solar Impulse
64 ans, nationalité suisse



Lan Xue (Dr.)
Titulaire de la chaire Cheung
Kong, professeur et doyen de
l'université Tsinghua
62 ans, nationalité chinoise



Amani Abou-Zeid (Dr.)
Commissaire de l'Union
africaine en charge des
infrastructures, de l'énergie,
des TIC et du tourisme
62 ans, nationalité égyptienne



Linda Knoll
Administratrice de Schneider
Electric SE, Présidente du
Comité RH & RSE
61 ans, nationalité américaine



Rita Felix
Administratrice salariée
de Schneider Electric SE
39 ans, nationalité portugaise



Salvo Lombardo
Responsable du personnel,
UNHCR
63 ans, nationalité italienne

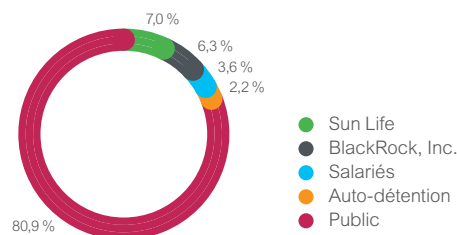


Emily Reichert (Dr.)
Directrice générale,
Greentown Labs,
48 ans, nationalité américaine



Michela Conterno
Directrice générale
LATI
46 ans, nationalité italienne

Nos actionnaires



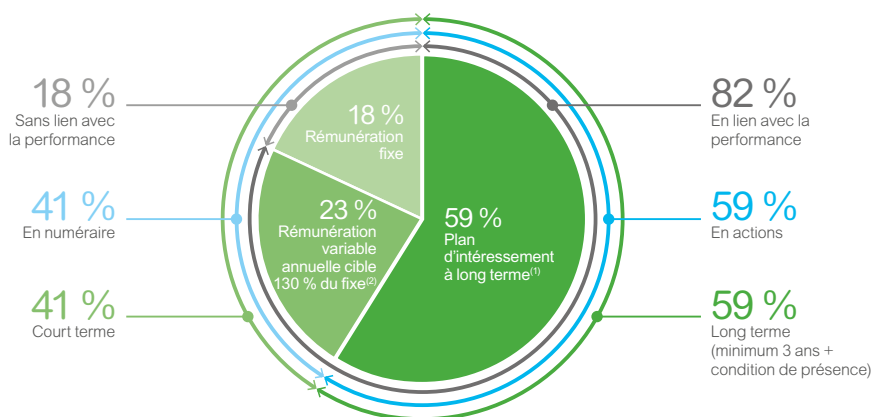
Politique de rémunération des dirigeants

Les principes généraux de la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux du Groupe, ainsi que l'analyse de leur contribution à la performance du Groupe, sont examinés et approuvés par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité Gouvernance & Rémunérations. La rémunération des dirigeants définie par le Conseil est alignée sur la stratégie globale du Groupe et repose sur **trois piliers** déclinés en **sept principes** :

Rémunération de la performance	Alignement avec les intérêts des actionnaires	Compétitivité
1. Prépondérance des composantes variables : env. 80 % pour le PDG (à la cible). 2. Évaluation des performances en fonction de critères économiques mesurables. 3. Objectifs financiers et de développement durable répartis de façon équilibrée entre les composantes à court terme (rémunération variable annuelle) et à moyen terme (plan d'intéressement à long-terme).	4. Part significative de la rémunération globale sous forme d'actions. 5. Alignement des conditions de performance sur les priorités stratégiques de Schneider Electric et les attentes des actionnaires.	6. Pour la rémunération du dirigeant mandataire social « à la cible », viser la médiane du groupe de référence mis à jour. 7. Étalonnage par rapport au 3^{ème} exposant quartile du CAC 40 et à la médiane du Stoxx Europe 50.

Conformément à ces principes, la rémunération du dirigeant mandataire social est constituée des éléments suivants : pour ce qui concerne la composante variable de la rémunération, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité Gouvernance & Rémunérations, choisit des conditions de performance directement liées aux priorités du Groupe. Le *Schneider Sustainability Impact* (SSI), qui inclut un objectif climatique (cf. section 2.1.2 du présent Document d'enregistrement universel), est utilisé comme critère dans la rémunération variable annuelle du dirigeant mandataire social et dans celle des 64 000 collaborateurs bénéficiant de cette rémunération. De la même manière, l'indice *Schneider Sustainability External & Relative Index* (SSERI) est utilisé pour le plan d'intéressement à long terme accordé à plus de 3 000 collaborateurs, y compris le dirigeant mandataire social.

Balance entre les éléments de rémunération



(1) Valeur des actions de performance attribuées en 2021 selon la norme comptable IFRS

(2) Entre 0 % et 260 %

Priorités stratégiques du Groupe

Croissance organique
Valeur pour les clients
Développement durable
Efficacité
Création de valeur et rendement pour les actionnaires

Corrélation entre la stratégie et la rémunération variable des dirigeants

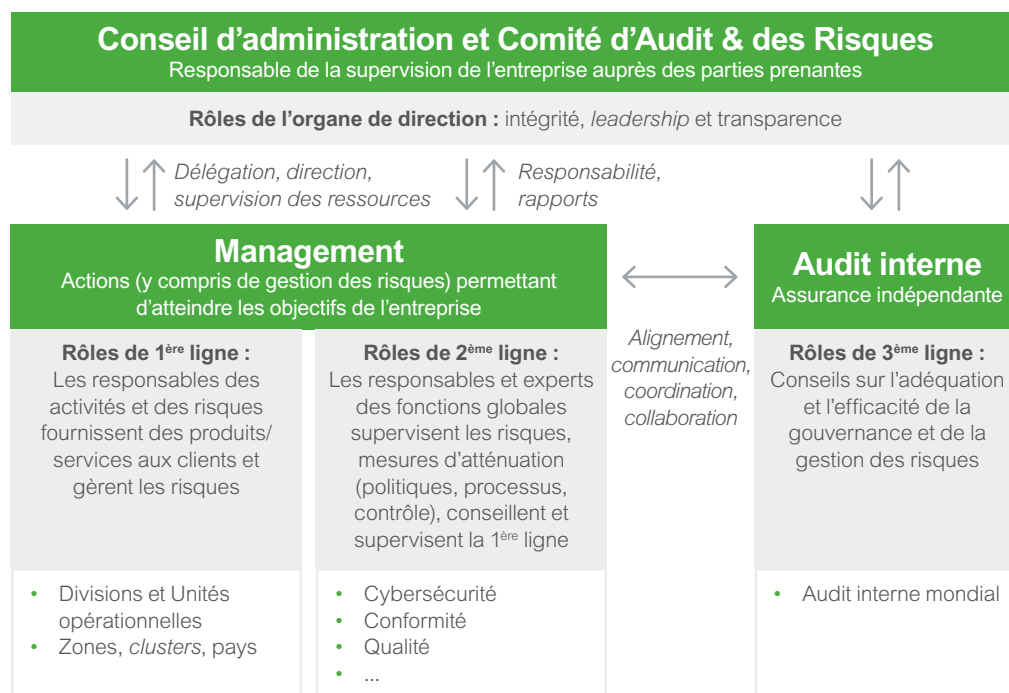
Rémunération variable annuelle			
Assurer une exécution solide des priorités stratégiques et créer de la valeur pour les clients et les actionnaires chaque année afin de contribuer au succès à long terme de Schneider Electric			
Croissance organique du chiffre d'affaires du Groupe	Amélioration de la marge d'EBITA ajusté du Groupe	Taux de génération de <i>cash</i> du Groupe	<i>Schneider Sustainability Impact</i>
40 %	30 %	10 %	20 %
Plan d'intéressement à long-terme			
Construire une entreprise de premier plan, intégrée, fortement axée sur le développement durable et qui offre un rendement attractif aux actionnaires			
Bénéfice par action ajusté	TSR relatif pour les actionnaires	<i>Schneider Sustainability External & Relative Index</i>	
40 %	35 %	25 %	

Gestion des risques d'entreprise

Parmi les valeurs et principes qui guident ses actions, Schneider Electric accorde une importance particulière à la résilience. En effet, la résilience est l'un des éléments fondamentaux d'une croissance durable et s'inscrit directement dans la valeur Développement durable du Groupe.

Une gestion des risques d'entreprise fondée sur le modèle des trois lignes de défense

Schneider Electric utilise un modèle de gestion du risque hybride dans lequel des fonctions centrales et des experts sont chargés de définir des mécanismes de gestion des risques, de mettre en place des politiques et de réaliser d'autres activités, tandis que la propriété des risques revient aux Divisions et Unités opérationnelles qui sont responsables du déploiement du cadre central afin de gérer leurs risques.



Principaux risques

Les principaux risques retenus et présentés ci-dessous sont les risques considérés par le Groupe comme spécifiques à son activité et identifiés comme susceptibles d'affecter son activité⁽¹⁾. Dans chaque catégorie, les risques sont évalués en fonction de leur impact potentiel sur le Groupe, le premier étant le plus susceptible d'affecter le Groupe.

Catégories et risques

Impact net potentiel

1 Risques déclenchés par un événement

1.1	Risques de cybersécurité pesant sur les infrastructures et l'écosystème digital de Schneider Electric	●
1.2	Contrôle des exportations	●
1.3	Renforcement des réglementations relatives aux ressources et aux produits chimiques dans l'univers des équipements électroniques et électriques	●
1.4	Corruption liée aux activités B2B et de projet	●
1.5	Droits humains, environnement et sécurité dans la chaîne de valeur	●
1.6	Produits connectés de Schneider Electric servant de passerelle pour attaquer les clients et partenaires du Groupe	●
1.7	Qualité des produits	●
1.8	Lois en matière de concurrence	●
1.9	Risque de contrepartie	●
1.10	Risque de change	●

2 Risques liés aux tendances

2.1	Démondialisation et fragmentation mondiale	●
2.2	Entrée de nouveaux acteurs dans l'univers de l'énergie renouvelable et de l'efficacité énergétique (géants du numérique, acteurs du logiciel et poids lourds de l'énergie)	●
2.3	Capacité de résilience de la chaîne d'approvisionnement	●
2.4	Évolution digitale et offres logicielles	●
2.5	Attirer et développer les talents en mettant l'accent sur les compétences essentielles	●

3 Risques liés aux pratiques de gestion

3.1	Gestion des systèmes informatiques	●
3.2	Stratégie de tarification	●

Légende des symboles

- Impact élevé
- Impact moyen
- Impact faible

(1) Toutefois, le Groupe peut être exposé à d'autres risques non spécifiques, à des risques dont il n'a pas connaissance, à des risques dont il peut sous-estimer les conséquences potentielles, ou à d'autres risques qui n'ont peut-être pas été considérés par le Groupe comme étant susceptibles d'avoir un impact négatif important sur le Groupe, ses activités, sa situation financière, sa réputation ou ses perspectives.

Répondre aux enjeux actuels et futurs

Schneider Electric s'engage à consulter et communiquer en toute transparence avec son écosystème pour analyser son marché et définir les domaines d'engagement. Le programme *Schneider Sustainability Impact* 2021-2025 offre des moyens permettant de mettre en œuvre des changements rapides et disruptifs dans les domaines identifiés comme prioritaires par le Groupe et ses parties prenantes.

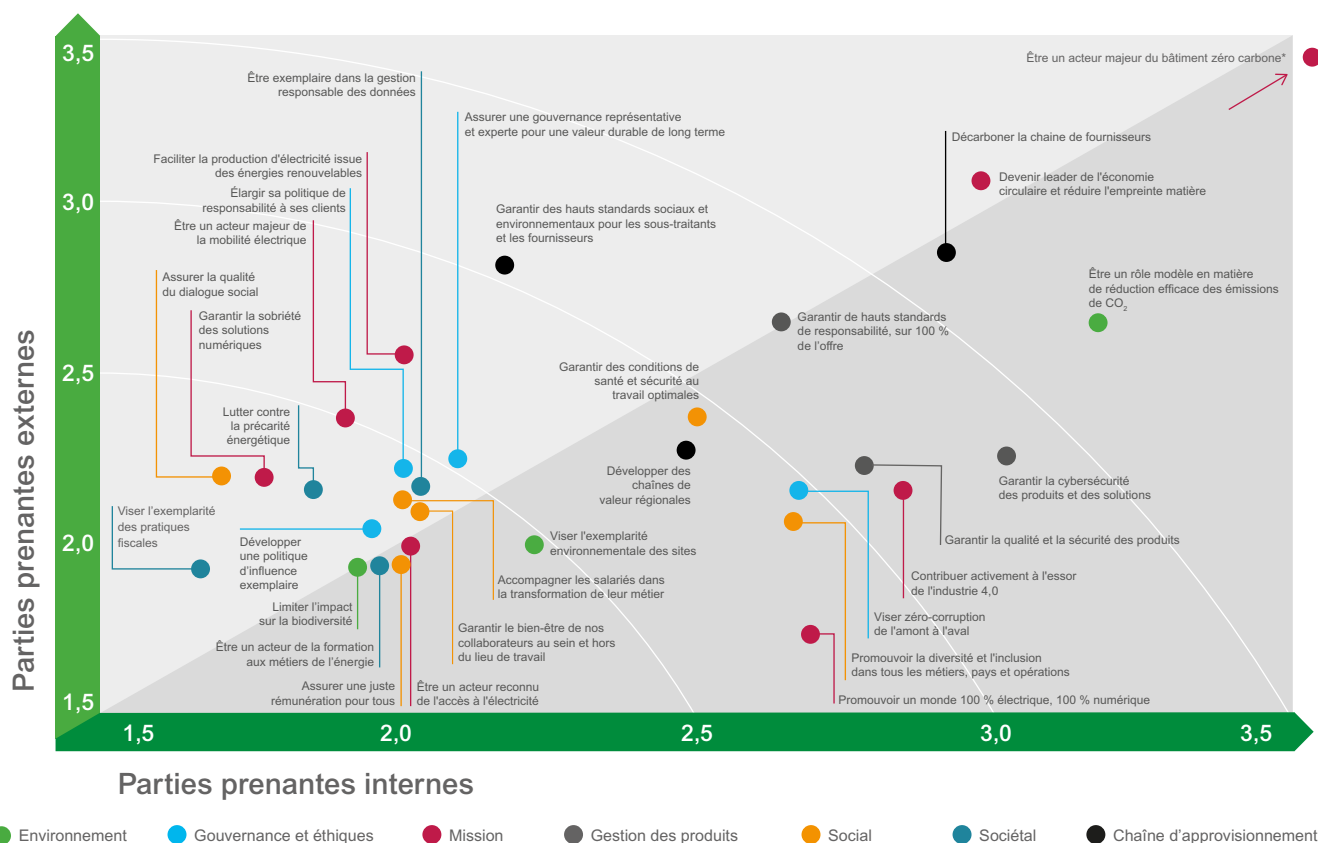
Les grands enjeux de notre écosystème identifiés par l'analyse de matérialité

Afin de consolider les relations avec ses parties prenantes externes et internes, et de gérer leurs attentes, Schneider Electric actualise régulièrement son analyse de matérialité. En 2020, le Groupe a lancé le processus de consultation des parties prenantes afin de mettre à jour sa matrice de matérialité et construire le nouveau *Schneider Sustainability Impact*. Près de 200 parties prenantes (clients, fournisseurs, organisations internationales, associations professionnelles, experts, actionnaires, membres de la direction

générale et du Comité exécutif) ont été invitées à évaluer l'importance des enjeux auxquels le Groupe est confronté.

D'après le consensus général, les entreprises doivent gagner en résilience pour faire face à l'instabilité environnementale, sociale, politique et économique croissante. Ce que les parties prenantes attendent principalement du Groupe est un véritable leadership dans la décarbonation de l'économie à travers ses activités, ses produits et ses solutions. Les quatre principales tendances sont le climat, l'économie circulaire, une transition juste et équitable, ainsi que des solutions digitalisées et cybersécurisées. Les 31 questions abordées ont été considérées comme importantes, nous confortant ainsi dans notre vision globale du développement durable et de la responsabilité étendue du Groupe envers son écosystème, en particulier sa chaîne d'approvisionnement.

Matrice de matérialité



Engagés avec nos partenaires



☐ Veuillez-vous référer à la page 75 pour en savoir plus sur les dialogues avec nos parties prenantes. →

Créer une valeur durable et responsable, partagée avec nos partenaires

Schneider Electric veut renforcer son impact positif sur la planète et la société dans son ensemble en favorisant une croissance verte et responsable profitant à toutes ses parties prenantes internes et externes.

Un écosystème unique de partenaires

Afin de partager son expertise et de développer des solutions performantes, Schneider Electric noue des partenariats à long terme avec un large éventail d'acteurs globaux et locaux.

Schneider a développé le plus vaste réseau de distribution du secteur et travaille avec de très nombreux profils de fournisseurs ainsi qu'avec ses clients finaux. Le Groupe renforce continuellement son ancrage local dans tous les pays pour fournir la meilleure expérience client et co-développer des solutions digitales durables et efficaces.

Au-delà des partenariats commerciaux, le Groupe est investi dans différentes associations et organisations locales ou internationales en faveur du développement durable, en collaboration avec les principaux acteurs de la société. Schneider confirme, en particulier, son engagement et sa participation au débat sur les enjeux du changement climatique. Pour faire avancer les meilleures pratiques sociales et environnementales, Schneider Electric réitère chaque année son engagement à respecter les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies. Depuis 2018, le Groupe fait partie des 38 entreprises du groupe « LEAD » présentant le plus fort degré d'engagement dans cette initiative. Le Groupe est également un membre actif de la coalition *Business for Inclusive Growth* (B4IG).

Enfin, le Groupe s'engage à ce que tous ses collaborateurs soutiennent les personnes issues de différentes générations et régions et mettent en pratique l'égalité des chances.

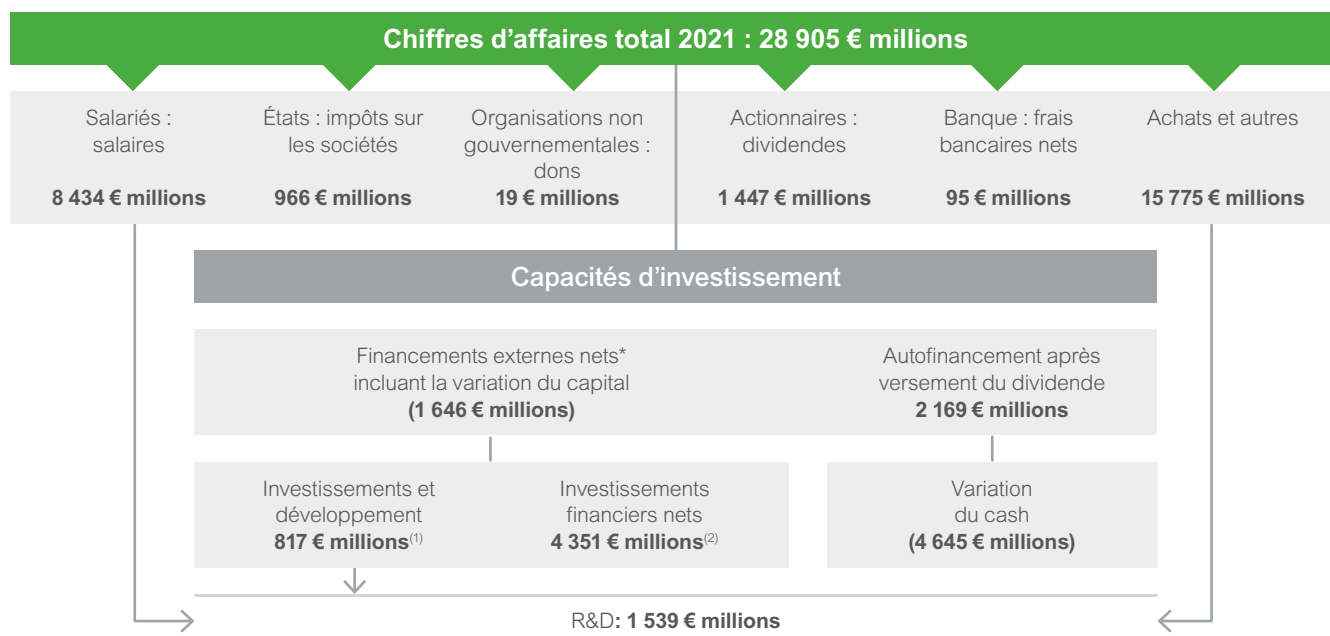
Cartographie des parties prenantes



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

Distribution des revenus par partie prenante

Chaque année depuis 15 ans, Schneider Electric publie un schéma de la répartition de son chiffre d'affaires et de ses flux financiers entre ses différentes parties prenantes.



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

(1) Dont 307 € millions en R&D. (2) Dont 136 € millions de versements aux actifs des régimes de retraite.

Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

Alors que les changements dans notre monde s'accroissent et transforment notre secteur, nous considérons la culture du Groupe comme un facteur de différenciation clé pour atteindre une croissance rentable grâce à l'innovation et devancer le marché. Schneider Electric place l'humain au cœur de ses préoccupations. Ses collaborateurs contribuent à une mission ayant du sens et auxquels on donne les moyens d'avoir un impact.

État des lieux

Alors que nous nous dirigeons vers une ère post-pandémique, la nature du travail, le lieu de travail et les relations entre les entreprises, les clients et les collaborateurs ont radicalement changé. Tout d'abord, nous devons renforcer la confiance grâce à une mission qui a du sens, à l'éthique, à l'équité, à la santé et à la sécurité (physiques et psychologiques), au bien-être et à l'expérience des collaborateurs. Deuxièmement, nous devons accélérer la transformation de notre culture, de notre leadership et des nouveaux modes de travail. Nous sommes convaincus que ces nouveaux modes de travail, qui reposent sur le digital, sur notre organisation articulée autour de plusieurs pôles, sur le travail hybride et sur le bien-être, ne vont pas disparaître. Troisièmement, jusqu'à cinq générations travaillent côte à côte et chacune génération a des attentes variées vis-à-vis de son employeur. Ceci conduit à une évolution vers une expérience hautement personnalisée et digitalisée, offrant choix et flexibilité aux collaborateurs.

Nos collaborateurs sont également passionnés par le sens de notre mission permettant à tous de tirer le meilleur parti de son énergie et de ses ressources afin de concilier progrès et développement durable. La transition énergétique et la digitalisation nécessitent que Schneider Electric travaille en étroite collaboration sur ses différents marchés et développe une vision commune avec ses clients, soutenue par une innovation plus rapide, par la technologie et des connaissances approfondies. À ce titre, nous devons façonner notre culture organisationnelle afin de relever ce défi et nous motiver.

La plus locale des sociétés mondiales

La mondialisation permet à Schneider Electric d'accueillir des équipes plus diversifiées et de s'assurer que sa présence locale répond au mieux aux besoins spécifiques de ses clients grâce à un savoir et une culture véritablement multi-marchés. Nous donnons la priorité à la façon dont nous formons et fidélisons nos collaborateurs afin de créer un environnement de travail inclusif qui offre des perspectives de carrière et de développement à long terme et des parcours d'apprentissage.

Nous sommes la plus locale des sociétés mondiales. Notre modèle opérationnel repose sur quatre pôles : Paris pour l'Europe, Hong Kong pour l'Asie, Boston pour l'Amérique du Nord et, plus récemment, l'Inde. Ce modèle rend les collaborateurs autonomes et leur donne les moyens de progresser au sein de notre organisation. Nous défendons en permanence la diversité, l'équité et l'inclusion pour produire un impact plus fort sur la société.

Notre vision RH

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

Notre vision RH se compose des éléments suivants :

- **Notre proposition de valeur pour les employés (PVE)** est notre engagement à motiver les talents actuels et futurs. C'est la raison pour laquelle les collaborateurs nous rejoignent, restent chez nous et demeurent motivés. Cela montre à quel point nous nous différencions en tant qu'employeur.
- **Nos valeurs fondamentales** déterminent ce que nous sommes, ce que nous faisons ainsi que notre façon de travailler ensemble et de respecter la promesse de notre PVE. Elles guident nos choix et illustrent les comportements que nous attendons de nos collaborateurs.
- **Nos attentes en matière de leadership** représentent la manière dont, à nos yeux, nos équipes managériales doivent diriger le Groupe à l'avenir. Elles soulignent la manière dont nos leaders transformeront le Groupe en se renforçant individuellement et collectivement.

□ Découvrez nos programmes RH en [page 164](#) ➔

Distinctions en matière de ressources humaines



Nouvelle stratégie des Ressources humaines

En janvier 2021, la nouvelle stratégie en matière de ressources humaines a été lancée en vue de relever la barre pour accompagner la croissance de l'entreprise, ainsi que la transformation de notre culture et de notre leadership.

Pour réaliser cette mission et former les talents de demain qui devra travailler dans la « nouvelle normalité », la stratégie s'articule autour de trois thèmes :

- **Agilité organisationnelle** – culture de la croissance et de l'innovation, rendue possible par une structure plus horizontale, allégée et multi-pôle/multi-locale, par la proximité avec les clients et par une prise de décision rapide, soutenue par de nouveaux modes de travail.
- **Talents prêts pour l'avenir** – une équipe diversifiée, autonome et compétente sur le plan digital. Tous les talents développent des compétences actuelles et futures pour réaliser leur potentiel grâce à l'apprentissage, la pratique et la formation sur le terrain.
- **Leadership inclusif** – les dirigeants favorisent l'évolution disruptive et l'accélération. Ils développent les liens entre les collaborateurs grâce à l'accompagnement, au soin et à la collaboration entre les équipes pour réussir ensemble et produire un impact.



« Toutes les générations doivent travailler ensemble pour créer une meilleure communauté. Ce n'est pas un problème pour l'avenir – c'est un problème pour les générations actuelles et nous en voyons les conséquences. Nous, la génération Z, nous avons la responsabilité de créer un monde complètement durable pour les générations futures. »

Helena Arias Casals, l'une des gagnantes du concours Schneider Go Green 2021

Notre proposition de valeur pour les employés

MEANINGFUL	INCLUSIVE	EMPOWERED
Nous donnons à chacun les moyens de tirer le meilleur parti de son énergie et de ses ressources, assurant que Life is On, pour tous, partout et à chaque instant. Notre mission est de fournir des solutions digitales numériques et automatisées pour assurer l'efficacité et le développement durable des opérations. Nous respectons les normes les plus strictes en matière de gouvernance et d'éthique.	Nous voulons être l'entreprise la plus diverse, inclusive et équitable, au monde. Nous valorisons les différences et accueillons les personnes de tout horizons. Nous croyons en l'égalité des chances pour tous, partout.	La liberté est source d'innovation. Nous pensons que la responsabilité génère de hautes performances, de l'épanouissement personnel et du bien-être. Nous donnons à nos collaborateurs les moyens de faire preuve de jugement, de faire de leur mieux pour nos clients et de tirer le meilleur parti de leur énergie.

Faits marquants en 2021

84 %	41 %	71 %	59 %	69 %
des présidents de pays sont d'origine régionale ou locale.	de femmes à l'embauche, pour une organisation diverse à tous les niveaux.	le plus haut niveau d'engagement des collaborateurs montrant l'exceptionnel dévouement de nos #SEGGreatPeople.	de souscriptions, à notre plan d'intéressement: Worldwide Employee Share Ownership Plan (WESOP).	des collaborateurs connectés sont inscrits sur notre plateforme Open Talent Market (OTM).

Inspirer les communautés locales grâce à l'inclusion

Nous sommes convaincus que pour créer un monde plus équitable, plus égal et plus durable, nous devons mettre en œuvre des actions qui ont du sens et nous soucier de toutes les populations.

Partout dans le monde, Schneider Electric donne aux populations les moyens de s'établir dans leur société en leur permettant d'accéder à des initiatives énergétiques et éducatives qui combinent formation, innovation technologique, innovation sociale et entrepreneuriat. Pour cela, il faut réfléchir au monde de demain en donnant à chacun, indépendamment de son origine, de son genre ou de son niveau socio-économique, les moyens de bâtir un avenir prometteur pour les personnes et les familles du monde entier.

Apporter l'accès à une électricité verte

Aujourd'hui, plus de deux milliards de personnes n'ont que peu ou pas accès à l'électricité, soit 25 % de la population mondiale. Chez Schneider, nous pensons que l'accès à l'énergie est à la fois un droit fondamental et un moyen de développement social et économique. L'objectif de notre activité sociale Accès à l'énergie est de combler la lacune en énergie des populations des économies émergentes en leur apportant une offre énergétique sûre, abordable, fiable et durable.

Nous appelons ça "Electricity for Life" et "Electricity for Livelihood".

"Electricity for Life" signifie fournir l'accès à l'électricité verte comme droit fondamental, répondant à des besoins essentiels (tels que l'éclairage, le lien social ou l'éducation) aux foyers hors réseau, les petites entreprises et le secteur humanitaire. Il y a près de 800 millions de personnes qui vivent dans des zones hors réseau, et plus de 80 millions de personnes déplacées de force.

"Electricity for Livelihood" vise à fournir un accès à l'électricité verte comme moteur du développement économique et de la réduction de la pauvreté pour les foyers connectés à un réseau peu fiable et pour les entreprises productives. Environ un milliard de personnes, et de nombreux agriculteurs, écoles ou centres de santé dans les zones rurales, sont dépendants d'un réseau intermittent et ont besoin d'une énergie de qualité avec des solutions de secours basées sur l'énergie solaire.

Déjà 30 millions de personnes ont bénéficié de l'accès aux solutions énergétiques de Schneider entre 2009 et fin 2020. Notre ambition est de connecter 20 millions de personnes supplémentaires entre 2021 et 2025, et 70 millions d'ici 2030.

Éduquer les jeunes et les populations défavorisées

Depuis plus de 20 ans, la formation et l'entrepreneuriat constituent la mission historique de la Fondation Schneider Electric, sous l'égide de la Fondation de France. Aujourd'hui, plus de 300 000 jeunes dans le monde ont suivi une formation professionnelle dans les métiers de l'énergie. L'objectif est de former un million de personnes d'ici 2025. Transmettre des compétences aux jeunes et leur donner les moyens de soutenir leur famille pourrait, à long terme, dynamiser les secteurs locaux de l'électricité et de l'électrotechnique. Cela permettra également d'améliorer leur qualité de vie et de créer des emplois durables.

À cette fin, la Fondation Schneider Electric s'appuie sur un réseau d'une centaine de collaborateurs bénévoles (ou délégués) dans 80 pays. Leur rôle consiste à sélectionner des partenaires locaux pour la formation professionnelle dans le secteur de l'énergie, ainsi que dans l'entrepreneuriat, et à sensibiliser le public au développement durable. La Fondation s'appuie également sur son organisation *VolunteerIn* qui permet aux collaborateurs d'être les acteurs et les ambassadeurs des engagements sociaux du Groupe là où ils se trouvent. Ils font le lien entre Schneider, la Fondation et les organisations bénéficiant d'un soutien.

□ Découvrez notre impact social en [page 188](#) →

Faits marquants en 2021

150 000

personnes ont accès à l'électricité 24h / 24 dans 5 villes retirées du Tchad grâce au partenariat avec l'entreprise locale ZIZ Energy.

13 000

lampes solaires Mobiya distribuées au Bénin, au Sénégal et au Cameroun en partenariat avec l'ADEME.

+4,2 M

de personnes connectées à une électricité verte en 2021.

328 000

personnes formées à la gestion de l'énergie depuis 2009.

28 000

jours de bénévolat depuis 2017.

Engagements locaux en matière de développement durable

Dans le cadre du *Schneider Sustainability Impact 2021-2025*, nous promovons les initiatives locales et permettons aux personnes et aux partenaires de faire du développement durable une réalité pour tous, partout dans le monde. 100 % des Présidents de pays et de zones de Schneider Electric ont défini trois engagements locaux impactant leurs communautés en cohérence avec nos engagements en matière de développement durable. Près de 200 programmes locaux ont été déployés en 2021, voici quelques initiatives mettant en œuvre des changements rapides et disruptifs.



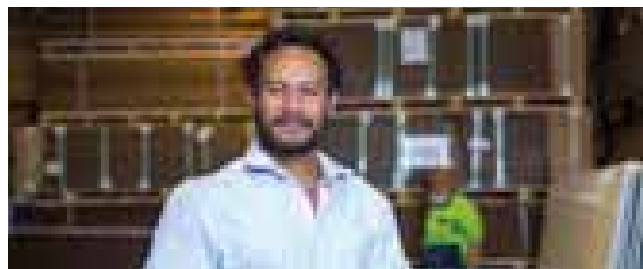
En Espagne, Schneider Electric va donner une seconde vie aux produits électriques par le biais de dons sur un marché en ligne à des fins éducatives et permettant d'améliorer les installations électriques des familles à risque de précarité énergétique.



Le Groupe installera des dispositifs photovoltaïques sur les toits des écoles en Afrique francophone et dans les îles pour charger les lampes solaires.



Au Chili, Schneider Electric veut promouvoir et encourager les programmes d'éducation destinés aux femmes vulnérables par l'intermédiaire d'associations locales.



Nous allons multiplier par cinq les dépenses de Schneider auprès de fournisseurs autochtones en Australie dans le cadre du Plan d'action pour la réconciliation.



En Italie, nos collaborateurs se portent volontaires pour former chaque année 1 000 étudiants dans le cadre d'un programme d'Efficacité énergétique et industrie 4.0 conçu avec le ministère italien de l'Éducation.



Schneider va développer l'accès à l'éducation à l'énergie au Myanmar en créant des centres de formation professionnelle.



Nous allons transitionner vers un parc de véhicules de société 100 % électrique en Norvège d'ici 2023.

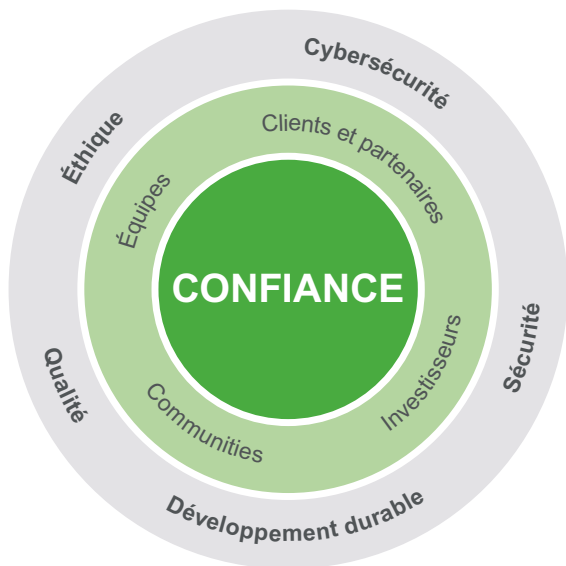
Fiers d'être l'une des entreprises les plus éthiques

Présent dans plus de 100 pays, Schneider Electric s'engage à avoir un comportement responsable avec l'ensemble de ses parties prenantes malgré les normes, valeurs et pratiques hétérogènes. Convaincu que sa responsabilité va au-delà du respect des réglementations locales et internationales, le Groupe s'attache à conduire ses activités de manière éthique, durable et responsable. Les décisions et les actions commerciales de Schneider reposent sur la confiance.

Charte de confiance, Code de conduite de Schneider Electric

En 2021, Schneider Electric a transformé ses Principes de responsabilité en Charte de confiance, le Code de conduite du Groupe, témoignant 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. Elle sert de boussole, indiquant le nord dans un monde toujours plus complexe, et Schneider Electric considère qu'elle est essentielle à ses engagements environnementaux, sociaux et de gouvernance.

La confiance est au cœur de toutes les interactions de Schneider Electric avec ses parties prenantes et de toutes les relations avec ses clients, actionnaires, collaborateurs et avec les communautés qu'ils servent, d'une manière qui ait un sens et qui soit inclusive et positive.



▢ Découvrez notre Charte de confiance en [page 94](#) →

Programme Éthique & Compliance

Fondé sur la Charte de confiance, qu'il vient compléter, le programme Éthique & Compliance établit le cadre des politiques, outils et processus relatifs aux questions d'éthique et de compliance. Il présente des directives et des pratiques spécifiques, garantissant que l'activité est menée avec intégrité et que les collaborateurs sont conscients des risques potentiels auxquels ils font face. Dans le cadre du programme, tous les collaborateurs et fournisseurs ont accès à la *Trust Line*, le système d'alerte de Schneider, qui leur permet de signaler tout comportement allant à l'encontre de notre Code de conduite en bénéficiant de la protection accordée aux lanceurs d'alerte.

Schneider Electric a bâti un modèle de gouvernance solide pour piloter le programme Éthique & Compliance et respecter les normes les plus exigeantes en la matière, avec des responsables au niveau du Conseil d'administration, du Comité exécutif, de l'entreprise et des opérations.

Tolérance zéro pour la corruption

Schneider Electric a une politique de tolérance zéro en matière de corruption. Cet engagement se matérialise par un programme de compliance anti-corruption qui se développe en permanence.

En 2020 et 2021, un ensemble de formations en ligne sur la lutte contre la corruption a été élaboré pour fournir des conseils sur des scénarios de risques réels et pour prendre en compte les besoins et les attentes des participants. Cela a conduit au déploiement d'un programme de modules d'apprentissage en ligne, en 2020, complété en 2021 avec quatre modules supplémentaires portant sur les paiements de facilitation, les conflits d'intérêts, les conditions qui poussent les gens à commettre des actes répréhensibles, et comment faire remonter les inquiétudes au sein de Schneider Electric. Les modules ont été étayés par des vidéos de hauts dirigeants démontrant l'exemple de la direction sur ce sujet crucial et sont disponibles en 14 langues.

▢ Découvrez notre Programme Éthique & Compliance en [page 95](#) →

Faits marquants en 2021

96 %

des employés formés en Cybersécurité et Éthique.

81 %

de nos collaborateurs ont confiance pour signaler une conduite contraire à l'éthique.

26 %

des cas confirmés signalés via la *Trust Line* débouchent sur des mesures.



Inclus dans le classement 2021 des entreprises les plus éthiques du monde.

Relations durables avec les fournisseurs

Avec un réseau de plus de 52 000 fournisseurs à travers le monde, Schneider Electric s'engage à développer des relations durables avec chacun d'entre eux, tout en les aidant à adopter des pratiques plus durables.

Vision de la chaîne d'approvisionnement

Notre chaîne d'approvisionnement reconnue mondialement s'articule autour des principes et objectifs suivants :

- la satisfaction des clients et la qualité sont notre priorité principale ;
- le développement durable est intégré dans les activités d'approvisionnement grâce à l'innovation et à la collaboration avec des fournisseurs durables ;
- des coûts au débarquement compétitifs et une trésorerie optimisée, qui permettent à Schneider Electric d'atteindre un niveau élevé de productivité, de croissance et de marge ;
- une chaîne d'approvisionnement agile et sécurisée qui représente un avantage concurrentiel sur le marché tout au long du cycle de vie du produit ; et
- des compétences et des talents uniques, reposant sur des valeurs de responsabilité, collaboration et simplification.



Minerais de conflit : nous soutenons la législation américaine sur les minerais de conflit et évitons activement d'utiliser ce type de minerais dans notre chaîne d'approvisionnement.

Nous nous soucions des conditions sociales et environnementales dans les mines susceptibles de fournir des « minerais de conflit » destinés à nos produits. Lorsque que l'on sait que le pays d'origine se trouve dans une zone de conflit, 100 % des fonderies et des raffineries ont été vérifiées conformément. Par conséquent, le Groupe n'a aucune raison de croire que les minerais de conflit dont il s'est approvisionné ont directement ou indirectement financé ou bénéficié à des conflits armés dans les pays couverts.

Construire une chaîne d'approvisionnement durable

Nous entendons collaborer avec notre réseau mondial de fournisseurs pour créer un monde inclusif et neutre en carbone, dans lequel les écosystèmes et les ressources sont préservés, et où les gens ont accès à des opportunités économiques et à des vies décentes. Notre ambition est de nous assurer que la production de nos produits et services n'est associée à aucune forme de violation des droits humains ou de l'environnement. La stratégie d'achat durable de Schneider Electric permet d'assurer la gestion des risques et de s'engager à apporter des améliorations. À cette fin, nous avons intégré le développement durable à trois niveaux :

- mise à disposition d'un Code de conduite des fournisseurs contenant des exigences fondamentales que tous les fournisseurs livrant des biens ou des services à Schneider Electric doivent respecter ;
- intégration des critères de développement durable dans les activités d'approvisionnement opérationnelles quotidiennes. Le processus de qualification porte sur les personnes, la responsabilité sociale et la gestion environnementale. Les critères de développement durable représentent une part importante de l'évaluation ; et
- déploiement de programmes stratégiques dans les thématiques que sont le changement climatique (*Zero Carbon Project*), les conditions de travail décentes et les droits humains (devoir de vigilance, ISO 26000, travail décent), de l'économie circulaire et de la conservation des ressources (matériaux verts, emballages durables).

En 2021, nous avons lancé un nouvel engagement quinquennal prévoyant des objectifs ambitieux dans chacun des domaines thématiques.

📄 Découvrez nos relations durables avec les fournisseurs en [page 117](#) →

Faits marquants en 2021



Prix Leader de l'engagement des fournisseurs décerné par le CDP.

1 000

fournisseurs ont adhéré au *Zero Carbon Project*.

+5 pts

d'amélioration constante du score ISO 26000 des fournisseurs.

21 %

des dépenses totales d'emballage concernent des emballages durables.

Le Plan de vigilance de Schneider Electric

En 2017, Schneider a commencé à mettre en œuvre un plan de vigilance couvrant ses activités commerciales ainsi que celles de ses fournisseurs et sous-traitants. Depuis, ce plan de vigilance a été constamment renforcé, visant à promouvoir le positionnement du Groupe en tant qu'entreprise citoyenne responsable. En janvier 2021, le *Sustainable Investment Forum* et A2 Consulting ont décerné au Groupe le prix du meilleur Plan de vigilance.

Devoir de vigilance

L'ambition de Schneider est d'être une entreprise éthique. Nos valeurs façonnent la manière dont nous faisons des affaires avec l'ensemble de nos clients, partenaires, fournisseurs et les communautés du monde entier. Elles déterminent la manière dont nous protégeons et promouvons les droits de l'homme et guident notre volonté d'avoir un impact positif sur la planète et l'environnement.

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 : les risques que Schneider Electric pose sur l'écosystème et l'environnement ;
- Une revue des principales actions mises en œuvre pour remédier ou atténuer ces risques ;
- Un système d'alerte ;
- Une gouvernance spécifique à la vigilance.

Le plan est régi par le Comité de vigilance, mis en place en 2017. Le comité de pilotage se réunit deux fois par an en temps normal. Au total, depuis sa création, 13 réunions du comité ont eu lieu (cinq en 2017, deux en 2018, 2019, 2020 et 2021). 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.

Dans ce document de référence, Schneider Electric passe en revue l'analyse de la matrice des risques et certaines des actions pour atténuer ces risques sont décrites. Si nécessaire, le lecteur sera dirigé vers d'autres sections du rapport pour obtenir des informations pertinentes et détaillées. Pour des informations plus complètes et plus détaillées, le plan de vigilance du Groupe est disponible sous la forme d'un document indépendant et peut être téléchargé sur le site internet de Schneider Electric à l'adresse [se.com](https://www.se.com).

L'analyse de 2021 n'a pas révélé de changements majeurs ou d'écarts qui n'avaient pas été déjà identifiés. Il convient néanmoins de mentionner les évolutions suivantes :

- **Impact de la pandémie de COVID-19 sur les activités de Schneider Electric** : les actions mises en œuvre en 2020, telles que le télétravail, le renforcement des mesures sanitaires, etc., ont été adaptées en 2021 pour répondre à l'évolution de la pandémie. Dans l'ensemble, les collaborateurs ont réagi favorablement à ces mesures, comme le démontrent les enquêtes menées et le niveau d'engagement élevé. Cependant, l'impact à moyen terme de la pandémie sur le moral des collaborateurs doit encore être étudié de près, car certains signes de lassitude sont visibles au sein des équipes.
- **Conduite éthique des affaires** : ce domaine a fait l'objet d'une surveillance étroite, car le climat économique défavorable a mis les activités sous pression. Cependant, aucune détérioration significative n'a été constatée.
- **Cybersécurité et protection des données** : elles font l'objet d'une concentration et d'une attention permanentes, et sont prises très au sérieux par le Groupe. Elles sont gérées au moyen de programmes de formation et de mesures visant à protéger les collaborateurs, les clients et les parties prenantes contre les menaces.
- **Analyse des risques spécifiques pour les communautés résidant à proximité des sites de Schneider** : en 2021, une analyse spécifique a été réalisée pour évaluer les principaux sites de Schneider et les projets de ses clients. L'évaluation est encore en cours à ce stade, mais aucun domaine critique n'a été détecté.

📄 Découvrez notre Plan de vigilance en **page 112** ➔

Faits marquants en 2021

1

le prix du meilleur Plan de vigilance a été décerné à Schneider Electric par le Sustainable Investment Forum et A2 Consulting.

800+

fournisseurs évalués dans le cadre de notre programme de vigilance 2021.

+64 %

de fournisseurs audités sur site en 2021 par rapport à la moyenne annuelle 2017-2020.

Matrice des risques devoir de vigilance 2021

		Sites de Schneider Electric						Fournisseurs						Sous-traitants		Communautés		
		Bureaux	Voyageurs, forces de vente	Usines basse tension et électronique	Usines moyenne tension	Centres de projets	Services de terrain	Voyages et hospitalité	Transport et expédition	Matières premières	Transformation et traitement des métaux	Plastiques	Batteries	Autres composants	Sur les sites Schneider Electric	Hors site et exécution des projets	Autour des sites de Schneider Electric	Autour des sites des projets de clients
Droits humains	Lieu de travail décent	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	Santé & Sécurité	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Environnement	Gestion de la pollution et des substances spécifiques			●	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	Déchets et circularité		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	Énergie CO ₂ et GES	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●		
Ethique des affaires	Conduite éthique des affaires	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	Système d'alerte, protection et absence de représailles	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Sécurité des offres et cybersécurité	Sécurité des offres			●	●	●	●		●		●	●	●	●		●		
	Cybersécurité et confidentialité des données	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		

Faits marquants en 2021

Top 25 %

des entreprises dans les classement de notations externes en matière de Cybersécurité.

51

sites Zero CO₂ afin de décarboner nos opérations.

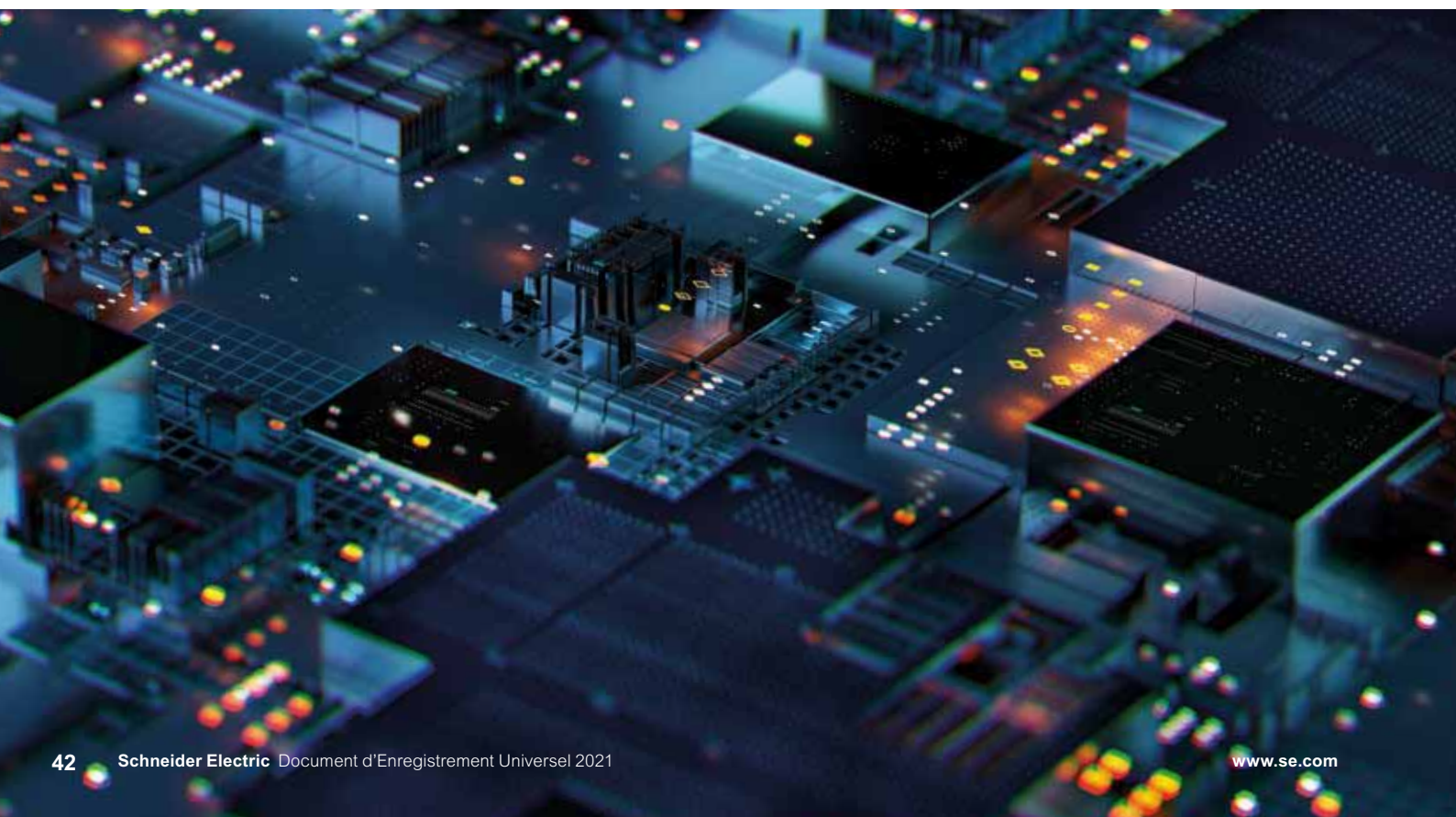
11 %

de matériaux verts présent dans nos produits.



Schneider Electric est convaincu que la convergence de la digitalisation et de l'électrification apporte des opportunités disruptives et augmente le potentiel d'efficacité, de résilience et de développement durable.

C'est ce que nous appelons l'électricité 4.0



1

Stratégie du Groupe et développement durable

1.1 Tendances et opportunités	44
1.2 Le modèle unique de Schneider Electric	46
1.2.1 L'entreprise intégrée	46
1.2.2 L'entreprise multi-hub	47
1.2.3 L'entreprise ouverte	48
1.2.4 L'entreprise à impact	49
1.3 Les priorités de Schneider Electric pour une croissance durable	50
1.3.1 Plus de services	51
1.3.2 Des logiciels pour une gestion unifiée du cycle de vie des actifs	52
1.3.3 Activités de développement durable	53
1.3.4 Chaîne d'approvisionnement mondiale	54
1.3.5 SE Ventures	55
1.4 Notre focus client	56

1.1 Tendances et opportunités

L'électricité et le digital, la recette d'un monde plus durable et plus résilient

Antonio Guterres, le Secrétaire général des Nations unies, a décrit le sixième rapport d'évaluation du GIEC (Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat) publié en 2021 comme «une alerte rouge pour notre planète». Nous devons mettre en place rapidement des mesures pour limiter l'augmentation de la température mondiale à 1,5°C. Schneider Electric prône le déploiement de technologies digitales pour plus d'efficacité énergétique et plus d'électrification afin de décarboner les bâtiments, le transport et l'industrie. **Nous avons un besoin de plus de développement durable.**

Cette nécessité a été accélérée, avec des engagements solides pris par beaucoup de parties prenantes. Tout d'abord, les gouvernements ont engagé une dynamique sans précédent visant à bâtir un avenir plus vert. Les entreprises les ont suivis en souscrivant de plus en plus à des engagements visant à limiter la hausse de la température terrestre à 1,5 °C, conformément aux recommandations des scientifiques. Plus récemment, les investisseurs tiennent les CEOs et les comités exécutifs responsables des performances extra-financières des entreprises, en particulier l'empreinte carbone.

Dans le même temps, nous avons tous subi l'impact de la pandémie de COVID-19 depuis début 2020 et avons dû faire face à de nombreux défis : confinement, perturbations de toutes les chaînes d'approvisionnement et difficulté à voyager. Malgré l'impact considérable de la pandémie sur nos activités quotidiennes, nos véritables priorités n'ont pas changé. Nous pensons cependant que nous pouvons gagner en solidité et en agilité. **Nous avons besoin de plus de résilience.**

Apporter des solutions

Schneider Electric propose des technologies pour aider ses clients à développer des voies possibles vers le «zéro émission nette». Nos études montrent que 70 % de la réduction des émissions peut être réalisée avec des technologies existantes, éprouvées et compétitives.

Le positionnement du Groupe s'articule autour de deux grandes tendances : **un monde tout électrique et tout numérique.**

- **L'électricité rend l'énergie plus verte** et facilite la décarbonation : l'électricité est l'énergie la plus efficace et propose la meilleure piste de décarbonation.
- **La digitalisation crée un avenir intelligent** : les outils digitaux rendent l'invisible visible, ce qui permet d'éliminer le gaspillage et d'améliorer l'efficacité.
- **La digitalisation accroît la résilience** : l'analyse des données et la visibilité favorise l'agilité des opérations et la continuité de service.



1. Tout électrique



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

- **Demandes électriques plus importantes**, à savoir :
 - L'électrification de la mobilité, aussi, la consommation annuelle d'électricité liée aux véhicules électriques, devraient progresser de 21 % par an entre 2018 et 2050⁽¹⁾.
 - Le découplage de la production industrielle par rapport à l'accès aux biens de consommation, ce qui entraîne un nouveau système énergétique : la poursuite de l'électrification des processus industriels aujourd'hui alimentés au charbon ou au gaz.
 - Dans la composition énergétique du secteur industriel, l'électricité devrait atteindre environ 80 % en 2050 contre 25 % en 2018⁽¹⁾.
 - L'électrification croissante des bâtiments, sous l'effet de l'électrification en hausse du chauffage, de la cuisson, des besoins de refroidissement, et des nouvelles réglementations visant à accélérer la décarbonation. Le taux d'électrification des bâtiments devrait atteindre 81 % en 2050 contre 33 % en 2018⁽¹⁾.
- **L'innovation qui promeut une électrification et une décentralisation énergétique plus rentables** :
 - Les piles haute capacité devraient fournir une densité énergétique jusqu'à cinq fois plus importante avant 2030⁽²⁾.
 - Plus d'énergies renouvelables : le mix de capacités variable devrait atteindre 50 % d'ici à 2040⁽³⁾.
 - Efficacité énergétique améliorée : la meilleure énergie est celle que nous ne consommons pas.

2. Tout digital



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

- **Un besoin croissant d'agréger des quantités exponentielles de données** : 11 milliards d'appareils intelligents dans un milliard de foyers devraient faire partie de systèmes d'électricité interconnectés d'ici 2040⁽⁴⁾.
- **De gros volumes de données générés par l'IOT dans les applications industrielles** : une plate-forme pétrolière offshore produit environ un à deux téraoctets de données par jour et une usine intelligente cinq pétaoctets par semaine⁽⁵⁾.
- **De nouveaux modèles d'affaires intégrant intelligence artificielle, algorithmes et plateformes** qui transforment de grandes quantités de données en informations utiles et en valeur. On estime que 70 % de la nouvelle valeur créée dans l'économie au cours des dix prochaines années sera fondée sur des modèles économiques digitaux⁽⁶⁾.

1.

Pourquoi ces tendances sont-elles pertinentes pour Schneider Electric?

Non seulement le développement durable fait partie de l'activité de Schneider Electric, il est au cœur de notre stratégie et est présent dans tout ce que nous faisons et comment nous le faisons.

Nous voyons beaucoup de nos clients intensifier leurs efforts et leurs investissements dans le développement durable. Nos solutions, des appareils connectés aux logiciels en passant par les services digitaux et les conseils en matière de développement durable, aident nos clients dans leur transformation durable. Nous disposons des technologies et de l'expertise nécessaires pour accompagner nos clients dans leur parcours vers le développement durable, quel que soit leur point de départ.

L'électrification et la transformation digitale, qui apportent durabilité et efficacité, sont des moteurs essentiels sur tous nos marchés finaux. Ils alimentent les deux activités de Schneider Electric : gestion de l'énergie pour la transition énergétique et automatisation industrielle pour l'industrie 4.0.

Schneider Electric s'est donné pour mission d'être le partenaire numérique de votre développement durable et de votre efficacité. Nous fournissons des solutions numériques d'énergie et d'automatisation pour le développement durable et l'efficacité de votre entreprise. Nous associons des technologies de pointe à des technologies énergétiques et des logiciels et services d'automatisation en temps réel pour mettre en place des solutions intégrées pour tous les environnements distants qui sont basées sur la sécurité, la fiabilité et la cybersécurité pour vos maisons, bâtiments, centres de données, infrastructures et industries.

(1) Données *Back to 2050 scenario* issues du rapport *Back to 2050* – Schneider Electric Sustainability Research Institute.

(2) Rocky Mountain Institute.

(3) Inclut l'éolien *onshore*, l'éolien *offshore*, le PV à grande échelle, le PV à petite échelle, le solaire thermique. Source : Bloomberg New Energy Finance.

(4) Agence internationale de l'énergie.

(5) Quicksilver Capital, *industrial digital transformation*, printemps 2020.

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

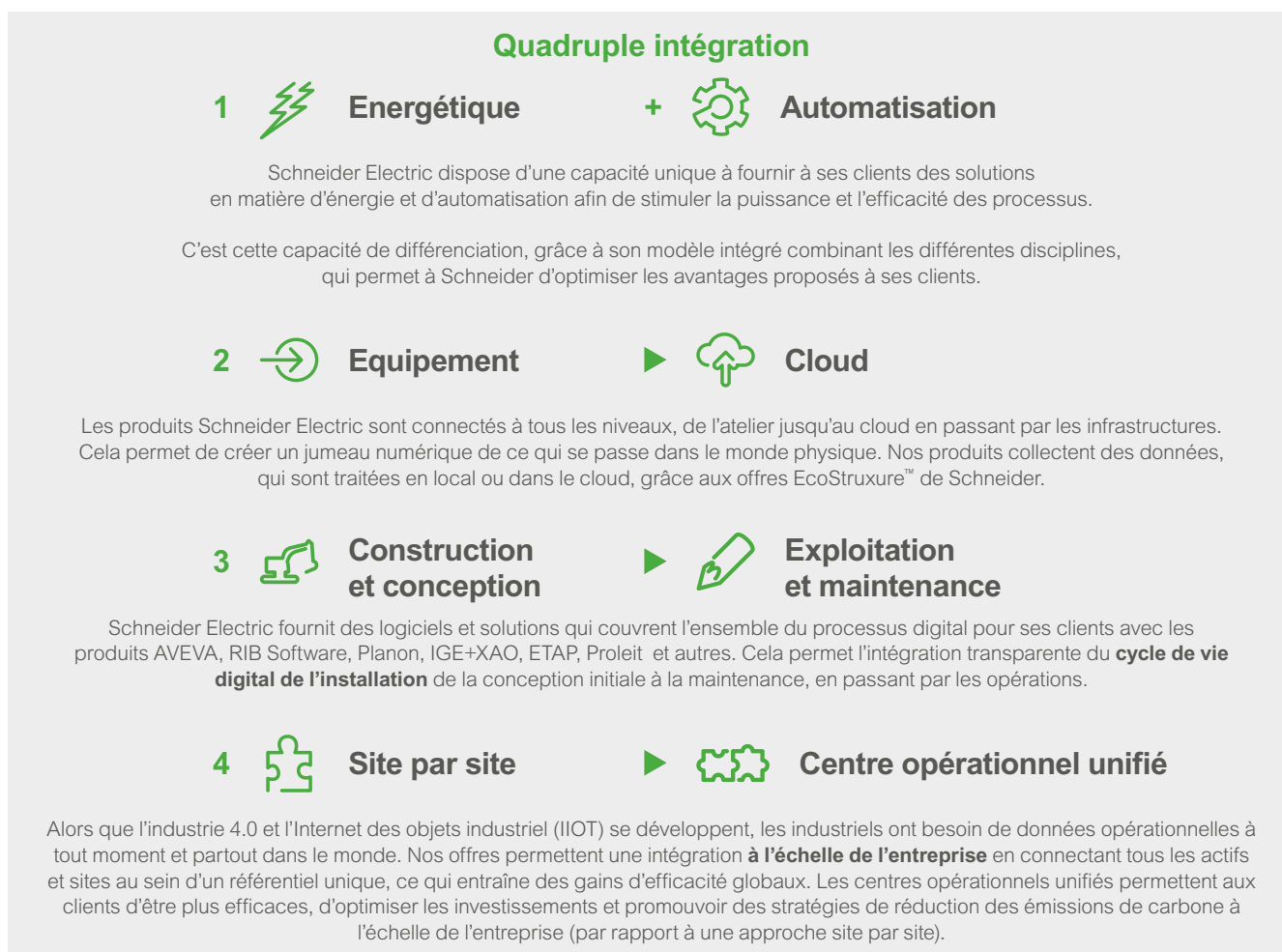
1.2 Le modèle unique de Schneider Electric

1.2.1 L'entreprise intégrée

Le modèle d'opération du Groupe Schneider Electric permet d'offrir de la simplicité aux clients et des avantages importants pour attirer des talents, déployer à grande échelle, ainsi que de la simplicité et l'optimisation des coûts, et cela dans toutes nos géographies.



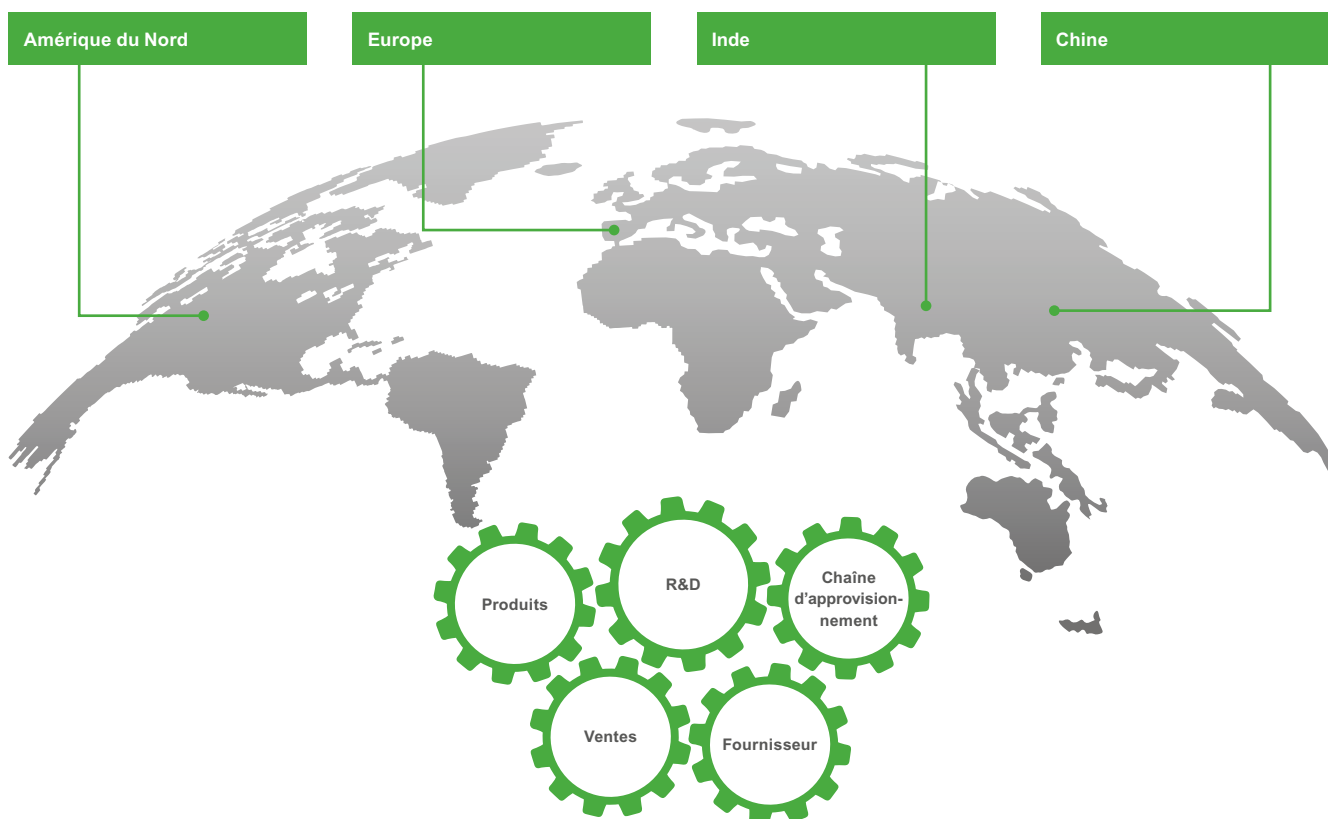
Pour atteindre ses objectifs et accomplir sa mission, Schneider Electric réaffirme son engagement envers les quatre grandes intégrations qui ont fait leurs preuves ces dernières années. Cela lui permet de fournir à ses clients une solution complète, prête à l'emploi et parfaitement intégrée.



1.2.2 L'entreprise multi-hub

Le deuxième élément de notre modèle opérationnel est son approche articulée autour de plusieurs pôles d'excellences. Ayant joué un rôle essentiel dans la stratégie de Schneider Electric au cours des dernières années, cette approche a largement fait ses preuves depuis 2020. Elle a amélioré notre résilience, notre agilité et notre proximité avec nos clients et notre réseau de fournisseurs.

Alors que le monde d'aujourd'hui est de plus en plus fragmenté par la politique, les réglementations commerciales et numériques, et une situation sanitaire en constante évolution, nous avons tous compris l'importance du modèle multihub de Schneider Electric.



En 2021, Schneider Electric, s'est enrichi d'un pôle supplémentaire, en Inde, grâce à la fusion entre Schneider Electric Inde et la division *Electrical & Automation* de Larsen & Toubro. L'Inde est l'une des régions les plus prometteuses pour l'électrification, la digitalisation, l'urbanisation et l'industrie manufacturière. Elle est aujourd'hui l'un des principaux pôles de Schneider Electric dans le monde et compte 30 000 collaborateurs et 30 usines.

Nous disposons désormais de quatre pôles qui desservent les différents marchés du Groupe. Chaque pôle dispose de ses propres capacités tout en contribuant aux objectifs du Groupe.

Objectifs du Groupe

Nos produits s'appuient sur des plateformes et architectures mondiales, tout en étant adaptés aux caractéristiques et aux normes des marchés locaux. Ces adaptations sont essentielles pour se conformer aux normes locales (e.g. NEMA en Amérique du Nord, IEC en Europe et CCC en Asie-Pacifique), aux réglementations (e.g. données et cybersécurité), aux conditions de fonctionnement et aux caractéristiques de conception au niveau local.

La chaîne d'approvisionnement de Schneider Electric, organisée région par région, dessert les clients localement avec le soutien de fournisseurs locaux. Ainsi, en 2020, 92% des produits fournis par Schneider proviennent de la même région que ses sites de fabrication, et 80% des produits vendus par Schneider sont fabriqués dans la région où se situent les clients.

Schneider Electric développe ses relations avec les fabricants au niveau local et a de plus en plus recours aux fournisseurs des régions dans lesquelles la société opère pour une flexibilité et une résilience accrues.

1.2 Le modèle unique de Schneider Electric

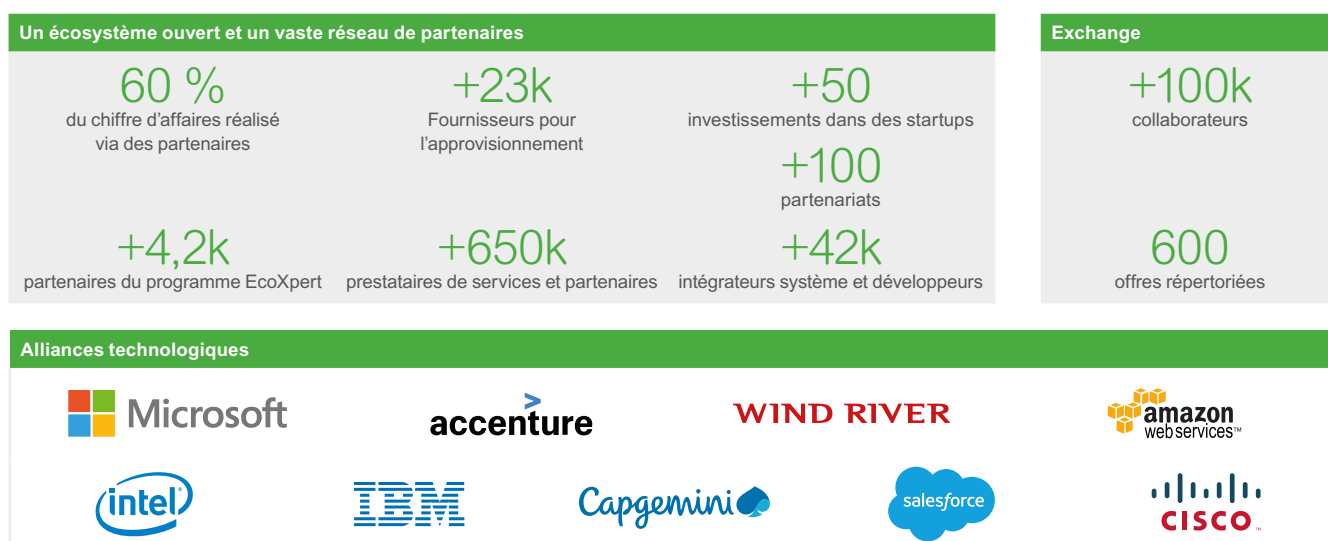
1.2.3 L'entreprise ouverte

Chez Schneider Electric, nous croyons aux vertus de l'ouverture, principalement au travers d'écosystème et de standards. Pour développer leurs activités, nos clients privilégient ces standards et nos systèmes interopérables. Cela permet à Schneider Electric de se développer plus rapidement, de proposer des offres complémentaires, d'apporter une valeur ajoutée aux systèmes existants et d'innover plus rapidement. Les partenariats de co-innovation permettent de développer de nouvelles propositions de valeur centrées sur les besoins des clients déployées au travers de modèles prêt à l'emploi.

Un écosystème ouvert

Schneider Electric travaille en étroite collaboration avec ses partenaires. Au fil des années, nous avons établi des partenariats solides avec nos clients et fournisseurs, des universités, des entreprises technologiques, des éditeurs de logiciels indépendants, des fournisseurs de solutions et des prestataires de services afin de co-concevoir et de partager nos expériences. En collaboration avec des sociétés de services informatiques internationales, nous avons mis sur pied une infrastructure robuste au profit de nos clients.

Cet écosystème est essentiel pour offrir à nos clients les solutions les plus innovantes et les plus axées sur la valeur.



L'Open EcoStruxure™ et les données en tant que service

EcoStruxure™ étant devenue l'une des principales plateformes IOT industrielles, nous avons décidé de l'ouvrir davantage pour nos clients. Nous avons conçu une plateforme ouverte, mis en avant des standards ouverts, fait évoluer les offres digitales et favorisé la collaboration numérique au sein de notre écosystème de clients et de partenaires.

Open EcoStruxure™ est un écosystème ouvert qui favorise la co-innovation, clé de la réussite de notre stratégie. Il offre l'agilité, la vitesse et l'évolutivité nécessaires pour accélérer la transformation numérique.

Nos partenaires pourront rejoindre cet écosystème et constituer leur propre équipe pour apporter une valeur ajoutée spécifique à leur entreprise

Standards privilégiés ouverts

Les standards sont essentiels pour garantir l'interopérabilité entre les différents systèmes ainsi que pour promouvoir des interfaces transparentes.

Voici quelques exemples de normes utilisées par Schneider Electric : OPC UA, MQTT, AMQP, LWM2M, LoRAWAN, Docker, Linux avec Yocto, zigbee, Modbus, etc.

L'automatisation universelle pour les industries de demain

Si nous devons beaucoup aux technologies propriétaires d'automatismes industriels, nous nous trouvons désormais à un point d'inflexion. Pour tenir pleinement les promesses de la quatrième révolution industrielle, nous devons **faire progresser les fondamentaux de nos technologies d'automatisation** : il est temps de passer à l'**automatisation universelle**.

L'automatisation universelle est l'univers des logiciels d'automatisation prêt à l'emploi (**Plug-and-Produce**) basés sur la norme IEC61499 en matière d'interopérabilité, qui ont prouvé leur efficacité pour résoudre les situations complexes spécifiques des clients.

Schneider Electric a lancé son propre produit d'automatisation universelle, EcoStruxure™ Automation Expert. EcoStruxure™ Automation Expert est une nouvelle technologie d'automatisation industrielle centrée sur les logiciels. C'est une solution d'automatisation universelle qui repose sur une approche innovante de gestion du cycle de vie complet des systèmes d'automatisation.



1.2.4 L'entreprise à impact

Le développement durable est au cœur de notre raison d'être, de notre culture et de notre activité et nous cherchons à contribuer de plus en plus à un monde durable et inclusif.



Ouvrir la voie en tant qu'entreprise à Impact

Schneider Electric a pour objectif de défendre les questions environnementales, sociales et éthiques sur l'ensemble de sa chaîne de valeur et avec toutes ses parties prenantes, tout en offrant à ses clients des solutions en matière de durabilité et d'efficacité. Nous appelons cette double approche « Impact Company ».

Aujourd'hui, Schneider Electric est un leader mondial reconnu en matière de développement durable, notamment en tant que « World's Most Sustainable Corporation » en 2021 par le média canadien Corporate Knights, et membre de plusieurs initiatives visant à faire progresser les 17 objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies, dont les objectifs communs sont de protéger la planète, réduire la pauvreté et instaurer la paix dans le monde.

Cinq principes directeurs

- 1. La performance**
comme élément fondateur pour bien agir
- 2. L'implication de tous les acteurs**
de notre écosystème
- 3. ESG**
dans toutes ses dimensions
- 4. Business**
être le partenaire digital pour la
développement durable et l'efficacité
- 5. Promouvoir un modèle et une culture**
d'impact au niveau mondial et local

Une action concrète et mesurable pour progresser en développement durable

Depuis 15 ans, Schneider Electric mesure sa performance globale en matière de développement durable à l'aide d'un tableau de bord appelé Schneider Sustainability Impact (SSI) et a mis en place une gouvernance développement durable dans chaque partie de la stratégie du Groupe, du Conseil d'administration aux niveaux opérationnels.

Le SSI est un tableau de bord de transformation démontrant que des changements rapides et disruptifs sur des sujets diverses et complexes sont possibles pour construire un monde plus durable. Son échelle de notation sur 10 fournit une mesure globale de la progression du Groupe vers ses objectifs de développement durable.

En suivant nos performances et en publiant des résultats trimestriels, nous affirmons nos engagements envers les ODD et notre leadership dans le secteur de la responsabilité sociale des entreprises. Le nouveau SSI 2021-2025 comprend 11 impacts mondiaux et un impact local liés à six engagements à long terme. Au-delà de notre SSI, nous inculquons également une culture du développement durable par le biais de formations et d'incitations à la performance pour les employés et les équipes de direction.

□ Pour en savoir plus sur le Schneider Sustainability Impact, consultez le chapitre 2, [page 58](#) →

Nos six piliers en matière de développement durable

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.



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.



Utiliser efficacement les ressources

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



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.



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.



Soutenir les communautés locales

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



1.3 Les priorités de Schneider Electric pour une croissance durable

Les marchés de Schneider Electric sont porteurs, ce qui offre de nombreuses opportunités pour le Groupe de générer une croissance durable. Cette croissance est amenée à être réalisée grâce à cinq priorités.

Plus de produits

Pour refléter les tendances en matière de digitalisation, nos produits sont nativement connectés. En les liant à EcoStruxure™ Advisors de Schneider, plus de valeur est apporté à nos clients. Ces produits accompagnent nos clients au quotidien pour leur faciliter la vie et leur permettre d'être efficaces. De plus, Schneider Electric s'efforce d'améliorer constamment la qualité de ses produits afin d'offrir à ses clients le plus haut niveau de sécurité et de fiabilité. Nous nous sommes aussi engagé à réduire l'impact environnemental de nos produits. Le label Green Premium™ a été créé pour apporter à nos clients des produits plus durables et une transparence quant à leur impact environnemental. En 2021, plus de 75 % des ventes de produits de Schneider proviennent de produits Green Premium™, notre ambition est d'atteindre 80 % d'ici 2025.

Plus de services

Les services constituent un levier majeur de croissance incrémental du Groupe en offrant à nos clients une tranquillité d'esprit tout au long du cycle de vie de nos produits, en assurant sécurité, résilience, efficacité et durabilité. Nous poursuivrons nos efforts pour accélérer le suivi et la maintenance des actifs existants installés sur les sites de nos clients.

- Nous exploiterons de nouvelles fonctionnalités et offres de services à valeur ajoutée grâce à nos Advisors EcoStruxure™.
- Nous garantissons une expérience client digitale fluide de bout en bout, (CAPEX, OPEX, coûts récurrents).

De meilleurs systèmes

- La plateforme EcoStruxure™ est la base technologique sur laquelle les solutions de Schneider Electric sont conçues et fournies.
- Nous voulons enrichir la plateforme EcoStruxure™ avec davantage d'applications spécifiques à certains segments en tirant parti de notre expertise sectorielle.
- Nous nous attachons à offrir une expérience client unifiée grâce à notre écosystème ouvert et aux compétences digitales renouvelées de nos collaborateurs.
- Nous allons étendre notre portefeuille d'équipements nativement connectés, ce qui permettra aux clients de bénéficier d'une maintenance adaptée et spécifique à l'état de santé de leurs installations électriques. pour plus de productivité, de sécurité, d'efficacité et de collaboration.

Plus de logiciels

Les clients de Schneider Electric souhaitent une intégration tout au long des étapes de leurs projets : de la conception et de la construction à l'exploitation. Avec notre portefeuille de logiciels sur EcoStruxure™, AVEVA, OSISoft, RIB Software, ETAP, Planon, IGE+XAO, ALPI et nos partenariats, nous disposons déjà d'une couverture exceptionnelle et d'une position de leader sur le marché en matière de plateformes de données. Notre approche consiste à unifier ce portefeuille de logiciels, à unifier l'expérience utilisateur et à créer une fédération de données unifiée.

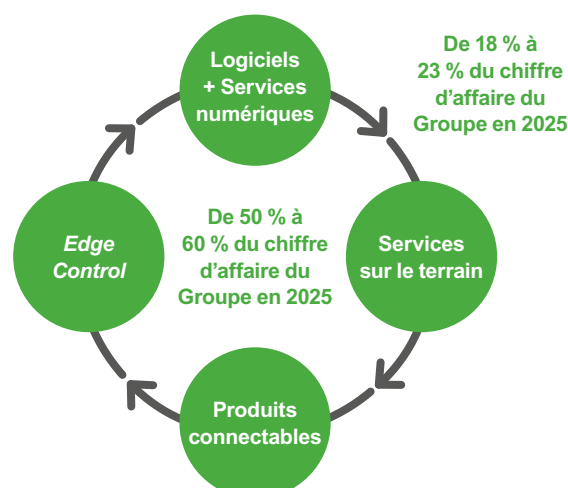
Plus de développement durable

La crise climatique implique des changements majeurs dans nos modes d'organisation. Aussi, une réponse est attendue de la part des entreprises. Sous cette pression, plus de 2 000 entreprises ont rejoint le *Science-based Target Initiative (SBTi)* et en 2021, 13 000 entreprises ont partagé leurs émissions au CDP.

Nous voulons à la fois atteindre nos objectifs climat et aider l'ensemble des parties prenantes à atteindre les leurs grâce à nos solutions et notre engagement. En 2021, nous avons réhaussé les objectifs du *Schneider Sustainability Impact 2021-2025*, lancé de nouveaux disjoncteurs sans SF₆ et développé encore notre activité de conseil en développement durable.

Parmi ces priorités stratégiques, Schneider Electric a particulièrement investi ces dernières années dans la création de nouveaux leviers de croissance incrémentales : services, logiciels et développement durable. Ces activités qui s'appuient sur les produits et systèmes de Schneider Electric permettront d'atteindre les objectifs de l'entreprise pour 2025 et permettront au Groupe d'évoluer vers une entreprise digitale hybride :

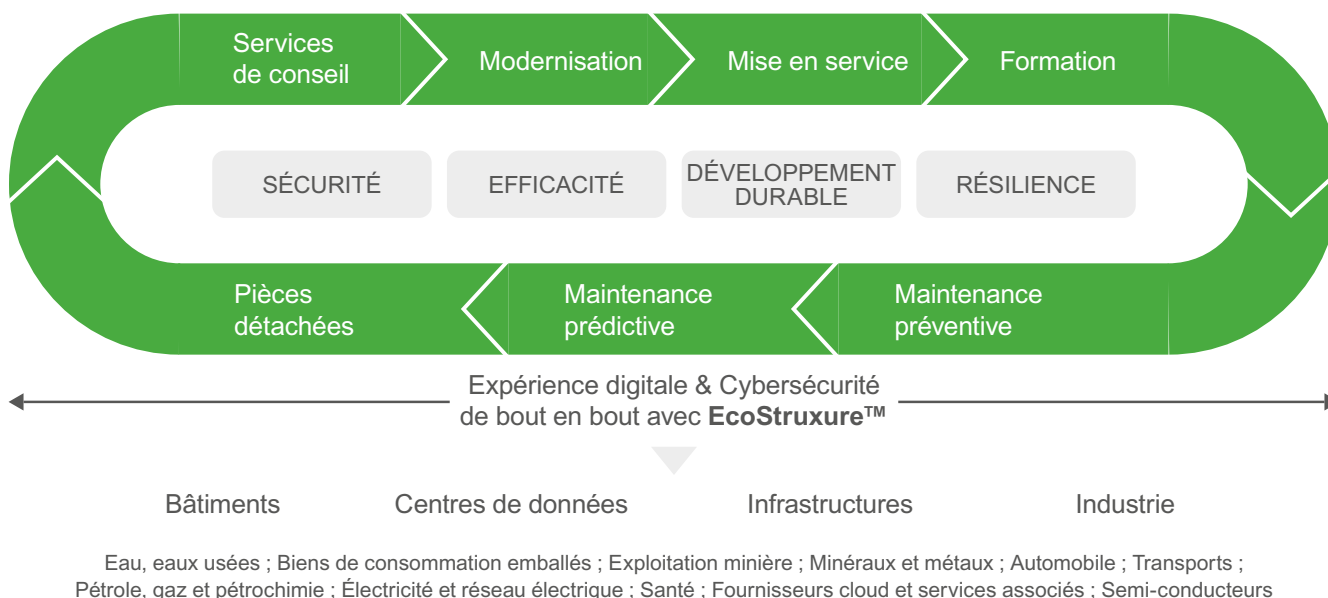
- Atteindre ~60 % du chiffre d'affaires du Groupe pour notre ensemble digital de produits connectables, de edge control, de logiciels et de services d'ici 2025, contre ~50 % aujourd'hui (+10 pts).
- Un accent particulier sur les activités logiciels et services, qui passeront d'environ 18 % du chiffre d'affaires du Groupe aujourd'hui à environ 23 % d'ici 2025 (+5 pts).
- Augmentation du chiffre d'affaires récurrent des logiciels et des services de ~30 % aujourd'hui à ~45 % d'ici 2025 (+15 pts).



1.3.1 Plus de services

En s'appuyant sur une expérience de leader mondial des solutions et services électriques et industriels, Schneider Electric garantit à ses clients la tranquillité d'esprit et plus de valeur ajoutée au travers de nos services.

Notre portefeuille de services



Nous proposons une gamme complète de services sur site pour tout le cycle de vie des installations : conseil, d'installation, mise en service, formation, maintenance et modernisation. Grâce aux services digitaux de la plateforme EcoStruxure™, nous permettons à nos clients de connecter des données provenant de leurs différents équipements pour permettre la surveillance à distance, la maintenance prédictive, les recommandations d'exploitation et la planification stratégique de gestion de leurs équipements afin d'en optimiser les performances et d'en réduire le coût global.

Nous cherchons à accroître la part des services dans le chiffre d'affaires du Groupe. Pour concrétiser cette transformation, nous nous appuyons sur trois piliers qui produisent déjà des résultats.

1. Attachement de services aux produits

Les services ne constituent pas un complément facultatif au produit : ils font partie intégrante de la relation de confiance établie avec le client à chaque étape du cycle de vie. Ainsi, nous nous engageons à créer une expérience numérique transparente, de l'achat d'équipement à l'exploitation et la maintenance, en intégrant les systèmes et les services de demain lors des phases de construction, d'exploitation et de maintenance.

- Lors des phases de construction, nos produits connectés sont fabriqués avec des capteurs intégrés et une connexion à notre plateforme cloud.
- Sur le site de l'utilisateur final, notre journal numérique permet à nos clients de rester connectés à leurs actifs à tout moment.
- Lors des phases d'exploitation et de maintenance, nous pourrions dépasser les attentes de nos clients avec des applications digitales (Advisors) ayant des capacités d'analyse prédictives : nous surveillons les équipements à distance 24h/24, 7j/7, réduisons de manière proactive les risques de panne,

garantissons l'efficacité et la durabilité, et, pour finir, prolongeons la durée de vie de ces actifs grâce à notre plan de maintenance EcoStruxure™ Service Plan.

2. Une approche client unifiée

Nous voulons être le partenaire de confiance auprès de nos clients stratégiques et les soutenir dans leur transformation digitale.

- Nous adoptons une approche consultative pour apporter à ces clients ciblés, le meilleur de notre proposition de valeur et de notre solution de bout en bout.
- Nous innovons en permanence au travers d'acquisitions et investissements et en renforçant les partenariats (connaissance sectorielle, analyse prédictive et nouveaux modèles économiques).
- Nous privilégions une approche basée sur la circularité et le développement durable en tant que facteur de différenciation.

3. Croissance au travers de nos partenaires

Nos partenaires ont toujours été au cœur de la stratégie de Schneider Electric. Nous nous efforçons d'être l'entreprise qui entretient les meilleures relations avec ses partenaires dans son secteur. Nous cultivons la collaboration et l'innovation au sein de notre réseau de partenaires afin d'élargir notre couverture aux différents segments et d'établir des liens étroits avec les marchés locaux.

- Nous élargissons notre écosystème de partenaires EcoXpert et recherchons de nouveaux partenaires. Notre mission consiste à partager notre expertise et à stimuler la croissance de notre nouvelle base de clients afin de fournir conjointement des services de pointe à nos clients privilégiés.
- Pour soutenir nos partenaires, nous transformons notre modèle économique et mettons davantage l'accent sur l'offre digitale, les interactions et la facilitation grâce notre portail dédié aux partenaires, mySchneider.

15 000 +

experts dans 140 pays

15 +

de centres de services connectés qui fournissent des informations précieuses basées sur les données à plus de 6 000 clients

1.3 Les priorités de Schneider Electric pour une croissance durable

1.3.2 Des logiciels pour une gestion unifiée du cycle de vie des actifs

Les logiciels sont au cœur de tout ce que nous faisons. Ils donnent du sens à tous les systèmes que nous connectons et aux données collectées dans le cadre de ces systèmes. Nous avons pour ambition de développer notre portefeuille de logiciels de pointe pour nos clients et nos partenaires.

Ainsi, nous allons faire évoluer notre portefeuille de logiciels vers une proposition de valeur encore plus axée sur les logiciels et augmentée numériquement, ce qui créera plus de valeur pour nos clients grâce à un portefeuille de logiciels unifié tout au long du cycle de vie.

Chez Schneider Electric, nous souhaitons que nos clients puissent développer au mieux leurs projets et nous les aidons à gérer leurs opérations dans le secteur numérique, les bâtiments, les usines, l'énergie et l'infrastructure. Tous ces projets sont extrêmement complexes et nos solutions visent à réduire cette complexité.

À cet effet, nous nous concentrons sur deux sujets principaux. Tout d'abord, Schneider Electric offre une suite d'outils complet, de la conception, à la construction en passant par l'exploitation et la maintenance. Ainsi, nos clients disposent d'un jumeau numérique de leurs installations qui reproduit fidèlement la réalité de leur exploitation. Grâce à ces logiciels et services associés, nos discussions sur le terrain évoluent des fonctionnalités de nos services aux valeurs : de la productivité, l'efficacité et aux résultats.

Une fédération de logiciels pour une gestion unifiée du cycle de vie des actifs

	Conception	Production	Exploitation et maintenance
Industrie & Infrastructures		 	 
Énergie	  		
Bâtiments	Partenariats		 

Deuxièmement, les projets de nos clients couvrent plusieurs domaines intégrés: projets industriels et infrastructure, énergie et bâtiment. Nos clients possèdent des usines, des bâtiments et une distribution électrique pour leurs usines et leurs bâtiments. Ils recherchent un portefeuille de logiciels qui couvre l'ensemble de leurs projets et propose une approche unifiée.

Notre portefeuille de logiciels, qui comprend Schneider, AVEVA/OSISoft, RIB Software, ETAP, ALPI et Planon, et offre déjà une large couverture sur l'ensemble du cycle de vie des projets d'industrie et d'infrastructure, d'énergie et de bâtiment. Nous sommes en position de leader du marché, en particulier sur les phases d'exploitation et de maintenance. Ces logiciels interagissent avec le monde physique via EcoStruxure™, par le biais de l'IOT, et offrent à nos clients une expérience utilisateur et une gestion unifiée du cycle de vie des actifs pour leurs projets et leurs opérations.

En 2021, Schneider a complété les transactions suivantes visant à créer une fédération unifiée de logiciels.

- ETAP : juin 2021
- OSISoft : mars 2021
- AVEVA est un leader du logiciel industriel et d'ingénierie au travers de l'ensemble du cycle de vie des équipements et de l'exploitation.
- IGE+XAO développe et vend des logiciels pour l'ingénierie électrique afin de digitaliser le design, la construction et la maintenance des infrastructures électriques.
- ALPI est un leader du design automatisé et de la modélisation des installations électriques industrielles et commerciales.
- ETAP est un leader des solutions globales pour les infrastructures électriques (design, analyses, optimisation, monitoring, contrôle et automatisation).
- RIB Software est un pionnier de la digitalisation de la construction pour les architectes, les bureaux d'étude et les entreprises immobilières.
- Planon est le leader mondial du logiciel d'exploitation et de gestion des bâtiments et en digitalisant l'exploitation par l'intégration la technologie, données et modèle opérationnel.

1.3.3 Activités de développement durable

En plus de sa position de leader concernant les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) tout au long de sa chaîne de valeur, Schneider Electric continue d'investir pour étendre son offre de services de conseil en développement durable. Cette équipe internationale d'experts accompagne les clients dans la définition de leur stratégie et la mise en œuvre de leur propre parcours de décarbonation.

L'action en faveur du climat n'est plus une option pour les grandes entreprises : elle est indispensable pour assurer leur résilience. Limiter l'augmentation prévue des températures à 1,5 °C d'ici 2050 suppose de tripler la réduction des émissions de CO₂ par rapport aux engagements actuels, mais nous pensons que cet objectif peut être atteint si nous parvenons à transformer nos modes de production et d'utilisation de l'énergie.

Premièrement, nous devons décarboner l'approvisionnement en énergie, en transformant notre système énergétique mondial pour remplacer les sources d'énergie à forte intensité carbone par des sources plus sobres en carbone. Cette transformation nous permettra d'obtenir environ 45 % de décarbonation. Deuxièmement, nous devons développer l'électrification, ce qui nous permettra d'atteindre environ 30 % supplémentaires de décarbonation. Enfin, l'optimisation de la demande, obtenue par l'efficacité des ressources, l'économie circulaire et d'autres activités, vient compléter cette transformation en nous permettant d'accroître la productivité tout en utilisant moins d'énergie.

Les engagements en matière de décarbonation ont progressé rapidement ces dernières années, comme en témoigne le nombre d'entreprises qui ont rejoint l'initiative Sciences-Based Target (SBTi), le Climate Pledge ou d'autres initiatives similaires. Schneider Electric est le leader du marché pour ce qui est d'aider les entreprises à définir et atteindre leurs engagements en matière de décarbonation. Le Groupe fournit à ses clients des services de conseil et de gestion déléguée étayés par des outils digitaux de pointe permettant de piloter leur stratégie et leur action. Au titre de nos activités de développement durable, nous accompagnons déjà plus de 30% des entreprises du

classement Fortune 500 qui ont défini des objectifs climatiques.

Notre proposition de valeur différenciée comprend trois étapes :

Définir une stratégie : concevoir une stratégie climatique adaptée aux ambitions du client

La décarbonation commence par la quantification des niveaux de référence environnementaux et la définition des ambitions à l'échelle de l'entreprise. Nos consultants aident les entreprises à **mesurer** leur impact environnemental, à élaborer une feuille de route, structurer leur programme et sa gouvernance et à communiquer sur leurs engagements.

Digitaliser : constituer un référentiel unique pour l'ensemble des données énergétiques et liées aux ressources

Le pilotage suppose de suivre l'utilisation des ressources et leurs émissions, d'identifier les opportunités d'économies et évaluer les progrès réalisés. Ceci est possible avec EcoStruxure™ Resource Advisor et NEO Network™ de Schneider Electric.

Décarboner : déployer les leviers de décarbonation

Exécuter la stratégie de décarbonation consiste à mettre en place quatre leviers clés : l'électrification des opérations, la réduction de la consommation d'énergie, l'adoption des sources d'énergie à faibles émissions de carbone et la mobilisation des partenaires de leur chaîne de valeur. Notre équipe internationale d'experts aide nos clients à déployer ces solutions pour atteindre, par une démarche systématique, leurs ambitions en matière de décarbonation.

Objectif digitalisation

Depuis plus de 15 ans, nos solutions digitales et nos conseillers experts accompagnent des entreprises du monde entier dans la définition de stratégies et la mise en œuvre d'actions qui leur permettent de mener à bien leurs parcours de décarbonation.



EcoStruxure™ Resource Advisor, le logiciel primé de Schneider Electric pour la gestion du développement durable des entreprises, complète les services fournis par son activité Développement durable. Utilisant les données propres au client, les puissantes fonctionnalités de gestion et de création de rapports fondées sur l'IA de Resource Advisor permettent à tous les utilisateurs (direction générale, finances, développement durable, achats, opérations, etc.) de trouver des réponses rapides et d'apporter une réelle valeur ajoutée à leur entreprise.



NEO Network™ est la communauté digitale de Schneider Electric qui permet à des pairs d'échanger entre eux, regroupant des entreprises qui déploient des solutions fiables et efficaces en matière d'énergies renouvelables, de technologies propres et de décarbonation à travers le monde. NEO Network simplifie le processus d'achat des solutions en offrant à ses membres un accès à des experts de confiance, à des projets et technologies fiables et à des renseignements sur les marchés exclusifs de manière à faciliter et accélérer la prise de décisions. Avec plus de 500 entreprises membres, plus de 30 gigawatts de capacités renouvelables disponibles pour les entreprises et des applications analytiques de pointe, NEO Network est en mesure de jouer un rôle crucial sur un marché des énergies renouvelables en constante évolution, en mobilisant les acteurs de l'offre et de la demande au sein d'une communauté en plein essor.

1.3 Les priorités de Schneider Electric pour une croissance durable

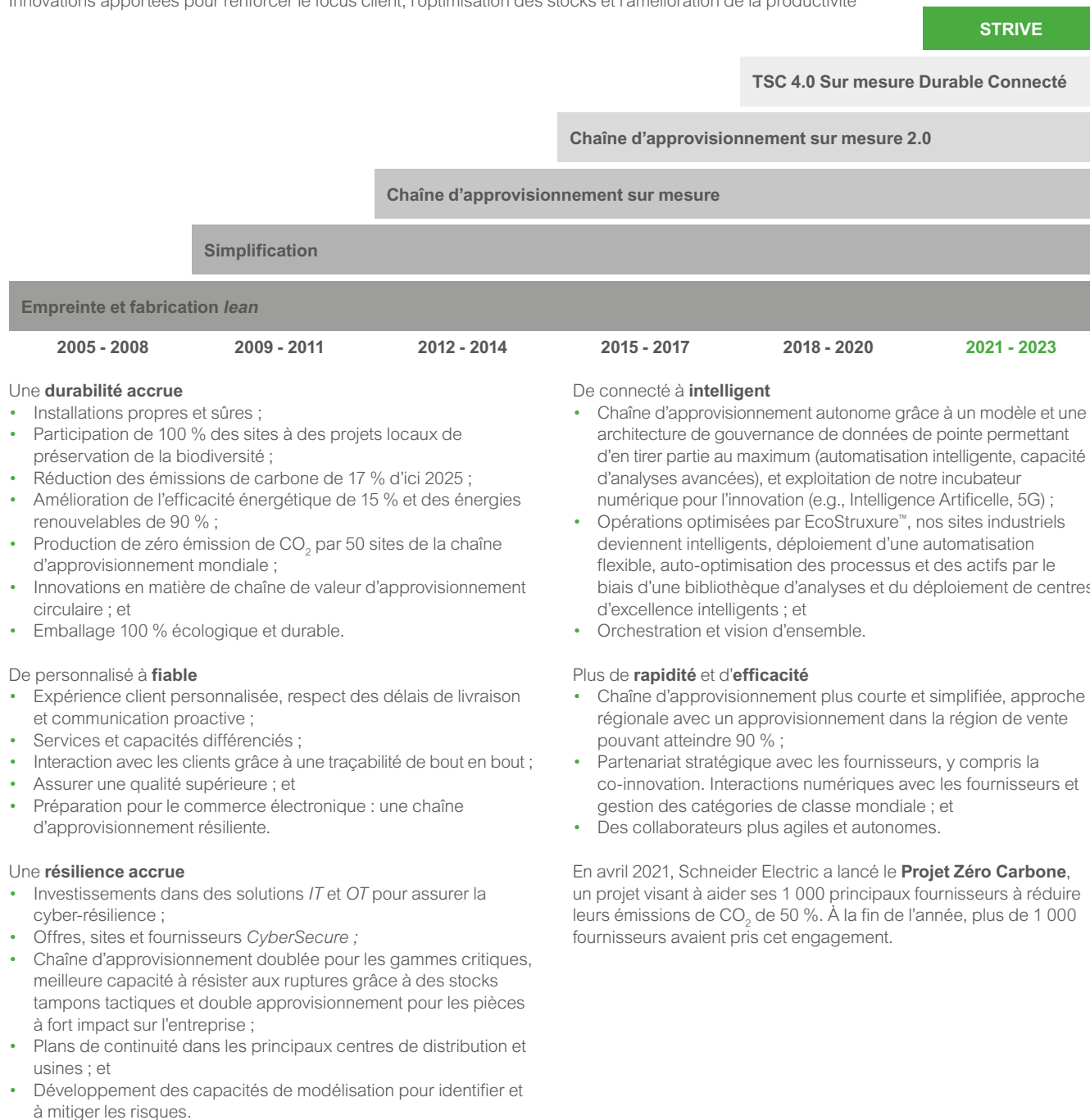
1.3.4 Chaîne d'approvisionnement mondiale

La chaîne d'approvisionnement mondiale de Schneider Electric est constituée d'éléments interdépendants qui couvrent l'ensemble du cycle d'approvisionnement.

En 2021, Schneider a lancé STRIVE, sa stratégie sur trois ans visant à établir la chaîne d'approvisionnement la plus agile, la plus innovante, la plus globale et en étant la plus adaptée à chaque client. STRIVE a six objectifs stratégiques.

Transformation de la chaîne d'approvisionnement : quelle prochaine étape ?

Innovations apportées pour renforcer le focus client, l'optimisation des stocks et l'amélioration de la productivité



80 000

collaborateurs Global Supply Chain

183

usines

94

centres de distribution dans 50 pays

150 000

lignes de commande par jour

1.3.5 SE Ventures

Notre préparation pour l'avenir

Le secteur de l'énergie s'achemine vers un écosystème énergétique décarboné, décentralisé et numérique. Le monde a besoin de nouvelles solutions et technologies pour progresser vers une économie zéro carbone, et les *start-up* développent actuellement ces technologies et ces modèles économiques révolutionnaires. Au travers de SE Ventures, sa branche de capital-risque, Schneider Electric s'engage auprès de ces *start-up* dans le monde entier. Notre équipe d'intelligence économique effectue des analyses approfondies sur les secteurs en croissance rapide en recherchant et en développant des cartes de marché afin de formuler des recommandations. Chaque opportunité de croissance est évaluée en tant qu'investissement, partenariat ou incubation potentielle. SE Ventures fournit des capitaux à des entrepreneurs audacieux qui peuvent ainsi bénéficier de l'expertise sectorielle, des actifs de R&D et de la clientèle mondiale de Schneider Electric. SE Ventures a développé un vaste réseau mondial d'innovation garantissant un accès précoce aux technologies de pointe et aux marchés en évolution rapide.

SE Ventures – périmètre d'intérêt



Nouveau paysage énergétique

Un avenir décentralisé décarboné, axé sur le numérique



Structures intelligentes

Connecter et décarboner le secteur du bâtiment



Industrie 4.0

Industrie durable, automatismes et force de travail connectée



Climate Tech

Transformer les entreprises en organisations zéro carbone

Exemples d'investissements de SE Ventures



Services de véhicules électriques

Services d'installation et d'intégration pour les technologies de transition énergétique.



Maintenance industrielle prédictive

Solutions basées sur l'IA pour les équipements critiques.



Logiciel de fabrication

Plateforme de travail connectée pour favoriser l'excellence en matière de fabrication.



Gestion de l'énergie domestique

L'outil de suivi et le logiciel d'énergie domestique fournissent des informations en temps réel sur la consommation d'énergie.



Ressources énergétiques distribuées

Logiciel basé sur l'IA pour prévoir, optimiser et contrôler les ressources énergétiques distribuées.



PROTERRA

Véhicules électriques

Véhicules de transport électrique zéro émission et solutions de véhicules électriques pour applications commerciales.



Cybersécurité

Plateforme de cybersécurité industrielle pour identifier, gérer et protéger les actifs OT, IOT.

500 M€

de fonds

36

investissements, dont 12 en 2021

6

incubations

200

co-innovations avec des *start-up*

1.4 Notre focus client

Satisfaire les attentes des clients

Grâce à son modèle d'opération intégré, Schneider offre une expérience unique à ses clients. Tous les processus de gestion des comptes et des commandes et le service client sont identiques à travers les activités de Schneider et dans toutes les régions géographiques du monde.



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



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



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



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



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

de leur transformation numérique afin de leur permettre d'atteindre leurs objectifs en matière de résilience et de développement durable.



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



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



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



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

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

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



Les distributeurs et détaillants : nos principaux partenaires de distribution sont des distributeurs électriques, des spécialistes des applications informatiques, de télécommunication et de centres de données, des distributeurs de bricolage, des commerçants et places de marché en ligne, et des distributeurs techniques spécialisés dans l'offre de solutions d'automatisation, de logiciels industriels, de produits de contrôle des accès et de sécurité. La distribution représente désormais environ 45 % du chiffre d'affaires total du Groupe. Nous sommes leader en transformation vers le commerce en ligne dans notre secteur, avec une forte accélération en 2021 grâce à une croissance de 23 % en glissement annuel. Pendant les 4 dernières années, nous avons doublé notre pénétration dans la commerce en ligne et aujourd'hui, nous sommes présents dans plus de 800 boutiques en ligne de nos partenaires de distribution. Nous avons continué à équiper nos clients et partenaires de distribution en offrant des solutions numériques, avec davantage de formations en ligne, de supports produits enrichis et d'outils numériques permettant la conception, la sélection, la configuration et le support client.



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



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



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



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



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



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



En tant qu'Entreprise à impact, nous devons être performant pour être responsable, et inversement. Notre mission au service du développement durable et de l'efficacité converge vers un monde positif pour le climat et équitable sur le plan social.



2 Développement durable

2.

2.1 Le Développement durable au cœur de notre stratégie	61	2.5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs	164
2.1.1 Notre vision stratégique pour des impacts positifs sur le long terme	62	2.5.1 Stratégie et vision 2025 des ressources humaines	166
2.1.2 Le <i>Schneider Sustainability Impact</i> : un outil unique de transformation	63	2.5.2 Diversité, équité, inclusion et bien-être	170
2.1.3 Mesurer notre contribution à un monde plus durable	68	2.5.3 Attractivité et développement des talents	177
2.1.4 Une gouvernance intégrée et transverse du développement durable	72	2.5.4 Rémunération et avantages sociaux	182
2.1.5 Un dialogue ouvert avec les parties prenantes	75	2.5.5 Dialogue et relations sociales	185
2.1.6 Principaux risques et opportunités ESG	81	2.6 Notre impact social pour une transition juste	188
2.1.7 Référentiels externes et principaux classements ESG	89	2.6.1 Offrir une vie meilleure grâce à l'accès à une électricité verte	190
2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance	92	2.6.2 Nos investissements à fort impact social	193
2.2.1 Charte de confiance, règles de bonne conduite de Schneider Electric	94	2.6.3 Mobiliser les nouvelles générations avec la Fondation Schneider Electric	195
2.2.2 Programme Éthique & Compliance	95	2.6.4 Développer l'accès à l'éducation et à l'emploi partout dans le monde	200
2.2.3 Interdire toute forme de corruption	101	2.7 Méthodologie et audit des indicateurs	206
2.2.4 Respect des réglementations fiscales	102	2.7.1 Éléments de méthodologie sur les indicateurs publiés	206
2.2.5 Viser la haute qualité et sécurité de nos produits	102	2.7.2 Éléments méthodologiques sur les indicateurs de la Taxonomie européenne	216
2.2.6 Cybersécurité, protection et confidentialité des données	105	2.7.3 Table de concordance du <i>Sustainability Accounting Standard (SASB)</i>	218
2.2.7 Droits humains	106	2.7.4 Table de concordance de la <i>Task-force Related Financial Disclosure (TCFD)</i>	220
2.2.8 Santé et sécurité des collaborateurs	109	2.7.5 Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière	224
2.2.9 Plan de vigilance	112	2.8 Indicateurs	226
2.2.10 Relations avec les sous-traitants intervenant sur des projets clients	116	2.8.1 Indicateurs environnementaux et climatiques	226
2.2.11 Relations durables avec les fournisseurs	117	2.8.2 Indicateurs sociaux	232
2.2.12 Vigilance auprès des communautés locales	124	2.8.3 Indicateurs sociétaux	240
2.3 Nos actions pour le climat	126		
2.3.1 Gouvernance climatique	128		
2.3.2 Notre feuille de route vers une trajectoire à 1,5°C	130		
2.3.3 Notre impact positif sur le climat avec EcoStruxure™	134		
2.3.4 Décarboner nos opérations d'ici 2030	136		
2.3.5 Décarboner notre chaîne d'approvisionnement d'ici 2050	140		
2.4 Une utilisation efficace des ressources	144		
2.4.1 Préserver la planète et sa biodiversité	146		
2.4.2 Éco-production	150		
2.4.3 Nos offres vertes	156		

Une introduction par notre Directeur Stratégie et Développement durable, Olivier Blum

L'entreprise la plus durable au monde en 2021

Depuis plus de dix ans, Schneider a inscrit le développement durable au cœur de son action. Cela étant, 2021 a marqué un tournant, et ce à plusieurs égards.

En janvier, nos efforts continus pour lutter contre le changement climatique et les inégalités sociales ont reçu la plus importante des reconnaissances externes lorsque la société canadienne de presse et de recherche Corporate Knights nous a placés en tête du classement des entreprises les plus durables au monde (*World's Most Sustainable Corporation*). Cette reconnaissance, suivie par de nombreuses autres distinctions en matière d'ESG en 2021, témoigne du réel impact positif à long terme qui est le nôtre.

La nécessité de lutter contre le changement climatique et les inégalités sociales a fait la une de l'actualité tout au long de l'année. En novembre, gouvernements et entreprises ont pris des engagements importants lors de la Conférence sur les changements climatiques COP26, mais ces annonces doivent maintenant se traduire en actions rapides et globales si nous voulons éviter un réchauffement climatique potentiellement catastrophique.

Nous partageons avec gouvernements et autres institutions, la responsabilité d'agir et pensons que les entreprises du secteur privé telles que Schneider jouent un rôle crucial dans la transition vers un monde plus éco-responsable et plus inclusif.

Ouvrir la voie en tant qu'Entreprise à impact

En tant qu'Entreprise à impact, nous sommes déterminés à intensifier notre impact concret et durable dans toutes les dimensions ESG (environnementales, sociales, gouvernance d'entreprise et éthique), des collaborateurs aux partenaires de la chaîne d'approvisionnement, aux clients, ainsi qu'aux communautés et institutions au niveau local et international. En intégrant le développement durable et l'impact sociétal dans chaque aspect de nos activités, nous créons de la valeur à long terme pour toutes les parties prenantes et assurons une croissance rentable.

Au cours de l'année, nous avons progressé dans la réalisation des objectifs du *Schneider Sustainability Impact* (SSI) 2021-2025. Ces objectifs sont alignés sur nos six engagements à long terme pour le climat, les ressources, l'égalité des chances, la confiance, les générations et les communautés locales, ainsi que sur les objectifs de développement durable des Nations Unies. Ce nouveau programme renforce nos engagements ESG en définissant 11 objectifs mondiaux, complétés par un nouvel objectif local permettant à nos entités par pays de relever des défis et de saisir des opportunités spécifiques. Les progrès accomplis dans l'atteinte des objectifs du SSI témoignent fidèlement de la transformation de notre entreprise, tant à l'échelle mondiale que sur le terrain.



Nos réalisations pour lutter contre le changement climatique et les inégalités sociales

Au premier trimestre 2021, nous avons lancé une nouvelle initiative visant à aider 1 000 de nos principaux fournisseurs à réduire leurs émissions de carbone de 50 % d'ici à 2025. Nous travaillons avec l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement pour évaluer, définir des stratégies et déployer des initiatives de décarbonations adaptées à la maturité et au champ d'action spécifiques de chaque fournisseur. Par ailleurs, nous avons relevé nos ambitions en matière de responsabilité environnementale et sociale de notre chaîne d'approvisionnement : nous progressons dans l'utilisation de ressources et matériaux plus durables dans nos produits et emballages, et auditions nos fournisseurs pour nous assurer qu'ils respectent les normes les plus strictes et les meilleures pratiques en matière d'éthique d'entreprise.

Depuis longtemps, nous nous engageons à aider à résoudre les problèmes sociaux et à promouvoir l'égalité des chances pour tous nos collaborateurs. À ce jour, 800 millions de personnes dans le monde n'ont pas accès à l'énergie : c'est pourquoi nous concevons et fournissons des solutions adaptées assurant l'accès à une énergie propre, sûre et fiable, premiers pas vers des opportunités éducatives, économiques et une meilleure qualité de vie.

Nous maintenons également l'accent mis sur l'apprentissage, le développement et l'amélioration des compétences, non seulement auprès des collaborateurs de différentes générations de Schneider, mais également via l'action de la Fondation Schneider Electric en faveur d'ONG locales qui déploient des programmes de formation professionnelle pour les jeunes. En 2021, nous avons franchi un seuil marquant, avec 300 000 jeunes formés à la gestion de l'énergie depuis le lancement du programme en 2009.

Fait tout aussi important, nous cherchons à instaurer la confiance avec nos parties prenantes en respectant les normes les plus strictes de gouvernance d'entreprise, grâce à des initiatives de suivi et de formation des équipes sur l'éthique, la cybersécurité, la sécurité et la qualité. Notre Charte de confiance 2021, nouvelle formulation de nos Principes de responsabilité, définit les attentes quant à la façon de travailler chez Schneider et fournit à nos équipes les moyens de faire face à tout comportement non éthique qu'elles pourraient rencontrer.

Ce ne sont là que quelques-uns des points marquants de 2021. À l'avenir, en tant qu'Entreprise à impact de premier plan en 2022, nous nous engageons à faire encore plus, encore plus vite.

▢ Pour en savoir plus sur notre performance, se reporter à la page 63 →

2.1 Le Développement durable au cœur de notre stratégie

Dans cette section

2.1.1	Notre vision stratégique pour des impacts positifs sur le long terme	62	2.1.4	Une gouvernance intégrée et transverse du développement durable	72
2.1.2	Le <i>Schneider Sustainability Impact</i> : un outil unique de transformation	63	2.1.5	Un dialogue ouvert avec les parties prenantes	75
2.1.3	Mesurer notre contribution à un monde plus durable	68	2.1.6	Principaux risques et opportunités ESG	81
			2.1.7	Référentiels externes et principaux classements ESG	89

2.

Distinctions 2021



Faits marquants en 2021

#1

société la plus durable du Monde selon Corporate Knights

3,92/10

score du *Schneider Sustainability Impact*, dépassant notre cible à 3,75/10

347 M

de tonnes de CO₂ économisées et évitées pour nos clients depuis 2018

+4 M

de personnes ont eu accès à une électricité verte en 2021

71 %

plus haut niveau d'engagement des collaborateurs

1 000+

fournisseurs engagés auprès du Projet Zéro Carbone

Chapitre 2 – Développement durable

2.1 Le Développement durable au cœur de notre stratégie

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

2.1.1.1 Une vision holistique et stratégique du développement durable

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

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

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

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

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

2.1.1.2 Une position unique pour lutter contre le changement climatique et les inégalités sociales

En tant que spécialiste mondial de la transformation digitale de la gestion de l'énergie et de l'automatisation, le Groupe met à contribution son expertise et ses solutions pour garantir à ses clients une énergie sûre, fiable, efficace, durable et connectée.

Le Groupe propose une offre intégrant des technologies et des solutions de pointe adaptées aux besoins de ses clients favorisant la transition vers une énergie plus électrique, digitalisée, décarbonée et décentralisée. Ces solutions permettent de trouver un équilibre entre la nécessité de réduire l'empreinte carbone de la planète et le droit humain inaliénable d'accéder à une énergie de qualité et au numérique.

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

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

Cette contribution positive est mesurée par les Revenus à impact positif de Schneider, qui représentent environ 71 % du chiffre d'affaires total du Groupe en 2021. Par ailleurs, pour contribuer davantage à un nouveau monde électrique et numérique, 100 % des projets d'innovation de Schneider Electric sont alignés sur son objectif, plus de 90 % étant soit strictement verts soit neutres. Dans cette transition vers un monde plus durable, le Groupe est convaincu qu'il ne faut oublier personne et que les entreprises doivent promouvoir une transition juste.

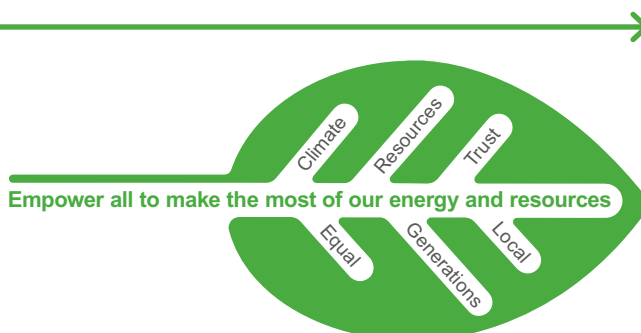
2.1.1.3 Un engagement envers les objectifs de développement durable des Nations Unies

Schneider Electric s'engage à prendre des mesures urgentes pour bâtir un avenir meilleur en accord avec les 17 objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies, et à mesurer son impact en toute transparence. Les ODD ont pour but de protéger la planète, de réduire la pauvreté ainsi que de promouvoir l'avènement de la paix et de la justice dans le monde. En suivant ses performances en matière de développement durable et en publiant ses résultats trimestriels, le Groupe respecte ses engagements vis-à-vis des ODD et s'impose comme un leader du secteur en ce qui concerne la responsabilité sociale des entreprises.

La feuille de route du développement durable du Groupe 2021-2025

Progresser dans la réalisation de notre engagement climatique pour atteindre la neutralité carbone dans les activités du Groupe.

Atteindre les 11 objectifs mondiaux et l'objectif local du *Schneider Sustainability Impact* (SSI) 2021-2025, ainsi que les 25 objectifs des *Schneider Sustainability Essentials* (SSE) dans le cadre de nos six engagements à long terme (climat, égalité, ressources, générations, confiance et local).



2.1.2 Le *Schneider Sustainability Impact*, un outil unique de transformation

2.1.2.1 Une démarche d'amélioration continue ancrée dans nos pratiques depuis 2005

Pour démontrer un impact significatif et initier un changement durable, une évaluation pertinente de la performance est nécessaire pour une entreprise et ses parties prenantes. Voilà pourquoi Schneider Electric définit des objectifs de Groupe précis et mesure ses résultats chaque trimestre depuis 2005 dans un tableau de bord communément appelé "baromètre". En 2018, ce baromètre a été renommé *Schneider Sustainability Impact* (SSI). Cet outil permet à Schneider de répondre à ses enjeux de développement durable et de progresser sur chacun des piliers de sa stratégie identifiés via sa matrice de matérialité. La note sur dix donne une mesure globale de la progression du Groupe en matière de développement durable. Cet outil permet également à Schneider Electric d'anticiper et de gérer ses risques et ses opportunités d'une manière efficace en mobilisant les acteurs clés autour d'objectifs précis et mesurés, et de résultats fiables. Les systèmes de mesure et d'évaluation de performance des SSI sont audités annuellement par un organisme tiers indépendant (assurance modérée). Chaque baromètre a pour ambition de :

- **Mobiliser** toute l'entreprise autour d'objectifs holistiques de développement durable impactant son écosystème ;
- **Communiquer** les plans d'amélioration du Groupe à ses parties prenantes ; et de
- Créer une **valeur systémique**.

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

2.1.2.2 Deux tableaux de bord complémentaires de performances développement durable pour progresser entre 2021 et 2025

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

1. **Agir pour le climat**, en investissant et en développant continuellement des solutions innovantes pour réduire les émissions carbone, conformément à notre *Carbon Pledge*.
2. **Utiliser efficacement les ressources**, en adoptant un comportement responsable et en utilisant au mieux les technologies numériques pour préserver la planète ;
3. **Agir dans le respect de nos principes de confiance**, en appliquant à nous-même, et à ceux qui nous entourent des normes sociales, de gouvernance et d'éthique exigeantes ;

4. **Garantir l'égalité des chances**, en veillant à ce que chacun de nos collaborateurs soit valorisé et bénéficie d'un environnement de travail inclusif pour se développer et donner le meilleur de lui-même ;
5. **Mobiliser toutes les générations**, en favorisant l'apprentissage, la formation et le développement des compétences de chaque génération pour ouvrir la voie aux générations suivantes ; et
6. **Soutenir les communautés locales**, en encourageant les initiatives locales et en permettant aux individus et aux partenaires de faire de la durabilité une réalité pour tous.

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

Le SSI traduit nos six engagements à long terme dans une série de 11 programmes hautement transformateurs et innovants. Les programmes seront suivis et publiés trimestriellement, audités annuellement et liés à des plans de rémunération à court terme pour plus de 64,000 employées. Un ajout notable au SSI en 2021 est l'aspect local, visant à déployer des actions spécifiques à chacun des marchés où le Groupe opère afin de stimuler tous les dirigeants et collaborateurs à mettre en place des mesures locales significatives.

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

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

2.1.2.3 Une vision pour l'après 2025 concernant le climat, la biodiversité et l'accès à l'énergie

Le changement climatique, la perte de biodiversité, et l'augmentation des inégalités, sont des questions ayant toutes des conséquences sur le long terme et qui ne peuvent pas être abordées qu'avec une vision à court terme : la résolution de ces problèmes nécessite la combinaison d'une vision à long terme et d'actions concrètes à court terme. La finalité du Groupe et de son SSI 2021-2025 s'inscrivent dans le cadre de la vision à plus long terme de Schneider (2050) pour un monde équitable et décarboné. Mais aussi dans le cadre des étapes clés à franchir en 2030 et 2040, présentées ci-dessous.

2030



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

2040

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

2050

Collaborer avec les fournisseurs vers une chaîne d'approvisionnement à zéro émission CO₂ nette.

2.1 Le Développement durable au cœur de notre stratégie

SCHNEIDER SUSTAINABILITY IMPACT

3,92/10

Score du *Schneider Sustainability Impact* de 2021⁽¹⁾
surpassant l'objectif fixé à 3,75/10



Schneider Sustainability Impact

Engagements à long terme
en faveur des ODD des
Nations Unies

Programmes SSE 2021-2025

Référence⁽²⁾

Progrès en 2021⁽³⁾

Objectif 2025

Climat



1.	Développer nos revenus avec un impact positif pour l'environnement ⁽⁴⁾	70 %	71 %	80 %
2.	Aider nos clients à économiser ou à éviter des millions de tonnes de CO ₂	263 M	347 M	800 M
3.	S'assurer que 1 000 fournisseurs majeurs réduisent leurs propres émissions de CO ₂	0 %	1 %	50 %

Ressources



4.	Augmenter la part de matières premières durables dans nos produits	7 %	11 %	50 %
5.	Exempter nos emballages primaires et secondaires de plastiques à usage unique et utiliser du carton recyclé	13 %	21 %	100 %

Confiance



6.	Garantir que nos fournisseurs stratégiques assurent un travail décent à leurs salariés ⁽¹⁾	--	En cours	100 %
7.	Mesurer le niveau de confiance de nos collaborateurs pour signaler des comportements non éthiques ⁽¹⁾	81 %	+0 pts	+10 pts

Égalité



8.	Accroître la diversité femme/homme, de l'embauche (50 %) aux managers juniors et intermédiaires (40 %), et aux équipes de dirigeants (30 %)	41/25/24	41/27/26	50/40/30
9.	Apporter l'accès à une électricité verte pour 50 M de personnes	30 M	+4,2 M	50 M

Générations



10.	Doubler les opportunités de recrutement des stagiaires, alternants et jeunes diplômés	4 939	x1,25	x2
11.	Former des personnes à la gestion de l'énergie	281 737	328 359	1 M

Local



+1.	Engager nos Présidents de pays et de zones à définir des programmes locaux impactant leurs communautés	0 %	100 %	100 %

(1) Le *Schneider Sustainability Impact* (SSI) fournit une mesure globale des progrès du Groupe par rapport à ses objectifs de durabilité sur une échelle de 10. Ce résultat est obtenu en convertissant la performance de chaque KPI sur une échelle de 10 points, en considérant que la performance de l'année de base reçoit un score de 3/10 et que l'objectif 2025 se traduit par un score de 10/10. Pour chaque indicateur, le score pertinent est obtenu par interpolation linéaire et arrondi à la deuxième décimale inférieure. Le score global de l'outil est la moyenne des scores de chaque KPI avec un poids égal, à l'exclusion de l'engagement local (SSI #+1). À titre d'exception, en 2021, deux autres KPI sont exclus : SSI #6, car le programme est toujours en cours de développement, et SSI #7, parce que 2021 est l'année de référence.

(2) En général, la performance de 2020 sert de référence pour les programmes SSI, à l'exception de deux programmes mesurés par rapport à une référence de 2019 pour atténuer les impacts COVID-19 (SSI #1 sur les revenus d'impact et SSI #10 sur les opportunités pour la prochaine génération).

(3) Chaque année, Schneider Electric obtient un niveau d'assurance « modérée » sur la méthodologie et les progrès de la part d'un organisme tiers indépendant pour tous les indicateurs du SSI (hormis les indicateurs SSI #6, SSI #7, et SSI #+1 en 2021), conformément à la norme d'assurance ISAE 3000 (voir le rapport du vérificateur indépendant à la page 224). Veuillez-vous référer à la page 206 pour la présentation méthodologique de chaque indicateur. La performance 2021 est également discutée plus en détail dans chaque section de ce rapport.

(4) Pour les exigences de *reporting* dans le cadre du règlement européen sur la taxonomie, veuillez-vous référer à aux pages 68 et 216.

Schneider Sustainability Essentials

Engagements à long terme
en faveur des ODD des
Nations Unies

Programmes SSE 2021-2025

Référence⁽²⁾

Progrès en 2021⁽³⁾

Objectif 2025

Climat



1.	Décarboner nos opérations avec des sites Zéro-CO ₂	30	51	150
2.	Substituer nos offres Moyenne Tension avec des alternatives innovantes sans gas SF ₆	0 %	38 %	100 %
3.	Consommer de l'électricité provenant de sources renouvelables	80 %	82 %	90 %
4.	Améliorer l'efficacité CO ₂ dans le transport de marchandises	0 %	-1 %	15 %

Ressources



5.	Améliorer l'efficacité énergétique pour nos sites	0 %	6,6 %	15 %
6.	Augmenter les revenus de nos produits couverts par Green Premium™	77 %	78 %	80 %
7.	Convertir notre flotte de véhicules d'entreprise en véhicules électriques	1 %	7,7 %	33 %
8.	Déployer des programmes locaux de conservation et de restauration de la biodiversité sur nos sites	0 %	0 %	100 %
9.	Donner une seconde vie aux déchets grâce aux site labélisés "Du déchet vers la Ressource"	120	126	200
10.	Éviter la consommation de ressources primaires par la "récupération en fin de vie" depuis 2017 (tonnes métriques)	157 588	203 881	420 000
11.	Déployer une stratégie de conservation de l'eau et un plan d'action pour les sites situés dans des zones soumises à un stress hydrique	0 %	9 %	100 %

Confiance



12.	Déployer d'un programme d'Excellence Sociale sur plusieurs niveaux de fournisseurs ⁽³⁾	--	En cours	--
13.	Former nos employés chaque année à l'éthique et à la cybersécurité	90 %	96 %	100 %
14.	Diminuer le taux d'incident médicaux à 0,38 ou moins	0,79	0,65	0,38
15.	Réduire les rebuts des unités de sécurité appelées	4 202	4 024	2 101
16.	Être dans le top 25 % des notations externes de la performance en cybersécurité	Top 25 %	Top 25 %	Top 25 %
17.	Évaluer nos fournisseurs dans le cadre de notre Plan de vigilance	374	1 203	4 000

Égalité



18.	Réduire l'écart salarial pour toutes les femmes et tous les hommes (femmes et hommes)	F : -1,73 % H : 1,00 %	-1,61 % 1,11 %	<1 %
19.	Augmenter la souscription à notre Plan annuel d'actionnariat salarié mondial (WESOP)	53 %	61 %	60 %
20.	Payer nos employés au minimum un salaire décent ⁽⁴⁾	99 %	100 %	100 %
21.	Multiplier le nombre d'actions de développement à l'initiative des employés sur la plateforme Open Talent Market	5 019	x2,1	x4

Générations



22.	Soutenir la montée en compétence numérique de nos employés	41 %	74 %	90 %
23.	Fournir à nos employés l'accès à un programme qui soutient un développement significatif dans les étapes ultérieures de leur carrière professionnelle	--	En cours	90 %
24.	Augmenter le niveau d'engagement de nos employés (Employee Engagement Index)	69 %	71 %	75 %

Local



25.	Augmenter le nombre de jours de volontariat depuis 2017	18 489	27 981	50 000

(1) Généralement, les performances de 2020 servent de référence pour les programmes Schneider Sustainability Essentials (SSE), à l'exception des programmes SSE #5, SSE #14 et SSE #20 mesurés par rapport à une référence de 2019 pour atténuer les impacts du COVID-19.

(2) Chaque année, Schneider Electric obtient un niveau d'assurance « modérée » sur la méthodologie et les progrès de la part d'un organisme tiers indépendant pour tous les indicateurs du SSE (hormis les indicateurs SSE #12 et SSE #23, en 2021), conformément à la norme d'assurance ISAE 3000 (voir le rapport du vérificateur indépendant à la page 224). Veuillez-vous référer à la page 206 pour la présentation méthodologique de chaque indicateur. La performance 2021 est également discutée plus en détail dans chaque section de ce rapport.

(3) SSE #12 sur le Programme d'"Excellence sociale" est actuellement en cours de développement et sera déployé en 2023.

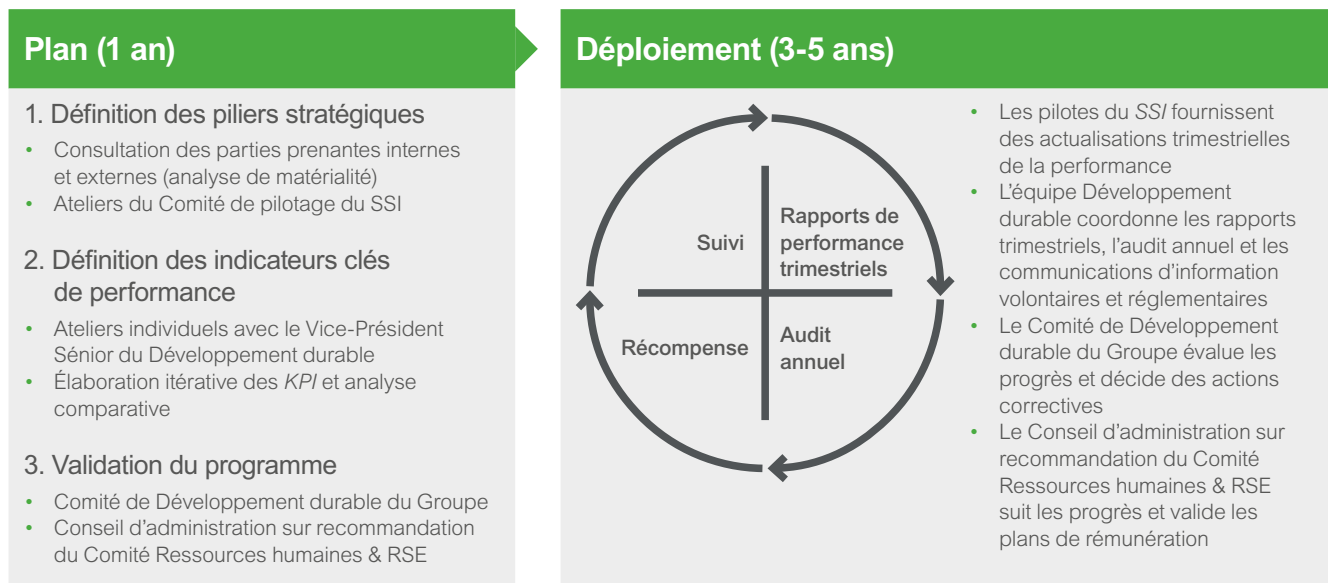
(4) Fin 2021, 99,99% des employés éligibles étaient payés au-dessus du salaire décent. Les quelques écarts restants ont été comblés début 2022, de sorte que tous les employés éligibles de Schneider Electric sont désormais payés un salaire décent. Le résultat final de l'indicateur pour 2021 a été arrondi à 100%.

Chapitre 2 – Développement durable

2.1 Le Développement durable au cœur de notre stratégie

2.1.2.4 Processus de sélection et déploiement des engagements

2.1.2.4.1 Processus de définition de la stratégie de développement durable



2.1.2.4.2 Planification des programmes

Analyse des enjeux matériels

Tous les trois à cinq ans, le Groupe définit un nouveau tableau de bord *Schneider Sustainability Impact* (SSI) à la suite d'un exercice d'identification des enjeux de développement durable à partir d'apports externes et internes.

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

Définition des programmes de transformation

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

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

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

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

- Les plans d'amélioration sont maintenus dans le baromètre et leur ambition renouvelée ou augmentée ;
- Les plans d'amélioration évoluent, de nouveaux indicateurs plus innovants ou plus adaptés sont mis en place couvrant le même sujet ; les anciens indicateurs continuent si besoin d'être suivis en interne ;

- Les plans d'amélioration sortent du baromètre, c'est le cas des indicateurs qui ont atteint un seuil ; ils continuent si besoin d'être suivis en interne ; ou
- Des plans d'amélioration répondant à de nouveaux enjeux sont mis en place.

Gouvernance et validation du SSI

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

2.1.2.4.3 Déploiement du programme

Une communication trimestrielle et annuelle transparente

Les résultats trimestriels sont supervisés par le Comité de développement durable du Groupe qui décide des actions correctives nécessaires pour atteindre les objectifs, ce comité se réunit trimestriellement. Le Comité Ressources Humaines & RSE au sein du Conseil d'administration procède à un examen annuel de la politique de développement durable du Groupe, en analysant notamment la performance du SSI.

Les résultats annuels extra-financiers sont présentés en même temps que les résultats financiers par Jean-Pascal Tricoire, Président du Conseil d'administration et président-directeur général de Schneider Electric, afin de démontrer l'engagement du Groupe à intégrer la durabilité dans la stratégie à long terme de l'entreprise. En outre, depuis 2014, les résultats trimestriels sont présentés en même temps que les informations financières trimestrielles aux investisseurs institutionnels par le directeur Financier.

Vérification externe annuelle

Chaque année, Schneider Electric obtient un niveau d'assurance "limité" de la part d'un vérificateur tiers indépendant pour l'ensemble des systèmes SSI et SSE, conformément à la norme d'assurance ISAE 3000 (cf. Rapport du vérificateur indépendant à la page 224).

Récompenser les employés pour leurs performances

Depuis 2011, le score SSI est inclus dans la rémunération variable des fonctions globales et des dirigeants de l'entreprise. En France, depuis 2012, le SSI est également intégré dans le plan d'intéressement aux résultats de l'entreprise pour les entités françaises, Schneider Electric Industries et Schneider Electric France. Depuis 2019, le poids du critère SSI est passé de 6 % à 20 % dans la partie collective de l'intéressement annuel à court terme, soulignant ainsi l'importance du développement durable sur l'agenda de Schneider Electric. De plus amples détails sont fournis dans la section "Rémunération et avantages" à la page 182.

En 2021, la performance du SSI a un impact sur les plans de rémunération à court terme de 64 000 managers.

Une communication active sur les performances en matière de développement durable

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

- Les conférences téléphoniques trimestrielles sur les résultats financiers et extra-financiers du Groupe auprès des investisseurs et de la presse économique ;
- Le site Internet du Groupe (communiqués de presse trimestriels, présentation des résultats trimestriels intégrés) ;
- L'intranet (notamment une vidéo interne trimestrielle faisant intervenir le PDG et le Directeur financier concernant les résultats du trimestre ; ces vidéos ont une forte visibilité interne) ;
- Les communications auprès du Conseil d'administration via son Comité Ressources humaines & RSE, et du Comité exécutif ;
- Les rapports annuels du Groupe (Document d'Enregistrement Universel avec notamment le rapport des commissaires aux comptes, Rapport développement durable, rapport intégré) ;
- La note interne trimestrielle aux managers sur le suivi du niveau d'atteinte des objectifs liés aux rémunérations variables ; et
- Les événements clients ou investisseurs.

Aperçu des cinq baromètres depuis 2005, et exemples d'objectifs atteints

2005-2008	2009-2011	2012-2014	2015-2017	2018-2020	2021-2025
Nombre de KPI					
10 objectifs clés	13 objectifs clés	14 objectifs clés	16 objectifs clés	21 objectifs clés	11+1 objectifs clés
Score sur 10					
8/10 Performance Globale en 2008	9,38/10 Performance Globale en 2011	9,52/10 Performance Globale en 2014	9,58/10 Performance Globale en 2017	9,32/10 Performance 2020 globale	3,92/10 Performance Globale en 2021
Faits marquants					
-20 % Nombre de jours d'arrêt pour cause d'accident du travail (par collaborateur et par an)	1 291 768 Foyers de la "base de la pyramide" électrifiés grâce aux solutions Schneider Electric	460 Missions réalisées via l'ONG "Schneider Electric Teachers"	98,4 % de nos entités ont passé avec succès notre évaluation interne d'Éthique et Responsabilité	9 Indicateurs ont vu leur objectif rehaussé en 2019	Nouvel outil Schneider Sustainability Essentials avec 25 objectifs
>120 Profil environnementaux de produits	70,4 % de nos collaborateurs travaillant dans des sites certifiés ISO 14001	16 % De réduction des émissions de CO ₂ dans les transports.	100 % des produits en R&D conçus avec Schneider ecoDesign Way™	100 % des employés travaillent dans des pays avec programmes de congés parentaux déployés.	Dimension locale avec plus de 200 engagements pris par les présidents de zones te pays.

2.1 Le Développement durable au cœur de notre stratégie

2.1.3 Mesurer notre contribution à un monde plus durable

Schneider Electric a été l'une des premières entreprises à adopter une communication transparente de son chiffre d'affaires durable, et a créé en 2019 sa propre méthodologie de calcul des "revenus à impact positif", regroupant les offres qui apportent une efficacité environnementale à ses clients sans avoir d'incidence dommageable majeure sur l'environnement. Récemment, l'Union européenne (UE) a fait preuve de *leadership* à l'échelle internationale en étant la première institution à élaborer un règlement et une Taxonomie visant à orienter les investissements vers des activités durables, ce que le Groupe accueille très favorablement. Les deux méthodologies sont en partie concordantes, mais diffèrent à ce jour concernant les activités éligibles et les segments finaux devant être exclus. Le Groupe souhaite contribuer à un meilleur alignement au cours des années à venir, pour fournir à toutes ses parties prenantes des indicateurs standardisés et leur permettre de contribuer à façonner un avenir plus durable pour tous.

2.1.3.1 Une Entreprise à impact

La raison d'être de Schneider Electric est de permettre à chacun de tirer le meilleur de son énergie et de ses ressources, afin de concilier progrès et développement durable pour tous. La différenciation du Groupe réside dans la complémentarité de ses actions pour atteindre des performances environnementales, sociales et éthiques exceptionnelles, tout en accompagnant ses clients dans leurs démarches vers zéro émission nette de CO₂. Schneider est le partenaire digital de ses clients, au service du développement durable et de l'efficacité.

Le Groupe propose une offre intégrée de technologies et de solutions de pointe adaptées aux besoins de ses clients, favorisant la transition vers une énergie plus électrique, digitalisée, décarbonée et décentralisée. Ces solutions dites "actives", qui consistent à optimiser l'ensemble du cycle de l'énergie grâce à des produits, systèmes, services et logiciels de maîtrise de l'énergie, aident à adapter et améliorer la résilience de l'humanité à l'évolution du climat.

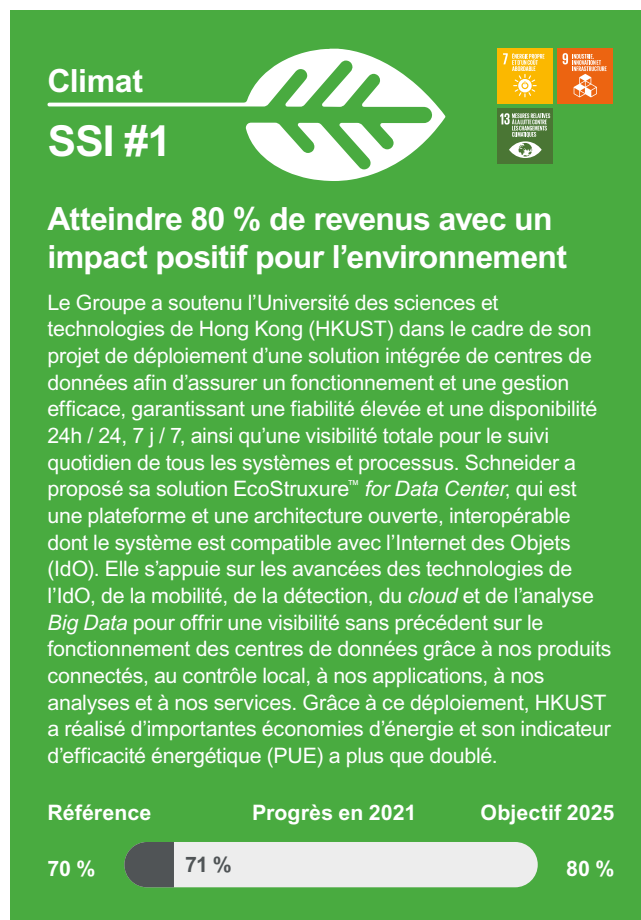
Le Groupe suit cet impact dans l'outil *Schneider Sustainability Impact* (SSI) et s'engage à aider ses clients à économiser et à éviter 800 millions de tonnes de CO₂ d'ici 2025 (cumulés depuis 2018). Fin 2021, le Groupe a atteint 347 millions de tonnes de CO₂ au titre de cet engagement. La méthodologie et les résultats de cet indicateur sont vérifiés chaque année dans le cadre de l'audit extra-financier.

2.1.3.2 Pionnier de la communication transparente sur les revenus durables

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

En 2019, lorsque le Groupe a été l'une des premières entreprises à communiquer de manière proactive des informations sur la part de son chiffre d'affaire venant des offres qui apportent une efficacité environnementale à ses clients sans avoir d'incidence dommageable majeure sur l'environnement. L'indicateur était appelé "chiffre d'affaires vert". Pour correspondre aux normes du marché, ces ventes sont désormais appelées "revenus à impact positif de Schneider"⁽¹⁾, afin d'éviter toute confusion avec la terminologie de la nouvelle Taxonomie européenne. En 2021, le Groupe a franchi une étape

supplémentaire en s'engageant, dans le cadre du SSI, à ce que les revenus à impact positif de Schneider atteignent 80 % du chiffre d'affaires du Groupe d'ici 2025. Chaque année, la performance du SSI a un impact sur les bonus de plus de 64 000 employés.



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

1. Des **architectures d'efficacité énergétique** qui apportent de l'efficacité au niveau de l'énergie et/ou des ressources.
2. Des **architectures de renfort de réseau et de réseaux électriques intelligents** qui contribuent à l'électrification et la décarbonation.
3. Des **produits offrant des performances vertes différenciantes**, fléchés grâce à notre programme Green Premium™.
4. Des **services** qui apportent des avantages en termes de **circularité** (allongement de la durée de vie et de la disponibilité des actifs, optimisation des opérations de maintenance, réparation et rénovation) et **d'efficacité énergétique** (maintenance pour préserver la performance opérationnelle des équipements et éviter une diminution de leur efficacité énergétique dans le temps).

En outre, le chiffre d'affaires découlant d'activités avec des secteurs liés aux énergies fossiles sont exclus de manière systématique, notamment les secteurs du pétrole et du gaz, de l'extraction de charbon et de la production électrique à partir de combustibles fossiles, conformément aux pratiques de *reporting* en vigueur en matière de responsabilité sociale de l'entreprise et de finance durable, bien que les technologies de Schneider apportent aussi de l'efficacité en termes de CO₂ et d'utilisation des ressources dans ces secteurs. Conformément à la stratégie de Schneider visant à éliminer le SF₆ de ses offres d'ici 2025, les appareils de commutation

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

qui en contiennent destinés à des applications moyenne tension sont également exclus. Par ailleurs, les technologies neutres telles que la signalisation, les racks et enceintes, le contrôle d'accès ou l'éclairage d'urgence sont exclues.

Sur la base de notre évaluation, qui couvre 100 % du chiffre d'affaires consolidé de Schneider, la part totale des revenus à impact positif de Schneider est de 71 % en 2021, contre 70 % en 2019.

Par ailleurs, pour contribuer davantage à un nouveau monde électrique et numérique, 100 % des projets d'innovation de Schneider sont alignés sur sa mission, dont plus de 90 % sont soit des innovations à impact ou neutres suivant la définition de Schneider. Cela concerne chaque innovation qui contribue à un monde décarboné, comme l'efficacité énergétique et des processus industriels, l'optimisation des ressources, les projets sans SF₆ ou les offres Green Premium™. La méthodologie de calcul de ce résultat est similaire à celle utilisée pour déterminer les revenus à impact positif de Schneider, et ne doit pas être confondue avec les dépenses d'investissement ("CapEx") ou les dépenses d'exploitation ("OpEx") éligibles aux fins de la Taxonomie de l'UE.

2.1.3.3 Nouvelles exigences en vertu du Règlement Taxonomie européen

L'adoption en 2020 du règlement européen sur la Taxonomie (Règlement (UE) 2020/852) établit un système de classification à l'échelle de l'Union européenne permettant d'identifier les activités économiques considérées comme durables sur le plan environnemental dans le cadre du projet à long terme de l'Union européenne visant à encourager la réorientation des flux financiers vers des objectifs de durabilité. Des actes délégués spécifiques précisent (ou préciseront), pour chacun des six objectifs environnementaux identifiés, les activités susceptibles d'apporter une contribution substantielle à un objectif (éligibilité).

Objectifs pour lesquels un acte délégué a été publié (pris en compte dans l'évaluation d'éligibilité et pouvant être amendés) :

1. Atténuation du changement climatique ; et
2. Adaptation au changement climatique.

Objectifs pour lesquels aucun acte délégué n'a été publié à ce jour :

3. Utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines ;
4. Transition vers une économie circulaire ;
5. Prévention et réduction de la pollution ; et
6. Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

Conformément à l'article 8 du règlement Taxonomie et à l'acte délégué publié le 6 juillet 2021, les parts du chiffre d'affaires, des dépenses d'investissement ("CapEx") et des dépenses d'exploitation ("OpEx") liées à des produits ou services associés à des activités économiques pouvant être considérées comme durables sur le plan environnemental doivent être publiées progressivement au cours des exercices 2021 à 2023. Pour l'exercice 2021, les grandes entreprises sont tenues de publier ces trois indicateurs clés de performance (KPI) pour les activités éligibles aux objectifs climatiques conformément aux actes délégués sur le climat déjà publiés.

Les activités éligibles devront ensuite être soumises à une évaluation, afin de déterminer si elles sont alignées sur la Taxonomie et peuvent être déclarées comme telles, ce qui signifie que les entreprises devront démontrer que les activités éligibles ne causent pas de préjudice important à aucun des cinq autres objectifs environnementaux (principe consistant à « ne pas causer de préjudice important ») et respectent des garanties minimales en matière sociale (par exemple OCDE, Nations Unies).

2.1.3.4 Inclusion progressive des activités économiques dans la Taxonomie de l'UE

Dans ce rapport, nous mettons l'accent sur l'éligibilité au regard des actes délégués climat de la Taxonomie publiés à ce jour.

Principales activités économiques de Schneider Electric éligibles à la Taxonomie selon les actes délégués actuels :

 Efficacité énergétique dans les bâtiments	 Segment final mobilité à faibles émissions de CO ₂	 Segment final énergies renouvelables	 Transmission et distribution d'électricité	 Services liés à la performance énergétique des bâtiments
Automatismes du bâtiment et systèmes de contrôle des bâtiments économes en énergie	Stations de charge pour véhicules électriques et technologies de renfort réseau associées	Technologies liées aux énergies renouvelables, équipant des capacités de production d'énergie éolienne et solaire	Équipements et projets pour la construction d'infrastructures de transmission et de distribution	Services techniques de conseil, tels que les audits énergétiques, les simulations et les formations
Systèmes intelligents de suivi et régulation des systèmes de chauffage	Infrastructures électriques pour les transports publics urbains et suburbains		Technologies de communication et de contrôle pour la contrôlabilité et l'observabilité du système électrique, telles que les logiciels d'automatisation avancés	Services de gestion de l'énergie
Thermostats par zones et dispositifs de suivi intelligent des charges électriques ou thermiques	Infrastructures portuaires pour l'alimentation électrique des navires à quai ainsi que l'électrification et l'efficacité des opérations portuaires			Contrats de performance énergétique
Part des activités économiques éligibles à la Taxonomie dans le chiffre d'affaires total, les dépenses d'investissement ("CapEx") et les dépenses d'exploitation ("OpEx") totales du Groupe 28 % du chiffre d'affaires 27 % des CapEx 23 % des OpEx				

- Plus d'informations sur le modèle économique et la stratégie de Schneider Electric à la **page 20** →
- Plus d'informations sur l'impact de Schneider sur le développement durable à la **page 63** →
- Plus d'informations sur la méthodologie de Schneider Electric en matière d'économies et d'évitement à la **page 134** →
- Plus d'informations sur Green Premium™ à la **page 156** →

Chapitre 2 – Développement durable

2.1 Le Développement durable au cœur de notre stratégie

La publication d'informations complètes sur l'éligibilité et l'alignement au titre des six objectifs environnementaux est prévue pour 2024 (exercice 2023).

Il convient de noter que l'application progressive des exigences de *reporting* et la nature évolutive du cadre réglementaire signifient que les KPIs présentés dans ce rapport peuvent évoluer à l'avenir. Un acte délégué complémentaire définissant d'autres activités éligibles au titre de l'objectif d'atténuation du changement climatique fait en outre l'objet d'une consultation publique à la date de rédaction du présent rapport, et les actes délégués relatifs aux quatre objectifs environnementaux restants pourraient être publiés en 2022. Cela signifie qu'un nombre plus élevé d'activités de Schneider pourrait être progressivement inclus dans le cadre de référence de la Taxonomie.

À titre d'exemple, cela peut concerner les offres du Groupe liées aux architectures de renfort de réseau et de réseaux électriques intelligents qui contribuent à l'électrification et la décarbonation, les produits offrant des performances vertes différenciantes (fléchés grâce à notre programme Green Premium™) ou les services qui apportent des avantages en termes de circularité. Un autre exemple concerne les activités du Groupe liées aux automatismes industriels, qui peuvent produire des avantages environnementaux significatifs.

2.1.3.5 Adhésion de Schneider Electric à la Taxonomie de l'UE

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

Le Groupe est disposé à partager son expérience et à travailler en collaboration et de manière constructive avec les parties prenantes concernées pour promouvoir la transition vers une économie durable et faible en émissions de carbone. En particulier, des experts du Groupe participent à la Plateforme sur la finance durable, un groupe d'experts qui accompagne la Commission Européenne dans l'élaboration des critères techniques.

2.1.3.6 Chiffre d'affaires éligible à la Taxonomie conformément à l'acte délégué relatif au volet climatique

Schneider Electric a identifié de nombreuses activités éligibles aux termes de l'acte délégué de l'UE relatif au volet climatique applicable à ce jour. La liste de ces activités est présentée dans

la note méthodologique figurant à la page 216. En 2021, les activités éligibles à la Taxonomie représentent 28 % du chiffre d'affaires, soit 8 032 millions d'euros sur 28 905 millions d'euros de chiffre d'affaires total. Le chiffre d'affaires non-éligible est donc de 72%.

Ces chiffres résultent de la première évaluation de l'éligibilité des activités de Schneider, qui associe deux approches : d'une part, une approche fondée sur l'offre (c'est-à-dire sur la nature des technologies), consistant à examiner les produits de chaque ligne d'activité par rapport aux définitions des activités économiques énoncées dans l'acte délégué climat de l'UE, et, d'autre part, une approche par segment final, consistant à examiner, pour chaque ligne de produits, le chiffre d'affaires généré par les segments finaux éligibles à la Taxonomie (principalement le transport vert et les énergies renouvelables). Les doubles comptabilisations entre ces deux approches sont ensuite supprimées avant la consolidation.

2.1.3.7 Dépenses d'investissement ("CapEx") et dépenses d'exploitation ("OpEx")

En 2021, la part des dépenses d'investissement éligibles à la Taxonomie s'élève à 27 % du total, soit 757 millions d'euros sur 2 764 millions d'euros. La part des CapEx non-éligible est donc de 73 %.

Tous les coûts comptabilisés selon la norme IFRS 16 liés à la location à long terme de bâtiments sont considérés comme éligibles. Les dépenses d'investissement liées aux actifs ou processus associés à des activités éligibles selon la Taxonomie, y compris les dépenses d'investissement en recherche et développement (R&D), ont été calculées à l'aide de clés d'allocation du chiffre d'affaires éligible par activité. En 2021, les dépenses d'investissement liées à des mesures individuelles éligibles n'ont pas été évaluées.

En 2021, la part des dépenses d'exploitation éligibles à la Taxonomie s'élève à 23 %, soit 291 millions d'euros sur 1 276 millions d'euros (R&D). La part des OpEx non-éligibles est donc de 77%.

Seuls les coûts de R&D non capitalisés sont indiqués ici. Les OpEx liées à la rénovation des bâtiments, aux locations à court terme, à l'entretien et à la réparation, ainsi que les autres dépenses liées à la gestion quotidienne des actifs représentent moins de 116 millions d'euros, et sont donc considérées comme non significatives pour les activités de Schneider Electric et sont exclues du calcul du KPI.

□ Pour en savoir plus sur notre **méthodologie d'évaluation au regard de la Taxonomie de l'UE**, se reporter à la **page 216** ➔

Zoom sur une activité éligible à la Taxonomie : le conseil en développement durable

L'activité de conseil en développement durable de Schneider Electric regroupe l'ensemble du portefeuille de solutions Schneider Electric de manière à fournir à nos clients un accompagnement de bout en bout pour mener à bien leur transition vers des activités durables et atteindre zéro émission nette, depuis l'élaboration d'une stratégie climatique jusqu'à la mise en œuvre et le déploiement de nos offres durables.

Par exemple, Schneider Electric accompagne le Groupe VELUX, leader mondial des fenêtres de toit, dans la définition d'un programme mondial visant à réduire efficacement sa consommation d'énergie et à développer les capacités renouvelables de chacune de ses usines. Ce projet, conçu pour

aider le groupe VELUX à atteindre son objectif de neutralité carbone d'ici 2030 et à accélérer son programme pour une neutralité carbone à vie (*Lifetime Carbon Neutral*), englobe l'évaluation énergétique de tous les sites de production, moyennant la définition et la mise en œuvre de plans d'action "zéro carbone", le soutien de son programme d'excellence énergétique conformément à la norme ISO 50001, l'amélioration de l'efficacité énergétique, l'expansion des systèmes de chauffage renouvelable et des capacités électriques sur site afin d'éliminer progressivement les combustibles fossiles, et le déploiement d'un système de suivi global grâce à l'outil EcoStruxure™ Resource Advisor de Schneider Electric, permettant de mesurer et d'analyser la consommation d'énergie.

Zoom sur les systèmes de gestion des bâtiments (BMS)

En raison de leur forte consommation d'énergie et des émissions de carbone liées à la fabrication des matériaux et à leur construction, les bâtiments représentent près de 40 % des émissions mondiales de gaz à effet de serre (GES). Décarboner les bâtiments et assurer leur utilisation efficace de l'énergie appelle à la mise en œuvre de solutions plus intelligentes contribuant à lutter contre le changement climatique. Ces activités sont dénommées "Fabrication d'équipements à bon rendement énergétique pour la construction de bâtiments" (3.5) dans l'acte délégué de l'UE relatif au volet climatique.

Notre solution EcoStruxure™ *Building Operation* est une plateforme d'intégration logicielle ouverte et évolutive. Elle offre aux utilisateurs un tableau de bord unique pour la surveillance et l'exploitation efficaces des systèmes de gestion des bâtiments, qui permettent d'améliorer l'efficacité du bâtiment, l'utilisation des actifs, la disponibilité des systèmes et le confort des personnes, grâce à l'intégration des systèmes de chauffage, ventilation et climatisation (HVAC), des systèmes électriques, d'éclairage, de sécurité, d'incendie, d'alimentation énergétique et d'autres sous-systèmes. Grâce à sa connectivité avancée et à l'intégration de systèmes hétérogènes, le suivi, le contrôle et l'organisation des données collectées dans les différents systèmes ainsi que les prises de décision fondées sur les données, sont assurées depuis une plateforme unique.

Notre solution offre ainsi une visibilité accrue, améliore les processus de décision, optimise le moment et la manière dont l'électricité est utilisée, et permet une réduction proactive de la consommation d'énergie.

À titre d'exemple, notre solution déployée dans l'hôtel Cinnamon Grand Colombo, le plus grand hôtel du Sri Lanka, permet d'économiser 4 000 tonnes d'émissions de GES par an. Si certains dispositifs d'économie d'énergie étaient déjà en place, le personnel d'exploitation n'était pas en mesure d'identifier les zones spécifiques associées aux pertes d'énergie. Il était nécessaire d'améliorer la lisibilité des données pour développer des stratégies efficaces d'économie d'énergie. Après un premier audit énergétique, il a été recommandé de mettre à niveau le Système de gestion du bâtiment (BMS) existant de l'hôtel, en déployant la solution EcoStruxure™ *Building Operation* de Schneider Electric. À l'hôtel Cinnamon Grand Colombo, la solution EcoStruxure™ pilote l'ensemble des installations électriques et mécaniques de l'hôtel, qui incluent des systèmes de climatisation, d'évacuation, de ventilation, des pompes, des chaudières à vapeur et à eau chaude, des compteurs d'énergie et des refroidisseurs à paliers magnétiques à haut rendement de la société Smardt. L'hôtel dispose aujourd'hui d'un système efficace de suivi et de gestion de l'énergie et d'établissement des rapports correspondants, qui lui permettent de réaliser des économies dans l'ensemble du bâtiment.

Zoom sur les automatismes industriels

Schneider Electric travaille main dans la main avec des entreprises industrielles pour automatiser leurs opérations et, ce faisant, les aide à réduire ou à éliminer les émissions de carbone et à optimiser leur utilisation des ressources. De l'installation de capteurs intelligents et de dispositifs connectés jusqu'aux contrôleurs de processus associés à une analyse logicielle, les systèmes d'automatismes industriels permettent d'améliorer les opérations de suivi et de contrôle et de définir des stratégies d'optimisation. Ils permettent d'obtenir des gains directs en termes d'efficacité énergétique, ainsi que des gains indirects grâce à une amélioration de la maintenance, en évitant des hausses de la consommation d'énergie causées par les temps d'arrêts des machines, les processus de démarrage et d'arrêt correspondants, et les produits défectueux. Les systèmes de suivi avancés permettent également de réduire les risques de pollution environnementale. À ce titre, ils constituent des leviers majeurs pour l'atténuation du changement climatique, la prévention de la pollution et la promotion d'une économie circulaire.

Traditionnellement, les entreprises industrielles ont été considérées comme responsables du changement climatique, de la raréfaction des ressources et de différents dommages environnementaux et sociaux. Aujourd'hui, l'industrie contribue à hauteur de 32 % aux émissions mondiales de CO₂. Cependant, un grand nombre des secteurs industriels les plus énergivores sont également ceux qui produisent des éléments de base et des composants clés essentiels à nos sociétés. Selon le rapport de BloombergNEF intitulé *Digitalization: An Untapped Pathway to Sustainability* (La digitalisation, une voie inexplorée vers le développement durable), **la digitalisation industrielle favorise la décarbonation et la circularité, réduit le gaspillage de matériaux, prolonge la durée de vie des équipements et permet une meilleure surveillance des émissions**. Les équipes de Schneider ont pu le constater par eux-mêmes auprès de nos clients industriels.

Par exemple, en Australie, Schneider a aidé l'autoroute EastLink à améliorer le système de ventilation de ses tunnels pour obtenir une meilleure efficacité énergétique et la réduction des niveaux sonores des cheminées de ventilation :

- Un audit de la consommation d'énergie du système des tunnels a permis d'identifier les domaines dans lesquels d'importantes économies d'énergie pouvaient être réalisées. Depuis l'ouverture d'EastLink, la vitesse des flux d'air dans les tunnels et les cheminées était contrôlée de manière traditionnelle. Lorsqu'ils étaient activés, les ventilateurs fonctionnaient systématiquement à pleine vitesse. Cette approche était inefficace et entraînait une usure inutile des composants.
- Pour résoudre les problèmes liés à la consommation d'énergie et au bruit, Schneider a travaillé avec EastLink pour faire passer dix grands ventilateurs d'un fonctionnement à vitesse fixe à un fonctionnement à vitesse variable autorégulé ou en boucle fermée, beaucoup plus efficace. Un système de ventilation à la demande, utilisant l'architecture EcoStruxure™ de Schneider Electric, des contrôleurs Modicon M580 PAC, des variateurs de vitesse Altivar Process et le logiciel AVEVA Plant SCADA, a été mis en œuvre pour réunir l'automatisation, la connectivité et l'analyse logicielle afin d'assurer un contrôle et une visibilité en temps réel.
- La modernisation a permis de réduire la consommation d'énergie de près de 70 % et l'empreinte carbone de 9 000 tonnes par an, car les ventilateurs ne fonctionnent désormais qu'à la vitesse requise à un moment donné. Cette réduction de l'utilisation des ventilateurs se traduira également par une augmentation de leur durée en raison de la diminution des contraintes appliquées au moteur d'entraînement et à la roue. La mise à niveau avec Schneider Electric a contribué à ce qu'EastLink reçoive le prix 5 étoiles de la durabilité du GRESB en matière de durabilité. Le GRESB a classé EastLink au premier rang des entités privées sur la route.

Chapitre 2 – Développement durable

2.1 Le Développement durable au cœur de notre stratégie

2.1.4 Une gouvernance intégrée et transverse du développement durable

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

2.1.4.1 Contrôle du management

2.1.4.1.1 Le Conseil d'administration

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

Principales responsabilités :

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

En 2021, le Comité Ressources humaines & RSE a revu la stratégie de la RSE (voir chapitre 4, page 295).

2.1.4.1.2 Le Comité de Développement durable du Groupe

Depuis 2010, les trois membres du Comité exécutif chargés des Ressources humaines, des Opérations industrielles et de la Stratégie du Développement durable se réunissent deux fois par an avec le Vice-Président sénior du Développement durable pour suivre et orienter les plans d'action du Groupe dans ce domaine. En 2016, la Directrice générale Marketing, membre du Comité exécutif, a rejoint le Comité. En 2020, le Directeur général Gouvernance et la Directrice générale Finances ont également rejoint le Comité. Ce comité se réunit trimestriellement. Il peut entendre toute personne qu'il juge utile à l'accomplissement de ses travaux.

Principales responsabilités :

- Décide de la dynamique de développement durable ;
- Valide le *Schneider Sustainability Impact* ;
- Surveille les performances et les classements mondiaux en matière de développement durable ;
- Examine l'alignement sur les Objectifs de développement durable des Nations Unies ; et
- Informe le Comité Ressources humaines & RSE du Conseil.

2.1.4.1.3 Le Comité des parties prenantes

Afin de développer davantage sa gouvernance en matière de développement durable et d'obtenir plus d'éléments d'analyse externes, l'entreprise a créé un nouveau Comité des parties prenantes en 2021.

Le Comité est constitué de huit membres externes, partageant tous la même passion pour le développement durable, sa mission est de contrôler l'exécution des engagements à courts et longs termes

entrepris par Schneider Electric en lien avec sa raison d'être et sa stratégie de développement durable. L'entreprise s'efforce de garantir la diversité de ses membres en termes d'origine ethnique, de genre et d'expérience.

Le Comité des parties prenantes prévoit de se réunir trois fois par an, et est présidé par Jean-Pascal Tricoire, PDG de Schneider Electric, et Olivier Blum, Directeur Stratégie et Développement durable de Schneider Electric, en sera le secrétaire.

2.1.4.2 Coordination et surveillance

2.1.4.2.1 La Direction du Développement durable

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

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

Elle s'organise autour de quatre pôles :

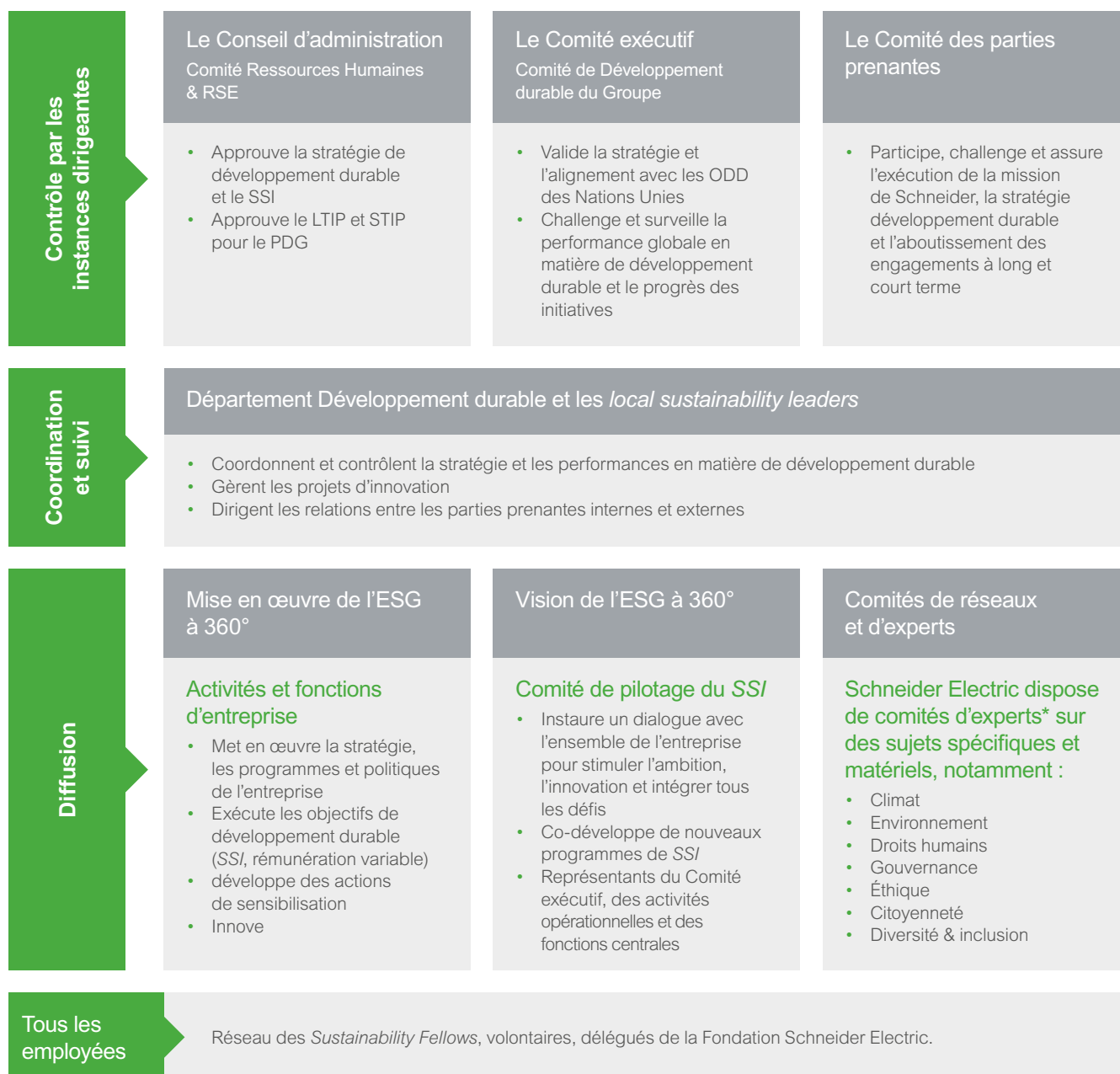
- La responsabilité sociétale, avec notamment la Fondation Schneider Electric ainsi que des programmes de développement local économique et social ;
- L'accès à l'énergie, avec la responsabilité de la mise en place du programme Accès à l'énergie ;
- L'environnement, ayant pour responsabilité le déploiement des politiques, actions et stratégies du Groupe en matière de climat et d'environnement
- La performance du Groupe, avec notamment le pilotage du *Schneider Sustainability Impact*, de la déclaration de performance extra-financière, du Rapport développement durable et du rapport intégré.

2.1.4.2.2 Responsables du développement durable dans les territoires

En 2021, Schneider Electric s'est engagé à donner du pouvoir aux communautés locales et a demandé à ses présidents de pays et de zones de prendre trois engagements locaux qui ont un impact sur leurs communautés dans le cadre des 6 engagements à long terme du Groupe et adaptés au contexte spécifique de leur pays. Ceci a donné lieu à 200 engagements pris dans le monde entier. Pour gérer ces programmes et mieux répondre aux besoins des parties prenantes locales de Schneider, un nouveau modèle de gouvernance du développement durable dans l'entreprise a été créé avec un réseau de 40 "Territory Sustainability Leaders". Dès 2022, ce nouveau réseau se réunira tous les deux mois et s'efforcera d'instiller une culture de la durabilité à tous les niveaux de l'entreprise, à donner à chaque employé les moyens d'agir et d'innover en mettant en place des actions novatrices en matière de durabilité.

Un groupe de travail sur les communautés durables, présidé par le Vice-Président exécutif des opérations internationales, et composé de représentants de chacune des cinq régions opérationnelles de Schneider et de la direction du développement durable, s'est réuni tous les trimestres en 2021 pour suivre le déploiement des programmes et des actions locales et de la création du réseau des *Territory Leaders*. Le groupe de travail se réunira annuellement pour examiner les progrès et les possibilités de déploiement global des initiatives locales.

La gouvernance du développement durable au sein de Schneider Electric



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

2.1.4.3 Diffusion

2.1.4.3.1c Le Comité de pilotage **Schneider Sustainability Impact**

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

2.1.4.3.2 Pilotes et sponsors des SSI et SSE

L'exécution des programmes *Schneider Sustainability Impact* et *Schneider Sustainability Essentials* est assurée, pour chacun d'entre eux, par des responsables opérationnels ou "pilotes", et des sponsors au niveau des Vice-présidents sénior et du Comité exécutif.

2.1.4.3.3 Autres organisations clés

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

- L'organisation de la chaîne d'approvisionnement mondiale, en charge notamment de la Sécurité et de l'Environnement ;
- L'organisation des Ressources humaines ; et
- Le Comité d'éthique et conformité.

Chapitre 2 – Développement durable

2.1 Le Développement durable au cœur de notre stratégie

2.1.4.4 Modèle de gouvernance interne

Les politiques internes constituent la colonne vertébrale du programme de conformité et de sécurité d'une organisation. Elles garantissent que les collaborateurs comprennent comment mettre en œuvre les tâches essentielles et répondre aux attentes en matière de comportement. Les organismes de réglementation ont clairement indiqué la nécessité d'élaborer des politiques internes et des programmes de gestion efficaces.

Les organisations doivent être en mesure de démontrer que les employés connaissent, comprennent et appliquent ces politiques internes. En d'autres termes, le simple fait d'élaborer et de publier des politiques ne suffit plus aux yeux de nos parties prenantes (ONG, régulateurs, clients, partenaires financiers, etc.). A cette fin, Schneider Electric a établi une pyramide de normes à quatre niveaux, sous la forme d'une documentation, sous l'égide de notre charte éthique appelée Charte de confiance, renforcée par des politiques, normes, procédures et directives.

Les politiques consistent en des déclarations formelles produites et soutenues par l'équipe de direction, qui indiquent la position de l'organisation sur les questions importantes. Schneider dispose d'environ 85 politiques globales. La politique de gestion des politiques mondiales de Schneider Electric fournit les règles à suivre pour les politiques mondiales.

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

Charte de confiance

Schneider Electric a mis à jour ses Principes de Responsabilités avec l'élaboration de sa Charte de confiance qui fait office de Code de conduite et résume ses engagements en terme d'éthique, sécurité, développement durable, qualité et cybersécurité. Il s'agit d'un résumé de nos politiques et d'un guide décrivant notre façon de travailler. Il est disponible publiquement sur notre [site Internet](#) en 30 langues. Pour plus de détails, voir la page 94.

Droits humains et entreprise citoyenne

En 2017, Schneider Electric a élaboré une [politique spécifique en matière de droits humains](#) dans le cadre d'un programme plus large sur le devoir de vigilance dans sa chaîne de valeur, elle est en accord avec les principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits humains (voir pages 106).

Ressources humaines et sécurité

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

Conduite éthique des affaires

Outre la Charte de confiance, différentes politiques et directives renforcent les engagements du Groupe en termes d'éthique et d'intégrité des affaires. La politique relative aux agents commerciaux précise les règles à suivre lorsqu'une partie prenante externe est sollicitée pour obtenir un contrat et intègre le processus d'approbation des agents commerciaux. La directive relative aux enquêtes sur les fraudes internes précise l'engagement de

Schneider de protéger ceux qui dénoncent des comportements contraire à l'éthique. La [politique en matière de cadeaux et d'hospitalité](#) a été approuvée par le Président-Directeur général du Groupe en décembre 2015 et a été mise à jour en 2021 avant d'être déployée au niveau local. Elle est complétée par un code de conduite anticorruption détaillant les processus connexes. D'autres politiques couvrent la gestion des médias sociaux, le droit de la concurrence, les conflits d'intérêts, le contrôle des exportations, etc.

Cybersécurité, protection et confidentialité des données

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

Climat et ressources

La [politique environnementale](#) de Schneider Electric vise à améliorer les processus industriels, à renforcer l'écoconception des produits et à intégrer les préoccupations environnementales des clients du Groupe en leur apportant des solutions en termes de produits et de services. Elle est complétée par les politiques énergie et environnement. Ces politiques s'appliquent au Groupe et s'accompagnent de plans d'action globaux.

Achats responsables

En 2016, Schneider Electric a renouvelé sa charte fournisseurs, appelée *Supplier Guide Book*. Son premier chapitre présente ses attentes en matière de développement durable dans cinq domaines : environnement, pratiques commerciales justes et équitables, achats durables, conditions de travail et droits humains. Ces exigences sont détaillées dans un document dédié, le [Code de conduite des fournisseurs](#). En 2018, le Groupe a adopté le Code de conduite de la *Responsible Business Alliance* (RBA) pour ses fournisseurs. En octobre 2021, Schneider a renouvelé son code de conduite des fournisseurs, en vertu duquel il exige de tous ses fournisseurs qu'ils examinent leurs propres opérations, qu'ils se fixent des objectifs ambitieux et qu'ils entreprennent des actions audacieuses dans les domaines mentionnés dans ce code de conduite des fournisseurs.

Viser la haute qualité de nos produits

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

2.1.5 Un dialogue ouvert avec les parties prenantes

2.1.5.1 Un dialogue ciblé avec des parties prenantes clairement identifiées

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

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



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

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

Chapitre 2 – Développement durable

2.1 Le Développement durable au cœur de notre stratégie

2.1.5.2 Analyse de matérialité

Méthodologie 2020

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

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

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

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

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

Principaux enseignements

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

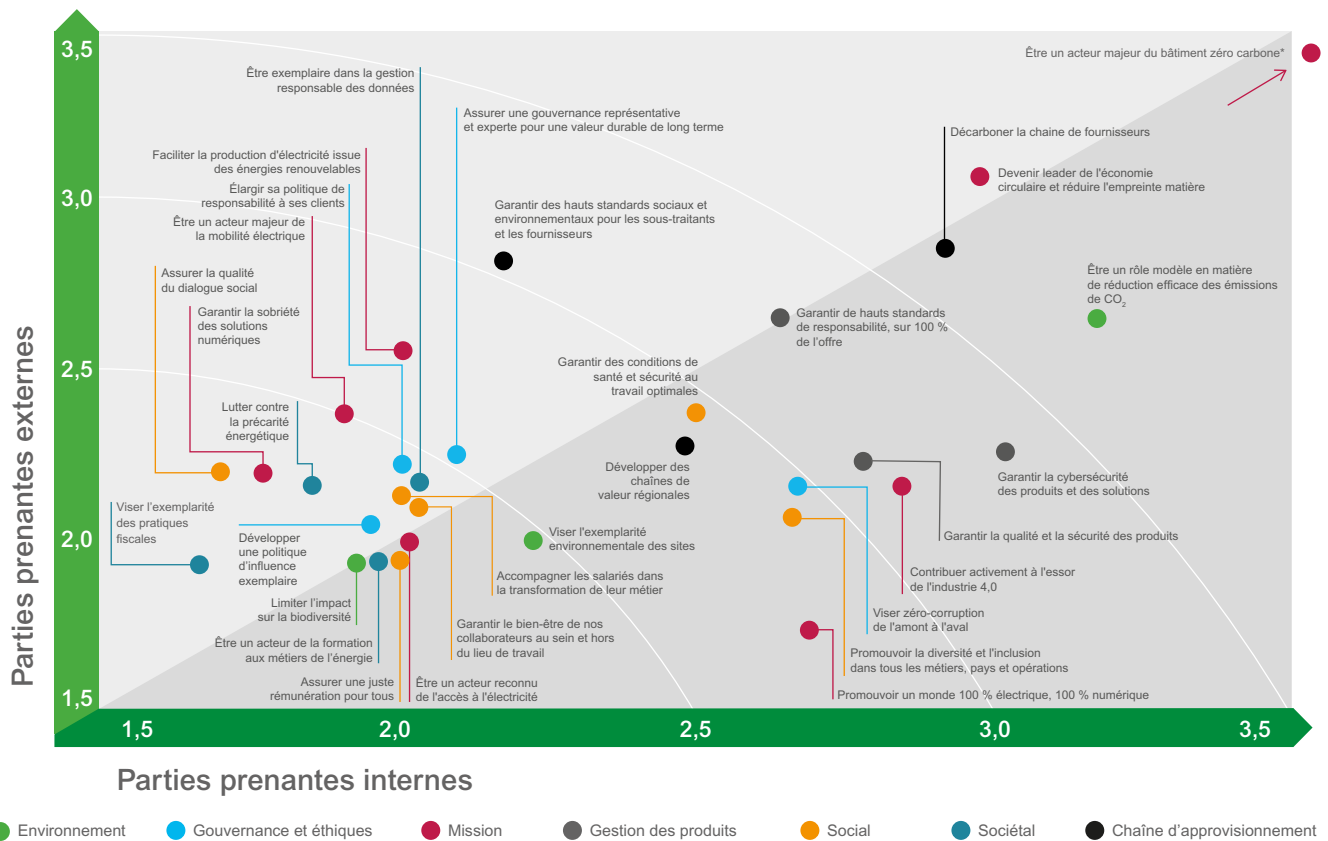
- Climat, la tendance principale identifiée en externe et en interne. Cette thématique inclut la tendance à la transition énergétique et à l'électrification, dont les parties prenantes externes attendent que Schneider Electric prenne la tête ;
- Inclusion et nécessité d'une transition juste : cela couvre la responsabilité élargie de la Société envers son écosystème, en particulier dans la chaîne d'approvisionnement, pour assurer que la transition bas carbone profite à tous. Les parties prenantes ont également mentionné les attentes croissantes que le Groupe fournisse des produits éthiques et durables ;
- Résilience et évolution vers des chaînes d'approvisionnement plus locales, en particulier après la COVID-19 : les parties prenantes ont mentionné l'incertitude géopolitique et la montée du protectionnisme ;
- Éthique dans le digital : la croissance de la digitalisation et la nécessité d'une éthique plus forte représentent à la fois une opportunité et un risque pour Schneider Electric. Cette thématique couvre des sujets tels que le pouvoir des données et l'utilisation éthique qui doit en être faite, les opportunités et les dangers de l'intelligence artificielle (IA), ainsi que le bien-être des personnes ou la sécurité de l'emploi dans un monde en transition ; et
- La rareté des ressources et l'économie circulaire ont généré des attentes très élevées en interne.

Durant la discussion, certains éléments ont souvent été mentionnés :

1. La vision du Groupe, qui fait le lien entre développement durable et digital, n'est pas évidente à saisir pour les parties prenantes externes. Schneider Electric doit œuvrer pour clarifier sa vision ;
2. On attend vivement de Schneider Electric qu'il devienne un leader mondialement reconnu dans la transition vers un monde décarboné, tant avec ses produits et solutions qu'en termes de *leadership* éclairé ;
3. Les 31 sujets sont tous jugés importants pour renforcer notre vision holistique du développement durable. Les thématiques ont été hiérarchisées selon trois groupes :
 - "Permis d'exploitation" – sujets fondamentaux tels que la qualité et la sécurité des produits, la cybersécurité, etc. ;
 - Les problématiques liées au "standard" – sujets en bonne voie, sur lesquels Schneider Electric doit rester mobilisé (par exemple santé et sécurité, excellence environnementale, corruption, etc.) ;
 - Principaux sujets transformationnels – ceux qui ont le potentiel de transformer les marchés et de différencier Schneider Electric des autres (par exemple engagement en faveur de la lutte contre le changement climatique, économie circulaire, engagement humain) ; et
4. Le SSI est un programme transformateur renommé, qui est une source de fierté en interne mais a besoin de trouver un nouveau souffle : simplifié, avec une adhésion et une sensibilisation internes accrues.

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

Matrice de matérialité



Quatre principales attentes

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

1

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

2

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

3

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

4

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

Le Document d'Enregistrement Universel 2021, les engagements de Schneider Electric pour le climat (cf. page 126), et le *Schneider Sustainability Impact 2021-2025* couvrent tous ces enjeux prioritaires par des politiques de Groupe, des plans d'amélioration, des indicateurs et des objectifs à court ou long terme.

Chapitre 2 – Développement durable

2.1 Le Développement durable au cœur de notre stratégie

2.1.5.3 Des engagements externes globaux et locaux pour progresser collectivement

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

Sujet	Engagement
Gouvernance durable et sujets transversaux	International : <i>World Business Council for Sustainable Development</i> (WBCSD) ; Pacte mondial des Nations Unies (Conseil d'administration) ; <i>Business for Inclusive Growth coalition</i> (B4IG) ; <i>International Chamber of Commerce</i> (ICC, <i>Environmental and Energy commission</i>) ; <i>Business for Social Responsibility</i> (BSR). Europe : <i>International Business Europe</i> ; <i>CEO Alliance</i> ; <i>Energy Solutions</i> ; <i>European Partnership for Energy and the Environment</i> (EPEE) ; <i>VDMA (network organization for the mechanical engineering industry in Germany and Europe)</i>. France : Groupement des industries de l'équipement électrique, du contrôle-commande et des services associés (Gimélec) ; Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises, conseil d'administration (ORSE, conseil d'administration) ; Entreprises pour l'environnement (EpF) ; Association française des entreprises du secteur privé (AFEP) ; Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ; Fédération française des industries électriques, électroniques et de communication (FIFEC) ; Chambre du commerce et de l'industrie française (CCI France, Commission environnement et énergie). États-Unis : <i>National Electrical Manufacturers Association</i> (NEMA, Président), <i>National Association of Manufacturers</i> (NAM, Comité Exécutif) ; <i>Information Technology Industry Council</i> (ITI). Royaume-Uni : BEAMA (association commerciale britannique pour les fabricants et les fournisseurs d'infrastructures énergétiques, de technologies et de systèmes).
Climat	International : <i>Energy Transitions Commission</i> (ETC) ; signataire de l'engagement <i>Business Ambition for 1.5°C Pledge</i> (1,5°C Science-Based Target set) ; <i>Carbon Pricing Leadership Coalition</i> ; <i>Caring for Climate</i> ; <i>The Climate Group et We Mean Business</i> (RE100, EP100, EV100, <i>Responsible Climate Policy, Report Climate Change Information/TCFD</i>) ; <i>Business Climate Summit</i> ; <i>Clinton Climate Initiative</i> ; <i>The 2°C Challenge Communiqué</i> ; <i>White House Pledge</i> ; <i>Global Footprint Network</i>. France : EpE (ZEN 2050) ; <i>French Business Climate Pledge</i> ; <i>Climate Chance</i>.
Cybersécurité	International : ISO/IEC JTC 1/SC 27 : sécurité de l'information, cybersécurité et protection de la vie privée ; CEI/TC65/WG10 : sécurité des processus industriels de mesure et de contrôle – Réseau et système de sécurité ; IEC/ACSEC (<i>Advisory Committee on Information security and data privacy</i>) ; ITIC, le Conseil industriel des TI (Conseil d'administration et Présidence de la cybersécurité). Europe : CEN/CLC/JTC 13 – Cybersécurité et protection des données ; CLC/TC 65X – Mesure, contrôle et automatisation des processus industriels ; <i>Digital Europe</i> (Conseil d'administration) ; <i>The European cybersecurity organization</i> (ECISO, présidence du groupe chargé des aspects liés à la normalisation, à la certification et à la gestion de la chaîne d'approvisionnement) ; groupe EG2 (partie de la <i>task force Smart Grid</i> de la Commission européenne, chargée de la conseiller sur un futur code de réseau pour la cybersécurité de l'approvisionnement en électricité). National : IEEE <i>Power System Communications & Cybersecurity Committee</i> (PSCC) ; ISA99 : <i>Industrial Automation and Control Systems Security</i> ; <i>The Cybersecurity Coalition</i>.
Énergie/Efficacité énergétique/ Mobilité électrique/ Digital	International : <i>Alliance to Save Energy</i> ; <i>The Green Grid</i> (Conseil d'administration) ; eu.bac (<i>the European association for building automation and controls – energy efficiency in buildings</i>) ; Orgalim ; CAPIEL/CECAPI (vice-présidence de Capiel) ; Impact de la digitalisation sur les bâtiments ; bâtiments intelligents) ; <i>Global Alliance for Building and Construction</i> (GABC), <i>Energy Solutions</i>, <i>CEO Alliance</i>. Europe : Alliance européenne pour les économies d'énergie (Vice-président) ; <i>Energy Solutions</i> ; <i>Solar Power Europe</i> ; <i>Wind Europe</i>. France : Conseil national de l'industrie ; Conseil national de la transition énergétique ; Plan bâtiment durable ; Promodul, société de financement de la transition énergétique ; Avere (Association des véhicules électriques, Conseil d'administration et vice-présidence) ; IFPEB (Institut français pour la performance énergétique du bâtiment) ; Alliance Industrie du Futur ; Initiative P2E ; Ignes (Groupement des Industries du génie numérique énergétique et sécuritaire) ; France Data Centers ; Comité Stratégique de Filière (CSF) ; Industries des Nouveaux Systèmes énergétiques ; Minalogic, Conseil National de l'industrie.
Industrie 4.0 et fabrication intelligente	L'industrie 4.0 permet une fabrication intelligente grâce à une large offre de technologies de l'information et de l'exploitation ainsi que de technologies de communication. L'accélération de la numérisation, des logiciels et des données dans le domaine industriel est orchestrée par l'industrie 4.0 pour plus d'interopérabilité, d'efficacité et de création de valeur. Internationale : <i>OPC Foundation</i> (Conseil d'administration, CTO) ; FDT Group (Conseil d'administration) ; <i>FieldComm Group</i> (FCG, Conseil d'administration) ; ECLASS (Conseil d'administration) ; AutomationML (Conseil d'administration) ; <i>Open Process Automation Forum</i> (OPAF) ; <i>Industrial Digital Twin Association</i> (IDTA, Président) ; <i>Digital Twin Consortia</i> (DTC) ; <i>Industrial Automation and Control Systems Security</i> (ISA 99) ; <i>Edge Computing Consortium</i> (ECC) ; IEC TC65 (mesure, contrôle et automatisation des processus industriels, Secrétaire et Président de l'IEC TC65). Sous-comités) ; ISO TC184 (Systèmes d'automatisation et intégration, président) ; ISO/IEC JTC1 SC 41 (IIOT et Digital Twin) ; groupe de travail conjoint CEN/CENELEC ISO sur la cybersécurité ; Comité de coordination de la fabrication intelligente de l'ISO, Comité du système de fabrication intelligente de l'IEC. <i>Universal Automation.Org</i> (UAO, Président odu conseil d'administration) pour le contrôle distribué et l'orchestration. Initiatives nationales : Industrie 4.0 (Allemagne) ; Alliance Industrie Du Futur (France) ; Piano Industria 4.0 (Italie), <i>Smart Manufacturing</i> (États-Unis) ; <i>International Coalition for Intelligent Manufacturing</i> (Chine).

Sujet	Engagement
Réseaux intelligents et villes durables	International : Grid Edge Executive Council (Greentech Media) ; OpenADR Alliance ; Peak Load Management Alliance ; IEEE (T&D and Power and Electronics Society) ; Association of Energy Service Professionals (AESP) ; Association for an Energy Efficient Economy (AEEE) ; Initiative sur les infrastructures urbaines dirigée par le WBCSD ; Electric Drive Transportation Association (EDTA) ; ISGAN (International Smart Grid Action Network). Europe : T&D Europe (association européenne de l'industrie des équipements et services de transmission et de distribution d'électricité – Président, comité exécutif) ; Orgalim (groupe de travail sur les infrastructures) ; Capiel (Comité européen de coordination des fabricants d'appareillage électrique, groupe de projet sur les réseaux intelligents) ; smartEn (Smart Energy Europe, Président du conseil d'administration). États-Unis : Research Triangle Cleantech Cluster (Raleigh, North Carolina) ; Fort Collins Cleantech Cluster (Colorado) ; Bay Area Climate Collaborative (SF Bay) ; North American Electric Reliability Council (NERC, Functional Model Demand Response Advisory Team) ; Pacific Northwest Demand Response program ; Think Smart grids ; Tenerrdis Energy Cluster.
Économie circulaire et performance environnementale des produits	Les initiatives d'économie circulaire et la performance environnementale des produits permettent d'obtenir des produits ayant un impact moindre sur l'environnement et une transparence totale sur les caractéristiques environnementales. International : adhésion à la Fondation Ellen MacArthur ; PEP <i>ecoPassport</i> (Product Environment Profile, Présidence), PEP <i>ecoPassport</i> a été sélectionné par l'UE comme leader de la phase d'expérimentation PEF (<i>Product Environment Footprint</i>) (2020-2021) pour le <i>cluster</i> EEE (<i>Electric and Electronic Equipment</i>), pour la promotion d'informations transparentes, robustes et numériques sur l'environnement des produits. France : AFEP (groupe de travail sur l'économie circulaire) ; AFNOR Économie circulaire ; Gimélec (présidence du groupe de travail stratégique sur l'économie circulaire) ; MTES/Feuille de Route Économie Circulaire (contributions actives, groupes de travail).
Accès à l'énergie	L'accès à l'énergie est un droit humain fondamental et un moyen de développement social et économique. La mise en commun des forces et le partage des connaissances entre les acteurs sont essentiels pour faire avancer les politiques publiques, le renforcement des capacités, les nouvelles technologies ou les financements innovants. International : <i>Alliance for Rural Electrification (ARE)</i> ; <i>Sustainable Energy for all (SE4ALL)</i> ; International Finance Corporation (IFC) Energy2Equal Initiative (Renforcer l'autonomie des femmes dans le secteur des énergies renouvelables en Afrique) ; <i>Solar Impulse Foundation</i>. France : groupes de travail ADEME (Agence pour la Transition Écologique) ; SER (Syndicat des Énergies Renouvelables) sur l'accès à l'énergie ; Partenaire de soutien du Mouvement pour l'Impact Social&Business à HEC.
Diversité, équité et inclusion	L'ambition de Schneider Electric en matière de diversité, d'équité et d'inclusion est d'offrir des chances égales à tous, partout. Le Groupe souhaite que ses collaborateurs, qui qu'ils soient et où qu'ils vivent dans le monde, se sentent valorisés et en sécurité pour donner le meilleur d'eux-mêmes. La promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion est un impératif moral et commercial, car la diversité des personnes et un environnement d'inclusion conduisent une amélioration du taux d'engagement, de la performance et de l'innovation. International : signataire des principes d'autonomisation des femmes des Nations unies (WEP) ; signataire du <i>Global Deal</i> de l'OCDE ; Membre du World Economic Forum (WEF) ; Partenariat pour de nouvelles normes de travail ; Signataire de la charte sur le climat du Women's Forum ; Membre du Réseau mondial des entreprises et du handicap (GBDN) de l'OIT ; Membre de la Gender and Diversity KPI Alliance (GDKA). Initiatives Nationales : Charte de la diversité ; accord pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; Charte de la parentalité ; Accord sur le handicap ; Accord sur le mécanisme intergénérationnel ; Convention d'apprentissage ; Signataire de PaQte, un collectif d'entreprises œuvrant pour être plus inclusives avec des plans d'action spécifiques pour les quartiers populaires ; Jeunesse et développement régional avec des associations (FACE, 100 Chances 100 Emplois, Énergie Jeunes, ADIE, GEFLUC).
Éducation	International : programme de formation à la gestion de l'énergie pour les personnes défavorisées, en partenariat avec des centres de formation professionnelle locaux et/ou des organisations à but non lucratif nationales ou internationales. Initiatives Nationales : École Schneider Electric, accords-cadres avec le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, partenariats avec le réseau de formation continue de l'UIMM, réseau Ingénieurs Pour l'École (IPE), sélectionné par le ministère de l'Éducation nationale pour le projet École numérique.
Éthique et droits de l'homme	International : Transparency International, Global Compact LEAD (<i>Decent Work in Global Supply Chains</i>) ; membre et co-responsable du groupe de travail "Advancing human rights in direct operations and supply chains" de la coalition B4IG ; IDH – L'Initiative du Commerce Durable. Initiatives Nationales : Cercle éthique des affaires (Conseil d'administration) ; Club Droits humains du <i>Global Compact France</i> ; Entreprises pour les droits de l'homme.
Biodiversité	Livelihoods (fonds de compensation carbone pour la biodiversité et les communautés rurales), initiative act4Nature ; Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) – adhésion au club des entreprises à biodiversité positive (B4B+).
Philanthropie	International : <i>International Association for Volunteer Effort (IAVE)</i>, plus de 70 ONGs soutenues chaque année dans plus de 35 pays ; The European Venture Philanthropy Association (EVPA). Initiatives Nationales : Fondation de France, Admical (Association pour le développement du mécénat industriel et commercial, membre du <i>European network CERES</i>) ; IMS-Entreprendre pour la cité ; Centre français des fonds et fondations ; Alliance pour le Mécénat de compétences ; L'initiative « <i>Rénovons</i> » ; CLER the energy transition network ; (Hope, la chaire pour lutter contre la Précarité Énergétique/Fondation Grenoble INP ; Stop à l'exclusion énergétique/Fondation des transitions.

Chapitre 2 – Développement durable

2.1 Le Développement durable au cœur de notre stratégie

2.1.5.4 La contribution de Schneider Electric à la standardisation

Avec de nombreux experts participant activement aux instances internationales et organismes de standardisation internationaux et nationaux, Schneider Electric apporte une contribution décisive à la création et à la diffusion de standards qui assurent la sécurité et la fiabilité des installations et équipements électriques, ainsi que leurs impacts environnementaux tout au long de leur cycle de vie, afin de préparer une meilleure économie circulaire, d'accompagner le nouveau paysage énergétique avec pour objectif une intégration plus verte de l'énergie, de livrer une énergie plus sûre, de mieux intégrer les prosommateurs et de soutenir la transformation, numérique de l'industrie et toute autre valeur du client.

Schneider est très actif dans les comités internationaux, couvrant également des comités nationaux aux États-Unis, en Chine, en Inde et dans toute l'Europe. CEN (Comité européen de normalisation), CENELEC (Comité européen de normalisation électrotechnique) et ETSI (Institut européen des normes de télécommunications) sont les trois organismes officiels de standardisation européens.

Le CEN-CENELEC-ETSI est le principal contributeur de l'institut électrotechnique, qui est un membre fondateur d'organisations internationales (CEI – Commission électrotechnique internationale) et européennes (CENELEC).

CEN

Le CEN est une association qui regroupe les organismes nationaux de standardisation de 34 pays européens. Le CEN fournit une plate-forme pour le développement de standards européennes et d'autres documents techniques relatifs à divers types de produits, matériaux, services et processus. Le CEN soutient les activités de standardisation dans un large éventail de domaines et de secteurs, dont les suivants : l'air et l'espace, les produits chimiques, la construction, les produits de consommation, la défense et la sécurité, l'énergie, l'environnement, l'alimentation humaine et animale, santé et sécurité, soins de santé, TIC, machines, matériaux, équipements sous-pression, les services, la vie intelligente, le transport et l'emballage.

CENELEC

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

ETSI

L'ETSI crée des standards applicables dans le monde entier pour les technologies de l'information et des communications (TIC), y compris les technologies fixes, mobiles, radio, convergentes, la radiodiffusion et les technologies Internet. Autorisé par l'Union européenne, l'ETSI met en œuvre la législation régissant l'utilisation de l'électronique et d'autres initiatives de l'UE.

IEC

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

Réseaux intelligents et villes durables

Impliqué dans le Comité IEC et le CENELEC, aux niveaux de la gouvernance et de la technique, Schneider Electric participe activement à la standardisation des réseaux intelligents, pour lesquels il dirige la définition des standards et la feuille de route de standardisation au sein du groupe de coordination européen des réseaux ainsi que le groupe chargé de standardiser les interfaces entre les bâtiments et les réseaux intelligents.

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

Économie circulaire et performance environnementale des produits

Schneider a contribué au paquet "économie circulaire" de la Commission européenne et a développé, en collaboration avec le CEN-CENELEC-ETSI, un ensemble de normes publiées évaluant la durabilité, la réparabilité, la réutilisation, la recyclabilité, et la capacité à être remanufacturé, qui entrent dans le champ d'application de la directive EcoDesign. Schneider a nommé des experts actifs dans chacun des groupes de travail.

Il contribue à la terminologie de l'économie circulaire en étant la première étape de la numérisation de ce sujet, et contribue également à l'efficacité des matériaux dans le cadre d'une conception respectueuse de l'environnement, à l'analyse du cycle de vie, les règles relatives aux catégories de produits et les règles spécifiques aux équipements haute et basse tension, et à la quantification de la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

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

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

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

La transformation numérique

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

C'est pourquoi Schneider Electric est fortement impliqué dans les comités techniques de l'ISO et du EIC, ainsi que dans des associations comme Industrial Digital Twin Association afin d'approfondir et de déployer l'Asset Administration Shell à travers des cas d'utilisation industriels du *Digital Twin* standardisé et dans UniversalAutomation.Org, pour aborder une approche plus fonctionnelle et distribuée pour l'orchestration des systèmes industriels.

Comités nationaux

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

2.1.6 Principaux risques et opportunités ESG

2.1.6.1 Méthodologie d'évaluation

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

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

L'équipe Développement durable du Groupe pilote l'évaluation, en étroite collaboration avec la fonction de gestion des risques du groupe et le Comité du devoir vigilance.

Les organes de gouvernance d'entreprise du Groupe supervisent le développement des systèmes de contrôle interne et de gestion

des risques. Le Comité d'Audit & des Risques a une responsabilité particulière dans le suivi de l'efficacité du contrôle interne et de la gestion des risques et rapporte au Conseil d'administration. Outils et initiatives internes :

- Une consultation régulière auprès des parties prenantes (matrice de matérialité), au moins une fois tous les trois ans. La dernière a eu lieu en 2020 ;
- La matrice des risques de l'Audit interne, mise à jour chaque année ;
- Des comités spécifiques (Carbone, Ressources humaines, Éthique, etc.) ; et
- Une matrice des risques liés au devoir de vigilance.

Le suivi continu des signaux externes et cadres internationaux :

- Cadre réglementaire : les sujets clés énumérés à l'article R225-105 du Code de commerce (Déclaration de performance extra-financière) ;
- Institutions/organisations internationales (Pacte mondial et ODD des Nations Unies) ;
- Agences de notation ESG ;
- Requêtes spécifiques de ses investisseurs et clients ; et
- Recommandations de la *Task-Force on Climate-related Financial Disclosure* (TCFD), et divers cadres (SASB, GRI, etc.).

L'analyse couvre l'ensemble de la chaîne de valeur du Groupe et de ses parties prenantes : fournisseurs et sous-traitants, opérations, clients, et également son périmètre étendu aux activités de sa fondation sur des sujets transverses, environnementaux, sociaux et sociétaux, les droits humains et la lutte contre la corruption, avec une approche de double matérialité.

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

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

Les principaux risques identifiés sont quantifiés selon leur probabilité d'occurrence et l'ampleur de leur impact par ces départements pour déterminer les risques bruts, et l'évaluation des mesures actuelles d'atténuation renseigne sur les impacts nets potentiels. Les risques extra-financiers présentés ici sont des risques bruts, c'est-à-dire des risques absolus avant la mise en œuvre d'un plan d'atténuation. Les principaux risques extra-financiers nets sont présentés dans le chapitre 3, page 243. Sur cette base, la liste est examinée et validée par les directions pertinentes, le secrétariat du Conseil d'administration et l'équipe Audit interne, puis présentée au Comité Ressources humaines & RSE et au Comité exécutif de Développement durable au moins tous les trois ans, en cohérence avec le calendrier du SSI.

Sept catégories principales de risques extra-financiers ont été identifiées et sont détaillées dans les pages suivantes : conduite des affaires, gouvernance, cybersécurité et confidentialité des données, environnement, qualité des produits, des projets, des systèmes et fiabilité de l'offre, droits humains, environnement de travail responsable et développement des talents et des compétences.

Chapitre 2 – Développement durable

2.1 Le Développement durable au cœur de notre stratégie

Suite à l'évaluation des risques principaux du Groupe, Schneider Electric présente ses risques et opportunités ESG.

Description du risque et impact	Politiques	Actions principales et performances 2021	Opportunités créées
Conduite des affaires			
Droit de la concurrence			
Pratiques anticoncurrentielles Les produits de Schneider Electric sont vendus dans le monde entier et sont à ce titre soumis aux lois et réglementations nationales et internationales en matière de concurrence et d'antitrust. Le non-respect du droit applicable peut entraîner des amendes et affecter la réputation de l'entreprise.	Charte de confiance Politique en matière de conflits d'intérêts Politique relative au droit de la concurrence	Un nouveau système de lancement d'alerte, baptisé <i>Trust Line</i>, a été mis en place cette année	Renforcer les relations avec les fournisseurs pour assurer la conformité.
Anti-corruption			
La corruption est un abus de pouvoir pour des profits personnels. Elle peut se produire par le biais d'activités de tiers (partenaires, fournisseurs, agents, sociétés à acquérir) et avoir divers impacts pour l'entreprise : - Réputation - Juridique - Financier - Développement de l'entreprise - Marque employeur	Charte de confiance Politique de lutte contre la corruption Politique en matière d'agents commerciaux Politique cadeaux et invitations Politique en matière de dons Politique en matière de conflits d'intérêts (nouveau) Politique en matière d'agents commerciaux (nouveau)	- Système d'alerte <i>Trust Line</i> - Cartographie des risques spécifique pour les risques "Éthique & Compliance" - SSI #7 : mesurer le niveau de confiance de nos collaborateurs pour signaler une conduite contraire à l'éthique : 81 % atteints, objectif d'une progression de dix points d'ici 2025 - Quatre modules supplémentaires ajoutés à la formation en ligne dédiée à la lutte contre la corruption - SSE #13 : 100 % des collaborateurs formés chaque année à l'éthique et à la cybersécurité en 2025 (96 % réalisés en 2021)	Lien de confiance plus fort avec les clients réels et potentiels Attraction et fidélisation des compétences
Gouvernance d'entreprise			
Atteindre nos objectifs de performance ESG			
Incapacité à respecter nos engagements de long terme en matière de développement durable - Impact sur la marque et la réputation - Défiance de la part des parties prenantes	Gouvernance interne en place à tous les niveaux (Conseil d'administration, Comité exécutif, Opérations) pour piloter et suivre les progrès Communication trimestrielle au titre du <i>Schneider Sustainability Impact</i> (SSI) La performance du SSI est intégrée dans les plans de rémunération à court terme des managers et des dirigeants	- Les performances du SSI 2021 ont atteint 3,92/10, au-delà de l'objectif de 3,75/10 - Classement dans le top 1 % de plusieurs notations ESG à travers le monde, confirmant que nous sommes sur la bonne voie	Crédibilité et confiance accrues pour accompagner nos clients dans leur parcours en matière de climat et de développement durable Atténuation des risques avant nos concurrents grâce au processus d'amélioration continue du SSI, à la fois disruptif et vertueux
Conformité ESG			
Absence de communication, manque de transparence De nouvelles réglementations, normes et attentes du marché en matière de responsabilité sociale d'entreprise redéfinissent la notion d'"entreprise durable" - Impact sur la marque et la réputation - Risque d'exclusion des portefeuilles ISR (investissement socialement responsable), ESG ou verts, qui sont en croissance	Communication ESG transparente dans les rapports SSI trimestriels et dans les rapports annuels alignés sur les référentiels clés (GRI, SASB, TCFD, indicateurs communs du WEF, ODD) Engagement régulier vis-à-vis des parties prenantes pour identifier les thèmes critiques en matière de développement durable (analyse de matérialité) Engagement et dialogue avec les investisseurs pour que le Groupe réponde à leurs attentes	- Enrichissement des rapports trimestriels du SSI - Lauréat des <i>Transparency Awards</i> 2021 dans la catégorie informations ESG	Attractivité accrue auprès des investisseurs Renforcement des partenariats avec les clients, les fournisseurs et les autres parties prenantes de l'écosystème du Groupe Anticipation des tendances en matière de développement durable et atténuation des risques Influencer d'autres entreprises pour qu'elles adoptent de meilleures pratiques

Description du risque et impact	Politiques	Actions principales et performances 2021	Opportunités créées
Cybersécurité et confidentialité des données			
Interruption de l'activité			
Activités industrielles Risque d'une exploitation malveillante ou d'une intrusion dans les infrastructures des centres de production et de distribution de Schneider Electric - Impacts sur la productivité, la confidentialité des données, et les opérations - Coût financier et perte de confiance des parties prenantes	Directive de sécurité globale concernant la protection des sites Politique de sécurité concernant les centres de données, les salles informatiques et les réseaux Plan de reprise après sinistre informatique au sein de la Politique de continuité des activités Politique de sécurité des réseaux Politique d'utilisation acceptable des ressources Tests de sécurité pour les produits et systèmes	- Plus de 200 responsables de la cybersécurité nommés et formés - Technologie opérationnelle (OT) sensibilisation des collaborateurs à la sécurité - Niveau d'accès défini, accordé et vérifié selon le profil/besoin - Inventaire et protection des équipements finaux - Topographie du réseau OT, surveillance et détection des menaces OT, respect des politiques de sécurité, processus de traitement des incidents - La segmentation du réseau IT/OT a permis de sécuriser les Ordinateurs Personnels (PC), sécuriser l'accès à distance, restauration de sauvegarde pour les PC et les contrôleurs programmables (PLC)	Amélioration de la résilience de la chaîne d'approvisionnement Confiance accrue de nos clients et partenaires dans notre chaîne d'approvisionnement et nos produits Accès au marché pour des infrastructures/clients stratégiques Échanges avancés avec les autorités et collaboration accrue concernant la sécurité et la sûreté
Ressources humaines (RH) et collaboration des employés Risques d'interruption des systèmes RH ou de fuite de données RH Impact sur la continuité des activités, la conformité juridique et la réputation globale	Politique d'utilisation acceptable des ressources Politique de sécurité relative aux actifs de grande valeur Politique de certification numérique Politique de sécurité du courrier électronique Politique de sécurité concernant la gestion du personnel Politique de sécurité concernant les tiers Politique de gestion des accès des utilisateurs	- Charte de cybersécurité partagée et signée par tous les collaborateurs et sous-traitants - Tous les collaborateurs formés chaque année à l'éthique et à la cybersécurité ; formation obligatoire spécifique pour les agents en charge d'actifs de grande valeur - Campagnes de hameçonnages mensuels - Campagne annuelle de protection et de nettoyage des données - Audits annuels sur les accès à toutes les applications RH - Analyse d'impact relative à la protection des données pour les applications à haut risque - Tests d'intrusion externes effectués sur toutes les applications liées aux actifs de grande valeur - Vérification des antécédents conformément aux lois et réglementations applicables	Attractivité de Schneider Electric pour les candidats potentiels conformément aux engagements de la Charte de confiance
Conformité			
Confidentialité, conservation et résidence des données - Risque de compromission, de modification ou d'exfiltration de données des systèmes de données de Schneider Electric - Non-conformité aux réglementations et lois en matière de protection des données ainsi qu'aux engagements commerciaux pouvant entraîner des amendes ou pénalités - Non-conformité aux réglementations en matière de protection des données pouvant entraîner des amendes	Politique mondiale de confidentialité des données Politique de classification des données Conservation des données à l'échelle mondiale Politique de sauvegarde et de restauration Politique de gestion et de surveillance des registres Politique d'utilisation acceptable des ressources Politique de certification numérique	- Sessions de formation annuelles obligatoires sur la cybersécurité et la confidentialité des données - Désignation de champions de la confidentialité des données - Examen annuel de toutes les politiques - Politique de conservation des données déclinée par zones - Fonctionnalité d'étiquettes de sensibilité activée dans Microsoft Office 365 Suite pour tous les collaborateurs	Renforcer le sentiment de confiance de nos clients, partenaires et de la communauté au sens large Prouver l'alignement sur les réglementations et le respect des exigences ESG

Chapitre 2 – Développement durable

2.1 Le Développement durable au cœur de notre stratégie

Description du risque et impact	Politiques	Actions principales et performances 2021	Opportunités créées
Cybersécurité et confidentialité des données (suite)			
Dommages aux actifs de clients			
Opérations de service sur site et support client à distance Risque de diffusion de logiciels malveillants dans l'environnement de production d'un client au travers d'un équipement de service sur le terrain compromis ou d'activités sur site - Impact sur les actifs du client et la production - Impact sur la réputation	Principes en matière de Cyber badges Principes de sécurité relatifs aux tiers Politique de sécurité des réseaux Politique relative aux logiciels malveillants	- Identification du contact cybersécurité, évaluations ponctuelles et périodiques pour les actifs stratégiques Pour nos collaborateurs en contact direct avec la clientèle : - Déploiement de Cyber badges auprès de plus de 20 000 collaborateurs en contact direct avec nos clients. - Suivi de la conformité du déploiement des Cyber badges Pour nos fournisseurs en contact direct avec la clientèle : - Conditions générales cohérentes en matière de cybersécurité et de confidentialité élaborées pour tous les fournisseurs	Renforcer le sentiment de confiance de nos clients, partenaires et de la communauté au sens large - Exigence absolue - Plan d'action mondial
Installations chez le client et mise en service de projets Risque d'une compromission d'actifs des clients ayant un impact au niveau du site, en raison d'une défaillance dans l'environnement de contrôle de Schneider Electric - Impact sur la réputation - Coût de réparation	Principes de sécurité du code source Politique de cybersécurité pour les produits et systèmes Politique de sécurité des réseaux Politique de sécurité relative aux logiciels malveillants Politique de sécurité du code source	- Déploiement d'une méthodologie de sécurité de bout en bout de la chaîne d'approvisionnement des projets - Extraction de données pour la préparation de recommandations	Confiance accrue de nos clients dans nos produits Accès au marché pour des infrastructures stratégiques Échanges avancés avec les autorités et collaboration accrue concernant la sécurité et la sûreté Respect des exigences du contrat ouvrant la voie à des opportunités supplémentaires Respect des délais des processus d'appel d'offres
Vol et perte de propriété intellectuelle (PI)			
Compromission de référentiels R&D et de codes sources - Compromission, détérioration ou exfiltration de référentiels R&D et de codes sources - Remise en cause de la disponibilité, l'intégrité et la confidentialité de la propriété intellectuelle	Politique de sécurité du code source Politique de cybersécurité pour les produits et systèmes Charte de sécurité relative aux données Déclaration relative à la sécurité et la confidentialité des codes sources sensibles	- Respect des contrôles de sécurité des sites, mise en œuvre d'actions de formation et de sensibilisation - Inventaire des actifs, topographie des sites de R&D - Protection contre les vulnérabilités ou les programmes malveillants - Tests d'intrusion effectués - Application du contrôle de l'accès le moins privilégié, du plan de reprise après sinistre, de la segmentation du réseau, de la gestion des ports et du renforcement des protocoles - Réalisation de contrôles objectifs pour le code source portant sur le contenu du code, l'ingénierie du code, la gouvernance, etc. - Détection des menaces sur le Web surfacique, le Web sombre, les réseaux sociaux, etc. pour repérer les logiciels piratés, le code source et la PI exposés, etc.	Une visibilité adaptée aux fins de gestion des risques et des résultats exploitables appropriés. Être perçu comme un partenaire de confiance Réduction des risques grâce à la détection précoce de l'exposition de codes sensibles ou d'applications potentiellement compromises ou modifiées qui pourraient faciliter les activités criminelles ou porter atteinte aux clients

Description du risque et impact	Politiques	Actions principales et performances 2021	Opportunités créées
Environnement			
Changement climatique			
Incapacité à atteindre les objectifs de réduction des émissions de GES alignés à 1,5 °C - Coûts financiers plus élevés que prévu - Verrouillage des émissions liées aux actifs ayant une longue durée de vie opérationnelle ou aux baux à long terme - Impacts sur la réputation et perte de confiance de la part des clients, des investisseurs et des collaborateurs - Engagement limité des fournisseurs pour décarboner les émissions en amont du périmètre 3	Stratégie climat relative aux opérations et à la chaîne d'approvisionnement Stratégie commerciale ciblant l'électricité 4.0 et l'industrie 4.0 <i>Leadership éclairé avec le Schneider Sustainability Research Institute</i> Initiatives pour le climat (telles que le <i>Climate Group</i>)	- SSI #1 : développer nos revenus avec un impact positif pour l'environnement jusqu'à 80 % de notre chiffre d'affaires (71 % réalisés) - SSI #3 : réduire de 50 % les émissions de CO₂ des 1 000 principaux fournisseurs (1 % réalisés) - SSE #1 : 150 sites Zéro-CO₂ (51 réalisés) - SSE #2 : 100 % de nos offres "moyenne tension" proposées avec des alternatives innovantes sans gaz SF₆ (38 % réalisés) - SSE #3 : 90 % de nos consommations d'électricité proviennent de sources renouvelables (83 % réalisés) - SSE #4 : 15 % d'efficacité CO₂ dans les transports de marchandises (-1 % réalisés) - SSE #5 : 15 % d'efficacité énergétique pour nos sites (6,6 % réalisés) - SSE #7 : un tiers de la flotte composée de véhicules électriques (7,7 % réalisés)	Croissance du marché pour les offres efficacité énergétique, électrification et solutions renouvelables de Schneider Electric Présentation d'EcoStruxure™ sur nos sites Attractivité des clients
Évolution inadaptée de l'empreinte de la chaîne d'approvisionnement Perturbations de la chaîne d'approvisionnement dues à l'augmentation des risques liés au climat, ainsi qu'à l'évolution du commerce international et des barrières commerciales. - Retards de production et de livraison, entraînant des coûts importants - Impact sur l'expérience client si les retards sont trop longs	Empreinte carbone des chaînes d'approvisionnement régionales Résilience de la chaîne d'approvisionnement grâce aux stratégies multi-fournisseurs Évaluation indépendante des risques (incendie, événements météorologiques, climat) de nos sites industriels	- Gestion préventive et réactive des risques naturels au titre de la gestion des risques fournisseurs - Évaluation récurrente des risques de nos sites industriels au moyen du programme <i>Global Risk Consulting</i> - Introduction de simulations CO₂ pour comparer des stratégies et empreintes alternatives de la chaîne d'approvisionnement, et des modèles de réseau - Mise en place de redondances délibérées avec deux usines pour un même produit et deux fournisseurs ("<i>Power of Two</i>") pour toutes les pièces et tous les composants critiques	Forte présence locale et relations stratégiques avec les fournisseurs Délais de livraison plus courts, coûts logistiques réduits et faibles émissions de CO₂ des livraisons Capacité à fabriquer des produits et à gagner des parts de marché si notre chaîne d'approvisionnement est plus résiliente que celle de nos concurrents
Perturbations de l'environnement de travail Perturbation permanente d'un site due à la fréquence et la gravité accrues des événements météorologiques extrêmes - Perte de production et coûts de remédiation - Impact sur l'activité et les employés	Gestion des risques d'entreprise Continuité des activités Programmes de reprise après sinistre	- Lancement d'une simulation d'inondation sur un site stratégique avec notre compagnie d'assurance - Nouvel indice de résilience créé pour les sites les plus stratégiques afin de mesurer, surveiller et améliorer la résilience du site face aux risques externes	Expertise en matière de continuité des activités étendue aux fournisseurs critiques Programme d'évaluation des risques récurrents étendu aux sites stratégiques des fournisseurs
Performance des ressources			
Rareté des ressources Volatilité des prix et des matériaux et disponibilité des ressources - Augmentation du coût des ressources primaires et de l'énergie - Rupture d'approvisionnement	Capacité de résilience de la chaîne d'approvisionnement Matériaux et emballages durables Productivité en termes de matières premières et stratégie de couverture Gestion de l'eau dans les zones de stress hydrique Politiques proactives de retour et de reprise des produits pour un ensemble d'offres	- SSI #4 : 50 % de matières premières durables dans nos produits (11 % réalisés) - SSI #5 : 100 % de nos emballages primaires et secondaires exempts de plastiques à usage unique et utilisent du carton recyclé (21 % réalisés) - SSE #11 : 100 % des sites en zones de stress hydrique ont une stratégie de conservation de l'eau et un plan d'action (9 % réalisés)	Différenciation par une offre durable Chaîne d'approvisionnement résiliente et efficace Accès à des marchés aux fortes exigences de développement durable Résilience supérieure en cas de difficultés dans l'approvisionnement en matières premières vierges

Chapitre 2 – Développement durable

2.1 Le Développement durable au cœur de notre stratégie

Description du risque et impact	Politiques	Actions principales et performances 2021	Opportunités créées
Environnement (suite)			
Gestion de la fin de vie des produits Risque pour la sécurité si les actifs sont gérés par des tiers non certifiés (réparation, fin de vie) : - Impact sur les personnes et sur la santé et la sécurité - Gaspillage de ressources	Offres circulaires : ECOFIT™ et schémas de reprise (fin de vie, EOL, etc.) Informations de fin de vie pour nos produits avec Green Premium™	SSE #10 : 420 000 tonnes de consommation de ressources primaires évitées depuis 2017 grâce aux programmes de "récupération en fin de vie" des produits (203 881 réalisées)	Croissance du marché pour les offres circulaires de Schneider Electric (réparation, <i>retrofit</i> , reprise, fin de vie)
Non-respect des réglementations en matière de substances chimiques Renforcement de la réglementation en matière de substances chimiques, évolution du marché et préférences des consommateurs pour les produits respectueux de l'environnement : - Difficultés dans l'accès au marché si les produits sont interdits ou mis à l'index - Multiplication des législations régionales non coordonnées	Directive sur les substances et les matériaux : REACh, RoHS, China RoHS, CA Proposition 65, TSCA, POP Politique environnementale de Schneider Electric : Green Premium™ EcoDesign™	- SSE #6 : 80 % de notre chiffre d'affaires produits réalisé avec notre programme Green Premium™ (78 % réalisés) - La plateforme <i>Substances of Concern In Products</i> SCIP garanti le déploiement de l'enregistrement et la communication - Application des nouvelles dispositions Green Premium™ pour la gestion et la promotion des contenus recyclés et des programmes de reprise - Analyse de conformité spécifique pour ouvrir l'accès à certains marchés	Opportunité offerte par la <i>Toxic substances Control Act</i> (TSCA) de démontrer la robustesse des processus et la transparence concernant les substances et matériaux Opportunité de marché pour les offres Green Premium™
Pollution des sols, de l'air et de l'eau Sur les sites Schneider Electric : - Non-conformité entraînant des amendes - Impacts sur la santé du personnel et des communautés locales - Pollution des sites et dispositions environnementales	Politique environnementale du Groupe Analyse des risques environnementaux Diligence environnementale raisonnable dans le cadre des fusions et acquisitions	- IMS (<i>Integrated Management System</i>) avec certification ISO 14001 (244 sites certifiés ISO 14001 en 2021) - L'initiative CLEARR permet l'évaluation pour les usines de notre organisation <i>Global Supply Chain</i> - Dispositions environnementales	Système de gestion robuste à l'appui des performances environnementales Confiance accrue des parties prenantes
Qualité des produits, des projets, des systèmes et fiabilité de l'offre			
Sécurité insuffisante d'un produit			
Des dysfonctionnements ou défaillances d'un produit peuvent entraîner : - Des responsabilités en cas de dommages matériels ou immatériels ou de préjudices corporels - Des coûts liés au rappel de produits, à de nouvelles dépenses de développement et à l'utilisation de ressources techniques et économiques - La mise en conformité avec de nouvelles normes ou réglementations plus contraignantes sur le contrôle qualité et la sécurité pourrait entraîner des dépenses d'investissement ou des mesures spécifiques coûteuses	Tous nos sites sont certifiés ISO 9001 La qualité est l'un des piliers de notre Charte de confiance Le programme Phoenix, lancé il y a quatre ans, couvre notre chaîne d'approvisionnement de bout en bout Le programme ReeD (conception pour une fiabilité de bout en bout) couvre les pratiques de conception Mise en œuvre de filets de sécurité sur l'offre existante pour assurer la détection des défauts effectifs ou potentiels en interne	- Développement de la méthode Agile au sein de la création d'offres permettant la transformation de la qualité et de la satisfaction client, - La réussite de Phoenix en 2021 ouvre la voie au passage du mode réactif au prédictif - Le programme ReeD lance en 2021 un riche parcours d'apprentissage autour de la conception orientée vers la fiabilité (<i>Reliability Designer</i>) - Création du Comité de prévention des alertes de sécurité des offres, qui encadrera tous les responsables chargés des analyses des causes profondes	Être à l'écoute des signaux émanant du Groupe et des clients. Mobiliser l'innovation et la R&D pour la recherche d'améliorations continues Devenir un leader en matière de qualité des produits, ce qui consolide la réputation et la valeur de la marque

Description du risque et impact	Politiques	Actions principales et performances 2021	Opportunités créées
Droits humains			
Minerais de conflit			
Approvisionnement en minerais de conflit et autres matériaux sensibles similaires - Financer directement ou indirectement des groupes armés, alimenter le travail forcé et autres violations des droits humains - Soutenir la corruption et le blanchiment d'argent - Atteinte à la réputation	Schneider Electric encourage ses fournisseurs à mettre en place et à maintenir un processus de diligence raisonnable afin de garantir l'absence de « minerais de conflit » dans l'approvisionnement. Le Groupe est un membre actif de la <i>Responsible Minerals Initiative</i> (RMI)	- Surveillance des minerais "conflict-free" : 87 % des fonderies et raffineries dans notre chaîne d'approvisionnement sont conformes ou actives dans un système reconnu de validation par un tiers - Schneider Electric a un objectif "sans conflit" - SSE #12 : déploiement d'un programme d'excellence sociale sur plusieurs niveaux de fournisseurs (à définir en 2022) - SSE #17 : 4 000 fournisseurs évalués dans le cadre de notre "Plan de vigilance" (1 203 réalisés)	Renforcement de la collaboration avec les fournisseurs et amélioration de la réputation Confiance accrue des clients, ce qui favorise les relations commerciales
Droits humains			
Violations des droits humains et des libertés fondamentales - Réputation et image de marque - Impact juridique - Impact sur la santé et le bien-être des collaborateurs de Schneider, de ses fournisseurs et de ses sous-traitants	Charte de confiance et Système d'alerte <i>Trust Line</i> pour les parties prenantes internes et externes Code de conduite des fournisseurs Politique de Schneider en matière de droits humains	- Cartographie des risques EEHS des fournisseurs - Audits des fournisseurs sur site selon le protocole <i>Responsible Business Alliance</i> (RBA) - EEHS dans le processus d'approvisionnement - Amélioration continue avec la norme ISO 26000 - SSI #6 : 100 % de nos fournisseurs stratégiques assurent un travail décent à leurs salariés (lancement du projet pilote au T1 2022) - SSE #12 : déploiement d'un programme d'excellence sociale sur plusieurs niveaux de fournisseurs (à définir en 2022) - SSE #17 : 4 000 fournisseurs évalués dans le cadre de notre "Plan de vigilance" (1 203 réalisés)	Coopération renforcée avec les fournisseurs Confiance accrue de la part de nos clients
Environnement de travail responsable			
Santé & Sécurité			
Blessure ou maladie grave ou mortelle du collaborateur - Perte de collaborateurs ou impact sur les collaborateurs - Perte de productivité - Dommages aux biens - Impact sur l'image de l'entreprise - Confiance des clients - Amendes	Stratégie de sécurité Directives de sécurité mondiales <i>Serious Incident Investigation Process</i> (SIIP) <i>Reporting GlobES</i>, alertes de sécurité mondiales, évaluation ESS	SSE #14 : taux d'incidents médicaux à 0,38 ou moins (0,65 réalisés)	Renforcer la confiance des collaborateurs actuels et potentiels Le suivi systématique du taux d'incidents médicaux favorise l'amélioration continue de la sécurité
Équité, diversité & inclusion			
Environnement de travail inclusif Risque d'incapacité à offrir des opportunités égales pour tous et réduction de la capacité à attirer et retenir les meilleurs talents - Coût du <i>remplacement</i> - Déficit de femmes dans le vivier de candidats de valeur - Problèmes juridiques - Image de l'entreprise	Recrutement des femmes Représentation des femmes en position de <i>leadership</i> Équité salariale femmes/hommes Politique Diversité et Inclusion	- SSI #8 : accroître la diversité femme/homme de l'embauche (50 %), aux managers juniors et intermédiaires (40 %) et aux équipes de dirigeants (30 %), (41 %, 27 % et 26 % réalisés respectivement) - Le Financial Times, Forbes, Bloomberg, Great Place to Work aux Etats-Unis et Universum ont reconnu Schneider Electric comme un lieu de travail idéal et un leader en matière de diversité, d'équité et d'inclusion en 2021	Plus grande attractivité et rétention de talents avec des opportunités égales pour tous Suivre les tendances actuelles et soutenir ouvertement toutes les communautés

Chapitre 2 – Développement durable

2.1 Le Développement durable au cœur de notre stratégie

Description du risque et impact	Politiques	Actions principales et performances 2021	Opportunités créées
Environnement de travail responsable (suite)			
Bien-être et santé mentale			
Fournir de mauvaises conditions de travail aux collaborateurs a plusieurs conséquences : • Absentéisme • Coût du <i>turnover</i> • Désengagement • Image de l'entreprise sur le marché	Proposition de valeur aux collaborateurs Politique globale de congés familiaux Équité salariale Politique mondiale contre le harcèlement Développement de carrière et apprentissage Politique de flexibilité au travail et de travail hybride (<i>Flexibility@Work</i>) Pratiques et formations concernant le bien-être	• 99 % des pays ont mis en œuvre la nouvelle politique <i>Flexibility@work</i> qui promeut le travail hybride • Le manuel et les formations concernant les Nouvelles manières de travailler ont été déployés auprès de tous les managers et collaborateurs	Reconnaissance de Schneider Electric en tant qu'employeur attractif Meilleure fidélisation des talents
Développement des talents et compétences			
Acquisition et fidélisation des talents			
Risque d'incapacité à attirer, développer et retenir les meilleurs talents sur le marché, en particulier pour des compétences essentielles • Coût du recrutement et de l'intégration • Manque de ressources dans des compétences essentielles • Impact sur la perception de la marque par les meilleurs talents	Nouvelle plateforme d'acquisition des talents pour gérer les talents potentiels et les processus de recrutement Développer le vivier de talents grâce à un programme mondial et à des initiatives spécifiques aux différents pays Approche annuelle de l'évaluation de la performance et de l'évolution de carrière, avec des gratifications et des possibilités d'évolution justes, transparentes et compétitives Projet et programme de mentorat OTM (<i>Open Talent Market</i>) pour la mobilité interne Programmes destinés à des segments spécifiques de talents aux différentes étapes de leur évolution professionnelle Perfectionnement des compétences pour aujourd'hui et demain, en privilégiant les compétences digitales et techniques, l'excellence commerciale et l'expertise fonctionnelle	• Semaine mondiale des opportunités de carrière avec la participation de plus de 90 pays et 250 événements • SSE #21 : multiplier par quatre le nombre d'actions de développement à l'initiative des collaborateurs sur la plateforme OTM (x 2,1 réalisé) • SSE #22 : renforcer les compétences numériques grâce au programme Digital Citizenship (74% réalisés) • Accélération de la promotion de l'image de marque parmi les collaborateurs au niveau mondial ; la notation de Schneider Electric par Glassdoor a continué de progresser, atteignant 4,2/5 en 2021 • Outil d'évaluation des compétences techniques et numériques pour les Opérations industrielles (GSC) et les centres de distribution, afin de définir les niveaux de compétence, les lacunes et les actions requises pour renforcer les compétences	Reconnaissance en tant qu'employeur de choix et leader du marché concernant le développement des talents pour tous et partout, ce qui permet d'attirer davantage de talents
Récompenses, avantages et engagement			
Risque de désengagement des collaborateurs s'ils considèrent que leur opinion n'est pas prise en compte : • Impact sur les résultats financiers du Groupe • Difficulté à retenir les talents	Instaurer une culture d'écoute permanente, de reconnaissance et de <i>feedback</i> en continu pour stimuler l'engagement et les performances	• Une enquête mondiale annuelle couvre 100 % des collaborateurs du Groupe, en mettant l'accent sur la planification des actions, via une approche <i>nudge</i> et une session de formation de pair à pair pour les managers, une analyse fine du <i>verbatim</i> ; lancement d'une enquête <i>pulse</i> ciblant les collaborateurs requérant une attention particulière (entités récemment acquises ou faisant l'objet de projets de changement) • SSE #24 : score de 75 % de l'<i>Employee Engagement Index</i> (EEI) (71 % atteint)	Améliorer les performances des collaborateurs, l'image de marque et la fidélité Assurer que le groupe conserve sa position d'employeur attractif

2.1.7 Référentiels externes et principaux classements ESG

2.1.7.1 Lignes directrices externes

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

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

L'Agenda 2030 pour le développement durable, adopté par tous les États membres des Nations Unies en 2015, propose un modèle commun de paix et de prospérité pour les populations et la planète, maintenant et à l'avenir. Au cœur de ce programme se trouvent les 17 ODD, qui constituent un appel urgent à l'action de tous les pays (développés et en développement) dans le cadre d'un partenariat mondial. Schneider Electric s'est engagé à contribuer aux 17 ODD par le biais de ses programmes de développement durable.

Organisation internationale de normalisation (ISO)

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

Schneider a également adopté d'autres directives ou certifications ISO (voir ISO 14001 et ISO 50001, page 129 ; ISO 45001, page 109 ; ISO 9001, page 74 ; ISO 27000, page 105 ; et ISO 14025 et 14021, page 159).

Le Global Reporting Initiative (GRI)

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

Schneider Electric SE a préparé ce rapport conformément au GRI Standards pour la période allant du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021. Le conseil d'administration a examiné et approuvé les informations communiquées, y compris les sujets ESG importants de l'organisation, en vertu de la divulgation 2-14 de la GRI 2: Informations générales 2021.

Le Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

Créée en 2011, la Fondation SASB est une organisation indépendante à but non lucratif chargée de définir des normes. Les Déclarations extra-financières de Schneider Electric sont conformes aux directives du SASB en matière de *reporting* pour son secteur (équipements électriques et électroniques). Un tableau de correspondance est présenté, page 218.

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

En juin 2017, la TCFD, un groupe de travail dirigé par Michael Bloomberg et mandaté par le Conseil de stabilité financière (FSB) du G20, a livré ses recommandations quant aux informations que les entreprises devraient publier concernant leur action climatique. Les PDG de plus de 100 entreprises ont signé une déclaration de soutien aux recommandations de la TCFD et le PDG de Schneider Electric était parmi eux. Des informations détaillées sont disponibles dans la publication du CDP *Climate Change* de Schneider Electric et dans ce rapport à la page 220.

L'initiative Sciences-Based Target (SBTi)

L'initiative SBT précise dans quelle mesure et à quel rythme les entreprises doivent réduire leurs émissions de GES afin d'éviter une augmentation de la température mondiale de 1,5 °C ou 2 °C par rapport aux niveaux préindustriels. Schneider Electric fait partie de plus de 1 000 entreprises dans le monde qui se sont engagées à réduire leurs émissions de GES en fonction des données scientifiques actuelles sur le climat par le biais du SBTi. L'empreinte GES du Groupe est calculée selon le protocole GES du *World Resources Institute* (WRI), (voir page 130). L'objectif du Groupe est d'atteindre zéro émission opérationnelle nette et de réduire les émissions du périmètre 3 de 35 % d'ici 2030 (contre 2017), a été validé en 2019 en ligne avec les *Science Based Targets* 1,5°C.

Organisation de coopération et de développement économique (OCDE)

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

Organisation internationale du travail (OIT)

Schneider Electric est membre du Réseau mondial des entreprises et des personnes handicapées (GBDN) de l'OIT et adhère aux principes de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. La Charte de confiance du Groupe a été inspiré en partie par les normes émises par l'OIT.

2.1 Le Développement durable au cœur de notre stratégie

2.1.7.2 Notations et indices ESG

Inclusion dans l'indice *Dow Jones Sustainability World*

En 2021, pour la onzième année consécutive, Schneider Electric a été l'une des 322 entreprises de l'indice Monde du DJSI (*Dow Jones Sustainability Index*), qui est composé d'entreprises leaders en matière de développement durable à l'échelle mondiale, tel qu'identifié par S&P Global, qui constitue le top 10 % parmi les 2 500 grandes entreprises dans le monde représentant 45 % de la capitalisation boursière mondiale. Schneider Electric a obtenu un score de 86/100, contre une moyenne sectorielle de 28/100.

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

En 2021, Schneider Electric a été l'une des 200 entreprises à figurer dans la liste A du *CDP Climate Change*, parmi plus de 13 000 entreprises notées, faisant d'elle la seule entreprise de son secteur à obtenir la note A pour la onzième année consécutive. Schneider Electric a également obtenu la note A au Supplier Engagement Rating (SER) du CDP. Le SER évalue la performance en termes de gouvernance, objectifs, émissions du périmètre 3 et engagement dans la chaîne de valeur dans le questionnaire CDP Climate Change.

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

CDP Water

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

Leader de son industrie selon *Vigeo Eiris*

Selon l'évaluation effectuée en juillet 2021 par Vigeo Eiris (entité du groupe Moody's), Schneider Electric se classe premier de son secteur Equipement et Composants Electriques avec une note de 71/100, atteignant le niveau le plus élevé (Avancé) (+5 points par rapport à la note précédente). En février 2022, Schneider Electric fait partie des indices d'Euronext Vigeo Eiris World 120, Europe 120, Eurozone 120 et France 20, composés des sociétés cotées les plus performantes en termes de responsabilité d'entreprise. Le score moyen des entreprises du World 120 est de 58/100.

FTSE4Good

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

Niveau avancé et médaille de platine EcoVadis

En 2022, Schneider Electric a obtenu une note de 82/100 et une médaille de platine (1 % des entreprises évaluées) pour la deuxième année consécutive.

MSCI Industry Leader

Schneider Electric est au niveau AAA depuis 2011, faisant du Groupe un leader de son secteur et un constituant des indices MSCI World ESG Leaders, World Select ESG Ratings & Trend Leaders et Socially Responsible.

Sustainalytics Leader

Suite à son évaluation en octobre 2021, Schneider Electric a été classé 8/210 dans son secteur d'activité avec une note de risque de 17,1 «risque faible», confirmant ainsi son inclusion dans les indices STOXX Global ESG Leaders, Leaders environnementaux, Leaders sociaux, Leaders de gouvernance, et EURO STOXX Sustainability.

ISS

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

ECPI

Depuis décembre 2021, Schneider Electric est inclus dans l'ECPI Carbone, Ethical, Renewable Energy, Global Developed ESG Best in Class, Megatrend, Climate Change et Circular Economy leaders.

Notations extra-financières de Schneider Electric	DJSI	CDP Climate Change	Vigeo Eiris	EcoVadis	MSCI ESG Ratings	Sustainalytics
Score 2021 de Schneider	86/100	A	71/100	82/100	AAA	17,1
Moyenne du secteur	28/100	B-	39/100	45/100	BB	29
Progrès vs 2020	-2 pts	score identique	+5 pts	score identique	score identique	score identique
Faits marquants	11 ^{ème} année dans l'indice Monde	11 ^{ème} année dans la liste A	Inclus dans les indices World 120 et Europe 120	Médaille de platine	AAA pour la 11 ^{ème} année	Risque «faible»
Univers évalué (nombre d'entreprises)	2 500	13 000	5 000+	90 000	8 500	14 000

2.1.7.3 Autres récompenses en 2021

Impact et ESG

Global 100 Most Sustainable Corporations

Schneider Electric figure chaque année depuis 2012 sur la liste Global 100 de *Corporate Knights*, qui classe les entreprises les plus durables du monde, le Groupe s'est hissé à la première place en 2021 et à la quatrième 2022.

Entreprises françaises les plus responsables en 2021

En novembre 2021, Schneider Electric a atteint la 7^{ème} place sur 250 entreprises françaises dans le classement établi par le magazine français *Le Point* et l'institut indépendant allemand Statista, pour son engagement en faveur du développement durable et son outil innovant, *Schneider Sustainability Impact*.

Impak Finance

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

Liste *Change the World* de Fortune

Schneider Electric conserve sa place dans la liste « *Change the World* » de Fortune en 2021, un classement mondial des 50 premières entreprises ayant un impact social ou environnemental positif grâce à des activités faisant partie intégrante de leur stratégie commerciale et de leurs opérations.

Climat

Liste *Carbon Clean 200*

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

EcoAct Climate Reporting Performance

Schneider Electric s'est classé au 4^{ème} rang des entreprises internationales et au 1^{er} rang des entreprises de l'EURO STOXX 50 dans le classement des performances en matière de *reporting* climatique établi par EcoAct.

Champions du Climat 2021

Le Groupe est reconnu "Champion du Climat" par l'hebdomadaire économique français *Challenges*, pour sa réduction annuelle des émissions de GES des périmètres 1 et 2.

Chaîne d'approvisionnement

Meilleure organisation mondiale pour la chaîne d'approvisionnement durable

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

EcoVadis Sustainable Procurement Leadership Awards

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

Gartner 2021 Supply Chain top 25

Schneider Electric a maintenu en 2021 son 4^{ème} rang dans le classement *Gartner Supply Chain top 25* pour son exemplarité dans la gestion de sa chaîne de valeur.

Diversité & inclusion

Inclusion dans l'indice Bloomberg Gender-Equality

En 2022, Schneider Electric a maintenu pour la cinquième année consécutive son inclusion dans l'indice Bloomberg *Gender-Equality (GEI)* parmi 418 sociétés. Schneider Electric a obtenu un score supérieur à la moyenne globale du GEI, réalisant son meilleur score dans la catégorie égalité des salaires et parité, le Groupe obtient un score nettement supérieur à la moyenne globale du GEI.

Financial Times Top 50 Diversity leader 2022

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

Equileap Global Gender Equality Report and Ranking

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

Éthique & Gouvernance

Ethisphere

En 2022, Schneider Electric a de nouveau été reconnu comme l'une des entreprises les plus éthiques du monde par Ethisphere, leader mondial dans la définition et l'avancement des normes d'éthiques des affaires ; seules trois entreprises françaises figurent dans le classement de cette année.

Prix du meilleur plan de vigilance

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

Grand Prix de la Transparence

En 2021, Schneider Electric reste dans le Top 20 des entreprises les plus transparentes en se classant 11^{ème} sur 141 entreprises, et s'est vu décerner le Grand Prix de l'Information Extra-Financière.

Récompenses employeur

Universum Top 50 World's Most Attractive Employers

En 2021, Schneider a été reconnu par les étudiants du monde entier comme étant l'un des employeurs les plus attrayants au monde, se classant 24^e dans le domaine de l'ingénierie et de l'informatique. Plus de 220 000 personnes interrogées dans le cadre des enquêtes Universum sur les talents ont classé les entreprises pour lesquelles ils souhaitent le plus travailler.

Fortune's World Most Admired Companies

En 2022, Schneider est reconnu par Fortune comme l'une des "entreprises les plus admirées au monde", se classant 3^{ème} dans le secteur de l'industrie électronique pour la quatrième année consécutive.

Glassdoor

Schneider a reçu une note de 4,2/5 de Glassdoor en février 2022. Sur la base de plus de 10 000 avis, 87 % des participants à l'enquête recommanderaient le Groupe à un ami et 96 % approuvent le PDG.

2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance



Dans cette section :

2.2.1	Charte de confiance, règles de bonne conduite de Schneider Electric	94	2.2.7	Droits humains	106
2.2.2	Programme Éthique & Compliance	95	2.2.8	Santé et sécurité des collaborateurs	109
2.2.3	Interdire toute forme de corruption	101	2.2.9	Plan de vigilance	112
2.2.4	Respect des réglementations fiscales	102	2.2.10	Relations avec les sous-traitants intervenant sur des projets clients	116
2.2.5	Viser la haute qualité et sécurité de nos produits	102	2.2.11	Relations durables avec les fournisseurs	117
2.2.6	Cybersécurité, protection et confidentialité des données	105	2.2.12	Vigilance auprès des communautés locales	124



« Notre Charte de confiance soutient tous les aspects de notre activité et souligne notre volonté de nous comporter respectueusement et de bonne foi avec toutes nos parties prenantes. En tant que code de conduite, elle est notre boussole dans un monde de plus en plus complexe. Son objectif est de nous guider collectivement et individuellement. »

Hervé Coureil, Directeur général Gouvernance et Secrétaire général

Contexte et ambitions

2021 a été une année de transformation pour Schneider Electric. Le Groupe s'est fixé des objectifs ambitieux pour accélérer la lutte contre le changement climatique et les inégalités sociales, tout en atténuant l'impact de la crise du COVID-19 sur ses opérations, sa chaîne d'approvisionnement, ses clients et ses employés. Pour ce faire, Schneider collabore pour un monde plus durable et cette collaboration nécessite une solide base de confiance.

Présent dans plus de 100 pays, avec des normes, des valeurs et des pratiques différentes, Schneider Electric s'engage à adopter un comportement responsable à l'égard de toutes ses parties prenantes. Convaincu 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.

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 2021 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.

La confiance sert de boussole éthique pour toutes les interactions de Schneider Electric avec les parties prenantes et toutes les relations avec les clients, les actionnaires, les employés et les communautés qu'ils servent, de manière significative, inclusive et positive.

Dans le cadre de notre stratégie de développement durable 2025, nous nous engageons à respecter nos principes de confiance en nous soumettant, ainsi que tous ceux qui nous entourent, à des normes sociales, de gouvernance et d'éthique élevées. Dans ce rapport, nous partageons nos progrès sur les transformations engagées en 2021 dans le cadre du pilier Confiance de nos programmes *Schneider Sustainability Impact* et *Schneider Sustainability Essentials*.

Faits marquants en 2021



Schneider a été classé par Ethisphere parmi les entreprises les plus éthiques du monde pour la 10^{ème} année consécutive.



La Charte de confiance 2021 définit les attentes de travail chez Schneider et donne aux équipes les moyens de faire face à tout comportement non éthique.



Schneider a remporté le "Grand Prix de la Transparence" dans la catégorie de l'information extra-financière.

2.

Meilleur Plan de vigilance

En janvier 2021, le Groupe a reçu le Prix du meilleur Plan de vigilance par le Forum pour l'Investissement Responsable (FIR) et A2 Consulting.



Triple reconnaissance au Royaume-Uni et en Irlande démontrant l'excellence en matière de sécurité, de santé et l'impact environnemental.

Gartner

Gartner #1 Supply Chain en Europe
Notre deuxième année consécutive en haut du classement.

Objectifs clés et résultats

Progrès réalisés sur nos engagements en matière de développement durable pour 2021-2025

Schneider Sustainability Impact

Engagements à long terme
en faveur des ODD des
Nations Unies

Confiance



Programmes 2021-2025	Référence ⁽¹⁾	Progrès en 2021 ⁽²⁾	Objectif 2025
6. Garantir que nos fournisseurs stratégiques assurent un travail décent à leurs salariés ⁽³⁾	--	In progress	100 %
7. Mesurer le niveau de confiance de nos collaborateurs pour signaler des comportements non éthiques ⁽³⁾	81 %	+0 pts	+10 pts

Schneider Sustainability Essentials

Engagements à long terme
en faveur des ODD des
Nations Unies



Confiance

Programmes 2021-2025	Référence ⁽¹⁾	Progrès en 2021 ⁽²⁾	Objectif 2025
12. Déployer 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	90 %	96 %	100 %
14. Diminuer le taux d'incident médicaux à 0.38 ou moins	0,79	0,65	0,38
15. Réduire les rebuts des unités de sécurité rappelées	4 202	4 024	2 101
16. Être dans le top 25 % des notations externes de la performance en cybersécurité	Top 25 %	Top 25 %	Top 25 %
17. Évaluer nos fournisseurs dans le cadre de notre Plan de vigilance	374	1 203	4 000

(1) En général, la performance de l'année 2020 sert de valeur de référence aux programmes *Schneider Sustainability Impact* (SSI) et *Schneider Sustainability Essentials* (SSE) 2021-2025, à l'exception du SSI #1, SSI #10, SSE #5, SSE #14, et SSE #20, mesurés par rapport à une référence de 2019 pour atténuer les impacts COVID-19.

(2) Chaque année, Schneider Electric obtient un niveau d'assurance « modérée » sur la méthodologie et les progrès de la part d'un organisme tiers indépendant pour tous les indicateurs du SSI et du SSE (hormis les indicateurs SSI #6, SSI #7, SSI #11, SSE #12 et SSE #23, en 2021), conformément à la norme d'assurance ISAE 3000 (voir le rapport du vérificateur indépendant à la page 224). Veuillez-vous référer à la page 206 pour la présentation méthodologique de chaque indicateur. La performance 2021 est également discutée plus en détail dans chaque section de ce rapport.

(3) La performance 2021 est en cours pour le SSE #6 et le SSE #12 car ces programmes sont encore en développement, ainsi que pour le SSE #7 puisque 2021 est l'année de référence.

2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

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

En 2021, Schneider Electric a transformé ses Principes de responsabilité en Charte de confiance, qui lui sert de Code de conduite et 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 qu'elle est essentielle à ses engagements environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

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

2.2.1.1 Gagner la confiance du public

Schneider Electric veut que la confiance régie 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. Dans cette optique, la Charte est organisée en quatre chapitres :

- **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 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, le plus haut standard 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 nos actifs en matière de technologie de l'information et de propriété intellectuelle et en préservant la réputation de Schneider Electric ; et
- **La confiance avec les communautés**, est acquise en agissant pour un monde favorable au climat, en étant efficace avec les ressources, en promouvant un *lobbying* et une activité politique responsable, en soutenant les communautés locales, en n'utilisant pas de "minerais de conflit" et en agissant comme une entreprise citoyenne.

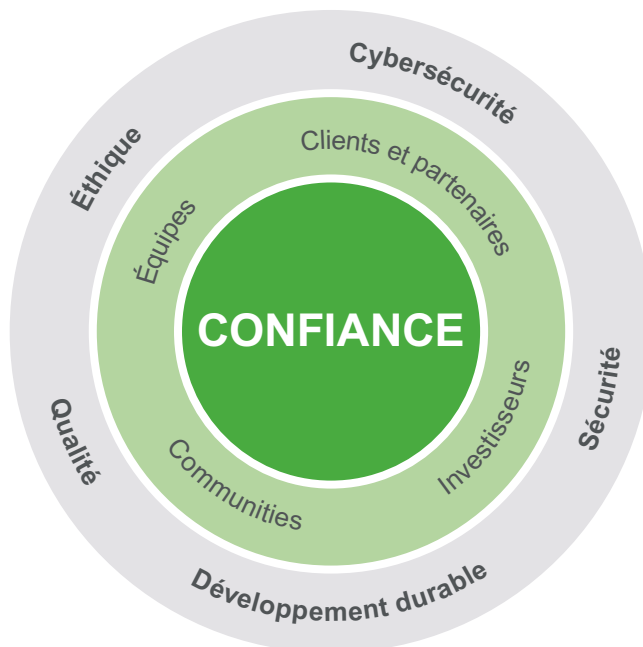
2.2.1.2 Communication et dispositif de formation pour l'ensemble des collaborateurs

Chaque année, Schneider Electric forme l'ensemble de ses employés sur des sujets essentiels. L'année 2021 a marqué une transition, et les collaborateurs ont suivi à ce titre une formation sur les Principes de responsabilité et ont été informés, lors de ces sessions, de la mise en place de la Charte de confiance le 30 septembre. Ces formations ont été assurées soit en ligne, pour les collaborateurs connectés, soit en présentiel, pour les collaborateurs non connectés. À la fin de la campagne, le taux de complétion de la formation par tous les collaborateurs de Schneider Electric éligibles était de 99 % (collaborateurs connectés : 99 % de complétion ; collaborateurs non connectés : 98 % de complétion). Une nouvelle formation obligatoire pour tous les collaborateurs consacrée à la Charte de confiance fera partie de la campagne 2022.

Outre la publication de la Charte de confiance disponible en 30 langues sur le site 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 2021, nous avons constaté une augmentation de 61 % de la consultation de nos politiques mondiales par rapport à 2020.

À tous les niveaux de l'entreprise, les managers 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 notre Code de conduite.

□ Découvrez notre Charte de confiance sur se.com →



2.2.2 Programme Éthique & Compliance

Chaque année, l'équipe Gestion des Risques établit une matrice des risques qui est présentée au Comité exécutif et utilisée pour identifier tous les risques auxquels le Groupe est confronté et procède à une évaluation en matière d'éthique et de conformité.

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

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

L'adoption d'une approche de conformité absolue sur ces sujets amène plus de confiance pour les employés, clients, partenaires, fournisseurs, et les communautés locales.

2.2.2.1 Gouvernance du programme Éthique & Compliance

Schneider Electric a bâti un modèle de gouvernance solide pour piloter le programme Éthique & Compliance et respecter les normes les plus exigeantes en la matière, avec des responsables au niveau du Conseil, du Comité exécutif, de l'entreprise et des différentes zones géographiques dans lesquelles elle opère.

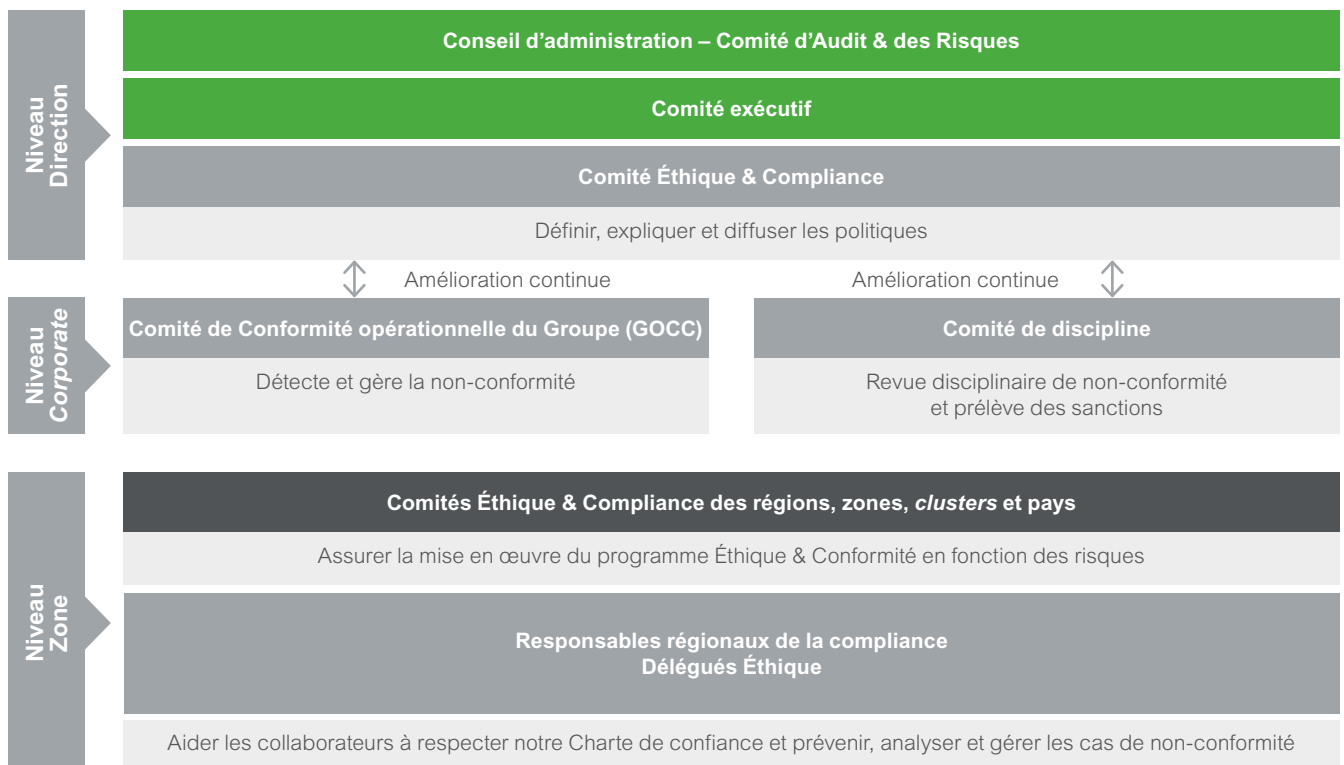
2.2.2.1.1 Niveau du Comité exécutif

Comité d'Audit & des Risques du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration (CA) de Schneider supervise le programme Éthique & Compliance par le biais d'une session annuelle du Comité d'Audit & 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 & Compliance et l'affectation de ressources (humaines et financières) au programme. En outre, les administrateurs approuvent le plan d'audit qui couvre plusieurs audits liés au programme Éthique & Compliance. Les membres du programme sont informés de leurs conclusions et des recommandations correspondantes une fois qu'elles ont été finalisées.

Comité Éthique et Compliance du Groupe

Schneider a mis en place une structure de gouvernance dédiée pour piloter le programme Éthique & Compliance et respecter les normes les plus exigeantes en la matière. Le programme est supervisé par le Comité Exécutif du Groupe, par l'intermédiaire du Comité Éthique & Compliance. Ce Comité est composé de neuf membres permanents chargés de définir la stratégie et les priorités du programme : le Président-Directeur général ; le Directeur Gouvernance (qui préside le comité) ; la Directrice des Ressources humaines ; le Directeur Stratégie et Développement durable ; le Responsable Compliance ; le Directeur des Affaires juridiques ; le Directeur Citoyenneté d'entreprise ; le Directeur Audit et contrôle interne ; et le Vice-président senior en charge du développement durable. Il s'assure de la cohérence du programme avec les orientations stratégiques du Groupe. Ce comité se réunit deux fois par an.



Chapitre 2 – Développement durable

2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

2.2.2.1.2 Niveau Corporate

Le comité Éthique & Compliance du Groupe est assisté par le Comité de Compliance opérationnelle du Groupe (GOCC) et le Comité de Discipline du Groupe qui veillent à l'efficacité de la culture de l'expression (une culture dans laquelle les collaborateurs se sentent libres et psychologiquement en sécurité pour partager leurs idées, leurs opinions et leurs préoccupations, sans crainte de représailles) et du système de lancement d'alertes, et assurent une politique disciplinaire équitable et transparente.

Comité de Compliance opérationnelle du Groupe

Le GOCC détecte et gère les cas de non-respect du programme Éthique & Compliance conformément à la politique de Gestion des affaires et d'enquête du Groupe publiée en février 2020 et actualisée en octobre 2021, et examine mensuellement l'efficacité du système de lancement d'alertes. Le GOCC est composé des membres suivants : le Responsable compliance (secrétaire du Comité), le Directeur des Affaires juridiques, le Directeur de l'Audit et contrôle interne du Groupe, le Directeur compliance Groupe, le Responsable compliance RH du Groupe et le Responsable de l'équipe Examen des fraudes.

Comité de Discipline du Groupe

Le Comité de discipline du Groupe impose des sanctions et des actions de remédiation pour les cas graves de non-compliance sur demande du GOCC. Le Comité de discipline du Groupe est composé des membres suivants : le Directeur général Gouvernance, la Directrice Ressources humaines du Groupe, le Responsable Compliance (secrétaire du Comité), le Directeur des Affaires juridiques, et un membre non permanent.

Direction Éthique et Compliance

Schneider Electric a également créé une Direction Éthique & Compliance autonome, présidée par un Responsable compliance dédié agissant pour le compte du Comité Éthique & Compliance du Groupe, et placé sous la responsabilité du Directeur général Gouvernance, pour piloter la stratégie du programme Éthique & Compliance. La Direction Éthique & Compliance regroupe les équipes suivantes : l'équipe compliance du Groupe, l'équipe compliance RH du Groupe, l'équipe Santé et sécurité, l'équipe Examen des fraudes, l'équipe Gouvernance des actifs informatiques, l'équipe Gestion des politiques, l'équipe Planification de la Continuité des activités et l'équipe Transformation numérique pour l'éthique et la compliance. Elle travaille en étroite collaboration avec les directions Affaires juridiques, Ressources humaines, Finance, et Stratégie & Développement durable, ainsi qu'avec les fonctions Contrôle interne et Audit. Cette approche transversale intégrée est essentielle à l'efficacité du programme.

2.2.2.1.3 Niveau opérationnel par zone géographique

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

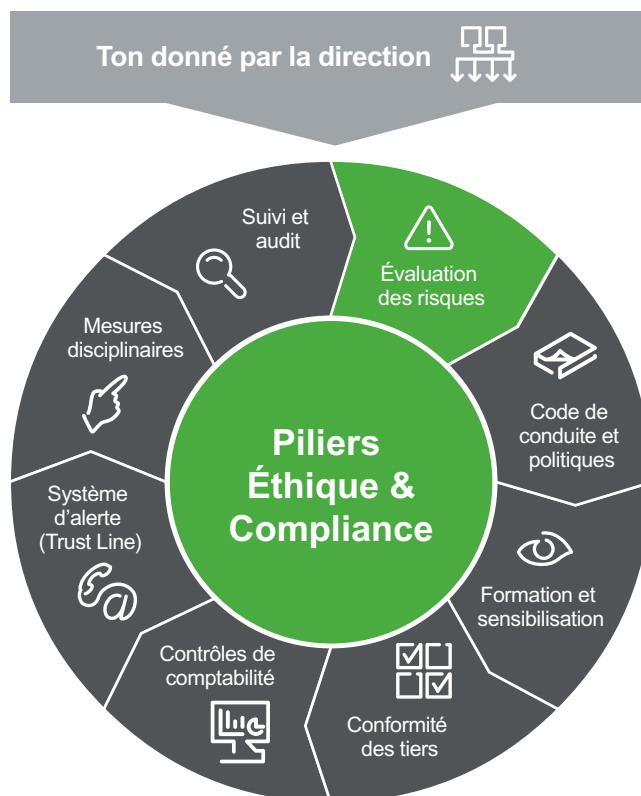
2.2.2.2 Piliers du programme Éthique & Compliance

Tous les collaborateurs de Schneider Electric sont tenus de respecter le programme Éthique & Compliance de Schneider Electric. Son application quotidienne les aide à agir avec intégrité et transparence, et à se conformer à toutes les réglementations internationales et locales.

Le programme Éthique & Compliance repose sur l'engagement de la direction (résumé par la formule « Le ton donné par la direction »), qui donne sens à ses piliers. La direction générale définit les normes en matière d'éthique et de conformité et promeut une culture d'intégrité dans l'ensemble du Groupe et des activités. En complément, les cadres intermédiaires mettent leurs paroles en action en respectant les règles, en diffusant le bon message au sein de leurs équipes et en accompagnant le signalement des erreurs de conduite.

2.2.2.2.1 Évaluation des risques au niveau Zone

En 2021, Schneider Electric a réalisé une cartographie des risques spécifique pour le domaine "Éthique & Compliance" couvrant les risques suivants : corruption, conflits d'intérêts, droits humains et droit du travail, Sanctions et contrôle des exportations. Cette cartographie des risques "Éthique & Compliance" vise à rendre compte de l'exposition aux risques opérationnels au niveau de la zone, sur la base d'entretiens locaux menés par les responsables compliance 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, générant une cartographie des risques nets régionaux ; et
- **Étape 3** – chaque région a défini des plans d'actions (validés par le comité régional Éthique & Compliance concerné) pour réduire son exposition aux risques. En outre, une cartographie globale des risques bruts et nets a été consolidée au niveau du Groupe, ainsi qu'un ensemble de plans d'action à mettre en œuvre à l'échelle mondiale. Tous ces plans d'action feront l'objet d'un suivi au cours de l'année 2022.

2.2.2.2.2 Code de conduite et politiques

Pour s'assurer que chacun dispose des outils nécessaires pour sa mise en œuvre, la Charte de confiance, est complétée par des politiques internes mondiales et locales qui donnent des réponses spécifiques aux différents principes, obligations juridiques et pratiques locales. En matière d'éthique et de Compliance, Schneider Electric a mis en place plusieurs politiques :

- Politique anti-corruption (conforme aux exigences de la loi française Sapin II),
- Politique Cadeaux et invitations,
- Politique Respect du droit de la concurrence,
- Politique Agents commerciaux,
- Politique Anti-harcèlement,
- Politique Droits humains et
- Politique Contrôle des exportations.
- En 2021, Schneider a publié et déployé deux nouvelles politiques, ciblant respectivement les conflits d'intérêts et les dons.

2.2.2.2.3 Formation et sensibilisation

Chez Schneider Electric, nous accordons une grande importance à la formation, aussi bien au niveau global que local, car c'est le meilleur moyen de prévenir les risques et de sensibiliser les collaborateurs aux sujets éthiques.

Chaque année, nous menons une campagne mondiale de formations obligatoires pour tous les employés, appelées *Schneider Essentials*, de mars à fin septembre. Ces formations mondiales sont disponibles dans 18 langues différentes dans notre système de gestion de l'apprentissage, et chacune d'entre elles dure 30 minutes. En 2021, elles ont couvert les sujets suivants :

- la Charte de confiance,
- la cybersécurité pour Schneider Electric,
- la construction d'une culture du respect, et
- le développement durable au cœur de nos objectifs.

Pour environ 40 000 employés exposés à des risques de corruption, une formation anti-corruption supplémentaire est requise chaque année.

Par le biais du SSE #13, le Groupe contrôle et communique chaque trimestre le taux d'achèvement des formations sur l'éthique (Charte de confiance et lutte contre la corruption pour les employés éligibles) et la cybersécurité, en visant un taux de 100 % chaque année et en procédant à un audit externe des performances annuelles. À la fin de l'année 2021, le SSE #13 a atteint 96% de taux d'achèvement.

Un module dédié à l'éthique et à la compliance a été élaboré pour le parcours d'intégration des Présidents de pays. Ce module sensibilise les Présidents de pays à leur rôle et à leurs responsabilités dans la promotion du programme Éthique & Compliance.

Outre la formation de nos collaborateurs, depuis 2020, et dans le cadre du processus d'intégration des nouvelles acquisitions, une formation spécifique est dispensée à l'équipe de direction du Groupe acquise dans le cadre du programme Éthique & Compliance. Cette formation met l'accent sur ce qui est attendu de la direction, ce qui inclut l'adoption du 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 novembre 2020, Schneider Electric a organisé sa première campagne mondiale "Journée de l'éthique et de la compliance" afin de promouvoir les valeurs de l'entreprise en matière d'éthique des affaires et mettre l'accent sur la nécessité d'un environnement de travail favorisant une culture de l'expression. Une deuxième "Journée de l'éthique et de la compliance" a eu lieu en juin 2021, mettant l'accent sur la sensibilisation aux biais qui interviennent dans la pensée éthique.

De plus, des formations ont été organisées dans des zones géographiques les plus à 'risques' face aux enjeux d'éthique et Compliance (Brésil, Inde) mais aussi dans des zones faisant face à des risques plus spécifiques comme par exemple le contrôle des exportations.

Confiance

SSE #13



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

Les commentaires reçus de nos employés confirment que nos formations les aident efficacement à agir en tant qu'"ambassadeurs de l'intégrité".

Formation à la cybersécurité : « Très ancré dans la vie réelle, aussi bien professionnelle que personnelle. Je n'ai pas vu passer les 30 minutes. Bien joué ! »

Formation aux Principes de responsabilité : « J'ai vraiment apprécié le fait que ce cours rappelle les fondamentaux et oblige à réfléchir en se mettant à la place de collègues qui se trouvent dans des situations difficiles. J'ai aussi aimé découvrir le témoignage de tous ces collègues ! »

Formation anti-corruption : « Le contenu est clair et facile à comprendre. Un module incontournable pour tout collaborateur de Schneider »

Référence

Résultats 2021

Objectif 2025

90 %



96 %

100 %



2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

2.2.2.2.4 Compliance de la part des tiers

Les programmes de gestion des relations avec les tiers sont complexes, chacun d'entre eux présentant plusieurs risques et il convient de consulter différentes fonctions de surveillance pour les évaluations individuelles des risques. Par exemple, le Groupe peut avoir recours à des agents commerciaux à des fins légitimes, notamment pour accomplir des tâches que Schneider Electric ne peut pas accomplir aussi efficacement. Toutefois, l'expérience a montré que leur utilisation peut être très risquée en termes d'exposition à la corruption. Par conséquent, la politique en matière d'agents commerciaux de Schneider Electric détermine s'il existe un objectif commercial légitime avant de conclure la relation d'affaires. Nous devons également nous assurer que nous conduisons un examen de diligence raisonnable efficace afin de prendre la décision la plus éclairée et de minimiser les risques. Nous avons adopté une approche de diligence raisonnable fondée sur le risque, qui permet à nos équipes de consacrer la majeure partie de leur temps et de leur énergie aux situations qui présentent le plus de risques. Par conséquent, nous disposons de plusieurs politiques et processus de diligence raisonnable en fonction de la nature du tiers concerné.

Les agents commerciaux sont tous les tiers engagés, en totalité ou en partie, pour assister Schneider Electric, directement ou indirectement, dans ses activités, y compris pour obtenir un bon de commande, un contrat, des permis, des autorisations ou tout autre avantage commercial pour Schneider Electric. Ils sont soumis à un processus de diligence raisonnable et d'approbation, qui a été centralisé dans la politique en matière d'agents commerciaux en 2019 et numérisé à partir de 2020. Dans le cadre de ce processus, plusieurs documents et informations sont recueillis et envoyés à l'équipe Compliance du Groupe, qui réalise un examen de diligence raisonnable et gère le processus d'approbation en analysant les risques de corruption, de sanctions et de pratiques contraires à l'éthique. Au premier niveau de contrôle, l'agent commercial peut être approuvé en fonction du niveau de risque identifié, ou bien des vérifications supplémentaires peuvent être effectuées si nécessaire. L'équipe Compliance du Groupe peut également demander l'examen et la validation des paiements à un agent commercial sur la base de cette évaluation.

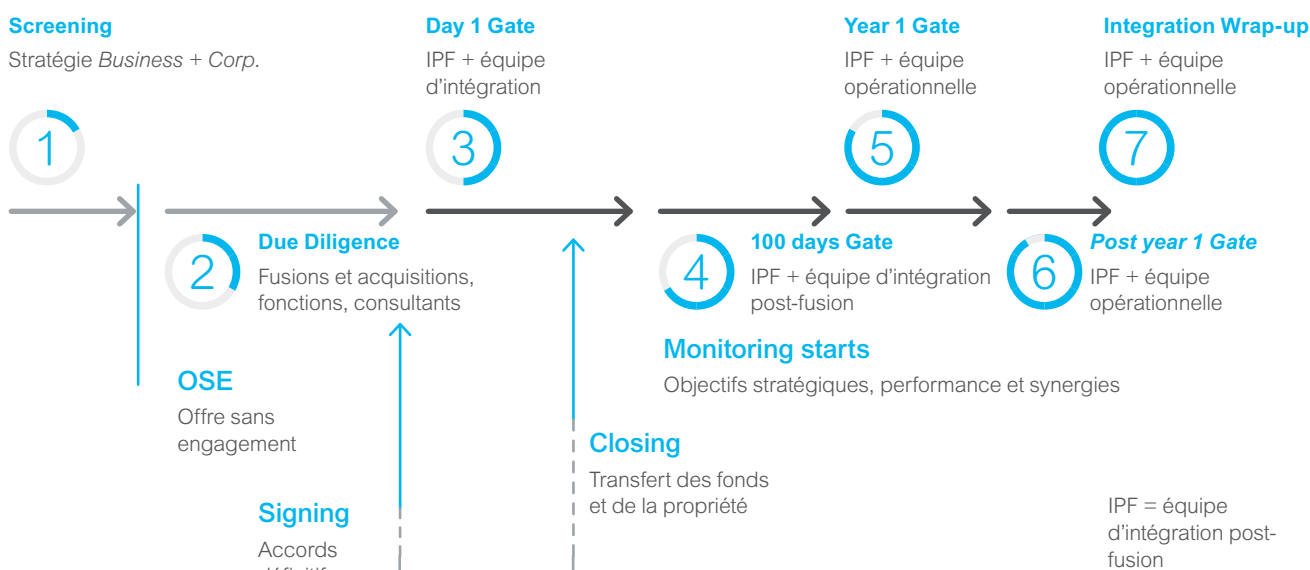
Notre chaîne d'approvisionnement repose sur notre solide réseau de fournisseurs et nous avons envers eux le même niveau d'exigence éthique qu'envers nous-même. Pour en savoir plus, veuillez-vous reporter à la section 2.9 « Relations avec les sous-traitants et les fournisseurs » à la page 117. Depuis 2021, l'équipe Compliance du Groupe s'efforce de renforcer les contrôles mis en œuvre et d'appréhender nos risques lorsqu'elle entre en relation d'affaires avec les clients de Schneider Electric, travaillant en étroite collaboration avec nos équipes numériques et de contrôle des exportations.

Les opérations de fusion et acquisition représentent des risques spécifiques liés à l'éthique et la Compliance, en particulier en matière de corruption et de contrôle des exportations. Avec le soutien du Comité Éthique & Compliance du Groupe, un processus et des lignes directrices spécifiques ont été mis en place en 2020 afin de garantir la Compliance totale des opérations de fusion et acquisition avec les réglementations anti-corruption et de contrôle des exportations. Ce processus a été élaboré par le Directeur Compliance du Groupe, le Directeur mondial du Contrôle des Exportations et l'équipe Fusions et acquisitions, garantissant une méthodologie adaptée aux processus et méthodes de travail en matière de fusions et acquisitions. En 2021, ce processus a été étendu à la gestion des risques en matière de droits humains.

2.2.2.2.5 Contrôles comptables spécifiques

Schneider Electric a mis au point des procédures de contrôle comptable pour s'assurer que les comptes, registres et comptes ne sont pas utilisés pour dissimuler une fraude. Depuis juin 2021, des travaux ont été lancés pour renforcer des contrôles anti-corruption spécifiques pour un ensemble défini de comptes et d'opérations jugés sensibles.

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



La chronologie dépend des conditions suspensives (par ex., aval des autorités de la concurrence)

2.2.2.2.6 Système d'alerte

Pilier du programme Éthique & Compliance de Schneider, la mise en place d'une forte culture "de l'expression" est incarnée par des mécanismes de signalement tels que le signalement à une personne de confiance, par exemple un responsable, un *Business Partner* RH, un juriste, ou le responsable Compliance, sans peur de représailles. Par ailleurs, les collaborateurs et les parties prenantes externes (fournisseurs, sous-traitants, clients, agents commerciaux, etc.) ont directement accès au système d'alerte *via* le portail *Trust Line*, qui apporte un soutien aux personnes qui sont victimes et/ou témoins d'une violation potentielle de la Charte de confiance. La *Trust Line* est disponible en ligne partout et à tout moment, et protège l'anonymat du lanceur d'alerte (sauf législation contraire). Depuis décembre 2019, les collaborateurs peuvent mieux signaler leurs inquiétudes, en sélectionnant un type de problème et en vérifiant sa définition. En compliance avec les législations locales, ce système hébergé par une société tierce et impartiale propose des catégories d'alertes, un questionnaire, ainsi qu'un protocole d'échange d'informations entre le lanceur d'alerte et la personne chargée de l'enquête interne.

Chaque problème signalé *via* le système de lancement d'alerte est analysé par le GOCC et par le responsable Compliance régional concerné, et, le cas échéant, donne lieu à une enquête. Chaque année, un rapport détaillé sur l'efficacité du système est présenté au Comité d'Audit & des Risques.

Sauf disposition légale contraire, le système peut être utilisé pour signaler toute préoccupation dans tous les pays dans lesquels le Groupe opère, notamment en matière de santé et sécurité, de discrimination, de harcèlement (y compris harcèlement sexuel), de traitement inéquitable, de conditions de travail, de favoritisme, de manquement à notre Politique anti-corruption, de fraude, de conflits d'intérêts ou de manquement aux règles *antitrust*.

En 2021, 655 préoccupations en matière d'éthique et de Compliance ont été reçues par le biais de nos mécanismes de signalement interne (585 reçues en interne et 70 en externe). Après une première analyse, 582 (89%) préoccupations ont été considérées comme des alertes valides, 168 (26%) alertes ont été confirmées au cours de l'année et ont conduit à 94 actions, dont le licenciement dans 23 alertes confirmées et des avertissements écrits dans 11 cas. Les préoccupations liées aux RH représentaient la majorité des alertes confirmées. Comme il faut plusieurs mois pour analyser et enquêter sur certains cas complexes, l'évaluation des préoccupations reçues jusqu'au 31 décembre 2021 est toujours en cours.

Pour les problèmes liés aux RH, même si l'enquête ne permet pas de qualifier la situation, des mesures peuvent être prises, comme l'attribution d'une obligation de coaching et/ou de formation ou l'amélioration des processus internes.

En 2021, afin de mesurer l'efficacité de la *Trust Line*, Schneider Electric a ajouté à son enquête annuelle d'engagement des employés un volet sur l'efficacité de celle-ci. OneVoice, une nouvelle question : "Chez Schneider Electric, je peux signaler une conduite contraire à l'éthique en toute sécurité.". 81 % des employés interrogés ont répondu "oui", et le Groupe s'efforcera d'augmenter cette mesure de 10 points d'ici 2025 dans le cadre du programme Schneider Sustainability Impact.

Confiance

SSI #7



8 STANDARDS

16 100% JOUR

Mesurer le niveau de confiance de nos collaborateurs pour signaler une conduite contraire à l'éthique

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.

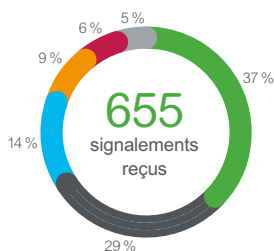
Témoignage d'un collaborateur en France en 2021

« D'abord, il m'a fallu un certain temps pour réaliser que la situation à laquelle j'étais confronté n'était pas conforme à nos politiques. Ensuite, il m'a fallu du temps pour trouver le courage de parler, on a toujours des doutes. En fin de compte, j'ai décidé de prendre la parole. Mon responsable m'a écouté et a pris la situation au sérieux. Aujourd'hui, je me sens en sécurité et en confiance. Il est très difficile de prendre la parole, et l'on se sent mal à l'aise au moment de le faire. Mais je sais maintenant que c'était la bonne décision, et la seule à prendre. »

Référence	Résultats 2021	Objectif 2025
81 %	+0 pts	+10 pts

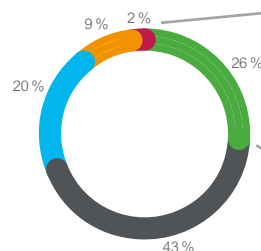
* 2021 est l'année de référence

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



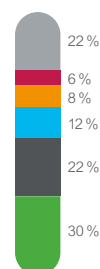
- Amérique du Nord
- ROW
- Europe
- Greater China
- France
- Greater Inde

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
- *au 31 Janvier 2022

Répartition par catégorie des alertes reçues



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

2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

2.2.2.2.7 Mesures disciplinaires

En cas de non-respect du programme Éthique & Compliance par un collaborateur (en particulier au regard des conclusions d'une enquête), des mesures disciplinaires peuvent être appliquées, en fonction des politiques disciplinaires et des législations locales applicables. La direction, ou le Comité de discipline du Groupe pour les alertes les plus sensibles, prend les mesures appropriées pour sanctionner la ou les parties impliquées et remédier aux conséquences de la faute (par exemple lancer un audit spécifique, examiner un processus, réaliser une formation, etc.).

Un régime disciplinaire spécifique est inclus dans la Politique anti-corruption, qui détaille les mesures que Schneider Electric peut prendre en cas d'erreur de conduite. Ce régime disciplinaire a été mis en œuvre au sein du Groupe conformément aux politiques disciplinaires et législations locales lors du déploiement de la politique en 2019 et 2020.

2.2.2.2.8 Suivi et audit

Le programme Éthique & Compliance fait partie intégrante des contrôles internes clés du Groupe. En 2021, le référentiel des contrôles internes a été considérablement remanié et amélioré, ce qui permettra d'améliorer le suivi des principaux piliers du programme Éthique & Compliance. Lorsque l'évaluation indique des points de faiblesse, des plans d'actions sont mis en place et suivis par les contrôleurs internes. Schneider Electric travaille également à définir d'autres contrôles de second niveau pour suivre et évaluer l'efficacité de certaines évolutions récentes du programme Éthique & Compliance.

Par ailleurs, le programme d'audit interne du Groupe comprend des missions d'audit spécifiques relatives au programme Éthique & Compliance, ainsi qu'à des activités ou des filiales pour lesquelles une évaluation de la maturité et de l'efficacité du programme va être revue. Plusieurs audits internes ont été réalisés en 2021, qui ont donné lieu à des recommandations visant l'amélioration du programme Éthique & Compliance.

□ Pour plus de précisions sur les Contrôles internes clés et les fonctions d'Audit interne du Groupe, se reporter à la **page 247** →

2.2.2.2.9 Leadership en matière d'éthique et de Compliance en temps de crise

La priorité accordée à l'éthique et la conformité s'est accentuée en raison de la pandémie de la COVID-19 : des actions ont été mises en place, telles que des lignes directrices mondiales à l'intention de tous les Présidents de pays sur les « considérations d'éthique et de conformité dans la gestion de la COVID-19 », des discussions en direct sur la gestion des risques au niveau global axées sur la conformité générale, la conformité RH et le contrôle des exportations, et, enfin, des réunions avec des experts pour identifier et gérer les principaux risques liés à la COVID-19.

2.2.2.2.10 Engagement externe

La corruption ne peut pas être combattue seule, c'est pourquoi Schneider Electric participe aux initiatives de nombreuses organisations non gouvernementales (ONG) et organisations professionnelles, comme Transparency International France, une ONG reconnue qui vise à mettre fin à la corruption et à promouvoir la transparence, la responsabilité et l'intégrité dans tous les secteurs.

Schneider est également membre du Cercle d'Éthique des Affaires, une organisation professionnelle qui facilite la coopération entre les chefs d'entreprise dans toute la France afin de partager les bonnes pratiques.

Dans la poursuite de son objectif de faire avancer l'éthique et la conformité au sein de ses activités, Schneider Electric est devenu en 2020 le huitième sponsor du Master de droit et d'éthique des affaires de l'Université CY Cergy Paris et bénéficie des travaux de la Chaire du Master, dirigée par des experts en France et aux États-Unis, ainsi que de l'écoute des étudiants et de l'analyse de leur travail.

2.2.3 Interdire toute forme de corruption

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

Le modèle économique du Groupe repose sur un large écosystème de partenaires. Ce dernier peut représenter un risque pour le Groupe, qui est responsable des activités réalisées en son nom, au vu des conflits d'intérêts ou des sollicitations non éthiques potentiels.

Par ailleurs, le Groupe participe à des projets complexes impliquant de nombreux partenaires dans des secteurs à risque, tels que le pétrole et le gaz, et avec des utilisateurs finaux du secteur public dans des pays à risque.

Au cours des dernières années, le renforcement de l'application de la loi par les autorités publiques, une plus grande couverture médiatique des amendes imposées, et les nouvelles réglementations exigeant un solide programme de compliance ont considérablement modifié l'impact potentiel des risques de corruption.

Schneider Electric applique une politique de "tolérance zéro" vis-à-vis de la corruption. Cet engagement s'est concrétisé par un programme de compliance anti-corruption robuste et en constante évolution, inclus dans le programme Éthique & Compliance.

2.2.3.1 Évaluation des risques

Afin de respecter les obligations légales prévues par la loi française du 9 décembre 2016 dite loi Sapin II, le Groupe a lancé une campagne de cartographie des risques axée sur les risques de corruption, qui a été exécutée en 2018 au niveau mondial et en 2019 au niveau des différentes régions. En 2020, des plans d'actions ont été mis en œuvre conformément aux risques identifiés.

En 2021, cette évaluation des risques a été actualisée au titre de la nouvelle cartographie des risques "Éthique & Compliance", 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 2.3 "Programme Éthique & Compliance" à la page 95.

2.2.3.2 Gestion des risques

2.2.3.2.1 Cadre anti-corruption

Comme indiqué dans notre Charte de confiance et notre [Politique anti-corruption](#), Schneider Electric s'engage à respecter toutes les lois et réglementations applicables, telles que la Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales, la loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger (*US Foreign Corrupt Practices Act*), la loi britannique contre la corruption (*UK Anti-Bribery Act*) et la loi française Sapin II.

Schneider Electric applique une politique de "tolérance zéro" vis-à-vis de la corruption et d'autres pratiques commerciales contraires à l'éthique et considère que « faire les choses correctement » est essentiel à la création de valeur pour toutes ses parties prenantes. Nous comptons sur nos collaborateurs et les tiers pour promouvoir l'intégrité de l'entreprise. Pour cela, nous devons leur fournir les outils nécessaires pour les encourager à agir correctement.

Afin de satisfaire les exigences de la loi française Sapin II, le Groupe a rédigé une Politique anti-corruption. Cette politique a été revue en novembre 2019 pour prendre en compte les résultats de la cartographie des risques de corruption et fournir aux collaborateurs des exemples concrets de situations auxquelles ils peuvent être confrontés. La Politique anti-corruption sert de manuel que chacun peut consulter

en cas de doute sur les pratiques commerciales appropriées. 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.

La [politique Cadeaux et invitations](#) donne des conseils aux collaborateurs de Schneider concernant les cadeaux et les invitations qu'ils peuvent proposer ou recevoir.

Une nouvelle version de la politique relative aux agents commerciaux a été publiée en août 2019. Elle satisfait les dernières exigences juridiques et lignes directrices des autorités publiques, notamment en ce qui concerne l'approche de la diligence raisonnable fondée sur le risque. Elle applique les recommandations internes résultant des divers audits réalisés par le Groupe en 2018 au sujet de l'applicabilité de cette politique.

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 directives visent à couvrir les toutes premières étapes de l'identification de cibles potentielles (stratégie de fusion et acquisition), à décrire les éléments à rechercher dans les salles de données, ainsi que la marche à suivre pour intégrer l'entité acquise dans notre système de conformité. 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.

En 2021, une politique en matière de conflits d'intérêts a été publiée, définissant notamment une nouvelle procédure pour signaler et gérer tout conflit d'intérêts identifié. Une politique en matière de dons a également été publiée et déployée. Elle vise, entre autres, à gérer les risques d'utilisation illicite de sommes d'argent et de corruption.

2.2.3.2.2 Donner aux collaborateurs les moyens de lutter contre la corruption

En 2020 et 2021, un ensemble de formations en ligne consacrées à la lutte contre la corruption a été élaboré pour fournir des conseils concernant des scénarios de risques réels. Il a été conçu en tenant compte des besoins et des attentes des participants, et en veillant à identifier des collaborateurs spécifiques considérés comme étant "exposés" d'après la codification de leur poste, c'est-à-dire ceux identifiés ainsi par la cartographie des risques de corruption. Un cursus d'apprentissage fondé sur des modules de formations en ligne a ainsi été développé et 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 deux modules spécifiques consacrés aux tiers et aux cadeaux et invitations. En 2021, quatre nouveaux modules ont été créés, concernant les paiements de facilitation, les conflits d'intérêts, les situations dans lesquelles des personnes peuvent commettre des actes répréhensibles et la marche à suivre au sein de Schneider Electric pour exprimer des préoccupations. Ces modules, qui sont accompagnés de vidéos de hauts dirigeants « donnant le ton au sommet » sur cette question cruciale, sont disponibles en 14 langues. En 2021, l'ensemble des cours en ligne sur l'anti-corruption a été assigné à plus de 40 000 employés, parmi eux 97 % ont complété l'apprentissage.

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

Dans sa Charte de confiance, Schneider Electric adopte 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. Cependant, Schneider Electric estime que cette représentation d'intérêts doit être menée de manière transparente et équitable, permettant aux tiers et

2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

à ses 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 2021, Schneider Electric n'a pas été impliqué 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.

Les dons et les activités de *lobbying* sont des risques spécifiquement abordés dans la Politique anti-corruption.

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.

Pour 2017 à 2020, le Groupe divulgue les frais d'adhésion envers les associations commerciales, les coalitions d'entreprises et les groupes de réflexion dans une large mesure dans le sens où les frais de nombreuses organisations ne sont pas principalement axés sur les campagnes politiques ou les activités législatives, mais plutôt sur les activités de standardisation et les meilleures pratiques de l'industrie. Cependant, comme ils pourraient être référencés dans le développement de politiques en marge de leurs activités, nous avons décidé de les inclure. Les géographies suivantes sont couvertes : l'Europe, les États-Unis, la Chine et la Russie, qui sont les endroits où le Groupe est le plus actif en matière de politique et de législation.

Les contributions totales à ces groupes au niveau mondial se sont élevées à 3,2 millions d'euros en 2017, 2,6 millions d'euros en 2018, 5,2 millions d'euros en 2019 et 5,9 millions d'euros en 2020. Les données pour 2021 ne sont pas disponibles au moment de la publication du présent rapport, car les rapports sur ces questions se terminent généralement en milieu ou en fin d'année.

Les contributions et les dépenses les plus importantes concernent deux 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 0,51 million d'euros en 2020 (0,52 million d'euros en 2019) 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 thème se sont élevées à 0,47 million d'euros en 2020 (0,27 million d'euros en 2019) à l'échelle mondiale.

2.2.4 Respect des réglementations fiscales

Le Groupe Schneider Electric s'engage à respecter les réglementations fiscales internationales et locales en vigueur dans chacun des pays dans lesquels il opère et à fournir aux autorités fiscales toutes les informations nécessaires à la réalisation de leur mission. La politique fiscale du Groupe peut être consultée sur son site Internet à l'adresse [se.com](https://www.se.com).

2.2.5 Viser la haute qualité et la sécurité de nos produits

La qualité est définie comme «la conformité aux exigences ou l'aptitude à l'emploi». La satisfaction des clients et l'évolution de la qualité permettraient un engagement plus proactif pour maximiser la capacité de notre organisation à réaliser avec succès notre stratégie commerciale globale, notre objectif et notre mission. Schneider Electric comprend donc que fournir une qualité supérieure est le fondement d'une excellente expérience client.

2.2.5.1 Risques et opportunités

Schneider Electric compte plus de 260 000 références produites dans 191 usines, réparties dans 46 pays à travers le monde. Opérant dans des industries essentielles, la qualité et la sécurité des produits est un sujet critique car les dysfonctionnements ou les défaillances des produits peuvent engager la responsabilité de Schneider pour des dommages matériels, immatériels ou corporels. Ceci peut également entraîner des coûts liés au rappel du produit, au développement et à la consommation de nouvelles ressources.

Les produits de Schneider Electric sont également soumis à de multiples contrôles et réglementations qualité et sécurité et sont régis par des normes nationales et internationales. Des normes ou réglementations nouvelles ou plus strictes pourraient entraîner des investissements ou des coûts de mise en conformité.

Les coûts susmentionnés pourraient avoir un impact significatif sur la rentabilité et l'équivalent de trésorerie du Groupe. La réputation de Schneider Electric pourrait également être affectée négativement. En effet, le Groupe a été impacté par plusieurs rappels récemment, dont le montant varie plus ou moins entre 10 et 40 millions d'euros.

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 ; et
- Mauvaise gestion des marques, des fournisseurs et des approvisionnements.

Les risques susmentionnés ont donc convaincu le Groupe de renforcer l'accent mis sur la qualité, la fiabilité et la robustesse de ses offres et de transformer les risques susmentionnés en opportunités :

- Plus de fiabilité et d'agilité dans nos conceptions pour des offres durables ;
- Plus de robustesse dans nos processus de fabrication et de logistique ; et
- Plus de numérique dans nos partenariats et plus de circularité dans notre chaîne d'approvisionnement pour réduire notre empreinte carbone.

2.2.5.2 Politique qualité du Groupe

Schneider Electric, grâce à son processus "*Issue to Prevention*", analyse systématiquement les causes profondes de toute défaillance dans une démarche d'amélioration continue. Ce processus se décompose en trois étapes claires :

- 1 **La résolution** – du problème rapidement et correctement ;
- 2 **L'analyse** – pour identifier les problèmes graves et récurrents ; et
- 3 **La prévention** – pour corriger les causes systémiques.

À partir de ces phases d'analyse, Schneider Electric reconnaît que la moitié des défaillances provient de la conception et l'autre moitié de la fabrication. Schneider Electric a conçu des programmes spécifiques pour traiter les deux aspects de ces défaillances.

Schneider Electric a pour politique de ne vendre que des produits, des solutions et des services sûrs lorsqu'ils sont utilisés aux fins prévues ou à d'autres fins contribuant à ses ambitions de durabilité.

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. L'application de ces directives est évaluée périodiquement, et lorsque cela est jugé nécessaire.

Les principes directeurs de Schneider Electric sont les suivants :

- 1 Le client d'abord** : la qualité est la sécurité de nos clients. Schneider Electric donne la priorité à leurs intérêts et anticipe leurs besoins grâce aux parcours clients et au déploiement de personas clients partout dans l'entreprise. Schneider Electric suit des rituels centrés sur le client car la qualité est le droit de chaque client ;
- 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 ;
- 3 L'intelligence** : Schneider Electric utilise des outils analytiques puissants pour convertir les données relatives à l'expérience client en informations exploitables, ce qui nous permet d'anticiper les défaillances des clients, d'anticiper leurs plaintes et d'améliorer tous les points de contact. Schneider Electric propage cette intelligence client dans toutes les équipes ;
- 4 Les personnes** : Schneider Electric donne à ses équipes les moyens de faire passer le client en premier et de proposer des compétences supplémentaires axées sur le client. Schneider Electric supprime les barrières internes pour que les problèmes des clients soient toujours traités en priorité. La qualité est la responsabilité de chaque employé ; et
- 5 L'expérience ultime** : Schneider Electric analyse en profondeur l'expérience client sur tous les points de contact, l'exploite pour prioriser les investissements et adapte les tactiques de vente en conséquence. 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.

Il existe des directives et des procédures, conçues au sein de comités spécialisés, pour protéger nos clients :

- **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 la 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 nos offres sont sûres lorsqu'elles sont correctement installées (sur la base du manuel de sécurité), entretenues et utilisées pour leur objectif prévu et toute autre utilisation ou mauvaise utilisation raisonnablement prévisible

2.2.5.3 Gouvernance

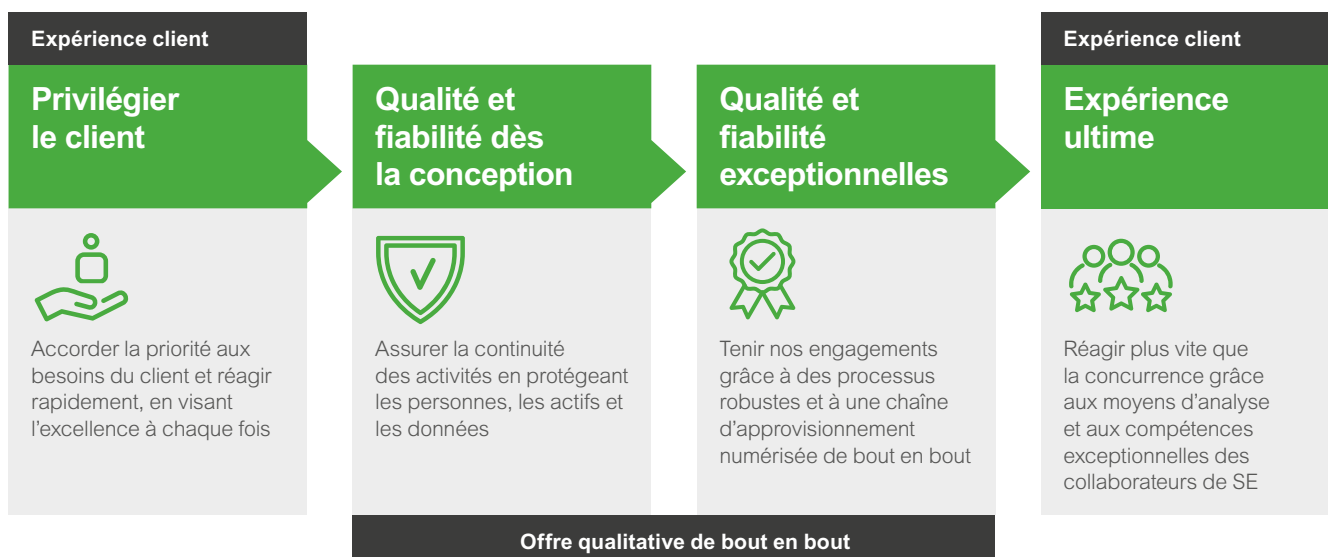
Chez Schneider Electric, le réseau de la satisfaction client et de la qualité s'étend sur toutes les couches et fonctions de l'entreprise pour couvrir notre chaîne d'approvisionnement mondiale, nos opérations et nos lignes d'activité.

Au sein d'une organisation aussi complexe, Schneider Electric s'est engagé à intégrer la qualité dans la culture de l'entreprise et à diffuser partout l'état d'esprit du client d'abord.

Dans ce contexte, un nouveau comité de gouvernance a été créé, réunissant les responsables opérationnels, le responsable de la satisfaction client et de la qualité, le responsable de la stratégie et du développement durable, le responsable de la chaîne d'approvisionnement et Schneider Digital, afin d'aborder la transformation de la qualité.

En engageant tout le monde sur les sujets de qualité et de satisfaction client, Schneider Electric permet à chaque employé de parler en son nom, ou de faire parler ses clients et partenaires.

Il est de la responsabilité du Groupe d'assurer la sensibilisation des clients aux impacts potentiels sur la santé et la sécurité lorsqu'il s'agit de l'utilisation de produits ou de services.



2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

2.2.5.4 Résultats

La politique du Groupe est soutenue par 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 notre Charte de confiance, le Code de conduite de Schneider Electric, ainsi qu'en conformité avec la norme ISO 9001. En 2021, 231 sites de la chaîne d'approvisionnement de Schneider étaient certifiés ISO 9001.

2.2.5.4.1 La fiabilité comme signature de Schneider Electric

Afin d'assurer l'amélioration de la conception, le Groupe a lancé mi-2020, un programme dédié, ReeD (*Reliability End To End by Design*), pour sécuriser les fondamentaux et assurer l'intégration complète des nouvelles attentes des clients (de la qualité à la fiabilité). L'obsession du Groupe est de faire en sorte que la «Fiabilité» soit une valeur de Schneider Electric :

- Fournir une satisfaction client exceptionnelle sur la robustesse des produits/systèmes ; et
- Créer et déployer un accès facile à des connaissances pertinentes.

Ce programme de fiabilité 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
- Renforcer l'analyse des risques pour garantir une utilisation correcte de nos systèmes, logiciels et produits afin de prévenir les problèmes et les risques associés.

2.2.5.4.2 Vers une excellence durable en matière de qualité pour une expérience client optimale

Grâce à la mise en œuvre d'un programme de robustesse, Schneider Electric encourage une culture de la qualité en renforçant les éléments de base afin de garantir une transformation culturelle vers une excellence durable en matière de qualité : ainsi est rendue possible une expérience client de premier plan grâce à des bases solides telles que les personnes, l'organisation, la robustesse et les fournisseurs.

Pour une visibilité totale tout au long de la chaîne d'approvisionnement, le champ d'action a été étendu à l'extérieur et à l'intérieur de Schneider Electric. La volonté du Groupe est de passer d'un mode réactif à un mode prédictif, en s'appuyant sur le numérique et l'analytique, et en construisant une couche d'intégration qui relie les offres sensibles.

Six flux numériques ont été conçus pour atteindre des objectifs définis :

- **Suivi des processus d'approvisionnement** pour construire avec les fournisseurs les capacités de contrôle des processus en temps réel ;
- **Suivi des processus de fabrication** pour développer avec les usines les capacités de contrôle des processus en temps réel ;
- **Suivi des processus logistiques** pour développer les capacités de contrôle des processus en temps réel dans les opérations logistiques de Schneider Electric ;

- **Traçabilité de bout en bout** pour sérialiser, suivre et tracer les produits de Schneider Electric ;
- **Analytique et optimisation** pour tirer parti de l'analyse descriptive, prédictive et prescriptive des données générées afin d'obtenir des informations utiles sur les données générées afin d'obtenir des informations exploitables pour améliorer la qualité industrielle ; et
- **Numérisation des processus** : numériser les processus pour les simplifier, les rendre plus transparents et plus robustes, tout en capturant des données pour l'analyse.

2.2.5.4.3 Revaloriser les retours clients

Lorsque la durabilité soutient la satisfaction du client, elle se traduit par de nouveaux processus et de nouvelles politiques permettant le retour des produits adaptés à des fins de réutilisation, de refabrication et de remise à neuf. La forte collaboration entre les équipes chargées de la durabilité, de la chaîne d'approvisionnement globale et les équipes chargées de la satisfaction client et de la qualité imagine ces nouveaux processus, permettant ainsi à Schneider Electric de revaloriser les retours des clients par la réutilisation des composants ou la refabrication de nouveaux produits dans les centres d'adaptation locaux. Les bénéfices sont visibles au niveau de la satisfaction client : en produisant et en livrant les commandes impactées par la pénurie de composants et au niveau de la durabilité en anticipant la réglementation à venir (loi anti-déchets), en réduisant l'empreinte carbone de notre chaîne d'approvisionnement et en réduisant le coût de la non qualité dus aux rebuts de produits.

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 régle 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. Son indépendance, et sa multidisciplinarité permet au OSAC de prendre des décisions dans l'intérêt de nos clients. Dans le cadre du pilier Confiance du *Schneider Sustainability Essentials* 2021-2025, Schneider s'engage à réduire de 50 % le poids des rebuts des unités de sécurité rappelées d'ici à 2025 (SSE #15)

Confiance

SSE #15



Diviser par deux les rebuts des unités de sécurité rappelées

En 2021, le Groupe a rappelé 14 produits, conformément à l'approbation du Comité d'alerte sur la sécurité des offres. L'équipe Satisfaction des clients et de la qualité 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.

Référence

Résultats 2021

Objectif 2025

4 202

4 024

2 101

2.2.6 Cybersécurité, protection et confidentialité des données

2.2.6.1 Contexte et enjeux de la cybersécurité

L'hyperconnectivité apporte la promesse d'une amélioration de l'efficacité, de la productivité et de la sécurité, mais crée simultanément de nouvelles sources de risques.

Chez Schneider Electric, nous prenons cette menace très au sérieux. Notre engagement *Life Is On* consiste d'abord à donner aux entreprises et aux citoyens la confiance dans le nouveau monde électrique. Pour y parvenir, nous devons non seulement aider nos clients à se défendre contre ces menaces potentiellement liées à nos produits et services, mais aussi déployer une stratégie de cybersécurité robuste pour éviter de leur faire courir un risque.

C'est pourquoi la cybersécurité et la protection des données font partie intégrante de la stratégie commerciale et du parcours de transformation numérique de Schneider Electric, et sont au cœur de notre Charte de confiance. À tous les niveaux de l'entreprise, des attentes claires en matière de comportements individuels et collectifs sont définies dans le cadre de notre pilier « Confiance » consacré à la cybersécurité. En complément à cet engagement, nos dirigeants jouent un rôle crucial pour faire de la cybersécurité un élément fondamental de nos activités et de notre culture d'entreprise, grâce au soutien du Comité exécutif et à la supervision du Conseil d'administration.

Notre vision en tant que leader de la gestion numérique de l'énergie et de l'automatisation industrielle consiste à placer la barre plus haut avec notre écosystème. Nous nous efforçons d'associer nos partenaires, clients et fournisseurs à notre stratégie de sécurité.

Cette approche peut être résumée en quatre étapes :

- 1 Adopter une approche fondée sur les risques ;
- 2 Gérer les risques cyber pour protéger nos clients, nos opérations et nos infrastructures critiques ;
- 3 Établir une culture de cybersécurité à l'échelle de l'entreprise ; et
- 4 S'associer à notre écosystème tout au long de la chaîne de valeur pour favoriser la confiance et augmenter le niveau de défense du secteur dans son ensemble.

2.2.6.2 Renforcer la position de cybersécurité du Groupe et celle de son écosystème de partenaires et de clients

Schneider Electric met en œuvre plusieurs mesures pour renforcer sa cybersécurité et celle de son écosystème de partenaires et de clients :

- Maintien d'un registre de risques commerciaux pour identifier les éventuelles vulnérabilités et les potentiels vecteurs d'attaques et mettre en place des mesures correctives ;
- Identification et hiérarchisation des outils digitaux critiques pour les opérations de l'entreprise ;
- Mise en œuvre de capacités cybernétiques et de verrous digitaux autour des collaborateurs, des processus et des technologies ;
- Déploiement de programmes généraux et spécifiques de sensibilisation et de formation sur la cybersécurité et la protection des données, en mettant l'accent sur les collaborateurs les plus exposés (employés en contact direct avec les clients, RH) ;
- Suivi, détection, gestion et analyse des incidents cyber ;

- Réalisation de vérifications objectives à l'aide d'indicateurs, d'exams internes et externes, d'exercices de gestion de crise cybernétique et d'évaluations des vulnérabilités sur le périmètre étendu du Groupe (en incluant les sociétés acquises) ;
- Dialogue sur la cybersécurité avec nos clients, fournisseurs et partenaires afin d'améliorer la résilience tout au long de la chaîne de valeur ; et
- Établissement de partenariats avec des entreprises leaders, des experts et des autorités dans le domaine de la cybersécurité.

2.2.6.3 Proposer la cybersécurité dès la conception

- Cadre de cybersécurité et autres normes reconnues telles que ISA/IEC 62443 et ISO 27000 ; et
- Plateforme IoT EcoStruxure™ de Schneider Electric qui fournit à nos clients des solutions et des services de cybersécurité permettant de protéger un vaste écosystème digital.

Dans le cadre du pilier « Confiance » de sa stratégie de développement durable 2021-2025, Schneider Electric s'engage à se situer dans les 25 % supérieurs dans les évaluations externes en matière de performance cybersécurité (SSE #16).

Confiance

SSE #16




Être dans le top 25 % des notations externes de la performance en cybersécurité

Nous surveillons en permanence et de manière cohérente notre posture en matière de cybersécurité avec l'aide d'agences d'évaluation spécialisées. Ces notations nous permettent d'identifier et de corriger les vulnérabilités et les faiblesses (et autorisent 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 nos performances nous aident à améliorer notre maturité en matière de cybersécurité, du point de vue des performances, des risques et de la communication.

Grâce à cette discipline, nous mesurons l'amélioration de notre posture au fil des années : par rapport au niveau de référence de 520 en janvier, nous avons atteint un score de 800 pour l'année 2021.

Évolution de notre notation externe depuis 2018 : +54 %

Référence	Résultats 2021	Objectif 2025
Top 25 %	Top 25 %	Top 25 %

Chapitre 2 – Développement durable

2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

2.2.6.4 Formation et sensibilisation

La formation en ligne sur la cybersécurité est obligatoire pour tous les employés. Cette formation leur donne tous les outils dont ils ont besoin pour protéger leurs données personnelles. Fin 2021, 98 % des collaborateurs de Schneider Electric avaient suivi cette formation. Certaines catégories de collaborateurs ont reçu une formation obligatoire sur les risques spécifiques liés à leur activité.

Schneider Electric a répondu aux exigences du RGPD et a lancé une formation spécifique pour présenter aux collaborateurs les enjeux majeurs de cette réglementation. Cette formation est obligatoire pour les collaborateurs de Schneider Electric en Europe et pour les fonctions clés.

2.2.6.5 Confidentialité et protection des données

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 met en place une organisation, des flux de travail, des politiques, des procédures et des contrôles satisfaisant les obligations découlant du Règlement général sur la protection des données (RGPD) et des réglementations relatives à la protection et à la confidentialité des données, notamment :

- Politique de confidentialité des données internes et règles d'entreprise contraignantes (*Binding corporate rules* – BCR) ;
- Campagnes de formation et de sensibilisation ;
- Registres de traitement ;
- Politique de confidentialité en ligne et avis de confidentialité ;
- Processus d'évaluation de la confidentialité des actifs digitaux ;
- Gestion des violations de données et processus de notification ; et
- Évaluation de la maturité et contrôles d'audit.

Schneider Electric a mis en place un écosystème de gouvernance comprenant un Responsable de la protection des données (*Data protection officer* – DPO) du Groupe, un réseau de DPO, une équipe de mise en œuvre, des Champions de la confidentialité et protection des données, et des comités de pilotage.

En 2021, Schneider Electric a renforcé ses processus de gestion des violations de données, y compris en élaborant une formation spécifique. Nous avons déployé plusieurs programmes de sensibilisation, notamment autour de la Journée internationale de la protection des données et de la gestion des événements. Schneider Electric a également déployé son approche mondiale de la conformité en matière de protection et de confidentialité des données, qui dépasse les exigences du RGPD, en Chine, aux États-Unis et en Inde, et a mondialisé ses normes. Nous avons adopté un nouvel *addendum* en matière de protection des données qui inclut les nouvelles clauses contractuelles types de la Commission européenne.

2.2.7 Droits humains

2.2.7.1 Risques et opportunités

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

L'évaluation des risques et opportunités en matière de droits humains couvre les droits humains fondamentaux, les conditions de travail décentes et l'égalité des chances :

Droits humains fondamentaux

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

Conditions de travail décentes

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

Égalité des chances

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

Conformément à la loi française de 2017 relative au devoir de vigilance et à la volonté de Schneider Electric d'être une entreprise exemplaire, le Groupe a mis en place un plan spécifique de vigilance. En 2021, Schneider Electric a révisé et mis à jour sa "matrice des risques par rapport au devoir de vigilance", qui identifie les risques en matière de droits humains encourus par les sites, les fournisseurs, les sous-traitants et les communautés locales du Groupe. Plusieurs mesures ont été mises en œuvre pour atténuer les risques identifiés comme étant les plus élevés par cette matrice des risques.

Pour plus de détails, voir la section « Plan de vigilance », à la page 112. →

2.2.7.2 Politique du Groupe

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

- 1 Schneider Electric s'engage à respecter et à appliquer pleinement la loi des pays dans les quels 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 ; et
- 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.

Droits Humain dans la Charte de confiance

Avec sa Charte de confiance, publiée en 2021, Schneider Electric adopte une position forte sur ses valeurs. Les droits humains sont pleinement intégrés dans la Charte de confiance, avec des orientations concernant les enjeux suivants :

- Garantir l'égalité des chances ;
- Mobiliser toutes les générations ;
- Promouvoir le bien-être et de nouvelles façons de travailler ;
- S.A.F.E. First ;
- Atteindre le plus haut standard en matière de cybersécurité, de protection et de confidentialité des données ;
- Sélectionner et gérer les fournisseurs de manière responsable ;
- Soutenir les communautés locales ;
- Ne pas utiliser des "minerais de conflit" ;
- Protéger les personnes vulnérables des conditions de travail abusives ; et
- Respecter les droits d'association, de représentation et le dialogue social.

Politique Globale des droits humains

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

En 2021, Schneider Electric a commencé à élaborer la deuxième version de sa Politique globale en matière de droits humains, fournissant une mise à jour notamment avec les engagements du Groupe sur des sujets tels que le travail des migrants et l'intelligence artificielle. Son déploiement complet est prévu pour le deuxième trimestre 2022, en incluant les modules d'apprentissage en ligne et de formation.

Alignement de Schneider Electric avec les cadres et standards internationaux

Schneider Electric adhère aux principes et aux lignes directrices suivantes :

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

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

- Politique Diversité et 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 ;
- Politique en matière de congés familiaux : fournit un cadre afin que chaque collaborateur, quel que soit le pays où il est employé, puisse prendre des congés spécifiques pour profiter des moments privilégiés de la vie avec sa famille ;
- Politique globale de lutte contre le harcèlement : énonce l'engagement de Schneider Electric pour une tolérance zéro envers tout type de harcèlement ou de comportement offensant ;
- Politique de *Flexibility@Work* des horaires de travail : définit au niveau global notre politique de *Flexibility@Work* 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 ; et
- Politique en matière d'avantages sociaux des employés : définit les principes, les normes et le régime de gouvernance mondiaux applicables à la fourniture d'avantages sociaux au sein de Schneider Electric.

Santé et sécurité

- Politique Santé et Sécurité : définit les règles et les lignes directrices applicables à tous les collaborateurs de Schneider Electric ainsi qu'à des groupes spécifiques réalisant des tâches spécialisées ; 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" ;
- Politique sur les voyages : définit les règles applicables aux collaborateurs en déplacement, y compris les lignes directrices, les procédures en place pour assurer la sécurité des voyageurs d'affaires de Schneider Electric à tout moment ; et
- Politique de 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.

Chapitre 2 – Développement durable

2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

2.2.7.3 Déploiement d'actions en 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 incluant les droits humains, la santé et la sécurité. Le résultat de ces évaluations permet à Schneider Electric de comparer les différentes entités et de mettre en œuvre, le cas échéant, des plans d'atténuation des risques.

Les actions internes concernant le respect et la dignité, la liberté d'association, la santé et la sécurité, le temps de travail et les congés, les salaires et avantages sociaux, le harcèlement, les discriminations, la diversité et l'inclusion et le développement des compétences sont décrites à la section «Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs» à la page 164.

Schneider Electric a mis en place des programmes de formation dédiés à ses politiques pour sensibiliser les collaborateurs et leur donner des conseils sur la façon de réagir ou de se comporter dans des situations spécifiques. Certains 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 le développement d'une culture inclusive. Pour plus de détails, voir la section «Attractivité et développement des talents» à la page 177.

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 attirer l'attention de tous les collaborateurs concernés. Schneider Electric organise chaque année une «Journée mondiale de la santé et de la sécurité», afin d'informer tous les collaborateurs et de maintenir un niveau de sensibilisation élevé sur ce sujet essentiel. Pour plus de détails, consulter la section «Santé et sécurité des collaborateurs», page 109.

2.2.7.4 Déploiement d'actions auprès des fournisseurs

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

Le Code de conduite des fournisseurs de Schneider Electric définit le cadre dans lequel le Groupe souhaite opérer avec ses fournisseurs. Schneider Electric attend de ses fournisseurs qu'ils respectent les principes fondamentaux définis dans ce document en matière de santé, de sécurité, de protection et de développement des collaborateurs. Les fournisseurs stratégiques sont également évalués par l'agence externe EcoVadis, qui s'appuie sur la norme ISO26000, dans laquelle les droits humains et du travail constituent l'un des quatre piliers de la méthodologie.

D'autres mesures sont mises en œuvre par l'intermédiaire du plan de vigilance du Groupe. Consulter les sections «Plan de vigilance» à la page 112 et «Relations durables avec les fournisseurs» à la page 117, pour plus de détails.

2.2.7.5 Déploiement d'actions auprès des 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, 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.

Schneider Electric réalise également des audits spécifiques sur site pour les sous-traitants inclus dans le Plan de vigilance fournisseurs. Fin 2021, 13 sous-traitants ont été audités. Pour plus de détails, voir la section «Relations avec les sous-traitants intervenant sur des projets clients» à la page 116.

2.2.7.6 Déploiement d'actions auprès des communautés locales

Les communautés locales sont intégrées dans la matrice des risques liés au devoir de vigilance sur deux catégories de sites : les sites Schneider (usine ou immeuble de bureaux) et les sites des projets de clients (où le Groupe intervient en tant que prestataire ou sous-traitant pour un client). 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 plus de détails, voir la section «Vigilance auprès des communautés» à la page 124.

2.2.7.7 Partenariats et groupes de travail

Schneider Electric a rejoint Entreprises pour les Droits de l'Homme (EDH), une association d'entreprises françaises qui fournit à ses membres des outils et des conseils en matière de mise en œuvre des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme des Nations Unies. En 2018, Schneider Electric a également rejoint la *Responsible Business Alliance* (RBA), une coalition à but non lucratif regroupant plus de 120 entreprises des secteurs de l'électronique, de la grande distribution, de l'automobile et des loisirs, engagées en faveur des droits humains 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 rejoint le groupe de travail du *Global Compact LEAD*, «Travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales». Schneider Electric codirige aussi les groupes de travail «Promouvoir les droits de l'Homme dans les opérations directes et les chaînes d'approvisionnement» et «*Building inclusive workplaces*» de la plateforme *Business for inclusive Growth* (B4IG) du G7.

À la suite des travaux du Groupe sur la promotion des droits humains, en 2020, les membres du B4IG ont adopté une déclaration commune en faveur d'un cadre européen de diligence raisonnable obligatoire en matière de droits humains, fournissant également des suggestions à envisager d'intégrer dans la législation. En 2021, le groupe de travail a mis en place une boîte à outils rassemblant les meilleures pratiques des entreprises membres et a mis l'accent sur les enjeux liés aux travailleurs migrants et au recrutement équitable.

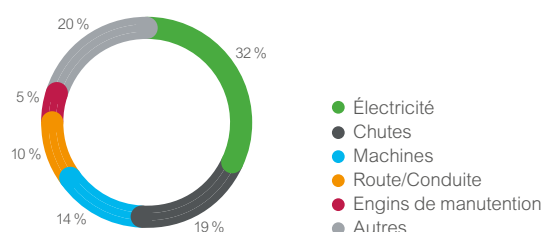
2.2.8 Santé et sécurité des collaborateurs

2.2.8.1 Risques et opportunités

Schneider Electric réalise des évaluations des risques et définit des plans d'action stratégiques couvrant les principaux risques associés aux lieux de travail. Ces plans d'action décrivent les approches permettant de réduire les incidents graves ou 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.

Ils sont fondés sur les cinq principaux dangers présents dans tous les secteurs de l'entreprise, à savoir : la conduite, l'électricité, les chutes, les chariots de manutention automoteurs et les machines fixes motorisées.

Blessures liées aux cinq principaux risques depuis 2018



2.2.8.2 Politique du Groupe

2.2.8.2.1 La sécurité est une valeur

La sécurité est une valeur sur laquelle Schneider Electric ne fera aucun compromis, et cet engagement s'applique aux collaborateurs, clients et partenaires de Schneider Electric et à leurs représentants. La sécurité est l'un des piliers de la Charte de confiance, qui renforce l'engagement du Groupe à fournir à tous un environnement de travail sain et sûr. En outre, Schneider a pour ambition d'appliquer les normes les plus rigoureuses pour atteindre l'excellence en matière de sécurité. Schneider s'engage à investir dans ses collaborateurs et leur environnement de travail, comme le stipule la Politique de sécurité et de santé au travail du Groupe, selon laquelle "le Groupe a pour ambition d'incarner la norme d'excellence en matière de sécurité dans le monde".

La Politique de sécurité et de santé au travail définit l'engagement pris par Schneider Electric d'assurer des conditions de travail sûres et saines, de respecter les obligations légales, de susciter l'engagement des collaborateurs dans les processus de sécurité et d'améliorer en permanence le programme de santé et de sécurité. Elle constitue la pierre angulaire du système de gestion de la sécurité certifié du Groupe. La politique reprend la vision et la mission du Groupe en matière de santé et de sécurité, à savoir :

Vision:

...incarner la norme d'excellence et la référence en matière de santé et de sécurité au sein du secteur d'activité du Groupe.

Mission:

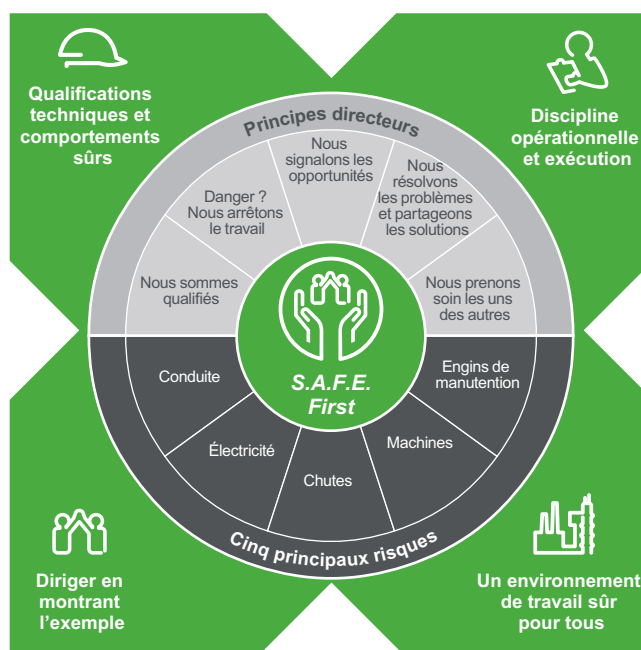
...protéger la santé et la sécurité au travail des collaborateurs, des clients, des sous-traitants et des visiteurs, sur les sites du Groupe, hors site et pendant les déplacements ;
...préservier le permis d'exploitation de l'entreprise grâce à un bon niveau de conformité ESS et à une solide gestion des risques ;
...offrir aux collaborateurs des lieux de travail sûrs, agréables et efficaces afin d'améliorer le bien-être et l'efficacité ;

...améliorer l'image de marque et contribuer au développement durable dans le monde grâce au comportement des collaborateurs et à l'innovation.

En 2021, dans le cadre de ses efforts d'amélioration, Schneider Electric a obtenu la re-certification pour le système de gestion de la sécurité ISO 45001, dans le cadre d'un système de gestion entièrement intégré certifié par Bureau Veritas. Cette certification est en place dans plus de 200 sites, dont 176 sites de fabrication et de logistique et le siège social.

2.2.8.2.2 Stratégie Environnement, Santé et Sécurité

La stratégie mondiale en matière de sécurité de Schneider Electric s'articule autour du programme "S.A.F.E. First". Conçu comme un rappel personnel pour s'arrêter et réfléchir à la sécurité avant de commencer une tâche, le programme donne aux collaborateurs les moyens d'exécuter la vérification S.A.F.E. First : avant tout, contrôler, et en cas de « Danger ? Arrêter le travail ! »



Pour obtenir des résultats durables en matière de sécurité, quatre priorités stratégiques ont été définies et intégrées dans la stratégie mondiale de sécurité "S.A.F.E. First" :

- La direction doit jouer un rôle modèle ;
- Qualifications techniques et comportements sûrs ;
- Discipline opérationnelle et exécution ; et
- Un environnement de travail sûr pour tous.

Concernant les cinq principaux dangers identifiés par Schneider Electric, des améliorations constantes sont obtenues grâce aux normes de sécurité, aux actions de formation et de communication.

La stratégie mondiale en matière de sécurité prend également en compte les cinq principes directeurs qui aident à déterminer les actions à entreprendre dans le cadre d'une tâche. Ces principes sont les suivants :

- S'assurer que les collaborateurs sont qualifiés pour la tâche avant de la remplir ;
- Habilitier les collaborateurs à cesser de travailler s'ils ne sont pas en sécurité ;
- Signaler les opportunités d'amélioration ;
- Résoudre et partager les solutions aux problèmes ; et
- Encourager les collaborateurs à se soucier de leur propre sécurité et de la sécurité de leurs collègues et des clients.

2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

Dans le prolongement des efforts déployés en 2020, Schneider Electric a pris de nouvelles mesures préventives pour atténuer le risque d'exposition des employés au coronavirus (COVID-19), telles que des restrictions concernant les déplacements professionnels et la limitation du nombre de visiteurs sur site. Schneider Electric a élaboré plusieurs documents d'orientation en matière de santé et de sécurité, concernant notamment la gestion d'un cas possible de COVID-19, les directives pour une exploitation sûre, les conseils en matière de vaccination ainsi que des procédures pour aider nos communautés à relever le défi de la mise en place d'un environnement de travail adapté à la "nouvelle norme".

2.2.8.3 Résultats

2.2.8.3.1 Évaluations ESS annuelles

Afin de garantir la bonne mise en œuvre de la stratégie, des évaluations annuelles en matière d'environnement, de santé et de sécurité (ESS) sont effectuées sur les sites industriels dans le monde. L'évaluation ESS est un processus global par lequel un site est évalué afin d'identifier les opportunités et de reconnaître l'excellence. Les équipes ESS consolident les résultats des sites aux niveaux régional et mondial afin d'identifier et de prioriser les actions visant à soutenir les performances des sites, les besoins en formation et les opportunités de mentorat intersites. L'évaluation ESS a une structure identique au *Schneider Performance System* (SPS) (outil de normalisation des performances de l'entreprise) pour faciliter son adoption par les utilisateurs et permettre un alignement plus poussé sur le SPS.

2.2.8.3.2 Enquête mondiale sur la culture de la sécurité

Dans le cadre de sa stratégie de sécurité, Schneider Electric a conduit en 2021 sa première enquête mondiale sur la culture de la sécurité afin de mesurer l'engagement des collaborateurs en matière de sécurité, d'identifier de nouvelles opportunités de sécurité et de développer des initiatives pour le futur. Le taux de réponse de 77 % parmi les collaborateurs interrogés témoigne d'un engagement solide. Les conclusions de l'enquête montrent que 87 % des employés ont une opinion positive de la culture de la sécurité sur leur site.

2.2.8.3.3 Sensibilisation à la sécurité et communication

La communication est importante pour assurer la mise en œuvre coordonnée et normalisée du programme. Cette communication se traduit par des campagnes de sécurité trimestrielles, des alertes de sécurité, des normes concernant l'environnement de travail et l'engagement des collaborateurs dans l'identification des opportunités d'amélioration en matière de sécurité.

Ces programmes de communication sont profondément ancrés dans la culture de la sécurité de Schneider Electric. Le Groupe surveille également les indicateurs avancés proactifs, notamment l'engagement des collaborateurs en matière de sécurité, qui suit le taux de participation des collaborateurs aux opportunités en matière de sécurité et l'application efficace de l'outil d'évaluation ESS. L'identification des opportunités d'amélioration en matière de sécurité est bien établie, avec plus de 300 000 opportunités de sécurité signalées chaque année. En 2022, l'accent sera mis sur la conversion de ces opportunités en actions de réduction des risques.

La formation sur les dangers et les risques associés est un élément important des attentes des collaborateurs de Schneider Electric. La base de données *My Learning Link* contient 258 sujets relatifs à la sécurité. Les collaborateurs ont suivi en moyenne 4,76 heures de formation à la sécurité en 2021.

Chaque trimestre, le Groupe se concentre sur un sujet clé en matière de sécurité afin d'attirer l'attention sur les facteurs humains et les facteurs liés au lieu de travail qui ont causé des blessures graves chez Schneider Electric. La campagne comprend un portail web

dédié pour accéder à des outils, des vidéos, des supports de formation, des affiches et des sujets dirigés par des leaders pour promouvoir l'importance de la sécurité dans le monde entier. Les quatre campagnes de sécurité trimestrielles ont culminé avec la célébration annuelle de la "Journée mondiale de la santé et de la sécurité" qui a eu lieu le 18 octobre 2021. Au cours de l'événement, nous avons souligné l'importance de "*S.A.F.E. First, we all have a role to play*" (S.A.F.E. d'abord, nous avons tous un rôle à jouer), par le biais de webinaires et d'affiches personnalisées auxquelles chaque employé de Schneider Electric peut s'identifier. Un accent particulier a été mis sur l'importance d'effectuer des "*S.A.F.E. First Checks*" pour s'assurer que chaque employé est mentalement concentré et physiquement en forme avant de commencer une nouvelle tâche.

2.2.8.3.4 Présentation synthétique des résultats

Schneider Electric a réussi à atteindre ses objectifs en matière de réduction des blessures et des maladies professionnelles, y compris celles ayant entraîné des jours d'arrêt de travail. Au cours des dix dernières années, le Groupe a réduit la fréquence des accidents (*Medical Incident Rate, MIR*) de 81 % et la gravité des accidents (*Lost Time Incident Rate, LTIR*) de 77 %. En 2021, le *MIR* a augmenté de 12 % par rapport à 2020, avec une hausse correspondante du *LTIR* de 6 %. Si l'on isole les excellentes performances enregistrées en 2020 en raison d'un impact positif lié à la pandémie, les performances de sécurité globales obtenues en 2021 restent globalement conformes à la tendance d'amélioration des dix dernières années.

Le *MIR* correspond au nombre d'incidents de travail ayant nécessité un traitement médical par million d'heures travaillées (c.-à-d. le nombre d'heures travaillées d'environ 500 personnes sur une année), y compris les blessures et les maladies professionnelles. Le taux de maladie professionnelle est également suivi de manière indépendante à des fins d'analyse comparative et pour favoriser l'amélioration continue. Le taux de maladie professionnelle est de 2,6 % du nombre total d'accidents ayant nécessité un traitement médical (*MIR*) en 2021.

2.2.8.3.5 Prix et récompenses

Schneider Electric a reçu plusieurs prix pour ses programmes de santé et de sécurité au travail en 2021. Parmi eux figurent 163 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. En outre, cinq opérations de Schneider Electric ont été récompensées par les *Industry leader Awards* en 2021 pour leurs réalisations exceptionnelles en matière de sécurité. Ces prix reviennent aux entreprises classées parmi les 5 % des entreprises les plus performantes qualifiées pour le *NSC Occupational Excellence Achievement Award*.

En Russie, dans la région appelée République des Maris, le site de production de Schneider Electric est arrivé en tête du classement des autorités locales concernant la "prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles". En Égypte, le Centre de distribution de Schneider Electric a reçu le prestigieux prix "*International Safety Award*" attribué par le *British Safety Council*.

Schneider Electric UK&I a reçu trois prix RoSPA (*The Royal Society Health & Safety Performance Awards*) en 2021 : prix d'Or pour l'application de systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail bien établis, pour la gestion des risques routiers professionnels, et prix récompensant l'excellence en matière de gestion de l'environnement, de la santé et de la sécurité.

Schneider Electric a également reçu de multiples récompenses dans différents pays pour sa gestion de la pandémie de la COVID-19, soulignant son *leadership* et son engagement en faveur de la sécurité de ses collaborateurs.

Engagement des collaborateurs = opportunités en matière de sécurité signalées, y compris les quasi-accidents et les idées concernant la sécurité

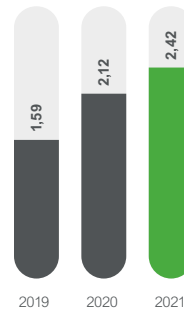
Engagement des collaborateurs 2,42 ↑

52 %

Amélioration par rapport à 2019

(2019 = 1,59)

Evolution de l'engagement des collaborateurs



MIR = Medical Incident Rate (Taux d'accidents ayant nécessité un traitement médical)

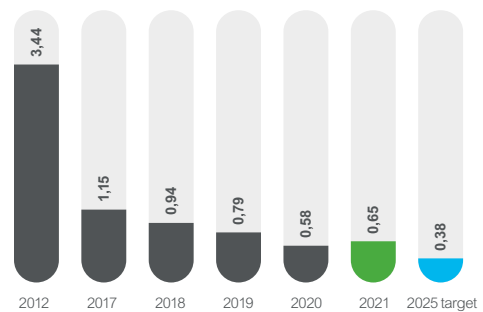
MIR 0,65 ↑

18 %

Amélioration par rapport à 2019

(2019 = 0,79)

MIR tendance historique



LTIR = Lost Time Incident Rate (Taux d'accidents professionnels nécessitant des arrêts de travail de plus de 24 heures)

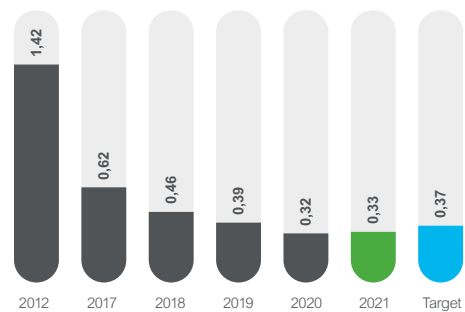
LTIR 0,33 ↑

11 %

Objectif dépassé

(Target = 0,37)

LTIR Tendance historique



2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

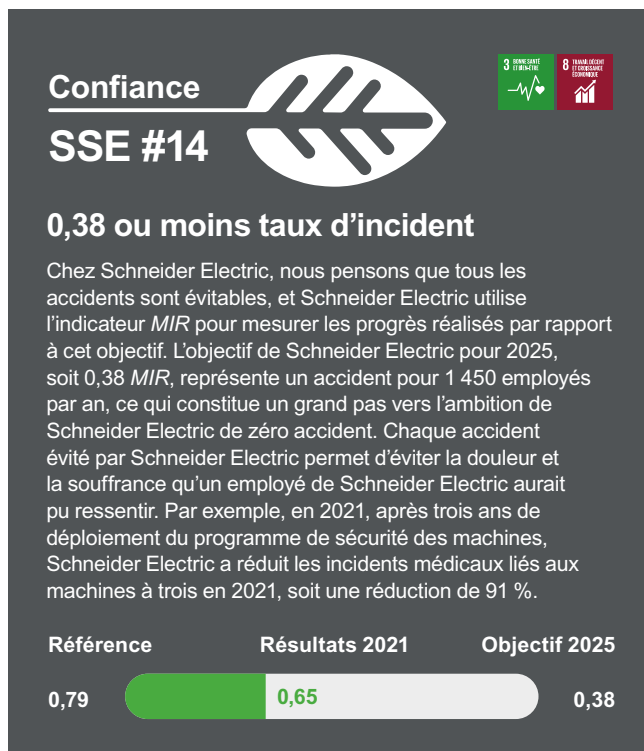
2.2.8.3.6 Évolution future de la sécurité chez Schneider Electric

La sécurité est un voyage sans fin vers l'excellence. Les initiatives de Schneider Electric visent à servir son objectif d'être la référence en termes d'excellence relative à la sécurité dans le monde entier. Les collaborateurs du Groupe sont les premiers acteurs de cette quête vers l'excellence, en commençant par les dirigeants. La sécurité est pilotée par l'équipe de direction, et l'ambition du Groupe est de faire progresser toute la communauté vers une responsabilisation totale, telle que définie dans la formation "S.A.F.E. First", sur les facteurs humains, l'évaluation de la culture de la sécurité et les plans d'action du *leadership*, qui ont été élaborés en 2020 et mis en œuvre en 2021.

En 2022, nos compétences en matière de sécurité seront améliorées avec le renforcement de notre programme "EDISON", qui met en place des experts de la santé et de la sécurité dans chaque région. Ces experts contribueront au déploiement de notre Programme mondial pour la Santé et la Sécurité en 2022.

Tandis que nos communications trimestrielles dédiées à la santé et la sécurité consolident les piliers du programme "S.A.F.E. First", nos interventions en matière de sécurité seront développées pour faire en sorte que nos collaborateurs comprennent et adoptent le principe "S.A.F.E. First, nous avons tous un rôle à jouer".

En 2020, Schneider s'est fixé un objectif à cinq ans visant une réduction du taux d'incidents médicaux à 0,38 par rapport à la référence de 2019 (année sélectionnée pour prendre en compte les impacts COVID-19). Concernant cet indicateur, notre performance est passée de 0,79 en 2019 à 0,65 en 2021, soit 34 % de l'objectif à cinq ans. L'année 2021 montre une augmentation du *MIR* par rapport à 2020, qui a bénéficié d'une performance exceptionnelle en raison d'un impact positif lié à la pandémie. L'engagement des collaborateurs en matière de sécurité s'est encore renforcé en 2021, avec 2,42 opportunités de sécurité signalées par chaque collaborateur, soit une hausse de 23 % par rapport à 2020 et 52 % par rapport à 2019.



2.2.9 Plan de vigilance

2.2.9.1 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 d'avoir un impact positif sur la planète et l'environnement en trouvant des solutions pour limiter le changement climatique.

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 ;
- Un bilan des principales actions mises en œuvre pour remédier ou atténuer ces risques ;
- Un système d'alerte ; et
- Une gouvernance spécifique à la vigilance.

Dans ce document de référence, Schneider Electric passe en revue l'analyse de la matrice des risques et certaines des actions visant à atténuer ces risques sont décrites. Si nécessaire, le lecteur sera dirigé vers d'autres sections du rapport pour obtenir des informations pertinentes et détaillées. 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.

2.2.9.2 Évaluation des principaux risques pour l'environnement de Schneider Electric

2.2.9.2.1 Méthodologie

Schneider Electric a développé une matrice de risques spécifique pour la mise en œuvre de son Plan de vigilance qui est revue annuellement. La méthodologie est cohérente avec les autres évaluations de risques maintenues au niveau du Groupe mais se concentre spécifiquement sur les risques posés par Schneider sur son environnement et son écosystème.

Afin d'améliorer la matrice des risques existante et de couvrir un champ plus complet, en 2020, une revue de la méthodologie de la matrice des risques a été réalisée avec un consultant externe, Ksapa. Cette révision a conduit à une harmonisation des définitions, à une granularité plus fine des catégories de risques, à une réorganisation des catégories de fournisseurs, et une attention particulière sur les communautés locales. En 2021, Schneider est allé plus loin pour approfondir son analyse sur les communautés locales spécifiquement. En dehors de ce point, aucune autre modification n'a été apportée à la matrice des risques ou à la méthodologie de sa mise à jour annuelle.

Le périmètre couvert est celui de Schneider Electric et de ses filiales, joint-ventures, fournisseurs et sous-traitants.

2.2.9.2.2 Catégories des risques

Quatre catégories de risques ont été identifiées : droits humains, environnement, conduite des affaires et sécurité de l'offre et cybersécurité. Afin de pouvoir effectuer une évaluation granulaire 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 zones de risques spécifiques.

Droits humains :

- Lieu de travail décent ; et
- Santé et sécurité.

Environnement :

- Gestion des pollutions et des substances spécifiques ;
- Déchets et circularité ; et
- Énergie, CO₂ et GES.

Conduite des affaires :

- Conduite éthique des affaires ; et
- Système d'alerte, protection et non-représailles.

Sécurité de l'offre et cybersécurité :

- Sécurité de l'offre ; et
- Cybersécurité et confidentialité des données.

2.2.9.2.3 Localisation des risques

Le Groupe a étudié quatre zones où des risques peuvent survenir :

- Sites de Schneider Electric : ils ont été segmentés en fonction de catégories qui présentent un niveau de risque spécifique. Les employés ayant des déplacements fréquents (ventes, *field services*, voyageurs, audit, *top management*) ont été évalués séparément ;
- 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 grand système électrique sur le site d'un client, Schneider Electric travaille avec des entrepreneurs, en s'appuyant sur leur expertise (travaux de génie civil, électricité, etc.). Ces projets "hors site" génèrent un niveau de risque spécifique pour les entrepreneurs. Une catégorie distincte "hors site et exécution de projets" pour les entrepreneurs a donc été définie pour l'évaluation ;
- Collectivités locales : Schneider Electric a identifié deux 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 trois catégories de risques : droits humains, environnement et éthique des affaires.

2.2.9.2.4 Évaluation et échelle des risques

L'évaluation combine la probabilité d'occurrence du risque, avec la gravité des conséquences du risque. Il s'agit d'une évaluation du risque avant l'impact des mesures d'atténuation. Après avoir pris en compte l'impact de ces actions d'atténuation, le niveau de risque peut être réduit de manière significative. 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 2021, aucun niveau de risque "très élevé" n'a été identifié.

2.2.9.2.5 Principaux résultats

En 2021, le Groupe a procédé à une mise à jour de la cartographie des risques avec les experts internes clés. Aucun changement n'a été apporté à la méthodologie par rapport à l'année dernière bien qu'elle puisse être encore améliorée et affinée, elle permet de capturer les principales natures des risques du point de vue du devoir de vigilance.

Aperçu des principaux risques et de leur évolution :

- Sites de Schneider Electric : la pandémie de la COVID-19, ses conséquences sociales, commerciales et économiques ont mis une pression importante sur les équipes et les individus. Bien que les premières vagues de la pandémie aient été surmontées, plusieurs pays comme l'Inde ou l'Afrique du Sud ont été sévèrement touchés. Ainsi, alors que certains pays sortaient de leur isolement et retrouvaient des modes de fonctionnement "normaux", d'autres entraient dans le confinement et les restrictions. Les opérations ont donc été perturbées, et la chaîne d'approvisionnement mondiale a dû faire face à cette complexité pays par pays. Les équipes ont fait preuve de résilience et ont été soutenues par la mise en place de méthodes de travail flexibles et adaptatives. La situation a créé globalement et à long terme de la fatigue, complexe à mesurer. Dans ce contexte, il est nécessaire de mesurer l'évolution de la santé mentale et des risques psychosociaux dans le temps ;
- Fournisseurs : ici aussi, l'impact de la pandémie est probablement significatif, mais la mesure de ses conséquences sur notre chaîne d'approvisionnement prendra du temps. Nos observations sont qu'il y a eu une augmentation de la pression dans des domaines tels que la santé et la sécurité (y compris la santé mentale) en raison des tensions dans la chaîne d'approvisionnement, et une certaine détérioration de la situation des droits humains dans certaines zones géographiques ;
- Entrepreneurs : comme en 2020, l'évaluation de 2021 a confirmé que les contractants externes hors site est un sujet qui nécessite une attention particulière. Cela est dû à la nature spécifique des projets (travaux de génie civil, installation, etc.) qui implique une forte activité de main-d'œuvre sur les sites de construction. Les projets ont été soumis à une pression particulière, les perturbations de la chaîne d'approvisionnement ayant entraîné des périodes de ralentissement, voire d'arrêt complet des travaux sur site, suivies d'intenses périodes de rattrapage. Cette situation a accru les risques liés à la santé, à la sécurité et aux droits humains, probablement aggravés par les conséquences sociales au sein de la population des travailleurs sous contrat et de ceux qui travaillent à l'étranger depuis leur propre pays ; et
- Communautés : le travail d'évaluation est toujours en cours et les conclusions sont donc encore préliminaires. Dans l'ensemble, il semble que les communautés situées autour des sites de Schneider Electric, du moins pour les plus grands sites, ne sont pas affectées, ou seulement marginalement affectées par la présence de Schneider Electric. Ceci est principalement dû au fait que les sites de Schneider Electric sont situés dans de grandes zones industrielles déjà structurées, ou dans des villes. En ce qui concerne les projets des clients, l'évaluation montre qu'il peut y avoir un certain impact sur les communautés. Schneider Electric n'est généralement qu'un des fournisseurs du projet client, et les impacts sont donc très variables et liés au profil industriel du client final. Une évaluation plus détaillée est en cours.

Chapitre 2 – Développement durable

2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

Matrice des risques de vigilance Schneider Electric 2021

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

		Sites de Schneider Electric						Fournisseurs						Sous-traitants		Communautés		
		Bureaux	Voyageurs, forces de vente	Usines basse tension et électronique	Usines moyenne tension	Centres de projets	Services de terrain	Voyages et hospitalité	Transport et expédition	Matières premières	Transformation et traitement des métaux	Plastiques	Batteries	Autres composants	Sur les sites Schneider Electric	Hors site et exécution des projets	Autour des sites de Schneider Electric	Autour des sites des projets de clients
Droits humains	Lieu de travail décent	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	Santé & Sécurité	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Environnement	Gestion de la pollution et des substances spécifiques			●	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	Déchets et circularité		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	Énergie CO ₂ et GES	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●			●		
Ethique des affaires	Conduite éthique des affaires	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	Système d'alerte, protection et absence de représailles	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Sécurité des offres et cybersécurité	Sécurité des offres			●	●	●	●		●		●	●	●	●		●		
	Cybersécurité et confidentialité des données	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		

2.2.9.3 Gouvernance

Le plan est piloté par le Comité du devoir de vigilance, mis en place en 2017. Le Comité de pilotage se réunit deux fois par an en temps normal. Globalement, depuis la création de cette instance, 13 réunions du Comité ont eu lieu (cinq en 2017, deux en 2018, 2019, 2020 et 2021). L'objectif du Comité est d'assurer une discussion sur les orientations stratégiques 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 d'action.

Composition du Comité du devoir de vigilance

Président :

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

Direction :

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, Éthique et responsabilité
SVP, Ressources humaines
SVP, Éthique et Compliance

Experts :

Mesure de la performance environnementale
Approvisionnement durable
Droits humains

2.2.9.4 Mesures d'atténuation

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

Thèmes clés	Catégories de risque	Politiques mises en œuvre et actions d'atténuation	Pages
Sites de Schneider Electric			
Droits humains	Environnement de travail décent	Voir la section "2.2.7 Droits humains" (i) et la section "2.2.8 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 : - Des actions pour renforcer la sécurité des collaborateurs ; - Des politiques de promotion des droits humains et de développement des collaborateurs ; - Un programme de promotion du bien-être.	(i) page 106 ; (ii) page 109
	Santé et Sécurité		
Environnement	Pollution et gestion de substances spécifiques	Voir la section "2.3 Nos actions pour le climat" pour plus de détails sur la mise en œuvre d'actions en faveur de l'environnement sur les sites de Schneider. Elle inclut notamment : - les certifications des sites de Schneider conformément aux normes ISO ; - des programmes spécifiques de Schneider pour réduire les émissions de CO₂ ; - la réduction des émissions de SF₆ ; - le programme <i>Schneider Energy Action</i> pour l'efficacité énergétique ; - la réduction des déchets et la promotion de l'économie circulaire.	page 126
	Déchets et circularité		
	Énergie, CO₂ et GES		
L'éthique des affaires	Conduite éthique des affaires	Voir la section "2.2.2 Programme Éthique & Compliance" (i) et la section "2.2.3 Interdire toute forme de corruption" (ii) pour plus de détails sur la mise en œuvre d'actions d'éthique commerciale sur les sites de Schneider Electric. Elle inclut notamment : - système d'alerte interne et externe ; - gestion des relations avec les tiers ; - actions spécifiques de lutte contre la corruption.	(i) page 95 ; (ii) page 101
	Système d'alerte, protection et non-retaliation		
Sécurité des offres	Sécurité des offres	Voir la section "2.2.5 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 : - excellence de qualité durable ; - fiabilité.	page 102
Cybersécurité et confidentialité des données	Cybersécurité	Voir la section "2.2.6 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 : - approche de la cybersécurité dès la conception ; - protection des données personnelles ; - formation et sensibilisation à la cybersécurité.	page 105
	Confidentialité des données		
Fournisseurs			
Fournisseurs	Vigilance à l'égard des fournisseurs	Voir la section « 2.2.11 Relations durables avec les fournisseurs » pour plus de détails sur la mise en œuvre d'actions relatives aux fournisseurs de Schneider. Elle inclut notamment : - démarche d'amélioration continue basée sur la norme ISO 26000 ; - programme pour un Travail décent destiné aux fournisseurs stratégiques ; - Plan de vigilance pour les fournisseurs ; - projet Zéro carbone.	page 117
Sous-traitants			
Sous-traitants	Vigilance à l'égard des sous-traitants	Voir la section "2.2.10 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 (ou "fournisseurs de solutions") de Schneider. Elle inclut notamment : - Intégration des enjeux ESG au processus de prise de décision des projets ; - Plan de vigilance pour les prestataires de projets.	page 116
Communautés locales			
Communautés locales	Autour des sites de Schneider Electric	Voir la section « 2.2.12 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 humains. Elle inclut notamment : - atténuation des risques autour des sites de Schneider Electric ; - atténuation des risques autour des sites des projets de clients.	page 124
	Autour des sites des projets de clients		

2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

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

2.2.10.1 Environnement de réalisation des projets

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 deux 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 spécifique. Chaque projet est spécifique, du fait de sa taille, sa durée et sa localisation. Par conséquent, les relations avec les contractants sont spécifiques à un contrat, et pas nécessairement récurrentes. En 2021, Schneider Electric a travaillé avec plus de 9 900 fournisseurs de solutions actifs dans le portefeuille du groupe (avec une dépense supérieure à un milliard d'euros).

2.2.10.2 Risques et opportunités

Dans le cadre du plan "devoir de Vigilance", des risques spécifiques ont été identifiés. Pour plus de détails, veuillez vous référer à la page 112.

Droits humains : pour les projets et sites étant situés dans des pays où Schneider n'est pas forcément présent, et faisant intervenir des sous-traitants indépendants, il existe un risque que les politiques 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 ;

L'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 spécifiques tels que la corruption, les pots-de-vin ou les pressions de nature similaire ; et

Cybersécurité : certains sous-traitants peuvent avoir des interactions numériques avec le client final et Schneider 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 bonne gestion des sous-traitants de Schneider Electric permet de réduire les risques d'incidents ou d'accidents sur le site, et donc de protéger les travailleurs, les communautés vivant autour du site du projet, ainsi que les employés et les actifs du client final.

2.2.10.3 Politique du Groupe

Dans le cadre de son programme de devoir de Vigilance, Schneider Electric a déployé une politique d'identification des sous-traitants à risque et mis en place un programme d'audit sur site. Les résultats sont décrits dans la section "devoir de vigilance et résultats" ci-dessous.

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 de réduire ces risques. Pendant l'exécution du projet, un examen régulier de l'efficacité et de l'efficience de ces mesures sera effectué. L'évolution de ce processus sera effectivement appliquée aux revues de projet à partir de début 2022.

2.2.10.4 Devoir de vigilance et résultats

Schneider Electric opère avec un *pool* de contractants de projets (ou "fournisseurs de solutions") issus de plus de 9 900 entreprises. Toutes ne sont pas forcément actives au cours d'une année. Dans le cadre de son exercice de cartographie des risques fournisseurs, Schneider Electric a identifié plus de 200 fournisseurs de solutions catégorisés comme "à haut risque". Depuis 2018, 62 fournisseurs ont déjà été audités, ce qui est légèrement inférieur à l'ambition en raison du ralentissement de 2021 suite à la COVID-19. Les 13 audits de fournisseurs réalisés en 2021 ont permis à Schneider de soulever 157 non-conformités. Parmi ces non-conformités, 11 sont évaluées comme « hautement prioritaire ».

Les non-conformités les plus récurrentes chez les fournisseurs de solutions à haut risque sont : nécessité d'exercices d'évacuation et d'intervention d'urgence en cas d'incendie adéquats et efficaces, amélioration des mesures de sécurité sur site pour protéger les travailleurs (risques de sécurité, rapports de permis et de tests pour les accidents du travail et les maladies professionnelles.), urgence effective correctement identifiée.

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 d'anti-corruption et d'agent commercial pour ses employés impliqués dans les négociations commerciales. Le suivi des projets avec les contractants et les processus de sélection des contractants ont été adaptés pour s'assurer que les sujets de vigilance sont pris en compte dès le début du projet.

2.2.11 Relations durables avec les fournisseurs

2.2.11.1 Risques et opportunités

Schneider Electric s'est engagé dans une démarche ambitieuse d'intégration des enjeux du développement durable dans les processus de sélection et de travail des fournisseurs. Cette démarche est d'autant plus importante que le volume d'achat de Schneider Electric représente plus de 12 milliards d'euros, et plus de 52 000 fournisseurs.

Avec une chaîne d'approvisionnement mondiale complexe, il existe certains risques potentiels que Schneider Electric s'engage à atténuer dans les domaines de la santé et de la sécurité, des droits humains, de l'éthique, de l'environnement et du développement durable. Gérer de manière proactive les risques liés aux fournisseurs en amont, par le biais du Code de Conduite des fournisseurs de Schneider Electric, mais aussi mener des programmes et des processus de développement durable ambitieux, permet d'améliorer la réputation du Groupe et la valeur actionnariale, et de réduire considérablement les risques législatifs et commerciaux.

En travaillant en étroite collaboration avec ses fournisseurs pour développer leur maturité en matière d'intégration du développement durable, Schneider Electric réduit encore les risques et améliore son avantage concurrentiel en perfectionnant continuellement la chaîne d'approvisionnement mondiale. Les principales opportunités de collaboration avec nos partenaires comprennent : l'action climatique, les modèles de chaîne d'approvisionnement circulaire et des lieux de travail socialement inclusifs.

2.2.11.2 Identification et gestion des risques

Schneider Electric dispose d'un système de gestion des risques pour identifier et gérer les fournisseurs critiques, et utilise un outil, *Supplier Risk Management (SRIM)*, pour capturer les risques et assurer le suivi des cas identifiés.

Le Groupe réalise également des évaluations des risques liés au développement durable avec ses propres spécialistes de l'approvisionnement, soutenus par ses processus de gestion de la qualité des fournisseurs Schneider (SSQM) et les évaluations ISO 26000 pour les fournisseurs stratégiques.

En outre, Schneider Electric renforce son évaluation des risques liés à la durabilité par zone géographique et par type d'activité dans le cadre de son Plan de vigilance.

Schneider Electric a lancé *Trust Line*, un système d'alerte professionnelle permettant aux parties prenantes de faire remonter toute violation de son Code de conduite/éthique/comportement responsable tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

2.2.11.3 Politique du Groupe

Depuis 2004, le Groupe encourage ses fournisseurs à s'engager dans des démarches de développement durable. Depuis 2012, Schneider Electric s'améliore continuellement et mandate également ses fournisseurs pour qu'ils progressent selon les lignes directrices de l'ISO 26000.

Cette démarche est soutenue par les conditions générales d'achat que tous les fournisseurs doivent respecter : chaque fournisseur s'engage à appliquer les principes et lignes directrices de l'ISO 26000, les règles définies dans la norme ISO 14001. La durabilité est considérée comme un critère de sélection essentiel.

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".

Schneider Electric publie une charte pour ses fournisseurs, appelée *Supplier Guide Book*, initialement lancée en 2016. La première section de celle-ci articule les attentes des fournisseurs en matière de développement durable dans les cinq domaines suivants : environnement, pratiques commerciales équitables et éthiques, approvisionnement durable, pratiques de travail et droits humains. En 2021, le Groupe a adopté un nouveau Code de conduite des fournisseurs (SCoC) révisé, qui s'aligne sur les nouveaux engagements du Groupe en matière de durabilité et énonce les exigences les plus fondamentales auxquelles les fournisseurs doivent se conformer. Les principaux domaines d'intervention sont l'environnement (action climatique, circularité), les droits humains et les conditions de travail décentes, la santé et la sécurité au travail, les pratiques commerciales équitables, le traitement des griefs, les inspections et les actions correctives, les achats durables et l'accès aux recours.

2.2.11.4 Intégration de critères de durabilité dans la sélection de nouveaux fournisseurs

Schneider Electric utilise un processus de qualification pour les nouveaux et anciens fournisseurs appelé *Supplier Approval Module (SAM)*. Il est basé sur un questionnaire d'auto-évaluation combiné à des audits sur site par des auditeurs certifiés Schneider Electric.

En 2021, pour renforcer l'évaluation sur le travail, l'éthique, l'environnement, la santé et la sécurité, un nouveau questionnaire d'auto-évaluation a été introduit dans le cadre du processus de qualification des nouveaux fournisseurs. Cette auto-évaluation est la première étape du processus de qualification, et seuls les nouveaux fournisseurs potentiels dont l'auto-évaluation a été approuvée peuvent être choisis pour compléter le processus de qualification avec les audits fonctionnels SAM.

Les audits fonctionnels SAM comprennent différentes sections sur la durabilité comme critère d'évaluation, et ces sections représentent environ 15 % des critères d'évaluation des fournisseurs. Les domaines les plus pertinents identifiés sont :

- Personnes et responsabilité sociale : formation, droits humains, ISO 26000, et santé et sécurité ; et
- Environnement : ISO 14001 et économies d'énergie, REACH et RoHS, et minéraux issus de conflit.

En 2021, Schneider Electric a inclus SAM dans le portail mondial des fournisseurs Schneider – Gestion des relations avec les fournisseurs (outil SSP-SRM). Grâce à cette capacité, les résultats du SAM sont disponibles pour la communauté de la chaîne d'approvisionnement mondiale, et tous les fournisseurs nouvellement évalués voient leur plan d'action enregistré dans une base de données centrale, disponible pour tous en temps réel, ce qui rend les interactions avec les fournisseurs plus fluides. Ces résultats sont suivis 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.

Schneider Electric a réalisé 740 processus de qualification en 2021, incluant les nouveaux et anciens fournisseurs.

Chapitre 2 – Développement durable

2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

La stratégie d'approvisionnement durable de Schneider Electric

En matière d'approvisionnement, le développement durable est au cœur même de notre mission. Pour rationaliser l'action globale, nous avons mis en place une stratégie d'approvisionnement durable, résultat d'un processus de consultation de plusieurs parties prenantes. Cette stratégie est axée sur une vision de collaboration avec notre réseau international de fournisseurs pour construire un monde inclusif et neutre en carbone, où les écosystèmes et les ressources sont préservés, et où les gens ont accès à des opportunités économiques et à des vies décentes.

La stratégie repose sur des processus d'approvisionnement solides, qui intègrent des critères de durabilité et réduisent les risques des opérations en adhérant aux normes légales et en vigueur.



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

Le développement durable est l'un des sept piliers utilisés pour mesurer la performance des fournisseurs, permettant aux fournisseurs les plus performants de devenir des fournisseurs "stratégiques". Les performances résultant de l'évaluation d'EcoVadis sont l'un des points clés de notre pilier "développement durable".

L'évaluation ISO 26000 par EcoVadis reste l'un des aspects clés de la stratégie de développement durable de Schneider Electric, axée sur la chaîne d'approvisionnement et les achats. Les éléments de l'évaluation font partie intégrante des *business reviews* prévues entre acheteurs et fournisseurs, sur une base trimestrielle ou annuelle selon les fournisseurs. Ce suivi suppose une amélioration de la part du fournisseur.

Le Groupe s'est fixé pour objectif d'engager l'ensemble de ses fournisseurs stratégiques dans une démarche d'amélioration continue sur ce pilier. À la fin de l'année 2021, les fournisseurs stratégiques représentaient environ 60 % 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.

L'objectif de 2021 a été fixé à +1 point au minimum, +1,5 point au maximum, et le résultat de fin d'année était de +1,3 point avec une moyenne de 58,7 points.

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

2.2.11.6 Plan de vigilance des fournisseurs

Catégories de risques des fournisseurs et Plan de vigilance

Schneider Electric procède à une évaluation spécifique des fournisseurs. Cette évaluation couvre toutes les natures de risques identifiés et prend en compte des paramètres spécifiques tels que le type de processus industriel utilisé par les fournisseurs, leur technologie, et la localisation géographique de ces fournisseurs. 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). L'ensemble du réseau de fournisseurs de rang 1 de Schneider (52 000) est traité par cette méthodologie et est rafraîchi chaque année avec le nouveau référentiel fournisseur.

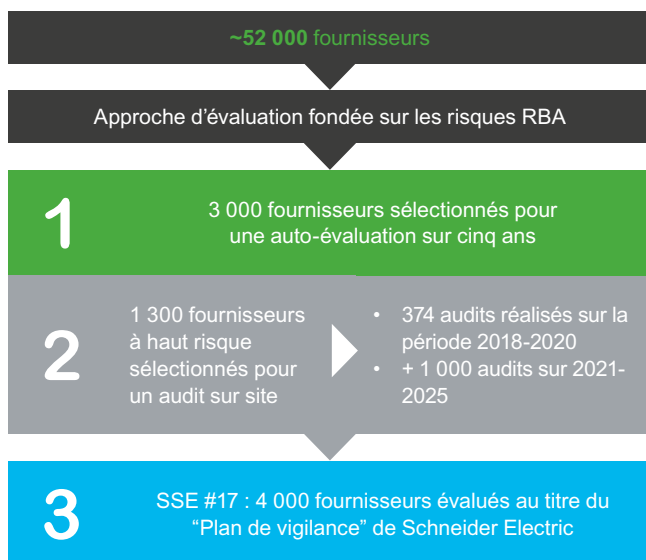
Le plan d'audit a débuté en 2018. 2020 était la troisième année de mise en œuvre et Schneider Electric a terminé ce calendrier avec 374 audits.

De 2021 à 2025, Schneider Electric a défini de nouveaux objectifs dans le cadre de la stratégie de durabilité : en élargissant le plan précédent, le Groupe s'est fixé comme objectif de réaliser 1 000 audits sur site chez les fournisseurs à risque et de déployer 3 000 audits d'auto-évaluation pour les autres fournisseurs. Ce plan d'audit est intégré dans les "*Schneider Sustainability Essentials*" (SSE).

Plan global

Pour notre plan 2021, le Groupe a identifié environ 1 300 fournisseurs "à risque" ; ce nombre varie selon les années.

L'ambition globale 2021-2025 est de couvrir 1 000 fournisseurs par des audits sur site, directement ou par des tiers, et 3 000 par une évaluation à distance....



Audits sur site

Le questionnaire 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 : lieu de travail décent : 36 questions ; santé et sécurité : 40 questions ;
- Environnement : 21 questions ;
- Sécurité de l'offre : non applicable dans le cadre de l'EBR ;
- Conduite des affaires : 11 questions ;
- Cybersécurité : non applicable dans le cadre du RBA.

En 2021, malgré les restrictions de déplacement liées à la COVID-19 en première partie d'année, le Groupe a réalisé 205 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.

Des contre-audits avec des fournisseurs déjà audités ont également été réalisés afin de revoir les actions correctives mises en œuvre pour remédier aux non-conformités identifiées lors de l'audit initial.

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

La majeure partie des non-conformités en 2021 concerne la santé et la sécurité, les normes de travail et les systèmes de gestion (36 %, 29 % et 20 % respectivement). Le graphique 3 donne la répartition des non-conformités par thème et le graphique 4 les donne par zone géographique.

Les priorités absolues sont les non-conformités les plus graves. Pour chaque cas, l'escalade se fait au niveau du *Chief Procurement Officer*. Une analyse des 249 "*top priorités*" soulevées en 2021 montre que les problèmes suivants sont les plus récurrents :

- **Normes de travail** (61 % des problèmes de non-conformité de première priorité) : non-respect du temps de travail et des jours de repos (les systèmes de mesure du temps sont souvent insuffisants) ; mauvaise déclaration et paiement des heures supplémentaires ; manque de formalisation des contrats de travail ;
- **Santé et sécurité** (33 % des problèmes de non-conformité prioritaires) : procédures d'urgence insuffisantes ; formation insuffisante aux situations d'urgence et exercices de préparation ; systèmes d'alarme et de protection contre l'incendie insuffisants ; manque d'équipement d'intervention médicale ; et manque de formation ;
- **Environnement et systèmes de gestion** (6 % 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.

Auto-évaluation à distance

De 2021 à 2025, Schneider Electric a défini de nouveaux objectifs dans le cadre de la stratégie de durabilité : réaliser 1 000 audits sur site chez les fournisseurs à risque et déployer 3 000 audits d'auto-évaluation pour les autres fournisseurs.

Cette année, 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 trois dernières années. 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. Après un premier test pilote, un lancement à grande échelle a été effectué au second semestre 2021. À la fin de l'année, 624 fournisseurs avaient soumis des réponses. Les équipes d'achat sont actuellement en train d'examiner les réponses pour identifier les fournisseurs qui pourraient être éligibles, dans une deuxième phase, à un audit sur site.

Chapitre 2 – Développement durable

2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

Actions de remédiation et d'atténuation

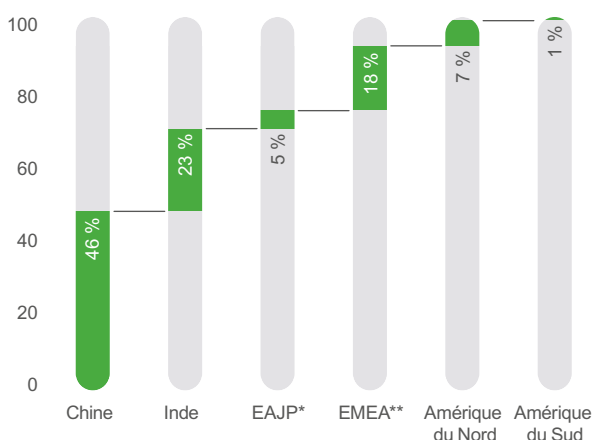
À la fin de l'année 2021, Schneider Electric a clôturé 97 % des non-conformités de 2020 et 3 % de celles de 2021 (tous types confondus). L'approche de Schneider Electric consiste à aider les fournisseurs à remédier aux problèmes en partageant les bonnes pratiques et en leur fournissant des conseils et des formations. En cas d'absence de remède à ces non-conformités (principalement les priorités absolues), l'escalade vers le Directeur des achats peut conduire à la fin de la relation commerciale. En 2021, il a été mis fin à une relation avec un fournisseur.

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

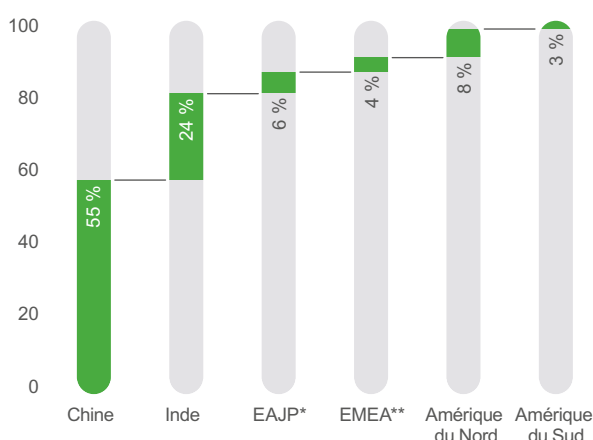
est l'équipe des achats de Schneider Electric. Les modules de formation visent à accroître leurs connaissances sur les natures de risques, afin qu'ils puissent intégrer ces sujets très tôt dans les discussions avec les fournisseurs. À la fin de 2021, environ 580 employés avaient suivi cette formation. Ces formations combinent une expérience en classe et des sessions d'e-learning.

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 2021, environ 500 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.

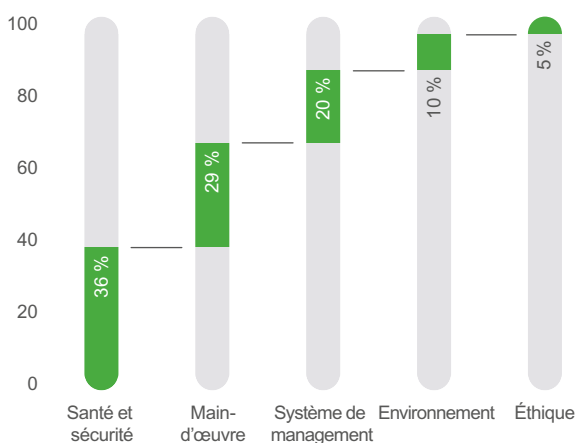
% Fournisseurs risqués identifiés en 2021 par zone géographique – Graphe 1



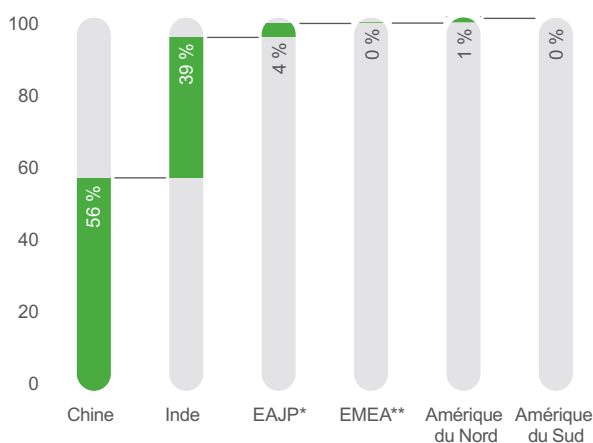
% Audits complétés en 2021 par zone géographique – Graphe 2



% Cas de non-conformité en 2021 par thème – Graphe 3



% Cas de non-conformité en 2021 par zone géographique – Graphe 4



* EAJP: Asie du Sud-Est, Japon, Pacifique

** EMEA: Europe, Moyen-Orient, Afrique

Impact

Depuis le début du programme en 2017 jusqu'à la fin de 2021, 579 fournisseurs ont été audités sur site, et plus de 7 000 non-conformités ont été soulevées, et des solutions leur ont été apportées. 37 % étaient liés à des problèmes de santé et de sécurité, et 25 % à des problèmes de 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. Globalement, la résolution de ces non-conformités a permis

d'améliorer les conditions de travail des employés de ces fournisseurs. Bien qu'il s'agisse d'une estimation approximative, nous estimons que 185 000 employés ont vu leurs conditions de travail impactées positivement par le programme *Supplier Vigilance*.



2.2.11.7 Règle sur les Minerais de conflit

En août 2012, la Commission américaine de la sécurité et des échanges (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 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 ;
- Identifier l'utilisation de minerais de conflit dans ses produits ;
- S'engager auprès de ses fournisseurs afin qu'ils répondent en temps voulu à ses demandes de preuves de conformité ; et
- Participer 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 minéraux 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.

À la fin de l'année 2021, 85 % des fonderies et raffineries identifiées dans notre chaîne d'approvisionnement ont été désignées comme étant conformes à un programme de validation tiers reconnu ou comme s'engageant activement dans ce programme (ce qui équivaut à plus de 87 % des dépenses concernées qui sont conformes). Les autres proviennent soit de l'extérieur de la zone de conflit décrite dans la section 1502 de la loi Dodd Frank, soit utilisent uniquement des matériaux recyclés et des déchets. Lorsque l'on sait que le pays d'origine se trouve dans la zone de conflit, 100 % des fonderies et des raffineries ont été vérifiées conformes. Par conséquent, le Groupe n'a aucune raison de croire que les minerais de conflit dont il s'est approvisionné ont directement ou indirectement financé ou bénéficié à des conflits armés dans les pays couverts.

2.2.11.8 Program Cobalt

Mi-2020, Schneider Electric a ajouté le cobalt à son programme de conformité des Minerais de conflit. Les ventes de cobalt 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 sont identifiées par la présence d'un conflit armé, d'une violence généralisée ou d'autres risques d'atteinte aux personnes. Ces zones sont souvent caractérisées par des abus généralisés des droits humains et des violations du droit national ou international. Le programme, actuellement en phase de montée en puissance, se concentre sur l'approvisionnement responsable en cobalt utilisé comme élément clé des batteries lithium-ion dans la chaîne d'approvisionnement de Schneider Electric.

2.2.11.9 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 40 millions de personnes sont piégées dans l'esclavage moderne dans le monde, dont plus de 70 % sont des femmes et des enfants. L'assaut récent de la COVID-19 a eu un impact négatif 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.

Chapitre 2 – Développement durable

2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

Les entreprises doivent prendre leurs responsabilités et faire leur part pour que les droits des travailleurs soient universellement respectés.

Initiative pour le travail décent des fournisseurs : une approche holistique

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. Un élément clé de cette démarche est l'institutionnalisation

de politiques et de processus supplémentaires qui adoptent une approche préventive de la violation des droits des travailleurs et protègent la dignité de l'individu. Progressivement, ces actions doivent devenir la nouvelle norme d'évaluation des performances de la chaîne d'approvisionnement.

Pour atteindre cet objectif, Schneider Electric mettra en œuvre un programme de travail décent avec ses fournisseurs stratégiques. Ce programme sera basé sur les principes clés de la définition du travail décent de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Les principaux piliers du programme de travail décent sont les suivants :	
1. Opportunités d'emploi	Les opportunités d'emploi doivent être disponibles de manière transparente, bien informée et sans frais pour toutes les personnes éligibles, comme un droit. 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 employés 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, la capacité à faire le travail, et un traitement équitable doit être accordé à tous les employés. 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.

Plan de mise en œuvre

Le programme sera lancé au premier trimestre 2022 avec des sessions de formation technique pour les fournisseurs participants. Les sessions se concentreront sur la raison d'être et développeront les exigences du programme. En outre, une attention particulière sera accordée au renforcement des capacités et à la mise en évidence des systèmes et processus à mettre en œuvre et des mesures à prendre par les entreprises pour garantir des conditions de travail décentes dans leur organisation. L'évaluation des performances des fournisseurs se fera sur la base d'un questionnaire en ligne qui sera déployé via le SSPSRM – le portail des relations avec les fournisseurs. Une équipe spécialement formée sera déployée au sein des services d'achats mondiaux pour diriger le lancement de l'initiative. Les fournisseurs devront répondre aux questions et télécharger les preuves à l'appui de leurs réponses. Toutes les réponses et les preuves qui les accompagnent doivent être évaluées pour répondre aux critères minimaux du travail décent, afin d'être qualifiées. Dans les cas où les actions des fournisseurs ne répondent pas aux exigences minimales, un retour d'information sera donné, et des actions correctives devront être mises en œuvre par les fournisseurs dans un délai déterminé. Après rectification, les informations doivent être soumises à nouveau avec les preuves pour la réévaluation. Les réponses à l'enquête seront évaluées et corroborées par les preuves et validées par des audits sur site par échantillonnage. Ces audits seront réalisés par des auditeurs formés au devoir de vigilance.

2.2.11.10 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)*, *Veteran (VET)*, *Minority-Owned Enterprise (MBE)*, *Women-Owned Enterprise (WBE)*, et *Historically Underutilized Business Zones (HUBZone)* qui fournissent des produits et services de qualité à des prix compétitifs. À la fin du mois de décembre 2021, 19,3% des fournisseurs de Schneider Electric US étaient diversifiés, l'objectif est de faire croître ce pourcentage chaque année.

2.2.11.11 Le projet zéro carbone

Schneider a adopté un objectif très ambitieux pour avoir une chaîne d'approvisionnement à émission nette de carbone nulle d'ici 2050. Cela signifie que d'ici 2050, toutes les usines et tous les moyens de transport de Schneider, ainsi que ceux de ses fournisseurs dans l'ensemble de la chaîne de valeur en amont, fonctionneront sans utiliser aucun combustible fossile et uniquement avec des énergies propres. Pour atteindre cet objectif ambitieux en 2050, 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.

□ Lisez plus de détails sur le *Zero Carbon Project* au chapitre 2.3 "Nos actions pour le climat", page 126, et 2.7 "Méthodologie et audit des indicateurs", page 206. →

2.2.11.12 Matériaux et emballages durables

Emballages durables (SSI #5)

L'efficacité et la conservation des ressources sont les principes qui guident toutes les actions chez Schneider. Au cours de la période 2018 - 2020, la Société a mis en œuvre une initiative pour que 99% des cartons et palettes utilisés dans le transport de marchandises provenant de sources recyclées ou certifiées. 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 deux 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, 21 % des dépenses d'emballage du périmètre ont été attribuées à l'emballage durable.

Matériaux durables (SSI #4)

De même, une autre initiative a été lancée pour augmenter de 50 % la proportion de matériaux durables dans nos produits d'ici 2025 (SSI #4). Cette initiative concerne les thermoplastiques (achats directs et indirects), l'acier (achats directs) et l'aluminium (achats directs). D'autres types de matériaux, comme l'acier acheté en tant que composants fabriqués, 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 2021, 11 % des matériaux couverts par le programme ont été qualifiés de durables.

En ce qui concerne les thermoplastiques, la performance 2021 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 2021, 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.

□ Lisez plus de détails sur les matériaux et emballages durables au chapitre 2.4 "Une utilisation efficace des ressources", page 144, et 2.7 "Méthodologie et audit des indicateurs" page 206 →

2.2.11.13 Déploiement d'initiatives éco-responsables

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 se traduit par 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.

Chapitre 2 – Développement durable

2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

Enfin, de par la nature même de son activité, le Groupe encourage son écosystème (y compris ses clients et fournisseurs) à mettre en œuvre des solutions d'efficacité énergétique.

2.2.12 Vigilance auprès des communautés

En 2020, Schneider Electric a étendu le champ de son analyse des risques aux communautés. La notion de communautés, ici, correspond aux personnes vivant à proximité d'un site d'opération locale de Schneider Electric. Du fait de cette proximité, leurs conditions de vie pourraient être affectées par l'activité du Groupe. Les opérations locales de Schneider Electric peuvent être de deux types :

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

En 2020, c'était la première fois que Schneider Electric abordait formellement cette analyse de risque pour les communautés, en développant un cadre avec l'aide d'un consultant externe. En 2021, le Groupe a approfondi son analyse en sélectionnant les sites qui peuvent présenter certains risques pour les communautés et en menant une analyse spécifique pour chacun de ces sites.

2.2.12.1 Les communautés vivant autour des sites locaux de Schneider

2.2.12.1.1 Évaluation des risques des 30 sites les plus importants de Schneider

Cette évaluation détaillée des risques porte sur les 30 sites les plus importants en termes de taille et d'effectif, qu'ils soient commerciaux ou industriels.

Analyse de l'impact potentiel

La première étape de cette évaluation a consisté à analyser l'impact potentiel d'un site de Schneider Electric sur son environnement. Pour cela, une comparaison a été faite entre la taille du site, et la taille de la zone urbaine qui l'entoure. Pour prendre un exemple concret, à Shanghai, un grand site de bureaux de Schneider Electric peut être important au niveau de Schneider (>2 000 employés) mais aura très peu d'impact sur son environnement urbain immédiat (Shanghai est une ville de plusieurs millions d'habitants). À l'inverse, un site plus petit peut avoir un impact plus important sur son environnement rural en Afrique ou en Asie du Sud.

Nature et niveau de risque

La deuxième étape a consisté à qualifier la nature et le niveau de chaque risque, en utilisant les données publiques disponibles au niveau des pays sur des sujets tels que les normes éthiques (indice national de corruption), le développement individuel (indice de développement humain), ou la santé et les droits humains (score des droits humains). À partir de ces données, un indice composite de risque pays a été construit pour refléter le niveau de risque des pays où se trouvent les principaux sites de Schneider Electric.

Conclusions

La troisième étape a consisté à combiner le niveau d'impact des sites de Schneider Electric avec l'indice composite de risque pays.

Le résultat global montre que le niveau de risque sur 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 solides, et la présence de Schneider Electric n'a pas d'impact sur elles. Parmi les 30 premiers sites, le Groupe n'en a identifié que quelques-uns qui pourraient 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 l'on 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 de l'emploi, inclure un pourcentage d'entreprises et de sous-traitants locaux pour les services (restauration, maintenance, etc.).

2.2.12.1.2 Évaluation approfondie de 5 sites

Les responsables de la gestion et de la sécurité de ces sites sont invités à répondre à un questionnaire spécifique, portant sur les risques potentiels et les opportunités en matière d'environnement et de droits humains pour les communautés locales. Le résultat de l'évaluation montre que parmi les cinq sites examinés, quatre n'ont pas d'impact significatif et un peut avoir quelques impacts spécifiques :

Quatre sites avec un impact faible, bien atténué :

- Les quatre usines étudiées sont situées dans des parcs industriels dédiés, avec des infrastructures spécifiques, notamment de transport et d'accès. Aucune concurrence pour les ressources locales (eau, électricité, produits de base, etc.) n'a été signalée. Leur impact sur l'environnement urbain est faible, car elles sont situées soit à côté d'une très grande ville, soit, dans un cas, à la campagne mais à une distance raisonnable du village le plus proche ;
- Ces sites constituent une source importante d'emplois pour la population locale. En outre, ces entités favorisent les initiatives de développement local telles que le soutien aux écoles, aux programmes culturels, ou aux infrastructures locales (hôpitaux par exemple) ;
- Les activités industrielles réalisées sur ces quatre sites sont principalement l'assemblage de composants. Il existe quelques activités marginales d'injection plastique qui sont soumises à des réglementations locales et nationales, avec des rapports obligatoires réguliers ; et
- L'un des sites fait partie d'un parc industriel, qui comprend des installations de logement pour les travailleurs (dortoirs). Ces installations ont été récemment améliorées, sont conformes aux normes locales et n'ont fait l'objet d'aucun rapport d'alerte spécifique. Elles restent cependant un point d'attention et de suivi du côté de Schneider.

Un site présentant un risque moyen, les mesures d'atténuation sont en cours :

- Ce site spécifique accueille un processus industriel qui implique l'utilisation de produits chimiques. Bien qu'il ne s'agisse pas de substances critiques et réglementées, elles doivent être surveillées et traitées de manière spécifique ;
- Le site est situé à proximité d'une petite zone urbaine, les risques de pollution marginale sont donc présents ; et
- Plusieurs mesures d'atténuation ont été mises en œuvre par l'équipe locale. Un examen spécifique de l'adéquation de ces mesures est en cours.

2.2.12.2 Communautés vivant autour des sites des projets clients de Schneider Electric

En 2021, Schneider Electric s'est engagé dans une revue des risques pour 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.

2.2.12.2.1 Caractériser les sites, les classer par niveau de risque, et sélectionner ceux qui feront l'objet d'une plongée en profondeur

Afin d'identifier les principaux sites présentant des risques potentiels, Schneider Electric a présélectionné les projets clients en fonction de la combinaison de deux 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 cinq principaux risques sont classés comme suit :

Pays	Activités 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 de ces critères, le Groupe a établi une liste de 25 projets à examiner avec leur équipe de direction.

2.2.12.2.2 Évaluation de l'impact pour les sites sélectionnés

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

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

Parmi les projets examinés, deux étaient de type A, six de type B, et six de type C.

- Deux projets de type A : l'étude de ces projets fait apparaître les risques et bénéfices suivants sur 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 ; et
 - Le projet est une source d'emploi pour les entreprises locales.
- Douze projets de type B et C : parmi ces projets, six sont des projets ayant un impact significatif sur les communautés locales (pétrochimie, etc.) et six n'ont pas d'impact (désert ou emplacement éloigné). Pour ces projets à impact significatif, les relations avec les communautés locales sont gérées par l'utilisateur final ou le maître d'œuvre. Compte tenu de la petite taille de la contribution de Schneider Electric à l'investissement global du projet, la capacité de Schneider à contribuer de manière significative aux mesures d'atténuation est très limitée. Des politiques spécifiques qui augmenteraient cette capacité, adaptées à ces profils de projets, sont actuellement étudiées.

2.3 Nos actions pour le climat



Dans cette section :

2.3.1 Gouvernance climatique	128	2.3.4 Décarboner nos opérations d'ici à 2030	136
2.3.2 Notre feuille de route vers une trajectoire à 1,5°C	130	2.3.5 Décarboner notre chaîne d'approvisionnement d'ici à 2050	140
2.3.3 Notre impact positif sur le climat avec EcoStruxure™	134		



« Aborder la question du changement climatique est la problématique majeure à laquelle notre génération est confrontée, et les entreprises ont un rôle capital à jouer. Nous savons que nous devons agir plus vite pour éviter les pires impacts du réchauffement climatique. Schneider Electric fait partie des solutions, grâce à ses technologies et produits existants, pour avoir un impact positif sur le climat. »

Xavier Denoly, Directeur Développement durable

Contexte et ambition

L'année 2021 a été marquée par une accélération, rendue possible par les enseignements tirés de 2020. L'accélération de notre conscience collective en ce qui concerne la fragilité des écosystèmes, du climat, des ressources, de la biodiversité et même des vies humaines. Des petites avancées d'une année sur l'autre ne suffiront pas à répondre à l'ampleur des changements nécessaires. Il faut maintenant fixer un objectif adapté à notre trajectoire de développement collectif : respectons-nous les ressources limitées de la planète ? La science nous indique que ce n'est pas le cas. Nous devons donc prendre le problème à l'envers et définir des actions pour limiter à 1,5 °C l'augmentation moyenne des températures à l'échelle mondiale, préserver la biodiversité et les ressources.

Les entreprises du monde entier accélèrent leurs efforts pour aligner leurs stratégies sur une trajectoire de 1,5 °C. Depuis 2018, le nombre d'entreprises dont les objectifs sont approuvés par l'initiative *Science Based Targets* a doublé chaque année, atteignant plus de 1 000 entreprises en 2021, dont Schneider Electric. 1 000 autres entreprises se sont engagées à adopter de tels objectifs prochainement.

Parce qu'il s'efforce d'être une « Entreprise à impact », le Groupe a défini une stratégie climat qui englobe toutes ses parties prenantes, des collaborateurs aux partenaires de la chaîne d'approvisionnement, aux clients, ainsi qu'aux communautés et institutions locales, et qui montre qu'une entreprise peut être à la fois responsable et rentable.

Les actions concrètes pour la période 2021-2025 sont suivies et présentées de manière transparente dans le *Schneider Sustainability Impact* et le *Schneider Sustainability Essentials*, et sont supervisées par des comités dédiés dont le Conseil d'administration. À plus long terme, le Groupe s'engage sur l'objectif de zéro émission nette de CO₂ dans ses activités d'ici 2030 et a pris des engagements spécifiques en matière d'électricité renouvelable, d'efficacité énergétique et de véhicules électriques au titre des initiatives RE100, EP100 et EV100. D'ici 2040, le Groupe aura atteint la neutralité carbone sur l'ensemble de sa chaîne de valeur, ce qui signifie que tous les produits du Groupe seront neutres en carbone. Plus important encore, au-delà de son objectif d'excellence visant à réduire sa propre empreinte, Schneider Electric permet à ses clients d'économiser environ 100 millions de tonnes de CO₂ chaque année grâce à EcoStruxure™.

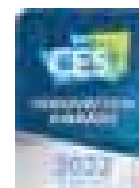
Faits marquants en 2021



Schneider Electric figure sur la liste A du programme *Climate Change* du CDP pour la 11^{ème} année consécutive.



Le programme *Energize*, programme fournisseur unique en son genre visant à faire progresser l'action climatique, lancé par dix entreprises pharmaceutiques internationales.



Schneider remporte quatre prix pour le développement durable et la maison intelligente lors des Prix de l'Innovation du CES 2022, récompensant son engagement pour la durabilité et l'innovation.

2.

Objectifs clés et résultats

Progress réalisés sur nos engagements en matière de développement durable pour 2021-2025

Schneider Sustainability Impact				
Engagements à long terme en faveur des ODD des Nations Unies				
	Programmes 2021-2025	Référence ⁽¹⁾	Progress en 2021 ⁽²⁾	Objectif 2025
Climat 	1. Développer nos revenus avec un impact positif pour l'environnement ⁽³⁾	70 %	71 %	80 %
	2. Aider nos clients à économiser ou à éviter des millions de tonnes de CO ₂ ⁽³⁾	263 M	347 M	800 M
	3. S'assurer que 1 000 fournisseurs majeurs réduisent leurs propres émissions de CO ₂	0 %	1 %	50 %
Schneider Sustainability Essentials				
Engagements à long terme en faveur des ODD des Nations Unies				
	Programmes 2021-2025	Référence ⁽¹⁾	Progress en 2021 ⁽²⁾	Objectif 2025
Climat 	1. Décarboner nos opérations avec des sites Zéro-CO ₂	30	51	150
	2. Substituer nos offres Moyenne Tension avec des alternatives innovantes sans gaz SF ₆	0 %	38 %	100 %
	3. Consommer de l'électricité provenant de sources renouvelables	80 %	82 %	90 %
	4. Améliorer l'efficacité CO ₂ dans le transport de marchandises	0 %	-1 %	15 %

(1) En général, la performance de 2020 sert de référence pour les programmes du SSI et du SSE, à l'exception du SSI #1, SSI #10, SSE #5, SSE #14, et SSE #20, qui sont mesurés par rapport à une référence de 2019 pour atténuer les impacts COVID-19.

(2) Chaque année, Schneider Electric obtient un niveau d'assurance « modérée » sur la méthodologie et les progrès de la part d'un organisme tiers indépendant pour tous les indicateurs du SSI et du SSE (hormis les indicateurs SSI #6, SSI #7, SSI #+1, SSE #12 et SSE #23, en 2021), conformément à la norme d'assurance ISAE 3000 (voir le rapport du vérificateur indépendant à la page 224). Veuillez-vous référer à la page 206 pour la présentation méthodologique de chaque indicateur. La performance 2021 est également discutée plus en détail dans chaque section de ce rapport.

(3) Pour les exigences de reporting dans le cadre du règlement européen sur la taxonomie, veuillez-vous référer à la page 68 et à la page 216.

Feuille de route à long terme

2030	2040	2050
- Atteindre zéro émission opérationnelle nette et réduire les émissions du scope 3 de 35 % (par rapport à 2017) ; - Passer à 100 % d'électricité renouvelable (RE100) ; - Doubler la productivité énergétique (par rapport à 2005, EP100) ; - Convertir 100 % de la flotte de véhicules de société en véhicules électriques (EV100).	Être neutre en carbone sur l'ensemble de la chaîne de valeur (scopes 1, 2 et 3), dix ans avant la date d'atteinte prévue pour l'objectif de trajectoire climatique de 1,5 °C.	S'engager auprès des fournisseurs de Schneider Electric pour atteindre zéro émission nette de CO₂ dans la chaîne d'approvisionnement.

Chapitre 2 – Développement durable

2.3 Nos actions pour le climat

2.3.1 Gouvernance climatique

2.3.1.1 Gouvernance

Schneider Electric fait le point et passe en revue ses progrès sous le prisme d'un écosystème élargi : d'abord, en examinant les avancées réalisées par le Groupe lui-même et obtenues au sein de sa chaîne d'approvisionnement pour s'aligner sur une trajectoire climatique de 1,5 °C ; ensuite, la manière dont les clients sont épaulés pour en faire autant grâce aux offres de Schneider ; enfin, comment Schneider accompagne les communautés locales dans l'accélération de leurs actions en faveur du climat.

Le processus pour concevoir un nouveau SSI comprend une évaluation des risques et opportunités liés au développement durable (y compris le climat), qui conduit à la conception de programmes de transformation concrets pour aligner l'entreprise sur les défis identifiés. Plusieurs organes de gouvernance sont impliqués dans ce processus :

- Le Conseil d'administration et son Comité Ressources Humaines & RSE ;
- Le Comité exécutif et le Comité de développement durable du Groupe ;
- Le Comité de pilotage SSI et le département du développement durable ;
- Un Comité carbone est chargé d'évaluer en permanence les risques et opportunités liés au climat, de piloter l'engagement climat et de proposer une stratégie et un plan de gestion au Comité développement durable du Groupe.

Au niveau du Groupe, le Directeur Stratégie et Développement durable aide à déterminer et à mettre en œuvre les objectifs environnementaux et les transformations sous-jacentes du Groupe.

Par ailleurs, les transformations environnementales sont pilotées par un réseau d'experts renommés dans divers domaines environnementaux (éco-conception, efficacité énergétique, économie circulaire, CO₂, etc.) qui sont identifiés dans le monde entier. Chaque année, un processus reconnaît les personnes disposant d'une expertise spécifique que l'entreprise s'attelle à maintenir et à développer. Des instances de gouvernance multiples permettent à ces communautés d'experts et de leaders de la fonction Environnement de se réunir tous les mois ou tous les trimestres, selon les sujets et les entités, pour veiller à l'application cohérente des politiques et normes environnementales dans l'ensemble du Groupe. Pour mettre en œuvre ces politiques, les leaders Environnement animent un réseau de plus de 600 responsables du management environnemental des sites, des pays, de la conception des produits et du marketing.

2.3.1.2 Risques et opportunités

Opportunités liées aux changements climatiques

Si la crise climatique nous pousse à réfléchir, elle a également un effet stimulant en termes d'action et d'innovation pour l'activité des entreprises, des secteurs industriels et des gouvernements. Le défi combiné du virus COVID-19 et des impacts environnementaux croissants ont donné lieu à des flux financiers sans précédent en faveur de la reprise économique liés à des améliorations en termes de réduction d'émissions de CO₂ et de gains d'efficacité énergétique, tels que la Taxonomie verte de l'Union européenne et les infrastructures américaines.

Une conscience grandissante des risques posés par le changement climatique a également amené des milliers d'entreprises à s'engager et agir en faveur de la décarbonation, de l'efficacité énergétique, de l'électrification, de l'achat d'énergie renouvelable entre autres. Ces solutions existantes ne sont qu'un début : en effet, la prochaine décennie verra émerger et s'imposer les « technologies propres »,

car les entrepreneurs comme les sociétés cherchent à imaginer, concrétiser et donner plus d'ampleur aux innovations dans les domaines du stockage énergétique, de la capture de CO₂, de solutions naturelles pour ne citer qu'eux, stimulant ainsi davantage l'économie mondiale et créant une nouvelle catégorie d'emplois écologiques.

La demande croissante de produits et de services plus écologiques et à faibles émissions de carbone représente une importante opportunité commerciale pour Schneider Electric. Lorsque cela est possible, des opportunités de développement donnent lieu à de nouveaux produits (comme par exemple l'interrupteur SM AirSeT™ afin d'éviter l'utilisation de SF₆, ou encore la création des équipes de conseils en environnement). Le Groupe est parfaitement positionné pour saisir ces opportunités, car il agit sur les deux paramètres de l'équation :

- Les solutions proposées par Schneider en matière de gestion de l'énergie, d'automatisation et de conseil sont directement liées aux activités de réduction des émissions de gaz à effet de serre et d'adaptation et résilience face au changement climatique.
- Parallèlement, le Groupe s'efforce de réduire son empreinte carbone de bout en bout et vise la neutralité carbone de sa chaîne d'approvisionnement d'ici 2040, avec des étapes précises pour 2025 et 2030.

En 2021, 71 % du chiffre d'affaires du Groupe répond à la définition des revenus à impact positif pour l'environnement de Schneider, à savoir des ventes d'offres qui apportent aux clients de l'efficacité en termes d'énergie, de climat ou de ressources, sans pour autant avoir d'incidence dommageable sur l'environnement. L'objectif du Groupe est de porter ce chiffre à 80 % d'ici 2025 (SSI #1). En outre, plus de 90 % des projets d'innovation de Schneider contribuent à des solutions liées à l'atténuation du changement climatique et à la protection de l'environnement.

Risques liés aux changements climatiques

L'impossibilité d'atteindre un objectif d'émission de gaz à effet de serre (GES) aligné sur la trajectoire de 1,5°C d'augmentation moyenne des températures mondiales

L'incapacité d'atteindre les objectifs de décarbonation fixés par le Groupe pourrait entraîner des pertes financières plus élevées que prévu, par exemple en raison d'émissions de CO₂ prédéfinies pour des équipements à durée de vie longue ou pour les baux de longue durée. Ces pertes peuvent aussi être occasionnées par des impacts réputationnels ou une perte de confiance de la part des clients, investisseurs et collaborateurs.

Une évolution inadaptée de l'empreinte de la chaîne d'approvisionnement

La volatilité des prix de l'énergie et des matières premières ainsi que le renforcement des réglementations vont entraîner une augmentation et une fluctuation des coûts d'exploitation et d'investissement tout au long de la chaîne de valeur de Schneider, affectant ainsi les dépenses du Groupe et celles de ses fournisseurs. Cela peut se traduire par une augmentation du coût des produits vendus et une réduction des marges. Ce risque peut être limité en obtenant des sources d'approvisionnement énergétique bas carbone et résilientes, en améliorant l'efficacité des ressources et en augmentant les prix de revente tout au long de la chaîne de valeur. De plus, les actifs devront être rénovés pour permettre une utilisation efficace des ressources dans la mesure où la concurrence, dotée de nouvelles infrastructures efficaces va se développer. Par exemple, les bâtiments digitaux à basse consommation énergétique procurent un niveau de confort supérieur aux utilisateurs tout en réduisant les coûts, ce qui augmente la valeur des actifs.

Risques liés à la transition

Schneider tient également compte des répercussions financières possibles des coûts futurs du CO₂ sur ses activités, en considérant ses empreintes tant sur le plan opérationnel qu'au niveau de la chaîne d'approvisionnement. Compte tenu du niveau relativement bas des émissions de carbone au sein des scopes 1 et 2 du Groupe, les tarifs du carbone ont plutôt un impact indirect que direct, ce qui entraîne des coûts accrus tout au long de la chaîne d'approvisionnement, notamment sur l'achat des matières premières et des composants fabriqués contenant des métaux et matières plastiques. Des émissions de CO₂ taxées à 50 euros la tonne pourraient avoir un impact global atteignant 420 millions d'euros sur la chaîne d'approvisionnement (impacts directs et indirects compris).

L'atténuation du changement climatique entraînera un renforcement de la réglementation susceptible de modifier les marchés. Par exemple, un appareillage isolé au SF₆ peut avoir un impact significatif sur le changement climatique s'il n'est pas correctement traité à la fin de son cycle de vie et si le SF₆ s'échappe dans l'atmosphère. Schneider s'efforce d'anticiper les changements réglementaires et lance des solutions innovantes sans SF₆.

Perturbations sur les sites

Les conditions météorologiques extrêmes, inondations, sécheresses et autres conséquences du changement climatique exerceront une pression de plus en plus grande sur les chaînes d'approvisionnement. Les pénuries diverses peuvent directement entraîner des manques à gagner (commandes manquées), des augmentations de coûts (expéditions urgentes) et un besoin en fonds de roulement accru (gestion des stocks). Ces conditions extrêmes peuvent également provoquer des dommages sur les propriétés et actifs du Groupe. Ce risque peut être limité par le passage à une chaîne d'approvisionnement flexible et résiliente, permettant de réorganiser les approvisionnements et la fabrication.

Afin de renforcer le lien entre les enjeux liés au climat et la planification financière, Schneider Electric a lancé avec succès en 2020 sa toute première obligation convertible liée au développement durable. Depuis 2018, ces obligations sont liées à trois objectifs SSI en incluant l'objectif d'aider nos clients à économiser et éviter 800 millions de tonnes de CO₂ d'ici 2025.

2.3.1.3 Gestion des risques

Les risques sont évalués via des indicateurs spécifiques internes et externes ainsi qu'au moyen d'entretiens avec des experts et des responsables, menés par la direction de l'Audit interne, afin d'actualiser chaque année la cartographie des risques globaux au niveau du Groupe. En 2021, près de 40 cadres supérieurs du Groupe ont été interrogés, de même que des membres du Conseil d'administration. Les risques liés à l'environnement et au climat sont inclus dans la taxonomie risques de Schneider (présentée en détail dans le chapitre 3, « Comment nous gérons les risques chez Schneider Electric »).

Tous les trois ans, une analyse de matérialité est réalisée par la direction du Développement durable, avec l'appui d'un consultant externe, pour compléter l'analyse des risques en mettant l'accent sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), ainsi que sur les risques et opportunités à long terme (pour plus de détails, se reporter au chapitre 2, section 2.1.6 « Principaux risques et opportunités ESG »).

Dans l'ensemble, les différents organismes de gouvernance impliqués dans la définition et le suivi des engagements et programmes de développement durable (SSI et SSE), et en particulier le Comité carbone, sont chargés de définir des programmes stratégiques d'atténuation en réponse aux risques et opportunités identifiés. Les programmes stratégiques définis au niveau du Groupe sont ensuite transmis aux divisions opérationnelles et aux sites en vue de leur mise en œuvre, et leur suivi est assuré grâce par la plateforme digitale EcoStruxure™ Resource Advisor. Les performances obtenues au titre de ces programmes sont publiées chaque trimestre dans le *Schneider Sustainability Impact* (SSI), et chaque année dans le *Schneider Sustainability Essentials* (SSE) et le Document d'Enregistrement Universel. Chaque programme du SSI dispose d'un pilote dédié en charge de la transformation, et est parrainé au niveau de la Direction générale et du Comité exécutif de manière à assurer le contrôle et la supervision de sa gestion.

Les risques liés à l'adaptation au changement climatique sont également étudiés et atténués au niveau des différents sites industriels. Le programme du Groupe « Dommages aux biens et pertes d'exploitation », inspiré de la norme ISO 22301, cartographie les risques substantiels d'impact financier pour l'entreprise, y compris la destruction d'actifs (bâtiments, équipements, stocks) et les pertes dues à une interruption de l'activité. Les risques d'inondation sont un exemple des risques analysés à l'échelle des sites.

L'analyse des risques pour les sites industriels comprend une analyse des interdépendances, une étude des sources d'approvisionnement alternatives et une estimation des délais de récupération en cas de dommages par exemple. En règle générale, chaque site industriel fait l'objet d'un audit externe sur site tous les deux ans. Par ailleurs, depuis 2021, la Chaîne d'approvisionnement internationale a défini un indice de résilience afin d'évaluer et d'atténuer les risques d'interruption d'activité. Cet indice de résilience couvre divers risques (tels que la sûreté physique, la stabilité politique, etc.) et inclut l'exposition aux dangers d'origine naturelle ainsi qu'aux risques et atténuations liés au climat.

Enfin, les risques environnementaux (y compris ceux liés au climat) sont évalués et atténués au niveau des sites au moyen du Système de Gestion Intégré (SGI) du Groupe. Ce système couvre tous les sites de la chaîne d'approvisionnement (usines, centres de distribution et sites importants de bureaux) et héberge des systèmes de gestion de la conformité ISO 14001, ISO 50001, ISO 9001 et OHSAS 18000/ISO 45001. Chaque site est audité périodiquement, soit en externe par Bureau Veritas (tous les trois ans), soit en interne. Aucun impact financier significatif lié au climat n'a été répertorié pour Schneider jusqu'à présent.

Les risques en matière de développement durable (y compris les dangers d'origine naturelle et les risques liés au climat), ainsi que les fournisseurs sont intégrés dans l'évaluation des risques pour les fournisseurs. Ce processus permet de définir des plans d'atténuation des risques pour les fournisseurs, tout en priorisant des stratégies de double approvisionnement. Grâce à ses fournisseurs de données externes, le Groupe surveille les événements survenant dans 10 000 lieux différents (tels que les ports et les sites essentiels pour les activités des fournisseurs), afin de réduire le temps de réaction lorsqu'un événement se produit, et ainsi réduire son impact.

2.3 Nos actions pour le climat

2.3.2 Notre feuille de route vers une trajectoire à 1,5°C

2.3.2.1 Engagements pour le climat

Dans sa Charte de confiance, Schneider Electric adopte une position sans équivoque à l'égard du changement climatique et des émissions de CO₂. Le Groupe est un acteur majeur de la lutte contre le changement climatique depuis 15 ans. Il met en place ses propres solutions pour la gestion de l'énergie et les automatismes industriels à travers l'ensemble de ses opérations, en aidant ses clients à atteindre leurs objectifs en termes d'efficacité et de réduction des émissions de CO₂, et permet à plus de 30 millions de personnes d'avoir accès à l'électricité. Il joue également un rôle actif dans des organisations multipartites pour promouvoir des solutions au changement climatique, préconiser un prix du CO₂ et renforcer la gouvernance climatique à l'échelle mondiale. Enfin, il contribue depuis 2011 aux fonds de placement *Livelihoods* qui proposent des modèles d'investissement innovants afin de répondre à la dégradation de l'environnement et à la pauvreté rurale.

Le Groupe affirme son ambition d'être un exemple à suivre dans la lutte contre le changement climatique, en décarbonant fortement ses activités et en fournissant des services et des solutions qui permettent à ses clients d'obtenir une réduction de leurs émissions de CO₂ plus importante que celle résultant des activités du Groupe. Enfin, Schneider aspire à réduire les émissions globales de CO₂ de ses offres en engageant ses fournisseurs et en développant des offres écoconçues visant une performance accrue en termes d'impact climatique, de cycle de vie et de circularité des produits.

Objectifs à court et moyen terme

- Démontrer d'ici 2025 que le Groupe – ainsi que ses clients et partenaires – a un impact carbone positif grâce aux économies de CO₂ réalisées avec EcoStruxure™ ;
- En ce qui concerne l'activité du Groupe (scopes 1 et 2) : être neutre en carbone d'ici 2025 et atteindre zéro émission nette de CO₂ d'ici 2030.
- Pour les émissions indirectes (scope 3) dans la chaîne d'approvisionnement (avec les fournisseurs et les clients) : d'ici 2030, réduire les émissions de 35 % (par rapport à 2017) en encourageant les fournisseurs à accélérer leur stratégie climat, en s'approvisionnant de matériaux plus écologiques, et en réduisant les émissions liées aux offres chez les clients de Schneider.

L'alignement des objectifs du Groupe à horizon 2030 avec la trajectoire de 1,5°C d'augmentation moyenne des températures à l'échelle mondiale ont été validés par la *Science-Based Target Initiative* en 2019.

Objectifs à long terme

- D'ici 2040, être neutre en carbone sur l'ensemble de la chaîne de valeur (scopes 1, 2 et 3), dix ans avant la date d'atteinte prévue pour l'objectif de trajectoire climatique de 1,5 °C. Tous les produits Schneider seront donc neutres en carbone en 2040.
- D'ici 2050, s'engager avec les fournisseurs pour atteindre zéro émission nette de CO₂ dans l'ensemble de la chaîne de d'approvisionnement (scopes 1, 2 et 3).

En associant la technologie, les activités et la collaboration, Schneider se joint à des partenaires internationaux comme Amazon, Infosys et Daimler pour contribuer à la neutralité carbone d'ici 2040 dans le cadre du *Climate Pledge*, une initiative créée par Global Optimism et Amazon. Cet engagement climatique a été fondé sur la conviction que les entreprises sont responsables et se doivent d'agir ensemble face à la crise climatique. Cette étape est fixée dix ans avant celle de l'engagement pris en 2015 par tous les pays membres des Nations Unies lors de la COP21 de Paris, démontrant la volonté

du Groupe d'accélérer la décarbonation de l'économie mondiale. D'ici à 2050, Schneider Electric devra collaborer de manière transversale avec toutes les parties prenantes, de la conception de produits, à l'approvisionnement, la production et le transport, afin d'atteindre son objectif de zéro émission nette de CO₂ dans l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement.

2.3.2.2 Actions concrètes

2.3.2.2.1 Zéro émission opérationnelle nette d'ici 2030

Pour atteindre ses objectifs des scopes 1 et 2, le Groupe a lancé plusieurs transformations dans le cadre des piliers Climat et Ressources du *Schneider Sustainability Impact* :

- Atteindre 150 sites zéro-CO₂ d'ici 2025 (SSE #1),
- Proposer des alternatives sans SF₆ pour toutes les technologies de moyenne tension d'ici 2025 (SSE #2),
- Consommer 90 % de l'électricité à partir de sources renouvelables d'ici 2025 (SSE #3), et 100 % d'ici 2030,
- Augmenter l'efficacité énergétique de ses sites de 15 % d'ici 2025 (SSE #5), et doubler la productivité énergétique d'ici 2030 (par rapport à 2005),
- Convertir un tiers de la flotte de véhicules du Groupe en véhicules électriques d'ici 2025 (SSE #7) et 100 % d'ici 2030.

Le Groupe s'appuie sur son architecture EcoStruxure™ *Power et Building* pour relever ces défis, contrôler et optimiser la consommation d'énergie, gérer ses équipements et son infrastructure de réseau, gérer la distribution des sources d'énergies renouvelables, assurer le suivi de la qualité de l'énergie et alimenter les véhicules électriques. Les initiatives visant à atteindre ces objectifs sont décrites dans la section 2.3.4 « Décarboner nos opérations d'ici 2030 », page 136.

Cette stratégie a permis une réduction absolue de 405 028 tonnes d'émissions d'éq. CO₂ des scopes 1 et 2 (par rapport à 699 079 tCO₂e en 2017), ce qui représente une diminution de 58 %.

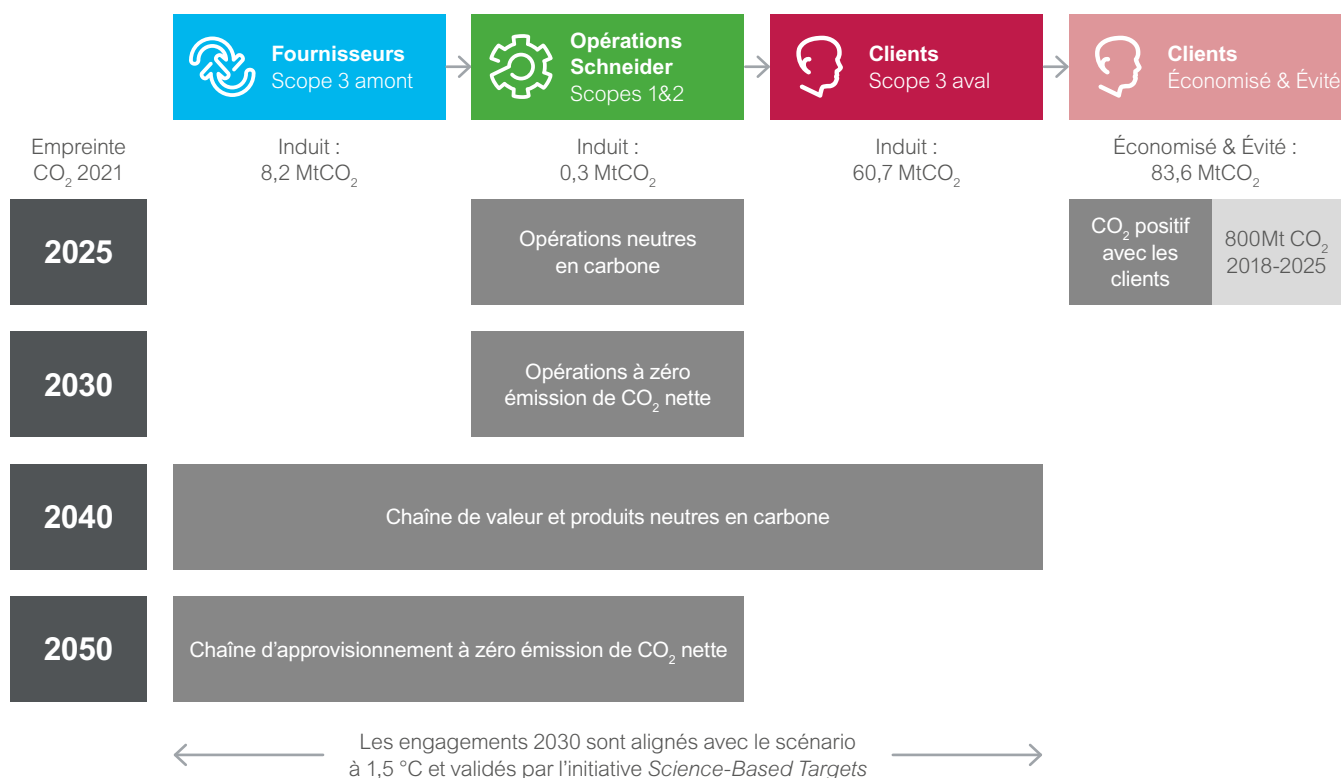
2.3.2.2.2 Neutralité carbone globale d'ici 2040

Schneider Electric prend déjà des mesures concrètes pour inciter ses fournisseurs à se décarboner :

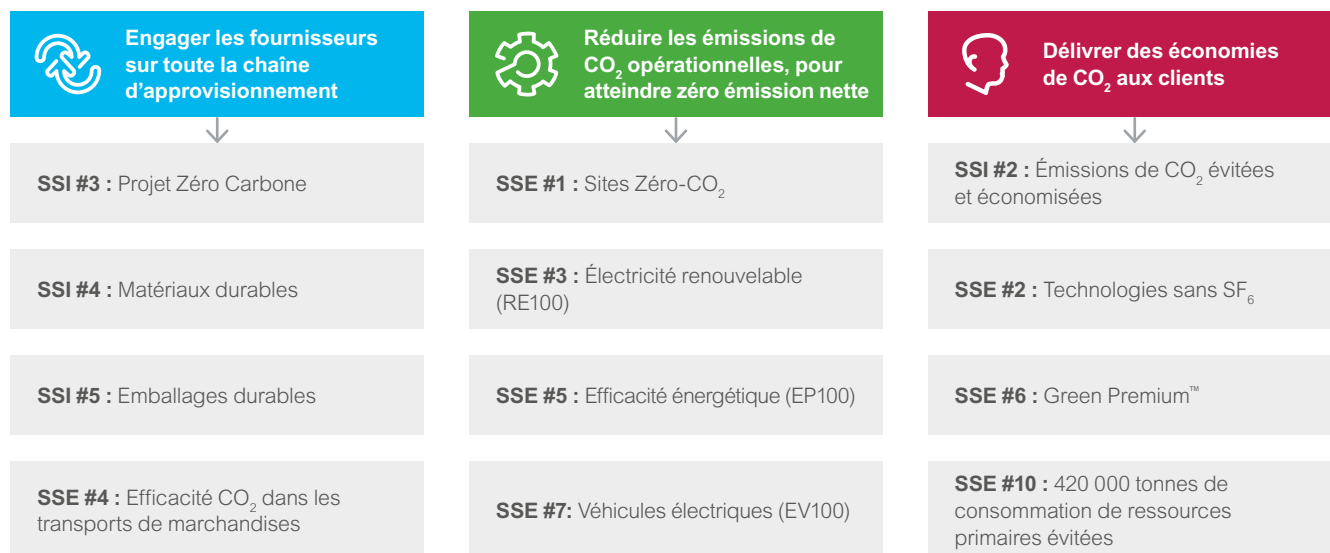
- Mobiliser 1 000 fournisseurs majeurs pour réduire leurs émissions opérationnelles de CO₂ de 50 % grâce au Projet Zero Carbone (SSI #3).
- Réduire les émissions de CO₂ liées à l'achat avec EcoDesign Way™ pour améliorer l'empreinte environnementale de bout en bout de ses offres, notamment en réduisant et en remplaçant les matériaux et les composants dans les produits. Le Groupe vise à augmenter la part de matériaux durables à 50 % d'ici 2025, en privilégiant les matériaux bio-sourcés et recyclés (SSI #4).
- Exempter 100 % de ses emballages primaires et secondaires de plastiques à usage unique et utiliser du carton recyclé (SSI #5).
- Réduire les émissions de CO₂ provenant des activités de fret et de logistique, en passant du fret aérien au fret maritime et en optimisant les taux de remplissage et les itinéraires de voyage (SSE #4).
- Réduire les émissions de CO₂ provenant de la gestion des déchets grâce à son programme *Waste as Worth*. En 2021, 126 sites étaient labellisés « Du déchet vers la Ressource » (SSE #9).
- Réduire les émissions de CO₂ des biens d'équipement en optimisant l'occupation de l'espace immobilier, car les surfaces économisées se traduisent directement par des émissions de CO₂ plus faibles, ainsi que des habitats naturels et des terres agricoles.

Les initiatives pour atteindre ces objectifs sont décrites dans la section 2.3.5 « Décarboner notre chaîne d'approvisionnement d'ici 2050 », page 140 →

Feuille de route vers une trajectoire climatique à 1,5 °C



Actions concrètes



Ces engagements ont été pris dans le cadre de la campagne *Business Ambition for 1.5 °C – Our Only Future*. Depuis 2018, Schneider Electric est l'une des 15 entreprises (sur plus de 4 500 signataires) à rejoindre l'initiative LEAD du Pacte mondial *Pathways to Low-Carbon & Resilient Development* (Trajectoires vers un développement résilient et à faibles émissions carbone) au sein de laquelle les entreprises partagent de manière proactive les meilleures pratiques en matière de stratégie climat durable.

Chapitre 2 – Développement durable

2.3 Nos actions pour le climat

2.3.2.3 Empreinte CO₂

Schneider Electric actualise chaque année son empreinte carbone globale (scopes 1, 2 et 3) et obtient une « garantie limitée » de la part d'un auditeur externe concernant les résultats. Les émissions du scope 3 représentent plus de 99 % de l'empreinte carbone du Groupe, dont 90 % sont dues à la phase d'utilisation et à la fin de vie des produits, et environ 10 % sont liées à l'achat de matières premières, d'équipements et de services.

Les graphiques ci-dessous représentent l'empreinte carbone 2021 de Schneider sur les scopes 1, 2 et 3, en incluant toutes les émissions de gaz à effet de serre (GES), depuis l'activité amont de l'ensemble de ses fournisseurs jusqu'à l'utilisation et la fin de vie de ses offres vendues aux clients. Pendant la phase d'utilisation, les émissions économisées et évitées par les clients grâce à l'efficacité énergétique et aux technologies renouvelables sont représentées comme des émissions négatives.

La couverture des émissions déclarées est de 100 % pour l'énergie, les fuites de SF₆, les déchets, les achats, les biens d'équipement, les déplacements et le fret (la couverture est évaluée à l'aide d'un indicateur d'activité pertinent pour chaque source d'émissions, comme les dépenses, les déplacements, la surface correspondant à l'énergie et aux biens d'équipement, et les effectifs, par rapport à la pollution liée aux transports et aux déchets). Schneider ne rapporte aucune émission de GES sur les franchises, les investissements ou les actifs loués en aval car ils ne reflètent pas ses activités.

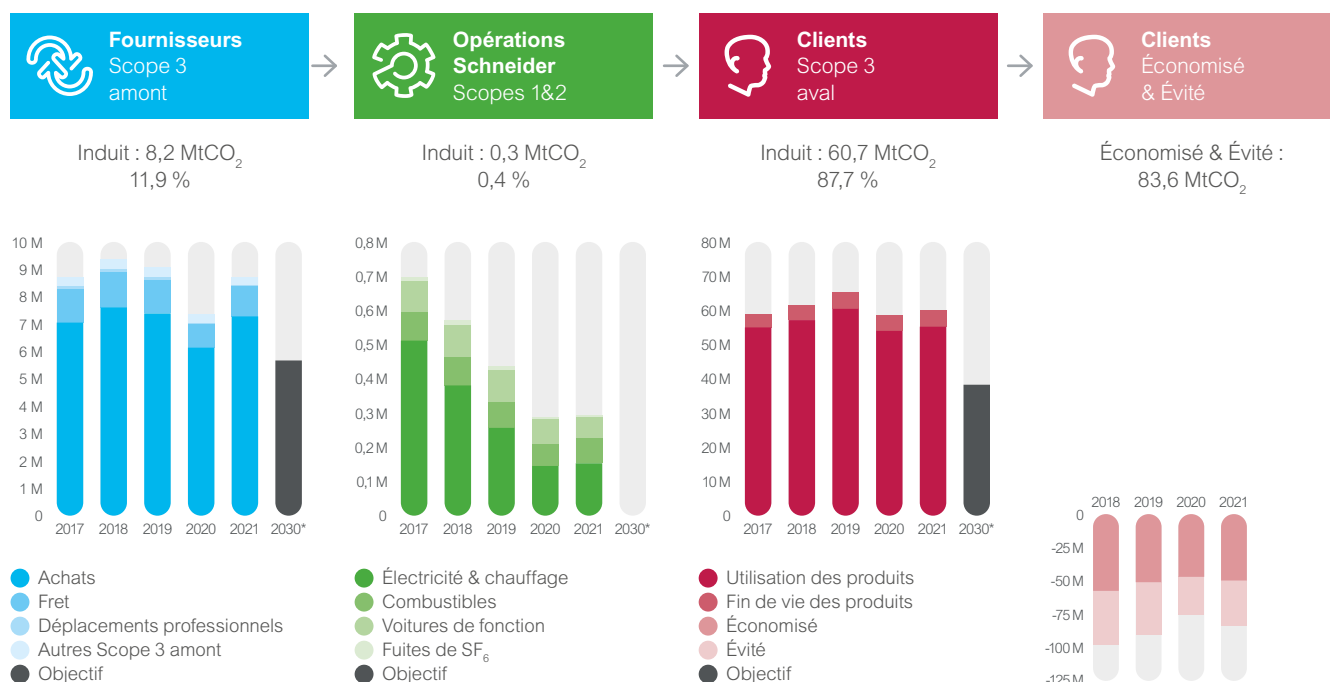
2.3.2.4 Prix interne du CO₂

Pour mener la transition mondiale vers une économie bas carbone, Schneider Electric appelle les responsables politiques à définir une tarification du carbone solide et prévisible pour les entreprises qui leur permette d'intégrer des garanties sur le climat dans leur stratégie. Un prix élevé et stable du carbone renforcera la volonté d'investir dans des technologies durables et de modifier les comportements.

Dans le cadre de son engagement pour le climat (*carbon pledge*), Schneider s'engage à prendre en considération un prix carbone allant de 50 à 130 €/tonne (selon les échéances) dans sa stratégie climatique. Conformément à cette vision, un prix interne du carbone est déjà utilisé dans plusieurs cas pour inclure le coût de l'externalité du CO₂ dans la prise de décision et la stratégie.

Un prix interne du CO₂ est utilisé pour évaluer la performance et la résilience des opérations. Le coût du CO₂ est évalué pour les activités industrielles, en tenant compte des émissions de CO₂ dues à la consommation d'énergie et aux fuites de SF₆ sur les sites industriels. Le coût du CO₂ est également pris en compte dans la modélisation du réseau industriel afin de tenir compte des prix futurs du CO₂ dans les prises de décision au niveau industriel. Cela permet de mesurer l'impact potentiel de la tarification du CO₂ sur la chaîne d'approvisionnement du Groupe. Schneider estime que la tarification interne du CO₂ est un outil utile pour renforcer sa gouvernance et ses engagements externes en matière de CO₂.

Empreinte carbone de Schneider Electric : évolution de 2017 à 2021



* Projection en supposant que les -35 % s'appliquent de manière égale aux sources du Scope 3.

2.3.2.5 Scénarios climatiques intégrés dans la stratégie du Groupe

Conformément aux recommandations de la *Task-Force on Climate-related Financial Disclosure* (TCFD), Schneider Electric a adopté une approche proactive il y a trois ans en matière de changement climatique et de transition énergétique en créant une structure spécifiquement dédiée à cette mission. Le Groupe a désigné un Vice-président senior Stratégie prospective & Affaires externes, en charge de l'analyse des scénarios climatiques et environnementaux. Il est rattaché au Directeur Stratégie et Développement durable.

En 2019, plusieurs scénarios à l'horizon 2050 ont été élaborés. Ces scénarios comprennent, entre autres, des évaluations critiques du paysage géopolitique, de la disponibilité des matières premières et des ressources, des évolutions économiques et financières, de la sensibilité au climat et de l'évolution des politiques, des voies de transition énergétique et des développements technologiques. Leur analyse englobe dix régions et plusieurs secteurs, offrant une vision de l'activité exercée par Schneider. En 2020, ces scénarios ont été actualisés. En complément de l'analyse des impacts à long terme, une évaluation de l'impact à court terme de la COVID-19 a été examinée en détail, en prenant en compte l'importance et la faisabilité des programmes de reprise compatibles avec les objectifs climatiques. Enfin, en 2021, Schneider a publié un ensemble de scénarios explorant la faisabilité d'une trajectoire climatique de 1,5°C.

Les différents scénarios développés par Schneider démontrent qu'un futur zéro carbone, aligné sur les scénarios du GIEC correspondant à une trajectoire de 1,5 °C, est possible et le Groupe est parfaitement positionné pour engager son écosystème dans une transition inclusive et bas carbone. Le Groupe considère la transition énergétique et climatique comme une opportunité pour les entreprises qui « font partie de la solution » d'accroître leur chiffre d'affaires. Les activités Gestion de l'énergie et Automatismes industriels de Schneider Electric permettent à ses clients d'améliorer leur efficacité en matière d'énergie et d'utilisation des ressources ainsi que de réduire leurs émissions de CO₂. En outre, les technologies de réseau intelligent (*smart grid*) augmentent le potentiel d'électrification allié à une électricité renouvelable.

Le Groupe observe une accélération dans le rôle dominant de :

- L'électrification : La part de l'électricité dans le monde est de plus en plus importante et la demande sera potentiellement multipliée par trois d'ici à 2050 ;
- La numérisation : Avec l'augmentation de la connectivité, complétée par l'information en temps réel et des capacités informatiques compétitives, les technologies numériques jouent un rôle majeur dans la course aux objectifs de décarbonation tout en augmentant la productivité économique, en particulier en termes d'efficacité aussi bien concernant l'énergie que l'utilisation et la circularité des ressources. Ces technologies favorisent en outre une résilience et une sécurité accrues.

Ces résultats, ainsi qu'une estimation de l'impact financier potentiel des différents scénarios sur nos activités, nous ont permis d'affiner les domaines-clés qui nous permettront de contribuer activement à la transition bas carbone, et notamment de développer notre portefeuille d'offres durables.

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

2.



2.3 Nos actions pour le climat

2.3.3 Notre impact positif sur le climat avec EcoStruxure™

2.3.3.1 Aider nos clients à économiser et éviter 800 millions de tonnes de CO₂

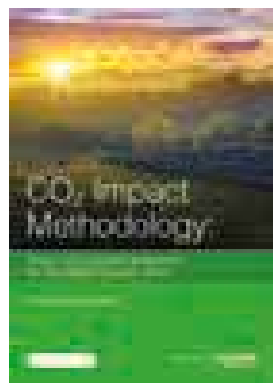
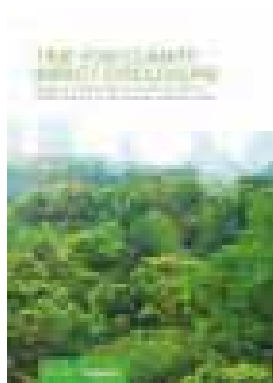
Grâce à EcoStruxure™, une architecture compatible IdO, Schneider Electric aide les entreprises à gagner en efficacité et à réduire leurs émissions de CO₂. Pour démontrer cet effet positif, un nouvel indicateur a été introduit en 2018 pour quantifier les économies de CO₂ réalisées par les clients qui utilisent les offres du Groupe. De nouvelles technologies ont été ajoutées pour étendre la couverture méthodologique en 2021 : services de récupération du SF₆, solutions AirSet SF₆, services commerciaux, systèmes de gestion de l'énergie et conception de centres de données. Dans l'ensemble, de 2018 à 2021, Schneider a aidé ses clients à économiser et éviter 347 millions de tonnes d'équivalent CO₂.

À compter de 2021, Schneider s'engage à étendre la méthodologie pour inclure progressivement toutes les offres pertinentes, ainsi qu'à rendre compte des émissions de CO₂ évitées et économisées avec les clients et les partenaires. Schneider s'engage à aider ses clients à économiser et à éviter 800 millions de tonnes de CO₂ d'ici 2025, en cumulé depuis 2018 (SSI #2). Cet engagement est l'un des trois indicateurs de performance de la première obligation convertible liée au développement durable lancée par le Groupe fin 2020.

Schneider a mis au point une méthode innovante de comptabilité du CO₂ pour quantifier les économies de CO₂ réalisées par ses clients. Cette méthode permet de quantifier les émissions de CO₂ induites et économisées grâce aux offres du Groupe chez ses clients. Des règles de calcul détaillées sont définies par offre, en exploitant les données relatives aux ventes, l'expertise du marché et les connaissances techniques. La méthode est conçue pour constituer une norme industrielle commune et ses principes s'appliquent aux secteurs des biens d'équipement et des biens de consommation durables. Une attention particulière a été portée à la définition de calculs rigoureux, avec des hypothèses conservatrices. La méthode est publique et a été élaborée en collaboration avec Carbone 4, un cabinet de conseil expert en comptabilité du CO₂.

Les émissions économisées sont des émissions nettes (les économies sont déduites des émissions induites en phase d'utilisation) comptabilisant uniquement les économies réalisées sur des projets de rénovation (modernisation d'installations existantes sans comptabiliser les installations neuves). Les émissions évitées sont définies par rapport aux ventes de nouvelles infrastructures. Elles désignent la limitation de l'augmentation des émissions par rapport à un scénario de référence. Les émissions évitées sont des émissions nettes, qui correspondent à la différence entre les émissions d'un scénario de référence et les émissions liées à la mise en œuvre de l'offre de Schneider.

La méthodologie détaillée pour toutes les solutions du Groupe est disponibles sur le site se.com.



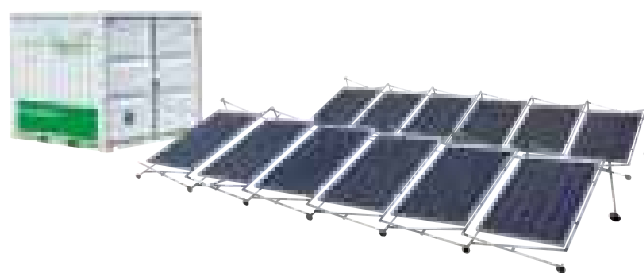
2.3.3.2 Fournir des produits et solutions pour l'accès à l'énergie

Aujourd'hui, 25 % de la population mondiale n'a que peu ou pas accès à l'électricité, et les énergies renouvelables représentaient seulement 17 % de la consommation énergétique mondiale en 2017. Les produits et solutions de Schneider Electric visent à résoudre ce « paradoxe énergétique » : trouver un juste équilibre entre la nécessité de réduire l'empreinte carbone de la planète et le droit inaliénable de chacun de disposer d'une énergie de qualité et d'accéder au numérique.

Dans le cadre de son engagement pour le climat vers zéro émission nette de CO₂, Schneider s'est engagé à apporter l'accès à une électricité verte pour 100 millions de personnes dans des zones mal desservies d'ici 2030, à la fois comme un droit fondamental et comme moyen de développement économique et social. Le programme d'accès à l'énergie (*Access to Energy*) de Schneider comble la fracture énergétique en mettant l'accent sur les offres et les business models liés à l'électrification des villages et aux besoins énergétiques des ménages, ainsi que sur l'investissement et le soutien aux entreprises en leur offrant un accès à une énergie propre, renouvelable et abordable.

Les produits et solutions répondent aussi bien aux besoins individuels que collectifs, de la lampe portable à la micro-centrale décentralisée, en passant par le système solaire domestique, le système de pompage de l'eau et l'éclairage de rue. Un excellent exemple des produits de Schneider est la lampe portable solaire Moby, qui assure l'éclairage individuel et la recharge de téléphone portable pendant 48 heures. Sur les marchés émergents, ce type d'équipement permet de prolonger le nombre d'heures d'activités, améliorant ainsi les moyens de subsistance, tout en limitant l'utilisation de lampes à kérosène qui ont un impact environnemental important. Villaya est un autre bel exemple parmi les solutions énergétiques décarbonées disponibles pour les entreprises et les communautés afin d'assurer l'électrification des sites isolés, soit 100 % solaire, soit hybride.

Tous ces produits et solutions à impact social complètent les offres du Groupe proposées à ses clients, afin d'être le partenaire digital pour le développement durable et l'efficacité.



Climat

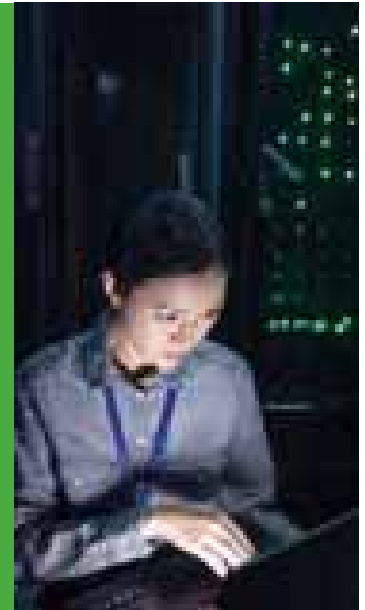
SSI #2



Accompagner nos clients afin qu'ils économisent ou évitent 800 millions de tonnes d'émissions de CO₂

Des économies de CO₂ sont réalisées à chaque couche d'EcoStruxure™. Par exemple, les systèmes de gestion centralisée des bâtiments (Gestion Technique des Bâtiments – GTB) permettent d'assurer le suivi, de contrôler et d'optimiser la performance des bâtiments tout au long de leur cycle de vie. Ils permettent également d'améliorer l'occupation et de réaliser des économies d'énergie. Entre 2018 et 2021, les solutions de GTB de Schneider Electric ont permis à ses clients d'économiser 11 millions de tonnes d'équivalent CO₂.

Référence	Progrès en 2021	Objectif 2025
263 M	347 M	800 M



2.

Des économies de CO₂ sont réalisées à chaque niveau d'EcoStruxure™

Avec les clients et les partenaires :

347 M de tonnes

de CO₂ économisées et évitées (cumul de 2018 à 2021)

Annual savings are equivalent to:

43 M d'Européens

416 M d'hectares de forêt américaine

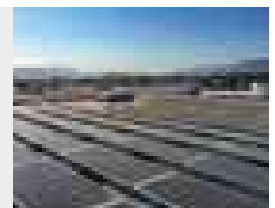
EcoStruxure™
Innovation At Every Level

Applications, outils d'analyse et services

Mise à profit des données **IdO** pour identifier des opportunités d'efficacité énergétique, **augmenter la durée de vie** des offres, **optimiser les services de maintenance** et accroître la **flexibilité de la demande**.

Économies de CO₂ dans l'écosystème

Exemple : accords d'achat d'électricité (AAE)



Edge control

Gérer les opérations sur site avec une **optimisation** quotidienne de la consommation d'énergie grâce à l'**accès à distance** et à l'**automatisation avancée**.

Économies de CO₂ dans l'écosystème (bâtiments ou process industries)

Exemple : Système de Gestion Technique des Bâtiments (GTB)



Produits connectés

Les produits connectés sont **éco-conçus** de manière à améliorer leur **efficacité** et à réaliser des économies d'électricité.

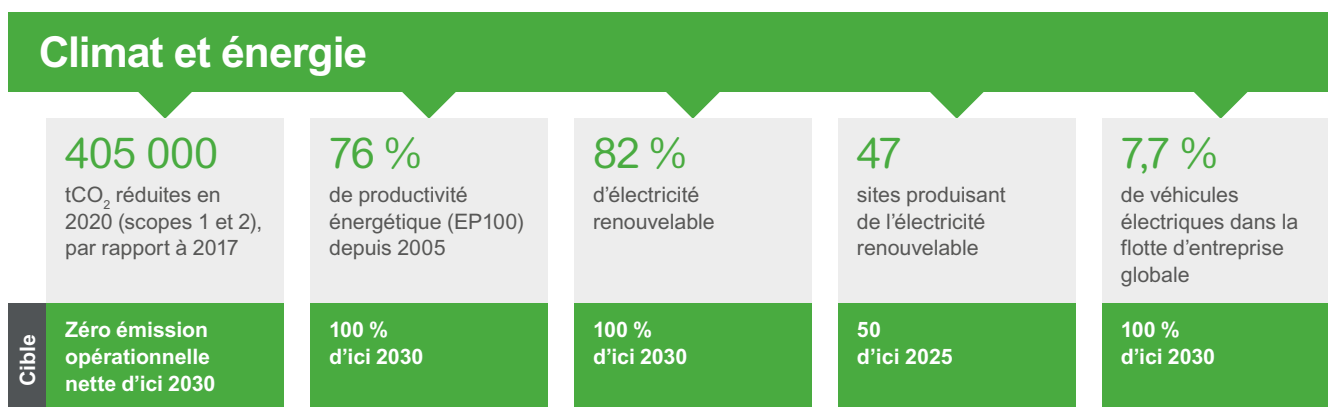
Économies de CO₂ du produit

Exemple : onduleurs UPS (alimentation sans coupure) et transformateurs à haut rendement



2.3.4 Décarboner nos opérations d'ici à 2030

Le Groupe a lancé plusieurs transformations afin d'atteindre son objectif de zéro émission nette de CO₂ sur les scopes 1 et 2 d'ici 2030 :



3.4.1 EP100 : assurer l'efficacité de l'intérieur, programme *Energy action*

Schneider Electric exploite la puissance de son architecture EcoStruxure™ à des fins d'économies d'énergie et utilise ses propres sites comme vitrines pour ses clients et partenaires commerciaux.

Dans les usines intelligentes et les centres de distribution, le Groupe met en œuvre l'architecture à trois niveaux EcoStruxure™, avec des compteurs et des capteurs connectés pour surveiller la qualité et la consommation d'énergie, des logiciels de surveillance de contrôle local de l'alimentation pour optimiser les opérations quotidiennes, ainsi que des analyses de données et des services pour évaluer les performances et optimiser l'énergie et la maintenance. Cette gestion permet aussi d'optimiser les opérations et la maintenance pour un temps de fonctionnement et une longévité maximum.

Le Forum économique mondial (WEF) a distingué quatre usines intelligentes de Schneider en Chine, en France, aux États-Unis et en Indonésie, comme *Advanced Lighthouses* de la Quatrième révolution industrielle. Deux autres usines, en Chine et au Mexique, ont été classées *Developing Lighthouses*. En 2021, le WEF a retenu le site de Lexington aux États-Unis parmi les trois premiers *Sustainability Lighthouses* au monde. Avec ses programmes *Smart Factory* et Centres de Distribution, le Groupe déploie des technologies de fabrication de pointe dans plus de 80 usines et centres de distribution au cours des quatre dernières années.

Dans les bureaux, les solutions *Building* et *Workplace Advisor* de la plateforme EcoStruxure™ permettent d'analyser les données des systèmes de gestion centralisée des bâtiments (Gestion Technique des Bâtiments – GTB) ainsi que les mesures relatives à l'utilisation des solutions, l'espace et le confort. Ces solutions intelligentes permettent au Groupe et aux directeurs de sites de comparer et de développer activement des stratégies de gestion des installations et de leur occupation afin de garantir à tout moment que l'empreinte et le taux d'occupation des sites Schneider est correspondant bien aux estimations afin de limiter la consommation d'énergie et les émissions, tout en réduisant les coûts et en améliorant la satisfaction et le confort des collaborateurs.

Zoom sur le centre de R&D IntenCity à Grenoble

Vers la fin de l'année 2020, Schneider a ouvert IntenCity, son nouveau centre de R&D phare, situé à Grenoble, en France. Ce bâtiment de 26 000 mètres carrés accueille 1 500 collaborateurs et vise à devenir une référence mondiale en matière de développement durable et d'efficacité énergétique dans les bâtiments.

IntenCity a été conçu et construit à l'aide des technologies de gestion de l'énergie et des bâtiments de Schneider.

IntenCity a été conçu et construit avec les technologies de gestion des bâtiments et de l'énergie de Schneider. La gestion de ses bâtiments est assurée par EcoStruxure™ Building Operation (EBO). Les consommations énergétiques sont optimisées grâce à EcoStruxure™ Power Monitoring Expert (PME). Enfin, IntenCity produit sa propre énergie verte et connectée au microgrid, gérée par EcoStruxure™ Microgrid Advisor (EMA).

IntenCity est équipé d'un système de chauffage et de climatisation composé de deux thermo-frigo-pompes qui permettent au bâtiment de répondre efficacement à ses très faibles besoins en énergie. Ses toitures sont équipées de 4 000 mètres carrés de panneaux photovoltaïques et de deux éoliennes verticales, et le bâtiment dispose d'une capacité de stockage par batterie de 300 kWh. Grâce à ces systèmes de production et de stockage d'énergie, les 970 kWh annuels nécessaires au fonctionnement du bâtiment sont entièrement compensés par la production d'énergie verte sur site.

L'association de ces technologies permet à IntenCity d'afficher de très faibles dépenses énergétiques, à 37 kWh/m²/an seulement, et zéro émission nette de CO₂, selon la définition du *World Green Building Council*, dès sa mise en service. IntenCity est sur la voie d'obtenir la certification LEED *Platinum*, avec l'ambition d'atteindre un score de 100/110, ce qui le classerait comme le bâtiment le plus performant et le plus durable au monde.



Panneaux photovoltaïques et éoliennes sur la toiture de l'immeuble IntenCity, à Grenoble

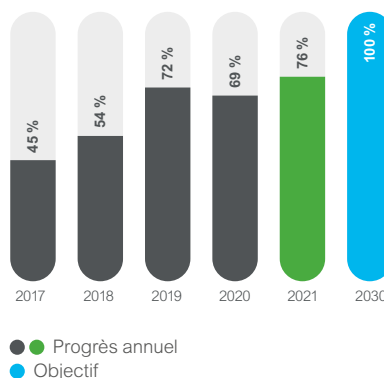
Le reporting énergétique mondial, régional et par site est assuré avec la suite logicielle *Resource Advisor* de la plateforme EcoStruxure™. Cet outil permet la visualisation et l'analyse de données agrégées à partir d'importants volumes de données énergétiques brutes qu'elle transforme en informations exploitables. EcoStruxure™ *Resource Advisor*, modèle de logiciel sous forme de service (SaaS) fondé sur le *cloud*, offre des solutions à coût réduit, une meilleure capacité de stockage de données et une solution énergétique flexible et mobile, optimisée par les services experts de Schneider Electric.

Le Groupe témoigne de cet engagement dans le domaine de l'efficacité énergétique à travers son adhésion à EP100 (*Energy Productivity 100*), une initiative du *Climate Group*. L'objectif est de doubler la productivité énergétique d'ici 2030 par rapport au niveau de référence de 2005, soit doubler le rendement économique de chaque unité d'énergie consommée en l'espace de 25 ans. En 2021, le Groupe a atteint une réduction de 76 % par rapport à 2005 (pour un objectif de 100 % en 2030).

Les sites de Schneider sont, dans l'ensemble, peu consommateurs en énergie comparativement à d'autres secteurs, en raison de la nature discrète et d'assemblage de ses procédés industriels. Le programme *Energy Action* de Schneider fait appel à des experts en énergie sur site, ainsi qu'à l'équipe de conseil de la Division *Sustainability Business* du Groupe, pour publier des rapports et analyser la consommation d'énergie, identifier les opportunités d'économies d'énergie et déployer des actions. Depuis 2005, Schneider s'est fixé des objectifs annuels en matière d'efficacité énergétique. Le Groupe a atteint ou dépassé ses objectifs d'efficacité énergétique au cours des quatre derniers programmes d'entreprise (2009-2011, 2012-2014, 2015-2017 et 2018-2020), en atteignant respectivement 10 %, 13 %, 10 % et 10 %, soit une réduction totale de plus de 40 % de 2009 à 2021.

Pour 2021-2025, le programme de l'entreprise vise à diminuer sur cinq ans la consommation d'énergie de 15 % supplémentaires par rapport à 2019 (SSE #5).

Progression des objectifs EP100



2.3.4.2 RE100 : passer à 100 % d'électricité renouvelable d'ici 2030

En 2017, Schneider Electric a rejoint RE100 et s'est engagé à s'approvisionner à 100 % en électricité renouvelable d'ici 2030, avec un objectif intermédiaire de 90 % à l'horizon 2025. En 2021, les énergies renouvelables ont permis d'assurer 82 % de la consommation d'électricité du Groupe, contre 2 % en 2017. Pour atteindre son objectif, le Groupe s'appuie sur quatre outils complémentaires : les tarifs verts, les certificats renouvelables, les contrats d'achat d'électricité long-terme (*Power Purchase Agreements*) et la production sur site.

Cet engagement comporte de nombreux avantages. En tout premier lieu, « passer au vert » va profondément dans le sens de la stratégie du Groupe. Schneider souhaite faire partie des entreprises qui façonnent le futur paysage énergétique, ses propres sites produisant et consommant de l'électricité renouvelable. Deuxièmement, l'approvisionnement en énergies renouvelables est un pilier important de la réduction drastique des émissions de CO₂ générées par les activités du Groupe, en suivant une trajectoire de 1,5 °C en adéquation avec les *Science-Based Targets*. Troisièmement, parce que c'est avantageux d'un point de vue économique. Dans de nombreux cas, l'approvisionnement renouvelable permet de réaliser des économies sur les coûts d'électricité. C'est également un moyen de diversifier les risques liés à l'approvisionnement en énergie et de réduire l'exposition à la volatilité des prix du marché. En outre, dans certains pays en développement, les technologies de micro-réseaux associées aux énergies renouvelables peuvent permettre de sécuriser l'alimentation en électricité et réduisent les risques d'indisponibilité des machines. Quatrièmement, parce que le Groupe veut démontrer la valeur ajoutée de ses propres technologies et solutions, en présentant l'architecture EcoStruxure™ *Microgrid IoT* (micro-réseau IoT) sur ses sites. Les sites s'appuient également sur les onduleurs connectés, les disjoncteurs (MCCB) et les transformateurs de Schneider pour raccorder les panneaux solaires sur site au réseau et utilisent les logiciels pour la gestion de l'énergie et des micro-réseaux pour gérer la production et la consommation d'énergie. Schneider s'appuie également sur l'expertise des équipes de conseil de la division *Sustainability Business* pour mener à bien cette transformation.

Ressources

SSE #5

15 % d'efficacité énergétique pour nos sites

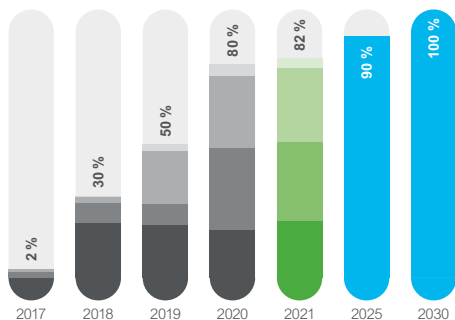
Le Groupe vise à améliorer son efficacité énergétique sur plus des 200 sites les plus consommateurs d'énergie, qui représentent 85 % de la consommation énergétique totale du Groupe. À fin 2021, ce programme avait permis d'atteindre les résultats suivants :

- Environ 5 millions d'euros et 65 millions de kWh ont été économisés en 2021 par rapport à 2019 .
- Environ 5,2 millions d'euros ont été investis, dont 5 millions d'euros en coûts d'investissement et 0,2 million d'euros en coûts d'exploitation.

Référence	Progrès en 2021	Objectif 2025
0 %	6,6 %	15 %

2.3 Nos actions pour le climat

Progression des objectifs RE100 : approvisionnement en électricité renouvelable (en %)



- Amérique du Nord
- Europe
- Asie-Pacifique
- Reste du monde
- Objectif

RE100 CLIMATE GROUP

En 2020, Schneider Electric a été reconnu comme pionnier de l'énergie propre 2020 par l'initiative RE100 du *Climate Group*. Il s'agissait de la première édition des *RE100 Leadership Awards*, qui récompensent les entreprises qui fournissent un effort exceptionnel afin d'assurer un avenir synonyme d'énergie propre. Schneider a reçu ce titre grâce à ses nombreux engagements, notamment ses propres objectifs en matière de réduction d'émissions de CO₂, les économies de CO₂ réalisées par ses clients au moyen des technologies EcoStruxure™, les services de conseil en énergie propre et le programme *Access to Energy*, qui fournit un accès à l'énergie aux communautés mal desservies dans le monde.

Climat
SSE #3

7 TRANSITION ÉNERGÉTIQUE
10 PRATIQUES DURABLES

90 % de notre consommation d'électricité provient de sources renouvelables

Depuis 2017, le Groupe a accéléré l'approvisionnement en électricité renouvelable et l'installation de panneaux photovoltaïques sur site, associés aux architectures EcoStruxure™ de mesure et de gestion de l'énergie. En 2021, 195 sites sont alimentés à 100 % par des énergies renouvelables sans certificats d'attributs énergétiques et 47 sites sont équipés de panneaux solaires.

Référence	Progrès en 2021	Objectif 2025
80 %	82 %	90 %

2.3.4.3 EV100 : convertir 100 % de la flotte de véhicules de société en véhicules électriques

Dans le cadre de sa stratégie climat, Schneider Electric étudie des possibilités pour améliorer l'accessibilité et le confort de ses sites en mettant des navettes de ramassage, des locaux à vélos sécurisés, des casiers personnels et des vestiaires à disposition des collaborateurs, ainsi qu'en aménageant des voies d'accès aux bâtiments adaptées aux piétons reliant les lignes locales. Le Groupe promeut également une organisation flexible du travail de manière à éviter des milliers de trajets inutiles générateurs d'émissions de CO₂ en permettant aux collaborateurs de se connecter de chez eux (télétravail) et depuis les sites des clients.

Fin 2019, Schneider a intensifié ses efforts pour réduire les émissions de CO₂ liées aux déplacements en s'engageant à convertir 100 % de ses véhicules de société en véhicules électriques d'ici 2030. D'ici 2025, l'objectif du Groupe est d'en convertir un tiers. Schneider témoigne de cet engagement à travers son adhésion à EV100, une initiative à l'échelle mondiale qui rassemble des sociétés prêtes à accélérer la transition vers les véhicules électriques afin que le transport électrique soit la norme d'ici 2030. À la fin de l'année 2021, 7,7 % de la flotte de véhicules de société du Groupe étaient des véhicules électriques.

CLIMATE GROUP EV100

Ressources
SSE #7

7 TRANSITION ÉNERGÉTIQUE
10 PRATIQUES DURABLES

Un tiers de la flotte de véhicules du Groupe est composée de véhicules électriques (100 % d'ici 2030)

L'Allemagne ouvre la voie de cette transition au sein de Schneider Electric. Le projet a été lancé en 2018, avec l'objectif d'atteindre 50 % de véhicules électriques d'ici 2021. Une approche globale a été adoptée, pour prendre en compte toutes les variables, de la maturité des infrastructures aux profils de la flotte et des conducteurs. Aujourd'hui, le pays dispose de 40 % de véhicules électriques (du fait de retards dans la chaîne d'approvisionnement) et vise à atteindre 100 % d'ici 2023.

Référence	Progrès en 2021	Objectif 2025
1 %	7,7 %	33 %

2.3.4.4 Sites Zéro-CO₂

À elle seule, l'électricité renouvelable ne permettra pas d'atteindre zéro émission nette de CO₂ dans les opérations d'ici 2030. Si de nombreuses activités peuvent être électrifiées, d'autres ne peuvent pas l'être, et il n'est pas certain que l'on dispose pour elles d'alternatives basées sur l'électricité dans un avenir proche. Pour cette raison, Schneider Electric a commencé à répertorier les activités pour lesquelles des alternatives d'électrification existent à ce jour, ainsi que celles qui nécessiteront des solutions énergétiques exemptes de combustibles fossiles.

Cet effort a permis au Groupe de s'engager dans un parcours vers des sites zéro-CO₂. L'ambition est d'alimenter 150 sites en énergies non fossiles (par exemple électricité renouvelable, agrocarburants) d'ici 2025. Mais au-delà de l'utilisation d'énergies renouvelables, un enjeu essentiel réside dans l'efficacité énergétique. C'est pourquoi le programme appelle également un suivi numérique de l'énergie. Pour les grands sites en particulier, cela implique d'installer des compteurs connectés pour les utilisations énergétiques significatives du site et de les relier à des systèmes tels que EcoStruxure™ Power Monitoring Expert, EcoStruxure™ Resource Advisor ou EcoStruxure™ Building Operation pour obtenir un suivi en temps réel de l'énergie, assurant une gestion active de l'énergie et garantissant l'efficacité énergétique.



2.3.4.5 Réduction des émissions de SF₆

Le gaz SF₆ possède d'excellentes propriétés en matière d'isolation électrique qui ont contribué, par le passé, à garantir la sécurité et la qualité de certains des produits de Schneider Electric. Cependant, le gaz SF₆ présente un potentiel de réchauffement global (PRG) qui est 25 200 fois supérieur à celui du CO₂, ce qui en fait l'un des gaz au PRG le plus élevé. C'est pourquoi Schneider innove pour ne plus utiliser de gaz SF₆ (SSE #2 : 100 % de nos offres moyenne tension proposées avec des alternatives innovantes sans gaz SF₆ d'ici 2025). En 2021, le Groupe a développé une innovation révolutionnaire avec une nouvelle technologie de commutation moyenne tension sans SF₆ déployée sur les installations de plusieurs clients. Dans les années à venir, Schneider continuera de déployer de nouvelles solutions pour contrôler et réduire les fuites de SF₆ dans ses processus, tout en innovant avec des technologies révolutionnaires sans SF₆.

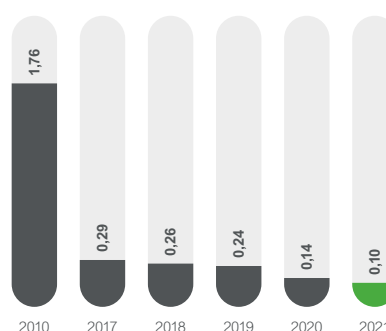
Dans l'intervalle, toutes les usines de fabrication de Schneider et les laboratoires de R&D qui utilisent du gaz SF₆ dans leurs processus réduisent activement, dans la mesure du possible, les émissions et fuites de SF₆ liées aux différentes phases de leurs activités.

Une communauté mondiale d'experts du SF₆ partage les bonnes pratiques pour les processus, la gestion des équipements et les formations. En 2021, Schneider a amélioré son système avancé de contrôle des émissions, en le rendant non seulement plus numérique, grâce à un suivi centralisé, mais également plus robuste pour réduire les risques de défaillance. Ce nouveau type de système sera déployé en 2022 sur les principaux sites de production du Groupe.

Cette technologie permet de mesurer en continu la concentration de SF₆ dans les enceintes autour des dispositifs et du réseau de tuyauterie. En cas de dérive, une notification d'alarme est automatiquement envoyée aux équipes de maintenance. En outre, les procédés de test d'étanchéité des produits sont réalisés principalement avec de l'hélium au lieu de SF₆. Cette méthode garantit qu'aucune émission ne provient d'enceintes non conformes pendant la phase de production.

Grâce à cette activité à l'échelle mondiale et à la mise en service d'équipements performants, Schneider a dépassé l'objectif de 0,19% fixé pour 2021. Le Groupe a atteint un taux de fuite de 0,1 % au niveau mondial en 2021, en baisse par rapport au taux de 4 % relevé en 2008. Cette réduction des fuites de SF₆ a permis d'éviter les émissions de 11 400 tonnes d'équivalent CO₂ en 2021 par rapport à 2017.

Évolution des réductions de fuites de SF₆ (% réalisés)



2.3 Nos actions pour le climat

2.3.5 Décarboner notre chaîne d'approvisionnement d'ici 2050

La décarbonation du monde à grande échelle, conformément aux conclusions du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), nécessite une action collective immédiate. Le Groupe s'engage avec ses fournisseurs vers des émissions nettes de CO₂ nulles d'ici 2050, et prend des mesures concrètes, par le biais de son projet Zéro Carbone pour les cinq prochaines années.

La neutralité carbone sur toute la chaîne de valeur exigera que Schneider travaille de manière transversale avec toutes les parties prenantes, de la conception de produits jusqu'à leur transport, en passant par l'approvisionnement en matériaux et la production.

2.3.5.1 Projet Zéro Carbone

Le Projet Zéro Carbone constitue la première étape de cette démarche visant à mobiliser la chaîne d'approvisionnement en amont de Schneider Electric et à appliquer des mesures coordonnées pour réduire les émissions de gaz à effet de serre des fournisseurs du Groupe.

La direction de Schneider a lancé cette initiative en avril 2021, à l'occasion d'un événement mondial entièrement numérique auquel les dirigeants des principaux fournisseurs partenaires du Groupe ont participé.

L'ambition du Projet Zéro Carbone est de collaborer avec 1 000 des fournisseurs de Schneider et de réduire de 50 % les émissions de gaz à effet de serre des opérations d'ici 2025.

Le projet repose sur trois grands axes :

- Quantifier les émissions de gaz à effet de serre (GES) ;
- Viser des réductions d'émissions ambitieuses ;
- Mettre en œuvre un plan d'action pour atteindre les objectifs.

Les fournisseurs participant à ce projet devront s'engager publiquement sur leurs objectifs de réduction d'émissions et communiquer à Schneider les progrès accomplis en la matière. Les entreprises qui participent sont issues de plus de 60 secteurs et régions géographiques, et présentent des profils différents en termes de taille et de maturité carbone. Les fournisseurs qui participent bénéficient donc d'une certaine latitude pour personnaliser leurs plans de réduction des émissions, en définissant leur propre année et niveau de référence, et en définissant des objectifs de réduction et des délais adaptés.

À ce jour, plus de 1 000 fournisseurs se sont engagés à participer au programme. L'enquête initiale menée auprès des fournisseurs participants a indiqué que plus de 70 % d'entre eux n'ont pas encore quantifié leurs émissions de gaz à effet de serre.

Partenariats et collaboration

Les partenariats et la collaboration sont au cœur du Projet Zéro Carbone. Au cours des dernières années, Schneider a mis en œuvre différentes mesures de décarbonation et a ainsi réduit de plus de 50 % les émissions de gaz à effet de serre de ses propres activités. Pour s'assurer que ses partenaires tirent profit de cette expérience et prennent une longueur d'avance dans leur propre parcours, le Groupe a organisé huit sessions de formation technique, d'une durée de plus de 30 heures, à l'intention de ses fournisseurs et partenaires, quels que soient le fuseau horaire et les compétences linguistiques. Ces sessions ont présenté les actions mises en œuvre sur différents sites de Schneider, les technologies et solutions de décarbonation les plus performantes, la méthodologie de calcul de l'empreinte carbone, ainsi que des études de cas de mise en œuvre réussie dans d'autres entreprises. Plus de 1 300 fournisseurs ont participé à ces sessions.

Afin de garantir un engagement constant des partenaires fournisseurs, des réunions réunissant la communauté du Forum dédié au Projet Zéro Carbone sont organisées chaque mois. Ces réunions offrent aux fournisseurs une plateforme et un espace de confiance pour le partage d'expériences et la réflexion en matière de décarbonation, et leur permettent de bénéficier de l'intelligence collective.

Pour accompagner les fournisseurs du Groupe qui ne maîtrisent pas le sujet de la décarbonation, neuf sessions de formation (en anglais et en mandarin) ont été consacrées à la méthodologie de calcul de l'empreinte carbone en décembre 2021.

En outre, pour apporter un soutien spécifique dans la quantification des émissions de gaz à effet de serre, des équipes d'intervention rapide ont été constituées pour clarifier et soutenir l'action des fournisseurs à l'échelle des régions.

En plus de l'accompagnement personnalisé proposé aux fournisseurs, un portail Web dédié a été mis en place. Ce portail offre un accès unique à un ensemble de réflexions, recherches, formations, études de cas, leviers de décarbonation, outils de quantification des émissions de gaz à effet de serre et de décarbonation.

Calcul de la réduction des émissions

Grâce à l'engagement et à la sensibilisation décrits ci-dessus, les fournisseurs sont maintenant mobilisés et commencent à mettre en place une gouvernance solide qui les aidera à garder le cap dans leur parcours de décarbonation. Pour mesurer la réduction des émissions de CO₂, la moyenne de la réduction de l'intensité carbone transmise par les fournisseurs est calculée et est normalisée avec le pourcentage de fournisseurs qui transmettent des données relatives à leurs émissions de CO₂. À ce jour, les premiers efforts déployés ont permis de réduire d'environ 1 % les émissions de GES de 1 000 fournisseurs, et Schneider reste déterminé à collaborer avec ses partenaires pour renforcer leurs efforts en matière de décarbonation. Le Groupe continuera à enregistrer les déclarations relatives aux émissions de CO₂ chaque année auprès des fournisseurs afin de s'assurer que les informations les plus précises et actualisées soient disponibles pour évaluer les performances déclarées.



2.3.5.2 Efficacité CO₂ dans les transports de marchandises

Schneider Electric utilise un réseau de transport performant pour relier ses usines avec ses centres de distribution et pour livrer ses clients. Les émissions de CO₂ associées font partie du scope 3 de l'empreinte carbone du Groupe puisque cette activité est réalisée par des entreprises de transport. De 2015 à 2017, Schneider a réussi à réduire de 10 % l'intensité des émissions de CO₂ liées au transport.

Pour la période 2018-2020, le programme de l'entreprise visait à diminuer l'intensité des émissions de CO₂ liées au transport de 10 % supplémentaires en 2020 par rapport à 2017. À la fin de l'année 2020, les émissions de CO₂ liées au transport avaient diminué de 8,4 % par rapport à 2017.

La stratégie du programme *Schneider Sustainability Impact* pour la période 2020-2025 a pour objectif de réduire encore l'intensité carbone dans les transports de marchandises de 15 % par rapport à 2020, en visant une baisse de 3 % des émissions chaque année (SSE #4).

Pour l'année 2021, des pénuries sans précédent concernant l'approvisionnement de certains matériaux et composants, associés à une baisse de la fiabilité et de la disponibilité des moyens de transports, ont résulté en une augmentation des émissions de CO₂ de 24 % par rapport à 2020, mais seulement 1 % d'augmentation de l'intensité des émissions.

En s'appuyant sur le travail accompli au cours des années précédentes, Schneider augmentera sa capacité de *reporting* CO₂ en 2022, en fournissant non seulement une évaluation de son empreinte carbone liée aux transports, mais aussi en facilitant l'engagement du Groupe auprès des transporteurs partenaires pour améliorer la performance globale en continu.

La collaboration avec les transporteurs du Groupe visant à réduire les émissions de CO₂ se poursuivra principalement moyennant l'optimisation de l'empreinte transport et le pilotage de technologies de transport avancées bas carbone pour tous les modes de transport : aérien, maritime et routier.

Exemples d'initiatives de Schneider Electric visant à atténuer l'impact des émissions de CO₂ liées aux transports :

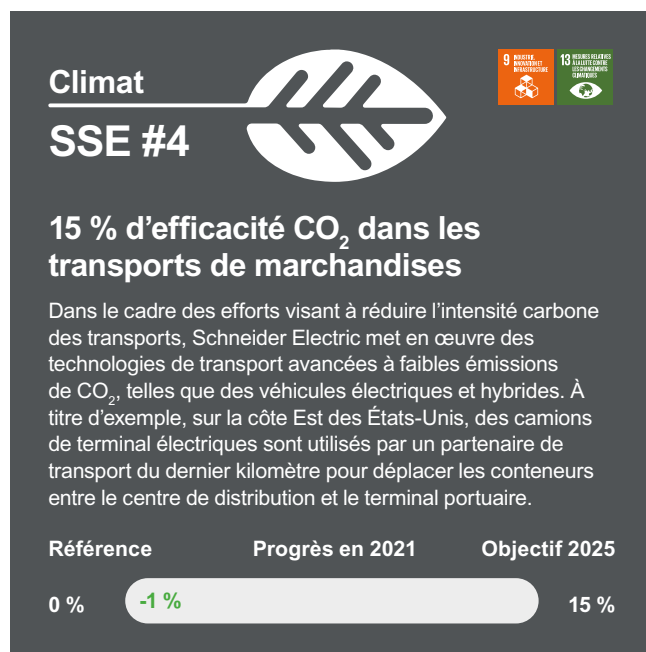
- Mise en place de stations de fret de conteneurs (CFS – *Container Freight Stations*) dans le réseau de transport maritime afin de regrouper un maximum de conteneurs par cargo et optimiser les trajets maritimes dans les ports de départ, puis expédier les conteneurs par camions séparés vers chaque destination depuis le port d'arrivée, ce qui a pour résultat de réduire le nombre global de conteneurs transportés.
- Mise en place de livraison chez les clients finaux par véhicule électrique et bicyclette dans plusieurs pays d'Amérique du Sud. Par ailleurs, pilotage des cargaisons ferroviaires depuis les ports régionaux vers les sites Schneider.
- En Amérique du Nord, attention particulière portée à l'optimisation du transport routier, grâce à la mise en place de camions-remorques à plusieurs étages sur l'axe reliant les Etats-Unis au Mexique, ce qui permet d'optimiser le taux de remplissage des camions de manière significative tout en réduisant le nombre de trajets nécessaires.
- Exploration de l'utilisation des alternatives de transport maritime (bateaux plus petits, plus rapides, zéro carbone) pour relier les axes courts les plus empruntés, afin de potentiellement remplacer le transport aérien et réduire le transport maritime classique.

2.3.5.3 Matières premières durables

Les matériaux achetés représentent la plus grande part des émissions de CO₂ en amont de Schneider Electric (scope 3). Schneider s'est engagé à augmenter la part des matériaux durables dans ses produits pour atteindre 50 % d'ici 2025, et effectuer un suivi trimestriel des progrès réalisés dans le cadre du programme *Schneider Sustainability Impact* (SSI #4). Alors que les définitions des matériaux durables ne se concentrent pas uniquement sur le carbone, mais englobent également d'autres impacts environnementaux (ressources, biodiversité, toxicité, etc.), l'un des objectifs de l'initiative consiste à réduire les émissions de scope 3 de la chaîne d'approvisionnement de Schneider, conformément à l'engagement climatique (*carbon pledge*) de 1,5 °C.

Schneider vise à participer activement, aux côtés des leaders de l'industrie, à des groupes de travail dédiés de manière à devenir un agent du changement dans l'économie bas carbone, tout en améliorant la traçabilité des matériaux. À la fin de l'année 2021, 11 % des matériaux de ce périmètre étaient considérés durables.

□ Pour plus de détails sur les matières premières durables et les programmes d'emballage durable au chapitre 2.4 « Une utilisation efficace des ressources » **page 144**, et dans le chapitre 2.7 « Méthodologie et audit des indicateurs », **page 206** →



Chapitre 2 – Développement durable

2.3 Nos actions pour le climat

2.3.5.4 Services de récupération du SF₆

L'hexafluorure de soufre (SF₆) est un gaz à haute rigidité diélectrique (isolant). Depuis 30 ans, il est largement utilisé dans la fabrication d'interrupteurs, notamment de moyenne tension, car il permet de réduire la taille des équipements électriques.

Le secteur de l'énergie électrique utilise environ 80 % de la totalité du SF₆ produit dans le monde, et la base installée mondiale devrait encore augmenter de 75 % d'ici 2030.

En 2013, Schneider Electric a commencé à proposer à ses clients un service transparent de retrait et/ou de recyclage des équipements obsolètes en lançant ses « Services de récupération du SF₆ ». Aujourd'hui, ces services sont disponibles en France et dans dix autres pays. Le support client est en cours de développement afin de proposer un modèle adapté aux besoins des différents marchés à l'international.

L'ambition est de proposer d'ici 2025 des services de récupération du SF₆ couvrant tous les produits de Schneider installés.

Le service de récupération assure aux clients du Groupe une prise en charge adaptée de leurs équipements en fin de vie, avec remise d'un certificat vert d'élimination leur garantissant la tranquillité d'esprit. Ce service consiste à collecter l'équipement et, avec l'aide de nos partenaires, à le démonter et à réutiliser, recycler ou mettre au rebut tous ses composants (tels que les métaux ou les thermoplastiques) de manière appropriée. Concrètement, le SF₆ est extrait des équipements et envoyé à une société spécialisée dans sa régénération ou destruction.

2.3.5.5 Technologies de l'information durables

Dans la mesure où l'accélération numérique augmente l'utilisation des services informatiques, un défi se pose pour faire en sorte que la demande croissante ne conduise pas à une dégradation de l'environnement. Dans cette optique, l'initiative *Green IT* de Schneider Digital accorde la priorité à la mesure et à l'optimisation de l'empreinte environnementale des systèmes d'information du Groupe.

Un plan d'action a été mis en place pour optimiser l'empreinte environnementale des différentes infrastructures informatiques.

La politique et les normes du Groupe en matière de gestion des biens informatiques (ITAM) ont été actualisées en mettant l'accent sur la normalisation, la durabilité et l'activation de l'économie circulaire, créant ainsi une approche globale du développement durable tout au long du cycle de vie des biens informatiques.

La consolidation et l'ajustement du cycle de vie de remplacement des ordinateurs ont notamment permis à Schneider de réduire de plus de 15 % son empreinte carbone annuelle liée à ces équipements.

La réduction de l'empreinte carbone fait partie des exigences du processus de sélection des fournisseurs informatiques. À ce titre, les nouveaux ordinateurs sont jusqu'à 40 % plus économes en énergie et présentent une empreinte carbone réduite de 50 % par rapport aux équipements en fin de vie qu'ils remplacent. La politique d'acquisition de modèles d'ordinateurs standardisés a permis d'éviter environ 1 000 tonnes de CO₂ par an en 2020. L'adoption par défaut de formats ultra-compacts dans le choix des ordinateurs a également permis d'éviter plus de 1 500 tonnes de CO₂ par an.

En outre, le fait d'imposer aux fournisseurs informatiques du Groupe des exigences en matière de développement durable a permis d'éviter l'émission de 1 300 tonnes de CO₂ et d'économiser 180 MWh de consommation d'énergie en 2021.

La gestion de la fin de vie du matériel informatique est particulièrement importante du point de vue du développement durable et de l'économie circulaire. Par conséquent, l'approche de récupération des équipements informatiques a été conçue en tenant compte des principes de durabilité et d'économie circulaire, en veillant à ce que Schneider privilégie les fournisseurs conformes au standard de recyclage responsable (R2) ou certifiés *e-Steward* pour leurs services de récupération de matériel informatique.

Grâce aux services de location (essentiellement en Europe et en Amérique du Nord), aux dons et aux programmes de rachat des ordinateurs par les collaborateurs (en particulier dans la région Asie-Pacifique et en Chine), il est possible de donner une seconde vie aux ordinateurs. La remise à neuf des appareils informatiques peut ainsi prolonger leur durée d'utilisation de plusieurs années. Une durée de vie prolongée suppose une réduction de l'empreinte carbone annuelle pondérée de plus de 50 %, grâce à l'amortissement dans le temps des émissions de CO₂.

Un projet pilote a été mené en 2021 pour promouvoir les pratiques de moteurs de recherche écologiques. En un mois, le Groupe a financé la plantation d'environ 387 arbres. Cela permet non seulement d'inverser la perte de biodiversité, mais aussi de contribuer à la séquestration du carbone en absorbant les émissions anthropiques.

En 2020, Schneider a mis au point et déployé un cadre de suivi des indicateurs (KPI) de développement durable pour le matériel informatique des utilisateurs finaux du Groupe, fondé sur une approche centrée sur les données, et appliqué aux équipements de l'utilisateur final au sein du Groupe. En 2021, ce cadre a été étendu au suivi des KPI de développement durable des infrastructures informatiques sur site. En 2022, l'objectif est de couvrir également le suivi des KPI de développement durable des infrastructures du *cloud*.

La formation des collaborateurs aux meilleures pratiques en matière d'informatique durable a été lancée en 2021, ce qui a permis d'obtenir des gains d'efficacité selon une approche descendante et ascendante. Cette formation a été assurée au moyen de différents événements, notamment les journées portes ouvertes de Schneider Digital.

L'optimisation de l'empreinte carbone des centres de données du Groupe est assurée grâce à une stratégie hybride axée sur le développement durable. En 2021, cette stratégie s'est déployée selon deux axes : la rationalisation des serveurs sur site et la transition vers le *cloud*. Cette transition s'est poursuivie en partenariat avec des fournisseurs qui ont pris des engagements en termes de durabilité et de neutralité carbone. Grâce à cet effort particulier, l'empreinte des infrastructures de l'entreprise basées sur le *cloud* a progressé de 25 % en 2021, et ses infrastructures de serveurs sont désormais virtuelles à plus de 80 %. En outre, la rationalisation des serveurs sur site a permis d'économiser environ 1 300 tonnes de CO₂ en 2021.

Schneider réduit son empreinte carbone en utilisant les capacités de stockage sur le *cloud* d'un fournisseur dont les centres de données ont atteint ou sont en voie d'atteindre l'objectif d'une alimentation à 100 % en énergies renouvelables. En 2022, l'objectif est de migrer vers une nouvelle solution qui, grâce à une approche d'optimisation des données, permettra de réduire jusqu'à 40 % le volume des données stockées sur le *cloud*, réduisant encore l'empreinte carbone.

L'hébergement de l'infrastructure des applications européennes et mondiales de Schneider est assuré par IBM depuis ses centres de données de Montpellier et Grabels. Ces deux sites, qui sont certifiés ISO 14001 et ISO 50001 pour la gestion environnementale des technologies de l'information, ont obtenu le statut de « *Participant* » de la part de la Commission européenne, au titre du Code de conduite de l'UE pour le programme d'efficacité énergétique des centres de données.

Grâce à la rationalisation du paysage d'applications du Groupe, 380 applications ont été mises hors service en 2021, ce qui a permis à Schneider de réduire l'empreinte des centres de données et de les remplacer par des applications fonctionnant sur des infrastructures plus efficaces.

En ce qui concerne l'empreinte réseau, comme le passage au *cloud* influe sur la consommation d'énergie du réseau, Schneider a mis en place différentes initiatives pour optimiser l'hébergement des applications entre le « *edge* » et le *cloud*. Une architecture hybride standard a été définie afin d'héberger localement des applications réseau intensives sur des machines virtuelles, tout en disposant d'un système DRP en *cloud* doté du meilleur niveau de service possible, grâce à la solution « *smart bunker* » de Schneider.

Dans le cadre du programme de résilience informatique du Groupe (anciennement programme de reprise après sinistre informatique), les solutions EcoStruxure™ de Schneider ont été déployées sur 63 sites supplémentaires en 2021, ce qui a permis d'obtenir des éléments d'analyse exploitables afin d'améliorer l'efficacité des systèmes informatiques. Par ailleurs, 3 600 produits Schneider ont été ajoutés à nos salles informatiques en 2021, en particulier avec le déploiement d'EcoStruxure™ *IT Expert* et d'EcoStruxure™ *IT Advisor*, déjà en cours.

Enfin, différentes solutions de collaboration sont mises en œuvre pour les services de messagerie, de vidéo et audioconférence par Internet. Cette feuille de route a été accélérée par la COVID-19. En effet, des solutions numériques innovantes permettant à des équipes virtuelles de travailler de manière agile ont été mises en place en 2020 et perfectionnées en 2021, avec notamment des outils de brainstorming à distance, un tableau blanc électronique et un robot de téléprésence. Les déplacements à l'international ont pu être significativement réduits et remplacés par des échanges à distance, avec notamment l'organisation en mode virtuel d'événements internes et externes de grande envergure.



2.4 Une utilisation efficace des ressources



Dans cette section :

2.4.1 Préserver la planète et sa biodiversité	146
2.4.2 L'éco-production	150
2.4.3 Nos offres vertes	156



« La durabilité est le premier pilier de la transformation de nos opérations industrielles en créant des chaînes d'approvisionnement neutres en carbone et circulaires tout en préservant la biodiversité locale. Avec la collaboration de nos partenaires, nous continuons à améliorer notre efficacité énergétique et notre durabilité sur tout le processus de création, de livraison et sur l'intégralité du cycle de vie des produits ».

Mourad Tamoud, Directeur général Opérations industrielles

Contexte et objectifs

L'année 2021 a apporté de nouvelles preuves de la vitesse du réchauffement climatique, des pénuries de ressources et de la perte de biodiversité. En 2021, le « jour du dépassement » est tombé le 29 juillet, ce qui signifie que l'espèce humaine avait consommé à cette date son capital de ressources naturelles de l'année.

La régression de la date du jour du dépassement enregistrée l'année dernière s'explique par le rebond économique en 2021 comparé à 2020. L'objectif commun de l'humanité est clair : il faut repousser le jour du dépassement au 31 décembre, voire au-delà, pour vivre en respectant les limites de consommation des ressources disponibles sur la planète. Il n'y a qu'en travaillant main dans la main que les entreprises, les organismes financiers et les gouvernements pourront apporter des transformations systémiques à l'échelle mondiale, créant ainsi de nouvelles opportunités et permettant à tous de vivre de manière durable sur une planète saine.

Schneider Electric s'est engagé pour utiliser efficacement les ressources, en protégeant et en restaurant la biodiversité, et en innovant pour créer des modèles économiques circulaires.

Dans le domaine de la biodiversité, Schneider Electric s'active pour accélérer l'adoption de stratégies biodiversité ambitieuses, en s'appuyant sur les bonnes pratiques préconisées par Science-Based Targets pour le climat, c'est-à-dire en mesurant les impacts et en alignant les objectifs sur les données scientifiques.

Schneider Electric agit également pour innover en faveur d'une économie plus circulaire, tant dans les processus industriels que dans la conception de produits et l'innovation en termes de modèles économiques.

Faits marquants en 2021



Schneider Electric reconnu comme "Entreprise dotée de la chaîne d'approvisionnement internationale la plus durable par GSSC"



Schneider s'associe à Accenture pour l'innovation en matière de circularité au travers du programme *Circulars Accelerator*



Première société au monde à publier son empreinte biodiversité, avant de prendre des engagements ambitieux pour lutter contre le déclin de la biodiversité

2.

Objectifs clés et résultats

Progrès réalisés par rapport à nos engagements en matière de développement durable pour 2021-2025

Schneider Sustainability Impact

Engagements à long terme contribuant aux ODD

Programmes 2021-2025

Référence⁽¹⁾

Progrès en 2021⁽²⁾

Objectif 2025

Ressources



Programmes 2021-2025	Référence ⁽¹⁾	Progrès en 2021 ⁽²⁾	Objectif 2025
4. Augmenter la part de matières premières durables dans nos produits	7 %	11 %	50 %
5. Exempter nos emballages primaires et secondaires de plastiques à usage unique et utiliser du carton recyclé	13 %	21 %	100 %

Schneider Sustainability Essentials

Engagements à long terme contribuant aux ODD

Programmes 2021-2025

Référence⁽¹⁾

Progrès en 2021⁽²⁾

Objectif 2025

Ressources



Programmes 2021-2025	Référence ⁽¹⁾	Progrès en 2021 ⁽²⁾	Objectif 2025
5. Améliorer l'efficacité énergétique pour nos sites	0 %	6,6 %	15 %
6. Augmenter les revenus de nos produits couverts par Green Premium™	77 %	78 %	80 %
7. Convertir notre flotte de véhicules d'entreprise en véhicules électriques	1 %	7,7 %	33 %
8. Déployer des programmes locaux de conservation et de restauration de la biodiversité sur nos sites	0 %	0 %	100 %
9. Donner une seconde vie aux déchets grâce aux sites labellisés "Du déchet vers la ressource"	120	126	200
10. Éviter la consommation de ressources primaires par la "récupération en fin de vie" depuis 2017 (tonnes)	157 588	203 881	420 000
11. Déployer une stratégie de conservation de l'eau et un plan d'action pour les sites situés dans des zones soumises à un stress hydrique	0 %	9 %	100 %

(1) En général, la performance de l'année 2020 sert de valeur de référence aux programmes *Schneider Sustainability Impact* (SSI) et *Schneider Sustainability Essentials* (SSE) 2021-2025, à l'exception du SSI #1, SSI #10, SSE #5, SSE #14, et SSE #20, mesurés par rapport à une référence de 2019 pour atténuer les impacts COVID-19.

(2) Chaque année, Schneider Electric obtient un niveau d'assurance « modérée » sur la méthodologie et les progrès de la part d'un organisme tiers indépendant pour tous les indicateurs du SSI et du SSE (hormis les indicateurs SSI #6, SSI #7, SSI #+1, SSE #12 et SSE #23, en 2021), conformément à la norme d'assurance ISAE 3000 (voir le rapport du vérificateur indépendant à la page 224). Veuillez-vous référer à la page 206 pour la présentation méthodologique de chaque indicateur. La performance 2021 est également discutée plus en détail dans chaque section de ce rapport.

Feuille de route à long terme

2030

- Zéro perte nette de biodiversité dans le cadre de nos opérations directes d'ici 2030
- Revalorisation de 100 % des déchets d'ici à 2030

2.4 Une utilisation efficace des ressources

2.4.1 Préserver la planète et sa biodiversité

Selon le rapport d'évaluation mondiale de l'IPBES (*Intergovernmental Science-Policy Platform on Biodiversity and Ecosystem Services*), la perte de biodiversité n'est pas viable et des changements profonds sont nécessaires pour sauvegarder les modèles économiques et sociaux actuels. Une perte importante de biodiversité compromet la capacité de la nature à soutenir les individus et les communautés, un facteur qui améliore fortement la qualité de vie et la prospérité des entreprises. La lutte contre la disparition de la nature doit être une priorité pour les entreprises : la nature est essentielle à la prospérité économique mondiale et à la réussite des entreprises individuelles.

Un avenir durable pour les personnes et les économies ne sera possible qu'à condition que nous prenions en compte la nature, le climat et les individus dans nos pratiques. En effet, le réchauffement climatique est l'un des principaux moteurs du déclin de la biodiversité, et pourtant la biodiversité fait partie des solutions climatiques. Pour s'engager dans un changement en profondeur, des objectifs internationaux clairs et mesurables doivent être fixés, c'est-à-dire des pendants aussi bien pour la limite d'augmentation moyenne des températures entre 1,5 et 2 °C que pour le budget carbone associé. Schneider Electric soutient la création d'objectifs ambitieux en matière de biodiversité fixés au cours de la COP15 pour la biodiversité.

Schneider Electric appelle toutes les entreprises à accélérer l'adoption de stratégies ambitieuses en matière de biodiversité, en tirant parti des meilleures pratiques issues des *Science-Based Targets*. Dans un effort commun avec Marc Abadie, Président de CDC Biodiversité et Eva Zabey, PDG de *Business for Nature*, Schneider invite toutes les entreprises à « élever le niveau de l'ambition en termes de biodiversité et à viser zéro perte nette ».

En plus de l'amélioration de l'efficacité de l'utilisation des ressources, il est également nécessaire, afin de vivre dans les limites de notre planète, de transformer les processus industriels et les modèles d'entreprise pour tendre vers une économie circulaire. L'économie circulaire est une obsession pour éviter autant que possible le gaspillage et pour réutiliser, réparer, rénover ou recycler les matériaux, afin d'optimiser la valeur environnementale et financière.



Raise corporate biodiversity ambition & aim at no net loss

It is time for businesses to quantify biodiversity footprints and set ambitious targets to reverse loss of nature
September 2020



Qui dit état d'esprit circulaire, dit également innovations des processus et ouvre la voie à de nouveaux modèles d'affaires qui rapprochent le Groupe de ses clients et favorisent leur fidélité (ex. : services de reprise et de modernisation). Schneider mise beaucoup sur la circularité comme une véritable ligne directrice car elle peut transformer de nombreuses industries dans un sens positif.

Du point de vue du « risque », certains défis peuvent provenir de réglementations mal conçues ou de pratiques non contrôlées si les produits étaient utilisés sans contrôle et expertise adéquats, en particulier concernant des produits essentiels et la sécurité des équipements électriques.

Schneider intègre les principes de l'économie circulaire tout au long du cycle de vie des produits et des offres. La pierre angulaire de la circularité est EcoDesignWay™, un processus appliqué au développement de tous les nouveaux produits. EcoDesignWay™ permet de trouver les points d'équilibre entre les impacts environnementaux tout au long du cycle de vie des produits, ce qui permet de coordonner les efforts dans l'ensemble de la chaîne de valeur.

Innovation produits



En matière de conception des produits, Schneider s'est engagé à :

- Éliminer progressivement les substances potentiellement nocives et fournir des informations transparentes sur les performances environnementales des produits ;
- Concevoir selon les principes de la circularité avec le programme *Green Premium™*, pour une durabilité, réparabilité et recyclabilité accrues ;
- Communiquer des informations publiques et transparentes concernant le démantèlement et la gestion de la fin de vie des produits ;
- Porter à 50 % la part de matières premières durables dans ses produits ;
- Exempter 100 % des emballages primaires et secondaires de plastique à usage unique et utiliser du carton recyclé.

Innovation processus



Lors de la phase de fabrication, le Groupe applique des principes de circularité dans ses activités et avec ses clients :

- Disposer de 200 sites labellisés « Du Déchet vers la Ressource » d'ici à 2025 pour optimiser la production des déchets et le recyclage ;
- Les solutions EcoStruxure™ aident les clients à améliorer l'efficacité des ressources dans leurs processus industriels.

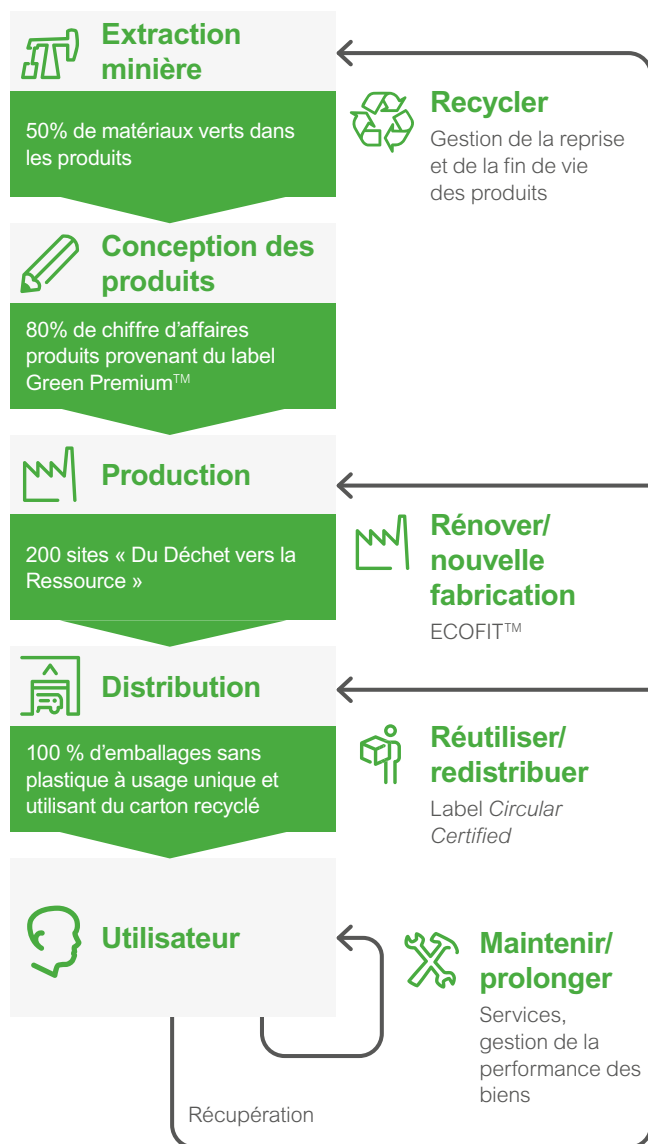
Innovation modèles commerciaux



Tout au long du cycle de vie de ses offres, Schneider s'engage à innover en adoptant des modèles commerciaux et des services circulaires :

- Accompagner les clients dans l'optimisation de la gestion du cycle de vie des produits pour une durabilité et une efficacité accrue ;
- Donner une deuxième vie aux produits (stocks invendus ou obsolètes, retours commerciaux) grâce au Label « *Circular Certified* » ;
- Pour les gammes de produits spécifiques, notamment les produits contenant du gaz SF₆, proposer des services de reprise et de gestion de fin de vie. Le Groupe s'engage à éviter 420 000 tonnes de consommation de ressources primaires entre 2017 et 2025 grâce aux programmes de « récupération en fin de vie » des produits.

Le graphique ci-dessous offre un aperçu des initiatives circulaires au sein de Schneider Electric tout au long de la chaîne de valeur.



2.4.1.1 Gouvernance

Chez Schneider Electric, les considérations environnementales sont intégrées dans la stratégie du Groupe, la R&D, la fabrication des produits, les achats, la finance, les ressources humaines, les transports, les ventes, le marketing, les services et la façon dont les propositions de valeur aux clients sont formulées. Pour concrétiser ces ambitions, les transformations environnementales sont pilotées par un réseau mondial de plus de 600 responsables et experts du management environnemental des sites, des pays, de la conception des produits et du marketing. Le réseau des responsables de la transformation environnementale est structuré comme suit :

- **Conception et le développement des nouvelles offres** : des responsables Offres Durables de chaque entité sont chargés d'intégrer les problématiques environnementales clés dans le développement de nouveaux produits et de produire les informations environnementales destinées aux clients.
- **Gestion des sites industriels, logistiques et tertiaires** : des responsables Santé et Sécurité, Environnement et Immobilier sont nommés dans chaque région, avec des équipes dédiées. Chacun est responsable de la mise en œuvre des politiques du Groupe sur tous les sites de leur périmètre géographique.

Dans chaque région, des directeurs coordonnent des équipes à travers un groupe de sites (*clusters*). Ces responsables de l'environnement et de la sécurité sont chargés de rendre compte des performances, et d'exécuter les plans de progression sur le terrain.

- **Logistique** : le Directeur Logistique et ses équipes, dans la direction des Opérations industrielles, sont chargés de réduire et de mesurer les émissions de CO₂ du fret au niveau du Groupe.
- **Pays et entités commerciales** : des experts environnement et sécurité sont nommés, par pays, et sont responsables des actions de *reporting* local, du suivi des réglementations, taxes et opportunités nationales quand elles existent (ex.: transcriptions nationales de la DEEE en matière de gestion des produits en fin de vie et suivi des réglementations nationales en matière de substances chimiques, comme la directive RoHS en Chine), de la gestion proactive des initiatives environnementales locales, et de la relation avec les parties prenantes locales.
- **Experts Edison** : Un processus reconnaît les personnes disposant d'une expertise spécifique que le Groupe s'attelle à maintenir et à développer. Il existe dix domaines spécifiques dans lesquels ils ont été identifiés, l'un d'entre eux étant l'environnement. Chaque année, un Edison environnement doit consacrer 10 à 20 % de son temps à piloter une initiative mondiale liée à son domaine d'expertise, tel que le développement d'une formation en ligne, une nouvelle norme ou une innovation.

Des instances de gouvernance multiples permettent à ces communautés d'experts et de leaders de se réunir tous les mois ou tous les trimestres, pour veiller à l'application cohérente des politiques et normes environnementales dans l'ensemble du Groupe. Ce réseau dispose d'un large éventail de ressources, notamment des normes, des politiques, des bonnes pratiques, des valeurs de référence et des guides de mise en œuvre, qui sont toutes partagées sur un site intranet et dans des bases de données spécialisés.

Les performances environnementales sont répertoriées et discutées lors des réunions de direction des entités concernées, notamment les réunions de direction de la chaîne d'approvisionnement internationale, le groupe de travail Innovation durable avec les *business units*, le Comité d'Audit et des Risques, le Conseil d'administration, le Comité exécutif, le Comité des Ressources humaines & RSE et le Comité de Développement durable Groupe.

Pour former tous les collaborateurs, une formation en ligne dédiée aux fondamentaux du développement durable a été déployée en 2021, présentant l'engagement du Groupe envers le climat (*Carbon Pledge*) et la feuille de route correspondante. En outre, divers modules d'apprentissage en ligne ont été développés sur des sujets tels que le climat et la biodiversité. Par ailleurs, un site intranet est accessible par tous les collaborateurs pour les informer sur les programmes en cours, les bonnes pratiques, résultats, ambitions et échéances.

En 2019, Schneider a lancé une initiative baptisée Act for Green à l'échelle du Groupe: chacun des collaborateurs peut partager chaque jour de l'année des suggestions d'actions vertes. En 2020, grâce aux suggestions de nombreux collaborateurs, l'initiative *#stoppingleuseplastic* visant à interdire le plastique à usage unique a été lancée puis intégrée en 2021 dans un programme consacré aux fondamentaux de la biodiversité sur les sites (SSE #8). Des communautés d'ambassadeurs passionnés assurent la promotion de l'apprentissage en ligne et d'ateliers (comme la Fresque du Climat) afin de sensibiliser davantage les collaborateurs aux enjeux climatiques.

Le 5 juin 2021, à l'occasion de la Journée mondiale de l'environnement des Nations Unies, et comme chaque année depuis huit ans, Schneider Electric a organisé son événement annuel *Global Environment Day*, impliquant des dizaines de milliers de collaborateurs du Groupe, les invitant à célébrer et partager des innovations en matière de climat ou d'économie circulaire, au sein du Groupe, mais aussi en externe en lien avec la vie locale. Cette année, un accent particulier a été mis sur l'importance de la restauration des écosystèmes.

Chapitre 2 – Développement durable

2.4 Une utilisation efficace des ressources

2.4.1.2 Empreinte biodiversité

Pour encourager le changement, les entreprises ont besoin de mesures quantitatives pour estimer, surveiller et piloter les impacts de leurs activités sur la perte de biodiversité ou démontrer leur contribution à la restauration de la biodiversité. Il est indispensable de créer des mesures et des protocoles agrégés et standardisés pour garantir que la nature est réellement placée au cœur des stratégies des entreprises.

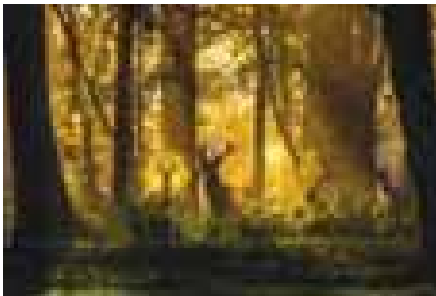
En 2020, Schneider Electric a été la première société à publier l'empreinte biodiversité globale de ses activités, à l'aide de l'outil « *Global Biodiversity Score* » (GBS) développé par CDC Biodiversité. En partageant son expérience avec d'autres entreprises et en choisissant de publier ses résultats de manière transparente, le Groupe vise à démontrer que mesurer les empreintes biodiversité constitue une première étape clé pour aider les entreprises à définir des stratégies pertinentes et efficaces en matière de biodiversité, sur l'ensemble de leur chaîne de valeur.

Le GBS donne des résultats détaillés et modulables pouvant être classés par catégorie (par exemple par matières premières comme le métal, le plastique ou le bois), par pression sur la biodiversité (comme l'utilisation des sols, le réchauffement climatique, la fragmentation ou l'empiètement) ou par périmètre (en *Mean Species Abundance*, ou MSA par km²) comme une empreinte carbone. L'évaluation globale a permis à Schneider d'identifier les points sensibles pour lesquels de nouvelles stratégies et actions seront les plus efficaces.



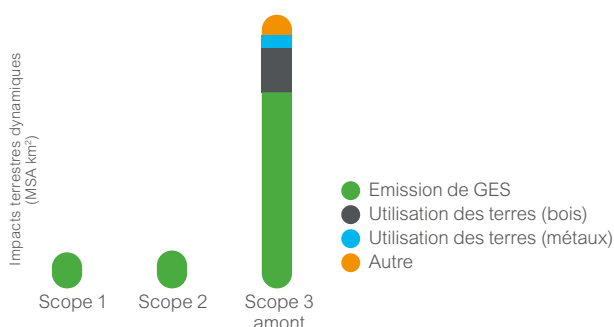
Assessing biodiversity footprint, the occasion to accelerate corporate biodiversity strategy

Schneider Electric performs the first ever end-to-end biodiversity footprint assessment with the Global Biodiversity Score (GBS), a tool developed by CDC Biodiversité
September 2020

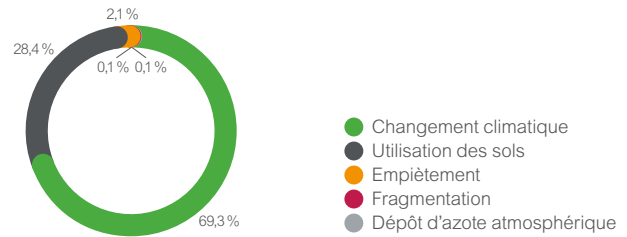


Le diagramme ci-dessous illustre l'impact terrestre dynamique de Schneider Electric, détaillé par pression. Le diagramme circulaire met en évidence le poids des émissions de gaz à effet de serre (GES), qui représentent près de 70 % de la pression exercée par Schneider sur la biodiversité. L'utilisation des sols représente près de 30 % des impacts « *cradle to gate* » (de la mine au départ de l'usine).

Empreinte industrielle de Schneider Electric sur la biodiversité (en MSA/km²)



Pressions terrestres dynamiques sur la biodiversité, de la mine au départ de l'usine (« *cradle to gate* »)



Les résultats de l'empreinte biodiversité sont exprimés en MSA.km², une mesure qui tient compte de tous les éléments nécessaires pour s'imposer comme norme internationale : synthétique, facile à comprendre et largement applicable. En 2018, l'abondance moyenne mondiale des espèces terrestres (MSA) n'était que de 66 %, ce qui signifie qu'une partie importante de l'intégrité des écosystèmes a déjà été perdue. Si aucune mesure spécifique n'est prise, l'indicateur MSA devrait tomber en dessous de 60 % d'ici 2050. Ce serait largement en dehors de la zone de sécurité respectant les limites du système planétaire, pour laquelle le MSA devrait être de 70 % (CDC Biodiversité). Une telle perte de biodiversité compromettrait la capacité de la nature à soutenir les individus, ce qui est vital pour l'existence humaine et une bonne qualité de vie.

2.4.1.3 Prendre des mesures pour éviter la perte nette de biodiversité

Le changement climatique est l'une des principales pressions sur la biodiversité à l'échelle mondiale et constitue le principal impact du Groupe sur la biodiversité. Par conséquent, l'engagement carbone de Schneider (carbon pledge) aura un impact significatif sur la réduction de la pression du Groupe sur la biodiversité. Cinq principaux leviers d'action ont été identifiés et seront traités par des actions spécifiques.

Quantifier et publier régulièrement le bilan des impacts sur la biodiversité (MSA.km²)

Au titre de la première étape de l'engagement du Groupe, l'ambition sera validée avec les résultats de l'évaluation de l'empreinte biodiversité, réalisée à l'aide de l'outil « *Global Biodiversity Score* » (GBS). Par la suite, le Groupe s'engage à actualiser régulièrement cette évaluation, qui permet à Schneider d'identifier et de prioriser ses actions.

S'engager à réduire ses impacts et aligner les objectifs biodiversité avec la science

Schneider reconnaît l'importance de la nature et de la biodiversité comme garantie du bien-être de l'humanité ; nous dépendons tous des ressources naturelles et des services des écosystèmes. La raison d'être du Groupe est de permettre à chacun de tirer le meilleur de son énergie et de ses ressources, en faisant le pont entre le progrès et la durabilité pour tous. C'est pourquoi, en 2021, Schneider a renforcé son ambition et s'est engagé publiquement, dans le cadre de l'initiative *act4nature international*, à ce que d'ici 2030 ses activités n'entraînent aucune perte nette de biodiversité (scope 1) et à s'aligner sur les recommandations d'organismes internationaux (*Convention on Biological Diversity*, *The Science Based Targets Network*).



Développer des solutions et technologies qui contribuent à la préservation de la biodiversité

Les solutions et technologies de Schneider Electric soutiennent la préservation de la biodiversité. Les technologies EcoStruxure™ s'appuient sur les solutions digitales pour économiser l'énergie, l'eau et les ressources, réduire la pression sur le changement climatique, optimiser l'utilisation des sols et renforcer la transparence, la traçabilité et la circularité dans les chaînes de valeur. Par ailleurs, le Groupe contribue également à permettre l'accès à l'électricité à des millions de personnes qui en sont privées, réduisant ainsi leur pression sur la biodiversité locale.

Engager et transformer la chaîne de valeur

La deuxième plus grande part de l'empreinte biodiversité du Groupe réside dans la chaîne d'approvisionnement en amont, principalement en raison des émissions de gaz à effet de serre et de l'utilisation des sols (due à l'approvisionnement en bois et en métal). Le Groupe vise à transformer la chaîne de valeur et à se procurer des ressources plus respectueuses de la biodiversité, ce qui nécessitera des innovations tant en termes de traçabilité de la chaîne d'approvisionnement que de conception des produits. En outre, le besoin d'une meilleure traçabilité est clairement l'un des principaux problèmes à résoudre pour viser une pratique d'approvisionnement plus vertueuse. Schneider Electric appelle à la création de systèmes de traçabilité et de certification des matières premières pour fournir des informations tout au long de la chaîne de valeur.

Agir localement, en engageant les employés et les partenaires

Schneider Electric s'engage à agir localement pour préserver et restaurer la biodiversité, en s'unissant aux autres parties prenantes par le biais de coalitions et de partenariats. Sa Fondation soutient également des ONG qui sensibilisent le grand public à la protection de la nature (Global Footprint Network, WWF, etc.) et agissent pour la restauration de la nature avec des partenariats tels que les Livelihoods Funds. D'ici 2025, Schneider s'engage à ce que 100 % de ses sites aient un programme local de conservation et de restauration de la biodiversité (SSE #8), outre l'adoption de plans d'action pour la conservation de l'eau par les sites en zones de stress hydrique (SSE #11). Pour accompagner les efforts au niveau des sites, une analyse multisite a été réalisée avec l'outil d'évaluation intégrée de la biodiversité IBAT (Integrated Biodiversity Assessment Tool). Cet outil intègre différentes bases de données sur la biodiversité (telles que les zones protégées, les zones-clés pour la biodiversité, et la liste rouge des espèces protégées de l'UICN) et permet une analyse au niveau du site dans une zone tampon d'un kilomètre. Les 30 sites en tête du classement selon les risques et l'exposition feront l'objet d'une analyse plus approfondie, appelée « mesure de la réduction des menaces et de la restauration en faveur des espèces » (Species Threat Abatement and Restoration metric (STAR)), afin de quantifier la contribution des activités à des endroits spécifiques et de réduire le risque d'extinction des espèces.

Tout au long de cette transition, Schneider Electric continuera de s'appuyer sur ses partenariats avec des organisations externes telles que CDC Biodiversité, Livelihoods Funds, ainsi que de nombreuses initiatives du programme VolunteerIn.

□ Pour en savoir plus sur les Livelihoods Funds, se reporter à la page 195. →



2.4 Une utilisation efficace des ressources

2.4.2 Éco-production

2.4.2.1 Risques et opportunités

Avec 183 usines et 94 centres de distribution dans notre chaîne d'approvisionnement internationale, répartis dans des dizaines de pays et différents cadres réglementaires environnementaux, il existe des risques de non-conformité. Ces risques portent entre autres sur la gestion des eaux usées, le traitement des déchets ou les attentes liées aux gaz à effet de serre. Les rejets de substances dangereuses peuvent être nocifs pour la faune, la flore et l'homme, perturber la continuité des opérations et ternir les réputations.

Une approche proactive des risques environnementaux et du respect des normes environnementales permet de préserver la continuité des opérations, de réduire les risques juridiques et réputationnels, et d'éviter les coûts de remédiation. Lorsque des projets sont réalisés pour des clients, la très bonne capacité d'exécution de Schneider Electric en matière d'environnement attire de nouveaux clients et donne au Groupe un avantage concurrentiel.

L'efficacité d'usage des ressources et de l'énergie permet de réaliser des économies financières, mais aussi de limiter l'exposition du Groupe à la volatilité des cours des matières premières et aux risques de pénurie. La fiabilité de la source énergétique dont une installation a besoin pour maintenir sa production est prône aux risques. Les émissions de CO₂ du Groupe constituent une menace pour l'environnement et sont soumises à des coûts supplémentaires lors de la mise en œuvre des taxes sur le carbone. Les installations et les actifs industriels sont exposés à des phénomènes climatiques aigus et chroniques susceptibles de perturber la chaîne d'approvisionnement et de mettre des vies en danger.

En utilisant des opérations éco-efficaces et propres, Schneider peut surpasser ses concurrents et éviter de nombreux risques. Pour le Groupe, la mesure de la performance environnementale est un outil puissant qui l'incite à innover afin de construire une chaîne d'approvisionnement toujours plus efficace et de générer des économies. L'architecture EcoStruxure™ permet au Groupe d'atteindre cet objectif, tout en montrant à ses clients les avantages des offres économes en carbone.

2.4.2.2 Politique du Groupe

Schneider Electric œuvre en permanence pour une chaîne d'approvisionnement plus écologique afin de protéger l'environnement, de découpler la croissance de son activité de la consommation de ressources naturelles, et d'innover pour développer une chaîne d'approvisionnement plus « circulaire ». Ces ambitions sont intégrées à la stratégie de la chaîne d'approvisionnement du Groupe, sous le nom *Schneider Sustainability Essentials* (SSE), depuis 2021.

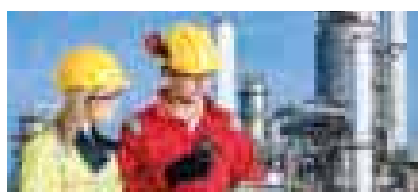
En ce qui concerne l'éco-production, le Groupe a pour objectifs de :

- Protéger l'environnement, prévenir la pollution et limiter les émissions ;
- Améliorer constamment le système de gestion environnementale et respecter les obligations de conformité ;
- Dissocier l'activité de la chaîne d'approvisionnement de la consommation de ressources naturelles ;
- Inventer des modèles économiques et des chaînes d'approvisionnement circulaires ;
- Intégrer l'environnement dans sa stratégie et sa gouvernance ;
- Étendre les ambitions environnementales aux fournisseurs et partenaires ;
- Promouvoir une culture d'excellence environnementale au sein de l'entreprise.

En ce qui concerne la gestion de l'énergie, le Groupe a pour objectifs de :

- Réduire l'intensité énergétique des opérations, marquée par un découplage durable de la consommation d'énergie de la croissance de l'activité ;
- Réduire l'intensité de CO₂ de la consommation d'énergie et l'empreinte carbone en valeur absolue, conformément aux engagements du Groupe pour atteindre une trajectoire climatique de 1,5°C, grâce à une électrification proactive de nos activités et aux énergies renouvelables ; et
- Adopter, autant que possible, des solutions EcoStruxure™ de gestion de l'énergie et d'automatisation propres à Schneider Electric pour présenter ses solutions aux clients et partenaires commerciaux, et les aider à s'engager dans un parcours d'excellence énergétique.

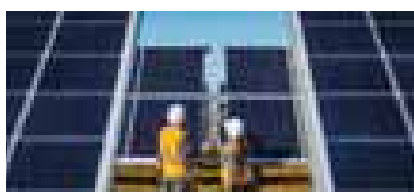
Ambitions à 2025 pour la chaîne d'approvisionnement de Schneider Electric



Préserver la vie et agir de façon responsable

0 accident fatal et sérieux

100 % de sites certifiés ISO 14001, ISO 50001 et ISO 45001, lorsque c'est possible



Agir avec détermination pour le climat

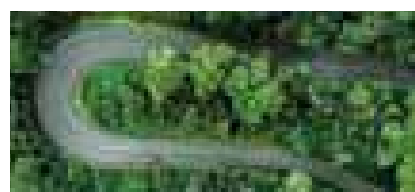
150 sites zéro-CO₂

90 % d'électricité provenant de sources renouvelables

100 % de sites génèrent des économies d'énergie, grâce à EcoStruxure™ Power et EcoStruxure™ Resource Advisor

1 000 fournisseurs diviseront par 2 leurs émissions de CO₂ opérationnelles

15 % d'efficacité CO₂ dans les transports



Utiliser efficacement les ressources

200 sites « du Déchet vers la Ressource »

100 % d'emballages sans plastiques à usage unique et utilisant du carton recyclé

100 % des sites avec des innovations pour une chaîne d'approvisionnement circulaire

100 % des sites bénéficient d'un programme de préservation de la biodiversité locale et d'efficacité sur l'utilisation d'eau

Biodiversité, déchets et eau

17

Sites interdisant l'utilisation de plastiques à usage unique* en 2021

Objectif 400 sites d'ici à 2025

96 %

Valorisation des déchets en 2021

100 % d'ici à 2030

126

Sites « Du Déchet vers la Ressource »

200 sites d'ici 2025

-34 %

Intensité hydrique depuis 2017

-35 % d'ici à 2025

Ces ambitions sont intégrées à la Charte de confiance et à la stratégie de la chaîne d'approvisionnement du Groupe.

Schneider Electric a également préparé deux politiques mondiales qui permettent d'accroître sa performance en matière d'éco-efficacité, la politique Environnement et la politique Énergie. Le Groupe s'associe également à ses fournisseurs pour étendre ses ambitions environnementales à sa chaîne d'approvisionnement en amont.

Parmi les programmes phares figurent :

- Les sites zéro-CO₂ (SSE #1),
- L'efficacité énergétique grâce à EcoStruxure™ (SSE #5),
- L'alimentation des sites en énergie renouvelable (SSE #3),
- L'optimisation de la valorisation des déchets grâce au programme « Du Déchet vers la Ressource » (SSE #9)
- L'approvisionnement durable en emballages (SSI #5),
- La protection des sites en zones de stress hydrique (SSE #11),
- L'importance accordée à la biodiversité locale (SSE #8),
- La réduction des émissions de CO₂ liées aux transports (SSE #4).

2.4.2.3 Gestion et prévention des risques environnementaux

Le Groupe adopte une approche proactive en matière de gestion de la responsabilité et des risques environnementaux. La conformité avec les réglementations environnementales et les systèmes de management de la performance environnementale, ainsi que l'amélioration continue constituent le fondement du programme de prévention et de gestion des risques environnementaux du Groupe pour les opérations actuelles, anciennes et futures.

Sur ce thème, un certain nombre d'initiatives sont en place :

- Le Système de gestion intégrée (SGI) couvre toutes les usines, les centres de distribution et les sites importants de bureaux du Groupe et héberge des systèmes de gestion de la conformité ISO 14001, ISO 50001, ISO 9001 et OHSAS 18000/ISO 45001. Chaque site est audité périodiquement, soit en externe par Bureau Veritas (tous les trois ans), soit en interne.
- Le programme CLEARR (Analyse des risques et évaluation environnementale à l'échelle de l'entreprise) s'est poursuivi, avec des enquêtes supplémentaires et mises à jour sur certains sites de fabrication qui se sont concentrées sur les risques environnementaux potentiels historiques et actuels.
- Les dispositions et les risques environnementaux sont examinés avec les fonctions financières et juridiques locales et d'entreprise.
- Dans le cadre des fusions, des acquisitions et des cessions, un contrôle environnemental approfondi est effectué sur les sites où des produits chimiques sont ou ont été utilisés. Tous les risques ou responsabilités environnementaux identifiés sont traités par le biais d'activités de gestion des risques appropriées.

- Les risques et les mesures d'atténuation sont présentés au Comité d'audit et des risques du Conseil d'administration.
- Le référentiel des risques à l'échelle de l'entreprise Schneider reflète ses plus grands risques environnementaux (concernant les fournisseurs, les produits, les sites et les projets clients).

Les responsabilités environnementales historiques sont gérées au niveau régional pour s'assurer que l'expertise locale, les connaissances réglementaires et les spécificités locales sont appliquées. Les problématiques environnementales connues font l'objet d'une enquête approfondie de la part de consultants externes et, le cas échéant, sont corrigées ou gérées par des contrôles techniques ou institutionnels en vue de réduire les risques potentiels à des niveaux non significatifs et conformément aux réglementations locales.

En outre, Schneider fait appel aux services de tiers pour évaluer le « profil de risque » de chacun de ses sites-clés, en relation avec un certain nombre de risques externes tels que les incendies, les tremblements de terre, les inondations et autres catastrophes naturelles. Grâce à ce processus et à ses efforts de planification de la continuité des activités, Schneider s'efforce d'évaluer les risques connexes et d'anticiper les mesures éventuellement nécessaires. Avec 244 sites certifiés ISO 14001 dans le monde, l'empreinte est géographiquement équilibrée. Environ 90 usines du Groupe sont situées dans des zones classées comme ayant un stress hydrique de base « élevé » ou « extrêmement élevé », selon la définition du *World Resources Institute (WRI) Aqueduct Water Risk Atlas*. La nature des processus de fabrication du Groupe (principalement d'assemblage) permet un rééquilibrage des lignes de fabrication d'une manière très rapide, en cas de besoin.

En 2021, aucun impact environnemental significatif n'a été identifié. En outre, aucun site de Schneider Electric n'est classé Seveso.

2.4.2.4 Certifications ISO 14001 et ISO 50001

La certification ISO 14001 permet de définir et maintenir une gouvernance environnementale forte sur les sites de Schneider Electric, favorisant une amélioration continue au profit de la performance environnementale. Dès la parution de la norme de management environnemental ISO 14001 en 1996, Schneider a décidé de faire certifier ses sites. Tous les sites industriels et logistiques du Groupe comprenant plus de 50 collaborateurs sont certifiés dans les deux ans à compter de leur acquisition ou création, de même que tous les grands sites tertiaires de plus de 500 collaborateurs. À la fin de l'année 2021, 244 sites, représentant respectivement environ 76 % du périmètre du Groupe en termes de surfaces de sites, 82 % en termes de consommation d'énergie et plus de 85 % du périmètre du Groupe en termes de consommation d'eau, de génération de déchets et d'émissions de composés organiques volatils (COV), étaient certifiés ISO 14001.

* Le périmètre d'interdiction des plastiques à usage unique dans le cadre du programme biodiversité concerne les plastiques à usage « ménager » (gobelets, vaisselle, cadeaux/souvenirs, etc.). Les plastiques à usage « Industriel » (ex.: emballages primaires et secondaires, produits) sont quant à eux décrits dans les programmes SSI #4 et #5 de Schneider Electric.

Chapitre 2 – Développement durable

2.4 Une utilisation efficace des ressources

Le périmètre et les objectifs du *reporting* environnemental du Groupe reposent sur tous les sites ISO 14001. Les indicateurs de *reporting* incluent la consommation d'énergie, les émissions de CO₂ (scopes 1 et 2), la génération de déchets, la consommation d'eau et les émissions COV, les indicateurs sont présentés à la page 226.

Schneider Electric s'appuie également sur la certification ISO 50001 pour promouvoir l'excellence énergétique, en se concentrant sur les sites les plus consommateurs d'énergie. Complémentaire de la certification ISO 14001, la certification ISO 50001 permet de définir et de maintenir une gouvernance énergétique robuste. Grâce à cette certification, les sites sont équipés pour comprendre et réduire leur empreinte énergétique. Le Groupe vise à obtenir la certification ISO 50001 pour tous les sites ayant une consommation annuelle supérieure à 5 GWh. À la fin de l'année 2021, 140 sites étaient certifiés ISO 50001.

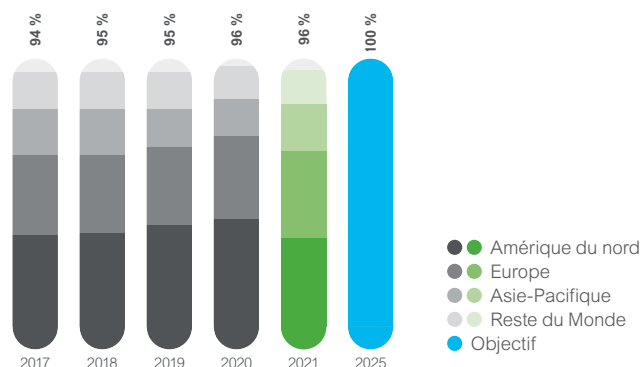


2.4.2.5 Du Déchet vers la Ressource

En 2021, les défis mondiaux liés aux chaînes d'approvisionnement, aux pénuries de matériaux et à la visibilité accrue de la pollution liée aux déchets, telle que la pollution plastique des océans, ont mis en exergue une réalité identifiée et prise en compte depuis des années par Schneider Electric : l'épuisement des ressources de la planète, lié aux modèles linéaires de consommation de ressources actuels du type « prélever-produire-jeter », qui ne sont ni économiquement ni écologiquement durables et doivent être remplacés par des modèles d'économie circulaire.

Dans son précédent programme, « Vers le zéro déchet en décharge », le Groupe avait mis l'accent sur la redirection de déchets destinés aux décharges à travers des solutions alternatives. Le Groupe a réussi à faire en sorte que 206 sites répondent à ses exigences strictes, à savoir la valorisation de 99 % des déchets métalliques, de 97 % des déchets non métalliques et la gestion de 100 % des déchets dangereux en utilisant les meilleures techniques de traitement/manutention disponibles localement. Cela a permis au Groupe de valoriser 96 % des déchets pour l'ensemble de ses activités.

Performance de la récupération de déchets



Ressources

SSE #9



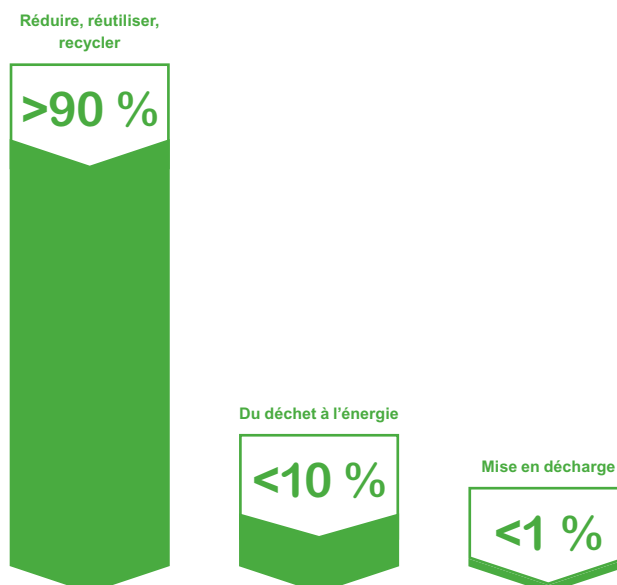
200 sites labellisés « Du Déchet vers la Ressource »

Schneider Electric vise à optimiser la valeur de ses ressources, en considérant les déchets comme une ressource et en veillant à ce que ses déchets restent dans un système circulaire. Au-delà du fait d'éviter les décharges et de rechercher des solutions de recyclage traditionnelles, Schneider Electric s'efforce de remonter la hiérarchie des déchets et de trouver des solutions de réduction et de réutilisation de ses ressources.

Référence	Progrès en 2021	Objectif 2025
120	126	200

Avec son nouveau programme « Du Déchet vers la Ressource », Schneider relève encore ses ambitions de valorisation des déchets. Les sites doivent désormais valoriser 99 % de tous les déchets non dangereux, et toujours 100 % des déchets dangereux, en utilisant les meilleures techniques de manipulation/traitement disponibles localement. En outre, pour promouvoir et souligner l'importance de l'économie circulaire, les sites du programme « Du Déchet vers la Ressource » ne seront pas autorisés à utiliser des solutions de valorisation énergétique pour plus de 10 % de leurs déchets. Cela oblige les sites à travailler en collaboration au sein de leurs chaînes d'approvisionnement internes, ainsi qu'avec des fournisseurs externes et des prestataires de gestion des déchets, afin de trouver des solutions innovantes de réduction, de réutilisation et de recyclage.

Du Déchet vers la Ressource : optimiser la valeur des déchets récupérés sur les sites du Groupe



Schneider Electric a produit environ 135 000 tonnes de déchets, pour la plupart solides, en 2021. Des plans d'amélioration continue sont en place pour gérer ces déchets, selon à la certification ISO 14001. En 2021, le Groupe a récupéré 96 % des déchets totaux déclarés (le taux de récupération comprend la valorisation matière et énergétique) et un taux de recyclage de 91 % sans valorisation énergétique. Ce taux de récupération est passé de 81 % à 96 % depuis 2009, grâce à des plans d'action pour chaque site.

Schneider s'engage également à s'assurer que les impacts négatifs potentiels des déchets dangereux sur l'environnement et la santé soient atténués. Deux leviers principaux sont étudiés dans le cadre du programme « Du Déchet vers la Ressource ». Premièrement, tous les sites générant des déchets dangereux garantissent la visibilité du traitement et des processus de traitement en fin de vie, et valorisent les déchets autant que possible (valorisation énergétique ou matière) tout en neutralisant leur nature dangereuse. Deuxièmement, les principaux sites générateurs de déchets dangereux travaillent à réduire les volumes de déchets générés, en mettant en œuvre les « meilleures techniques disponibles » dans leurs processus industriels. Ces techniques ont des performances environnementales supérieures du point de vue de l'efficacité des ressources, et/ou de l'utilisation de substances chimiques et/ou des réductions d'émissions. D'ici à 2025, Schneider veut réduire l'intensité des déchets dangereux de 30 % par rapport à 2017.

En 2021, l'intensité de génération des déchets dangereux a atteint 0,3 tonne/million d'euros de chiffre d'affaires, soit un recul de 30 % par rapport à 2017.



Le site Schneider Electric de Benalla en Australie

2.4.2.6 Consommation en eau

Compte tenu de la nature de la plupart de ses processus industriels (assemblage manuel et automatique), la consommation d'eau n'est généralement pas une ressource critique pour Schneider Electric dont l'impact sur la qualité de l'eau reste minimal. Dans le cadre d'une analyse de matérialité sur la durabilité, le sujet a été jugé peu important par les parties prenantes tant internes qu'externes. En 2021, des données de performance concernant la gestion de l'eau ont été publiées dans le *CDP Water* et le Groupe a obtenu la note B.

Cependant, Schneider Electric a conscience de l'importance de l'eau pour les communautés locales, en particulier celles qui se trouvent dans des zones de stress hydrique. Avec environ 90 sites certifiés ISO 14001 dans des zones classées comme ayant un stress hydrique de base « élevé » ou « extrêmement élevé », selon la définition du *World Resources Institute (WRI) Aqueduct Water Risk Atlas*, le Groupe a défini l'objectif SSE #11 afin que 100 % des sites en zones de stress hydrique aient une stratégie de conservation de l'eau et un plan d'action associé d'ici 2025.

Le programme prévoit la mise en œuvre de trois types d'actions : des actions standards applicables sur tous les sites, des actions conditionnelles, applicables aux sites selon leur catégorie et le volume d'eau utilisée, et des actions par site, en fonction du contexte local. En 2021, le Groupe a atteint 9 % de son objectif de 2025.

Schneider Electric veut réduire de 35 % la consommation d'eau (en m³ d'eau consommée par € de chiffre d'affaires) en 2025 par rapport à 2017, avec une attention particulière sur les sites à forte consommation et ceux situés dans les zones de stress hydrique grave. En 2021, la consommation d'eau a atteint 72 m³/million d'euros de chiffre d'affaires, soit un recul de 34 % par rapport à 2017.

Ressources

SSE #11



100 % des sites en zones de stress hydrique ont une stratégie de conservation de l'eau et un plan d'action

À travers le monde, Schneider Electric possède environ 90 sites dans des zones de stress hydrique. Il s'agit notamment d'usines, de centres de distribution et de sites importants de bureaux, avec différentes utilisations de l'eau liées aux procédés, aux systèmes de chauffage, ventilation et climatisation, aux sanitaires et réfectoires et à l'irrigation.

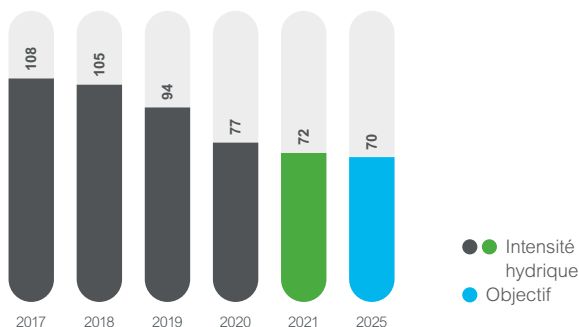
Le site Schneider de Benalla en Australie a installé des réservoirs de stockage d'eau de pluie pour une capacité totale de 130 000 litres, qui fournit au site 60 % de son alimentation en eau.

Référence	Progrès en 2021	Objectif 2025
0	9 %	100

2.4 Une utilisation efficace des ressources

La consommation d'eau du Groupe est analysée en distinguant l'eau consommée sur le réseau public, celle puisée dans les nappes phréatiques, les eaux de surface (lacs, rivières...) et les autres sources (pluie, eau recyclée, etc.). Au niveau du Groupe, l'eau est principalement utilisée à des fins de refroidissement et d'assainissement et, sur quelques sites seulement, pour des processus tels que le traitement de surface. Les eaux puisées aux seules fins du refroidissement et immédiatement rejetées sans altération sont aussi suivies de manière différenciée. Les rejets d'eaux industrielles sont soumis à des traitements appropriés et à un plan de surveillance pour réduire le potentiel de pollution.

Evolution de l'intensité hydrique mondiale (en m³/million d'€)



2.4.2.7 La biodiversité sur les sites de Schneider Electric

La biodiversité est un enjeu local et des actions sont nécessaires au niveau des sites pour réduire les impacts locaux : le Groupe s'est engagé à renforcer les actions de ses sites en faveur de la biodiversité et à sensibiliser les collaborateurs. De fait, les activités des sites telles que la consommation d'énergie et d'eau, les infrastructures des bâtiments, les réfectoires, l'aménagement paysager, la production de déchets, les nuisances lumineuses, sonores et autres exercent une pression sur la biodiversité qui peut être réduite. Par exemple, un aménagement paysager n'utilisant pas de plantes indigènes est susceptible d'augmenter la consommation d'eau et d'introduire des espèces invasives qui portent atteinte à la faune locale.

L'objectif est de mettre en place un programme local de conservation et de restauration de la biodiversité sur 100 % des sites d'ici 2025 (SSE #8). Pour atteindre cet objectif, les sites doivent définir et déployer un programme en matière de biodiversité composé de plusieurs éléments : l'interdiction des plastiques à usage unique (dans les bureaux) et au moins une action locale ayant un impact écologique bénéfique significatif.

Ce programme a été lancé en 2021 et de nombreux sites ont déjà commencé leurs parcours, en appréhendant la complexité de la biodiversité, en évaluant leur impact et en identifiant les parties prenantes locales devant être associées à leur programme de conservation ou de restauration.

La mise en place de programmes efficaces et cohérents en faveur de la biodiversité prend du temps. Une montée en puissance lente concernant la performance mondiale de cet indicateur est donc envisagée, avec une accélération après 2023.

Afin d'obtenir une vision d'ensemble des sites prioritaires en matière de biodiversité, de façonner la gestion des risques et de traiter les impacts potentiels sur la biodiversité, le Groupe a décidé d'effectuer une évaluation multisite avec l'Outil d'évaluation intégrée de la biodiversité (IBAT). Développé dans le cadre d'un partenariat entre *Bird Life International*, *Conservation International*, l'Union internationale pour la conservation de la nature (IUCN) et le Centre mondial de surveillance pour la conservation de la nature des Nations Unies (UNEP-WCMC), cet outil permet de collecter et

d'améliorer les jeux de données sous-jacents et de conserver ces informations scientifiques.

Ressources

SSE #8



100 % de nos sites ont un programme local de conservation et de restauration de la biodiversité

Schneider Electric s'engage à agir au niveau local avec la mise en œuvre d'initiatives d'atténuation, de conservation ou de restauration par chacun de ses sites. Chaque site lancera au moins une action générant un impact écologique et des avantages sociaux.

À Scarborough (Royaume-Uni), le site a commencé à restaurer une zone en friche pour offrir un environnement favorable à la biodiversité locale (et, par ricochet, aux collaborateurs). Travaillant en coopération avec les autorités locales, le réseau de la collectivité, des bénévoles et des spécialistes locaux de l'environnement, le site a réalisé une évaluation écologique et a fait avancer le projet.

Référence	Progrès en 2021	Objectif 2025
0 %	0 %	100 %

Le rapport d'évaluation IBAT permet aux utilisateurs d'évaluer les caractéristiques liées à la biodiversité de plusieurs sites à des fins de communication. En particulier, il est pertinent pour la norme GRI 304 : Biodiversité de la *Global Reporting Initiative* (GRI). Pour chaque site opérationnel, le rapport indique le nombre de zones protégées et de zones-clés pour la biodiversité dans un certain rayon kilométrique.

Les conclusions du « Rapport multisite IBAT 2021* » – qui couvre tous les sites de Schneider Electric – montrent que, dans un rayon d'un kilomètre :

- 21 % de ses sites se trouvent à proximité d'une zone protégée telle que définie par l'IUCN, dont :
 - 8 % se trouvent dans les catégories 1a, 1b et 2 (six sites seulement se trouvent à proximité d'une zone protégée de catégorie 1) ;
 - 29 % relèvent des catégories 3 ou 4 ;
 - 31 % relèvent des catégories 5 ou 6 ;
 - 32 % sont non concernés, non classifiés ou non répertoriés.

Parmi les sites situés à proximité d'une zone protégée, 33 % sont soit des sites industriels (caractérisés par des processus industriels discontinus tels que des chaînes d'assemblage), soit des centres de distribution (entrepôts et logistique) ; les 66 % restants correspondant à des immeubles de bureaux.

- 3 % des sites du Groupe se trouvent à proximité d'une zone-clé pour la biodiversité (classée par l'IBAT soit « *Alliance for Zero extinction* », (AZE – *Alliance pour zéro extinction*), soit « *Important Bird and Biodiversity Areas* », (IBAS – *Zones importantes pour les oiseaux et la biodiversité*)).

Tous les sites concernés sont invités à prendre en compte leur proximité avec les zones naturelles dans leur programme en faveur de la biodiversité.

* Rapport multisite IBAT. Généré sous la licence 26614-25299 à partir de l'Outil d'évaluation intégrée de la biodiversité (IBAT), le 15 décembre 2021 (GMT). www.ibat-alliance.org

2.4.2.8 Conditions d'utilisation et rejets dans les sols

Les sites de Schneider Electric sont principalement situés dans des zones urbaines ou industrielles. Aucune opération d'extraction de matériaux ou exploitation agricole n'est recensée dans le portefeuille d'activités du Groupe. Comme chaque année, Schneider a procédé en 2021 à une revue des risques de pollution de l'ensemble de ses sites industriels dans le cadre du suivi de la certification ISO 14001. Aucun déversement ou rejet ayant des effets nocifs connus en termes de pollution des sols n'a été signalé en 2021.

Les matières dangereuses sont entreposées, manipulées et utilisées conformément à la réglementation et aux mécanismes appropriés de protection contre la pollution. Dans le cadre du programme « Du Déchet vers la Ressource », une attention accrue a été portée aux déchets dangereux, avec des efforts pour éliminer, remplacer ou améliorer leur traitement (voir la section 2.4.2.5 « Du Déchet vers la Ressource », page 152).

2.4.2.9 Rejets dans l'air et l'eau

Les rejets de substances dans l'air et l'eau sont par définition très limités, l'activité de Schneider Electric étant majoritairement une activité d'assemblage. Les sites de fabrication de Schneider Electric font l'objet d'un suivi strict, dans le cadre de leur certification ISO 14001. Les rejets sont suivis localement dans le respect de la législation. Aucun déversement ou rejet ayant des effets nocifs connus en termes de pollution de l'eau ou de l'air n'a été signalé en 2021.

Les émissions de NO_x , SO_x et particules dans l'air sont suivies au niveau des sites. Conformément aux exigences légales applicables, la surveillance de ces émissions est vérifiée au travers des audits ISO 14001. Ces émissions ne sont pas consolidées au niveau du Groupe.

Schneider Electric s'engage à prévenir les impacts néfastes des émissions de Composés Organiques Volatils (COV) sur la santé et l'environnement. C'est pour cela que le Groupe s'engage à réduire l'intensité des émissions de COV de 10 % tous les trois ans. Les émissions de COV sont principalement liées à la production. Ces émissions ont diminué, passant de 29 kg/million d'euros en 2017 à 17,4 kg/million d'euros en 2021 (-40 %). Ce travail se concentre sur les sites industriels qui émettent le plus de COV, qui représentent plus de 90 % des émissions du Groupe, selon la loi de Pareto. Pour ces sites, les équipes environnement, santé et sécurité et industrialisation collaborent pour s'assurer que les « conditions d'utilisation » sont scrupuleusement respectées, et que les risques pour la santé et l'environnement sont identifiés et atténués. Les principaux sites émetteurs de COV étudient également les possibilités de réduire et d'éliminer progressivement les produits chimiques des procédés industriels.

Enfin, les émissions de type CFC et HCFC sont surveillées localement, en accord avec les réglementations applicables. Ces émissions sont principalement dues au fonctionnement des systèmes de climatisation et ne sont pas directement liées aux activités industrielles du Groupe. Ces émissions ne sont donc pas consolidées au niveau du Groupe.

2.4.2.10 Nuisances sonores, olfactives et lumineuses

Tous les sites de Schneider Electric opèrent dans le respect des réglementations locales de nuisances sonores et olfactives. Compte tenu de la nature de ses activités et de son modèle de distribution, le Groupe ne génère pas de pollution lumineuse.



2.4 Une utilisation efficace des ressources

2.4.3 Nos offres vertes

Les produits de Schneider Electric accompagnent nos clients au quotidien pour leur faciliter la vie et leur permettre d'être efficaces. Cela dit, comme ces produits consomment également des ressources et de l'énergie pendant leur production et leur utilisation, Schneider s'engage à réduire leur impact sur l'environnement.

Depuis 2003, l'équipe de gestion environnementale des produits s'est attachée à offrir une haute performance environnementale à ses clients ainsi qu'une transparence totale concernant l'impact environnemental. Les efforts, initialement centrés sur la conformité avec les réglementations environnementales les plus strictes, ont ensuite été portés sur la transparence des données (via les documents PEP (Profil Environnemental Produit) et les instructions pour la fin de vie des produits). Ces dernières années, l'équipe a en outre travaillé à développer des programmes donnant davantage la priorité au client, afin de permettre aux clients de Schneider de mieux différencier les offres du Groupe fondées sur des propositions de valeur environnementales fortes.

Dans le cadre du programme Green Premium™ et du processus EcoDesign Way™, Schneider Electric s'engage à réduire l'impact environnemental de ses produits, en utilisant des matériaux à faible impact, en remaniant totalement sa stratégie en matière d'emballage et en proposant des propositions de valeur circulaires afin de prolonger la durabilité des produits.

2.4.3.1 Risques et opportunités

La complexité croissante des réglementations environnementales pourrait ralentir le potentiel d'innovation du Groupe, et pourrait entraîner l'élimination de substances chimiques ou de ressources spécifiques trop rapidement sans qu'aucune alternative appropriée ne soit trouvée de manière évolutive. La complexité est directement liée à la « régionalisation » des réglementations environnementales (p. ex. PROP 65 en Californie ou RoHS en Chine), alors que les ressources sont limitées au niveau mondial.

Avec le durcissement des réglementations environnementales d'une année sur l'autre, Schneider est exposé au risque que des substances ou matériaux essentiels à la fabrication de produits hautement performants se retrouvent eux-mêmes soumis à de nouvelles réglementations. Cela serait susceptible de limiter le potentiel d'innovation des produits qui tomberaient sous le coup de ces réglementations potentiellement restrictives.

Le risque d'être confronté à des recommandations contradictoires en cas de chevauchement des réglementations existe également (par exemple des restrictions relatives à l'usage d'une substance qui irait à l'encontre de la performance circulaire).

Aux côtés de ses clients, Schneider a observé une multiplication des systèmes de références externes, dont certains sont propres à un seul client, dans le but de maximiser la performance environnementale des produits. Dès lors, les produits du Groupe risquent de ne pas être systématiquement référencés en externe.

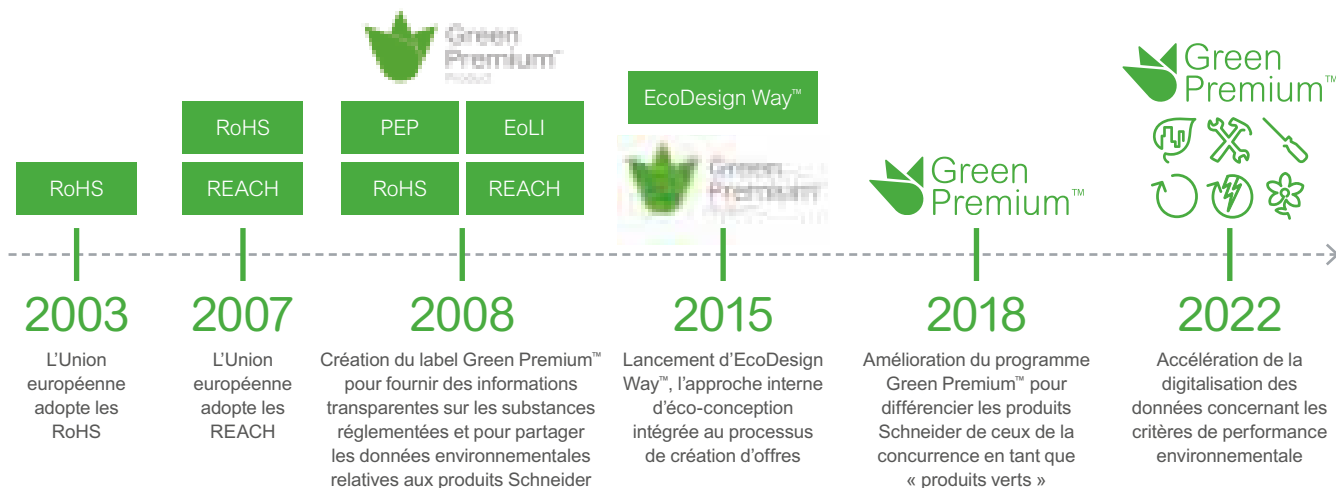
Pour contourner les risques énoncés précédemment, le Groupe s'appuie sur la complétude du programme Green Premium™ qui lui permet de couvrir tous les aspects environnementaux pertinents concernant les produits. Le recours aux outils EcoDesign Way™ est également fondamental pour prendre en compte le plus tôt possible la performance environnementale dans le processus de développement de nouveaux produits. Cela permet aux équipes de développement de produits du Groupe d'innover en offrant plus de produits Green Premium™ pouvant se différencier de ceux commercialisés par la concurrence, en raison de leur niveau de performance environnementale plus élevé.

La multiplication des réglementations environnementales exige le partage d'un grand nombre d'informations avec la chaîne d'approvisionnement et l'actualisation régulière de ces informations. Seuls les meilleurs fournisseurs seront en mesure de relever ce défi. Il s'agit aussi d'une opportunité pour Schneider de mettre en place des interactions fortes avec ces fournisseurs et de s'assurer que les contraintes à venir seront anticipées.

Schneider renforce une approche mondiale des directives sur l'environnement concernant la gestion des produits, en s'appuyant sur un réseau régional et local de supervision environnementale, ce qui consolide sa position d'influence auprès des organismes de réglementation à travers les associations professionnelles auxquelles le Groupe adhère.

Vis-à-vis des clients, Schneider s'appuie sur la plateforme « Check A Product », un site Internet public (<https://checkaproduct.se.com/CheckProduct.aspx?cskey=4b4b15ad9d8148759e39fcb1b346ad9f>) qui rassemble toutes les données environnementales pertinentes relatives à chaque produit. Grâce au site « Check A Product », le Groupe est en bonne position pour être bien référencé dans les bases de données externes telle que la base de données SCIP (Substances of Concern In Products – Substances extrêmement préoccupantes dans les produits) ou d'autres outils de prescription utilisés par les clients.

Schneider s'engage à aller encore plus loin en prenant les mesures nécessaires pour digitaliser les informations environnementales de ses offres. Dans un environnement entièrement numérique, le Groupe peut fournir un processus rationalisé et efficace pour partager les données environnementales des produits avec des bases de données externes et les outils de prescription utilisés par les clients.



RoHS : Réglementation de restriction concernant les substances dangereuses. REACH : Réglementation d'enregistrement, évaluation, autorisation et restriction des substances chimiques. PEP : Profil environnemental de produit. EoLI : Instructions de fin de vie des produits

2.4.3.2 Politique du Groupe

Schneider Electric s'efforce de se distinguer à travers des offres vertes innovantes comme indiqué dans la Politique environnementale. Son ambition s'articule autour des initiatives suivantes :

- Concevoir des offres économes en énergie, à faible teneur en CO₂, réparables et sûres ;
- Aider ses clients à améliorer leur performance environnementale ;
- Fournir des informations environnementales numériques sur les offres.

Pour remplir ces objectifs, Schneider s'engage à :

- Investir en R&D pour créer des solutions à basse consommation énergétique et respectueuses de l'environnement ;
- Concevoir de nouveaux produits et solutions et réfléchir sur la manière de prolonger leur cycle de vie ;
- Inventer des offres circulaires et des modèles économiques, à travers des produits pouvant être réutilisés, réparés, remis en état, rénovés et recyclés, et des services pour leur fin de vie ;
- Fournir des informations transparentes et numériques sur les aspects environnementaux et les bénéfices des offres ;
- Améliorer continuellement la gestion de l'environnement des produits à travers le portefeuille Green Premium™.

2.4.3.3 Green Premium™

Lancé en 2008, le programme Green Premium™ a été créé pour fournir aux clients de Schneider Electric des produits plus durables et offrir une transparence des informations environnementales.

Depuis, Green Premium™ apporte à Schneider la garantie absolue de fournir des produits conformes aux réglementations RoHS et REACH, et d'être parfaitement transparent en communiquant des informations environnementales et des instructions sur la fin de vie des produits.

Le programme a évolué ces dernières années pour intégrer le processus EcoDesign Way™ de Schneider ainsi que des propositions de valeur écologiques pour une différenciation accrue.

À titre d'exemple, Schneider a intégré de nouvelles propositions de valeur en matière de durabilité, comme le programme de reprise des produits Green Premium™. Les clients qui ont acheté un système d'alimentation sans coupure (UPS) peuvent notamment recycler gratuitement la batterie du produit lorsque celle-ci atteint la fin de son cycle de vie. En 2021, ce service a collecté environ 14 000 tonnes de batteries à recycler dans le monde.

En 2021, les principaux objectifs visés par le programme Green Premium™ consistaient à :

- Assurer le respect des dernières réglementations dans un contexte encore plus exigeant ;
- Intégrer de nouveaux attributs environnementaux aux produits pour des performances accrues et une différenciation plus claire ;
- Préparer la digitalisation des informations environnementales et faciliter le partage des données avec les partenaires du Groupe ;
- Préparer l'avenir de la gestion de produits pour les prochaines années en développant des compétences en interne.

Schneider Electric redéfinit actuellement le programme qui reposera sur trois piliers en 2022 : confiance, transparence, et performance :

- La **confiance** signifie que Schneider continue d'être transparent à l'égard de ses clients, en fournissant des informations sur les substances concernées par les réglementations RoHS et REACH et en dépassant les exigences réglementaires avec l'application des mêmes règles dans toutes les régions géographiques. Cette pratique est, et restera, la base du programme Green Premium™.
- La **transparence** est l'engagement de Schneider consistant à communiquer de manière numérique les impacts environnementaux de ses produits, leur traitement en fin de vie, ainsi que toute caractéristique environnementale pertinente pour ses clients. C'est un élément central de la stratégie du Groupe, car la mesure et la quantification constituent la première étape de l'amélioration.
- La **performance** représente l'engagement de Schneider visant à fournir des produits à impact environnemental réduit. Cette performance peut prendre plusieurs formes :
 - Utilisation de matériaux à faible impact (ex. : plastiques recyclés) ;
 - Meilleure recyclabilité des produits afin de réduire les déchets et les pertes de matières premières critiques ;
 - Produits économes en énergie, avec au moins 10 % de gains d'efficacité énergétique par rapport à la moyenne du marché ou aux générations précédentes de produits ;
 - Durabilité améliorée et capacité à fonctionner selon les besoins, dans des conditions d'utilisation, d'entretien et de réparation définies, jusqu'à l'atteinte d'un état limite final (qui doit être supérieur d'au moins 5 % à la moyenne du marché) ;
 - Capacité à fournir des produits sans gaz SF₆ ;
 - Réparation facile des éléments des produits.

Les informations Green Premium™, comprenant la déclaration de conformité, le Profil Environnemental Produit (PEP) et les instructions sur la fin de vie des produits, sont accessibles en permanence pour les clients de Schneider au format numérique, dans la fiche technique du catalogue en ligne, sur l'application mobile MySchneider App et depuis la plateforme « Check a Product » à l'adresse <https://checkaproduct.se.com/>.

Confiance



Utilisation minimale de substances dangereuses conformément aux réglementations RoHS et REACH, et au-delà de leurs exigences

Transparence



Publication numérique des informations environnementales (PEP)



Profil de circularité pour guider les utilisateurs en termes de traitement responsable des produits en fin de vie



Transparence des caractéristiques environnementales (ex. : sans mercure/plomb/PVC)



Emballage durable

Performance



Matériaux à faible impact



Efficacité énergétique



Sans SF₆



Recyclabilité



Durabilité



Réparabilité



2.4 Une utilisation efficace des ressources

À ce jour, 78 % des ventes de produits de Schneider Electric proviennent de produits Green Premium™ et notre ambition est d'atteindre 80 % d'ici à 2025 (SSE #6).



2.4.3.4 EcoDesign Way™

La méthode d'éco-conception EcoDesign Way™ est un processus spécifique de Schneider Electric, déployé sur les projets de développement produits de plus de 300 000 euros. Cette méthode est complètement intégrée au sein d'un processus de création d'offres (*Offer Creation Process – OCP*), les livrables de projets obligatoires et englobe toutes les fonctions impliquées : Marketing, Qualité, Conception, Chaîne d'approvisionnement et Gestion de projets. L'EcoDesign Way™ comprend trois étapes :

- 1 Identification des performances environnementales pertinentes pour les clients avec les contributions des équipes marketing ;
- 2 Recherche et évaluation de solutions alternatives pour définir un objectif concernant la performance environnementale sélectionnée ;
- 3 Une fois que le niveau de performance recherché est atteint, élaboration d'un argumentaire de vente.

Le tableau de bord de l'EcoDesign Way™ s'aligne complètement sur l'ensemble des propositions de valeur du programme Green Premium™. En outre, plusieurs initiatives ont été lancées pour intégrer l'EcoDesign Way™ un peu plus en amont dans l'OCP grâce à de solides informations apportées par le manager de l'offre visant à encourager l'innovation et à augmenter l'impact positif de l'EcoDesign Way™. Par exemple, un outil simplifié d'évaluation du cycle de vie a été déployé pour évaluer le potentiel environnemental des projets en incubation.

En 2021, Schneider a lancé une refonte du processus EcoDesign Way™ afin de mieux intégrer les derniers programmes mondiaux en matière de développement durable tels que les Matériaux durables et les Emballages verts. Le nouveau processus d'éco-conception devrait être davantage intégré au cadre agile que Schneider déploie à l'échelle mondiale. Le processus devrait également inclure une évaluation des émissions de CO₂ à un stade très précoce de la création de nouvelles offres afin de favoriser les investissements orientés. En outre, le nouveau processus d'éco-conception ne se limitera pas aux produits, mais inclura également les systèmes/architectures. Enfin, la refonte de l'éco-conception permettra de consolider l'ADN de l'innovation durable via l'élaboration de modules de formation et d'accompagnement destinés aux équipes projet.

2.4.3.5 Matériaux durables

Schneider Electric s'est engagé à augmenter l'utilisation des matériaux durables dans ses produits pour atteindre 50 % d'ici 2025, dans le cadre du *Schneider Sustainability Impact* (SSI #4). Par cet engagement à long terme, le Groupe vise à :

- Être un agent du changement pour accélérer la transition de l'industrie des matériaux vers une économie circulaire et à faibles émissions de carbone ;
- Réduire les émissions du Scope 3 de la chaîne d'approvisionnement, conformément à l'engagement climatique de limitation de l'augmentation moyenne des températures de 1,5 °C ;
- Différencier les produits du Groupe de ceux de ses concurrents aux yeux de la clientèle, en utilisant dans ses produits des matériaux à faible teneur en CO₂, issus de l'économie circulaire, et plus sûrs.

En 2021, l'équipe Matériaux durables de Schneider, qui rassemble des experts en matériaux, en environnement et en approvisionnement, a élaboré la définition d'un matériau durable pour le Groupe :

- Un matériau ayant un faible impact sur l'environnement ; et/ou
- Un matériau obtenu grâce à une technologie industrielle qui représente un facteur-clé pour un scénario climatique de 1,5 °C d'augmentation moyenne des températures et/ou une économie plus circulaire.

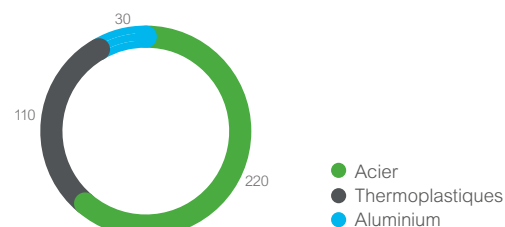
Au regard de cette définition, Schneider Electric a identifié deux leviers d'action :

- Mettre en place la traçabilité sur la chaîne de valeur. Il s'agit aujourd'hui d'une priorité pour les métaux, dans la mesure où la visibilité concernant l'impact environnemental et l'origine technologique des métaux achetés est faible ;
- Sélectionner des matériaux durables en fonction de leur empreinte environnementale réduite.

Les caractéristiques d'empreinte environnementale réduite sont définies pour chaque produit visé, car la performance environnementale du métal ne peut pas être fondée sur les mêmes attributs que le plastique. En 2021, la portée des matériaux verts s'est concentrée sur trois types de produits couvrant environ le tiers des matériaux achetés en volume :

- **Les thermoplastiques** (incluant l'approvisionnement direct et indirect). Les thermoplastiques sont qualifiés de « verts » lorsque le fournisseur apporte la preuve d'une teneur minimale en matières recyclées, en matières biologiques (le seuil minimal dépend si le composé est halogéné ou non) ou utilise un ignifugeant vert.
- **L'acier** (les achats directs). L'acier est qualifié de « vert » lorsque le fournisseur apporte la preuve que l'usine d'origine est un four à arc électrique (FA) ou a un certificat vert comme ceux livrés par Responsible Steel.
- **L'aluminium** (les achats directs). L'aluminium est qualifié de « vert » lorsque le fournisseur apporte la preuve que l'empreinte carbone du produit est inférieure à 8 tonnes de CO₂ par tonne d'aluminium, qu'il utilise au moins 90 % de contenu recyclé dans son produit ou que l'usine d'origine a un certificat vert comme ceux délivrés par l'Initiative de gérance de l'aluminium.

Volume et distribution des matières durables (en kt)



À titre d'exemple, la définition d'un « thermoplastique vert » est fournie dans l'illustration ci-dessous.

UN THERMOPLASTIQUE VERT EST conforme aux réglementations REACH/RoHS ⁽¹⁾ /POP ET	
Cas 1	Cas 2
Si le plastique est sans halogène ⁽²⁾	Si le plastique est halogéné
conforme à au moins un des critères ci-dessous : ≥ 20% de contenu recyclé ⁽³⁾ ≥ 20% de contenu biosourcé ⁽⁴⁾ Agent ignifuge écologique <i>Pour les plastiques FR uniquement⁽⁵⁾</i>	conforme à au moins un des critères ci-dessous : ≥ 50% de contenu recyclé ⁽³⁾ ≥ 50% de contenu biosourcé ⁽⁴⁾

- (1) Liste de janvier 2021
 (2) D'après la norme EN 50642
 (3) D'après les normes ISO 14021 & EN 45557
 (4) D'après la norme EN 16785 ou ASTM D6866
 (5) D'après le GreenScreen utilisé dans le cadre de la certification TCO

À fin 2021, 11 % des matériaux visés étaient durables selon la définition décrite précédemment.

La possibilité d'inclure d'autres matières premières, comme le cuivre, les thermodurcissables et les achats indirects d'acier, sera réévaluée en s'appuyant sur les avancées du programme et la transparence accrue au sein des chaînes d'approvisionnement. L'ajout des approvisionnements indirects dans le périmètre des matériaux durables permettrait d'inclure de nouveaux critères, tels que « l'alliage sans plomb », pour tirer parti de l'initiative en cours de Schneider Electric en matière de remplacement de substances.

En janvier 2022, Schneider est devenu membre de *Responsible Steel*, le premier système mondial d'approvisionnement et de production d'acier responsable. Sa mission est d'améliorer l'approvisionnement, la production, l'utilisation et le recyclage responsables de l'acier. Schneider est l'un des premiers consommateurs de produits sidérurgiques en dehors de l'industrie automobile à rejoindre *Responsible Steel*. Le fait d'être membre de *Responsible Steel* permettra au Groupe d'avoir une voix pour influencer le développement du système tout en favorisant les opportunités de construire de solides partenariats avec les fabricants d'acier et les consommateurs. En 2022, *Responsible Steel* lancera une norme de certification des produits en acier.



Les activités Gestion de l'énergie et Industrie de Schneider Electric élaborent actuellement une feuille de route de mise en œuvre de matériaux durables dans le portefeuille de projets. Certaines offres, comme la gamme *Odace Sustainable*, sont déjà disponibles et de nouvelles offres devraient être proposées à partir de 2022.

Ressources

SSI #4

Porter à 50 % la part de matières premières durables dans nos produits

La nouvelle offre *Odace Sustainable* de Schneider Electric est une gamme de prises et d'interrupteurs élégants et intelligents destinés au marché résidentiel. Produits à partir de matériaux recyclés collectés dans des centres de dépôt électrique et des supermarchés, les plastiques usagés entrent dans une boucle d'économie circulaire à l'aide d'une filière DEEE (Déchets d'équipements électriques et électroniques), qui transforme les matériaux mis au rebut en produits neufs.

Référence	Progrès en 2021	Objectif 2025
7 %	11 %	50 %

2.4 Une utilisation efficace des ressources

2.4.3.6 Emballages verts

L'emballage, qui est la première ressource visible par les clients, est associé à des défis environnementaux majeurs tels que l'épuisement des ressources, les émissions de CO₂, la production de déchets et la pollution marine. À l'échelle mondiale, le renforcement du cadre réglementaire nécessite le développement de nouvelles alternatives d'emballage permettant d'améliorer la recyclabilité et de minimiser les taxes actuelles et à venir du type pollueur-payeur sur les emballages.

D'ici 2025, Schneider Electric s'est engagé à ce que :

- 100 % de ses emballages primaires et secondaires utilisent du carton recyclé ;
- 100 % de ses emballages primaires et secondaires soient exempts de plastiques à usage unique.

En 2021, les experts en emballages verts de Schneider Electric ont publié une nouvelle directive concernant les emballages durables. Elle définit les exigences et les meilleures pratiques du Groupe en matière d'emballage et vise à améliorer la performance environnementale des emballages, en minimisant la production de déchets et en augmentant leur recyclabilité pour s'inscrire dans une économie plus circulaire.

En 2022, une attention particulière sera portée sur les actions suivantes :

- Établir des partenariats avec des fournisseurs clés pour garantir des options d'emballage plus vertes ;
- Accroître la traçabilité dans la chaîne d'approvisionnement, en collectant les déclarations des fournisseurs et en renforçant les procédures d'approvisionnement pour un meilleur suivi des emballages en plastique à usage unique ;
- Accélérer l'application de la définition des « emballages durables » dans le portefeuille projets de l'entreprise pour garantir que les produits nouveaux et existants adoptent des options d'emballage plus durables.



2.4.3.7 Empreinte environnementale des produits

De plus en plus de clients, de normes de construction écologique, de distributeurs et d'électriciens préfèrent les offres avec de solides références écologiques et demandent la communication des données environnementales. De nombreuses normes de construction et réglementations locales exigent ou mettent en avant des offres fournissant des Déclarations environnementales de produits. De toute évidence, la transparence fait l'objet d'une attention croissante.

L'empreinte environnementale correspond aux contenus fournissant des informations quantitatives basées sur l'évaluation du cycle de vie (*Life Cycle Assessment – LCA*, selon la norme ISO 14040-44) d'un produit ou d'une solution. L'empreinte environnementale permet d'évaluer différents indicateurs d'impact environnemental, dont l'empreinte carbone, pour toutes les étapes du cycle de vie d'un produit ou d'une solution. Cette évaluation est parfois désignée comme « cycle intégral ». Dans le cadre du programme Green Premium™, il est obligatoire d'indiquer l'empreinte environnementale des produits.

Schneider Electric se base sur le Profil Environnemental Produit (PEP) pour remplir cette obligation. Le PEP est défini comme une version « synthétisée » du LCA axée sur le produit. Il s'appuie sur les règles relatives aux catégories de produits (PCR) ou les règles spécifiques aux produits (PSR).

Chez Schneider, deux types de PEP sont disponibles :

- **Certifié** : Il s'agit d'une déclaration environnementale de type III conforme à la norme ISO 14025. Le PEP certifié est examiné en externe par un vérificateur accrédité et publié par un opérateur de programme selon les règles imposées par l'opérateur en question (par ex. *PEP Ecopassport*). En 2021, 182 PEP certifiés ont été publiés sur le site Internet de l'association *PEP Ecopassport*.
- **Interne** : Le PEP interne suit exactement les mêmes règles que le PEP certifié. Toutefois, un PEP interne est examiné en interne et ne peut donc pas être enregistré par l'intermédiaire d'un opérateur de programme indépendant. Le processus d'accréditation suivi par les vérificateurs internes garantit le bon niveau des contrôles effectués. Afin de garantir l'indépendance, les PEP d'une activité sont contrôlés par des vérificateurs appartenant à d'autres activités. Les PEP internes sont conformes à la norme ISO 14021 d'auto-déclaration.

En 2019, 77,3 % du chiffre d'affaires de Schneider Electric provenait de produits couverts par un PEP, dont 33,9 % de produits disposant d'une déclaration environnementale de type III ISO 14025 et 43,4 % d'une auto-déclaration de type II ISO 14021.

Configurateurs environnementaux

Au-delà des PEP, Schneider Electric s'appuie également sur les configurateurs environnementaux de certaines offres qui sont mieux adaptés pour évaluer l'empreinte environnementale des systèmes et des solutions. Un configurateur permet d'évaluer une empreinte environnementale dynamique qui reflète mieux la situation spécifique des clients ou des utilisateurs finaux. En 2021, un configurateur *Web* a été développé pour tirer parti des avantages environnementaux du service ECOFIT™. Schneider Electric a pour objectif de soutenir la création et l'utilisation de ces configurateurs, car cela permet au Groupe de fournir de meilleures contributions environnementales aux clients, d'alimenter les échanges autour de l'empreinte environnementale des offres et donc de faciliter l'identification de solutions éco-conçues significatives. En 2021, Schneider a accéléré la digitalisation du processus PEP afin d'encourager l'utilisation du configurateur.

PEP Ecopassport PCRed4

En 2021, Schneider Electric a fortement contribué au développement des nouvelles règles relatives aux catégories de produits (PCR) de l'association *PEP Ecopassport* (document PCRed4 publié en septembre 2021), qui :

- Sont conformes à la norme EN 50693:2019 : Règles de catégories de produits pour les évaluations du cycle de vie des produits et systèmes électroniques et électriques – actuellement reflétées par le groupe de travail 15 IEC/TC111 (IEC 63366) ;
- Sont parfaitement conformes à la norme EN 15804+A2 : Durabilité des travaux de construction – Déclarations environnementales de produits – Règles fondamentales pour la catégorie des produits de construction ;
- Intègrent des éléments-clés de l'Empreinte Environnementale des Produits (PEP) de l'UE, tels que des indicateurs d'impact obligatoires, des formules concernant la fin de vie des produits et le classement qualité ;
- Sont conformes à la norme ISO 14067:2018 : Gaz à effet de serre – Empreinte carbone des produits – Exigences et lignes directrices pour la quantification, en intégrant les dernières exigences des textes réglementaires français de la RE 2020.

L'application de PCRed4 permet aux fabricants d'équipements électriques et électroniques de produire des déclarations environnementales de produits en respectant les normes internationales les plus connues, ce qui favorise la reconnaissance interrégionale et intersectorielle. Schneider prévoit d'utiliser ces nouvelles PCR pour orienter et renforcer les pratiques du secteur en matière d'empreinte environnementale par le biais de la standardisation (groupe de travail TC111, initiative ZVEI) et de la réglementation (Initiative relative aux produits durables de la Commission européenne, Taxonomie verte).

En s'appuyant d'une part sur la méthodologie PCRed4 de l'association *PEP Ecopassport*, et d'autre part sur l'accélération de la digitalisation des données environnementales, Schneider s'efforce de fournir de manière systématique et transparente à ses clients une quantification de l'empreinte environnementale, afin de différencier les offres écologiques et de prendre part à la transition vers une économie circulaire et à faible émission de carbone.

2.4.3.8 Stratégie relative aux substances chimiques

Avec l'augmentation du nombre de réglementations en matière de substances chimiques, des normes concernant le bien-être, en particulier dans le secteur du bâtiment, et des questions plus fréquentes des clients *B2C* et *B2B* liées à la santé, la capacité de garantir la conformité de plusieurs centaines de milliers de références produits n'a jamais été aussi importante. Lorsque la traçabilité des produits est maîtrisée à grande échelle, avec des processus et des systèmes robustes en place, des opportunités commerciales claires apparaissent, à mesure que le besoin de digitaliser ces données augmente. Schneider Electric capture de manière transparente les données sous-jacentes des fournisseurs, les agrège et les diffuse rapidement aux clients qui en ont besoin.

REACH and RoHS

En Europe, les réglementations REACH et RoHS font l'objet d'un processus de refonte et Schneider a pris une part active aux consultations publiques, par le biais des organisations professionnelles, en formulant certaines propositions-clés visant à améliorer l'efficacité de ces réglementations et limiter la charge administrative.

Substances of Concern in Products (SCIP)

Au regard de la Directive-cadre relative aux déchets, l'ECHA (*European Chemicals Agency* – Agence européenne des produits chimiques) a été mandatée par la Commission européenne pour mettre en place une base de données SCIP (base de données contenant des informations sur les substances préoccupantes contenues dans les produits) à partir de 2021. Depuis 2021, les fabricants et importateurs de produits contenant des substances extrêmement préoccupantes au-delà du seuil de 0,1 % doivent enregistrer ces produits dans cette base de données SCIP. Malgré les difficultés à enregistrer manuellement les produits du Groupe sans aucun système informatique direct, et en l'absence d'une solution pratique fournie par l'ECHA, Schneider a enregistré la plupart des produits concernés avant la fin de l'année 2021, faisant ainsi partie des principaux contributeurs, et consolidant dès lors notre objectif de transparence dans ce domaine.

Le système informatique de conformité environnementale qui a permis à Schneider d'avoir un avantage concurrentiel en termes de transparence et de gestion de la substitution pendant pratiquement toute la dernière décennie, doit être remplacé. L'année 2021 a été consacrée à définir nos besoins afin de conserver et d'améliorer cet avantage au cours des dix prochaines années, voire au-delà. Il s'agit d'un élément-clé de notre stratégie de gestion des substances et des réglementations.

TSCA

Aux États-Unis, la réglementation TSCA qui limite l'utilisation de certaines substances chimiques a été renforcée avec l'ajout de nouvelles substances. Schneider a mobilisé ses équipes pour identifier les cas d'utilisation de ces substances et adopter les mesures appropriées. La liste des restrictions prévues par la TSCA sera bientôt entièrement intégrée à la stratégie mondiale de Schneider en matière de substances.

IEC 62474

Le partage des données relatives aux substances est essentiel pour cibler les substitutions. Schneider est très actif dans la mise au point de formats d'échange de données relatives aux substances dans le cadre de la norme IEC 62474.

Autres substances à l'étude

Parmi les différents sujets étudiés en 2021, la proposition de restriction concernant les PFAS (substances perfluoroalkylées) et l'actualisation de la classification de l'argent ont constitué deux points d'attention. La substitution du plomb a également fait l'objet d'une étude par anticipation et sera encouragée chaque fois que cela sera possible.

2.4 Une utilisation efficace des ressources

2.4.3.9 Modèles économiques circulaires

Les risques que Schneider Electric continue de percevoir sont des risques liés à la perception de « solutions universelles » en matière d'économie circulaire, mais aussi à la tentation d'envisager les choses sous l'angle unique « déchets/recyclage » et enfin, le risque de l'importance donnée à l'élaboration de lignes directrices, de principes de gouvernance connexes et de normes fondées sur cette perception.

- **Durabilité des produits**, par opposition aux circuits de déchets plus courts. Les profils thermiques, mécaniques ou électromagnétiques de chaque ressource diffèrent. Pour le secteur industriel, le principal impact de l'économie circulaire découlera de la promotion de la réparabilité, de l'évolutivité, de la modernisation, de l'allongement de la durée de vie des produits et des « services de deuxième et de troisième vie » connexes. Les produits Schneider sont hautement techniques par nature, et ont une longue durée de vie. Ils ont très peu de chances de finir en déchets plastiques dans les océans. On peut toutefois craindre que les nouvelles réglementations soient trop « centrées sur les ressources/déchets ». En effet, pour répondre aux attentes en matière de qualité et de sécurité, et respecter les normes strictes en matière d'équipements électriques et électroniques, les matériaux recyclés ne sont parfois pas disponibles en quantité et/ou en qualité voulue. Le Groupe préconise activement des approches sectorielles spécifiques.
- **Garantir la sécurité des personnes et des biens** grâce à des services qualifiés et certifiés. Tout en promouvant des services visant à prolonger la durée de vie des produits, Schneider élargit les rangs d'experts homologués sur ses produits (ses milliers de représentants commerciaux). Si l'on tire parti de l'économie circulaire, il existe une formidable opportunité d'offrir davantage de services de réparation, de modernisation et de recyclage, à condition que les catégories de produits concernées soient correctement entretenues et gérées par des experts qualifiés et certifiés.

Il est possible de tirer profit de l'économie circulaire, tant en externe avec les clients qu'en interne dans le cadre des opérations. Les propositions de valeur de Schneider sont depuis longtemps synonymes d'efficacité des ressources, en permettant aux clients de « faire plus avec moins ».

Schneider croit sincèrement à l'économie circulaire pour créer un écosystème « gagnant-gagnant-gagnant-gagnant » : bon pour la planète, bon pour les clients (réduction du coût total de possession, durée de vie des produits, etc.), bon pour l'entreprise (connaissance et proximité avec le client, etc.) et bon pour les collaborateurs (emplois ayant du sens, fierté de participer aux économies de ressources et d'énergie, etc.)

Grâce à des compétences en matière d'économie circulaire telles que des modèles locaux de réutilisation, de modernisation, de réparation, de remise à neuf et de reprise des produits, et grâce à la révélation du potentiel de l'IdO (Internet des Objets), à la connexion et la digitalisation des produits (maintenance préventive, optimisation des performances, *leasing*, facturation à l'utilisation, engagements contractuels de performance), Schneider est en mesure de créer des propositions de valeurs pour ses clients.

La plupart des nouveaux produits Schneider Electric sont digitaux, connectables, assurent la gestion complète du cycle de vie des produits et leur maintenance prédictive, et garantissent des performances optimales. Ils permettent ainsi au Groupe d'évoluer vers des modèles de proximité avec le client tels que l'abonnement, les engagements de performance et le *leasing*.

Il convient avant tout de prolonger la durée de vie des produits avant d'envisager leur fin de vie. Ces solutions, qui utilisent jusqu'à 60 % de matériaux en moins par rapport aux produits neufs, offrent un retour sur investissement constant et durable, ainsi qu'une meilleure adéquation avec le client et des relations à long terme.

Le premier centre de distribution circulaire de Schneider Electric

Depuis 2020, le site Schneider Electric de Bourguebus (France) soutient la stratégie du Groupe pour favoriser l'accélération de sa transformation en faveur de l'économie circulaire.

Bourguebus contribue à 4 aspects-clés de la stratégie économie circulaire de Schneider Electric qui sont :

- **Réemballer** : réemballage des produits Schneider neufs dont l'emballage a été endommagé.
- **Réutiliser** : trier, sélectionner et redistribuer les produits Schneider jamais utilisés invendus, et/ou renvoyés par les clients dans le cadre du label « certifié circulaire ».
- **Rénover** : gérer la gestion par la chaîne d'approvisionnement de la récupération et de l'envoi de produits Schneider déjà utilisés à destination du site Schneider Electric de Privas, partenaire du territoire France en termes de réparation et de gestion des commandes clients sur notre plateforme en ligne de vente de produits d'occasion.
- **Recycler** : démantèlement des produits pour récupérer et revendre les matériaux précieux.



Le site Schneider Electric de Bourguebus en France

La transformation circulaire innovante du site de Bourguebus, alliée à la proposition de valeur ajoutée du label *Circular Certified* a permis l'économie de 4 millions d'euros de stock en 2021, et a également permis d'éviter 950 tonnes de CO₂ équivalent.

En 2022, le site poursuivra le développement de ses capacités industrielles circulaires pour soutenir l'innovation et accentuer la différenciation des offres de Schneider Electric auprès de ses clients. Cela inclue des activités de rénovation, de nouvelle fabrication et de logistique de retour. Un projet axé sur les clients du Groupe inclura le développement d'un site internet qui gèrera la reprise des produits Schneider Electric sur les sites des clients.

Engagement externe

Schneider Electric a participé à des groupes de travail sur l'économie circulaire en jouant un rôle de leader dans des discussions multipartites. Par exemple, le Groupe est actif dans la feuille de route de l'économie circulaire en France et engagé en Chine avec le MIIT (Ministère de l'Industrie et des Technologies de l'information) sur la stratégie circulaire. En outre, Schneider dirige les discussions AFEP, Gimélec, FIEEC, IGES et ORGALIM du secteur du Groupe sur l'économie circulaire, publie des articles et intervient lors de conférences (Greenbiz, Gartner, WEF, SCM World, *Peer-to-Peer*, *Ethical Corp*, et WindEurope, entre autres).

Schneider Electric a contribué à plusieurs livres blancs et partenariats traitant de l'économie circulaire :

- L'intégration des produits chimiques dans l'économie circulaire via l'approche mass balance (ou bilan massique) ;
- Le reconditionnement des produits, c'est-à-dire en concevant des produits pour plusieurs vies ;
- La conception durable ;
- Le besoin d'une circularité spécifique à un secteur ;
- Un partenariat avec Accenture pour le programme *Circulars Accelerators*.

Label « Circular Certified » de Schneider Electric

Schneider Electric a lancé le label « Circular Certified » (Certifié Circulaire) pour le marché français en septembre 2020. Ce label est dédié à la vente et à la promotion des produits de l'économie circulaire et s'inscrit dans la stratégie d'économie circulaire du Groupe. Actuellement disponible pour le marché français, il est prévu de le déployer plus largement dans un avenir proche.



Quantifier l'impact des offres circulaires

Dans le cadre de *Schneider Sustainability Essentials*, Schneider quantifie ses efforts en matière d'économie circulaire, comme la réparation, la réutilisation, la remise à neuf et le recyclage, ainsi que les objectifs visant à éviter la consommation de 420 000 tonnes de ressources primaires par la « reprise à la fin de vie » d'ici 2025, cumulativement depuis 2017 (SSE #10). Ce programme permet de réduire les déchets, les matériaux, la consommation d'énergie, les émissions de CO₂ et/ou d'eau.

Les activités de ce programme s'enrichiront sur la base de l'accent croissant du Groupe sur les business models circulaires, et sont actuellement constituées de :

- Batteries take back and recycling;
- Volume of devices refurbished and repaired in our repair centers (such UPS or Drives);
- Volume of Medium Voltage, Low Voltage and Transformers refurbished or recycled in our ECOFIT™ Centers.

Ressources

SSE #10



420 000 tonnes de consommation de ressources primaires évitées depuis 2017 grâce aux programmes de « récupération en fin de vie » des produits

Danone Evian souhaitait faire évoluer son usine d'embouteillage afin de rendre son eau minérale plus durable, en réduisant sa consommation énergétique à chaque étape de production. Parmi les améliorations apportées, les appareillages ont été modernisés grâce aux solutions ECOFIT™ de Schneider Electric.

En optant pour la modernisation de ses équipements grâce à ECOFIT™ au lieu de les remplacer immédiatement, Danone Evian a économisé 315 tonnes de CO₂ équivalent, 372 m³ d'eau et 47 tonnes de matières premières.

Référence	Progrès en 2021	Objectif 2025
157 588	203 881	420 000

2.4.3.10 Gestion des produits en fin de vie et directive DEEE

Schneider Electric s'est engagé depuis longtemps dans une démarche de respect de l'environnement et de la santé des personnes, dans le traitement et le recyclage de ses produits en fin de vie.

Dans le cadre de la mise en application de la directive DEEE (Déchets d'équipements électriques et électroniques), Schneider met en œuvre les actions d'identification et de sélection des produits, en établissant des filières de recyclage et les tarifs des taxes à appliquer conformément à la réglementation de chaque pays de commercialisation.

Pour les produits entrant dans le champ d'application de la directive DEEE, un profil de circularité incluant les instructions sur la fin de vie des produits est systématiquement publié sur la plateforme publique « *Check A Product* ».

2.5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs



Dans cette section :

2.5.1	Stratégie et vision 2025 des ressources humaines	166	2.5.4	Rémunération et avantages sociaux	182
2.5.2	Diversité, équité, inclusion et bien-être	170	2.5.5	Dialogue et relations sociales	185
2.5.3	Attractivité et développement des talents	177			



« Nous aspirons à réaliser la mission de notre entreprise en donnant les moyens à nos collaborateurs de développer tout leur potentiel. Nous agissons dans un esprit d'agilité et de confiance afin d'innover pour nos clients et de conquérir le marché. Avec notre stratégie 2025 des ressources humaines, nous entendons placer la barre encore plus haut pour accompagner la croissance de l'entreprise, ainsi que la transformation de notre culture et de notre leadership. »

Charise Le, Directrice générale Ressources humaines

Contexte et ambition

Des collaborateurs formidables font de Schneider Electric une entreprise formidable. Le Groupe motive ses collaborateurs et favorise leur implication en valorisant la diversité, en soutenant le développement professionnel et en assurant des conditions de travail sûres et saines. Son ambition ultime est de générer des performances plus élevées et l'engagement des employés, grâce à des pratiques de gestion du personnel reconnues mondialement et soutenues par un modèle global/local évolutif.

Schneider est une entreprise humaine où les employés viennent travailler pour une mission et se sentent habilités à avoir un impact sur la société, permettant à tous de tirer le meilleur parti de notre énergie et de nos ressources. Tous les employés sont traités de manière égale en fonction de leurs compétences, notamment en matière d'emploi, de recrutement, d'identification des talents, de formation et de rémunération, grâce à des politiques et des processus communs.

Les ressources humaines jouent ainsi un rôle clé pour soutenir la performance et le développement des talents de Schneider Electric dans le contexte évolutif de ses activités. Sa croissance est caractérisée par une internationalisation soutenue, de nombreuses acquisitions, une augmentation des effectifs dédiés à la vente de solutions et de services, tout en maintenant une part d'ouvrier proche de 50%.

De nombreux progrès ont été accomplis sur ces fronts pour façonner notre avenir. D'une nouvelle vision des Ressources humaines à un modèle unique de multi-hub et une structure organisationnelle allégée ; de la redéfinition de la gestion des talents à des initiatives de diversité et d'inclusion largement reconnues ; et d'un programme mondial de développement du leadership à des avancées en matière d'apprentissage numérique et fonctionnel.

D'ici 2025, nous nous engageons à créer l'égalité des chances et à exploiter le pouvoir de toutes les générations en veillant à ce que tous les employés soient valorisés dans un environnement de travail inclusif et en favorisant l'apprentissage, l'amélioration des compétences et le développement de chaque génération. Dans ce rapport, nous partageons nos avancées sur les transformations engagées en 2021 dans le cadre des piliers Égalité et Générations de nos programmes *Schneider Sustainability Impact* et *Schneider Sustainability Essentials*.

Faits marquants en 2021



L'évaluation de Glassdoor est en progression constante. En 2021, Schneider Electric a été reconnu comme l'un des meilleurs endroits où travailler.



Le Financial Times a décerné à Schneider Electric le titre de *Diversity leader*.



Schneider Electric inclus dans le *Top 25* des employeurs les plus attractifs d'Universum.



Pour la cinquième année consécutive, notre engagement en faveur de l'égalité des sexes et de la création d'une culture d'inclusion a été reconnu.

2.

Objectifs clés et résultats

Progrès réalisés sur nos engagements en matière de développement durable pour 2021-2025

Schneider Sustainability Impact				
Engagements à long terme contribuant aux ODD	Programmes 2021-2025	Référence ⁽¹⁾	Progrès en 2021 ⁽²⁾	Objectif 2025
Égalité	8. Accroître la diversité femme/homme, de l'embauche (50 %) aux managers juniors et intermédiaires (40 %), et aux équipes de dirigeants (30 %)	41/25/24	41/27/26	50/40/30
Généralités	10. Doubler les opportunités de recrutement des stagiaires, alternants et jeunes diplômés	4 939	x1,25	x2
Schneider Sustainability Essentials				
Engagements à long terme contribuant aux ODD	Programmes 2021-2025	Référence ⁽¹⁾	Progrès en 2021 ⁽²⁾	Objectif 2025
Égalité	18. Réduire l'écart salarial pour toutes les femmes et tous les hommes (femmes et hommes)	F : -1,73 % H : 1,00 %	-1,61 % 1,11 %	<1 %
	19. Augmenter la souscription à notre Plan annuel d'actionnariat salarié mondial (WESOP)	53 %	61 %	60 %
	20. Payer nos employés au minimum un salaire décent ⁽³⁾	99 %	100 %	100 %
	21. Multiplier le nombre d'actions de développement à l'initiative des employés sur la plateforme <i>Open Talent Market</i>	5 019	x2,1	x4
Généralités	22. Soutenir la montée en compétence numérique de nos employés	41 %	74 %	90 %
	23. Fournir à nos employés l'accès à un programme qui soutient leur développement dans les étapes ultérieures de leur carrière professionnelle	--	En cours	90 %
	24. Augmenter le niveau d'engagement de nos employés (<i>Employee Engagement Index</i>)	69 %	71 %	75 %

(1) Généralement, les performances de 2020 servent de référence pour les programmes *Schneider Sustainability Essentials* (SSE), à l'exception du programmes SSE #20 mesurés par rapport à une référence de 2019 pour atténuer les impacts de COVID-19.

(2) Schneider Electric obtient chaque année une assurance « limitée » sur le progrès et la méthodologie de la part d'un vérificateur tiers indépendant pour l'ensemble des indicateurs SSI et ESS, conformément à la norme d'assurance ISAE 3000 (voir Rapport du vérificateur indépendant à la page 224) veuillez-vous référer à la page 206 pour la présentation méthodologique de chaque indicateur. La performance 2021 est également abordée plus en détail dans cette section.

(3) Fin 2021, 99,99% des employés éligibles étaient payés au-dessus du salaire décent. Les quelques écarts restants ont été comblés début 2022, de sorte que tous les employés éligibles de Schneider Electric sont désormais payés un salaire décent. Le résultat final de l'indicateur de performance clé pour 2021 a été arrondi à 100%.

2.5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

2.5.1 Stratégie et vision 2025 des Ressources humaines

Le monde évolue rapidement et de nouvelles mégatendances sont en train d'émerger. L'accélération massive de l'adoption des technologies numériques et de la connectivité a transformé notre façon de vivre et de travailler. Le sentiment d'urgence concernant le changement climatique s'est intensifié. Les aspirations sociales, y compris la volonté d'égalité, ont explosé. De nouveaux modes d'organisation des ressources humaines sont apparus. De nouvelles capacités sont en cours de développement afin de maximiser les intersections entre l'humain et le numérique. L'équilibre entre l'économie mondiale et les économies locales a évolué dans un contexte de différends géopolitiques.

2.5.1.1 Vision RH de Schneider Electric : proposition de valeur aux employés, valeurs fondamentales et attentes en matière de *leadership*

Vision des Ressources humaines (RH)

Des collaborateurs formidables font de Schneider Electric une entreprise formidable. Pour transformer notre culture et créer un lieu de travail idéal, nous avons lancé notre nouvelle [vision des Ressources humaines](#) en 2018. Cette vision a permis de faire évoluer les méthodes de travail de Schneider et d'accélérer la transformation culturelle de l'entreprise. Avec notre Proposition de valeur pour les employés (PVE), nos valeurs fondamentales et nos attentes en matière de *leadership*, nous créons un ancrage fort pour notre stratégie RH.

Pendant la pandémie, la vision des Ressources humaines nous a aidés à rester résilients et à rebondir en nous appuyant sur la performance de l'entreprise.

La vision RH se compose des éléments suivants :

- 1 Notre Proposition de Valeur pour les Employés (PVE) est notre engagement à motiver les talents actuels et futurs. C'est la raison pour laquelle les collaborateurs nous rejoignent, restent chez nous et demeurent motivés. Cela montre à quel point nous nous différencions en tant qu'employeur.
- 2 Nos valeurs fondamentales déterminent ce que nous sommes, ce que nous faisons ainsi que notre façon de travailler ensemble et de respecter la promesse de notre PVE. Elles guident nos choix et illustrent les comportements que nous attendons de nos collaborateurs.
- 3 Nos attentes en matière de *leadership* représentent la manière dont, à nos yeux, nos responsables doivent diriger l'entreprise à l'avenir. Elles soulignent la manière dont nos responsables transformeront Schneider Electric en se renforçant individuellement et collectivement.

Proposition de valeur pour les employés

Le Groupe entend également acquérir une bonne réputation en tant qu'employeur et communiquer sur sa Proposition de valeur, qui représente une promesse que nous faisons à nos collaborateurs actuels et futurs.

Nous sommes convaincus que des collaborateurs formidables font de Schneider Electric une entreprise formidable. Nous puisons notre motivation dans notre raison d'être et nous créons en permanence un environnement inclusif dans lequel les collaborateurs ont les moyens de donner le meilleur d'eux-mêmes et d'innover.

Notre Proposition de valeur pour les employés continue d'évoluer parallèlement à l'activité. Il est fondamental de comprendre au niveau émotionnel "Pourquoi Schneider Electric ?" pour pouvoir non seulement attirer les meilleurs talents et être un "employeur de choix", mais également pour que les collaborateurs perçoivent l'authenticité de ce lien et le considèrent comme une source d'encouragement, de motivation et d'inspiration.

Proposition de valeur pour les employés

MEANINGFUL

Nous donnons à chacun les moyens de **tirer le meilleur de son énergie... de son énergie et de ses ressources**, assurant que **Life is On**, pour tous, partout et à chaque instant.

Notre mission est de fournir des solutions **digitales numériques et automatisées** pour assurer **l'efficacité** et la **durabilité** des opérations.

Nous respectons les normes les plus strictes en matière de **gouvernance et d'éthique**.

INCLUSIVE

Nous voulons être l'entreprise la plus **diverse, inclusive et équitable**, au monde.

Nous **valorisons les différences** et accueillons les personnes de tout horizons.

Nous croyons en **l'égalité des chances** pour tous, partout.

EMPOWERED

La liberté est source d'innovation.

Nous pensons que **l'autonomisation** génère plus de **performances**, **d'épanouissement** personnel et de **bien-être**.

Nous donnons à nos collaborateurs les moyens de faire preuve de **jugement**, de faire de leur mieux pour nos **clients** et de tirer le meilleur parti de **leur énergie**.

Nos valeurs fondamentales définissent notre façon de travailler ensemble.

Privilégier le client. Se dépasser pour nos clients. Nous surprenons et séduisons nos clients, car nous ne serions rien sans eux. Nous ne nous contentons pas de nous mettre à leur place, nous devançons leurs besoins et nous allons encore plus loin. Nous défendons nos commerciaux, car ils sont le visage de notre entreprise. Quel que soit notre rôle, nous avons un impact sur l'expérience du client.

Oser prendre des risques. Constamment en phase "bêta". L'innovation est notre deuxième prénom. Bien faire n'est jamais suffisant, et c'est pourquoi nous faisons des expériences, prenons des risques et bouleversons le *statu quo* en permanence. Nous pensons vite et nous agissons encore plus vite. Les revers ne nous abattent pas. Ils nous motivent. C'est pour cette raison que nous n'avons pas peur de faire des paris plus fous et de prendre des décisions plus audacieuses pour faire progresser l'économie numérique grâce à la gestion de l'énergie et à l'automatisation. Chez Schneider, "*Life Is On*", nous illuminons la vie.

Dire oui à la différence. La différence est *magnifique*. Nous nous engageons à 100 % en faveur de l'inclusion. Le mot "exclusion" ne fait même pas partie de notre vocabulaire. Nous croyons à l'égalité des chances pour tous et partout dans le monde. Cela implique d'accueillir des personnes de tous les horizons, de toutes les générations et de toutes les cultures, d'accepter divers points de vue et de dénoncer les préjugés chaque fois que nous en percevons, afin que chacun puisse se sentir valorisé et en sécurité pour donner le meilleur de lui-même. Pour nous, un inconnu est simplement un ami que nous n'avons pas encore rencontré.

Apprendre tous les jours. *#Whatdidyoulearntoday?* Lorsque l'on n'apprend plus, on ne grandit plus. Nous sommes curieux, et n'avons jamais fini d'apprendre. Pour nous, il est impossible de tout savoir ou d'avoir toutes les réponses. Nous croyons en l'apprentissage tout au long de la vie. Chaque minute de la journée offre une nouvelle occasion d'écouter, de s'ouvrir l'esprit et d'élargir nos horizons. Nous ne sommes jamais trop expérimentés pour apprendre.

Agir en acteurs responsables. Tous impliqués. Ensemble. Entrepreneurs dans l'âme, nous assumons la responsabilité de tout ce que nous faisons. Ce n'est pas l'entreprise de quelqu'un d'autre. C'est la nôtre ! Nous disposons des moyens individuels et de la motivation collective pour collaborer et dépasser la concurrence ensemble. Au final, nous faisons avant tout ce qui est juste pour Schneider, toujours avec intégrité et honnêteté.

2.5.1.2 Stratégie 2025 pour les collaborateurs

Pendant la pandémie, nous avons réussi à évoluer vers des interactions numériques avec nos clients et vers le travail à distance avec nos équipes. Alors que nous nous dirigeons vers l'ère post-pandémique, la nature du travail, le lieu de travail et les relations entre les entreprises, les clients et les collaborateurs ont radicalement changé.

En janvier 2021, notre nouvelle Stratégie en matière de ressources humaines a été lancée en vue de relever la barre pour accompagner la croissance de l'entreprise, ainsi que la transformation de notre culture/*leadership*. Pour réaliser cette mission et façonner la main-d'œuvre de demain qui devra travailler dans la "nouvelle normalité", la stratégie s'articule autour de trois thèmes basés sur les résultats :

Agilité organisationnelle – culture de la croissance et de l'innovation, rendue possible par une structure plus horizontale, plus légère et multi-pôle, par la proximité avec les clients et par une prise de décision rapide, soutenue par de nouveaux modes de travail.

Talents prêts pour l'avenir – une équipe diversifiée, autonome et compétente sur le plan digital. Tous les talents développent des compétences actuelles et futures pour réaliser leur potentiel grâce à l'apprentissage, la pratique et la formation sur le terrain.

Leadership inclusif – les dirigeants favorisent l'évolution disruptive et l'accélération. Ils développent les liens entre les personnes grâce à l'accompagnement et à la collaboration entre les équipes pour réussir ensemble et produire un impact.

2.5.1.3 Organisation

Depuis 2009, la direction des Ressources humaines (RH) est structurée autour de trois rôles principaux :

Les Business Partner RH prêtent assistance aux managers au quotidien pour définir leurs stratégies et évaluer les ressources humaines nécessaires pour atteindre les objectifs économiques. Ils jouent également un rôle essentiel pour anticiper les besoins de compétences et le développement des collaborateurs, et pour la gestion des relations sociales.

Les Solutions RH créent et développent des solutions complètes permettant à l'organisation de répondre aux enjeux stratégiques dans des domaines clés comme la rémunération, les avantages, le développement du capital humain, la formation et la gestion des performances. Elles s'appuient sur les équipes régionales pour accompagner efficacement les opérations globalisées du Groupe.

Les Services RH gèrent les responsabilités logistiques et administratives liées à la paie, à l'approvisionnement, à la mobilité et aux programmes de formation, au moyen de centres de services partagés conçus pour optimiser l'efficacité et les coûts. Depuis 2015, le Groupe a mis en place une initiative d'excellence en matière de ressources humaines mettant en place des équipes prêtes à traduire dans la réalité la vision du *leadership* et de la culture tout en accompagnant la croissance de l'entreprise.

2.5.1.4 Gouvernance

En 2020, Schneider Electric a décidé de renforcer la gouvernance de l'entreprise, le professionnalisme de nos processus et les bases de la confiance.

Un nouvel organisme global, le CGO (*Corporate Governance Office*), a été créé pour appuyer cet objectif. Les ressources humaines ont suivi la même voie avec la création d'un rôle de gouvernance au sein de la fonction, afin d'articuler les orientations de la gouvernance d'entreprise au sein de la fonction et de renforcer leur propre gouvernance.

La gouvernance des ressources humaines constitue un point de contact unique pour les organisations de l'entreprise telles que Fusions-acquisitions, Audit interne, Contrôle interne, Éthique et Compliance et Confidentialité des données, ce qui permet à la fonction de répondre avec agilité aux orientations de l'entreprise. De même, la gouvernance des ressources humaines apporte son soutien à l'équipe des ressources humaines sur les questions de gouvernance.

Valeurs Fondamentales

PRIVILEGIER
LE CLIENT

OSER PRENDRE
DES RISQUES

DIRE OUI A LA
DIFFERENCE

APPRENDRE TOUS
LES JOURS

AGIR EN ACTEURS
RESPONSABLES

2.5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

2.5.1.5 Écoute permanente et engagement des collaborateurs

Dans le contexte de la COVID-19, il est fondamental de se concentrer sur l'engagement des collaborateurs. Des collaborateurs engagés sont en effet essentiels pour permettre à l'organisation de donner le meilleur d'elle-même et pour soutenir ensemble la réalisation de la stratégie du Groupe. Les collaborateurs qui comprennent l'objectif de la Société et se sentent en adéquation avec celui-ci se sentiront impliqués plus personnellement et seront davantage susceptibles de fournir des résultats dépassant les attentes.

Principales mises à jour en 2021

- Conformément aux priorités du Groupe et à sa Stratégie envers ses collaborateurs**, la stratégie d'écoute permanente, et en particulier l'enquête annuelle sur l'engagement des collaborateurs (*OneVoice*), a été mise à jour pour refléter certaines des principales ambitions pour 2021-2025 et le travail dans la nouvelle normalité ;
- Une plus grande attention est portée aux **plans d'action et au suivi** sur la base de ces informations ; et
- Les dirigeants et les managers s'impliquent davantage** pour promouvoir ce sujet et pour prendre soin des collaborateurs

1. Questions actualisées pour les adapter au travail dans la nouvelle normalité et les aligner sur l'ambition du Groupe pour 2025

Créée en 2009, l'enquête interne *OneVoice* a été conçue pour mesurer la satisfaction des collaborateurs. En 2012, l'enquête a évolué pour inclure un volet sur l'engagement des collaborateurs afin d'obtenir une vision plus globale de leurs attentes, de leur engagement et de leur sentiment.

Schneider est une entreprise inclusive, tous les collaborateurs sont donc invités à fournir un *feedback* honnête dans le cadre d'un questionnaire qui évalue leur degré d'engagement et mesure les facteurs d'engagement tels que la diversité, l'apprentissage et les nouvelles méthodes de travail. Ce processus aide le Groupe à identifier les principaux moyens d'améliorer l'engagement des collaborateurs et la vie professionnelle de chacun d'entre eux.

En 2021, il était important d'actualiser les questions pour les rendre plus pertinentes compte tenu du nouvel environnement de travail, en particulier en ce qui concerne la "nouvelle normalité", la flexibilité au travail, l'autonomisation des équipes et l'inclusion.

Les trois principaux moteurs de l'engagement des collaborateurs sont les nouvelles approches du travail, la responsabilisation et l'inclusion

80 %	79 %	78 %
des collaborateurs considèrent qu'ils peuvent modifier leurs conditions de travail si nécessaire.	d'entre eux se sentent responsabilisés pour choisir la meilleure façon de réaliser leur travail.	considèrent qu'ils sont traités équitablement, quelles que soient leurs différences individuelles.

En 2021, malgré les prévisions externes mondiales concernant l'impact de la fatigue pandémique sur les employés, Schneider Electric a enregistré son meilleur score d'engagement des collaborateurs, à savoir 71 %, en hausse de sept points par rapport à 2019 en contexte pré-COVID-19. Cette évolution établit la preuve qu'il existe un lien affectif fort et pérenne entre les collaborateurs et l'entreprise, et confirme que les collaborateurs se sont sentis soutenus par l'entreprise pendant cette période difficile. Schneider Electric surveille l'évolution de son indice d'engagement des collaborateurs par rapport au secteur et aux sociétés les plus performantes du monde. Dans le cadre du programme *Schneider Sustainability Essentials* (SSE), l'entreprise a également pour ambition d'atteindre un score d'engagement des collaborateurs de 75 % d'ici fin 2025.

2. Renforcer les plans d'action pour garantir des résultats qui aient un sens

Puisque les études internes et externes ont démontré que le rôle des managers a un impact significatif pour stimuler l'engagement de leurs équipes, l'entreprise s'est concentrée sur la sensibilisation et le développement des connaissances chez les managers. Elle a également porté une grande attention au suivi afin de s'assurer que les plans d'action ont été mis en œuvre à tous les niveaux de l'organisation. Schneider Electric suit soigneusement ses plans d'action, en s'assurant qu'ils sont mis en œuvre de manière sérieuse et que les bonnes pratiques peuvent être diffusées dans l'ensemble de l'organisation. En 2021, le Groupe a intensifié ses efforts à trois niveaux clés : mondial, local et en équipe.

Au niveau global : l'un des principaux enseignements de la crise est que les collaborateurs reconnaissent le soutien apporté par l'entreprise pendant cette période. Concrètement, au niveau du Groupe, des sessions en direct ont été organisées chaque mois pour tous les collaborateurs, destinées à leur apprendre à mieux prendre soin de leur bien-être.

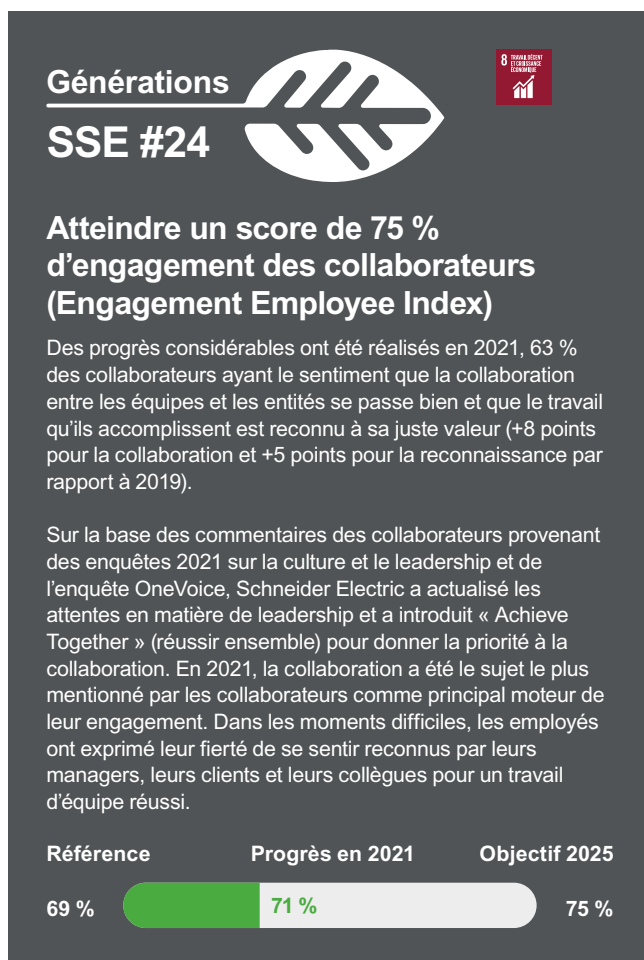
Au niveau local : le soutien financier apporté en Inde dans le cadre du fonds *Tomorrow Rising* a eu un impact très positif, décrit dans les commentaires de notre enquête annuelle *OneVoice* comme un moment précieux.

Au niveau des équipes : les managers ont encore joué un rôle clé et la reconnaissance qu'ils ont accordée aux membres de leur équipe a eu un impact positif sur ces derniers. L'une des mesures concrètes prises dans l'usine de Victoria aux États-Unis est de permettre aux collaborateurs de présenter à l'équipe de direction des idées d'activités lors d'événement de remise de prix ou de reconnaissance.

Points clés 2021

100 % des collaborateurs ont été interrogés en mai 2021 dans le cadre d'un processus de mesure cohérent et continu de l'indice d'engagement des employés, mais les questions ont été actualisées pour mieux correspondre à notre ambition :

Participation	Commentaires analysés	Engagement	Managers	Plans d'action
85 %	134 k	71 %	4 716	1 000+
108 904 réponses		+2 pts par rapport à 2020	Ont accès à un rapport personnalisé	Enregistrés depuis juillet 2021



3. Une plus grande implication des dirigeants et des managers

Suite à la communication des résultats et avec le soutien de leur partenaire économique des ressources humaines, les managers ont organisé des séances de feedback avec leur équipe pour favoriser le dialogue et élaborer des plans d'action pertinents, reposant à la fois sur des résultats qualitatifs et quantitatifs. Pour maintenir l'engagement des employés, il est essentiel d'agir avec confiance, empathie et humanité, de communiquer avec les équipes de manière agile et d'apporter un soutien sincère aux collaborateurs.

Les actions sont essentielles pour montrer que le *feedback* est pris en compte et que l'entreprise "joint le geste à la parole" ; une stratégie d'encouragement a été mise en place pour rappeler aux managers de bien assurer le suivi de leurs plans d'action auprès de leurs équipes, et des sessions d'échanges entre pairs ont été organisées pour permettre aux managers de partager les enjeux et les bonnes pratiques concernant la mise en œuvre des actions d'amélioration.

Cette année, afin de renforcer la mise en œuvre des plans d'action et les analyses de suivi, Schneider Electric a créé un Comité consultatif piloté par les dirigeants, composé de responsables de l'entreprise et des ressources humaines et servant d'organe de réflexion, ainsi qu'un Comité opérationnel, composé de partenaires chargés de l'engagement des collaborateurs et de l'écoute permanente, qui accompagne les managers juniors et intermédiaires dans la promotion, le partage et l'essai de nouvelles initiatives.

2.5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

2.5.2 Diversité, équité, inclusion et bien-être

2.5.2.1 Risques et opportunités

Dans un monde où le changement est la nouvelle norme et où l'innovation est essentielle à la réussite des entreprises, Schneider Electric s'attache fondamentalement à attirer et retenir des talents diversifiés et à développer un vivier de leaders très performants.

L'ambition du Groupe en matière de diversité, d'équité et d'inclusion consiste à offrir l'égalité des chances à tous, partout dans le monde. Schneider Electric souhaite que ses collaborateurs, peu importe qui sont-ils et où vivent-ils, se sentent valorisés et en sécurité pour donner le meilleur d'eux-mêmes. Le Groupe est convaincu que la diversité, l'équité et l'inclusion sont un impératif à la fois moral et économique, car une main-d'œuvre diversifiée et un environnement inclusif engendrent un engagement, des performances et une innovation supérieurs.

Depuis 2015, Schneider Electric considère également le bien-être et la santé mentale comme des priorités stratégiques. Les événements des deux dernières années ont confirmé que le bien-être et la santé mentale des collaborateurs représentent un impératif économique primordial et que les dirigeants doivent développer les compétences nécessaires pour assurer le bien-être de leurs équipes. La fatigue pandémique est réelle, tout comme l'augmentation des problèmes d'épuisement et de santé mentale chez les collaborateurs partout dans le monde. Les entreprises doivent s'adapter à ces réalités et s'efforcer de répondre à tous les besoins individuels. Reconnaître que le bien-être et la santé mentale sont essentiels pour favoriser une culture d'entreprise inclusive dans laquelle chacun se sent en sécurité et peut être lui-même.

2.5.2.2 Gouvernance

Le Conseil global de la Diversité, de l'Équité et de l'Inclusion (DEI) est un groupe composé de dirigeants issus de tous les marchés, parrainé par le Comité exécutif, qui agit comme un organe de réflexion pour la stratégie globale DEI ainsi que pour les experts internes et externes. Les membres du Conseil DEI sont nommés par le Comité exécutif pour un mandat de deux à trois ans.

Toutes les entités de Schneider Electric élaborent des plans d'action à partir du *feedback* des collaborateurs, tout en respectant les réglementations locales et en s'adaptant aux situations propres à chaque pays. Dans le domaine de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, des dirigeants ont été désignés pour piloter ces plans d'action dans plus de 30 pays/zones et entités du Groupe. Ce réseau mondial se réunit tous les deux mois pour échanger sur les progrès et les bonnes pratiques.

Dans le domaine du bien-être, le modèle de gouvernance consiste en un réseau structuré de plus de 50 experts à travers le monde, qui traduisent la vision globale en actions locales adaptées pour répondre à la diversité et aux besoins locaux dans plus de 100 pays. Le réseau d'experts du bien-être se réunit toutes les six semaines pour partager les progrès, les tendances internes et externes, ainsi que les bonnes pratiques.

Au-delà de cette structure de gouvernance, tous les collaborateurs de Schneider Electric sont tenus responsables de notre transformation en matière de diversité, équité, inclusion et bien-être, au moyen d'objectifs inclus dans le *Schneider Sustainability Impact* (SSI) et le *Schneider Sustainability Essentials* (SSE), les tableaux de bord des performances de développement durable du Groupe. Le SSI est pris en compte dans le plan d'incitation à court terme de chaque employé, ce qui garantit un haut niveau de sensibilisation et de responsabilité de la part des collaborateurs et des dirigeants.

2.5.2.3 Politique du Groupe

L'ambition globale de Schneider Electric consistant à améliorer la vie des personnes dans le monde en développant des solutions énergétiques durables pour ses clients s'étend également à ses aspirations en termes de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI). La stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion et de bien-être se concentre sur l'engagement et l'impact sur l'individu, l'organisation et la société au sens large et s'articule autour de trois piliers :

- **“Vous soutenir”** : Schneider Electric s'engage à s'assurer que tous ses collaborateurs se sentent en sécurité pour donner le meilleur d'eux-mêmes dans une culture qui favorise la confiance, le respect et la capacité d'adaptation. Les collaborateurs ont les moyens de donner la priorité à leur propre bien-être et à leur santé mentale, d'investir dans des méthodes de travail saines et de donner l'exemple en matière de comportements inclusifs ;
- **“Activer Schneider”** : Schneider Electric s'engage à refléter la diversité des communautés dans lesquelles elle est implantée. L'entreprise poursuit ses efforts pour renforcer l'équité et l'inclusion à toutes les étapes de l'expérience globale des collaborateurs, pour assurer l'équité dans les processus et politiques de ressources humaines et pour favoriser une culture du soin et de l'inclusion à tous les niveaux.
- **“Impacter la société et la planète”** : Schneider Electric s'engage à encourager le changement au sein de son écosystème élargi et de la société dans son ensemble, en défendant certains intérêts et en donnant l'exemple. L'entreprise travaille en étroite collaboration avec ses partenaires et fournisseurs stratégiques et investit dans des actions locales par le biais de la Fondation Schneider Electric, dans le but de lutter contre les inégalités systémiques et de devenir un leader en matière de citoyenneté d'entreprise. Schneider Electric s'engage également dans des coalitions et des partenariats afin d'influer sur les politiques et de jouer son rôle dans la construction d'une société accueillant la diversité, l'équité et l'inclusion.

Bien que les questions liées à la diversité, l'équité et l'inclusion soient de plus en plus souvent traitées par la réglementation locale et régionale, à laquelle le Groupe se conforme, d'autres pays dans lesquels Schneider Electric opère sont encouragés à s'attaquer à d'autres enjeux liés à la diversité, l'équité et l'inclusion ainsi qu'au bien-être, qui sont particulièrement pertinents pour leurs marchés et adaptés à leurs besoins locaux.



2.5.2.4 Une main-d'œuvre diversifiée

2.5.2.4.1 Mixité de genre

Schneider Electric s'engage fermement à développer une organisation diversifiée à tous les niveaux. Dans ce contexte, le Groupe a identifié l'augmentation de la part des femmes dans sa main-d'œuvre et sa direction comme une priorité absolue.

L'évolution de Schneider Electric pour devenir une organisation présentant une meilleure mixité de genre a commencé il y a plus de dix ans. Le Groupe a annoncé ses ambitions quant à l'augmentation de la représentation des femmes dans l'ensemble du personnel et dans certains segments particuliers comme les postes de direction et les fonctions techniques et commerciales. Parce qu'elles représentent un important vivier de talents internes en matière de *leadership*, Schneider Electric s'est concentré sur le recrutement et l'inclusion d'un plus grand nombre de femmes à des postes techniques et commerciaux. Fin 2021, les femmes représentaient 34 % des postes en informatique, avec un taux d'embauche de 41 %, et 17 % des postes d'ingénieurs, avec un taux d'embauche de 27 %. De même, à la fin 2021, les femmes représentaient 21 % des effectifs de ventes, avec un taux d'embauche de 31 %. Au total, les femmes représentent 20 % des postes générateurs de revenus chez Schneider Electric, avec un taux d'embauche de 30 %.

Bien que des progrès significatifs aient été réalisés dans la représentation des femmes, en particulier au niveau du Conseil d'administration et du Comité exécutif (qui, fin 2021, comptent respectivement 42 % et 44 % de femmes), le Groupe reconnaît qu'il doit encore intensifier ses efforts aux niveaux inférieurs de l'organisation.

Engagement à 2025 pour la diversité des genres

En 2021, Schneider Electric a renouvelé son engagement en faveur de la mixité de genre avec le KPI 50/40/30 inclus dans le SSI 2021-2025 : 50 % de femmes parmi l'ensemble des nouvelles recrues, 40 % de femmes parmi les managers juniors et intermédiaires et 30 % de femmes à des postes de direction en 2025.

Ce nouvel engagement témoigne des progrès réalisés jusqu'à présent par le Groupe et signale clairement que celui-ci entend redoubler d'efforts pour atteindre une meilleure mixité à tous les niveaux de l'organisation.

Au niveau de la direction, nous nous concentrons sur une représentation de 30 % car, des études ont montré que 30 % est le point de basculement pour que la diversité ait un impact réel sur les équipes. Cette approche s'appuie sur la théorie de la masse qui trouve ses racines dans la physique, où une "masse critique" minimale est nécessaire pour soutenir une réaction en chaîne nucléaire. Lorsqu'il s'agit de la diversité au sein des équipes, 30 % a été identifié comme la masse critique. Pour atteindre ce niveau de représentation dans le leadership, nous devons construire un pipeline solide pour que les talents féminins puissent se développer dans l'organisation et accéder aux niveaux supérieurs. Cela

commence par un engagement fort de vouloir atteindre l'équilibre entre les sexes à l'embauche et de poursuivre ses efforts pour promouvoir et développer les femmes en interne.

Schneider Electric s'engage également à supprimer les barrières structurelles et sociales qui entravent la progression professionnelle des femmes, grâce à une stratégie globale favorisant l'égalité femmes/hommes dans les domaines STEM et au sein de l'organisation, et grâce à des initiatives ciblées en matière de développement de carrière.

En 2019, l'entreprise a renouvelé son engagement en faveur de l'égalité entre les genres au niveau des postes de direction et s'est associée à l'INSEAD pour lancer le *Schneider Women Leaders Program* (SWLP) – un programme mondial reposant sur une cause commune et permettant à un plus grand nombre de femmes en milieu de carrière de développer les compétences et la confiance nécessaires pour renforcer leurs capacités de *leadership* et leur impact. Le programme SWLP se compose d'un accompagnement et d'ateliers virtuels pendant sept mois, et se termine par un sommet mondial virtuel de trois jours réunissant les participantes, des dirigeants de Schneider et des professeurs d'écoles de commerce de renommée mondiale. Depuis sa création en 2019, plus de 230 femmes ont bénéficié de ce programme ciblé de développement du *leadership*.

En plus de l'initiative SWLP, un nouveau programme baptisé "*How Women Rise*" a été lancé fin 2020, pour les employés de Schneider dans plusieurs pays. Au cours des deux dernières années, ce programme de *leadership* a bénéficié à plus de 1 000 femmes.

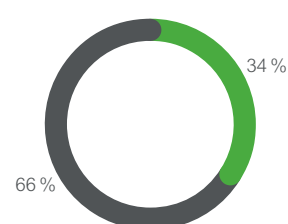
Les Réseaux-ressources d'employés (ERN) jouent également un rôle important pour autonomiser les femmes et les faire progresser dans le *leadership* au niveau local. Fin 2021, les ERN locaux avaient contribué aux efforts du Groupe en faveur de l'égalité entre les genres et de l'inclusion dans plus de 40 pays.

Initiatives en France

En France, Schneider Electric Industries et Schneider Electric France (SEI-SEF) continuent de travailler en partenariat avec Elles Bougent (association de femmes ingénieurs), la Fondation C Génial (fondation qui promeut les emplois STEM) et le MEDEF (syndicat d'employeurs) pour promouvoir les rôles techniques dans les établissements scolaires et briser les stéréotypes de genre entourant certaines carrières. Grâce au réseau *Women in Tech* créé en France en 2014, plus de 100 techniciennes et femmes ingénieurs ont pu rencontrer 12 000 élèves sur les sites de Schneider Electric ou virtuellement en 2021.

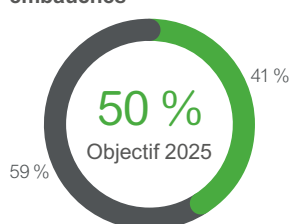
En 2019, SEI-SEF a également lancé un programme annuel de mentorat d'un an qui associe des femmes à haut potentiel à des dirigeants. L'objectif de ce programme est double : renforcer la promotion des talents féminins et faciliter leur accès aux postes de direction. Entre 2019 et 2021, 41 femmes au total ont bénéficié de cette initiative.

Effectif global



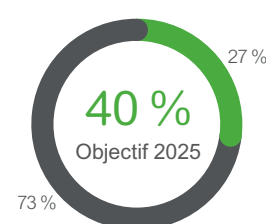
● Femmes
● Hommes

Total des nouvelles embauches*



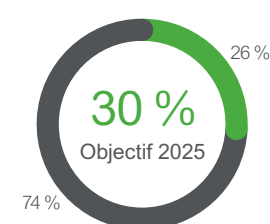
● Femmes
● Hommes

Managers juniors**



● Femmes
● Hommes

Leadership***



● Femmes
● Hommes

* Le nombre total de nouvelles recrues pour 2021 correspond à l'ensemble des nouvelles recrues.

** Les managers juniors et intermédiaires sont les managers dont les subordonnés directs sont des contributeurs individuels uniquement.

*** Les dirigeants correspondent aux Vice-présidents et aux niveaux supérieurs.

2.5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

Initiatives aux États-Unis

Aux États-Unis, Schneider Electric USA est fier de faire partie du *Corporate Partnership Council* de la *Society of Women Engineers* (SWE). Cette relation permet d'établir des réseaux et des alliances avec d'autres grandes organisations qui s'efforcent de créer des opportunités pour les femmes ingénieurs et spécialistes de la technologie. Ce partenariat avec la SWE offre des opportunités de recrutement, de développement, d'exposition et de *leadership* aux collaboratrices de Schneider Electric USA.

Initiatives en Inde

En Inde, un programme baptisé "*Her Second Innings*" permet à Schneider Electric de tirer parti d'un vivier de talents inexploité, en recrutant des femmes qui cherchent à réintégrer la vie professionnelle après une interruption de carrière. Schneider Electric Grande Inde dispose également d'un programme de développement du *leadership*, « URJA » (qui se traduit par "énergie"), conçu pour exploiter les compétences de *leadership* des femmes en milieu de carrière identifiées comme ayant un solide potentiel. Fin 2021, environ 600 femmes avaient participé à ce programme.

Égalité
SSI #8





Accroître la diversité femme/homme de l'embauche (50 %), aux managers juniors et intermédiaires (40 %), et aux équipes de dirigeants (30 %)

Conformément à son objectif en matière de diversité des sexes, Schneider Electric se concentre à constituer un solide vivier de talents féminins. L'entreprise a fixé des objectifs audacieux de 50/40/30, s'engageant à augmenter la représentation des femmes pour atteindre 50 % de toutes les nouvelles recrues, 40 % des cadres de première ligne et 30 % des dirigeants d'ici 2025. Cela nécessite une planification stratégique, un développement ciblé des talents, des mécanismes de responsabilisation et, surtout, le soutien de tous les membres de l'organisation, à commencer par toute personne impliquée dans les décisions d'embauche ou de promotion. C'est pourquoi Schneider Electric veille à ce que ses processus de gestion des talents soient justes et équitables, et que l'organisation compte sur chaque dirigeant, lorsqu'il prend une décision d'embauche ou de promotion pour contribuer à la réalisation de son objectif global, qui est de créer une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée pour l'avenir.

Référence	Progrès en 2021	Objectif 2025
41/25/24	41/27/26	50/40/30

2.5.2.4.2 Diversité des origines ethniques et des nationalités

Schneider Electric souhaite que chacun, partout dans l'entreprise, ait les mêmes chances de réussir, quelle que soit sa nationalité, ses origines ou son lieu de résidence. Le modèle multi-pôle du Groupe est essentiel pour atteindre cet objectif. Schneider Electric croit en un monde multi-local avec des solutions adaptées aux spécificités locales, qui reposent sur des équipes diversifiées à travers le monde, afin de répondre au mieux aux besoins de ses clients en matière de personnalisation, de qualité et de rapidité. Dans la « nouvelle normalité », caractérisée par des perturbations constantes et un besoin de vitesse et d'agilité, le modèle opérationnel multi-pôle est plus pertinent que jamais. L'opportunité pour Schneider Electric d'être la "plus locale des sociétés internationales", avec une présence multi-pôle équilibrée permettant la proximité avec les clients, l'innovation, la vitesse, la collaboration et la diversité, représente un facteur clé de différenciation pour la réussite à long terme de Schneider.

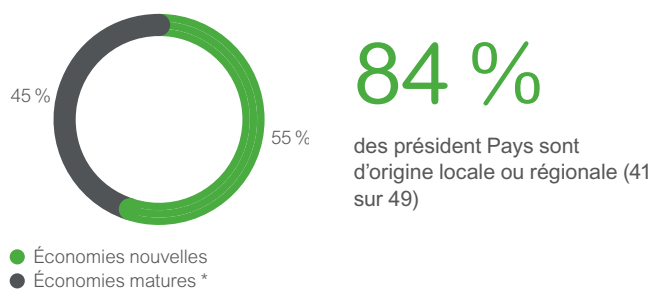
Afin de continuer à renforcer la stratégie d'équité et égalité des chances et d'accroître sa réputation d'entreprise locale la plus internationale, Schneider Electric s'assure que la répartition de ses équipes de direction reflète la présence de ses activités. A la fin de l'année 2021, 35 % de l'équipe dirigeante de Schneider Electric est issue des nouvelles économies, et 84 % des présidents de pays sont issus du pays ou de la région qu'ils dirigent.

Schneider s'engage également à l'échelle mondiale en faveur de l'équité en ce qui concerne la diversité des origines, les pays étant chargés de concrétiser cette ambition et de mettre en place les actions. L'objectif fixé en matière de diversité des origines et d'inclusion signifie que :

- Les effectifs reflètent les communautés dans lesquelles Schneider Electric est présent, y compris au niveau de la direction ;
- Tous les collaborateurs bénéficient des mêmes opportunités de développement et de formation ; et
- Chacun se sent en sécurité, valorisé et respecté pour ce qu'il est, et peut être vraiment lui-même.

Conformément à cet objectif, Schneider Electric est depuis 2021 un membre actif du groupe de travail sur la diversité, l'équité et l'inclusion de la coalition *Business for Inclusive Growth Partnership (B4IG)*, dont la première mission consistait à regrouper les bonnes pratiques et à élaborer des directives visant à promouvoir la diversité des origines et l'inclusion dans les entreprises. Rédigées collectivement et validées par les dirigeants d'entreprises membres de la coalition B4IG en décembre 2021, ces "Recommandations opérationnelles pour la diversité ethnique et l'inclusion" serviront de guide, tandis que Schneider Electric continue de promouvoir le changement dans ce domaine au niveau mondial.

Économies nouvelles/matures



* Les économies matures regroupent principalement les pays d'Europe de l'Ouest et d'Amérique du Nord.

Initiatives aux États-Unis

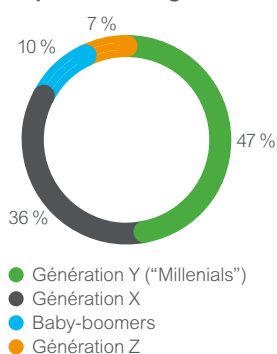
Aux États-Unis, ces deux dernières années ont vu les injustices sociales fortement gagner en visibilité. Schneider Electric États-Unis s'est engagé à faire évoluer la diversité de ses effectifs, avec des objectifs de représentation spécifiques en place concernant certaines minorités ethniques sous-représentées. Schneider Electric États-Unis est fier de rester membre du conseil des entreprises affiliées (BCA) de la *National Society of Black Engineers* (NSBE), qui offre des opportunités de recrutement, de développement, d'exposition et de direction à ses membres. Pour accélérer encore les progrès, Schneider Electric États-Unis a créé un groupe de travail pour l'inclusion des minorités en juin 2020. Sous son égide, plusieurs projets ont été mis au point en 2020/ 2021 :

- Un organe de réflexion a été créé pour examiner comment les décisions d'embauche des managers juniors et intermédiaires sont prises et s'il existe des préjugés sources de barrières à l'avancement des professionnels noirs ;
- Le groupe de travail sur la diversité, l'équité et l'intégration, piloté par les collaborateurs, a examiné les perceptions et les expériences actuelles de différents groupes à partir d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs ;
- L'équipe du groupe de travail sur la sécurité psychologique a identifié la nécessité d'une "zone de sécurité", un espace sûr et confidentiel offrant un soutien aux collaborateurs sur des thèmes qui ont un impact sur leur sécurité psychologique (racisme, micro-agressions, inégalités, santé mentale, etc.). La "zone de sécurité" sera mise en place en 2022 dans le cadre d'un nouvel avantage social aux États-Unis destiné à tous les collaborateurs américains ; et
- Schneider Electric États-Unis a engagé des partenariats avec deux universités noires historiques (*Historically Black Colleges and Universities*), l'université d'État du Tennessee et l'université A&T de Caroline du Nord, dans le but de recruter des talents plus diversifiés en début de carrière.

2.5.2.4.3 Diversité générationnelle

Pour les cinq générations qui travaillent chez Schneider, l'objectif est de favoriser le développement de carrière tout au long de la vie et l'échange de connaissances pour et entre toutes les générations afin de stimuler l'apprentissage et l'innovation. Schneider s'engage à créer de nouvelles opportunités pour la prochaine génération (par le biais, entre autres, d'apprentissages et de stages, ainsi que de son concours annuel international destiné aux étudiants, *Schneider Go Green in the City*) et à mobiliser toutes les générations en offrant des opportunités de développement de carrière adaptée à chaque étape du parcours professionnel (semaine de la carrière, accompagnement, plans de développement, mentorat inversé, etc.). Pour en savoir plus, veuillez-vous reporter à la section 5.3.6 "Attractivité et développement des talents", page 177.

Répartition des générations



2.5.2.4.4 Accessibilité et inclusion pour les personnes en situation de handicap

Schneider Electric s'engage fermement à inclure les personnes en situation de handicap. En janvier 2021, Schneider Electric a rejoint le *Global Business and Disability Network* de l'Organisation internationale du travail (OIT) et a signé sa charte, s'engageant à promouvoir et à inclure les personnes en situation de handicap dans l'ensemble de ses activités à travers le monde.

En octobre 2021, conformément à son engagement en matière d'accessibilité numérique, le Groupe a lancé une nouvelle version plus accessible de son site officiel. En décembre 2021, en l'honneur de la Journée internationale des personnes en situation de handicap, Schneider Electric a organisé une campagne mondiale de sensibilisation d'une semaine sur le thème du handicap et de l'accessibilité, afin d'informer les collaborateurs sur la diversité des handicaps et sur les actions que les alliés peuvent entreprendre pour créer un environnement inclusif pour tous.

Chez Schneider Electric France, les collaborateurs en situation de handicap représentaient au total 5,3 % de la main-d'œuvre directe, à la fin de l'année 2020. Schneider Electric France a travaillé en étroite collaboration avec un panel diversifié de partenaires pour développer l'emploi des personnes en situation de handicap, en interne et en externe, y compris auprès d'écoles ou d'universités ciblées, afin de renforcer la visibilité des opportunités professionnelles ouvertes aux jeunes talents en situation de handicap. En 2021, le Groupe a tenu son engagement de recruter des personnes en situation de handicap, avec l'embauche de 24 nouveaux alternants et 11 salariés en CDI. Schneider Electric France continue de mettre l'accent sur la sensibilisation aux handicaps invisibles, y compris les handicaps cognitifs et les maladies chroniques. La campagne de sensibilisation comprend des webinaires, des supports pédagogiques ainsi que des séries Web spécifiques.

Un nouvel accord d'entreprise sur le handicap a été signé avec les syndicats en décembre, donnant des moyens et fixant des objectifs sur trois ans : recrutements plus nombreux (100 en trois ans), accessibilité renforcée (physique et numérique) et actions plus collaboratives pour permettre aux collaborateurs confrontés à des problèmes de santé de travailler.

Afin de faciliter une meilleure communication dans le contexte de la pandémie, tous les collaborateurs souffrant de troubles auditifs ainsi que leurs collègues sont toujours équipés de "masques inclusifs" qui permettent de voir le bas du visage.

2.5.2.4.5 Inclusion LGBT+

En mars 2018, Schneider Electric s'est engagé à respecter les Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises du programme Libres et égaux des Nations Unies pour la Lutte contre la discrimination à l'égard des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués, en défendant l'égalité des droits et l'égalité de traitement pour les personnes LGBT+ partout dans le monde.

Par l'adoption de ces normes, le Groupe s'engage à respecter et défendre les droits humains des travailleurs, des clients et des membres de la communauté LGBT+, à soutenir ses collaborateurs LGBT+ et à prévenir la discrimination, y compris sur le lieu de travail, à l'encontre des personnes LGBT+.

En juin 2019, pendant le Mois des fiertés, Schneider Electric a annoncé le lancement mondial de son Groupe-ressources d'employés LGBT+ : *Schneider LGBT+ and Allies*. Le Groupe est ouvert à tous ceux, personnes LGBT+ et alliés, qui souhaitent davantage d'inclusion sur le lieu de travail. En octobre 2020, outre la célébration (virtuelle) du mois des fiertés, Schneider Electric a organisé son premier Mois mondial de sensibilisation aux enjeux LGBT+. Chaque semaine, des témoignages vidéo, des podcasts et des supports pédagogiques ont été fournis à tous les collaborateurs souhaitant se renseigner et écouter leurs collègues LGBT+. En juin 2021, le Groupe a célébré le Mois des fiertés au niveau mondial, avec une campagne axée sur le concept d'intersectionnalité.

2.5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

Outre la signature des Normes du programme Libres et égaux des Nations Unies, Schneider Electric a également fait des déclarations publiques pour soutenir et promouvoir l'inclusion des personnes LGBT+ : Schneider Brésil, Chili, Argentine, Colombie et France ont signé des chartes d'égalité LGBT+.

Aux États-Unis, depuis 2019, Schneider Electric USA est fier de démontrer son altruisme à l'égard des travailleurs LGBT+ en participant à la campagne des droits de l'homme pour les politiques et pratiques d'inclusion des LGBT+ sur le lieu de travail. En 2022, Schneider Electric USA a obtenu un score de 90/100 à l'indice d'égalité des entreprises, la plus importante enquête et le plus grand rapport d'évaluation des politiques et des pratiques des entreprises en matière d'égalité LGBT+ sur le lieu de travail. Schneider Electric USA offre des avantages pour les membres de la communauté LGBT+, notamment en matière de fertilité et d'infertilité, d'adoption, de maternité de substitution, des interventions chirurgicales d'affirmation de genre, de congés parentaux rémunérés primaires et secondaires, et un soutien en matière de santé mentale par le biais de séances de conseil gratuites, de ressources en ligne, de thérapie numérique, coaching et plus encore. Tous les membres de la communauté LGBT+ et les alliés sont encouragés à présenter leur personnalité authentique.

2.5.2.5 Un environnement équitable, inclusif et attentionné

2.5.2.5.1 Être juste et équitable

Schneider Electric souhaite que ses processus de gestion des talents soient justes et équitables. Les décisions concernant les talents sont fondées sur les compétences, les valeurs, les performances et le potentiel. L'entreprise compte sur chaque dirigeant, lorsqu'il prend une décision d'embauche ou de promotion, pour se montrer juste et équitable afin de contribuer à la réalisation de son objectif global : créer une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée. Le Groupe a intégré des rappels dans ses principaux programmes de ressources humaines, y compris les processus d'évaluation des performances et des salaires, pour identifier les préjugés cachés et les atténuer grâce à des conseils inclusifs.

Une rémunération juste et équitable est une composante essentielle de la philosophie de rémunération du Groupe, en accord avec le principe "à travail égal, salaire égal". En 2015, l'entreprise a adopté un Cadre mondial d'équité salariale, une méthodologie commune au niveau mondial permettant d'identifier les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de groupes comparables de collaborateurs et de mener une approche par pays pour traiter les écarts en appliquant des mesures correctives appropriées. Schneider Electric compte sur ce cadre pour tenir son engagement de réduire l'écart de rémunération à moins de 1 % pour les femmes et pour les hommes d'ici 2025. Fin 2021, l'écart de rémunération était de -1,61 % pour les femmes et de 1,11 % pour les hommes, en bonne voie pour atteindre l'objectif.

□ Pour en savoir plus, veuillez vous reporter à la section 5.4.4.3 "À travail égal, salaire égal" **page 184.** →

2.5.2.5.2 Gérer nos vies personnelles et professionnelles uniques

Les nouvelles méthodes de travail

Schneider Electric souhaite que chacun de ses collaborateurs puisse gérer sa vie personnelle et professionnelle unique de la manière qui lui convient le mieux et a mis en œuvre plusieurs politiques à cette fin.

En octobre 2020, la politique mondiale de flexibilité au travail (*Flexibility@Work*) de Schneider Electric a été mise à jour pour faire du télétravail deux jours par semaine la norme globale pour tous les collaborateurs éligibles, et un jour par semaine pour les collaborateurs travaillant dans les centres de distribution et les usines, à partir de 2021⁽¹⁾. La nouvelle norme globale a été adoptée à la suite des informations récoltées dans l'enquête mondiale menée par l'entreprise auprès des collaborateurs en 2020, dans laquelle un grand nombre de collaborateurs ont déclaré préférer un modèle de travail hybride (mélange de télétravail et de travail "en présentiel"). Par ailleurs, la politique applique une approche globale du travail hybride, en offrant aux collaborateurs des ressources en matière de santé mentale et une formation aux bonnes pratiques. Cette nouvelle politique reflète les mutations plus générales d'un environnement mondial et numérique en constante évolution, et contribue à une culture d'entreprise favorisant l'agilité, l'inclusion, l'autonomie et la confiance. Dans le cadre de cette nouvelle politique de flexibilité au travail, les pays peuvent envisager des mesures complémentaires telles que la flexibilité des horaires de travail, la flexibilité des congés, le travail à temps partiel et le bénévolat. Voici quelques pays dans lesquels Schneider Electric a dépassé les normes mondiales en ne limitant pas le nombre de jours de télétravail : Estonie, Finlande, Lettonie, Lituanie, Pays-Bas, Australie, Nouvelle-Zélande, Slovaquie, Russie, Allemagne, Royaume-Uni et États-Unis, qui appliquent une philosophie de flexibilité totale basée sur le rendement.

Fin 2021, 99 % des pays ont mis en œuvre la nouvelle politique de flexibilité au travail, couvrant 88 % de la main-d'œuvre du Groupe.

En plus de sa politique de flexibilité au travail, la politique mondiale en matière de congés familiaux de Schneider Electric permet d'accompagner tous les collaborateurs dans le monde en leur permettant de prendre du temps pour eux à des moments critiques de la vie et de gérer leur "vie personnelle et professionnelle unique" afin de pouvoir donner le meilleur d'eux-mêmes. Bien que les pays dans lesquels opère le Groupe disposent de la capacité d'adaptation nécessaire pour définir l'éligibilité et les détails de la politique en fonction des exigences légales et des besoins du marché, la politique définit des normes mondiales minimales concernant les congés parentaux rémunérés (parent principal – 12 semaines, parent secondaire – deux semaines), les congés pour soins (parent malade/âgé – une semaine) et les congés pour décès (une semaine). En 2020, le Groupe a étendu son congé pour soins d'une à deux semaines pour que les collaborateurs puissent s'occuper des personnes dont ils ont la charge souffrant de la COVID-19.

□ Pour en savoir plus sur notre politique mondiale en matière de congés familiaux, veuillez-vous reporter à la "Normes mondiales en matière d'avantages sociaux" **page 184.** →

Enfin, Schneider Electric a également mis en place des normes mondiales en matière d'avantages sociaux pour tous ses collaborateurs. Le Groupe examine régulièrement le respect de ses politiques et principes mondiaux en matière d'avantages sociaux pour s'assurer que ses normes inclusives soient appliquées à tous, partout dans le monde. Ces normes couvrent les frais médicaux, les congés familiaux et l'assurance-vie.

□ Pour en savoir plus à ce sujet, veuillez-vous reporter à la "Normes mondiales en matière d'avantages sociaux" **page 184.** →

2.5.2.5.3 Promouvoir le bien-être et la santé mentale

Le bien-être dans notre ADN

Le bien-être est une priorité stratégique depuis 2015. L'ambition de Schneider Electric en matière de bien-être est de créer un environnement dans lequel les collaborateurs ont les moyens de gérer leur vie personnelle et professionnelle unique en utilisant au mieux leur énergie.

(1) L'éligibilité est fonction du rôle du collaborateur et des besoins de travail sur site. Elle est déterminée pour chaque pays/territoire sur la base des informations supplémentaires transmises par les managers. Certains rôles essentiels, par exemple les travailleurs des usines et centres de distribution, les ingénieurs des services de terrain, sont exclus de cette politique de télétravail deux jours par semaine. Sachant que de nombreux postes critiques nécessitent une présence sur site, le télétravail a été ramené à un jour par semaine pour certains rôles éligibles dans les usines et les centres de distribution.

La vision globale du bien-être (physique, mental, émotionnel et social) et les efforts communs du Groupe, des dirigeants et des collaborateurs sont essentiels à la réussite du programme. La stratégie actuelle s'articule autour de trois domaines d'impact :

- Le bien-être général ;
- La santé mentale ; et
- Les nouvelles méthodes de travail.

L'approfondissement et l'accélération de ces enjeux fondamentaux soutiennent l'intégration du rétablissement et du soin dans la structure organisationnelle, en vue de générer de bonnes performances dans la durée. 2021 a montré comment l'expertise acquise au cours des six dernières années en matière de bien-être a évolué et s'est traduite par une augmentation de la demande interne en conseils aux équipes de dirigeants de la Société afin de soutenir et renforcer leurs performances.

La sensibilisation et la formation sont essentielles à cette transformation. En 2020, Schneider Electric a atteint son objectif : 90 % des collaborateurs ont eu accès à un programme complet de bien-être au travail (y compris l'accès à la couverture médicale et la formation au bien-être).

Les collaborateurs ont accès à des formations portant sur différents sujets, tels que les nouvelles méthodes de travail plus intelligentes, le "bon" stress, la façon de travailler dans un monde hybride, la pleine conscience au travail, la "dynamisation de nos collaborateurs pour stimuler leurs performances", la détection des signes de problèmes de santé mentale et l'utilisation des points forts pour prévenir l'épuisement.

Approche globale – quatre dimensions

Physique

Le bien-être physique est ce que nous faisons avec et pour notre corps : le sommeil, la forme physique, la nutrition, le repos régulier et le renouvellement.

Mental

Le bien-être mental est la capacité à gérer et à entraîner son esprit : se détendre, se concentrer et se recentrer, observer son esprit, ses pensées, ses croyances et ses perceptions.

Émotionnel

Le bien-être émotionnel consiste à cultiver et à générer des émotions positives : optimiste, engagé, heureux, joyeux, confiant, enthousiaste, présent, paisible, détendu, confortable, serein.

Social

Le bien-être social consiste à se lier avec les autres et à les soutenir, à trouver du sens dans ce qu'on fait, à servir un objectif qui nous dépasse et à vivre dans le respect de nos valeurs.

Approche : formations et applications pratiques issues de la recherche et basées sur l'intelligence émotionnelle, la psychologie positive, les neurosciences et la pleine conscience.

Santé mentale au travail

Selon le Forum économique mondial, le coût de la santé mentale devrait augmenter de 230 % d'ici 2030. Au-delà de l'aspect économique, il est impératif que les entreprises s'attaquent aux questions de santé mentale, et ce d'autant plus du fait des effets de la pandémie.

Depuis 2019, la santé mentale fait partie du programme mondial de bien-être de Schneider Electric, qui sensibilise les membres de l'organisation à son importance et respecte la définition de l'Organisation mondiale de la santé et la Journée mondiale de la santé mentale.

Tout d'abord, l'entreprise fournit à tous les collaborateurs un guide complété par une série de formations en plusieurs langues afin de leur apporter, ainsi qu'aux responsables, les connaissances nécessaires pour relever les enjeux liés à la santé mentale.

En outre, pour la troisième année, une campagne mondiale de sensibilisation à la santé mentale a été lancée en octobre sous le slogan "la santé mentale est essentielle" :

- En interne, plus de 10 000 collaborateurs dans le monde ont participé à différentes activités et formations pour apprendre comment prendre soin de leur santé mentale et renforcer leur résilience ;
- En externe, des témoignages sur les pratiques personnelles du Président-Directeur général et de l'équipe de direction, publiés sur les réseaux sociaux sous le hashtag #MentalHealthMatters ont été vus par plus de 300 000 personnes ; et
- Pendant l'année, des sessions spécifiques ont été organisées sur la détection des signes de problèmes de santé mentale, à destination du personnel des Ressources humaines et de la Santé et sécurité, les principales fonctions d'assistance dans ce domaine.

La pratique de la pleine conscience constitue un aspect important de l'initiative pour la santé mentale. Une équipe mondiale de pleine conscience composée de bénévoles de l'ensemble de l'organisation anime différentes activités au niveau mondial et local, pour accompagner les collaborateurs. En 2021, au cours de la campagne de sensibilisation à la santé mentale du mois d'octobre, 18 séances de pratique de pleine conscience ont été organisées en anglais, en espagnol, en français et en italien, ainsi que quatre séances régionales pour l'Europe du Sud-Est et l'Amérique centrale et du Sud.

En 2022, le Groupe continuera de concrétiser son ambition en matière d'apprentissage et de sensibilisation avec une formation obligatoire pour tous les collaborateurs, "Nous avons tous une santé mentale", qui vise à comprendre ce que signifie la santé mentale, à apprendre à reconnaître les signes de problèmes de santé mentale et à agir en conséquence.

2.5.2.5.4 Bâtir une culture d'inclusion et du respect

En 2018, avec le lancement de sa Politique mondiale contre le harcèlement, le Groupe a formalisé sa position de tolérance zéro en ce qui concerne le harcèlement. Cette politique interdit explicitement tout type de harcèlement (sexuel ou autre) sur le lieu de travail et stipule qu'« aucun collaborateur de Schneider Electric ne sera soumis à des actes de harcèlement, de persécution ou de représailles, sur le fondement, notamment, de l'origine, du sexe, de la nationalité, de la religion, de l'opinion politique, de l'âge, de l'état de santé, du handicap, du genre, de la situation de famille, de la grossesse, de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre ». Elle définit des attentes claires et cohérentes en matière de conduite sur le lieu de travail, définit les rôles et responsabilités des collaborateurs, des managers et des témoins pour créer un lieu de travail exempt de harcèlement, et met en évidence les différents canaux à la disposition de tous pour signaler les incidents, en assurant la confidentialité et la protection contre les représailles. Enfin, la Politique définit le type de mesures correctives ou disciplinaires susceptibles d'être prises en cas de comportement discriminatoire ou de harcèlement, ou de non-signalement de ce type d'incidents.

□ Pour en savoir plus sur les différents canaux que les employés peuvent utiliser pour signaler des incidents, veuillez-vous reporter à la section 2.3. "Éthique & Compliance" **page 95**. →

Conformément à sa Charte de confiance et à sa politique mondiale contre le harcèlement, Schneider Electric a mis au point une approche pédagogique globale pour former à l'inclusion des équipes et des dirigeants à tous les niveaux. Pour atteindre son objectif visant à donner à chaque collaborateur un sentiment d'inclusion, d'appartenance et de sécurité psychologique, l'entreprise doit commencer par éduquer tous ses collaborateurs :

2.5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

- Dans un premier temps, elle les sensibilise aux préjugés et aux manières de les dépasser. Grâce à un entraînement en ligne intitulé “Dépasser les préjugés cachés”, les participants apprennent à comprendre ce que cela signifie, à explorer des étapes claires pour être objectifs dans leurs prises de décisions et à apprendre à identifier les préjugés de manière proactive ;
- Depuis 2021, tous les collaborateurs doivent suivre une formation en ligne obligatoire de 30 minutes sur le thème “Bâtir une culture du respect”. Dans le cadre de cette formation, les participants explorent l'importance d'une culture du respect, apprennent à reconnaître les différentes formes de harcèlement et comprennent les mesures qu'ils doivent prendre lorsqu'ils sont témoins d'une telle conduite. Fin 2021, 98 % des collaborateurs avaient achevé cette formation ; et
- Enfin, Schneider Electric rappelle fréquemment aux collaborateurs ses valeurs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion avec des nombreux supports (articles, vidéos, livres blancs, etc.). Ces rappels s'appuient sur le contenu des formations en ligne susmentionnées et fournissent aux collaborateurs des conseils pratiques et des exemples concrets pour les aider à renforcer l'inclusion.

2.5.2.5.5 Avoir un impact sur la société et défendre la diversité, l'équité et l'inclusion

Schneider Electric encourage le changement au sein de son écosystème et de la société, en défendant certains intérêts et en donnant l'exemple. L'entreprise travaille en étroite collaboration avec ses partenaires et fournisseurs stratégiques et investit dans des actions locales par le biais de la Fondation Schneider Electric, dans le but de lutter contre les inégalités systémiques et de devenir un leader en matière de citoyenneté d'entreprise. Schneider Electric États-Unis s'est engagé à diversifier sa chaîne d'approvisionnement par le biais de son programme de diversité des fournisseurs (cf. section « 2.2.12.4.5 Programme américain de diversité avec les fournisseurs » page 123).

Schneider Electric est transparent sur son parcours pour faire progresser la diversité, l'équité et l'intégration au sein de l'entreprise et au-delà, et partage ses progrès tant en interne qu'en externe.

En interne, cela suppose de sensibiliser les collaborateurs en les familiarisant avec les données, les engagements et les différents partenariats et initiatives du Groupe. En 2021, les collaborateurs ont célébré la Journée internationale de la femme, le Mois des fiertés, la Journée internationale de l'homme et la Journée mondiale de la santé mentale, et ont piloté des campagnes de sensibilisation à l'inclusion des personnes LGBT+ et à l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap.

Schneider Electric participe également à divers partenariats pour être un agent du changement dans le secteur privé et au-delà :

- En mai 2021, Schneider Electric a renouvelé son partenariat de longue date avec l'ONU pour les Femmes par le biais du nouveau Forum Génération Égalité (GEF). Le GEF est une initiative mondiale multipartite qui rassemble des représentants du secteur privé, des États membres, des entités des Nations Unies et des sociétés civiles, afin d'accélérer les progrès en matière d'égalité des sexes à travers le monde. Dans le cadre de la coalition “Justice et droits économiques” du GEF, le Groupe s'est engagé, par l'intermédiaire de la Fondation Schneider Electric, à soutenir la formation de 5 000 femmes aux métiers de l'énergie et à accompagner leur accès à l'emploi ou au travail indépendant grâce à des partenariats spécialisés, et à lancer deux nouvelles initiatives internationales pour former et autonomiser les femmes dans le secteur de l'énergie d'ici fin 2022. Dans le cadre de la coalition “Mouvements féministes et *leadership*” et conformément à son objectif SSI #8, Schneider s'est engagé à atteindre 45 % de femmes parmi les nouvelles recrues, 29 % de femmes parmi les managers juniors et intermédiaires et 26 % de femmes à des postes de direction d'ici la fin 2022 ;

- En outre, Schneider Electric s'est également engagé à respecter les Principes d'autonomisation des femmes des Nations Unies (WEP) et est devenu en 2019 la première entreprise multinationale à obtenir l'engagement de 100 % de son équipe de direction mondiale envers les Principes d'autonomisation des femmes. Tous les nouveaux directeurs pays prennent désormais cet engagement dans le cadre de leur processus d'intégration ;
- En 2021, le Groupe a officiellement rejoint le *Partnership for New Work Standards* du Forum économique mondial, un partenariat international et intersectoriel visant à ouvrir la voie à la construction d'un travail sain, résilient et équitable pour l'avenir ; et
- Enfin, depuis 2020, Schneider Electric est membre de la GDKA (*Gender and Diversity KPI Alliance*), un groupe de défenseurs de la diversité, l'équité et l'inclusion, composé d'entreprises, d'universitaires et d'organisations commerciales qui préconisent l'adoption et l'utilisation d'un ensemble d'indicateurs clés de performance pour mesurer la diversité de genre et autres formes de diversité au sein de leur organisation.

2.5.2.6 Distinctions

- Schneider Electric a été inclus dans l'indice Bloomberg 2021 et 2022 sur l'égalité des sexes (GEI) pour la quatrième et cinquième année consécutives. Schneider Electric obtient des résultats supérieurs à la moyenne du GEI dans l'ensemble et pour l'excellence des données, avec les meilleurs scores en matière d'égalité de rémunération, de parité salariale, et de culture inclusive.
- L'entreprise a été reconnue comme faisant partie des Financial Times Diversity Leaders 2021 et 2022. L'entreprise s'est classée 66^e au classement général et 5^e dans sa catégorie sectorielle, sur 850 entreprises européennes incluses dans ce classement annuel. Ce classement du Financial Times vise à évaluer le succès des entreprises dans la promotion de tous les types de diversité, notamment l'équilibre entre les sexes, les handicaps, l'ouverture à toutes les formes d'orientation sexuelle, ainsi qu'une mixité ethnique et sociale qui reflète la société au sens large.
- Schneider Electric a été désigné comme l'une des Entreprises les plus Admirées au Monde en 2021 et 2022 par Fortune pour la quatrième et cinquième année consécutives. Cette année, l'entreprise s'est classée troisième dans son secteur.
- Schneider Electric s'est classé 48^e sur la liste Forbes des meilleurs employeurs américains en matière de diversité 2021 et est le meilleur de notre secteur. Ce prix récompense l'engagement de l'entreprise à construire une culture diversifiée et inclusive.
- Le programme de bien-être des pays du Golfe de Schneider Electric a remporté deux prix en 2021 : Meilleur programme de bien-être au travail et lieu de travail le plus heureux - secteur privé ; basé sur les initiatives de l'équipe de bien-être, de diversité, d'équité et d'inclusion, et les initiatives de l'équipe de durabilité. Schneider Middle East s'est vu décerner un total de sept récompenses dans le secteur du bien-être depuis 2017.
- Schneider Electric Mexique a remporté, pour la dixième fois consécutive, le prix national ERS (entreprise socialement responsable), qui comprend l'évaluation du bien-être au sein de l'organisation. De plus, Schneider Electric Mexico a été classé parmi les 10 meilleurs employeurs pour les jeunes professionnels. Enfin, elle a obtenu la certification TOP Employers 2022.
- Schneider Electric South Eastern Europe (SEE) a été reconnu comme “initiative RH de l'année”, décernée par le magazine Bucharest Arena pour la mise en place d'un programme d'assistance aux employés (EAP) en l'Europe du Sud-Est.
- Schneider Electric Pologne a été élu, Firma Dobrze Widziana (une entreprise bien vue) par le Business Center Club en 2021.

Distinctions



2.5.3 Attractivité et développement des talents

2.5.3.1 Risques et opportunités

Attirer et développer les talents est essentiel pour la réussite de Schneider Electric. La croissance des activités du Groupe sur les marchés du monde entier, associée à l'évolution rapide de la "nouvelle normalité", nécessite une accélération du développement des compétences afin de se préparer à l'agilité organisationnelle, de développer des dirigeants qui créent du lien humain dans un monde numérique et de former la main-d'œuvre de demain.

Le Groupe s'efforce d'être reconnu comme un employeur de choix pour attirer les meilleurs talents et être un leader du marché dans le développement des talents venant de tous horizons, de tous âges et de toutes cultures. Des programmes clés sont en place pour permettre l'attraction et le développement des personnes, créer des opportunités et un environnement dans lequel les collaborateurs peuvent apprendre et évoluer, tout en leur permettant de prendre la responsabilité de développer des compétences essentielles pour suivre le rythme de l'évolution du monde, avec le soutien de leur manager et les possibilités offertes par les outils numériques. Ces initiatives réduisent le risque de pertes de compétences et favorisent la rétention des employés. Se concentrer sur les compétences essentielles pour obtenir des résultats et innover pour les clients aide les entreprises à garder une longueur d'avance sur la concurrence. L'opportunité pour Schneider Electric de disposer d'une présence multi-pôle équilibrée constituera un important facteur de différenciation pour attirer et retenir les talents, en particulier en ce qui concerne le développement de carrière et les opportunités pour nos talents locaux et régionaux.

2.5.3.2 Politique du Groupe

Schneider Electric est convaincu que tous les collaborateurs sont des talents et leur donne les moyens de réaliser tout leur potentiel, en développant de nouvelles compétences et en construisant des carrières pour aujourd'hui et pour demain, grâce à l'organisation multi-pôle. La mise en place d'une marque forte en tant qu'employeur est communiquée dans la Proposition de valeur pour les collaborateurs (PVE) (meaningful, inclusive and empowered), qui représente la promesse faite aux employés actuels et futurs. Par ailleurs, le Groupe investit dans l'apprentissage et le développement au niveau de son écosystème élargi, y compris les universités et les écoles, les partenaires, les clients et la communauté au sens large.

Le Groupe a adopté une double approche du développement des talents :

- **Pour tous les collaborateurs**, le Groupe s'assure que des outils et des processus sont en place pour définir des objectifs de performance et de développement individuels, pour accéder à des opportunités d'apprentissage et de développement pour leur poste actuel ainsi que pour leurs rôles à venir, et pour explorer différents parcours professionnels dans le monde. Le hashtag #LearnEveryDay, qui renvoie à l'une de nos valeurs fondamentales ("Apprendre tous les jours"), crée un climat incitant les collaborateurs à accepter de nouveaux défis et à continuer de développer leurs compétences pour eux-mêmes,

pour leurs équipes et pour leurs communautés. Dans l'enquête *OneVoice* menée auprès des collaborateurs, 75 % d'entre eux se sont dit favorables à la possibilité de renouveler leurs compétences grâce à des opportunités d'apprentissage et de développement offertes chez Schneider ; et

- **Pour groupes de talents particuliers**, l'accent est mis sur les talents à haut potentiel, les talents en début de carrière et un nouveau programme pilote destiné aux talents à un stade ultérieur de leur parcours professionnel. Un processus annuel d'évaluation des talents est appliqué à l'ensemble de l'entreprise pour assurer l'identification, la reconnaissance et l'accompagnement des talents à haut potentiel, y compris les talents techniques et numériques, dans le cadre d'un parcours de développement accéléré. Il existe également des programmes ciblés sur des compétences spécifiques visant à appuyer nos transformations commerciales, digitales et de leadership et à donner à nos ouvriers les outils nécessaires pour la chaîne d'approvisionnement de demain.

Dans la "nouvelle normalité", les dirigeants jouent un rôle plus important que jamais : ils doivent transformer la culture, constituer des équipes de qualité et produire un impact. L'enquête *Culture et leadership* 2021 menée auprès d'environ 2 000 dirigeants de Schneider a validé les progrès continus réalisés depuis 2017. Les principaux atouts du Groupe sont l'éthique et l'intégrité, le sentiment d'avoir un but et le focus client, ainsi que l'état d'esprit positif et l'envie de se dépasser. Pour l'avenir, le Groupe a identifié quatre ajustements auxquels il faut porter une attention particulière dans l'optique de la "nouvelle normalité". Dans ce contexte, les attentes en matière de *leadership* ont été actualisées au quatrième trimestre 2021 afin de mettre l'accent sur l'objectif collectif des dirigeants : bousculer, accélérer, accompagner et collaborer.

2.5.3.3 Gouvernance

Le Comité exécutif discute chaque année de la santé globale du vivier de dirigeants et de la solidité des plans de succession pour les postes les plus élevés. Par ailleurs, le Comité exécutif se réunit régulièrement pour prendre des décisions critiques en matière de sélection et de succession, et passer en revue les stratégies spécifiques d'attraction et de développement des talents, comme les talents numériques et les meilleurs talents mondiaux potentiels. Ce processus repose sur des systèmes d'information intégrés et des plateformes d'analyse des ressources humaines qui fournissent des données et des analyses dans les domaines de la planification de la main-d'œuvre et de la gestion des talents. En outre, les comités du personnel régionaux, métiers et fonctionnels se réunissent régulièrement pour examiner les talents relevant de leur périmètre.

2.5.3.4 Attirer les talents pour former la main-d'œuvre de demain

Dans la "nouvelle normalité", attirer des talents est plus important que jamais pour permettre la mise en œuvre de la stratégie du Groupe et innover en permanence pour nos clients. Pour soutenir l'attention croissante accordée à l'acquisition des talents, le Groupe a investi dans un nouvel outil d'acquisition des talents en 2021, pour mettre en place des viviers de talents numériques et sans frontières et offrir une expérience numérique intégrée pour rester compétitifs et attirer les meilleurs talents. Jusqu'à présent, cette initiative a entraîné une hausse de 1 000 % des talents qui rejoignent notre réseau et

2.

Nos attentes en matière de *leadership* 2.0

DEFINIR NOTRE AVENIR

Avoir une longueur d'avance

LIBÉRER LES ENERGIES

Accélérer et simplifier

CONSTRUIRE LA MEILLEURE ÉQUIPE

Accompagner et prendre soin

RÉUSSIR ENSEMBLE

Collaborer pour gagner

FAIRE CONFIANCE A SON JUGEMENT

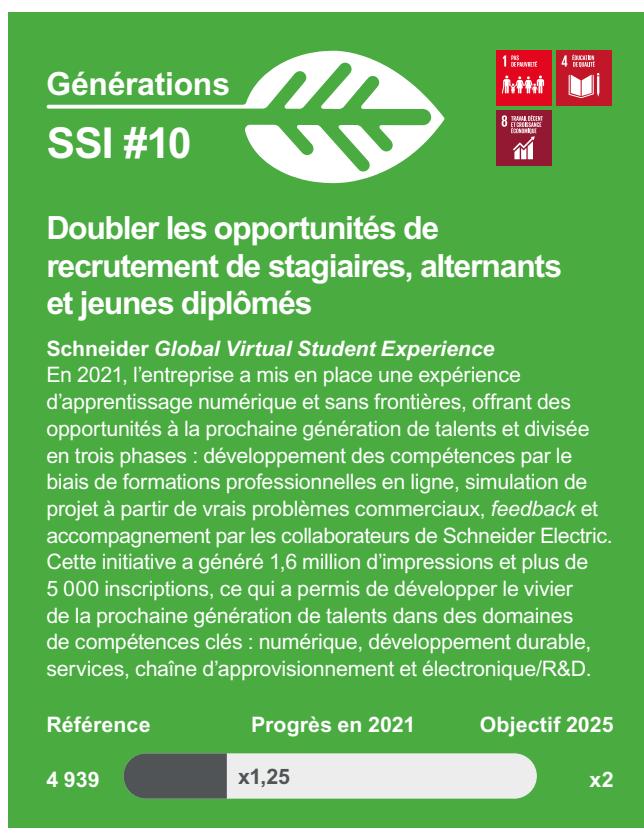
Responsabiliser et faire confiance

2.5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

une réduction de 95 % des délais de traitement des candidatures. Le déploiement de l'outil se poursuivra en 2022.

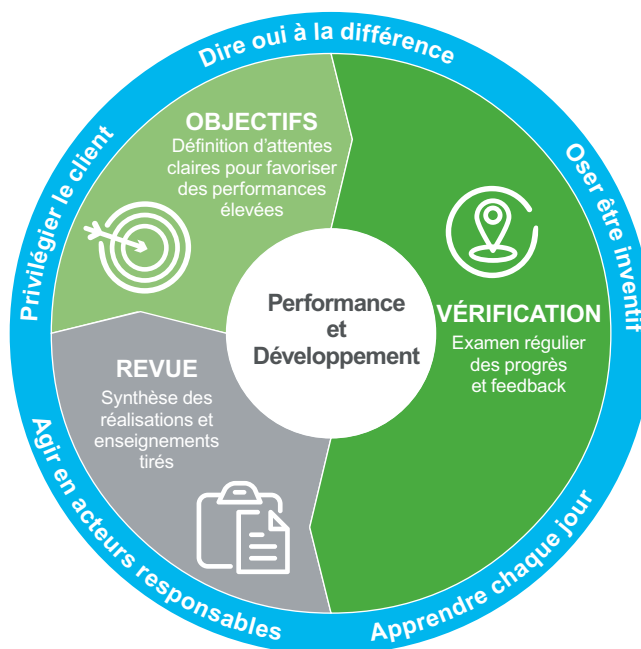
Offrir des opportunités à la prochaine génération est un élément clé de la stratégie visant à mobiliser une main-d'œuvre multigénérationnelle. Notre ambition à cinq ans consiste à doubler le vivier des talents en début de carrière (SSI #10). Pour cela, nous devons nous appuyer sur les approches traditionnelles, mais également migrer vers des offres plus numériques, sans frontières et autonomes, qui permettent à l'entreprise d'éliminer les préjugés dans ses pratiques et de créer un terrain de jeu plus équitable pour ceux qui s'intéressent à Schneider et au développement durable. Cela passera par des programmes et partenariats internationaux prestigieux, complétés par des initiatives propres à chaque pays :

- **Schneider Global Virtual Student Expérience** : une expérience numérique conçue pour offrir aux étudiants un moyen d'interagir avec Schneider Electric via des modules de formation en ligne et de simulations de projet, qui reflètent les compétences et les qualités importantes pour notre mission et le service aux clients ;
- **Schneider Go Green** : un concours mondial annuel invitant les étudiants en commerce et en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) du monde entier à trouver des solutions innovantes pour la gestion de l'énergie et l'automatisation. Au cours des dix dernières années, Schneider Go Green a attiré plus de 117 400 inscriptions et plus de 21 700 étudiants de 172 pays ont soumis des idées. Rien qu'en 2021, plus de 25 400 étudiants se sont inscrits et près de 2 800 ont soumis leurs idées. Le concours Go Green continue de susciter un intérêt croissant chez les étudiants, en particulier dans les économies émergentes ;
- Des programmes de développement partout dans le monde, favorisant l'accélération de la carrière des nouveaux talents au moyen d'un parcours de formation et de développement, qui comprend des programmes pour jeunes diplômés, des stages, des apprentissages et des activités de coopération ; et
- Des initiatives de parrainage, des salons de l'emploi virtuels, des visites des bureaux/sites, des tournées de l'*Innovation Summit*, des conférences virtuelles et présentiels, des opportunités d'échange et des relations de mentorat.



2.5.3.5 Favoriser les performances supérieures

L'approche de Schneider Electric en matière de performance et de développement est ancrée dans les valeurs fondamentales du Groupe et, pour les dirigeants, dans les attentes en matière de *leadership*. Cette approche encourage l'apprentissage et le développement, permettant aux collaborateurs de réaliser tout leur potentiel au niveau de l'individu, de l'équipe et de l'entreprise. Le solide processus de définition des objectifs individuels de performance et de développement du Groupe, assorti d'examen réguliers tout au long de l'année, fournit à chacun une feuille de route claire pour avoir un impact, à partir des éléments et des moyens identifiés comme nécessaires pour parvenir à la réussite collective. Les collaborateurs de Schneider Electric sont encouragés à rechercher, donner et recevoir du *feedback*, qui leur permet de s'approprier l'évolution de leurs performances individuelles, et les managers sont encouragés à les soutenir par un accompagnement et des conversations fréquentes, pour faire progresser l'entreprise. En 2021, 98 % des collaborateurs éligibles ont réalisé une évaluation des performances et du développement.



2.5.3.6 Permettre des carrières durables

Le développement des collaborateurs dans leurs rôles actuels et futurs est essentiel pour permettre la croissance des activités du Groupe. Fort de sa conviction que tous les collaborateurs sont des talents, Schneider Electric estime qu'ils doivent tous prendre la responsabilité de leur développement professionnel, quel que soit le stade de leur carrière, avec le soutien de leurs managers et à l'aide des outils numériques. Afin d'autonomiser les collaborateurs et de les impliquer dans cette approche, Schneider Electric a organisé sa première "Semaine des carrières" destinée à tous les employés en 2021. Plus de 250 activités ont été organisées avec des collaborateurs de plus de 90 pays : partages de parcours professionnels, entretiens de suivi de carrière avec les responsables, découverte de différents rôles et compétences, et apport d'outils et de ressources pour développer, faire évoluer et façonner leur avenir. 95 % des employés interrogés se sont dit satisfaits de l'événement ; ils ont notamment apprécié d'avoir le temps de discuter et d'en apprendre davantage sur le développement de carrière.

Schneider Electric a mis en place plusieurs programmes de développement de carrière s'adressant à différents groupes de talents, qui accompagnent les collaborateurs à tous les stades de leur carrière et garantissent un solide vivier de talents pour l'avenir. Pour mobiliser toutes les générations, en plus des programmes destinés aux jeunes talents, des programmes pilotes (voir section "Attractivité et développement des talents" à la page 177) visant les talents aux stades ultérieurs de leur carrière ont été lancés dans quatre pays en 2021. Ces programmes ont pour objectif d'accompagner les talents au cours des étapes ultérieures de leur carrière afin de leur offrir un développement qui ait du sens et soit enrichissant, reconnaître et exploiter leur expertise et leur expérience uniques en vue de renforcer l'apprentissage et l'innovation entre les générations. Il est prévu d'étendre les programmes pilotes à d'autres pays en 2022, ambition reflétée dans l'objectif 23 du SSE.

Générations

SSE #23



Plus de 90 % de nos collaborateurs ont accès à un programme qui soutient leur développement dans les étapes ultérieures de leur carrière professionnelle

Schneider Electric souhaite reconnaître et soutenir les talents qui approchent des dernières étapes de leur carrière afin de renforcer les compétences clés, tirer parti de leur expertise et assurer l'échange des connaissances. La stratégie et l'approche ont été définies en 2021 et des "profils types" ont été établis à partir des motivations des collaborateurs. Dix entités ont été identifiées pour piloter le programme en 2022, dont notamment la France, l'Allemagne, le Japon, le Danemark, le Royaume-Uni et l'Irlande, la Chine, l'Inde et l'Australie. Ces programmes reposeront sur un plan de carrière solide et des options de développement qui pourront inclure le travail flexible, le perfectionnement, la reconversion, la planification personnelle ou des ajustements sur le lieu de travail.

Référence	Progrès en 2021	Objectif 2025
--	En cours	90 %

Un processus annuel d'évaluation des talents est appliqué à l'ensemble de l'entreprise pour discuter des performances et du potentiel des collaborateurs, ainsi que de leur développement. Ce processus garantit également que les personnes à haut potentiel soient identifiées et accompagnées dans le cadre d'un parcours de développement accéléré pour réaliser tout leur potentiel professionnel. Les personnes à haut potentiel sont identifiées par les managers comme présentant des niveaux élevés de performance et un potentiel d'évolution de carrière dans le temps, avec la capacité d'avoir un impact transformationnel sur les autres dans un monde volatil, incertain, complexe et ambigu. Des plans de succession structurés pour les dirigeants et les rôles critiques permettent d'accélérer le développement de carrière individuel tout en maintenant la continuité de l'organisation. Lors de la sélection et du développement des talents, il est également important d'encourager la diversité, comme le genre et les nationalités (économies nouvelles et matures), ainsi que de constituer un vivier de talents pour les rôles de leadership et l'expertise technique. Le processus d'évaluation des talents au sein des entités se conclut par un examen agrégé avec le Comité exécutif pour discuter de la santé globale du vivier de dirigeants et de la solidité des plans de succession pour les postes les plus élevés.

Le Groupe a mis en place un programme d'experts pour saluer les collaborateurs qui ont fait preuve d'une réussite, d'une expertise et d'un *leadership* exceptionnels. Schneider Electric est convaincu que ce sont les contributions innovantes de ses collaborateurs créatifs qui sont à l'origine de sa position en tant qu'entreprise mondiale de technologie et d'innovation. Le programme d'experts leur offre la possibilité de continuer à renforcer leur contribution et augmenter leur impact et leur exposition à la stratégie du Groupe. Les collaborateurs participant à ce programme sont identifiés comme appartenant au niveau 1 – *Expert*, au niveau 2 – *Senior Expert* ou au niveau 3 – *Master Expert*.

Le Groupe encourage activement une culture de l'apprentissage et de l'enseignement en développant ses capacités de formation interne. Il s'attache donc à donner aux formateurs internes les moyens d'élaborer et d'animer des formations en classes virtuelles, y compris avec des outils tels que Klaxoon et BlendedX qui permettent plus d'interaction et d'engagement. Une conférence mondiale virtuelle des formateurs internes a été organisée en septembre dans le but de reconnaître, développer et connecter les formateurs internes. Cette conférence d'une journée comprenait des sessions consacrées aux compétences d'animation, à la création de présentations percutantes et aux moyens de produire un impact virtuellement, avec un intervenant du MIT-Sloan. À l'heure actuelle, plus de 5 500 formateurs internes sont identifiés, qui ont collectivement dispensé plus de 20 000 sessions en 2021, soit 71 % des cours formels. Par ailleurs, le Groupe compte actuellement plus de 250 communautés de pratique dans le cadre du programme des communautés au travail (*Communities@Work*). Ces communautés promeuvent une nouvelle façon de travailler, avec des collaborateurs qui se réunissent pour partager des activités sur des thèmes professionnels particuliers, résoudre des problèmes, innover et apprendre ensemble.

2.5.3.7 Améliorer les compétences pour aujourd'hui et pour demain

Le Groupe reconnaît que les compétences deviennent vite obsolètes. Les rôles nécessitant des compétences numériques et humaines se développent en raison de l'essor de l'IA, de l'automatisation et de la numérisation. Le renouvellement ciblé des compétences est nécessaire pour garantir des carrières durables et assurer la résilience et la pérennité de l'entreprise. À l'appui de cette ambition, des académies commerciales et fonctionnelles ont été mises en place et collaborent avec l'entreprise pour identifier les besoins d'apprentissage et repérer les lacunes dans les compétences fondamentales et futures des populations de collaborateurs concernées. Elles reposent sur le modèle 3E (éducation, exposition et expérience) pour développer et promouvoir des opportunités d'apprentissage et de développement. Principales académies :

Vente consultative

L'Académie d'excellence commerciale a créé un programme d'apprentissage mixte et entièrement numérique pour permettre aux équipes de vente d'établir des relations de conseiller de confiance avec les décideurs commerciaux. Cette approche consultative, cohérente et reproductible, favorise une croissance durable et rentable, favorise la numérisation et permet la réussite du client. En tant que tel, ce programme est un pilier essentiel de la transformation commerciale globale centrée sur le client de Schneider. Au cœur de l'approche de la vente consultative se trouve la compréhension des points de douleur non découverts des clients en menant des dialogues commerciaux stratégiques, puis en articulant des résultats et des bénéfices basés sur les problèmes identifiés. Cette transformation de la culture de vente est un changement de paradigme dans la manière dont les équipes de vente s'engagent avec les clients et nécessite un apprentissage solide sur les compétences, les outils et l'état d'esprit, qui sont tous réunis dans le parcours d'apprentissage. En outre, le programme est complété par un module solide destiné aux directeurs commerciaux, intitulé *Coaching for Consultative Selling Approach*, qui permet de s'assurer que les managers sont en mesure de coacher et de développer les

Chapitre 2 – Développement durable

2.5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

membres de leur équipe tout au long de cette transformation, en développant une approche consultative de premier ordre.

Fin 2021, 3 700 vendeurs ont été certifiés en matière de vente consultative, soit près de 40 % de la population cible. L'année 2022 verra un déploiement fort et continu. A la suite du programme, 93% des managers disent avoir observé les participants utiliser systématiquement l'approche consultative de manière cohérente lorsqu'ils s'engagent avec les clients. Compte tenu du succès et de l'impact du programme en 2021, le programme a été adapté et étendu à d'autres équipes, notamment aux équipes chargées des appels d'offres, du service client et les équipes en contact avec la clientèle dans la chaîne d'approvisionnement mondiale afin de garantir l'adoption de bout en bout d'une approche plus consultative pour s'engager et interagir avec les clients.

Leadership pour une croissance rentable

Avec une industrie et une clientèle en pleine mutation et en voie de numérisation rapide, Schneider Electric doit relever un défi de transformation et de performance. Le comité exécutif s'est engagé sur le marché pour augmenter significativement le chiffre d'affaires et le résultat net et s'est fixé pour objectif d'aligner, de former et de mobiliser rapidement les 1 000 top leader pour atteindre ce résultat. Alors que la pandémie de COVID-19 a frappé le monde, perturbant gravement les chaînes d'approvisionnement, les engagements des clients, la continuité des activités et les ventes, grâce à la conception et au et le déploiement rapide du programme "Leadership for Profitable Growth", Schneider a pu à la fois continuer à mener ses activités de manière rentable dans des circonstances extraordinaires, et offrir un apprentissage de l'entreprise, de la stratégie et des finances à ses cadres supérieurs dans une solution 100 % numérique.

La masterclass pour cadres "Leadership for Profitable Growth" (Leadership pour une croissance rentable) combine

- La théorie des marchés et de la finance avec un professeur de finance
- Des applications de Schneider dans le contexte des trois principaux modèles commerciaux de l'entreprise
- Une simulation de jeu d'entreprise conçue pour engager les dirigeants dans l'apprentissage compétitif pour optimiser la performance du cours de l'action

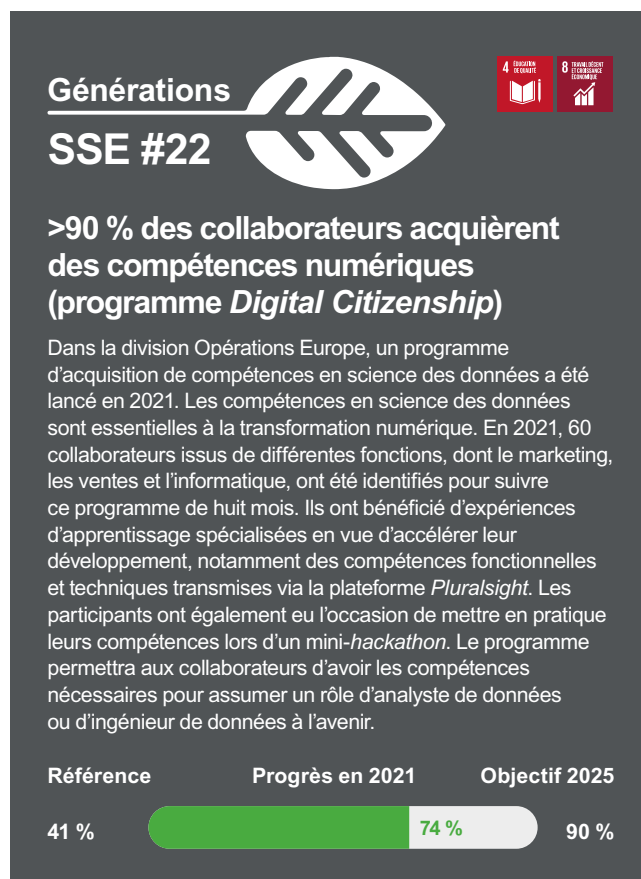
Le résultat a été une performance supérieure à celle de la concurrence, une augmentation substantielle des connaissances en affaires et une population de dirigeants plus compétents sur le plan commercial, et efficaces dans les circonstances les plus difficiles du marché. Le programme a également été reconnu par l'industrie lors des 2021 Brandon Hall Group HCM avec la masterclass "Leadership for Profitable Growth" qui a remporté l'or dans la catégorie "Best Unique or Innovative Learning and Development" et deux prix d'argent.

Sur la base du score de 83 % obtenu par les apprenants, en 2021, le programme a été progressivement étendu à l'ensemble des niveaux de direction du groupe. Près de 1 500 dirigeants au total ont désormais suivi le programme.

Des compétences numériques fondamentales pour tous

Le numérique est indispensable pour réussir dans ce monde VUCA (volatil, incertain, complexe, ambiguë) et nos employés sont essentiels pour soutenir la transformation de l'entreprise. Le Groupe s'est fixé comme objectif d'atteindre >90 % des employés suivant une formation numérique par le biais du programme Digital Citizenship et une formation à la transformation numérique d'ici à 2025 (SSE #22). Cet engagement de développer l'état d'esprit et les compétences numériques de tous les employés, leur permettant de devenir des "citoyens numériques", a été introduit dans le cadre de la citoyenneté numérique en 2018. Celui-ci a permis de comprendre la base numérique de tous les employés. Une

solution d'apprentissage intelligent "Boost Your Digital Knowledge" a été lancée en 2020, par la Digital Academy pour permettre aux employés de s'auto-évaluer et d'évaluer leurs points forts et à développer, puis offre des suggestions d'apprentissage pour se perfectionner dans les domaines numériques clés en fonction des résultats individuels. En 2021, plus de 20 100 employés ont complété l'évaluation "Boost Your Digital Knowledge". Pour la chaîne d'approvisionnement mondiale, un questionnaire d'acuité numérique a été conçu en fonction de l'exigence de compétence du citoyen numérique. Ce quiz recommande des formations en ligne connexes si les résultats sont inférieurs à un certain seuil. Ce quiz permet également de mesurer objectivement le niveau de citoyenneté numérique d'un employé au sein de la fonction. Pour les travailleurs, l'objectif SSE #22 est d'atteindre >90 % d'achèvement de deux heures de formation par an sur la transformation numérique. En support à ces programmes et disponible à tout moment, le Digital Citizenship Learning Corner permet aux employés d'acquérir des connaissances sur la transformation numérique et de s'approprier leur développement en tant que citoyens numériques en explorant et en complétant les cours selon les besoins par sujet, personne et/ou fonction. Au total, le Groupe a enregistré plus de 171 800 formations sur les connaissances numériques de base, suivies par plus de 29 700 employés. Une attention particulière est accordée aux cols bleus dans les usines et centres de distribution par la mise en œuvre de coins d'apprentissage physiques dans chaque site avec un accès individuel à la plateforme d'apprentissage avec un contenu dédié et multilingue.



2.5.3.8 Numérisation de l'accès à l'apprentissage et au développement

Schneider Electric a lancé en 2020 une plateforme mondiale de développement de carrière, *Open Talent Market (OTM)*, accessible à tous les employés de bureau dans le monde. Cet outil s'appuie sur l'IA (intelligence artificielle) pour adapter l'offre et la demande de talents internes à une approche transparente, numérique et sans frontières, permettant aux collaborateurs de piloter leur carrière en découvrant des opportunités de mentorat, de nouveaux postes et des projets à temps partiel, ainsi que d'éventuels parcours professionnels. L'objectif en termes d'utilisation est de quadrupler le nombre d'interactions de développement dans OTM initiées par les collaborateurs d'ici 2025 (SSE #21). Fin 2021, 71 % des collaborateurs éligibles sont inscrits sur la plateforme et 25 % d'entre eux ont participé à un type d'opportunité depuis leur inscription. Grâce à OTM, plus de 553 collaborateurs ont pu découvrir plus de 1 100 postes, 3 229 relations de mentorat ont été établies et 3 248 rôles de projet à temps partiel ont été attribués. La fonctionnalité de planification de carrière d'OTM a été lancée en juin 2021 et près de 20 000 collaborateurs l'ont consultée avant la fin de l'année.



Schneider Electric dispose également d'un écosystème d'apprentissage ouvert composé de plateformes interconnectées, articulées autour de *My LearningLink (MLL)*. Cette plateforme intègre des formations en ligne, des webinaires, l'apprentissage social, l'apprentissage en présentiel, des évaluations, et des parcours de certification complets. Le Groupe continue d'observer une augmentation de l'utilisation de la plateforme et de l'apprentissage numérique. En 2021 :

- Plus de 147 000 collaborateurs ont eu accès au système ;
- Plus de 74 000 collaborateurs ont consulté MLL tous les mois ;
- Plus de 24 000 modules de contenu d'apprentissage étaient disponibles dans plusieurs langues ; et
- La consommation d'apprentissage numérique a été de 73 % pour l'ensemble des collaborateurs et de 79 % pour les collaborateurs connectés, sans changement par rapport à 2020 et en hausse de 45% par rapport à 2019.

My LearningLink a été mis à la disposition de tous les collaborateurs sur téléphone portable en 2021 (ainsi que sur ordinateur de bureau) et est désormais intégré à MS Teams pour inclure l'apprentissage dans le flux de travail. Schneider poursuit également le programme visant à connecter les ouvriers au réseau Schneider Electric, depuis un ordinateur, depuis une borne installée dans nos sites appelée "Digital Learning Corner" ou depuis leur téléphone portable.

Les contenus de formation en ligne destinés aux partenaires de Schneider Electric sont également fournis via *My LearningLink*. Le portail partenaire *mySchneider* est déployé dans 140 pays et offre une expérience d'apprentissage personnalisée proposant des contenus de formation ciblés qui correspondent le mieux aux différents profils des entreprises partenaires. Le portail de formation est accessible à plus d'un million de partenaires, distributeurs, revendeurs et clients de Schneider Electric, qui ont suivi près d'1,4 million de cours depuis sa création en 2015.

2.5.3.9 Reconnaissances et distinctions

Voici quelques réalisations de Schneider Electric :

- Médailles d'or et d'argent aux *Brandon Hall Excellence Awards* dans la catégorie Apprentissage pour le programme "*Leadership for Profitable Growth*" destiné à nos principaux dirigeants ;
- Fortune a reconnu Schneider comme l'une des Entreprises les plus admirées au monde, avec un classement au 3^{ème} rang dans le secteur de l'électronique en 2021 ;
- Universum, classement spécialisé d'étudiants, a placé Schneider en 24^{ème} position de son classement des Employeurs les plus attractifs en 2021 établi par les étudiants en ingénierie ;
- En 2021, Fortune a classé Schneider en 40^{ème} place dans sa liste "*Change the World*" ;
- *Great Place to Work* a certifié Schneider Electric aux États-Unis, en Colombie, à Singapour, en Indonésie, en Malaisie, Thaïlande, aux Philippines et au Vietnam ;
- Jean-Pascal Tricoire, Président-Directeur général de Schneider Electric, a été inclus par Glassdoor dans le classement des meilleurs PDG de 2021, en 2^{ème} position en France et 8^{ème} au Canada ; et
- La notation Glassdoor de Schneider est en constante progression, atteignant 4,2 fin 2021, ce qui identifie Schneider Electric France comme l'un des meilleurs lieux de travail en 2021 :
 - en 2016, la notation de Schneider s'élevait à 3,5, passant à 3,7 et 4,0 au cours des années suivantes, pour atteindre 4,2 sur 5 fin 2021. La moyenne de Glassdoor s'établit à 3,67 ;
 - contribuant à la notation globale de Glassdoor, Schneider a obtenu une note de 4,3 pour la culture et les valeurs, 4 pour l'équilibre vie professionnelle/vie privée, 3,9 pour la rémunération et les avantages sociaux et 4,4 pour la diversité et l'intégration.

2.5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

2.5.4 Rémunération et avantages sociaux

2.5.4.1 Risques et opportunités

Afin de soutenir la mission de Schneider Electric, qui consiste à créer un environnement de travail agréable et à répondre aux besoins divers de ses effectifs actuels et futurs à l'échelle mondiale, le Groupe s'engage à offrir une rémunération et des avantages sociaux compétitifs et inclusifs qui attirent, motivent et retiennent les talents.

2.5.4.2 Politique du Groupe

Schneider Electric prend au sérieux ses responsabilités d'employeur de premier ordre et veille au traitement équitable et éthique de sa main-d'œuvre diversifiée dans le monde. Son portefeuille inclusif de rémunérations est conçu pour permettre aux collaborateurs de donner le meilleur d'eux-mêmes, et il va bien au-delà de la paie et des avantages sociaux. Il s'agit d'un ensemble cohérent de programmes favorisant l'engagement des collaborateurs, qui comprend la reconnaissance du travail excellent accompli, des incitations visant à récompenser les très bonnes performances, un plan d'actionnariat salarié primé et des avantages adaptés aux collaborateurs et aux personnes dont ils ont la charge.

Schneider Electric s'assure que toutes les décisions relatives à la rémunération et aux avantages sociaux reposent sur ces principes et respectent la réglementation et les conventions collectives locales.

Schneider Electric estime que les collaborateurs qui contribuent à la réussite et qui incarnent les valeurs de l'entreprise méritent d'être récompensés, reconnus et distingués de manière équitable. Placer la reconnaissance au cœur d'un objectif de performances ambitieux permet aux collaborateurs de se sentir engagés et motivés pour en faire plus. Les très bonnes performances sont récompensées par une rémunération compétitive par rapport au marché, par des programmes d'intéressement, par l'actionnariat salarié et par des opportunités de développement de carrière au sein de Schneider Electric.

Le Groupe offre un portefeuille d'avantages sociaux répondant aux besoins des collaborateurs à chaque étape de la vie. Son effectif diversifié et multigénérationnel bénéficie d'options couvrant une gamme complète d'avantages liés au bien-être, à la flexibilité et à la protection financière afin d'offrir la tranquillité de l'esprit aux collaborateurs et aux personnes à leur charge.

2.5.4.3 Rémunération

2.5.4.3.1 Architecture d'emploi et processus de rémunération

Le Groupe a construit et mis en place une architecture d'emploi mondiale pour soutenir et uniformiser les processus et programmes des ressources humaines et les programmes de rémunération afin de favoriser le développement et la mobilité des talents entre ses différentes activités et zones géographiques. L'architecture d'emploi permet de s'aligner sur les pratiques du marché et la structure organisationnelle afin de garantir que la rémunération offerte pour un poste est juste et compétitive. Cette structure aide à créer une plus grande transparence en termes de développement et de progression de carrière.

2.5.4.3.2 Une rémunération compétitive et liée à la performance

Les collaborateurs de Schneider Electric peuvent recevoir en permanence du *feedback*, une reconnaissance et un *coaching* de la part de leurs responsables, et leurs performances individuelles sont évaluées de manière équitable en fonction de leurs objectifs et de leurs comportements. En accord avec la philosophie du Groupe de rétribution de la performance, la structure de rémunération peut

inclure des éléments fixes et variables (intéressement).

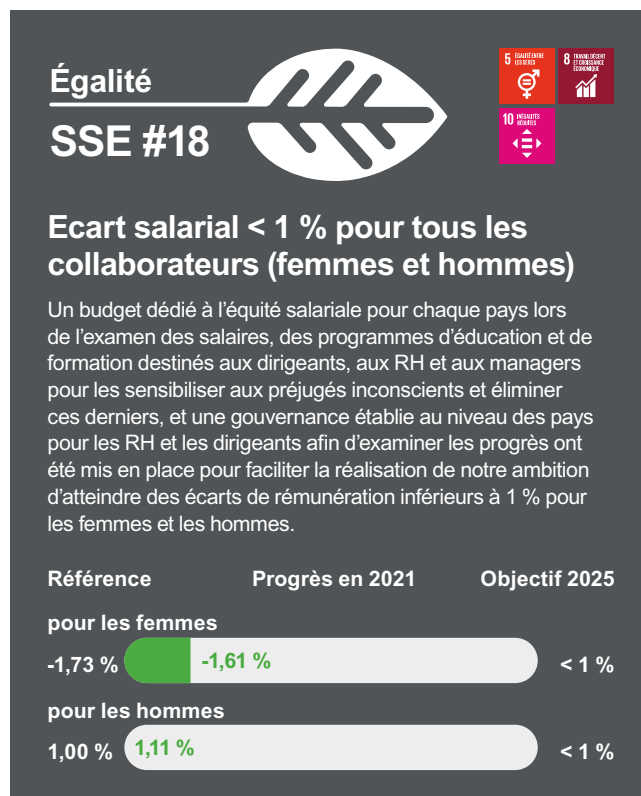
Les programmes et décisions de rémunération sont fonction des performances et des comportements individuels, des performances de l'entreprise et du positionnement concurrentiel sur le marché.

2.5.4.3.3 À travail égal, salaire égal

Chez Schneider Electric, les principes fondamentaux de l'égalité, de l'équité, de l'éthique et de la transparence sont pleinement intégrés dans nos valeurs. Grâce aux politiques et processus de rémunération, les collaborateurs sont rémunérés de manière juste et équitable pour l'ensemble des compétences qu'ils possèdent et de leurs contributions à la valeur en tant qu'impératif commercial. Au cours des cinq dernières années, des mesures proactives ont été prises, non seulement pour combler les écarts de rémunération existant entre les sexes, mais aussi pour empêcher la création de nouveaux écarts.

Afin d'assurer la responsabilité et la transparence, Schneider Electric procède à des examens trimestriels des écarts de rémunération et des actions dans ce domaine, tant au niveau national qu'au niveau mondial, en s'appuyant sur l'analyse des données RH, qui couvrent tous les facteurs clés du cycle de vie des collaborateurs, depuis l'embauche, l'évaluation des performances et l'ajustement des salaires jusqu'aux évolutions de carrière. En se concentrant sur cet écosystème d'équité salariale, Schneider Electric peut créer de manière proactive des offres pour les nouveaux collaborateurs et des promotions qui ne créent pas d'écarts de rémunération. Le cadre mondial d'équité salariale a été mis en œuvre dans tous les pays à la fin de 2020, couvrant 99,6 % de l'effectif total de Schneider Electric.

Compte tenu des progrès réalisés en matière d'équité salariale et pour accompagner notre philosophie d'inclusion, les enjeux de l'équité salariale vont au-delà des disparités entre femmes et hommes depuis 2021. L'ambition visant à atteindre et maintenir un écart de rémunération inférieur à 1 % d'ici 2025 pour les femmes et les hommes a été inclus dans les objectifs *Schneider Sustainability Essentials* 2021-2025. Notre référence fin 2020 s'établissait à -1,73 % pour les femmes et +1,00 % pour les hommes. Fin 2021, l'écart de rémunération était de -1,61 % pour les femmes et de 1,11 % pour les hommes, en bonne voie pour atteindre l'objectif. Veuillez noter que ces résultats seront différents des chiffres nationaux qui peuvent devoir être publiés en raison d'exigences légales.



2.5.4.3.4 Salaire décent

Conformément à sa Politique en matière de droits humains et à sa Charte de confiance, Schneider Electric estime que le fait d'obtenir un salaire décent est un droit humain fondamental et un facteur essentiel pour un travail décent. Schneider Electric s'engage à verser à ses collaborateurs les moins bien rémunérés au minimum le salaire de subsistance leur permettant de répondre aux besoins élémentaires de leur famille. Par besoins élémentaires, le Groupe entend la nourriture, le logement, l'hygiène, l'éducation, la santé et un revenu discrétionnaire pour un niveau de vie local donné.

En 2018, Schneider Electric a entamé une collaboration avec un conseiller indépendant, *Business for Social Responsibility* (BSR), afin de mettre en œuvre un engagement envers le salaire de subsistance. Schneider a lancé un processus global d'analyse des niveaux de rémunération et des pratiques en matière d'emploi par comparaison à des standards locaux de salaire de subsistance déterminés par BSR. En ce qui concerne l'année 2020, la crise de la COVID-19 a souligné encore plus fortement la nécessité d'un filet de sécurité pour garantir un niveau de revenu minimum aux collaborateurs. Compte tenu de la complexité de l'évaluation et de l'atténuation de l'impact macroéconomique de la crise, le Groupe n'a pas effectué d'analyse des écarts cette année. En 2021, l'analyse portait sur 63 pays atteignant 99 % de l'empreinte Schneider. Au 31 décembre, 99,99 % des employés concernés avaient reçu au moins un salaire décent. Lorsque des déficits ont été identifiés par rapport au salaire décent, des mesures correctives ont été prises pour s'assurer que tous les collaborateurs reçoivent un salaire décent et qu'aucun nouvel écart n'apparaisse. Outre le fait de garantir que tous les employés du périmètre sont payés au moins un salaire décent, Schneider continue de se conformer à toutes les réglementations fédérales, étatiques et locales applicables de salaire minimum.

À partir de 2021, le Groupe a réitéré son engagement à verser au moins un salaire décent à 100 % de ses collaborateurs, dans le cadre du programme *Schneider Sustainability Essentials*. Cet engagement sera audité chaque année avec l'aide d'un tiers indépendant. Schneider Electric continue également de faire partie des coalitions de grandes entreprises et est notamment devenu un mécène de l'objectif de travail décent dans le cadre du Pacte mondial des Nations Unies. Ces coalitions mondiales travaillent de concert pour mettre en œuvre des normes de salaire décent pour leur personnel et dans l'ensemble de leur écosystème.



2.5.4.3.5 Intéressement à court terme

Pour les collaborateurs, l'intéressement annuel à court terme est lié à la performance globale du Groupe et aux objectifs individuels. Il est conçu pour encourager et motiver les collaborateurs à concrétiser des ambitions collectives par le biais de la responsabilité et de la collaboration, en favorisant une meilleure performance collective et individuelle. Intégrant une importante composante de développement durable, les plans d'intéressement annuels à court terme applicables aux dirigeants du Groupe et aux 64 000 collaborateurs éligibles mettent l'accent sur ce qui compte pour Schneider Electric. Depuis 2011, les critères de performance en matière de développement durable sont intégrés dans les objectifs d'intéressement des dirigeants du Groupe. Ils sont directement liés aux objectifs du *Schneider Sustainability Impact* (SSI).

À partir de 2019, le poids des critères SSI est passé de 6 % à 20 % dans la partie collective de l'intéressement annuel à court terme, soulignant encore l'importance du développement durable dans le programme de Schneider Electric. En France, le SSI est également inclus depuis 2012 dans le plan d'intéressement des entités françaises, Schneider Electric Industries et Schneider Electric France. La réduction du niveau de gravité des accidents du travail est également prise en compte dans les plans d'intéressement de 24 autres entités françaises. Afin de promouvoir une culture commerciale d'excellence, dans laquelle les commerciaux se dépassent pour surprendre et séduire les clients, Schneider Electric offre à ses commerciaux des niveaux de rémunération différenciés pour améliorer la motivation et les résultats.

2.5.4.3.6 Intéressement à long terme

Le plan d'intéressement à long terme de Schneider Electric offre des opportunités d'actionnariat aux talents clés et aux fonctions critiques du Groupe, afin d'aligner leur rémunération sur les intérêts et l'expérience des actionnaires de Schneider Electric. Comme pour l'intéressement à court terme, une partie de la rémunération attribuée dans le cadre du plan d'intéressement à long terme est soumise à la réalisation des objectifs de développement durable. À partir de 2020, la performance à long terme en matière de développement durable est mesurée par le *Schneider Sustainability External & Relative Index* (SSERI), une combinaison d'indices externes couvrant une gamme d'indicateurs environnementaux, sociaux et de gouvernance plus larges et différents des critères SSI inclus dans le plan d'intéressement annuel. Pour en savoir plus sur le SSERI, veuillez-vous reporter au chapitre 3.2 "Rapport sur les rémunérations", page 311.

2.5.4.3.7 La reconnaissance, partie intégrante de l'ADN du Groupe

Chaque jour, les collaborateurs de Schneider Electric apportent des contributions importantes pour aider l'organisation à accomplir sa mission et à atteindre ses principaux résultats commerciaux. Le portail mondial de reconnaissance "*Step Up*" offre aux collaborateurs un moyen de reconnaître et de célébrer formellement les personnes qui incarnent et dépassent continuellement les valeurs fondamentales de l'entreprise. Schneider Electric crée une culture dans laquelle les collaborateurs reçoivent régulièrement du *feedback* et des conseils de leurs responsables et collègues, et où est encouragée la reconnaissance des petites et grandes réalisations en commençant par un simple "merci".

En 2021, Schneider Electric a fêté les cinq ans de réussite du programme "*Step Up*". Tout au long de l'année, la culture de la reconnaissance est restée forte, de nombreux collaborateurs continuant à utiliser la plateforme dédiée pour apprécier et reconnaître leurs collègues. En 2021, plus de 600 000 moments de reconnaissance ont été enregistrés, saluant les collaborateurs de Schneider Electric qui portent ses valeurs fondamentales dans le monde.

2.5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

2.5.4.4 Avantages sociaux

Les avantages offerts par l'entreprise représentent un engagement financier considérable de la part de Schneider Electric partout dans le monde. Schneider s'assure que tous les avantages sociaux sont conformes aux normes locales et internationales, ainsi qu'au marché. Considérant que les plans d'avantages sociaux peuvent varier significativement d'un pays à l'autre en raison des niveaux différents d'attribution d'avantages sociaux et des lois et réglementations fiscales et légales, la démarche de Schneider Electric relative aux avantages sociaux est principalement déterminée par pays et vise à offrir des avantages équitables sur tout le territoire d'un même pays.

2.5.4.4.1 Normes mondiales en matière d'avantages sociaux

Schneider Electric examine régulièrement le respect de ses politiques et principes mondiaux en matière d'avantages sociaux pour s'assurer que ses normes internationales inclusives en matière d'avantages sociaux sont appliquées à tous, partout dans le monde. Ces normes couvrent les frais médicaux, les congés familiaux et l'assurance-vie.

L'un des objectifs sous-jacents des avantages offerts par Schneider Electric consiste à veiller à ce que tous ses collaborateurs aient les moyens de gérer leur santé et leur bien-être de base et à fournir un niveau de sécurité adéquat aux collaborateurs et aux personnes dont ils ont la charge. La santé et le bien-être des collaborateurs sont au cœur des priorités stratégiques de Schneider Electric et contribuent à sa mission de développement durable. Le Groupe a pris l'engagement d'œuvrer pour que ses collaborateurs aient accès à un programme complet de bien-être sur le lieu de travail, qui se traduit par un double standard d'accès à des programmes de bien-être et à une couverture des frais médicaux (décrits dans le sous-paragraphe "Le bien-être, partie intégrante de l'ADN du Groupe", page 174). L'accès à un niveau inclusif et exhaustif de couverture des frais médicaux (consultations ambulatoires, hospitalisation, principaux risques sanitaires, maladies chroniques, maternité, frais médicaux des enfants) est défini par les réglementations locales et par les contrats de travail. Schneider Electric accompagne également ses collaborateurs en leur offrant des congés personnels à des étapes importantes de leur vie, et cette initiative est entièrement déployée dans 100 % des pays, comme indiqué ci-dessous. En outre, le Groupe s'engage à offrir une sécurité financière aux ayants droit d'un collaborateur, en cas de décès de ce dernier (une assurance vie équivalant à au moins un multiple d'un an de salaire est versée aux ayants droit).

Schneider Electric a réaffirmé et renforcé les normes définies ci-dessus en matière d'avantages pour tous ses collaborateurs dans le monde, pendant toute la durée de la crise. Cela incluait une extension de son congé pour soins d'une à deux semaines pour que les collaborateurs puissent s'occuper des personnes dont ils ont la charge souffrant de la COVID-19.

Politique mondiale en matière de congés familiaux

Dans le cadre de son rôle d'employeur attentif et responsable, Schneider Electric a lancé sa politique mondiale de congés familiaux ainsi que des congés pour soins en 2017. Avec sa politique mondiale de congé familial, leader du secteur, Schneider Electric soutient les employés en leur offrant du temps personnel lors des étapes critiques de la vie et donne à chacun les moyens de gérer leur vie personnelle et professionnelle afin qu'ils puissent être au mieux de leur forme. Bien que les pays du Groupe aient la possibilité de définir les critères d'éligibilité et des politiques dépendant des exigences légales et du marché, la politique du groupe, elle, établit un standard minimum mondial :

- Minimales globales : Congé parental payé à 100 % (parent principal – 12 semaines, parent secondaire – deux semaines) ;
- Congé pour soins (pour les parents malades/âgés – une semaine) ; et
- Congé pour décès (une semaine).

Tous les collaborateurs éligibles pour bénéficier des avantages ont accès à cette Politique mondiale.

2.5.4.4.2 Actionnariat salarié

Le Plan mondial d'actionnariat salarié (*WESOP*) est l'un des principaux programmes de rémunération annuels récurrents du Groupe. Il offre aux collaborateurs du monde entier l'opportunité de devenir actionnaires du Groupe à des conditions préférentielles.

Le *WESOP* est fortement ancré dans la culture du Groupe et représente un facteur de différenciation en termes de culture et de rémunération, avec un impact positif sur l'engagement, l'attraction et la fidélisation. Schneider Electric a considérablement développé et renforcé son offre au fil des ans afin de constituer un groupe pérenne d'actionnaires salariés qui reflète la diversité de la main-d'œuvre, de créer un fort sentiment d'appartenance et d'associer les collaborateurs à la performance du Groupe, en les incitant à agir en entrepreneurs. Dans cette optique, le *WESOP* a été intégré dans les engagements du Groupe en matière de développement durable dans sa feuille de route pour 2025 (SSE #19).

Dans les pays participants, les collaborateurs éligibles ont la possibilité de participer. Toutes les équipes pays éligibles collaborent pour déployer le *WESOP* et ont rendu son succès possible au fil des ans.

En 2021, le Groupe a réintroduit avec succès le *WESOP* dans 40 pays pour son 25^{ème} anniversaire, après son annulation, en 2020, en raison de la pandémie de la COVID-19, avec un taux de souscription de 59 %, en hausse par rapport à 2019 (50 %).

Au 31 décembre 2021, l'actionnariat salarié représentait 3,6 % du capital de Schneider Electric SE et 6,3 % des droits de vote. 77 % des actionnaires salariés du Groupe étaient basés en dehors de France : 13 % en Chine, 15 % en Inde et 10 % aux États-Unis. Ces chiffres incluent également l'actionnariat salarié résultant de l'intéressement à long terme.



Égalité

SSE #19



60 % de souscription à notre Plan annuel mondial d'actionnariat salarié (WESOP)

Schneider Electric s'engage à atteindre un niveau de souscription au WESOP de 60 % des collaborateurs éligibles d'ici 2025, car il représente un programme clé à l'appui des objectifs *Schneider Sustainability Essentials*. Le périmètre du plan d'actionnariat couvre 29 pays participants récurrents, parmi les 40 pays participants, qui représentent 91 % des effectifs éligibles.

Partant d'un taux de souscription de 53 % dans les pays récurrents en 2019, la participation au WESOP a atteint 60,5 %, réalisant son objectif à horizon 2025 quatre ans avant l'échéance. Le Groupe vise à maintenir un taux de souscription d'au moins 60 % dans les pays récurrents au cours des prochaines années.

Avec un taux de souscription supérieur à 80 %, l'Inde et la Chine ont surperformé, rejoignant les principaux pays contributeurs à l'augmentation de capital de 2021, et représentant à eux deux plus d'un quart de la souscription totale de 2021.

Référence	Progrès en 2021	Objectif 2025
53 %		61 % 60 %

2.5.5 Dialogue et relations sociales

2.5.5.1 Risques et opportunités

Le dialogue social et la liberté d'association doivent être considérés dans le contexte plus large de l'éthique et de la responsabilité. En tant qu'entreprise mondiale, Schneider Electric est convaincu que sa responsabilité va au-delà du respect des réglementations locales et internationales et s'attache à conduire ses activités de manière éthique, durable et responsable.

Le Groupe est en interaction constante avec l'ensemble de ses parties prenantes partout dans le monde : ses frontières s'élargissent, son environnement évolue de plus en plus vite, ses activités se globalisent et ses responsabilités s'accroissent.

Le défi consiste à gagner et à conserver la plus grande confiance de ses parties prenantes. Pour accompagner chaque collaborateur dans le cadre de cette approche, le Groupe estime qu'il est important de placer la responsabilité au cœur de son gouvernement d'entreprise.

Actuellement, le Groupe compte environ 135 000 collaborateurs dans le monde. Après avoir réalisé diverses acquisitions, le Groupe a réussi à intégrer cette diversité professionnelle et culturelle exceptionnelle.

2.5.5.2 Politique du Groupe

Schneider Electric considère la liberté d'association et la négociation collective comme des droits fondamentaux qui doivent être respectés partout et s'engage donc, dans sa Charte de confiance, à respecter la législation locale dans chacun des pays où il est implanté.

Dans sa Politique en matière de droits humains, Schneider confirme qu'il considère la liberté d'association comme la base d'un dialogue régulier entre l'entreprise et ses collaborateurs. À cette fin, Schneider respecte le droit individuel de ses collaborateurs de rejoindre, participer ou quitter librement des organisations syndicales pour faire valoir et défendre leurs intérêts. Par la suite, Schneider garantit que tout collaborateur qui le souhaite sera protégé contre toute mesure interne limitant sa liberté d'association, telle que la discrimination sous toutes ses formes, la perte de salaire ou le licenciement. Schneider reconnaît également l'importance du dialogue avec les représentants du personnel nommés librement, les organes de représentation des collaborateurs (tels que les comités d'entreprise ou les forums de salariés) ou les organisations (comme les syndicats), et soutient la négociation collective.

En outre, Schneider a rejoint l'initiative *Global Deal* en 2017. Le Groupe encourage le dialogue social pour favoriser un travail décent, des emplois de qualité, une productivité accrue et, par extension, une plus grande égalité et une croissance inclusive.

Chapitre 2 – Développement durable

2.5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

2.5.5.3 Gouvernance

Le dialogue social est géré par les responsables des ressources humaines avec les syndicats et les organes de représentation des salariés au niveau des pays, voire même au niveau transnational comme par exemple avec le Comité d'entreprise européen (CEE) qui couvre la majeure partie de l'Europe géographique. Le dialogue social est également pris en compte par le système de *reporting* social du Groupe, dans lequel les équipes locales des ressources humaines signalent chaque année la présence de syndicats, de comités d'entreprise et du Comité de santé et de sécurité.

En 2014, lors de la transformation de la forme juridique de sa société mère – Schneider Electric SA – en société européenne, Schneider Electric a négocié un accord avec les représentants du personnel des pays européens concernant la participation des collaborateurs de ces pays aux processus décisionnels de l'entreprise, réaffirmant ainsi son engagement en faveur du dialogue social au niveau international.

Chez Schneider Electric, les relations sociales reposent sur le respect et le dialogue. Dans cette optique, la direction et les représentants du personnel se réunissent régulièrement pour échanger leurs points de vue, négocier, signer des accords et s'assurer de leur mise en œuvre.

2.5.5.4 Comité d'entreprise européen (CEE)

Les modifications apportées en 2014 au Comité d'entreprise européen dans le cadre de la transformation de Schneider Electric SA en société européenne ont considérablement renforcé l'intensité et l'impact du dialogue social au niveau européen. Cette plateforme de dialogue européenne a permis à la direction de rendre le processus décisionnel plus efficace en donnant aux représentants du personnel l'opportunité d'être informés des décisions prises et de comprendre leur motivation, ainsi que de soumettre des propositions pour les compléter ou les améliorer.

La création de ce Comité a également encouragé l'émergence d'une identité forte, en associant différentes cultures et en partageant un même objectif d'amélioration de la situation sociale et économique au niveau européen au sein des entreprises du Groupe. Le Comité d'entreprise européen couvre la totalité des pays de l'Espace économique européen (et donc tous les états membres de l'Union européenne) et la Suisse, pour un effectif total supérieur à 43 000 collaborateurs.

En 2017, Schneider et *IndustriAll* Europe ont signé un accord novateur à l'échelle européenne dénommé Accord européen sur l'anticipation et le développement des compétences et de l'emploi dans le cadre de la stratégie de Schneider. Cet accord est une formidable opportunité pour créer une gouvernance des emplois et des compétences au sein de l'entreprise en anticipant l'impact et l'évolution de l'activité en fonction des tendances actuelles du marché et de l'ambition de l'entreprise. Il fixe des objectifs clairs pour améliorer l'employabilité des collaborateurs et enrichir les effectifs par un recrutement axé sur la diversité et la génération numérique, et il renforce le dialogue social constructif au niveau européen et local au sein de l'entreprise.

Depuis le début de la crise de la COVID-19, Schneider Electric n'a pas cessé de renforcer ses interactions avec ses collaborateurs et ses représentants afin de contribuer à créer un environnement de travail stimulant et de prendre des décisions visant à améliorer sa façon de travailler et à répondre à la nécessité de s'adapter à son environnement, tout cela allant de pair. Ainsi, un nouvel espace de discussion avec les membres du CEE a été mis en place pour proposer une amélioration collective du processus d'alerte.

La séance plénière virtuelle de juin a accueilli des présentations et des discussions sur la stratégie du Groupe avec des membres du Comité exécutif, notamment le Président-Directeur général de Schneider Electric.

2.5.5.5 Comité d'entreprise du Groupe, France

Schneider Electric est organisé en France à travers plus de 28 entités juridiques. Toutefois, avec une couverture de 80 % des collaborateurs, Schneider Electric Industries et Schneider Electric France SAS donnent le ton du dialogue social en France, principalement par le biais du comité d'entreprise du groupe.

En 2021, nous avons continué de limiter l'impact de la pandémie de la COVID-19 sur l'activité grâce à notre pratique éprouvée du dialogue social, comme les négociations sur l'accord concernant les horaires de travail flexibles.

Plusieurs conventions collectives ont été conclues en vue de préserver la résilience et de renforcer les performances de l'entreprise, tout en maintenant les investissements et l'employabilité de la main-d'œuvre.

Pour anticiper et gérer les conséquences de l'évolution de la stratégie de Schneider Electric au cours des trois prochaines années, un accord stratégique de planification de la main-d'œuvre a été négocié avec les syndicats. Chaque année, Schneider Electric discutera avec ses représentants du personnel de l'évolution des compétences et de la main-d'œuvre, et notamment de l'opportunité de renforcer son engagement en faveur des programmes d'apprentissage et d'autres activités disruptives.

2.5.5.6 Dialogue social aux États-Unis

Aux États-Unis et plus généralement en Amérique du Nord, des échanges réguliers ont lieu entre les collaborateurs syndiqués et non syndiqués sur des tendances et thèmes clés liés à leur emploi. Les responsables de l'entreprise rencontrent régulièrement, et tous les ans de façon formelle, les principaux dirigeants syndicaux internationaux pour les conseiller et discuter des problèmes de concurrence qui affectent l'activité de l'entreprise et garder une ligne de conduite en accord avec les stratégies et enjeux de l'entreprise. En 2021, des négociations ont eu lieu à la fois au niveau local et national, et ont abouti à la conclusion de contrats. Les responsables de l'entreprise ont poursuivi leur partenariat avec les représentants syndicaux pour discuter de la COVID-19 et s'assurer que des protocoles de sécurité étaient en place pour les collaborateurs, les clients et les fournisseurs. En novembre, des négociations avec les dirigeants syndicaux ont eu lieu au sujet de la "Politique de vaccination contre la COVID-19 aux États-Unis" de l'entreprise, conformément à la réglementation fédérale (*Executive Order 14042*).

2.5.5.7 Dialogue social au Mexique

Au Mexique, les dirigeants de Schneider Electric communiquent régulièrement avec les collaborateurs sur des thèmes liés à leur emploi ; ces échanges ont lieu sous différentes formes et notamment par le biais de grandes réunions et de discussions en petits groupes. Le Groupe est également en contact régulier avec les dirigeants et représentants syndicaux de quatre syndicats nationaux qui représentent les collaborateurs syndiqués. Schneider Electric les informe des enjeux internes et externes qui ont un impact sur les résultats de l'entreprise, écoute leurs préoccupations et recherche un alignement avec la stratégie et les enjeux du Groupe. Par ailleurs, Schneider et les syndicats examinent chaque année la convention collective. Le rôle essentiel du dialogue social s'est encore renforcé pendant la pandémie pour assurer une collaboration et des relations optimales entre Schneider et ses collaborateurs syndiqués. Chaque site peut mener des actions sociales en fonction des besoins locaux.

Depuis plus de dix ans, Schneider Electric Mexique est certifié chaque année par le CEMEFI (Centre mexicain de philanthropie) en tant qu'entreprise socialement responsable. Cette certification reconnaît les actions du Groupe en matière de relations sociales, d'éthique et de gouvernance, de droits humains, d'impact sur la communauté et de développement durable.

2.5.5.8 Dialogue social en Chine

Schneider Electric Chine compte plus de 30 entités juridiques et plus de 100 sites. En 2021, l'entreprise a encouragé un dialogue social actif avec les efforts conjoints du Groupe. La direction des Ressources humaines, en partenariat avec les syndicats, facilite le dialogue actif avec les représentants du personnel sur des sujets qui couvrent le cycle de vie professionnel :

- L'apprentissage sur mobile s'étend aussi bien aux employés de bureau qu'aux ouvriers des usines, tandis que la formation virtuelle et sur site combinée à l'apprentissage par l'action est déployée dans tous les programmes consacrés aux talents, garantissant ainsi la diversification en termes de génération et de genre. Le temps d'apprentissage moyen des collaborateurs a atteint 18 heures ;
- La direction est en permanence à l'écoute des collaborateurs grâce à une communication ouverte, une réflexion et des plans d'action. Les discussions en direct bimensuelles sur le bien-être ont attiré plus de 3 000 participants. Les sujets abordés couvrent la santé mentale, la gestion du stress, la parentalité, etc. ; et
- Les pratiques en matière de développement durable sont relayées au moyen de divers événements, comme la course *Zero Carbon Run*, afin de renforcer les connaissances sur la neutralité carbone et de sensibiliser aux engagements de l'entreprise.



2.5.5.9 Dialogue social en Inde

Schneider Electric Inde a une forte culture de dialogue social avec tous les collaborateurs, qu'ils soient syndiqués ou non. En 2021, Schneider Electric Inde a maintenu son engagement en faveur de relations industrielles équitables dans ses usines et les établissements associés.

Cette harmonie est due à un processus de négociation des conventions collectives éprouvé, qui associe les syndicats ou les comités des représentants du personnel. Dans certaines usines qui ne disposent pas de syndicats reconnus, ce processus de négociation est relayé par des collaborateurs élus à des comités tels que le comité du bien-être (comité d'entreprise). Il y a également un fort engagement auprès d'autres comités tels que ceux de la santé et la sécurité, de la cantine, du sport et des transports, y compris un comité spécial pour les collaboratrices et un comité de prévention du harcèlement sexuel (conforme à la gouvernance pour la prévention du harcèlement sexuel en conformité avec les lois locales), dûment représenté par des femmes, employées et externes à la société, spécialistes du sujet et possédant une formation de juriste. Ces comités constituent pour les collaborateurs une plateforme permettant d'informer la direction de leurs inquiétudes, de leurs griefs collectifs et des problèmes qu'ils rencontrent sur leur lieu de travail. Tous les programmes d'engagement des employés sont gérés par ces comités avec la participation active de chaque collaborateur.

Le processus de dialogue social inclut également des échanges mensuels avec les collaborateurs au niveau des usines, ainsi que des communications trimestrielles locales sur la performance, la stratégie et les défis de l'entreprise. Des sessions spéciales ont été organisées pour les familles des collaborateurs sur les procédures de sécurité au travail conformes aux normes internationales, ce qui a renforcé la confiance des collaborateurs et les a encouragés à reprendre le travail. Pour favoriser le bien-être mental et la positivité, l'entreprise s'est appuyée sur le programme d'assistance (Saathi) existant pour les collaborateurs et leurs familles, qui a évolué pour devenir un système de soutien majeur. Des médecins et des spécialistes expérimentés ont animé des sessions sur la sécurité et la santé mentale dans le cadre de la COVID-19. Les collaborateurs ont régulièrement été en contact avec des conseillers, ont lu des articles sur des sujets sanitaires pertinents et ont participé à des webinaires pour mieux renforcer leur santé. Ils ont participé régulièrement à des initiatives sociales et de protection de l'environnement, par le biais de plantations d'arbres à grande échelle dans les usines et sur des sites voisins. Des campagnes sur l'engagement et la collaboration virtuels, ainsi que des échanges avec les responsables dans des contextes formels et informels, ont également permis de créer un environnement sûr au niveau physique et psychologique pour les collaborateurs.

2.5.5.10 Dialogue social en Turquie

En 2021, l'entreprise a constaté que les politiques déployées en 2020 généraient des avantages considérables. Toutes les actions liées à la COVID-19 ont continué de faire l'objet d'un suivi numérique systématique par les équipes de la Santé, la Sécurité et l'Environnement et des Ressources humaines, et des informations mises à jour ont été régulièrement communiquées à tous les collaborateurs.

Cette année, Schneider Electric a réussi à renouveler sans aucun litige l'accord syndical qui couvre près de 650 salariés. Avec cet accord, le périmètre de l'assurance maladie privée a été étendu et non seulement les collaborateurs, mais aussi leurs familles, ont été pris en charge dans le cadre de la couverture. L'apprentissage numérique, qui est une priorité depuis de nombreuses années, a été davantage encouragé pendant cette période. Le projet *Digital Learning Corner* a été achevé afin que tous les ouvriers puissent accéder à l'apprentissage numérique, avec un large éventail de sujets disponibles, de l'offre de formation *Schneider Essentials* aux tendances de la technologie numérique, en passant par les systèmes de digitalisation *Lean*, et bien plus encore.

Malheureusement, 2020 a également été marquée par des feux de forêt qui ont ravagé la Turquie, en particulier dans la région de la mer Égée. Tous les collaborateurs de Schneider Electric se sont unis pour apporter un soutien à la région. Cette année, Schneider Electric soutient également le projet, lancé sous l'égide du Centre climatique de l'université Boğaziçi et des Réseaux de solutions pour le développement durable des Nations Unies (SDSN Turquie), qui vise à former des enseignants dans le cadre de la mobilisation pour le climat en Turquie. Cette initiative s'inscrit dans le cadre du projet "*Climate 2030: Special Education for Educators on Climate Change*" (Climat 2030 : formation spéciale pour les éducateurs sur le changement climatique) et vise à informer sur les concepts de base du changement climatique, ses fondements physiques, les dimensions d'atténuation et d'adaptation au changement climatique, ses processus internationaux et les actions durables pour le climat. Le pôle d'innovation d'Istanbul a commencé à coopérer avec certaines universités turques, ce qui a permis aux jeunes de découvrir les solutions numériques de gestion de l'énergie et les dernières technologies appliquées par l'entreprise afin d'élargir leur vision.

2.6 Notre impact social pour une transition juste



Dans cette section :

2.6.1 Offrir une vie meilleure grâce à l'accès à une électricité verte	190	2.6.3 Mobiliser les nouvelles générations avec la Fondation Schneider Electric	195
2.6.2 Nos investissements à fort impact social	193	2.6.4 Développer l'accès à l'éducation et à l'emploi partout dans le monde	200



« Les jeunes d'aujourd'hui sont avant-gardistes, créatifs et ils constituent l'un des groupes démographiques les plus importants. Ils sont déterminés à relever les plus grands défis de notre époque. Cependant, nombre d'entre eux n'ont pas accès à l'éducation pour libérer leur véritable potentiel. Schneider Electric a un rôle clé à jouer en soutenant tous les jeunes et en veillant à ce qu'ils acquièrent les compétences nécessaires pour construire leur avenir. »

Gilles Vermot Desroches, Senior Vice-Président Citoyenneté et Relations Institutionnelles

Contexte et ambitions

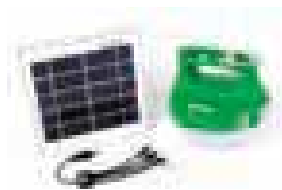
Schneider Electric a construit une démarche développement durable dès la fin des années 1990, avec la mise en place du baromètre *Schneider Sustainability Impact*, mesurant les objectifs et les progrès de l'entreprise chaque trimestre. Depuis, ces objectifs prennent en compte toutes les dimensions de la responsabilité (environnementale, sociale, territoriale et de gouvernance), impliquant toutes les parties prenantes du Groupe à l'échelle mondiale.

En 2021, Schneider Electric a été reconnu par *Corporate Knights* comme l'entreprise la plus durable parmi 5 000 entreprises analysées. Tout cela a incité le Groupe à aller de l'avant, à réfléchir au monde de demain en élaborant des scénarios, aussi bien dans les domaines de l'environnement que du climat, sans oublier les dimensions sociales et territoriales. Si la transition n'est pas inclusive et équitable, si elle n'implique pas les citoyens, si elle ne permet pas aux jeunes de construire leur avenir et de créer leur entreprise, elle ne pourra pas avoir lieu. La direction Citoyenneté de Schneider Electric, créée début 2021, incarne cette vision. La planète doit être sauvée, ses habitants aussi.

Quatre grandes lignes d'actions ont été définies. La première consiste à s'assurer que partout, à tout moment et auprès de tout le monde et dans toutes les situations, les partenaires économiques du Groupe respectent l'ensemble des droits humains, ceci passe par l'application des normes de travail décent et la création d'un

label social pour les produits du Groupe. La deuxième ligne d'action consiste à s'assurer que chacun, quelle que soit sa génération, soit accompagné dans la construction de son avenir. Schneider a toujours joué un rôle actif dans le développement économique des communautés dans lesquelles il est présent, en particulier lorsque les personnes n'ont que peu ou pas accès à l'électricité, par le biais d'offres de produits dédiés et d'investissements socialement responsables visant à exercer un impact. Cet objectif est conforme à la troisième ligne d'action, consacrée à la jeunesse. Il n'y a jamais eu autant de jeunes sur la planète, mais un grand nombre d'entre eux n'a pas accès à l'éducation. Or ce sont les jeunes qui apportent l'innovation. L'entreprise a un rôle à jouer pour les accompagner et faire en sorte qu'ils acquièrent les compétences qui leur permettront de construire leur avenir. La Fondation Schneider Electric a pour mission de leur apporter les moyens de le faire. Le premier moyen est la formation, domaine d'action historique de la Fondation. Elle a déjà permis à plus de 300 000 jeunes dans le monde de suivre une formation professionnelle dans les métiers de l'énergie. Ces métiers sont essentiels pour l'avenir dans un monde de plus en plus électrifié et numérisé, dans lequel l'accès à l'énergie n'est toujours pas assuré pour des millions de personnes. Enfin, la quatrième ligne d'action consiste à faire de la citoyenneté un engagement collectif pour construire l'avenir de manière dynamique, en apprenant et en échangeant autour de nombreuses initiatives.

Faits marquants en 2021



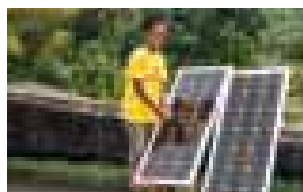
13 000 lampes solaires Mobiya distribuées au Bénin, Sénégal et Cameroun en partenariat avec l'ADEME.



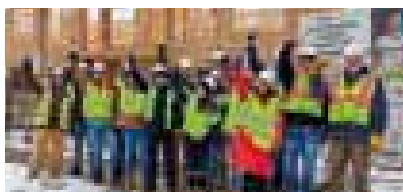
150 000 jeunes formés à la gestion de l'énergie grâce au partenariat entre l'UCEP au Bangladesh et la Fondation Schneider Electric.



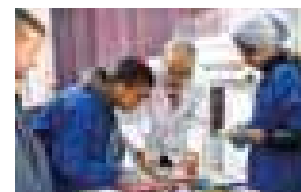
Partenaire de la Fondation Solar Impulse dans le cadre de son initiative *Efficient Solutions Label* pour identifier 1 000+ solutions contre le changement climatique.



150 000 personnes ont accès à l'électricité 24h / 24 dans 5 villes retirées du Tchad grâce au partenariat avec l'entreprise locale ZIZ Energy.



Plus de 9 500 jours de volontariat en 2021 grâce à une participation accrue des collaborateurs Schneider Electric.



Plus de 300 000 jeunes ont été formés aux métiers de l'énergie dans le cadre de partenariats avec la Fondation Schneider Electric.

Objectifs clés et résultats

Progrès réalisés sur les engagements en matière de développement durable pour 2021-2025

Schneider Sustainability Impact				
Engagements à long terme contribuant aux ODD	Programmes 2021-2025	Référence ⁽¹⁾	Progrès en 2021 ⁽²⁾	Objectif 2025
Égalité 	9. Apporter l'accès à une électricité verte pour 50 millions de personnes	30 M	+4,2 M	50 M
Générations 	11. Former des personnes à la gestion de l'énergie	281 737	328 359	1 M

Schneider Sustainability Essentials				
Engagements à long terme contribuant aux ODD	Programmes 2021-2025	Référence ⁽¹⁾	Progrès en 2021 ⁽²⁾	Objectif 2025
Local 	25. Augmenter le nombre de jours de volontariat depuis 2017	18 469	27 981	50 000

- (1) La performance 2020 sert de référence pour les programmes *Schneider Sustainability Impact* (SSI) et *Schneider Sustainability Essentials* (SSE).
 (2) Schneider Electric obtient chaque année une assurance « modérée » sur le progrès et la méthodologie de la part d'un vérificateur tiers indépendant pour l'ensemble des indicateurs SSI et SSE, conformément à la norme d'assurance ISAE 3000 (voir Rapport du vérificateur indépendant à la page 224). Veuillez vous référer à la page 206 pour la présentation méthodologique de chaque indicateur. La performance 2021 est également abordée plus en détail dans cette section.

Feuille de route à long terme

2030

Apporter l'accès à une électricité verte à 100 millions de personnes au total depuis le début du programme

2.6 Notre impact social pour une transition juste

2.6.1 Offrir une vie meilleure grâce à l'accès à une électricité verte

2.6.1.1 Risques et opportunités

Aujourd'hui, plus de deux milliards de personnes n'ont que peu ou pas accès à l'électricité, soit 25 % de la population mondiale.

Des progrès notables ont été réalisés concernant l'accès à l'énergie ces dernières années, le nombre de personnes vivant sans électricité passant d'un milliard en 2016 à 759 millions en 2019¹. Néanmoins, comme le souligne *SEforAll*², « l'accès à l'électricité progresse, mais pas pour tout le monde ».

En Afrique subsaharienne, des efforts complémentaires considérables doivent être déployés pour assurer un accès universel à l'énergie :

- Environ 600 millions de personnes en Afrique subsaharienne n'ont pas accès à l'électricité, soit plus d'un habitant sur deux ;
- Cette tendance augmente en raison de la pression démographique ;
- La pandémie de la COVID-19 a encore accentué les difficultés dans l'accès à l'électricité dans les zones les plus fragiles ; selon *SEforAll*, la pandémie pourrait augmenter de 100 millions la population sans accès à l'électricité en 2020 ;
- D'ici 2030, selon la trajectoire actuelle, 85 % de la population mondiale privée d'accès à l'électricité se trouvera en Afrique subsaharienne.

L'Asie-Pacifique se rapproche progressivement d'un accès universel à l'électricité grâce à des programmes ambitieux d'électrification hors réseau et d'extension du réseau :

- Entre 2000 et 2018, plus d'1,4 milliard de personnes ont obtenu un accès à l'électricité dans le monde, pour l'essentiel dans les pays en développement d'Asie ;
- Néanmoins, le réseau peut s'avérer peu fiable dans les zones reculées, où il doit être complété par des solutions de secours reposant sur l'énergie solaire ;
- Les besoins croissants d'équipements et appareils électriques à usage productif dans les zones rurales doivent être satisfaits par des solutions utilisant les énergies renouvelables.

En plus des 759 millions de personnes sans accès à l'électricité, on estime qu'un milliard de personnes ont accès à une électricité intermittente, peu fiable ou dangereuse.

L'aboutissement de l'Objectif de Développement Durable n° 7 des Nations Unies (ODD 7) qui vise l'accès à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable, doit être un objectif majeur, car l'absence d'accès à l'énergie affecte les plus pauvres : les trois quarts des personnes dépourvues d'énergie sont également pauvres de manière multidimensionnelle en termes de développement humain³.

L'accès à une électricité verte offre la chance d'une vie meilleure, car cela peut avoir des répercussions positives sur toutes les dimensions socio-économiques de l'individu ou de la communauté : moyens de subsistance, santé, éducation, sécurité et autonomisation des femmes, tout en luttant contre le changement climatique grâce au remplacement des sources d'énergie fossiles.

2.6.1.2 Politique du Groupe

Schneider Electric a lancé son programme Accès à l'énergie en 2009, fondé sur une approche unique associant trois dimensions qui s'enrichissent mutuellement :

- **Un programme formation et entrepreneuriat** destiné à renforcer les compétences dans les métiers de l'électricité et à soutenir les entrepreneurs de ce secteur, en particulier les femmes, afin de promouvoir un développement local durable et inclusif ;
- **Un business social et inclusif**, avec des produits et des solutions pour l'électrification rurale (collective et individuelle, comme des lampes solaires, des systèmes solaires domestiques pouvant inclure des composants Pay-As-You-Go, des systèmes solaires pour pompage de l'eau, les micro-réseaux, y compris des solutions conteneurisées prêtes à l'emploi, etc.), créant des emplois locaux dans la distribution, les services énergétiques, les industries électriques, etc. ;
- **Des fonds d'investissement à impact**, pour accompagner les économies locales dans l'accès à une énergie moderne et la réduction de la précarité énergétique.

L'objectif du business social Accès à l'énergie consiste à apporter une électricité propre aux populations des marchés émergents, car c'est à la fois un droit fondamental et un moyen de développement économique et social, grâce à une offre énergétique fiable, durable et à un coût abordable. Chez Schneider, nous appelons cela *Electricity for Life* et *Electricity for Livelihood*.

L'ambition du programme Accès à l'énergie est d'offrir un accès à l'électricité à 20 millions de personnes supplémentaires entre 2021 et 2025, et 70 millions d'ici 2030. Cela viendra s'ajouter aux 30 millions de personnes qui ont bénéficié des solutions d'accès à l'énergie de Schneider entre 2009 et fin 2020.

Les fonds d'investissement à impact contribueront à ces objectifs, dans la mesure où les sociétés bénéficiant de leurs investissements contribueront à la mission de fournir un accès à une électricité verte. Plus largement, la vision de Schneider Electric en matière d'investissement à impact, est de financer des initiatives à fort impact social, telles que des offres énergétiques et des services numériques qui permettent à toutes les générations de contribuer à un avenir meilleur.

2.6.1.3 Activités économiques et sociales pour l'Accès à l'énergie

Schneider Electric développe une offre de produits et solutions pour répondre aussi bien aux besoins individuels que collectifs, de la lampe portable à la micro-centrale décentralisée, en passant par le système solaire domestique, le système de pompage de l'eau et à l'éclairage de rue. Ces offres permettent de soutenir une activité économique et sociale durable mais aussi d'inclure et d'impliquer les populations locales dans la réalisation de leurs projets.

2.6.1.3.1 Gouvernance

Une nouvelle gouvernance de l'activité Accès à l'énergie a été mise en place en 2021. Elle est placée sous la responsabilité du Vice-président de l'activité Accès à l'énergie, sous la supervision du Senior Vice-président Développement durable. Un comité consultatif spécifique a été mis en place, composé du Directeur général Stratégie et Développement durable, du Directeur général Gestion de l'énergie, du Directeur général Opérations internationales, ainsi que du Senior Vice-Président Développement durable et du Vice-président de l'activité Accès à l'énergie, rejoints, une fois par an,

1 Source : rapport *Tracking SDG 7: The Energy Progress*, établi conjointement par l'Agence internationale de l'énergie (IEA), l'Agence internationale des énergies renouvelables (IRENA), la Division de la statistique des Nations Unies (UNSD), la Banque mondiale et l'Organisation mondiale de la santé (OMS).

2 *Sustainable Energy for All (SEforALL)* est une organisation internationale qui travaille en partenariat avec les Nations Unies et dirigeants des pouvoirs publics, du secteur privé, d'institutions financières, d'organisations de la société civile et d'organismes philanthropiques afin d'accélérer la réalisation de l'Objectif de Développement Durable n° 7 (ODD7 : garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable d'ici 2030) conformément à l'Accord de Paris sur le climat.

3 Selon l'indice global de la pauvreté multidimensionnelle.

par le Président-Directeur général. Cette question a en outre été l'un des sujets examinés en 2021 par le Comité des parties prenantes de Schneider Electric.

2.6.1.3.2 *Electricity for Life*

Les actions en faveur de *Electricity for Life* se concentrent sur l'accès à l'électricité verte des ménages et des petites entreprises hors réseau, ainsi que du secteur humanitaire. Près de 800 millions de personnes vivent dans des zones non raccordées au réseau, et l'on dénombre en outre au moins 80 millions de personnes déplacées de force dans le monde. Ces personnes ont besoin d'un accès à l'énergie pour répondre aux besoins essentiels de leur foyer (éclairage, cuisine, lien social, éducation, etc.).

Qu'elles soient dues au contexte géopolitique, à des catastrophes naturelles ou au changement climatique, les situations d'urgence sont de plus en plus fréquentes, dans un monde de plus en plus incertain. Avec près de 80 millions de personnes déplacées de force en 2019, le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (UNHCR) fait le constat qu'un nombre sans précédent de personnes sont déracinées en raison de la guerre, la violence ou les persécutions à travers le monde. L'ONG Oxfam estime que 23,5 millions de personnes ont été contraintes de quitter leur domicile en 2016 en raison de catastrophes naturelles extrêmes. Depuis 2016, Schneider Electric s'engage à offrir des solutions d'accès à l'énergie dans les situations d'urgence, et travaille en étroite collaboration avec l'UNHCR pour trouver des solutions adaptées aux besoins spécifiques des réfugiés et des personnes déplacées. En 2018, Schneider et l'UNHCR ont signé un protocole d'accord pour sceller leur engagement concernant le déploiement de lampes Mobyia dans les camps de réfugiés sur une période de trois ans. Cet accord a été prolongé à l'année 2022. Schneider a ainsi fourni des systèmes et des services énergétiques modernes dans des camps de réfugiés du monde entier. La gamme des systèmes et services déployés comprend notamment les lampes Mobyia, des micro-réseaux (y compris via une connexion à la plateforme EcoStruxure™ for Energy Access), des compteurs de prépaiement, de l'éclairage public solaire et des formations aux métiers de l'électricité.

2.6.1.3.3 *Electricity for Livelihood*

Les actions en faveur de *Electricity for Livelihood* se concentrent sur l'accès à l'électricité verte des ménages et des petites entreprises connectées à un réseau non fiable, ainsi que des entreprises productives. Environ un milliard de personnes dépendent d'un réseau intermittent ou peu fiable, et ont besoin de disposer d'une énergie de qualité grâce à des équipements solaires de secours. Les micro-entreprises et micro-industries des zones rurales ont besoin d'équipements permettant de produire et stocker l'énergie solaire, par exemple dans l'agriculture, où les systèmes solaires peuvent alimenter les activités de pompage et de traitement de l'eau. *Electricity for Livelihood* apporte la preuve que l'énergie est un moteur du développement économique et de réduction de la pauvreté.

L'électricité peut réellement changer la donne pour les agriculteurs et assurer la sécurité alimentaire grâce à l'irrigation, au stockage et à la transformation des aliments, ou à la connexion au marché afin de garantir de meilleurs prix, tout en permettant aux individus d'être les acteurs de leur propre transformation.

En Inde, l'initiative *Electricity for Livelihood* de Schneider transforme la vie des agriculteurs, en particulier des femmes, grâce à la solution innovante Villaya Agri-business. Ce projet promeut des activités de subsistance durables pour l'agriculture, les agro-entreprises, l'agroalimentaire, l'élevage, l'artisanat, ainsi que pour d'autres micro-entreprises.

L'accès à une électricité durable et fiable est également une condition préalable à la mise en place de services de santé efficaces, en particulier dans la lutte contre les pandémies telles que la COVID-19. La fourniture d'une énergie moderne aux infrastructures locales contribue également au rétablissement socio-économique grâce à une meilleure santé et une capacité de travail accrue, tout en renforçant l'attrait des zones rurales.

Au Nigeria, le service d'isolement des patients atteints de la COVID-19 de l'hôpital général d'Eleme, dans l'État de Rivers, avait besoin d'un système fiable pour fournir une alimentation électrique ininterrompue à ses équipements médicaux. Schneider Electric a fourni un mini-réseau solaire ainsi qu'un équipement de stockage.



Égalité
SSI #9



Apporter l'accès à une électricité verte pour 50 millions de personnes

Schneider Electric équipe cinq villes éloignées de micro-réseaux solaires hybrides au Tchad, en fournissant la distribution électrique et un logiciel de surveillance. Ces cinq sites sont actuellement connectés au réseau, mais avec seulement deux heures d'alimentation par jour en moyenne, et une priorité accordée aux centres de production, les foyers n'étant pas desservis. Grâce à ce projet, l'hybridation et les batteries permettront de fournir de l'énergie 24h/24 aux 150 000 habitants concernés.

Référence	Progrès en 2021	Objectif 2025
30 M	+4.2 M	50 M

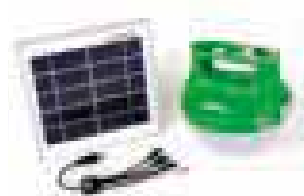
Chapitre 2 – Développement durable

2.6 Notre impact social pour une transition juste

Une gamme complète de produits et solutions pour fournir de l'électricité verte

Mobiya

Solution portable, robuste et abordable pour l'éclairage individuel et la recharge de téléphone portable



Trois produits

Mobiya Original : lampe LED portable solaire avec chargeur avec 48 heures d'autonomie

Mobiya Lite : lampe LED portable solaire plus petite avec chargeur

Mobiya Front : lampe frontale

Cas : Schneider Electric, sa Fondation et l'ADEME, l'Agence française pour la transition écologique, s'associent pour fournir 45 000 lampes solaires aux femmes vulnérables en Afrique.

Objectif : distribuer des lampes solaires aux femmes entrepreneurs pour prolonger les heures de travail, ainsi qu'aux femmes et familles défavorisées afin de bénéficier d'un éclairage pour les activités domestiques nocturnes et de limiter l'utilisation de lampes à pétrole.

Solution : Mobiya Original. Une étude d'impact sera menée pour mesurer les bénéfices des solutions dans les cinq pays africains du projet : Kenya, Nigeria, Cameroun, Bénin et Sénégal.

Homaya

Électrification domestique pour un accès à une énergie de qualité, abordable et sans interruption



Trois produits

Homaya Family : système solaire domestique avec un panneau solaire et des lampes

Homaya Family PAYG : système solaire domestique avec un panneau solaire, des lampes et un composant *Pay-As-You-Go*, compatible avec toute plateforme mobile de paiement

Homaya Hybrid : système domestique AC et DC, solaire et réseau

Cas : plus de 300 000 personnes vivant dans des zones rurales et reculées du Cambodge ont accès à une électricité propre et fiable grâce aux systèmes solaires domestiques de Schneider Electric, fournis dans le cadre du programme d'électrification rurale financé par le gouvernement.

Objectif : fournir un accès à l'énergie pour les besoins domestiques de base, l'éclairage, la recharge de téléphones mobiles et les cuiseurs à riz.

Solution : Homaya Family et d'autres systèmes solaires domestiques personnalisés.

Villaya

Solutions d'électrification collective pour les sites isolés, soit 100 % solaire, soit 100 % hybride



Six solutions

Villaya Community : micro-centrale solaire ou hybride pour électrifier les communautés rurales

Villaya Agri-Business : micro-centrale solaire pour fournir électricité et/ou eau chaude à l'agriculture

Villaya Emergency : solution conteneurisée solaire ou hybride pour fournir de l'électricité en situation d'urgence

Villaya Water : système solaire pour pompage de l'eau

Villaya Lighting : éclairage solaire de rue

Villaya recharge : station de recharge USB avec EcoStruxure™ for Energy Access, plateforme abordable, flexible et ouverte avec analyse des données pour améliorer rentabilité et efficacité du micro-réseau.

Cas : Schneider Electric et l'ONG Entrepreneur du Monde ont lancé un projet visant à fournir une alimentation électrique fiable pour le stockage des oignons au Sénégal.

Objectif : Développer un système de refroidissement de faible coût pour les bâtiments de stockage réfrigérés afin de conserver les oignons pendant plusieurs mois. Au Sénégal, 30 à 60 % de la production d'oignons pourrit par manque de stockage approprié.

Solution : Villaya Community 25kW avec des batteries sodium-nickel et le logiciel Villaya *Edge Control* afin d'assurer un système de refroidissement de l'alimentation électrique fiable et des revenus.

Didactique

Outils éducatifs pour la formation professionnelle et l'enseignement supérieur

Offre

Maquettes pédagogiques pour électriciens, installateurs, gestionnaires d'installation, entrepreneurs, formateurs à la gestion de la haute et basse tension, à la distribution électrique, à la gestion des bâtiments, à la gestion globale de l'énergie et à la gestion des procédés et des machines.

Cas : Schneider Electric et l'ONG De La Salle Solidarieta Internazionale ONLUS unissent leurs forces au Tchad pour apporter aux communautés locales les compétences nécessaires en gestion de l'énergie.

Objectif : Former 250 étudiants par an dans les domaines de la distribution électrique, du contrôle industriel et des énergies renouvelables grâce à une expérience pratique.

Solution : Maquettes pédagogiques pour équiper les laboratoires électriques de N'Djaména et Kélo, au Tchad.

2.6.2 Nos investissements à fort impact social

Pionnier dans le domaine des investisseurs sociaux d'entreprise, Schneider Electric réalise des investissements à impact depuis 2009 :

- 2009 – Lancement du fonds Schneider Electric *Energy Access* (SEEA)
- 2011 – Investissement dans le *Livelihoods Carbon Fund #1*
- 2015 – Lancement du fonds *Energy Access Ventures* (EAV)
- 2017 – Investissement dans le *Livelihoods Carbon Fund #2*
- 2020 – Lancement du fonds Schneider Electric *Energy Access Asia* (SEEA)
- 2021 – Investissement dans le *Livelihoods Carbon Fund #3*

Les activités d'investissement à impact de Schneider Electric catalysent et facilitent de multiples synergies avec différentes parties prenantes (Fondation Schneider Electric, collaborateurs, institutions financières de développement, ONG, entreprises sociales, investisseurs à impact, sociétés de gestion d'actifs) pour tirer parti des compétences de Schneider Electric en vue de promouvoir une transition équitable et inclusive.

2.6.2.1 Risques et opportunités

La stratégie d'investissement à impact de Schneider Electric vise à répondre aux besoins fondamentaux des communautés et minorités défavorisées dans le monde entier.

En investissant et en soutenant des entreprises à fort impact social et environnemental, Schneider Electric contribue à combler la fracture énergétique, en aidant les économies locales à accéder aux énergies vertes et à réduire la précarité énergétique. Elle favorise également l'inclusion numérique et financière et la transition vers un monde décarboné.

2.6.2.2 Politique du Groupe

L'objectif des investissements à impact de Schneider Electric consiste à générer un impact social fort tout en protégeant les actifs gérés. En conséquence, le Groupe a adopté des règles de gestion strictes, telles que :

- Toujours investir en partenariat avec des acteurs reconnus ;
- Ne jamais prendre de participation majoritaire ;
- Toujours apporter un accompagnement efficace à l'entreprise soutenue (aide à la création du *business plan*, conseils techniques, etc.) pour permettre le plus grand impact social tout en minimisant les risques ;
- S'assurer que les pratiques et règles commerciales éthiques sont respectées.

2.6.2.3 Gouvernance

Chaque véhicule d'investissement possède sa propre structure de gouvernance, généralement composée d'au moins deux organes.

Le premier est un Conseil d'administration ou un Conseil de surveillance chargé de veiller au respect de toutes les exigences légales et règles éthiques. Dans la plupart des cas, les investisseurs sont représentés au sein de ce Conseil.

Le second est un Comité de gestion qui peut être totalement indépendant ou composé d'investisseurs, selon la structure juridique. Tous les membres du Comité de gestion apportent des compétences et connaissances spécifiques pour évaluer les décisions d'investissement. Dans certains cas, ils peuvent également recourir à des experts externes. Ils sont chargés de veiller au respect des politiques internes et sont régulièrement informés de la performance des investissements, tant en termes d'impact que de résultats financiers.

Dans certains cas, un véhicule d'investissement peut également s'appuyer sur un Comité consultatif ou un Comité stratégique pour la mise en place et la gestion des stratégies et politiques d'investissement.

Tous les véhicules d'investissement font l'objet d'une supervision par des auditeurs indépendants.

2.6.2.4 Lutter contre la précarité énergétique en Europe avec le fonds Schneider Electric *Energy Access* (SEEA)

En juillet 2009, Schneider Electric a créé une structure d'investissement à impact social sous la forme d'une SAS à capital variable, Schneider Electric *Energy Access* (SEEA), agréée entreprise solidaire d'utilité sociale (certification ESUS) et ouverte à l'épargne des collaborateurs français par le biais du Plan d'épargne salariale du Groupe (fonds Schneider Énergie Solidaire).

Avec une équipe Schneider dédiée à la gestion et basée à Rueil-Malmaison, le fonds SEEA investit principalement en fonds propres et quasi-fonds propres dans des *start-up* qui :

- Luttent contre la précarité énergétique en favorisant des solutions efficaces et abordables en matière de logement et d'efficacité énergétique :
 - Six sociétés investies pour un total de 2,3 millions d'euros (Foncière Chênelet, Foncière du Possible, LVD Énergie/HomeBlok, SOLIHA BLI, DORéMI, Réseau Éco-Habitat) ;
- Favorisent l'inclusion numérique et financière :
 - Deux sociétés investies pour un total de 644 000 euros (Sunfunder, SIDI) ;
- Fournissent un accès à une énergie propre et durable à un coût abordable :
 - Deux sociétés investies pour un total de 940 000 euros (Okra Solar, Amped Innovation) ;
- Favorisent la création d'emplois et la génération de revenus :
 - Trois sociétés investies pour un total de 400 000 euros (Bretagne Ateliers, IncubEthic, Envie Rhône-Alpes).

SEEA a investi dans 21 sociétés et a revendu huit de ses participations. En décembre 2021, SEEA compte 13 sociétés dans son portefeuille : dix en France, deux en Afrique subsaharienne et une en Asie du Sud-Est, et gère les montants suivants :

- 3 000 000 d'euros de capital investi par Schneider Electric ;
- 3 200 000 euros investis par Schneider Énergie Sicav Solidaire (dont 500 000 euros de capital), Sicav gérant l'épargne salariale solidaire des collaborateurs de Schneider Electric en France ;
- 200 000 euros de capital investi par Phitrust Impact Investors ;
- 500 000 euros de capital investi par la Mutuelle d'Entreprises Schneider Electric (MESE).

Le fonds SEEA associe différentes parties prenantes, en proposant aux collaborateurs de Schneider Electric et à ses partenaires économiques, au niveau mondial, de prendre une part active dans cet engagement. Fin août 2021, 6 576 collaborateurs du Groupe en France (présents ou anciens) ont exprimé leur intérêt pour le fonds Schneider Énergie Sicav Solidaire, en investissant 57 millions d'euros.



2.6 Notre impact social pour une transition juste

2.6.2.5 Apporter l'accès à l'énergie verte en Afrique grâce au fonds à impact *Energy Access Ventures (EAV)*

Schneider Electric a lancé et accompagne *Energy Access Ventures (EAV)*, qui gère 75 millions d'euros à investir dans des entreprises transformant les communautés en Afrique et stimulant le développement économique grâce à des solutions d'accès à l'énergie. Ce fonds est cofinancé par Schneider, le groupe CDC (pour le compte du *UK Department for International Development, DFID*), la Banque européenne d'investissement, la FMO (Banque de développement des Pays-Bas), FISEA-PROPARCO, OFID et AFD- FFEM.

Fin 2021, EAV a investi dans 15 sociétés et a vendu l'une de ses participations. EAV entre maintenant dans sa septième année et son équipe de direction indépendante, basée à Nairobi (Kenya), se concentre sur la création de valeur dans le portefeuille, les investissements de suivi et la gestion des événements de liquidité.

EAV investit principalement en fonds propres et quasi-fonds propres dans des *start-up* qui :

- Fournissent un accès à des solutions d'énergie propre et durable à un coût abordable :
 - Cinq sociétés investies pour un total de 15,1 millions d'euros (Zola Electric en Tanzanie, PEGAfrica au Ghana, Nuru en République démocratique du Congo, Zonful Solar Energy au Zimbabwe et ZIZ Energy au Tchad) ;
- Fournissent un accès à des énergies propres à usage productif :
 - Six sociétés investies pour un total de 22,2 millions d'euros (ManoCap Energy au Ghana, Candi Solar en Afrique du Sud, SolarX au Mali et PayGo Energy, SunCulture et *InspiraFarms* au Kenya) ;
- Favorisent l'inclusion numérique et financière :
 - Trois sociétés investies pour un total de 8,9 millions d'euros (Mawingu, Solarise Africa et Palgo au Kenya).

2.6.2.6 Apporter l'accès à l'énergie verte en Asie du Sud et Sud-Est avec *Schneider Electric Energy Access Asia (SEEA)*

Ces dernières années, les taux d'électrification ont progressé en Asie sous l'effet de politiques publiques solides en faveur de l'électrification à l'échelle nationale. Les pays asiatiques approchant désormais d'un accès universel à l'électricité, l'accent se porte sur l'intégration des énergies renouvelables dans le *mix* énergétique. Cependant, à l'échelle locale, il existe encore un nombre considérable de zones rurales dépourvues d'accès à l'électricité. Même lorsque l'accès existe, l'approvisionnement en électricité n'est souvent pas fiable car les réseaux électriques sont confrontés à des problèmes de charge et de connectivité.

En 2018, au vu des écarts à combler et des opportunités qui existent dans cette région, Schneider Electric a conçu le véhicule d'investissement à impact *SEEA* pour aider la région à progresser vers l'atteinte de l'ODD 7, "une énergie propre à un coût abordable". Cette vision a convaincu trois autres investisseurs de rejoindre l'initiative et *SEEA* a été officiellement créé en décembre 2019 avec quatre partenaires fondateurs investissant 20,9 millions d'euros : Schneider Electric Industries SAS (SEI SAS), la *European Development Finance institution Management Company (EDFI MC)*, le *Norwegian Investment Fund for Developing Countries (Norfund)* et Amundi Finance et Solidarité (Amundi).

Avec une équipe Schneider dédiée et basée à Singapour, *SEEA* investit principalement en fonds propres dans des *start-up* œuvrant pour améliorer la qualité de vie et dynamiser le développement économique en Asie, grâce à l'accès à une énergie propre et durable à un coût abordable. *SEEA* poursuit un double objectif :

- 1 Élargir l'accès à une énergie fiable à un coût abordable, principalement parmi les communautés défavorisées où l'accès à l'énergie au dernier kilomètre n'est pas, ou peu, disponible. *SEEA* vise à créer un impact social pour ces communautés rurales notamment en tirant parti de l'utilisation productive de l'énergie.
- 2 Accélérer la transition des économies vers des sources d'énergie propre et renouvelable et augmenter la part des énergies renouvelables dans la consommation totale d'énergie. Cet objectif peut notamment être atteint en investissant dans des sociétés qui développent des actifs d'énergie renouvelable.

En décembre 2021, *SEEA* a investi dans quatre *start-up* pour un total de 2,5 millions d'euros. Deux entreprises contribuent à l'objectif 1, toutes deux opérant en Inde : Frontier Markets et Oorja Development Solutions, et deux entreprises contribuent à l'objectif 2, Freyr Energy et Xurya, opérant en Inde et en Indonésie respectivement.



Inde : un agriculteur irrigue ses cultures en utilisant l'eau d'une pompe à énergie solaire exploitée par Oorja dans le district de Bahraich, Uttar Pradesh.

© Oorja Development Solutions India Private Limited

2.6.2.7 Contribuer à décarboner le monde avec les fonds *Livelihoods*

Schneider Electric est membre fondateur du fonds Carbone *Livelihoods*, premier fonds de compensation carbone durable à fort impact social créé en 2011, géré par une équipe indépendante basée à Paris. En 2021, Schneider Electric a investi 25 millions d'euros dans le fonds Carbone *Livelihoods* #3, en complément aux dix millions d'euros investis dans les fonds Carbone *Livelihoods* #1 et #2 (cinq millions d'euros chacun).

Au total, 250 millions d'euros, investis par des sociétés privées et des investisseurs, sont consacrés à l'investissement dans des *clusters* de compensation carbone à fort potentiel afin de générer un impact positif pour les personnes et la planète. À la fin de l'année 2021, trois millions de tonnes de CO₂ ont pu être évitées ou séquestrées et 1,5 million de personnes ont été positivement impactées.

Les fonds *Livelihoods* soutiennent trois types de projets : la reforestation, les pratiques agroforestières et agricoles et l'énergie rurale (fourneaux améliorés).

Les fonds Carbone *Livelihoods* #1 et #2 ont contribué à trois projets de reboisement de mangroves au Sénégal, en Inde et en Indonésie. Ces projets ont permis l'amélioration des conditions de vie des communautés locales grâce à la restauration des écosystèmes (poissons, crabes, etc.). En outre, ces mangroves ont permis de protéger efficacement les villages et les cultures lors des dernières tornades qui ont frappé récemment l'Asie.

Les projets *Livelihoods* consacrés à l'agroforesterie permettent aux communautés agricoles d'augmenter leurs revenus grâce à l'amélioration des conditions pour différentes cultures de rente, telles que le café ou le cacao, et la plantation d'arbres fruitiers tels que les manguiers. Les fonds *Livelihoods* contribuent également à la création de nouvelles activités en aval, comme la transformation et la commercialisation des produits alimentaires.

Les projets énergétiques dans les zones rurales contribuent fortement à l'amélioration de la vie des femmes en leur permettant de créer des emplois grâce à la fabrication et à la distribution de fours améliorés. Les crédits carbone du projet Hifadi au Kenya, soutenu par Schneider Electric, sont utilisés pour compenser toutes les émissions carbone, générées par le Schneider Electric Marathon de Paris ; la course est neutre carbone depuis 2019.

Tous ces projets font partie intégrante de l'engagement pour le climat de Schneider Electric, garantissant ainsi que le volet compensation exerce un effet réel sur le climat mais aussi sur le développement social.



Sénégal : le plus grand programme de restauration de mangrove au monde – Pêche artisanale

© Hellio & Van Ingen/Livelihoods Funds

2.6.3 Mobiliser les nouvelles générations avec la Fondation Schneider Electric

2.6.3.1 Risques et opportunités

Les jeunes d'aujourd'hui sont avant-gardistes, créatifs et constituent l'un des groupes démographiques les plus importants. Pour se construire une vie en accord avec leurs rêves et leurs aspirations, ils ont besoin d'être accompagnés.

Les nouveaux défis sociaux et environnementaux ont affaibli la cohésion sociale et entravent parfois les opportunités des jeunes. Ils seront la première génération à ressentir l'impact du changement climatique et de la crise économique, et la dernière génération pouvant faire quelque chose pour y remédier. La formation et l'autonomisation des jeunes leur permettent de définir activement leur avenir et de trouver leur place dans un monde complexe en évolution rapide.

2.6.3.2 Politique du Groupe

Dans un monde où les défis écologiques et sociaux sont de plus en plus nombreux et urgents, la Fondation Schneider Electric, sous l'égide de la Fondation de France, soutient des initiatives innovantes et tournées vers l'avenir pour donner aux jeunes l'énergie dont ils ont besoin pour réussir.

Avec optimisme, la Fondation se fixe comme objectif de contribuer à une société plus équitable, plus décarbonée, qui fait confiance aux nouvelles générations pour transformer le monde.

2.6.3.3 Gouvernance

2.6.3.3.1 La contribution de la Fondation aux Objectifs de Développement Durable (ODD)

Depuis plus de 20 ans, la Fondation Schneider Electric déploie les activités philanthropiques du Groupe en cohérence avec ses missions de développement durable. Elle contribue directement à la réalisation des ODD des Nations Unies, et plus particulièrement les ODD 1, 4, 7, 8, 10, 11, 13 et 17.

En 2021, il y a eu plus de 100 projets, 46 817 jeunes soutenus, grâce à 9 512 jours de volontariat. Dotée chaque année d'un budget de quatre millions d'euros, la Fondation Schneider Electric apporte sa contribution aux partenariats soutenus également à hauteur de plus de 15 millions d'euros par les entités de Schneider Electric et les collaborateurs également impliqués. Au total, ce sont donc plus de 19,5 millions d'euros qui sont ainsi investis au profit des communautés locales partout dans le monde.

2.6.3.3.2 Une fondation sous l'égide de la Fondation de France

La Fondation de France est une organisation à but non lucratif qui, depuis sa création en 1969, est le trait d'union entre donateurs, fondateurs et structures de terrain pour soutenir et accompagner des projets dans tous les domaines d'intérêt général. Elle accompagne, sous son égide, d'autres Fondations (916 en 2021), dont le fonctionnement est régi de manière distincte de la Fondation de France, mais qui font juridiquement partie d'elle. Elle est chargée de s'assurer que leurs actions sont conformes à ses statuts et au cadre légal en vigueur applicable aux actions de mécénat. Le Comité exécutif de la Fondation Schneider définit les grandes lignes de ses actions ainsi que les projets qu'elle soutient. Ses décisions sont notifiées à la Fondation de France, qui en vérifie la conformité et les met en œuvre.

Chapitre 2 – Développement durable

2.6 Notre impact social pour une transition juste

2.6.3.3.3 Une organisation conjuguant expertises internes et externes

Depuis 2019, la composition du Comité exécutif de la Fondation Schneider Electric est la suivante :

- Président : Jean-Pascal Tricoire
- Membres : Monique Barbut (experte extérieure), Agnès Bouffard (représentante du personnel, Schneider Electric), Bénédicte Faivre-Tavignot (experte extérieure), Christel Heydemann (Schneider Electric), Yoann Kassi-Vivier (expert extérieur), David Lechat (représentant du personnel, Schneider Electric), Pierre-François Mourier (expert extérieur), Philippe Pelletier (expert extérieur), Luc Rémont (Schneider Electric).

Ses missions sont les suivantes :

- Définir les orientations stratégiques de la Fondation ;
- Valider le rapport d'activité et le rapport financier ;
- Décider de l'allocation des budgets par programme ;
- Valider les engagements supérieurs à 200 000 euros.

Une à deux réunions du Comité exécutif se tiennent chaque année.

L'organisation de la Fondation Schneider Electric a été renforcée par la création des comités de zones/*clusters* de la Fondation en 2019. Ils réunissent les Présidents de zone/*cluster* et ont pour mission de :

- Partager un rapport d'activité trimestriel ;
- Valider les engagements/partenaires à venir ;
- Préciser les niveaux de contribution respectifs (dons financiers, en nature, compétences) ;
- Suivre les projets.

Ces comités se réunissent deux à trois fois par an.

Les membres de l'équipe opérationnelle sont :

- Gilles Vermot Desroches, Délégué général ;
- Patricia Benchenna, Directrice *Corporate Philantropy* ;
- Brigitte Antoine, Responsable Engagement des collaborateurs ;
- Morgane Lasserre, Assistante administrative.

Enfin, le comité de sélection de la Fondation est composé de :

- Gilles Vermot Desroches, Délégué général ;
- Patricia Benchenna, Directrice *Corporate Philantropy* ;
- François Milioni, Directeur du Programme Formation & Entrepreneuriat.

2.6.3.4 Donner les moyens à tous les jeunes de construire les solutions pour une vie meilleure

La Fondation Schneider Electric soutient, partout dans le monde, des initiatives innovantes permettant aux plus fragiles, et notamment les jeunes, de trouver l'énergie pour réussir et construire le monde de demain. Ces initiatives, pour être pertinentes et efficaces, c'est-à-dire avoir le plus d'impact possible et répondre précisément aux besoins des personnes concernées, doivent absolument mêler éducation, innovation technologique et sociale et entrepreneuriat. Ces initiatives recouvrent trois grands axes.

2.6.3.4.1 La formation professionnelle des jeunes, des personnes défavorisées et l'accompagnement vers l'entrepreneuriat

La formation est la vocation historique de la Fondation Schneider Electric. Le secteur de l'énergie, et plus particulièrement de l'électricité et des énergies renouvelables, offre beaucoup de potentiel, surtout dans les zones où l'accès à l'énergie est difficile et en développement.

Transmettre des compétences aux jeunes et leur donner les moyens de faire vivre leur famille peut, à terme, dynamiser les filières électricité et électrotechnique locales. Cela permet d'améliorer la qualité de vie et de créer des emplois durables. C'est tout le sens du programme Formation & Entrepreneuriat mis en place depuis 2009.

La Fondation Schneider Electric encourage et soutient sur le long terme des structures de formation professionnelle et d'entrepreneuriat. Il s'agit notamment d'associations et d'établissements d'enseignement des métiers de l'électricité. Ce programme de formation professionnelle et d'entrepreneuriat capte 67 % des financements alloués par la Fondation. L'ensemble de ces actions est suivi et mesuré de façon trimestrielle dans le cadre du *Schneider Sustainability Impact* et de l'indicateur 11 "1 million de personnes formées à la gestion de l'énergie d'ici 2025".

Depuis 2009, 328 359 personnes défavorisées ont été formées dans plus de 45 pays.

2.6.3.4.2 La sensibilisation au développement durable et à une utilisation d'une énergie fiable, abordable et propre

Contribuer à l'atteinte des ODD des Nations Unies passe aussi par la sensibilisation du plus grand nombre, et des jeunes plus particulièrement, aux enjeux de la lutte contre le changement climatique et du développement durable.

La Fondation Schneider Electric s'investit donc dans des programmes internationaux emblématiques en mettant à disposition son savoir-faire en gestion de l'énergie, par des dons de matériel et/ou de compétences. Elle s'est engagée, pour quatre ans, auprès de la Fondation *Solar Impulse*. Celle-ci sélectionne 1 000 solutions contribuant à l'atteinte d'au moins cinq ODD :

- Eau propre et accessible pour tous (ODD 6) ;
- Énergie propre et à un coût abordable (ODD 7) ;
- Industrie, innovation et infrastructure (ODD 9) ;
- Villes et communautés durables (ODD 11) ;
- Consommation et production durables (ODD 12).

Les solutions retenues doivent satisfaire les critères suivants : faisabilité technique, bénéfices environnementaux et viabilité économique. Des collaborateurs de Schneider Electric se mobilisent avec leurs compétences pour analyser les différentes solutions entrant dans leurs champs d'expertise.

Le projet *Solar Sound System* par Atelier 21, partenaire de la Fondation, a obtenu deux labels *Solar Impulse Efficient* :

- Les systèmes de sonorisation d'événements alimentés par des énergies renouvelables (énergie photovoltaïque ou vélos stationnaires). Avec sept systèmes existants en France et en Suisse, *Solar Sound System* a monté des projets solidaires en Haïti, au Brésil, en Inde, à Taïwan et au Cameroun et a des projets à La Réunion, aux États-Unis et en Afrique du Sud ;
- La Regenbox, le premier chargeur de piles alcalines "non rechargeables" à monter soi-même, se veut écologique et anti-obsolescence programmée. Ce projet est également un outil pédagogique et un moyen de sensibilisation à une utilisation différente des piles, afin de réduire la quantité de déchets électroniques si présents dans notre quotidien.

Bertrand Piccard, Président de la Fondation Solar Impulse, assurera ensuite la promotion de ce portefeuille de solutions auprès des dirigeants et des décideurs politiques dans le monde. Fin 2021, plus de 1 000 solutions ont déjà reçu le label *Solar Impulse Efficient Solution*, comme par exemple des blocs isolants à base de béton de chanvre, des flotteurs pour éoliennes ou encore une plateforme Web d'échange de palettes.

2.6.3.5 Répondre à l'urgence COVID-19 et post COVID-19

En avril 2020, face à la crise sanitaire, la Fondation Schneider Electric a mis en place le fonds *Tomorrow Rising*. L'objectif de cette initiative globale est d'apporter des réponses locales pour répondre aux défis de l'urgence, de contribuer à la relance de l'éducation et de la formation professionnelle des jeunes les plus vulnérables et de renforcer la résilience.

1 Réponse, soit une première réponse à l'urgence. Banque alimentaire, premiers secours, kits d'hygiène face à la COVID-19, maintien de l'accès à l'éducation, etc.. Par exemple, un projet en Chine pour aider les étudiants à faibles revenus des écoles techniques à mieux faire face à la situation de crise (ODD 1 et ODD 4) ;

2 Relance, soit le soutien aux partenaires de la Fondation pour reprendre leur activité et les aider à déployer de nouvelles activités, notamment la mise en place de nouveaux partenariats dans le domaine de la formation des jeunes aux métiers de l'énergie. Par exemple, un projet au Brésil d'équipement en tablettes et en accès à Internet pour des jeunes (ODD 4 et ODD 10) ;

3 Résilience, soit la capacité à continuer à mener des actions de formation et de sensibilisation, grâce aux technologies numériques.

KiMSO a réalisé une évaluation de l'initiative *Tomorrow Rising*, fondée sur une approche impliquant trois parties prenantes et couvrant toutes les régions où l'initiative a été déployée. Des entretiens et des enquêtes en ligne ont eu lieu entre juillet et octobre 2020.

Etude d'impact de *Tomorrow Rising**

Responsables de projets	Aides versées	Impact sur les bénéficiaires	Impact sur les responsables projet et les ONGs
74 projets dans 65 pays 70 % de nouveaux partenaires de la Fondation	5,5 K€ à 65,5 K€ Dans un contexte où les financements sont devenus rares Plus de 25 % du budget alloué à 1/3 des projets	1,5 million de bénéficiaires, 78 % en dessous du seuil de pauvreté	Des effets importants sur leur confiance et crédibilité dans un contexte incertain
Résultats de l'étude	Résultats de l'étude	Résultats de l'étude	Résultats de l'étude
89 % en réponse à une situation d'urgence 68 % de projets spécifiques conçus pour répondre à la crise sanitaire de la COVID-19 75 % de projets répondant à des besoins préexistants accrus en raison de la COVID-19** (alimentation, éducation, logement, etc.)	Essentiel pour 35 % des ONG Rapide et Flexible 87 % des bénéficiaires ont pu remplir facilement le formulaire de demande de financement	1. Accéder à des aides de nourritures d'urgence 2. Avoir des outils numériques pour l'école/les études 3. Garder espoir dans le futur 4. Accès à des équipements de protection médicale et des kits d'hygiène	1. Réponse aux besoins des bénéficiaires 2. Confiance et motivation des équipes 3. Nouvelles relations avec les partenaires 4. Une plus grande visibilité

* Cette étude qualitative et quantitative a été réalisée en 2020 par KiMSO, Cabinet de conseil et d'évaluation spécialisé en impact social. L'enquête en ligne a couvert toutes les zones touchées et a donné lieu à un taux de réponse de 60 % (37 réponses). Les scores "tout à fait d'accord/complètement d'accord" sont regroupés en %.

** De nombreux responsables de projet ont également recensé des besoins émergents liés à la crise, notamment en matière d'emploi et de santé.

Priorités pour les porteurs de projets (l'aide d'urgence ne doit pas remplacer le soutien à long terme)

- 54 % budget supplémentaire
- 51 % soutien financier sans restriction (pour le projet et les frais de fonctionnement)
- 49 % financements à plus long terme
- 46 % être mis en contact avec d'autres financeurs

Chapitre 2 – Développement durable

2.6 Notre impact social pour une transition juste

2.6.3.6 La Fondation agit partout dans le monde

Schneider Electric mène des actions dans 100 pays sur tous les continents, en particulier en Asie, en Amérique, en Afrique et en Europe.

2.6.3.6.1 Initiatives en Amérique du Nord

La Fondation Schneider Electric Amérique du Nord soutient des organisations à but non lucratif en lien avec les priorités économiques, les valeurs et les géographies et met à leur disposition un soutien financier, des produits, une expertise et des bénévoles.

La Fondation Schneider Electric Amérique du Nord développe des programmes qui permettent aux collaborateurs de s'engager au profit de leur communauté :

- *Matching Gift* consiste à abonder les dons des employés à l'association de leur choix ;
- *Dollars for Doers* permet de financer des organisations dans lesquelles des collaborateurs sont engagés comme volontaires ;
- *Sponsorship Grants* offre des subventions financières et des dons en nature dans le cadre de parrainages d'événements, de projets importants ou de missions de collaborateurs ;
- *New Hire Program* permet aux nouveaux collaborateurs, en guise de bienvenue, d'effectuer un don au profit d'une association de leur choix ;
- *Service Days and Volunteer events* permet aux collaborateurs d'œuvrer pour leur communauté pendant leurs heures de travail.

La Fondation Schneider Electric Amérique du Nord a également conclu des partenariats stratégiques en lien avec les grands axes de la Fondation Schneider Electric :

- *Disaster Relief*, partenariat avec la Croix-Rouge américaine et *Footprint Project* pour soutenir les personnes touchées par les catastrophes ;
- *Habitat For Humanity*, qui soutient la construction de logements durables et transformateurs grâce à des dons de produits, un soutien financier et à plus de 2 500 heures de travail effectuées par des employés volontaires ;
- *FIRST Robotics* inspire les leaders de demain par le biais de l'éducation aux STEM, grâce à des collaborateurs intervenant comme mentors et à un soutien financier ;
- *National Merit Society*, qui prépare l'avenir en offrant des bourses d'études pour les enfants des collaborateurs.

En 2021, la Fondation Amérique du Nord a contribué à hauteur de plus de 5,3 millions de dollars de dons à plus de 1 619 organisations caritatives.

2.6.3.6.2 Initiatives en Inde

En 2021, la Fondation Schneider Electric Inde (SEIF) a joué un rôle déterminant dans la formation professionnelle de 14 888 jeunes sans emploi, dont 514 femmes. De plus, 294 formateurs ont été formés et engagés dans le programme pour améliorer les formations dispensées.

Pour l'éducation, 57 nouveaux centres d'enseignement dans les domaines de l'électricité et des énergies renouvelables ont été créés. Le renforcement des compétences de 1 232 électriciens a été assuré par le biais d'une formation à l'énergie solaire afin d'améliorer leur employabilité sur les marchés actuels. Dix réunions d'anciens élèves ont été organisées en 2021, ce qui a permis à 280 anciens élèves des centres de développement des compétences professionnelles de partager leur parcours professionnel et leurs expériences, de rencontrer de nouveaux stagiaires et de les recommander auprès de leurs employeurs ou entreprises en vue d'une embauche. 85 entrepreneurs en herbe ont bénéficié cette année de l'incubateur pour lancer leur propre activité.

D'autres programmes clés peuvent également être mentionnés :

- Dans le cadre du programme *Energy for Sustainable Livelihoods*, 120 pompes d'irrigation alimentées par des énergies vertes ont été installées, permettant à 2 400 agriculteurs de passer de la monoculture à la polyculture ;
- Le programme *Conserve My Planet* s'est poursuivi avec l'inscription de 50 écoles dans cinq villes, la participation de 100 enseignants initiateurs de changement, la sensibilisation de 5 035 *Green Ambassadors* à l'environnement et à la conservation de l'énergie par voie numérique ;
- Faisant un pas de plus vers un avenir plus propre et plus vert, SEIF a planté 30 060 jeunes arbres dans dix villes indiennes ;
- Face à la COVID-19, au moyen de ses initiatives en matière de santé, SEIF a touché 4 758 bénéficiaires grâce à des consultations médicales gratuites et la délivrance de médicaments de base. De plus, pour assurer la préparation à la troisième vague de la COVID-19, SEIF a soutenu 12 hôpitaux dans dix états en renforçant leurs infrastructures afin de sauver davantage de vies.

Les employés volontaires de la Fondation Schneider Electric Inde se sont mobilisés pour soutenir les causes de la Fondation, telles que le coaching des jeunes par le biais de missions d'enseignement, des actions de plantation d'arbres et des dons, en consacrant 413 jours de bénévolat, dont 264 missions d'enseignement, au cours desquelles ils ont partagé leurs connaissances et leurs compétences avec des jeunes en formation au métier d'électricien. La plupart de ces missions d'enseignement ont été réalisées à distance, via une plateforme numérique, en raison des restrictions imposées par la COVID-19.

2.6.3.6.3 Initiatives en Australie

Le fonds Schneider Electric Pacific a été créé en tant que compartiment de l'*Australian Communities Foundation* en juillet 2021 afin de faciliter l'action philanthropique de Schneider Electric dans la région. Son objectif est de promouvoir le développement durable, de permettre l'accès à l'énergie et de lutter contre la précarité énergétique en établissant des partenariats engagés et à long terme avec différentes organisations en Australie.

En 2021, le fonds a apporté 315 000 dollars australiens à quatre grands partenaires caritatifs : l'*Australian Wildlife Conservancy*, la *Kokoda Track Foundation*, la *Brotherhood of St Laurence* et le *Centre for Appropriate Technology*. Les fonds, donnés par l'intermédiaire du *Schneider Electric Pacific Fund*, sont complétés par d'autres programmes, conduits directement par Schneider Electric dans la région, y compris l'abondement des dons des collaborateurs (jusqu'à 5 000 dollars australiens/collaborateur/an) ; ainsi que 21 heures de congés annuels consacrées au volontariat et les financements caritatifs en Nouvelle-Zélande qui continuent d'être financés directement.

2.6.3.7 Soutenir les initiatives au plus proche du terrain : une structure en réseau agissant localement

La structure en réseau de la Fondation est un moyen original et très puissant pour engager un mécénat de proximité, à caractère humain et inscrit dans la durée. Ce réseau comprend les collaborateurs Schneider Electric, les acteurs de la sphère associative, les institutionnels, notamment les ministères de l'éducation nationale des pays concernés, et certaines agences gouvernementales, comme l'ADEME en France.

La Fondation Schneider Electric :

- a établi des partenariats avec 90 ONG et associations dans 38 pays, comme Fondation *Solar Impulse*, Don Bosco Tech en Inde, etc. ;
- collabore avec les ministères de l'éducation dans 13 pays, dont les ministères français, cambodgien ou sud-africain.

La Fondation Schneider Electric travaille quasi exclusivement avec des structures locales. C'est un gage de sérieux et d'efficacité, car seules des organisations au plus près des communautés à soutenir connaissent précisément leurs besoins, leurs contraintes et peuvent apporter des réponses appropriées. La création des comités des zones/clusters, réunissant les patrons de zones de Schneider Electric, en 2019, va d'ailleurs dans ce sens.

Plus que du soutien financier, matériel ou logistique à des projets, les actions de la Fondation Schneider Electric visent à créer du lien entre partenaires, inciter les structures à travailler ensemble, bâtir des solutions pertinentes et innovantes avec l'ensemble des parties prenantes pour relever les défis du développement durable.

2.6.3.8 Les collaborateurs du Groupe, fer de lance de l'action de la Fondation

L'engagement des collaborateurs de l'entreprise est au cœur de toutes les actions que la Fondation Schneider Electric déploie. Qu'ils soient délégués de la Fondation ou collaborateurs bénévoles, ils constituent le lien entre l'entreprise, la Fondation et les associations soutenues. En 2012, l'ONG Schneider Electric *VolunteerIn* a été créée pour organiser les missions de volontariat au profit des partenaires de la Fondation. Partout où l'entreprise est implantée, Schneider Electric *VolunteerIn* encourage les collaborateurs à être les acteurs et les ambassadeurs des engagements sociétaux dans les domaines de l'éducation, de l'accès à l'énergie, de la lutte contre la précarité énergétique.

En particulier :

- Les collaborateurs donnent leur temps et mettent à disposition leurs compétences ;
- Les partenaires recherchent des compétences pour soutenir leurs activités, précisent leurs besoins et accompagnent les volontaires dans la réalisation de leur mission ;
- L'association Schneider Electric *VolunteerIn* ainsi que la Fondation délèguent, coordonnent, mettent en relation, organisent le processus et couvrent les frais liés au déroulement des missions notamment à l'international ;
- Les entités de Schneider Electric accueillent les volontaires quand la mission se déroule hors de leur pays habituel de résidence.

2.6.3.8.1 Gouvernance

Le bureau de Schneider Electric *VolunteerIn* est composé de dirigeants de Schneider Electric :

- Charise Le (Présidente, Directrice générale des Ressources humaines) ;
- Michel Crochon (Vice-président) ;
- François Milioni (Secrétaire, Responsable du programme Formation & Entrepreneuriat) ;
- Christophe Poline Trésorier, Responsable du fonds d'investissement solidaire *SEEA* ;
- Emir Boumediene (Membre, Trésorier, Représentant des volontaires) ;
- Gilles Vermot Desroches (Membre, Senior Vice-président Citoyenneté).

Le bureau se réunit une à deux fois par an.

2.6.3.8.2 100 délégués dans 80 pays pour catalyser les actions de la Fondation

La Fondation Schneider Electric s'appuie sur un réseau d'une centaine de collaborateurs volontaires, également appelés délégués, couvrant 80 pays. Ils ont pour mission de sélectionner localement les partenaires dans des domaines allant de la formation professionnelle aux métiers de l'énergie, de l'entrepreneuriat et de la sensibilisation au développement durable. Ils en informent les collaborateurs de leur entité, ainsi que la Fondation. Ils suivent l'avancée des projets après leur lancement. Sur la base d'informations administratives

et financières, chaque projet proposé fait l'objet d'une procédure d'instruction au niveau de la Fondation Schneider Electric, puis de la Fondation de France, avant le versement des fonds.

Les délégués animent une plateforme numérique regroupant toutes les missions proposées par la Fondation localement et à l'international : *VolunteerIn*. Développée en huit langues, elle est accessible partout à travers le monde et permet de postuler à des missions de bénévolat au profit des partenaires de la Fondation et de leurs bénéficiaires.

Enfin, les délégués coordonnent l'organisation de campagnes de mobilisation internationale comme le fonds *Tomorrow Rising* de la Fondation Schneider Electric. Ces activités font connaître les initiatives locales à un public mondial. Les délégués relaient également des campagnes organisées à la suite de catastrophes naturelles.

Une campagne de nomination sera menée en 2022 pour renouveler les mandats des délégués de la Fondation.

Chaque année, environ 35 000 collaborateurs dans 50 pays prennent part à ces campagnes

2.6.3.8.3 Systématiser la mesure pour améliorer l'impact et la cohérence des actions en faveur du développement durable

La Fondation Schneider Electric est pionnière dans la mesure de l'impact social des actions qu'elle soutient. L'idée est de permettre à ses partenaires de mieux remplir leurs missions en identifiant des axes d'amélioration.

La Fondation Schneider Electric est accompagnée notamment par KiMSO, un cabinet d'étude et conseil spécialisé dans l'impact social. Une première étude a été réalisée en 2018, dans le cadre de la lutte contre la précarité énergétique pour structurer une méthodologie innovante d'évaluation de l'impact social des missions. Cette méthodologie est mise à disposition des porteurs de projets. CLER, le Réseau pour la transition énergétique, l'a reprise à son compte.



2.6 Notre impact social pour une transition juste

2.6.4 Développer l'accès à l'éducation et à l'emploi partout dans le monde

2.6.4.1 Risques et opportunités

L'éducation est un catalyseur essentiel pour l'engagement des jeunes dans la réponse aux défis sociaux et environnementaux. En 2021, pour la deuxième année consécutive, la pandémie de COVID-19 a lourdement affecté les systèmes éducatifs et a exclu de la scolarisation des millions d'enfants et de jeunes. Le taux de chômage des jeunes augmente dans le monde entier, et il s'avère urgent d'améliorer la transition entre l'éducation et l'accès à l'emploi et de mettre au point les outils permettant d'assurer la continuité de l'éducation même en période de crise.

L'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) jouent un rôle essentiel dans le développement durable des pays, ils favorisent l'emploi et l'esprit d'entreprise et contribuent au développement économique. Pour offrir un meilleur impact et assurer l'acquisition de compétences sur le long terme, les établissements d'EFTP doivent bénéficier de partenariats entre les secteurs privé et public et d'investissements plus élevés.

2.6.4.2 Politique du Groupe

Schneider Electric et la Fondation Schneider Electric s'engagent à inclure toutes les générations dans la transition énergétique. Depuis plus de dix ans, le programme Formation & Entrepreneuriat soutient le développement de l'EFTP. La formation dans le domaine de l'énergie est une clé qui apporte une réponse inclusive à plusieurs défis des Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies. L'EFTP joue deux rôles majeurs en matière de développement social et économique. Le premier rôle consiste à offrir des opportunités de formation et de carrière aux personnes, en particulier celles qui ne suivaient pas un enseignement ou une formation ou qui étaient sans emploi. Le second rôle consiste à aider à construire une génération de main-d'œuvre qualifiée, nécessaire à tous les niveaux de l'économie. En outre, l'EFTP peut également être un outil précieux pour le développement durable, car il permet le développement de compétences respectueuses de l'environnement, essentielles pour la transition vers un modèle économique plus durable.

Le programme s'adresse en particulier aux personnes qui ne suivent pas un enseignement ou une formation, ou qui sont sans emploi, aux jeunes, aux réfugiés, aux femmes en situation vulnérable et aux groupes de personnes marginalisés. Les actions sont toujours mises en œuvre en partenariat avec des acteurs locaux et/ou des organisations à but non lucratif nationales ou internationales (ONG, gouvernements, etc.) et avec la filiale locale de Schneider Electric.

Grâce à l'écosystème de partenaires, le programme a accompagné la formation de plus de 300 000 personnes en Asie, en Amérique du Sud, en Afrique et au Moyen-Orient depuis 2010. Plus de 5 000 formateurs et 4 000 entrepreneurs ont également été accompagnés. La pandémie de COVID-19 a fortement affecté l'éducation et accentué les inégalités. Schneider Electric et sa Fondation s'engagent à aller plus loin et plus vite d'ici 2025, en formant un million de personnes et 10 000 formateurs, et en soutenant 10 000 entrepreneurs. Désormais, le programme sera également déployé dans les pays de l'OCDE.

2.6.4.3 Gouvernance

Le programme Formation & Entrepreneuriat applique les règles et la gouvernance de la Fondation Schneider Electric et de la Fondation de France.

Afin d'améliorer l'efficacité du suivi des partenariats et atteindre les objectifs fixés pour 2025, le programme organise des réunions de zone semestrielles entre le Président de la zone, les représentants de la Fondation et les responsables du programme Formation & Entrepreneuriat. Chaque zone a une ambition définie pour 2025

et une liste de projets qui sont passés en revue. Des actions correctives sont mises en œuvre si nécessaire.

Le programme est dirigé par des représentants de la zone et des responsables dans les pays qui échangent quotidiennement. Un coordinateur global organise régulièrement des réunions pour accompagner les représentants des différentes zones et garantir le déploiement du programme dans chaque zone.

Le programme fait partie du *Schneider Sustainability Impact*. Chaque trimestre, les représentants des zones rendent compte de l'impact du programme dans un outil centralisé et ces données sont examinées par un auditeur externe. À de rares exceptions près, tous les projets initiés bénéficient d'un suivi par des collaborateurs d'entités de Schneider Electric présentes dans les pays concernés.

2.6.4.4 Actions de renforcement des compétences des stagiaires et formateurs

Le principal enjeu de la formation dans le secteur de l'énergie consiste à fournir aux jeunes les connaissances et compétences nécessaires pour exercer leur métier de manière sûre et responsable, en leur offrant, ainsi qu'à leurs familles, des moyens de subsistance suffisants. Cela leur permet également, s'ils le souhaitent, d'assurer la vente et la maintenance de solutions énergétiques, et de créer à terme leur propre entreprise. En outre, ces professionnels constituent un élément stratégique et indispensable de toute politique d'électrification responsable et durable des zones rurales.

La stratégie de Schneider Electric pour la formation dans le secteur de l'énergie, soutenue par sa Fondation sous l'égide de la Fondation de France, inclut trois priorités clés :

- Une formation de base de quelques mois, gratuite et accessible au plus grand nombre, adaptée autant que possible à la situation locale. Ces cours donnent lieu à la délivrance d'un certificat de compétences par Schneider Electric ;
- Des formations qualifiantes couvrant une ou plusieurs années, en partenariat avec les ministères de l'éducation locaux, voire dans le cadre d'accords bilatéraux ;
- La formation des formateurs, pour promouvoir un déploiement efficace et de qualité de la formation dans la filière.

Le programme Formation & Entrepreneuriat apporte également un soutien précieux aux formateurs intervenant dans des projets menés par les centres de formation des partenaires. L'objectif est d'aider les formateurs à maîtriser l'approche et les supports de formation, pour qu'ils soient en mesure de transmettre efficacement des connaissances complètes et pertinentes aux participants lors de formations de courte ou de longue durée. La formation des formateurs assure une transmission efficace sur le long terme de connaissances de qualité, actualisées et finement adaptées aux caractéristiques des marchés énergétiques dans le pays concerné.

La formation des formateurs est soutenue par l'association *VolunteerIn* via des missions dans les centres de formation des partenaires :

« J'ai aidé à élaborer un module de formation complet en suivant une approche pragmatique et réaliste. J'ai le sentiment d'avoir contribué à un avenir meilleur pour beaucoup de jeunes au Vietnam. » explique Nathalie Nguyen, responsable de la Mission expérience numérique client en 2019, dans le cadre du programme "Graines d'Espérance" de l'IECD au Vietnam en 2021. En raison de la pandémie de COVID-19, les missions sur site ont été suspendues, mais les outils numériques ont permis de maintenir le contact avec les centres de formation.

2.6.4.5 Actions en faveur de l'intégration des femmes dans les métiers de l'énergie

Depuis le lancement du programme Formation & Entrepreneuriat, la participation des femmes aux formations énergétiques est

restée faible. De fait, le secteur de l'énergie reste un environnement essentiellement masculin, et un certain nombre de normes sociales voire familiales peuvent dissuader les jeunes femmes de s'orienter vers cette filière. Pour Schneider Electric et sa Fondation, l'inclusion des femmes à toutes les étapes de la chaîne de valeur énergétique est essentielle. À ce jour, la plupart des programmes n'impliquent les femmes que dans des activités non techniques, comme la vente d'équipements solaires, ou dans des activités non essentielles.

Le programme Formation & Entrepreneuriat de la Fondation Schneider Electric aide les acteurs locaux spécialisés dans le développement des compétences et l'émancipation des femmes, deux facteurs essentiels pour induire un changement durable. Ces organisations créent des écosystèmes inclusifs en proposant des formations, un accompagnement et des financements pour permettre aux femmes de travailler dans le secteur de l'énergie et de devenir des entrepreneurs. Schneider Electric et ses partenaires sensibilisent également les communautés locales, en promouvant les meilleures pratiques et en encourageant une approche ascendante de l'égalité femmes/hommes. Grâce à ces initiatives, le programme Formation & Entrepreneuriat vise à jouer un double rôle, en favorisant l'inclusion économique et l'égalité femmes-hommes.

En 2017, en Côte d'Ivoire, Schneider Electric et sa Fondation, associés à la Fondation Mastercard et au Comité international de secours (IRC), ont aidé 1 250 jeunes sans emploi, dont 60 % de femmes, à acquérir des compétences à long terme et à lancer leur propre activité dans l'électricité et l'énergie solaire. En 2021, l'USAID a rejoint les trois partenaires du projet, dans le cadre de son initiative "Prosperité et développement global des femmes", pour étendre le programme en ciblant les femmes et soutenir deux nouveaux centres de formation, à Abidjan et à Ferké.

En 2021, lors du Forum Génération Égalité, Schneider Electric et sa Fondation ont pris des engagements dans le cadre de la Coalition d'action pour la justice économique et les droits économiques (*Economic Justice and Rights Coalition*). D'une part, soutenir la formation de 5 000 femmes aux métiers de l'énergie et leur activité indépendante ou leur accès à l'emploi d'ici la fin 2022. D'autre part, lancer deux nouvelles initiatives internationales autour de la formation et de l'autonomisation des femmes dans le domaine de l'énergie.

2.6.4.6 Programmes en faveur des entrepreneurs

Fort des résultats de ses cours de formation, le programme Formation & Entrepreneuriat étend son action en accompagnant des entrepreneurs informels de l'industrie et des personnes formées dans le secteur de l'électricité dans la création de leur propre entreprise. Les marchés de l'emploi des économies émergentes sont caractérisés par l'ampleur du secteur informel, par le sous-emploi et par le fait que des personnes occupent plusieurs emplois pour assurer leur subsistance. Outre une formation à des compétences spécifiques, les entrepreneurs ont besoin d'une aide à la création d'entreprise et d'un accès au financement, deux facteurs clés dans la création d'entreprises pérennes.

Depuis 2017, 52 laboratoires techniques en électricité et gestion de l'énergie ont été modernisés dans la province du Pendjab au Pakistan. Ainsi, 6 200 jeunes ont été formés et 1 890 sont devenus entrepreneurs. Ce projet a été financé par Schneider Electric et mis en œuvre au Pakistan par *Muslim Hands Pakistan* en tant qu'agence chef de file, en partenariat avec TEVTA Punjab (*Technical Education & Vocational Training Authority*) et PVTTC (*Punjab Vocational Training Council*), afin d'améliorer et d'accroître la formation professionnelle au Pakistan dans le secteur de l'énergie qui est en pleine croissance.

2.6.4.7 Programmes en faveur des formations en ligne

La stratégie du programme de digitalisation vise à fournir aux partenaires actuels des outils en ligne leur permettant d'assurer leurs programmes de formation tout en soutenant l'élaboration de nouveaux

programmes en ligne. Les programmes en ligne permettront d'assurer l'apprentissage théorique et pratique dans les domaines de l'énergie et de délivrer les certificats correspondants. Schneider Electric et sa Fondation ont pour objectif de développer des formations en ligne complémentaires à l'offre de formations dans les domaines de l'énergie et de l'automatisation. Des cours théoriques, mais également pratiques, seront inclus pour proposer un parcours de formation complet, pouvant être suivi en ligne uniquement ou selon un apprentissage hybride (associant formation en présentiel et en ligne).

Pour lancer cette aventure, Schneider a collaboré en 2021 avec SENAR, une société proposant des plateformes de réalité augmentée, pour mettre au point des simulateurs numériques reproduisant les équipements didactiques de Schneider. À ce jour, trois exercices pratiques sur simulateur sont disponibles et sont actuellement testés en Indonésie.

Ces trois simulateurs sont les suivants :

- Banc d'essai pour schémas de mise à la terre ;
- Démarrage des moteurs ;
- Micro-réseau pour zones isolées.

Schneider Electric dispose également d'un outil de formation interne fondé sur un simulateur, *Augmented Operator Advisor* (AOA), le plus souvent utilisé pour former les clients à l'industrie 4.0. Il dispose d'une fonctionnalité de création qui permet aux équipes de concevoir leurs propres exercices et de les assigner aux apprenants. Il est actuellement testé avec des formateurs en France en vue de créer des exercices pratiques pour la formation professionnelle.

2.6.4.8 Témoignages

En 2021, Schneider Electric a poursuivi la promotion de *Tomorrow Rising*, série documentaire en cinq épisodes pour apporter des témoignages concrets. Concrètement, il s'agit de présenter le parcours de quatre étudiants qui bâtissent le monde de l'énergie de demain, chacun à sa manière :

- Yéyé est la narratrice. Son ambition est de devenir un ingénieur respecté. La série la suit du début de sa formation à Lagos, Nigeria, jusqu'à l'obtention de son diplôme ;
- Pierre, au Sénégal, a reçu une formation d'enseignant et œuvre aujourd'hui pour améliorer l'avenir des jeunes de son pays ;
- Pour Vitor, au Brésil, la formation Schneider a représenté une véritable planche de salut en l'aidant à bâtir une carrière dans le secteur électrique ;
- Enfin, en Inde, Gurdeep, un jeune entrepreneur ambitieux installe des panneaux solaires et emploie des jeunes qui, comme lui, ont bénéficié d'une formation Schneider Electric.

Ressources

SSI #11



Former un million de personnes à la gestion de l'énergie

En 2021, un partenariat avec le ministère du Travail et de la Formation professionnelle du Cambodge a été établi par le biais de sa filiale, le NTTI. Ce partenariat vise à créer un centre d'excellence et moderniser 21 écoles à travers le pays qui formeront 290 enseignants et 7 300 étudiants.

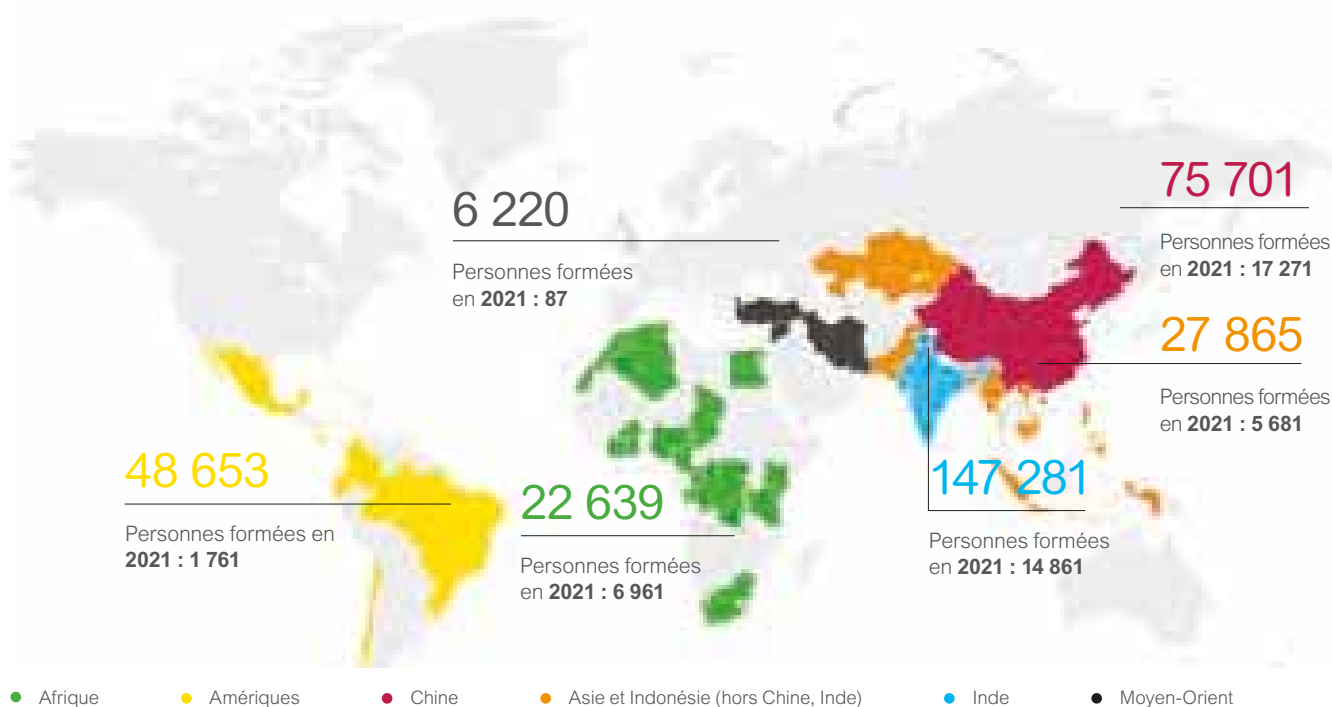
Référence	Progrès en 2021	Objectif 2025
281 737	328 359	1M

2.6 Notre impact social pour une transition juste

Programme Formation & Entrepreneuriat : Chiffres clés et objectifs 2025



Répartition des personnes formées par zone géographique depuis 2009



2.6.4.9 Étude de l'impact social des actions de formation

En 2019, La Fondation Schneider Electric a lancé une initiative mondiale pour évaluer l'impact social des actions de formation dans le secteur énergétique. Avec son partenaire KiMSO, le Groupe a élaboré un manuel destiné à aider ses partenaires locaux à évaluer, de manière normalisée, l'impact social de leurs activités de formation. La phase pilote a été réalisée auprès de plusieurs centres. Le programme de déploiement a été mis en veille en raison de la crise sanitaire et la fermeture temporaire de nombreux centres. KiMSO est un cabinet de conseil spécialisé dans l'évaluation d'impact social, qui aide les organismes caritatifs, les ONG et les fondations à comprendre, à mesurer et à évaluer leur impact sur les principales parties prenantes.

Le projet couvre l'évaluation d'impact social et l'analyse de la chaîne de résultats.

Impact social : comprend les effets directs ou indirects, prévus ou imprévus, des actions d'une organisation sur ses parties prenantes (à savoir les bénéficiaires, utilisateurs, volontaires, partenaires, etc.) et sur la société en général ;

Évaluation d'impact social : désigne le processus de suivi, d'analyse et de gestion de ces conséquences sociales, qui peuvent être positives et négatives. Il s'agit d'un processus d'évaluation destiné à répondre à la question fondamentale : qu'est-ce qui change grâce à nous ?

Une chaîne de résultats établit les relations de cause à effet entre les ressources employées pour réaliser un programme et les effets à long terme après la fin du programme. Elle présente un exposé logique et plausible de l'interaction d'une séquence d'intrants et d'extrants avec le comportement des individus et les conditions permettant de produire des résultats.

2.6.4.10 Programmes en faveur de l'employabilité en France

Partout où il est présent, Schneider Electric s'engage fortement auprès des communautés locales et de la société civile par un ancrage indispensable pour une entreprise mondiale qui souhaite rester à l'écoute des bassins d'emploi de ses sites industriels. En France, de nombreux projets, articulés autour de quatre enjeux : la jeunesse, la planète, la pauvreté et les territoires, démontrent la volonté de Schneider Electric de s'engager, notamment dans le domaine de l'employabilité, et contribuent pleinement au développement économique local. Au regard des succès obtenus, il est prévu que certains d'entre eux soient déployés à grande échelle dans le cadre de l'engagement à long terme "Soutenir les communautés locales" du *Schneider Sustainability Impact*.

2.6.4.10.1 L'École Schneider Electric

En 1929, Schneider Electric a fondé sa propre école, l'école Paul-Louis Merlin, à Grenoble, pour faire face aux difficultés de recrutement de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur énergétique et pour aider les jeunes en situation précaire à accéder à des emplois prometteurs. Aujourd'hui, l'école reste centrée sur la formation professionnelle dans les domaines d'expertise de Schneider, proposant des approches innovantes en étroite cohérence avec les pratiques du secteur.

Les étudiants quittent la formation munis de qualifications. Ils peuvent poursuivre leurs études supérieures ou trouver un emploi dans des domaines innovants du secteur énergétique comme les énergies renouvelables, l'automatisation des logements et les bâtiments connectés, ainsi que la gestion énergétique.

En 2019, pour renforcer le lien avec le Groupe, l'école a changé de nom pour adopter celui d'École Schneider Electric, et une nouvelle formation professionnelle a été créée dans le cadre de la mise en place de son Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

En juillet 2021, pour répondre au besoin croissant de compétences dans les secteurs de l'énergie et de l'électricité, et dans un contexte où l'avenir professionnel des jeunes est de plus en plus préoccupant, le CFA a fait un nouveau pas en avant et élargi son offre de formation, tant au niveau géographique qu'en termes de contenu, en établissant de nouveaux partenariats. En plus du BTS "Fluides énergies domotique" (FED) et de la licence professionnelle "Bâtiments connectés et gestion intelligente de l'énergie" actuellement proposés par le CFA, l'offre inclut :

- Le BTS CRSA (Conception et réalisation de systèmes automatiques) avec le lycée Vaucanson, à Grenoble ;
- Le baccalauréat professionnel MELEC (Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés) avec le lycée Pablo Neruda de Saint-Martin-d'Hères ;
- Le BTS FED Domotique et Bâtiments communicants proposé dans une nouvelle zone géographique, avec le lycée Maximilien Perret à Alfortville.

2.



2.6 Notre impact social pour une transition juste

2.6.4.10.2 Insertion des jeunes en difficulté en France

La diversité des origines, des cultures, des profils, des expériences est toujours source de richesse, de partage, de nouvelles idées et d'innovation. Dans les quartiers prioritaires de la ville, il existe un grand nombre de talents qui ne demandent qu'à se développer. Devant ce constat, Schneider Electric est convaincu que les entreprises ont leur rôle à jouer. C'est leur devoir d'agir particulièrement au cœur des bassins où elles sont présentes.

Convaincu également de la nécessité de mieux accompagner l'insertion professionnelle des jeunes, Schneider Electric s'y implique de différentes façons : apprentissage, insertion professionnelle par l'alternance des jeunes issus de milieux sociaux défavorisés, partenariats avec des écoles et des associations, soutien financier à de jeunes étudiants, intervention dans les cycles de formation techniques ou généralistes. Tel est l'éventail d'initiatives mises en œuvre par Schneider. Ces actions complètent les partenariats noués dans le cadre de la Fondation Schneider Electric.

Le chômage des jeunes, particulièrement de ceux résidant dans les QVE (quartiers vers l'emploi) est inacceptable et il est de la responsabilité de tous de mettre en place des actions efficaces afin de diminuer ce fléau, et ce quelle que soit la situation économique, sociale ou industrielle.

Schneider Electric s'est engagé dans trois grands programmes. Deux sont portés par l'État français, à savoir le Pacte avec les quartiers pour toutes les entreprises (PaQte) c'est-à-dire des quartiers prioritaires se conformant à la Politique de la ville (QPV), et "La France, une chance. Les Entreprises s'engagent". Le troisième programme est porté par les entreprises, à savoir "Le Collectif pour une économie plus inclusive".

Ce collectif a été initié par le Président-Directeur général de Danone fin 2018. Schneider Electric l'a rejoint et l'a décliné en France sur l'axe Inclusion dans dix villes (Aubervilliers, Strasbourg, Rouen, Marseille, Lyon, Bordeaux, Nantes, Lille, Toulouse et Grenoble). Dans ce cadre, et en lien avec les acteurs de l'Emploi (Pôle Emploi, Missions locales, Maison de l'Emploi), des Forums orientés Quartiers, des *e-forums* pendant la pandémie, des *coachings* de jeunes ont été mis en place.

Et enfin le dispositif 100 chances – 100 emplois qui chaque année accueille plus de 1 000 jeunes principalement issus des QVP et les accompagne vers un emploi durable ou une formation. Aujourd'hui, il s'appuie sur un réseau de 1 500 entreprises situées dans 45 zones territoriales. La mise en relation de toutes les entreprises locales constitue un creuset et offre un réseau aux jeunes qui en sont dépourvus, afin de les soutenir et de structurer leur projet d'avenir. C'est un vrai partenariat public/privé qui permet à deux mondes de travailler ensemble.

100 chances – 100 emplois a été déployé pour la première fois à Chalon-sur-Saône en 2005. Fin 2021, ce sont plus de 8 600 jeunes accompagnés, avec 68 % de sorties positives : CDD ou contrat d'intérim supérieur à six mois, CDI, ou encore formation qualifiante ou diplômante.

Schneider Electric œuvre en faveur des habitants des QPV et s'inscrit donc naturellement au PaQte et ce, sur les quatre axes : Sensibiliser/Former/Recruter/Acheter.

Par ailleurs, Schneider Electric inclut des clauses d'insertion dans les contrats pour inciter les fournisseurs du Groupe à s'engager dans une démarche d'insertion professionnelle de personnes éloignées de l'emploi. En France, Schneider Electric met aussi en place des Contrats d'insertion professionnelle intérimaire (CIPi) et des Contrats intérimaires à durée indéterminée (CDI-I), qui appuient l'accompagnement vers l'emploi durable et encouragent le travail temporaire d'insertion.

Enfin, Schneider Electric est partenaire de nombreuses autres structures ou associations : École de la Deuxième Chance, les Entreprises pour la Cité, FACE, Télémaque, Fondation de la 2^{ème} Chance, EPA, La Cravate Solidaire, Emmaüs Connect, la Varappe, etc., et s'est engagé à doubler le nombre de ses apprentis, stagiaires et doctorants.

2.6.4.10.3 Esprit d'entrepreneuriat pour les collaborateurs

Depuis plus de 27 ans, Schneider Electric en France, au travers d'une structure dédiée, Schneider Initiatives Entrepreneurs (SIE), soutient des projets de création ou de reprise d'entreprises portés par ses collaborateurs (Pass Créations). Cette démarche témoigne de l'engagement responsable du Groupe sur ses bassins d'emploi : promouvoir les actions de soutien au développement économique local, proposer et accompagner les collaborateurs volontaires dans des parcours fiabilisés extérieurs au Groupe. Elle s'inscrit résolument dans la valorisation de l'esprit d'entreprendre.

SIE accompagne les collaborateurs de Schneider Electric, en intervenant à toutes les étapes qui mènent à la création ou à la reprise d'entreprise, puis au-delà avec un suivi sur trois ans. Les taux de pérennité à trois ans restent supérieurs à 85 %.

SIE dispose d'une équipe dédiée composée de managers expérimentés et de jeunes alternants dont la mission est de fiabiliser et de pérenniser les projets de création ou de reprise d'entreprises dans leurs dimensions financière, juridique, technique et commerciale.

Depuis 2010, 1 009 projets ont ainsi été accompagnés et 537 ont donné lieu à la création ou la reprise d'une entreprise : électriciens, boulangers, consultants, graphistes, gestionnaires de patrimoine, fleuristes, etc., et plus de 637 emplois ont été créés (salariés embauchés par les créateurs).

La structure SIE s'implique directement ou indirectement dans les réseaux économiques locaux et enrichit sa qualité de service par des partenariats avec des associations, tels les Réseaux Entreprendre, France Initiative ou autres structures locales.

L'expertise en entrepreneuriat de SIE lui permet d'être régulièrement sollicité pour mettre en place des cursus de formation dans ce domaine. SIE participe très activement à la promotion de l'essaimage (accompagnement à la création et reprise d'entreprise des collaborateurs) notamment au travers de l'association DIESE qui regroupe d'autres grandes entreprises.

Depuis 2008, les six plus beaux projets de création ou reprise d'entreprise des collaborateurs du Groupe sont mis à l'honneur et récompensés par les équipes SEI avec le concours "Vivez l'Aventure". Ce concours et la remise des prix réunissent de nombreux dirigeants du Groupe ainsi que des personnalités politiques et économiques. Cet événement permet de réaffirmer l'intérêt de ce dispositif dans les valeurs et la stratégie du Groupe.

Les équipes SIE pilotent de nombreuses actions pour contribuer au développement économique local, par exemple :

- Des missions ponctuelles dans un tissu de PMI/PME (petites et moyennes industries/entreprises) locales réalisées par des experts seniors de Schneider Electric ou missions dans le cadre du mécénat de compétences (dispositif Alizé) ;
- Le dispositif Pass Compétences qui permet le détachement en missions de longue durée pour des cadres expérimentés dans des PMI/PME. Ces experts s'investissent sur des projets structurants et de développement stratégique pour les PMI/PME ;
- Le soutien d'associations qui œuvrent à la création d'activités et d'entreprises (Réseau Entreprendre, France Initiative, etc.) ; et
- L'accompagnement des collaborateurs qui le souhaitent dans un parcours extérieur au Groupe dans le cadre du dispositif Pass Associations de mécénat de compétence. Ce dispositif permet aux collaborateurs de s'engager sur des projets structurants dans des associations ou ONG partenaires pour une période d'un à deux ans. Tous types de métiers peuvent être concernés et le dispositif concrétise une trentaine de détachements chaque année. Ces dispositifs spécifiques sont valorisés et pris en compte dans les processus et la gestion des ressources humaines du territoire français.



2.7 Méthodologie et audit des indicateurs

Dans cette section :

2.7.1 Éléments de méthodologie sur les indicateurs publiés	206	2.7.4 Table de concordance de la <i>Task-force Related Financial Disclosure</i> (TCFD)	220
2.7.2 Éléments méthodologiques sur les indicateurs de la Taxonomie européenne	216	2.7.5 Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la déclaration consolidée de performance extra-financière	224
2.7.3 Table de concordance du <i>Sustainability Accounting Standard</i> (SASB)	218		

2.7.1 Éléments de méthodologie sur les indicateurs publiés

Schneider Electric a formalisé un référentiel précisant les méthodes de reporting pour les indicateurs *Schneider Sustainability Impact* (SSI), *Schneider Sustainability Essentials* (SSE) et les données de Ressources humaines, sécurité et environnement.

Ce référentiel comprend le périmètre, les procédures de collecte et de consolidation ainsi que les définitions de ces informations. Engagé dans un processus d'amélioration continue, Schneider Electric complète progressivement ce travail pour adapter son référentiel d'indicateurs de développement durable aux évolutions du Groupe. Ce document est mis à jour chaque année.

Dans une logique d'amélioration continue, Schneider Electric a demandé à Ernst & Young de réaliser une revue visant à produire une « assurance modérée » sur certains indicateurs de Ressources humaines, sécurité et environnement, et tous les indicateurs clés de performance du SSI et SSE (voir le Rapport de l'organisme tiers indépendant page 224). Les travaux de vérification s'inscrivent dans la continuité de ceux réalisés depuis 2006.

En règle générale et sous réserve d'une exception particulière qui doit être indiquée dans le document d'Enregistrement Universel :

- (i) Schneider Electric déclare les données extra-financières au niveau du Groupe pour toutes les entités sur lesquelles il exerce un contrôle opérationnel, dans les deux ans suivant leur acquisition ;
- (ii) les données sont consolidées sur toutes les sociétés entièrement intégrées dans le périmètre de consolidation financière ;
- (iii) les sociétés consolidées en equity ne sont pas incluses dans le reporting ; et
- (iv) Dans le périmètre ci-dessus, les petites entités peuvent exceptionnellement être exclues si leur exclusion collective ne dépasse pas 5% du chiffre d'affaires consolidé ou du nombre total d'employés, en accord avec les auditeurs externes.

Exclusions notables en 2021 (sauf pour le SSI #1) :

- AVEVA et OSIsoft. AVEVA reste une société cotée et publie régulièrement ses états financiers et extra-financiers. Elle a acquis OSIsoft en mars 2021.
- Sociétés acquises en 2020 et 2021 : Larsen & Toubro ; RIB software ; ETAP.

2.7.1.1 Indicateurs de Ressources humaines, sécurité et environnement

Les indicateurs de Ressources humaines (RH), sécurité et environnement sont issus des *Human Resources Analytics* pour les données RH, *Resource Advisor* pour les données environnementales et GlobES (*Global Environment and Safety*) pour celles de sécurité. Leur consolidation est placée respectivement sous la responsabilité des fonctions RH et Opérations industrielles. Les contrôles de fiabilité des données sont effectués lors de la consolidation (revue des variations, comparaison intersites, etc.). Le détail du périmètre couvert par les différents *KPI* est spécifié pour chaque thème dans les tableaux présentés à la page 232, et dépasse généralement 80 %.

Les données sécurité des sites sont intégrées au *reporting* après une année civile complète suivant leur création ou acquisition. Un site intégrant le Groupe en année n sera intégré au *reporting* au 1^{er} janvier n + 2, sauf cas exceptionnels où une convention stipule de ne pas intégrer les données sécurité avant deux ans.

Le périmètre de reporting environnemental est celui des sites certifiés ISO 14001 et de certains sites non certifiés sur une base volontaire et sans discontinuité dans le temps. Les sites de production et de logistique comptant un effectif de plus de 50 employés ETP doivent être certifiés ISO 14001 avant la fin de la troisième année civile complète d'activité ou d'acquisition financière par le Groupe. Les sites administratifs, R&D et commerciaux comptant un effectif de 500 employés ETP ou plus doivent également être certifiés ISO 14001. Les autres sites peuvent chercher à obtenir une certification et/ou établir des rapports sur une base volontaire. Un écart peut donc être constaté avec le périmètre de consolidation financière.

2.7.1.2 Indicateurs du Schneider Sustainability Impact

SSI #1 Atteindre 80% de revenus avec un impact positif pour l'environnement

Les revenus à impact positif de Schneider correspondent aux offres qui apportent à nos clients des gains d'efficacité en termes d'énergie, de climat ou de consommation des ressources, tout en ne générant pas d'impact négatif significatif sur l'environnement. Les revenus à impact positif de Schneider sont répartis en quatre catégories décrites ci-dessous. Les activités incluses sont :

- 1) Les architectures d'efficacité énergétique qui apportent aux clients de l'efficacité au niveau de l'énergie et/ou des ressources.** Ces offres incluent des systèmes de gestion des bâtiments, des systèmes de gestion de l'électricité, le contrôle de l'éclairage et d'ambiance, le contrôle de température, des variateurs de vitesse, des services de conseil en développement durable (*Sustainability Services*) et des automatismes industriels. Les technologies neutres telles que la signalisation, les racks et enceintes, le contrôle d'accès ou l'éclairage d'urgence sont exclues ;
- 2) Des architectures de renfort du réseau et de réseaux électriques intelligents qui contribuent à l'électrification et la décarbonation.** Cela englobe toutes les technologies et architectures qui permettent un nouveau monde électrique en contribuant à donner vie au réseau et à l'électrification : technologies de réseau électrique intelligent et de microréseau, infrastructures de recharge des véhicules électriques, systèmes moyenne tension visant à moderniser les réseaux de distribution électrique, offres connectables basse tension permettant la gestion des réseaux intelligents et l'efficacité énergétique, sécurisation de l'énergie et des commutateurs qui garantissent la sûreté et la sécurité d'approvisionnement ;
- 3) Des produits offrant des performances vertes différenciantes, fléchés grâce à notre programme Green Premium™.** Les produits Green Premium™ apportent de la transparence environnementale (avec analyse numérique du cycle de vie et instructions pour une fin de vie circulaire), une conformité supérieure aux réglementations environnementales strictes et des performances environnementales différenciées grâce à des attributs environnementaux spécifiques (remarque : la double comptabilisation avec les catégories 1 ou 2 est supprimée) ;
- 4) Des services qui apportent des avantages en termes de circularité** (allongement de la durée de vie et de la disponibilité des actifs, optimisation des opérations de maintenance, réparation et rénovation) **et d'efficacité énergétique** (maintenance pour préserver la performance opérationnelle des équipements et éviter une diminution de leur efficacité énergétique dans le temps).

Le chiffre d'affaires découlant d'activités avec des secteurs liés aux énergies fossiles et autres sont systématiquement exclus, notamment les secteurs du pétrole et du gaz, l'extraction de charbon et la production électrique à partir de combustibles fossiles, conformément aux pratiques courantes de reporting en matière de responsabilité sociale de l'entreprise et de finance durable, bien que les technologies de Schneider apportent aussi de l'efficacité en termes de CO₂ et d'utilisation des ressources dans ces secteurs. Conformément à la stratégie de Schneider visant à éliminer le SF₆ de ses offres d'ici 2025, les appareils de commutation qui en contiennent destinés à des applications moyenne tension sont également exclus. De plus, les technologies neutres telles que la signalisation, les racks et armoires, le contrôle d'accès ou l'éclairage de sécurité sont exclues.

Le chiffre d'affaires consolidé dans les états financiers est pris en compte dans son intégralité. Le calcul est fondé sur le chiffre d'affaires par ligne d'activité. L'exclusion du chiffre d'affaires associé

aux énergies fossiles est basée sur les commandes par segment final des clients, avec extrapolation visant à estimer la destination des ventes transactionnelles.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSI #2 Accompagner nos clients afin qu'ils économisent ou évitent 800 millions de tonnes d'émissions de CO₂

Cet indicateur mesure les émissions de CO₂ économisées ou évitées grâce aux offres de Schneider Electric pour ses clients.

Les émissions de CO₂ économisées ou évitées sont calculées pour les ventes mondiales de l'exercice en cours et cumulées sur la durée de vie des offres. Les émissions nettes sont calculées comme la différence entre les émissions obtenues avec l'offre de Schneider Electric et les émissions produites dans la situation de référence. L'ambition de cet indicateur a été renforcée en 2021 avec la définition de la nouvelle stratégie de développement durable : Schneider Electric s'engage à permettre à ses clients d'économiser ou d'éviter 800 millions de tonnes de CO₂ grâce à EcoStruxure™.

La différence entre émissions « économisées » et « évitées » est essentielle : les émissions économisées correspondent aux ventes « Brownfield » qui permettent de réduire les émissions mondiales en CO₂ par rapport aux années précédentes, tandis que les émissions évitées correspondent aux ventes « Greenfield » qui permettent de limiter l'augmentation des émissions mondiales.

- **Les ventes dites « Brownfield »** correspondent à une situation dans laquelle l'offre vendue remplace ou modernise un système existant, permettant une réduction des émissions de GES de l'infrastructure par rapport à l'année précédente. Pour les émissions « économisées », la « situation de référence Brownfield » est définie comme étant la situation avant que la nouvelle solution ne soit vendue et installée sur le site du client.
- **Les ventes dites « Greenfield »** correspondent à une situation dans laquelle la solution est installée au sein d'un nouveau système, permettant une meilleure performance par rapport aux alternatives du marché.

Le calcul de l'impact CO₂ des offres sur leur durée de vie est fondé sur les données de ventes par gamme de produits. Les coefficients d'émission de l'électricité sont prospectifs et intègrent la décarbonation du mix énergétique mondial conformément au scénario de l'AIE. Des données du marché et des hypothèses des experts sont utilisées pour déterminer le scénario d'utilisation des offres et l'impact CO₂ correspondant. La méthodologie utilise les niveaux types d'incertitude des méthodologies de comptabilisation du CO₂ par les entreprises et les hypothèses modérées sont privilégiées. De plus amples précisions sur la méthodologie sont disponibles en ligne depuis 2019 sur notre site Internet.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSI #3 Réduire de 50 % les émissions de CO₂ liées aux activités des 1 000 principaux fournisseurs

Dans le cadre de ce programme, également appelé le Projet Zéro Carbone, le Groupe travaille en partenariat avec 1 000 fournisseurs qui s'engagent sur la décarbonation de l'ensemble de leurs activités (les périmètres 1 et 2 d'émissions étant obligatoires, et le périmètre 3 optionnel) et pas uniquement sur la fraction des ventes qu'ils réalisent auprès de Schneider Electric.

La participation active de la chaîne d'approvisionnement en amont est également essentielle, dans la mesure où celle-ci représente plusieurs fois les émissions de GES par rapport aux propres activités de Schneider Electric. Les 1 000 principaux fournisseurs, qui sont issus de 64 catégories d'approvisionnement en matériaux direct ou indirect et d'approvisionnement de projets, ont été désignés par les équipes des achats concernées.

2.7 Méthodologie et audit des indicateurs

Pour s'assurer que les fournisseurs bénéficient d'un accompagnement approprié pendant la mise en œuvre, plusieurs modules de renforcement des capacités et d'engagement ont été déployés. Ces initiatives sensibilisent les fournisseurs aux diverses approches et aux leviers techniques en matière de décarbonation, y compris une formation aux exigences et calculs de base. En outre, Schneider s'attache à promouvoir et renforcer les collaborations avec ses fournisseurs par le biais de services et de solutions EcoStruxure™.

Au titre de la première étape de leurs parcours à long terme vers la décarbonation, les 1 000 principaux fournisseurs sont tenus de quantifier leurs émissions de carbone, de définir des objectifs de réduction ambitieux et de mettre en œuvre une feuille de route permettant d'atteindre ces objectifs. Les fournisseurs doivent partager leurs performances en matière d'émissions de carbone via le portail mondial dédié de Schneider pour la gestion des fournisseurs et des relations fournisseurs (SSP-SRM). Pour mesurer la réduction des émissions de carbone obtenue, nous calculons la moyenne de la réduction de l'intensité carbone obtenue par les fournisseurs répondants et la multiplions par le pourcentage de fournisseurs qui transmettent des données relatives à leurs émissions de carbone. L'intensité carbone est calculée en divisant les émissions de CO₂ des périmètres 1 et 2 par le chiffre d'affaires de l'exercice.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSI #4 Porter à 50 % la part de matières premières durables dans nos produits

Une matière première durable est définie comme suit :

- Une matière première ayant un faible impact sur l'environnement ; et/ou
- Une matière première obtenue grâce à une technologie industrielle qui représente un facteur clé pour un scénario climatique de 1,5 °C et/ou une économie plus circulaire.

Pour 2021, le périmètre de ce KPI couvre les matières premières identifiées comme significatives en termes de volume (environ 29 % du volume total des produits en 2019), d'impact environnemental (empreinte carbone et évaluation de la biodiversité) et de degré de maturité du secteur, à savoir :

- Achats directs d'acier et d'aluminium ; et
- Achats directs et indirects de thermoplastiques.

Globalement, les matériaux du périmètre représentent environ 400 000 tonnes.

Un groupe d'experts transversaux de Schneider Electric (Achats, R&D, Environnement) a travaillé en étroite collaboration avec les fournisseurs pour définir les attributs de durabilité de chaque matière première du périmètre, au regard des normes et des cadres internationaux existants.

Les thermoplastiques sont qualifiés de « durables » lorsque le fournisseur apporte la preuve d'utilisation d'un contenu minimal en matériaux recyclés, ou d'origine biologique (le seuil minimum dépendant de la présence ou non d'halogènes dans le composé), ou de l'utilisation de produits ignifuges d'origine biologique.

L'acier est qualifié de « durable » lorsque le fournisseur apporte la preuve que l'usine d'origine utilise un four à arc électrique (FAE) ou possède un certificat de durabilité tel que ceux délivrés par *Responsible Steel*.

L'aluminium est qualifié de « durable » lorsque le fournisseur apporte la preuve que l'empreinte carbone du produit est inférieure à huit tonnes de CO₂ par tonne d'aluminium, qu'il utilise un minimum de 90 % de matériaux recyclés dans son produit, ou que l'usine d'origine dispose d'un certificat écologique tel que ceux délivrés par *l'Aluminum Stewardship Initiative*.

Le périmètre sera réévalué chaque année, en s'appuyant sur les avancées du programme et la transparence accrue au sein des chaînes d'approvisionnement.

La consolidation des KPI fait appel à plusieurs sources de données. Les volumes de matières premières durables sont identifiés à l'aide des outils d'extraction de données « Prism » pour les métaux et

« Puma » pour les thermoplastiques, ces deux outils fournissant des volumes budgétisés. Le volume total du périmètre (dénominateur du KPI) est déterminé à l'aide des extractions RMI pour les thermoplastiques, l'acier et l'aluminium qui indiquent les volumes achetés en tonnes. Pour l'acier au silicium, il n'y a pas de consolidation dans RMI, car l'acier au silicium n'est pas un indice de marché. Le volume est donc estimé sur la base d'un fichier de négociation RCM. Schneider Electric a décidé d'identifier les matières premières durables déclarées et suivies en utilisant les volumes « budgétisés », car la précision de l'outil de création de rapports est supérieure à celle de l'extraction RMI. De fait, Prism et Puma ont permis le suivi des fournisseurs et de la qualité des matières premières, ouvrant la voie à l'activation des deux leviers mentionnés précédemment.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSI #5 Nous mobiliser pour que 100 % de nos emballages primaires et secondaires soient exempts de plastiques à usage unique et utilisent du carton recyclé

Ce programme a été conçu pour :

- Assurer la conformité légale par la sélection de nos matériaux d'emballage et la disponibilité d'options adéquates de reprise, de collecte et de durabilité pour nos clients.
- Soutenir la réalisation de notre engagement en faveur de l'emballage durable pour 2025 :
 - 100 % de nos emballages primaires et secondaires utilisent du carton recyclé ;
 - 100 % de nos emballages primaires et secondaires exempts de plastiques à usage unique ; et
 - Définir les meilleures pratiques pour offrir des solutions d'emballages durables différenciantes à nos clients.

Le périmètre comprend des fournisseurs stratégiques de premier rang assurant des approvisionnements directs de carton et de plastique dans le système d'achat de Schneider Electric. Sur le plan géographique, toutes les régions de la chaîne d'approvisionnement mondiale et du segment Équipements et transformateurs seront couvertes.

Le carton est considéré comme recyclé lorsqu'il est composé de fibres recyclées pour au moins 70 % de son poids. Une exemption temporaire est prévue pour l'Amérique du Nord, où les fibres recyclées doivent représenter en moyenne 50 % du poids du carton pour que celui-ci soit considéré comme recyclé.

Pour chaque période de reporting, les achats de carton et de plastiques sont extraits du système et chaque élément est classé comme durable ou non sur la base des critères mentionnés ci-dessus. La vérification des déclarations de durabilité repose sur les définitions déjà fournies, ainsi que les certificats et autres justificatifs transmis par les fournisseurs. La liste des certificats/documents éligibles est continuellement mise à jour afin de la rendre exhaustive et de prendre en compte les particularités des pays. Une campagne mondiale, en cours dans l'ensemble des régions des opérations industrielles, vise à transférer progressivement les dépenses vers des sources durables et à éliminer l'utilisation de plastiques à usage unique, avec le parrainage de la direction générale.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSI #6 Garantir que 100 % de nos fournisseurs stratégiques assurent un travail décent à leurs salariés

Schneider Electric a défini un ensemble d'engagements relatifs aux conditions de travail afin de bannir les mauvaises pratiques mais aussi d'œuvrer de manière proactive à la mise en place des mesures qui permettront d'éviter de nouveaux manquements. Cette approche est le fondement de notre programme Travail décent.

S'inspirant des travaux pionniers de l'OIT, Schneider a défini **dix piliers du Travail décent** :

1. Opportunités d'emploi
2. Rémunération et activité productive appropriées
3. Horaires de travail décents
4. Stabilité et sécurité du travail
5. Dialogue social et relations sur le lieu de travail
6. Traitement équitable dans l'emploi
7. Sécurité au travail
8. Protection sociale
9. Pratiques en matière d'approvisionnement
10. Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Le programme exige des fournisseurs stratégiques qu'ils élaborent une politique proactive et fournissent à leurs employés un lieu de travail sûr, attrayant et inclusif, et traitent chacun d'entre eux comme nous traitons nos propres collaborateurs. Les critères définis pour chaque pilier en matière de travail décent peuvent recouper les principes de la norme ISO 26000 et sont validés par les équipes des Achats monde, des Ressources humaines, de la Chaîne d'approvisionnement et du Développement durable.

Les fournisseurs seront évalués au moyen de questionnaires à distance, étayés par les justificatifs correspondants, ainsi que par des visites sur site et des audits ponctuels, et des experts assureront le suivi de leurs performances. Pour chaque question, une réponse minimale acceptable est définie. Les réponses des fournisseurs seront évaluées au regard de critères minimums acceptables dont le respect garantit la conformité aux principes du travail décent. Le déploiement du programme est assuré par les services des Achats monde de manière à intégrer, former et évaluer les fournisseurs.

Grâce à l'adoption et au respect de normes en matière de travail décent, les emplois liés aux activités de Schneider visent à améliorer l'intégration sociale, l'équité, la sécurité, la dignité, la satisfaction et l'amélioration globale de la qualité de vie des employés et de leur famille. Pour chaque problème identifié concernant le travail décent, l'équipe des Achats monde demandera la mise en œuvre d'actions correctives, étayée par la production des justificatifs correspondants. Lorsqu'un fournisseur déploie effectivement des mesures correctives, celles-ci peuvent être prises en compte dans le calcul des KPI. Dans le cas contraire, le fournisseur reste considéré comme ne satisfaisant pas aux exigences du programme.

Un pilote pour cet indicateur sera lancé début 2022. Ainsi, cet indicateur est exclu du calcul du score SSI de 2021, et sera intégré en 2022.

La méthodologie de cet indicateur a été revue par Ernst & Young.

SSI #7 Mesurer le niveau de confiance de nos collaborateurs pour signaler des comportements contraires à l'éthique

La culture de la parole aide à maintenir des normes élevées, une solide réputation et un environnement de travail sain et productif, et protège Schneider Electric et ses collaborateurs de nombreux risques. Les situations d'inconduite sont moins susceptibles de se produire si les personnes, les collaborateurs et les parties prenantes se sentent en sécurité pour signaler leurs préoccupations, dilemmes ou problèmes en toute bonne foi, avec respect et sans crainte de représailles.

Notre Charte de confiance et notre programme Éthique & Compliance contribuent à transformer cette vision en actions pratiques, notamment en offrant de multiples canaux de signalement équitables, neutres et confidentiels à nos collaborateurs afin qu'ils se sentent en confiance pour signaler une conduite contraire à l'éthique.

Ce KPI est évalué au moyen de la question « Chez Schneider Electric, je peux signaler une conduite contraire à l'éthique en toute sécurité », posée chaque année à tous les collaborateurs de Schneider Electric inclus dans le périmètre de l'enquête *OneVoice*. Le pourcentage de réponses « D'accord » et « Tout à fait d'accord »

détermine le niveau de confiance des collaborateurs de Schneider Electric pour signaler une conduite contraire à l'éthique. Les réponses sont anonymisées et agrégées aux fins de conformité.

Cet indicateur a été calculé pour la première fois en 2021 et a atteint une performance de 81/100. Ainsi, ce KPI est exclu du calcul du score SSI de 2021, et sera intégré en 2022.

La méthodologie de cet indicateur a été revue par Ernst & Young.

SSI #8 Accroître la diversité femme/homme, de l'embauche (50 %) aux managers juniors et intermédiaires (40 %) et aux équipes de dirigeants (30 %)

Schneider Electric s'engage fermement à construire une organisation diversifiée à tous les niveaux, avec une main-d'œuvre qui reflète les différents marchés sur lesquels nous opérons. Cet indicateur mesure la représentation des femmes au sein de Schneider, au niveau de l'embauche, des managers de première ligne et de la direction.

Cet indicateur recouvre trois dimensions : toutes les nouvelles embauches au sein de l'entreprise, soit tous les postes à coûts variables non directs (NDVC, soit les « cols blancs ») et directs (DVC, soit les « cols bleus ») ; les managers qui occupent des postes NDVC, de niveau junior et intermédiaire et dont les subordonnés directs sont des contributeurs individuels uniquement ; et tous les dirigeants occupant des postes de Vice-présidents seniors et Vice-présidents.

Il s'agit d'un indicateur composite : l'évolution de chaque dimension (nouveaux embauchés, managers juniors et intermédiaires, dirigeants) est pondérée de manière égale (1/3) pour mesurer la réalisation de cet engagement.

Les calculs suivants sont réalisés à la fin de chaque trimestre :

- **Pourcentage de femmes parmi les nouvelles embauches** : nombre de nouvelles femmes embauchées divisé par le nombre total de nouvelles embauches au cours de l'année en cours x100 ;
- **Pourcentage de femmes parmi les managers juniors et intermédiaires** : nombre de femmes managers juniors et intermédiaires embauchées divisé par le nombre total de managers juniors et intermédiaires x100 ;
- **Pourcentage de femmes parmi les dirigeants** : nombre de femmes dirigeantes divisé par le nombre total de dirigeants x100 ;
- **Pourcentage de progression composite** : pondération de 1/3 appliquée au pourcentage d'évolution sur l'année de référence par rapport au progrès total sur cinq ans :
 - Progrès pour la dimension 50 % des nouvelles embauches : l'écart entre le pourcentage de femmes parmi les nouvelles embauches pour la période en cours et le niveau de référence 2020 est divisé par l'objectif de progression sur cinq ans (9 %) ;
 - Progrès pour la dimension 40 % des managers juniors et intermédiaires : l'écart entre le pourcentage de femmes parmi les managers juniors et intermédiaires pour la période en cours et le niveau de référence 2020 est divisé par l'objectif de progression sur cinq ans (15 %) ;
 - Progrès pour la dimension 30 % des dirigeants : l'écart entre le pourcentage de femmes parmi les dirigeants pour la période en cours et le niveau de référence 2020 est divisé par l'objectif de progression sur cinq ans (6 %) ; et
 - Calcul du pourcentage de progression composite : coefficient 1/3 appliqué à la progression de chaque KPI pour la période en cours

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSI #9 Apporter l'accès à une électricité verte pour 50 millions de personnes

Schneider vise à fournir un accès à une électricité verte à 50 millions de personnes, grâce aux produits et solutions développés et/ou commercialisés dans le cadre du programme Accès à l'énergie (A2E), entre 2009 et fin 2025.

2.7 Méthodologie et audit des indicateurs

Le périmètre géographique est constitué des pays où le programme A2E est opérationnel : Asie-Pacifique, Afrique, Moyen-Orient et Amérique du Sud. Dans les pays concernés, l'impact est calculé comme suit :

- **Pour l'électrification à l'échelle individuelle et des ménages**, le nombre d'unités vendues parmi une liste définie de références donnant accès à l'électricité verte est multiplié par un coefficient permettant d'estimer le nombre de personnes concernées ;
- **Pour l'électrification collective**, l'énergie totale vendue parmi une liste définie de références donnant accès à l'électricité verte ; elle est traduite en un nombre de personnes impactées à partir de la consommation d'énergie moyenne d'un ménage dans les zones ciblées, estimée grâce à des bases de données et des études externes ;
- **Pour certains grands projets du programme A2E ou l'électrification des services publics**, il est possible, comme alternative à la méthode ci-dessus, d'utiliser le nombre réel de personnes connectées ou une estimation statistique. Dans ce cas, les technologies vendues par Schneider prises en compte peuvent aller au-delà des références strictes A2E, dès lors que leur valeur est au moins égale au prix estimé des onduleurs du projet ; et
- **Pour les fonds d'investissement à impact** (SEEA, SEEA Asia et EAV), nous prenons en compte 100 % de l'impact des entreprises qui contribuent directement au programme A2E de SE visant à offrir l'accès à une électricité verte et fiable en Afrique et en Asie et 50% de l'impact des entreprises qui contribuent indirectement. À ce résultat, nous appliquons le pourcentage de participation de Schneider dans le fonds concerné.

La liste exhaustive et à jour des produits et solutions pris en compte, avec les codes de référence correspondants, peut être consultée. Les produits et solutions pris en compte sont ceux qui étaient disponibles fin 2020, ainsi que les produits et solutions à venir permettant un accès à l'électricité. Produits et solutions hors du périmètre : produits et solutions du programme A2E vendus hors des pays concernés par le programme ; autres produits et solutions du programme A2E n'assurant pas directement un accès à l'électricité (par ex. MPPT, EcoStruxure™ for Energy Access, batteries, etc.).

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young. L'audit a porté uniquement sur la méthodologie et les performances pour l'année 2021, en excluant les valeurs antérieures à 2021.

SSI #10 Doubler les opportunités de recrutement pour la prochaine génération

Cette initiative vise à faire en sorte que Schneider Electric dispose d'une stratégie de gestion durable des compétences, fondée sur une approche équilibrée et multicanal, afin de développer un vivier de talents de nouvelle génération (« Next Gen ») en offrant des opportunités de postes à temps plein, des emplois temporaires et des offres ponctuelles. Notre objectif est d'offrir à de jeunes actifs un accès à des opportunités professionnelles, de les sensibiliser au développement durable et à la contribution de Schneider Electric dans ce domaine.

Pour atteindre son objectif consistant à doubler les possibilités de recrutement, le Groupe prend en compte les différentes manières dont il interagit avec les candidats considérés comme faisant partie du vivier de talents de nouvelle génération, notamment les opportunités offertes aux étudiants et les embauches de jeunes diplômés.

- **Les opportunités offertes aux étudiants** concernent des personnes sur le point d'entrer sur le marché du travail qui sont engagées dans une relation temporaire avec Schneider Electric, dont la date de début et de fin est définie d'emblée (à savoir : stages, événements d'apprentissage concernant Schneider et le développement durable).
- **Les embauches de jeunes diplômés** concernent des jeunes diplômés ou des jeunes actifs issus d'un programme de formation officiel dont la relation avec Schneider a une date de début définie mais une date de fin variable (à savoir : type de contrat : contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée).

Les calculs sont basés sur les postes externes actuels à pourvoir saisis dans le système mondial de gestion des candidatures et sur les opportunités suivies via la gestion connectée des relations avec les candidats.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSI #11 Former un million de personnes à la gestion de l'énergie

Le déploiement de programmes de formation professionnelle à la gestion de l'énergie permet aux personnes d'acquérir les compétences requises pour exercer une activité qui leur offre, ainsi qu'à leur famille, des moyens de subsistance décents. Ces formations doivent bénéficier aux personnes défavorisées. Elles sont définies en fonction de critères locaux et justifiables par le partenaire qui doit pouvoir justifier du caractère « Base of Pyramid » des personnes formées, en lien avec le référentiel local défini.

En partenariat avec des ONG locales et internationales et des autorités locales, la Fondation Schneider Electric et des entités locales du Groupe apportent des contributions directes et indirectes à des centres de formation professionnelle. L'objectif est d'aider ces partenaires à améliorer le niveau de formation professionnelle au travers de la délivrance d'un diplôme ou d'une certification en gestion de l'énergie. En tant que partenaire technique, Schneider Electric ne verse pas de dépenses d'exploitation.

La durée minimale de ces formations est de trois mois (ou un total de 100 heures). Ces contributions peuvent prendre différentes formes (options non exclusives) :

- Financement d'équipements électriques et pédagogiques, don d'équipements sur demande, de première génération, pour des travaux pratiques ; et/ou
- Transferts de connaissances, par la formation des formateurs et l'assistance à la formation des futurs entrepreneurs.

Le score de l'indicateur est calculé grâce au nombre d'étudiants inscrits à des cours des formations, soutenus par Schneider Electric par le biais d'un accord de partenariat (documents justificatifs, e.g. liste des jeunes, requis).

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSI #+1 100 % des Présidents de pays et de zones Schneider Electric définissent trois engagements locaux impactant leurs communautés

Depuis sa création en 2005, l'ancien baromètre Planète & Société (désormais *Schneider Sustainability Impact*, SSI) s'est attaché à mesurer les progrès réalisés par rapport à des indicateurs clés de performance en matière de développement durable au niveau mondial.

Dans son SSI 2021-2025, Schneider Electric introduit une nouvelle dimension permettant de mesurer l'impact à l'échelle locale car :

- Il existe une forte demande interne pour une communication locale concernant les progrès accomplis, ainsi que pour permettre aux collaborateurs locaux de contribuer à notre objectif d'ensemble ; et
- Les priorités en matière de développement durable dépendent fortement du contexte local. Il est donc logique de déployer, outre des programmes mondiaux, des actions locales au plus près du contexte et des besoins locaux.

Afin de renforcer l'impact local en faveur des communautés proches de Schneider Electric, les pays comptant au moins 100 collaborateurs ont défini trois engagements conformes à la stratégie de développement durable du Groupe et reposant sur les piliers suivants : Climat, Ressources, Confiance, Égalité, Générations et Local.

Les progrès réalisés au regard de ces engagements sont mesurés par des indicateurs clés de performance (KPI) précis. La réalisation de cet objectif est évaluée comme suit : les KPI doivent être validés

par des Présidents de zone/pays, et un responsable local des SSI doit être désigné comme référent auprès de l'équipe Développement durable. Ce responsable local est chargé de consolider les performances annuelles pour les KPI.

Cet indicateur n'a pas été audité par Ernst & Young et n'est pas inclus dans le score du SSI.

2.7.1.3 Indicateurs du *Schneider Sustainability Essentials*

SSE #1 150 sites Zéro-CO₂

Un site est classé Zéro CO₂ s'il n'émet aucune émission de gaz à effet de serre liée à sa consommation d'énergie et a mis en place un suivi numérique de l'énergie. En outre, le site ne doit présenter aucune fuite de gaz SF₆. Des exclusions relatives aux émissions de gaz à effet de serre liées à l'énergie sont prévues pour les petites sources d'approvisionnement en énergie (<3 % du total) d'un site de production, pour lesquelles il n'existe actuellement aucune solution viable sans combustibles fossiles. Le suivi digital de l'énergie est défini comme l'intégration des données énergétiques dans une solution Schneider Electric (telle que *Power Monitoring Expert*, *EcoStruxure Building Operation*, *Resource Advisor*, etc.). Pour les sites les plus importants, une proportion significative de l'approvisionnement en énergie du site doit être mesurée et suivie à l'aide de compteurs connectés en temps réel. Pour les sites plus petits, les factures énergétiques doivent être disponibles dans la solution *Resource Advisor* de Schneider Electric. Cet indicateur concerne tous les sites de l'empreinte immobilière complète du Groupe.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSE #2 100 % de nos offres moyenne tension proposées avec des alternatives innovantes sans gaz SF₆

Cet indicateur mesure la capacité de Schneider Electric à offrir au marché (c'est-à-dire via le portail SELL de notre processus de création d'offres) des solutions sans SF₆ industrialisées pour toutes les zones géographiques.

Les références prises en compte pour le calcul de ce KPI sont les équipements de commutation primaires et secondaires jusqu'à 40,5 kV, en intérieur uniquement :

- A)** Gammes sans SF₆ disponibles en 2020 : composants sous vide, Premset, commutateurs à isolation par air avec disjoncteur à coupure sous vide, HVL, Masterclad, etc. ;
- B)** Gammes contenant du SF₆ en 2020 : RM6, FBX, Ringmaster, DVCAS, Flusarc, SM₆, RN2C, GMA, GMAe GHA, WS, WSG, CGBS-0, CGBS-1, HVL-CC, Mcset, F400 ;
- C)** Gammes sans SF₆ lancées entre 2021 et 2025 : SM AirSeT, Air PacT, RM AirSeT, RingmasterX, GM AirSeT, HVLCCX, etc..

Sont exclus tous les équipements au-delà de 40,5 kV (WI, CGBS-2, Kite), les équipements d'extérieurs tels que les équipements montés sur poteau, les réenclencheurs, les sectionneurs, les transformateurs de mesure, ainsi que les gammes fabriquées par des joint-ventures et les offres adaptées localement.

Le KPI est égal au pourcentage obtenu en divisant le volume des gammes d'offres sans SF₆ disponibles à la commande (**A+C** ci-dessus) par le volume total des gammes actuelles vendues selon la base de référence 2019 (pour les appareillages de commutation et les composants moyenne tension). La gamme de la base de référence 2019 est définie comme la somme des gammes actuelles contenant du SF₆ et sans SF₆ (Air, Vacuum) vendues en volume (**A+B** ci-dessus). Pour le calcul, à titre d'exemple, 1 RM AirSet = 1 RM6.

Calcul : $KPI \text{ en } \% = \frac{(A + C)}{(A + B)}$. Base de référence : volumes totaux par gamme vendus en 2019.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSE #3 90 % de nos consommations d'électricité proviennent de sources renouvelables

Cet indicateur mesure la part de l'électricité renouvelable dans l'approvisionnement en électricité de Schneider Electric, sur le périmètre du *reporting* environnement (sites industriels de plus de 50 collaborateurs et sites tertiaires de plus de 500 collaborateurs certifiés ISO 14001). Quatre différentes sources d'approvisionnement renouvelable sont prises en compte : l'électricité renouvelable produite sur les sites et consommée sur place, les contrats d'achat d'énergie renouvelable (PPA), les tarifs verts et les certificats d'électricité renouvelable (selon le pays : REC, iREC, GO, EAC, etc.). L'électricité achetée sans attribut renouvelable n'est pas prise en compte, même si le *mix* électrique du fournisseur comprend une part d'énergie renouvelable.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSE #4 15 % d'efficacité CO₂ dans le transport de marchandises

Du fait de sa dépendance aux combustibles fossiles, le transport de marchandises est un facteur important d'émissions de CO₂ pour Schneider Electric. Pour atteindre l'objectif zéro carbone, le Groupe doit mobiliser ses prestataires de transport, tant sur les opportunités d'efficacité que sur les progrès techniques liés aux équipements de transport.

Cet indicateur mesure les progrès du Groupe par rapport à l'objectif de réduction annuelle de 3 % des émissions de CO₂ de son empreinte de transport pendant les cinq prochaines années, soit une réduction totale de 15 % entre 2020 et 2025. Le périmètre couvre l'ensemble des expéditions dans le monde, tous prestataires et modes de transport confondus, dès lors que le fret est payé par le Groupe.

Cela représente environ les deux tiers de l'impact total du fret dans les émissions de CO₂ du Groupe. Le calcul de base évalue les émissions de CO₂ générées selon une méthode basée sur l'activité, à savoir le poids est multiplié par la distance et par les modes/équipements générant du CO₂. Les progrès sont mesurés en utilisant comme unité les émissions CO₂ par tonne expédiée.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSE #5 15 % d'efficacité énergétique pour nos sites

Cet indicateur mesure la réduction normalisée de la consommation énergétique des sites du Groupe qui sont les plus gros consommateurs d'énergie par rapport à une année de référence. L'objectif est de réduire la consommation d'énergie d'environ 3 % chaque année, pour obtenir une réduction totale de 15 % sur la durée du programme (2021-2025) en utilisant les solutions et services de Schneider Electric. Le programme met l'accent sur les sites de Schneider Electric inclus dans le périmètre de *reporting* environnemental dont la consommation totale d'énergie excède 3 GWh, ainsi que sur d'autres sites que le Groupe considère comme stratégiques (213 sites en 2021). Les économies d'énergie sont calculées par rapport à la même année de référence (2019) pendant toute la durée du programme. Afin de calculer précisément les économies réalisées, la consommation réelle d'un site est normalisée par rapport à l'année de référence. Cette normalisation est fondée sur un modèle de régression linéaire propre à chaque site, qui permet de prendre en compte le climat et les variations des niveaux de production. Toutes les consommations d'énergie pouvant être modélisées sont prises en compte et converties en MWh.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSE #6 80 % de notre chiffre d'affaires produits réalisés dans le cadre du programme Green Premium™

Schneider Electric fournit à ses clients des produits respectueux de l'environnement qui contribuent à l'atteinte de leurs objectifs et ambitions en matière de développement durable. L'objectif pour

Chapitre 2 – Développement durable

2.7 Méthodologie et audit des indicateurs

2025 est de transformer le programme existant pour des produits axés sur les matériaux durables, de faibles émissions de CO₂, la circularité et la digitalisation des données.

Les produits Green Premium™ fournissent des informations détaillées relatives à leur conformité réglementaire, leur contenu, leur impact environnemental et leurs attributs de circularité. Ils représentent des propositions de valeur axées sur le marché grâce à des labels tiers, tels que les certifications de produits et de bâtiments écologiques, qui contribuent aux ambitions de nos clients en matière de durabilité. Tous les produits vendus dans le monde entier entrent dans le périmètre du programme Green Premium™. Le produit doit être identifié par un numéro de référence commercial unique et vendu sous une marque reconnue de Schneider Electric. Le Groupe propose des produits économes en ressources (énergie à l'utilisation, faibles émissions de CO₂, efficacité des matériaux) dont l'empreinte globale est communiquée dans le «profil environnemental produit», fondé sur l'analyse du cycle de vie. Les offres Green Premium™ sont également assorties de «profils de circularité», qui fournissent des informations sur la circularité d'un produit au moyen d'instructions sur la fin de vie du produit et des services de reprise. Les offres Green Premium™ sont conformes à la réglementation. Schneider va au-delà des exigences réglementaires avec la substitution étape par étape de certains matériaux et substances de ses produits. Toutes ces informations sont fournies sous forme numérique à nos clients.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSE #7 Un tiers de la flotte de véhicules du Groupe est composée de véhicules électriques (100 % d'ici 2030)

Schneider Electric a rejoint l'initiative EV100 du *Climate Group* en s'engageant à électrifier 100% de sa flotte de véhicules de société d'ici 2030 afin de réduire ses émissions de CO₂. Le rapport sur la flotte de véhicules permettra de calculer les émissions de carbone de la flotte, le pourcentage actuel de véhicules électriques (VE) et de recenser les pays en avance ou en retard dans cette transition. À moyen terme, Schneider s'engage à convertir d'ici 2025 un tiers de la flotte du Groupe en véhicules électriques.

Selon le *Climate Group*, sont considérés comme des véhicules électriques, les véhicules suivants : véhicules électriques à batterie (VEB), véhicules hybrides rechargeables (VHR), véhicules à autonomie étendue et véhicules électriques à pile à combustible (VEPC) avec une autonomie électrique minimale de 50 km. Le nombre de véhicules est une image au 31/12. Le pourcentage des véhicules électriques dans la flotte est calculé en divisant le nombre de véhicules électriques par le nombre total de véhicules. Les données sont collectées auprès de ces principaux fournisseurs : les loueurs mondiaux exploitent la plus grande partie de parc automobile de Schneider Electric et fournissent des données sur plusieurs pays par région. Un rapport détaillé est demandé à tous les pays pour éventuellement corriger, compléter ou compléter les informations (en considérant par exemple les véhicules en location locale).

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSE #8 100 % de nos sites ont un programme local de conservation et de restauration de la biodiversité

Cet indicateur mesure, pour les sites concernés, le pourcentage de réalisation d'un ensemble d'actions en faveur de la biodiversité. Le périmètre correspond aux sites de Schneider Electric dans son empreinte immobilière complète, comptant plus de 50 collaborateurs.

Les initiatives sont définies comme suit : « éliminer le plastique à usage unique » et « action locale en faveur de la biodiversité » (2 requises pour les grands sites ISO14001, 1 pour les petits sites).

Chaque site rend compte de ses initiatives lorsqu'elles sont terminées. Au niveau du Groupe, la performance est calculée en totalisant toutes les actions réalisées par les sites et en les divisant par le total des actions requises.

Cet indicateur est audité chaque année par Ernst & Young.

SSE #9 200 sites labellisés “Du déchet vers la Ressource”

Un site obtient le label « Du déchet vers la Ressource » s'il valorise plus de 99 % (en poids) de ses déchets non dangereux tout en utilisant des solutions de valorisation énergétique pour moins de 10 % de ses déchets non-dangereux. En outre, si un site génère des déchets dangereux, il doit assurer une manipulation et un traitement respectueux de l'environnement de 100 % de ces déchets. La manipulation et le traitement respectueux de l'environnement des déchets dangereux signifient que les déchets doivent être traités conformément aux exigences de Schneider Electric et des réglementations locales, les exigences les plus strictes étant applicables. Les déchets sont considérés comme valorisés s'ils sont réduits, réutilisés ou expédiés à un prestataire spécialisé pour être recyclés ou éliminés de quelque manière, hormis la mise en décharge et l'incinération sans valorisation énergétique. Les systèmes de compostage et de valorisation énergétique des déchets sont pris en compte dans la valorisation des déchets. Cet indicateur concerne tous les sites de l'empreinte immobilière complète du Groupe.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSE #10 420 000 tonnes de consommation de ressources primaires évitées grâce aux programmes de « récupération en fin de vie » des produits

L'objectif de ce *KPI* est de mesurer les efforts de Schneider Electric en matière d'économie circulaire, c'est-à-dire toutes les activités industrielles qui contribuent au modèle de l'économie circulaire, telles que la réparation, la réutilisation, la remise à neuf et le recyclage, ce qui permet d'éviter les déchets, de réduire la consommation de matériaux et d'énergie, les émissions de CO₂ et/ou l'épuisement des ressources en eau.

Les activités couvertes par ce *KPI*, qui seront étendues du fait de l'attention croissante accordée par Schneider aux modèles économiques de circularité, sont à ce jour les suivantes :

- Reprise et recyclage des batteries ;
- Volume d'appareils remis à neuf et réparés dans nos centres de réparation (par ex. onduleurs, variateurs de vitesse) ; et
- Volume d'équipements MT, BT et de transformateurs remis à neuf ou recyclés dans nos centres Ecofit.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSE #11 100 % des sites en zones de stress hydrique ont une stratégie de conservation de l'eau et un plan d'action

Cet indicateur mesure le pourcentage de réalisation d'un ensemble d'actions de conservation de l'eau que les sites en zones de stress hydrique doivent mener à bien. Le périmètre correspond aux sites de Schneider Electric inclus dans le périmètre de *reporting* environnemental et situés dans des zones classées comme ayant un stress hydrique de base « élevé » ou « extrêmement élevé », selon la définition du *World Resources Institute (WRI) Aqueduct Water Risk Atlas*. Les actions sont définies en fonction de la quantité d'eau consommée par le site ainsi que des applications pour lesquelles le site utilise de l'eau. Au niveau du Groupe, la performance est calculée en totalisant toutes les actions réalisées par les sites et en les divisant par le total des actions requises.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSE #12 Déployer un programme d'Excellence sociale sur plusieurs niveaux de fournisseurs

Cet indicateur n'a pas encore été déployé par Schneider Electric.

SSE #13 100 % des collaborateurs formés chaque année à l'éthique et à la cybersécurité

Conformément à nos programmes Éthique & Compliance et Cybersécurité, la formation des collaborateurs sur l'éthique, les risques de corruption et la cybersécurité est obligatoire. Pour ce faire, Schneider Electric a lancé trois nouvelles formations dans le cadre de la campagne de formation *Global Schneider Essentials*, reconduite chaque année avec de nouveaux contenus :

- Depuis 2018 : formation sur les principes de responsabilité (document « Principes de responsabilité » remplacé en septembre 2021 par la Charte de confiance, Code de conduite de Schneider Electric) et sur la lutte contre la corruption ; et
- Depuis 2020 : formation sur la cybersécurité.

Ce *KPI* englobe tous les collaborateurs enregistrés dans TalentLink (entités juridiques intégrées dans TalentLink, système central de données RH) à la date du 15 novembre :

- **Modules d'apprentissage en ligne sur les Principes de responsabilité et la cybersécurité** : tous les collaborateurs en activité ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) (exception : les contrats à durée déterminée (CDD) chinois et bulgares sont inclus), présents dans le Groupe au 31 décembre et embauchés avant le 1^{er} décembre ; et
- **Module d'apprentissage en ligne sur la lutte contre la corruption** : collaborateurs exposés à des risques de corruption, identifiés selon la description de leur poste (système de référence de Schneider Electric – description des fonctions), en activité, avec une connectivité de type online-corporate credentials, ayant un CDI (exception : les CDD chinois et bulgares sont également inclus) présents dans le Groupe au 31 décembre et embauchés avant le 1^{er} décembre.

Ce *KPI* est calculé comme suit : nombre de collaborateurs ayant suivi toutes les formations en ligne requises attribuées en fonction de critères définis (2 ou 3), divisé par le nombre de collaborateurs x 100.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSE #14 Taux d'incident médicaux à 0,38 ou moins

La sécurité est l'un des cinq piliers de la Charte de confiance de Schneider, ce qui souligne l'importance que le Groupe accorde à ses collaborateurs, clients et sous-traitants. Schneider Electric travaille avec de nombreux clients internationaux de premier plan, qui exigent le respect des normes les plus élevées concernant la gestion et les performances en santé et de sécurité avant de s'engager et de continuer à faire affaires avec Schneider Electric. En outre, la mission de Schneider Electric est de protéger la santé et la sécurité au travail des collaborateurs, des clients, des sous-traitants et des visiteurs sur les sites du Groupe. Le Groupe s'efforce également d'offrir aux collaborateurs des lieux de travail sûrs, agréables et efficaces afin d'améliorer le bien-être et l'efficacité. À ce titre, il vise à réduire le taux d'accidents du travail ayant nécessité un traitement médical (*Medical Incident Rate, MIR*) à 0,38 d'ici 2025.

Le *MIR* correspond au nombre d'accidents du travail ayant nécessité un traitement médical par million d'heures travaillées (c.-à-d. le nombre d'heures travaillées d'environ 500 personnes sur une année), y compris les blessures et les maladies professionnelles. Les accidents du travail peuvent avoir ou non entraîné un arrêt de travail. Tous les accidents du travail signalés sur les sites de Schneider Electric sont comptabilisés (y compris donc les accidents affectant des collaborateurs du Groupe et d'autres employés travaillant sous la supervision de Schneider Electric, c'est-à-dire des travailleurs temporaires). Tous les sites de Schneider Electric compris dans le périmètre sont pris en compte. N'entrent pas dans la définition des accidents ayant nécessité un traitement médical : les visites chez un médecin ou autre professionnel de santé agréé uniquement à des

fins d'observation ou de conseil ; la réalisation de procédures de diagnostic, telles que les radiographies et bilans sanguins, y compris l'administration de médicaments sur ordonnance utilisés uniquement à des fins de diagnostic (p. ex. gouttes ophtalmiques pour dilater les pupilles) ; ou les premiers soins.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSE #15 Diviser par deux les rebuts des unités de sécurité rappelées

La priorité de Schneider Electric est de satisfaire ses clients grâce à une expérience exceptionnelle de bout en bout. Le Groupe s'efforce de garantir la fiabilité, la sécurité et la cybersécurité de ses produits afin d'assurer la continuité des activités des clients et de protéger leurs personnes, leurs actifs et leurs données. La qualité est le droit de chaque client et la responsabilité de chaque employé. Logiquement, l'importance accordée à la qualité doit permettre de réduire à un niveau minimal le taux de rappel des produits. De plus, la sécurité dans l'utilisation de nos produits est une priorité absolue. C'est pourquoi nous avons défini cet objectif avec l'intention de garantir que nos produits restent sûrs pour nos clients.

En cas de rappel, nous souhaitons encourager une économie circulaire en réutilisant autant que possible les pièces du produit rappelé plutôt que de le mettre au rebut.

Ce *KPI* englobe tous les problèmes (« PRB ») donnant lieu à une décision de rappel de la part du Comité d'alerte de sécurité des offres (OSAC). L'objectif en termes de poids de produits mis au rebut doit être inclus dans la présentation et la décision de l'OSAC.

Le terme de « rappel » désigne le fait de rappeler un produit installé sur le site d'un client vers les locaux de Schneider. Les produits remis en état sur le site du client sans rappel physique vers les locaux de Schneider sont exclus. Le périmètre de ce *KPI* englobe tous les produits physiques vendus par Schneider. Les logiciels sont par définition exclus. De même, les rappels de sécurité liés à un accord de non-divulgaration sont exclus.

Le poids des matériaux mis au rebut (en kilogrammes) est estimé en multipliant le nombre de produits physiques ayant fait l'objet d'un rappel de sécurité par le poids du produit. Le pourcentage de progression est calculé en comparant le poids des matériaux mis au rebut durant l'exercice à celui de l'année de référence (4 202 kilogrammes en 2020).

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSE #16 Être dans le top 25 % des notations externes de la performance en cybersécurité

Schneider Electric assure un suivi permanent de la sécurité de son empreinte numérique avec le soutien d'agences de notation de la cybersécurité, et ses exigences s'appliquent à l'ensemble de l'écosystème étendu* (par exemple, les entités intégrées et non intégrées).

Notre principale agence de notation est *BitSight*, qui évalue la maturité de la sécurité des entreprises sur une échelle allant de 300 à 820. Cette notation est calculée en temps réel à l'aide d'un algorithme exclusif qui examine deux catégories de données observables en externe. Les informations de configuration qui représentent le degré de diligence d'une entreprise dans la mise en œuvre des meilleures pratiques visant à atténuer les risques. Et les événements de sécurité observés, qui sont des preuves de cyber événements tels que des compromissions de systèmes ou des violations de données, etc.

Les incidents de sécurité ou les vulnérabilités identifiées peuvent avoir un impact négatif sur la notation de l'entreprise. Nous les traitons en temps opportun et nous efforçons de conserver une notation supérieure à 800.

*Les notations attribuées par *BitSight* aux entités non intégrées (par exemple Aveva) sont exclues et font l'objet d'un suivi distinct.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

2.7 Méthodologie et audit des indicateurs

SSE #17 4 000 fournisseurs évalués dans le cadre de notre Plan de vigilance

Schneider Electric veut être une entreprise exemplaire dans ses interactions avec ses clients, ses partenaires, ses fournisseurs et ses communautés en matière d'éthique, dans le respect et la promotion des droits humains. Le Plan de vigilance du Groupe reflète cette ambition. Il permet également à l'entreprise d'être en conformité avec les dispositions de la loi française de 2017 relative au devoir de vigilance. Cette loi a défini un nouveau cadre juridique par lequel les autorités françaises peuvent engager la responsabilité des entreprises.

Les risques au sein de notre chaîne d'approvisionnement sont multiples : atteintes potentielles envers les droits humains et les libertés fondamentales, blessures graves, dommages environnementaux, risques pour la santé et la sécurité, etc...

Les impacts sont donc assez divers : impacts sur la réputation, conséquences juridiques, santé et sécurité des personnes, pollution environnementale, etc.

Pour atténuer ces risques au niveau de nos fournisseurs, le programme pour la période 2021-2025 prévoit la réalisation d'audits sur site ou à distance pour 4 000 fournisseurs, dont un audit sur site pour 1 000 fournisseurs identifiés « à risque élevé » (selon une méthodologie tierce, RBA ou similaire) et 3 000 audits réalisés à distance par une auto-évaluation.

Les réponses des fournisseurs sont comptabilisées en retirant, le cas échéant, celles des fournisseurs qui ont été audités pendant l'année en cours ou précédemment.

L'indicateur retient ensuite le nombre d'audits effectués. La base de référence prend en compte les audits sur site effectués entre 2018 et 2020 (à savoir 374 audits) ; cette valeur a été auditée et validée par Ernst & Young au cours des années précédentes.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSE #18 Écart salarial <1 % pour tous les collaborateurs (femmes et hommes)

Au cours des cinq dernières années, Schneider Electric a œuvré de manière proactive pour identifier et combler les écarts salariaux femmes-hommes grâce à des mesures correctives appropriées, selon une approche spécifique par pays. Compte tenu des progrès réalisés en matière d'équité salariale et pour soutenir notre philosophie d'inclusion, à partir de 2021, Schneider Electric a mis en application les meilleures pratiques pour maintenir un écart salarial femmes-hommes inférieur à 1 % à l'horizon 2025.

La mesure de l'écart salarial individuel est obtenue en comparant le salaire de chaque collaborateur au salaire "TTC" cible médian universel (salaire de base + plans d'intéressement à court terme) pour tous les sexes. En d'autres termes, le salaire TTC d'un collaborateur est évalué par rapport au salaire TTC médian de son groupe de comparaison (TTC individuel/médiane du groupe de comparaison TTC – 1). Le groupe de comparaison est défini selon les facteurs du niveau de poste (grade) et la structure salariale dans le pays concerné.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSE #19 60 % de souscription à notre Plan annuel mondial d'actionnariat salarié (WESOP)

Le Plan mondial d'actionnariat salarié (WESOP) est l'un des principaux programmes de rémunération annuels récurrents du Groupe. Il offre aux collaborateurs du monde entier l'opportunité de devenir actionnaires du Groupe à des conditions préférentielles. Schneider Electric s'engage à atteindre un niveau de souscription au WESOP de 60 % des collaborateurs éligibles d'ici 2025.

Le périmètre du plan d'actionnariat couvre 29 pays participants récurrents, qui représentent 91 % des effectifs éligibles. Sont éligibles, tous les collaborateurs à long terme des pays participant au WESOP ayant une ancienneté de trois mois dans l'entreprise. Ce KPI du SSE est calculé comme suit : le nombre de souscripteurs selon le programme de souscription est divisé par le nombre de

collaborateurs éligibles dans les 29 pays, selon les données de notre système d'information RH mondial.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSE #20 100 % de nos collaborateurs sont payés au minimum un salaire décent

Conformément à sa Politique en matière de droits humains et à sa Charte de confiance, Schneider Electric estime que le fait d'obtenir un salaire décent est un droit humain fondamental. Schneider Electric s'engage à verser à 100 % de ses collaborateurs au minimum le salaire de subsistance leur permettant de répondre aux besoins élémentaires de leur famille. Par besoins élémentaires, le Groupe entend les dépenses de base des ménages (alimentation, logement, habillement, hygiène, éducation, soins de santé, transport), plus un revenu discrétionnaire défini en fonction du niveau de vie local. En l'absence de référence ou de méthodologie universelle pour le calcul d'un salaire de subsistance, Schneider Electric travaille avec un consultant externe depuis 2018 pour définir les salaires de subsistance de chacun de ses sites dans le monde. Pour calculer le salaire de subsistance, le consultant externe estime les dépenses élémentaires du ménage des collaborateurs, ainsi que le nombre de personnes percevant un salaire dans un ménage « type », en se basant sur différentes sources de données relatives au coût de la vie et d'autres données macroéconomiques (statistiques nationales, OCDE, agences des Nations Unies, etc.).

Pour mesurer le respect du salaire de subsistance, une analyse des écarts est effectuée chaque année après l'examen des salaires pour tous les collaborateurs de Schneider Electric considérés comme des effectifs permanents (le périmètre englobait 99 % des employés en 2021, mais sera étendu à 100 % en 2022). L'équipe de rémunération compile et analyse de manière centralisée les données de rémunération totale des collaborateurs (salaire de base, primes et indemnités) afin de les comparer au salaire de subsistance défini. La comparaison porte sur le salaire de subsistance du lieu de travail des collaborateurs. Pour calculer la rémunération des collaborateurs, l'équipe de rémunération utilise les données disponibles dans le système d'information RH mondial ainsi que les salaires locaux. Lors de la publication finale des résultats en fin d'année, Schneider Electric peut communiquer une notation finale qui tient compte des écarts de salaire de subsistance comblés par les pays à la fin de l'année suivant la date de leur identification.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSE #21 X4 le nombre d'actions de développement à l'initiative des collaborateurs sur la plateforme Open Talent Market

L'objectif de cette initiative est de créer une plateforme *Open Talent Market* (OTM) intégrée et numérique qui permet aux collaborateurs d'orienter leur propre évolution de carrière. Cette plateforme mondiale, qui couvre l'ensemble des unités opérationnelles, utilise l'IA de manière à proposer les meilleures correspondances. Notre ambition est de multiplier par quatre le nombre d'actions de développement à l'initiative des collaborateurs au sein de la plateforme *Open Talent Market* au cours des cinq prochaines années.

Pour cette initiative, nous suivons les interactions gérées sous chaque fonctionnalité d'OTM. Début 2021, les fonctionnalités dont disposent les collaborateurs sont les postes, les projets et le mentorat. Pour ces trois fonctionnalités, les résultats sont meilleurs lorsque les profils des collaborateurs sont correctement renseignés et complétés aux trois quarts ou plus. Le périmètre de cette initiative couvre les effectifs connectés de Schneider Electric tels que définis en janvier 2021, ce qui exclut les travailleurs non connectés (à savoir les usines), ainsi que les sous-traitants et les stagiaires/apprentis.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSE #22 >90 % des collaborateurs acquièrent des compétences numériques (programme Digital Citizenship)

Le Groupe s'engage à consolider la culture numérique de ses collaborateurs et vise à améliorer les compétences numériques de plus de 90 % de ses collaborateurs d'ici 2025. Les progrès en matière de compétences numériques sont mesurés pour les « cols blancs » et les « cols bleus ».

- **Pour les cols blancs**, l'objectif du Groupe est que plus de 90 % des effectifs éligibles atteignent le niveau intermédiaire, avancé ou expert du programme *Digital Citizenship* d'ici 2025. Le niveau de compétence numérique de tous les collaborateurs sera évalué chaque année par les managers. Les employés éligibles en 2021 sont les employés actifs embauchés avant le 31 janvier 2021, les contrats à durée indéterminée et à durée déterminée, et exclut les employés des entités non intégrées et d'autres exclusions peuvent être définies par pays.
- **Pour les cols bleus**, l'objectif du Groupe est que plus de 90 % des effectifs aient suivi deux heures de formation par an assurées par l'Académie GSC et consacrées à la transformation numérique, par exemple au travers des programmes Smart Factory, cybersécurité ou connaissances numériques. Le périmètre couvre les travailleurs actifs et les chefs d'équipe d'usine définis par des codes d'emploi spécifiques et engagés avant le 31 janvier 2021, les contrats à durée indéterminée et à durée déterminée (Chine uniquement) dans les unités opérationnelles concernées, et exclut les travailleurs en congé prolongé de plus de 6 mois au cours de l'année et les usines dont la fermeture est prévue avant le deuxième trimestre de l'année suivante.

Le périmètre et les exclusions de cet indicateur seront revus au début de chaque année.

Le KPI est un pourcentage agrégé fondé sur le pourcentage d'employés atteignant l'objectif défini pour les cols blancs et les cols bleus par rapport à l'effectif total concerné (cols blancs et cols bleus).

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSE #23 >90 % de nos collaborateurs ont accès à un programme qui soutient leur développement dans les étapes ultérieures de leur carrière professionnelle

Cet indicateur vise à reconnaître et soutenir les talents qui approchent des dernières étapes de leur carrière, grâce à un plan de carrière solide et des options de développement, afin de renforcer les compétences clés, tirer parti de leur expertise et assurer l'échange des connaissances.

En 2021, la stratégie et l'approche ont été définies. Les programmes pilotes seront lancés en 2022. De ce fait, cet indicateur n'a pas été mesuré en 2021.

À partir de 2022, l'indicateur sera calculé comme l'effectif total des pays qui répondent au standard minimum mondial pour un programme, par rapport à l'effectif global de Schneider Electric. Tous les pays représentant plus de 250 collaborateurs sont concernés. Le standard minimum pour un programme est le suivant :

- Une formation et un accompagnement personnalisés destinés aux collaborateurs (et leurs managers) qui se trouvent dans les étapes ultérieures de leur parcours professionnel, leur permettant d'avoir un entretien de suivi de carrière qui débouche sur la définition d'un plan de carrière ; et
- Une sélection d'options d'accompagnement disponibles dans le pays du collaborateur, pouvant inclure un travail flexible, un renforcement des compétences, des réorientations de carrière, une planification personnelle ou des ajustements de l'environnement de travail.

La méthodologie de cet indicateur a été revue par Ernst & Young.

SSE #24 Atteindre un score de 75 % d'engagement des collaborateurs (Engagement Employee Index)

Un indice élevé d'engagement des collaborateurs est corrélé à une croissance des ventes plus forte, à un revenu d'exploitation plus élevé et, en fin de compte, à une satisfaction et une fidélité accrue des clients à l'égard de l'entreprise. Cet indice est calculé une fois par an, grâce à une enquête nommée *OneVoice* que nous menons auprès de 100 % de nos collaborateurs et dont les réponses nous permettent d'adapter notre stratégie en matière de personnel et nos plans d'action.

Le calcul de ce KPI couvre tous les collaborateurs de Schneider considérés comme des effectifs permanents (les contrats à durée indéterminée et à durée déterminée de plus de 3 mois), en excluant des stagiaires et des sous-traitants tiers.

Le modèle d'engagement des employés Kincentric est utilisé. Il est composé de six questions, deux par rubrique (« SAY, STAY, STRIVE »), notées sur une échelle à 6 points par les collaborateurs :

- Indice d'engagement des collaborateurs : pourcentage de personnes pour lesquelles la moyenne des réponses aux six questions est supérieure ou égale à 4,5 ;
- Désengagement des collaborateurs : pourcentage de personnes pour lesquelles la moyenne des réponses aux six questions est inférieure ou égale à 3,5 ;
- Plage neutre : pourcentage de personnes pour lesquelles la moyenne des réponses aux six questions est comprise entre 3,5 et 4,5.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

SSE #25 50 000 jours de volontariat depuis 2017

Les activités de volontariat des collaborateurs de Schneider Electric se déroulent principalement dans des ONG œuvrant pour l'insertion professionnelle ou la formation (formation professionnelle et technique, écoles, universités, etc.), dans des entreprises soutenues par le fonds de Schneider Electric pour l'Accès à l'énergie (*Access to Energy Fund*) et, plus généralement, dans les différentes organisations référencées par les délégués de la Fondation Schneider Electric dans chaque pays. Il s'agit pour l'essentiel d'actions en faveur des jeunes, des familles défavorisées, de l'environnement, qui sont organisées suivant les compétences personnelles ou professionnelles des collaborateurs volontaires et selon les besoins recensés par les organisations soutenues (besoins spécialisés ou plus généraux). Les missions sont publiées sur une plateforme digitale et multilingue dédiée, baptisée *VolunteerIn*, qui permet aux collaborateurs du Groupe de postuler pour réaliser des missions bénévoles auprès de partenaires de la Fondation. Les initiatives locales et spontanées mises en place par les délégués de la Fondation Schneider Electric et leurs partenaires auxquelles participent des collaborateurs sont également prises en compte.

En 2021, la Fondation Schneider Electric et les ONG partenaires ont augmenté le nombre de missions numériques proposées aux employés, permettant aux collaborateurs de continuer à s'engager malgré les restrictions applicables en raison de la pandémie. Une journée de bénévolat est comptabilisée lorsqu'un membre du personnel consacre cinq heures de son temps à une organisation partenaire. L'indicateur inclut également les missions de formation organisées à l'étranger pour une durée minimale de cinq jours. Cependant, en raison de la pandémie, ce type de mission n'a pas été organisé en 2021 pour des raisons de sécurité. L'objectif associé à cet indicateur a été relevé en 2021 (l'objectif précédent visait 15 000 jours de volontariat), et seules les missions d'au moins 0,5 jour sont prises en compte.

Cet indicateur a été audité par Ernst & Young.

2.7 Méthodologie et audit des indicateurs

2.7.2 Éléments méthodologiques sur les indicateurs de la Taxonomie européenne

En ce qui concerne le calcul de la part des activités considérées comme éligibles conformément à l'article premier, paragraphe 5, du Règlement délégué sur la publication d'informations, concernant le chiffre d'affaires, les dépenses d'investissement ("CapEx") et les dépenses d'exploitation ("OpEx"), Schneider Electric apporte les informations complémentaires suivantes :

Calcul du chiffre d'affaires éligible à la Taxonomie

Comme décrit à l'Annexe I de l'Acte délégué à l'article 8 du Règlement Taxonomie, le chiffre d'affaires éligible à la Taxonomie utilisé en dénominateur est le chiffre d'affaires net comptabilisé conformément à la norme IAS 1.82(a) après suppression des transactions intra-groupe. Pour Schneider Electric, cela représente 28 905 millions d'euros, comme indiqué à la première ligne du compte de résultat consolidé dans le présent document d'enregistrement universel (DEU, page 344).

Pour 86 % du chiffre d'affaires (soit en excluant les entités ayant leur propre cadre de reporting), le calcul d'éligibilité associe deux approches :

- Une approche fondée sur l'offre (c'est-à-dire sur la nature des technologies), pour laquelle des ateliers sont organisés avec les équipes de direction des offres pour chaque ligne d'activité, afin de déterminer si les produits répondent aux définitions des activités économiques énoncées dans l'acte délégué de l'UE relatif au volet climatique. L'analyse est effectuée au niveau de chaque catégorie de produit, ce qui permet une identification détaillée des éléments du chiffre d'affaires qui sont éligibles ou non éligibles à la taxonomie. À titre d'exemple, les Systèmes de Gestion des Bâtiments (BMS) regroupent le plus souvent des systèmes d'efficacité énergétique, qui sont éligibles à la taxonomie, et des systèmes de sécurité incendie et de contrôle d'accès, qui ne le sont pas. Dans ce cas, l'analyse permet de comptabiliser uniquement les systèmes d'efficacité énergétique installés dans le cadre d'un BMS. Un ratio d'éligibilité est ensuite consolidé pour chaque ligne de produits (regroupant plusieurs catégories de produits) ;
- Une approche basée sur les segments finaux, pour laquelle les équipes commerciales indiquent, pour chaque ligne de produits, le chiffre d'affaires généré par les segments finaux éligibles à la taxonomie (principalement le Transport vert et les Énergies renouvelables).

Les doubles comptabilisations entre l'approche fondée sur l'offre et l'approche fondée sur les segments finaux sont supprimées avant la consolidation.

Les hypothèses suivantes sont utilisées :

- Dans l'analyse menée au niveau des catégories de produits, les données sont fondées sur les commandes plutôt que sur le chiffre d'affaires. Par conséquent, le ratio d'éligibilité est calculé en divisant le montant des commandes éligibles par le montant total des commandes, puis appliqué au chiffre d'affaires net.
- Dans l'analyse menée au niveau des catégories de produits, une part non significative des commandes (<5 %) n'est pas attribuée par catégorie de produits. Ces commandes ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'alignement avec la Taxonomie par ligne de produits (le taux d'éligibilité moyen de la ligne de produits est appliqué).
- Les données relatives aux ventes d'un segment final correspondent aux commandes. Un coefficient de correction est appliqué pour estimer le chiffre d'affaires net par segment final.

Pour les 14 % restants du chiffre d'affaires (qui correspondent aux entités ayant leur propre cadre de reporting), une analyse distincte est effectuée après examen du reporting des gammes de produits de chaque entité concernée.

Calcul des dépenses d'investissement ("CapEx") éligibles à la taxonomie

Comme indiqué à l'Annexe I de l'Acte délégué à l'article 8 du Règlement Taxonomie concernant les dépenses d'investissement, le dénominateur du KPI relatif aux dépenses d'investissement éligibles à la Taxonomie est égal aux nouvelles acquisitions d'immobilisations corporelles et incorporelles de l'exercice 2021 (y compris les droits d'utilisation au sens de l'IFRS 16), avant dépréciation, amortissement ou réévaluation, en incluant les réévaluations ou dépréciations au titre de l'exercice 2021 et en excluant les variations de juste valeur. Ces acquisitions sont désignées par le terme « additions » dans les paragraphes suivants. Le dénominateur englobe également les acquisitions d'immobilisations corporelles et incorporelles résultant de regroupements d'entreprises effectués au cours de l'exercice 2021.

Pour Schneider Electric, le total des immobilisations corporelles correspondant à la définition ci-dessus représente 581 millions d'euros, dont 536 millions d'euros pour les additions, comme indiqué à la Note 11 des états financiers du Groupe dans le présent DEU (page 369), et 45 millions d'euros pour les regroupements d'entreprises.

Le total des droits d'utilisation au sens de la norme IFRS 16 en 2021 représente 402 millions d'euros, comme indiqué à la Note 11 des états financiers du Groupe (page 369), dont 349 millions d'euros pour les additions et 53 millions d'euros pour les regroupements d'entreprises.

Le total des immobilisations incorporelles correspondant à la définition ci-dessus représente 1 782 millions d'euros, comme indiqué à la Note 10 des états financiers du Groupe (page 367). Ce montant se décompose ainsi : 333 millions d'euros pour les additions, comme indiqué à la Note 10 des états financiers du Groupe (page 367), incluant 307 millions d'euros de frais de recherche et développement (R&D) capitalisés, comme indiqué dans la Note 10 des états financiers du Groupe (page 367), et 1 449 millions d'euros pour les regroupements d'entreprises.

Comme indiqué à l'Annexe I de l'Acte délégué à l'article 8 du Règlement Taxonomie concernant les dépenses d'investissement, tous les coûts liés à la location à long terme de bâtiments au sens de la norme IFRS 16 sont éligibles. Les dépenses d'investissement liées aux actifs ou processus associés à des activités éligibles selon la taxonomie, y compris les dépenses d'investissement en R&D, ont été calculées à l'aide de clés d'allocation du chiffre d'affaires éligible par activité. En 2021, les dépenses d'investissement liées à des mesures individuelles éligibles n'ont pas été évaluées, néanmoins le Groupe s'attèle à implémenter le processus de reporting nécessaire pour le faire l'année prochaine.

Calcul des dépenses d'exploitation ("OpEx") éligibles à la Taxonomie

Seuls les frais de recherche et développement (R&D) non capitalisés sont indiqués ici. Les dépenses d'exploitation liées à la rénovation des bâtiments, aux locations à court terme, à l'entretien et à la réparation, ainsi que les autres dépenses liées à la gestion quotidienne des actifs représentent moins de 116 millions d'euros, et sont donc considérées comme non significatives pour les activités de Schneider Electric et exclues du calcul du KPI.

Le dénominateur du KPI relatif aux dépenses d'exploitation éligibles à la Taxonomie représente 1 276 millions d'euros, correspondant aux coûts de recherche et développement du Groupe non capitalisés pour 1 232 millions d'euros présentés avant retraitement du crédit d'impôt R&D pour 44 millions d'euros, comme indiqué dans la Note 4 des états financiers du Groupe dans le présent DEU (page 365).

Le numérateur du KPI relatif aux dépenses d'exploitation éligibles à la Taxonomie est égal aux frais de R&D liés à des actifs ou processus associés à des activités éligibles à la Taxonomie. Les dépenses d'exploitation de R&D dédiées à des activités éligibles à la Taxonomie ont été calculées à l'aide d'une clé d'allocation du chiffre d'affaires éligible par activité.

Les doubles comptabilisations entre l'approche fondée sur l'offre (sur la nature des technologies) et l'approche fondée sur les segments finaux (nature des clients et infrastructures réalisées, notamment énergies renouvelables et transports à faible intensité de carbone) sont supprimées avant consolidation.

Le Groupe fournit ci-dessous une cartographie des activités de Schneider éligibles dans le cadre de l'actuelle Taxonomie de l'UE afin d'offrir aux parties prenantes une vision plus détaillée.

Nom de l'activité selon l'Annexe 1 de l'acte délégué de l'UE relatif au volet climatique	Définition de l'activité selon l'Annexe 1 de l'acte délégué de l'UE relatif au volet climatique	Activités de Schneider Electric correspondantes
3.1 Technologies de fabrication liées aux énergies renouvelables	Technologies de fabrication liées aux énergies renouvelables, les énergies renouvelables étant définies à l'article 2, point 1), de la directive (UE) 2018/2001.	Technologies liées aux énergies renouvelables, équipant des capacités de production d'énergie éolienne et solaire
3.5 Fabrication d'équipements à bon rendement énergétique pour la construction de bâtiments	Fabrication d'équipements à bon rendement énergétique pour la construction de bâtiments.	- Systèmes de gestion des bâtiments (hors sécurité incendie et contrôle d'accès) - Systèmes de mesure de puissance pour les bâtiments - Suivi et régulation intelligents de l'électricité ou du chauffage dans les bâtiments, par exemple thermostats et systèmes de contrôle de l'éclairage - Systèmes de refroidissement
3.6 Autres technologies de fabrication à faible intensité de carbone	Technologies de fabrication visant à obtenir des réductions substantielles des émissions de gaz à effet de serre dans d'autres secteurs de l'économie, lorsque ces technologies ne sont pas couvertes par les sections 3.1 à 3.5 de l'Annexe.	- Fabrication de variateurs de vitesse - Mise au point de la technologie de commutation moyenne tension sans SF₆
4.15 Réseaux de chaleur/de froid	La construction, la remise en état et l'exploitation de conduites et d'infrastructures associées en vue de la distribution de chaleur et de froid jusqu'à la sous-station ou à l'échangeur de chaleur.	Systèmes de contrôle, de mesure et de suivi pour les réseaux de chaleur et de froid
4.9 Transport et distribution d'électricité	La construction et l'exploitation de réseaux de transport qui transportent de l'électricité sur le réseau interconnecté à très haute tension et à haute tension. La construction et l'exploitation de réseaux de distribution qui transportent l'électricité sur des réseaux de distribution à haute, moyenne et basse tension.	- Equipement et projets pour la construction d'infrastructures de transmission et de distribution - Services pour l'exploitation d'infrastructures de transmission et de distribution - Technologies de communication et de contrôle pour la contrôlabilité et l'observabilité du système électrique, telles que les logiciels d'automatisation avancés
6.15 Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone	La construction, la modernisation, la maintenance et l'exploitation d'infrastructures nécessaires à l'exploitation de transports routiers dont les émissions de CO ₂ à l'échappement sont nulles, ainsi que des infrastructures destinées au transbordement et des infrastructures nécessaires à l'exploitation des transports urbains.	- Stations de charge pour véhicules électriques et technologies de renfort réseau associées - Infrastructures électriques pour les transports publics urbains et suburbains
6.16 Infrastructures favorables aux transports fluviaux à faible intensité de carbone	La construction, la modernisation, l'exploitation et la maintenance d'infrastructures nécessaires à l'exploitation de navires ou à la réalisation des opérations propres du port dont les émissions de CO ₂ à l'échappement sont nulles, ainsi que des infrastructures destinées au transbordement.	Infrastructures portuaires pour l'alimentation électrique des navires à quai et l'électrification et l'efficacité des opérations portuaires
7.5 Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments	Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments.	Plans de service relatifs à la gestion des bâtiments et aux systèmes de mesure de puissance pour les bâtiments
9.3 Services professionnels liés à la performance énergétique des bâtiments	Services professionnels liés à la performance énergétique des bâtiments.	- Services techniques de conseil, tels que les audits énergétiques, les simulations et les formations - Services de gestion de l'énergie - Contrats de performance énergétique

2.7.3 Table de concordance du *Sustainability Accounting Standard (SASB)*

Sujet	Métrique comptable	Catégorie	Unités	Code
Gestion de l'énergie	(1) Consommation totale d'énergie	Quantitatif	Gigajoules (GJ)	RT-EE-130a.1
	(2) Pourcentage d'électricité de réseau		Pourcentage (%)	
	(3) Pourcentage d'énergie renouvelable			
Gestion des déchets dangereux	Volume de déchets dangereux produits, pourcentage recyclé	Quantitatif	Tonnes (t), Pourcentage (%)	RT-EE-150a.1
	Nombre et quantité des rejets à signaler, quantité récupérée		Nombre, Kilos (kg)	RT-EE-150a.2
	Nombre de rappels, nombre d'unités rappelées		Nombre	RT-EE-250a.1
Sécurité des produits		Quantitatif		
	Montant total des pertes monétaires résultant de procédures judiciaires liées à la sécurité des produits		Monnaie	RT-EE-250a.2
	Pourcentage de produits contenant des substances déclarables selon la norme IEC 62474			RT-EE-410a.1
Gestion du cycle de vie des produits		Quantitatif	Pourcentage (%) du revenu	
	Pourcentage de produits éligibles, en fonction des revenus, qui répondent aux critères ENERGY STAR			RT-EE-410a.2
	Recettes provenant de produits liés aux énergies renouvelables et à l'efficacité énergétique		Monnaie	RT-EE-410a.3
Achats de matières	Description de la gestion des risques associés à l'utilisation des matériaux critiques	Discussion et Analyse	n/a	RT-EE-440a.1
Ethique	Description des politiques et des pratiques de prévention de : (1) de la corruption et des pots-de-vin et (2) comportement anticoncurrentiel	Discussion et Analyse	n/a	RT-EE-510a.1
	Montant total des pertes monétaires résultant de procédures judiciaires liées à la corruption	Quantitatif	Monnaie	RT-EE-510a.2
	Montant total des pertes monétaires résultant des procédures judiciaires liées aux réglementations sur les comportements anticoncurrentiels	Quantitatif		RT-EE-510a.3
Données d'activité	Nombre d'unités produits par catégorie de produits	Quantitatif	Nombre	RT-EE-000.A
	Nombre d'employés			RT-EE-000.B

Réponse/ Données/ Référence	Sujet
Les KPI suivants couvrent notre consommation d'énergie mesurée (environ 81 % de la consommation d'énergie du Groupe) (1) 3 889 318 GJ (1 080 366 MWh) (2) 37.0 % (399 564 MWh) (3) 58.3 % (629 844 MWh)	Gestion de l'énergie
Déchets dangereux générés : 8 549 tonnes. Déchets dangereux canalisés conformément aux obligations légales et selon les attentes de Schneider Electric : 8 549 tonnes. Aucun rejet à signaler en 2021, donc aucune quantité récupérée à signaler.	Gestion des déchets dangereux
14 rappels de produits ont été émis en 2021. Schneider Electric dispose d'un processus d'alerte de sécurité de l'offre (OSA) pour alerter le secteur d'activité concerné et les autres parties intéressées dès qu'il est suspecté que la santé ou la sécurité des biens des clients peut être mise en danger par des produits, solutions ou projets de Schneider. Le Comité d'alerte de sécurité des offres (OSAC) est un comité d'entreprise permanent qui supervise et régleme la gestion des alertes de sécurité des offres. Sa mission est de s'assurer que tous les OSA sont gérés avec la diligence et l'urgence nécessaires pour minimiser les risques de sécurité pour les clients. Sa nature indépendante et pluridisciplinaire permet à l'OSAC de prendre des décisions dans le meilleur intérêt de nos clients. Pas de pertes matérielles au niveau Groupe.	Sécurité des produits
Environ 60 % à 70 % de nos produits (en termes de chiffre d'affaires) contiennent des substances IEC 62474 (qui couvre 37 réglementations mondiales et environ 160 familles de substances). Grâce aux informations actuellement recueillies dans notre chaîne d'approvisionnement, nous parvenons à couvrir la quasi-totalité des substances et des réglementations. Les informations divulguées pour nos produits Green Premium couvrent ces substances. Pour plus de détails sur Green Premium, voir la section 2.3.6 "Nos offres vertes" à la page 156. Cette mesure n'est pas pertinente au niveau mondial car elle n'est applicable qu'aux États-Unis et au Canada. Les recettes tirées des onduleurs ENERGY STAR sont incluses dans notre mesure des revenus à impact (voir ci-dessous). Schneider Electric mesure les «revenus à impact positif», c'est-à-dire les revenus provenant d'offres qui apportent à nos clients une efficacité énergétique, climatique ou en matière de ressources, sans générer d'impact négatif significatif sur l'environnement. En 2021, 71 % des revenus du Groupe sont considérés à impact positif. Le Groupe vise à faire passer ses revenus à impact positif à 80 % d'ici 2025 dans le cadre de de SSI 2021-2025. Les détails concernant nos pratiques d'achat durable sont fournis dans la section 2.9 "Relations durables avec les fournisseurs" à la page 117, en particulier nos programmes sur les minéraux de conflit et le cobalt. Lorsque le pays d'origine est connu pour être dans la zone de conflit, 100 % des fonderies et des raffineries ont été vérifiées conformes. Par conséquent, le Groupe n'a aucune raison de croire que les minéraux de conflit qu'il a obtenus ont directement ou indirectement financé ou bénéficié de conflits armés dans les pays concernés. Le Groupe est exposé aux fluctuations des prix de l'énergie et des matières premières, en particulier l'acier, le cuivre, l'aluminium, l'argent, le plomb, le nickel, le zinc et les plastiques. Le Groupe a mis en place certaines procédures pour limiter son exposition à la hausse des prix des matières premières non ferreuses et précieuses. Les départements des achats des unités opérationnelles communiquent leurs prévisions d'achat au département des finances et de la trésorerie du Groupe. Les engagements d'achat sont couverts au moyen de contrats à terme, de swaps et de, dans une moindre mesure, des options.	Gestion du cycle de vie des produits
Schneider Electric est engagé à se conformer à toutes les lois et réglementations applicables. Schneider Electric applique une politique de tolérance zéro à l'égard de la corruption et des autres pratiques contraires à l'éthique et considère que «bien faire les choses» est un moteur essentiel de création de valeur pour toutes ses parties prenantes. Nous comptons sur nos employés et les tiers afin de promouvoir l'intégrité des entreprises. Une description détaillée de nos politiques et pratiques est disponible dans les sections «Interdire toute forme de corruption» et «Exiger une attitude intègre de la part des tiers» de la Charte de confiance. Pas de pertes matérielles. Pas de pertes matérielles.	Achats de matières
Une ventilation des recettes par activité est fournie dans notre modèle d'affaires page 20 and page 404. 128 384 (effectif de fin d'année 2021). Pour plus de statistiques sur la main-d'œuvre, voir la section 2.8.2 "Indicateurs sociaux" à la page 232.	Éthique
	Données d'activité

2.7.4 Table de concordance de la *Task-force on Climate Related Financial Disclosure (TCFD)*

Le changement climatique a été clairement identifié comme crucial pour les parties prenantes internes et externes de Schneider Electric lors des différentes évaluations de matérialité qui ont eu lieu en 2014, 2017 et 2020. Il constitue également l'un des piliers de la Charte éthique du Groupe (Charte de confiance). Globalement, les transformations liées au changement climatique sont une source d'opportunités pour Schneider Electric, le principal risque étant de ne pas montrer l'exemple et de perdre ainsi l'adhésion des clients, des investisseurs, des nouveaux talents et des collaborateurs de l'entreprise. Des programmes concrets liés au climat, visant soit à saisir les opportunités, soit à atténuer les risques, sont déployés tous les 3 à 5 ans dans notre *Schneider Sustainability Impact* (SSI) et complètent l'engagement climat du Groupe – nos objectifs à court (2025), moyen (2030) et long (2040, 2050) termes, alignés sur une trajectoire de 1,5 °C. Conformément aux recommandations de la TCFD, nous présentons ci-dessous nos principales publications liées au climat.

Informations recommandées	Références CDP <i>Climate Change</i> et DEU 2021	Brève description (veuillez vous reporter à la réponse au CDP sur le changement climatique et au Document d'Enregistrement Universel pour de plus amples détails)
1. Gouvernance : donner des informations sur la gouvernance de l'organisation en ce qui concerne les risques et les opportunités liés au climat.		
1. a) Décrire le contrôle exercé par le conseil d'administration sur les risques et les opportunités liés au climat.	CDP – C1.1b DEU – chapitre 2 (2.1.4 ; 2.3.1) ; chapitre 3 (3.1.4)	Le processus pour concevoir un nouveau <i>Schneider Sustainability Impact</i> (SSI) comprend une évaluation des risques et opportunités de développement durable (y compris le climat), qui conduit à la conception d'initiatives de transformation concrètes pour aligner l'entreprise sur les défis identifiés. Les risques et les opportunités sont ensuite surveillés et gérés en permanence. Plusieurs organes de gouvernance sont impliqués dans ce processus :
1. b) Décrire le rôle de la direction dans l'évaluation et la gestion des risques et des opportunités liés au climat.	CDP – C1.2, C1.2a DEU – chapitre 2 (2.1.6 ; 2.3.1)	• le Conseil d'administration supervise les questions liées au climat, notamment par le biais de son Comité RH et RSE. Ce comité est composé de 6 directeurs membres rendant compte au conseil d'administration, et il examine la stratégie RSE de Schneider Electric, la performance vis-à-vis des SSI et le positionnement du groupe comparé à ses concurrents. • le Comité exécutif dispose d'un Comité développement durable du Groupe dédié, qui rassemble 6 membres du Comité exécutif (un échelon en dessous du Président-directeur général) et est présidé par le Chief Strategy & Sustainability (Président du Comité). Ce comité se réunit 2 à 3 fois par an et décide de la stratégie développement durable et valide les SSI et l'engagement carbone. • le Comité de pilotage SSI a été formé en 2020 pour proposer des programmes de transformation précis et mesurables dans le cadre du SSI 2021-2025, qui ont ensuite été soumis à l'approbation du Comité développement durable du Groupe. • le Département du développement durable coordonne la stratégie globale du Groupe en matière de développement durable et le déploiement des plans d'action. • un Comité carbone est chargé d'évaluer en permanence les risques et opportunités liés au climat, de piloter l'engagement carbone et de proposer une stratégie et un plan de gestion au Comité développement durable du Groupe. Par ailleurs, les transformations environnementales sont pilotées par un réseau d'experts renommés dans divers domaines environnementaux comme l'éco-conception, l'efficacité énergétique, l'économie circulaire ou le CO₂. Les leaders Environnement animent un réseau de plus de 600 responsables de la gestion environnemental des sites, des pays, de la conception des produits et du marketing. Pour en savoir plus, consultez la section 2.3.1 «Gouvernance climatique» page 128.
2. Stratégie : Donner des informations sur les impacts réels et potentiels des risques et des opportunités liés au climat dans les activités, la stratégie et la planification financière de l'organisation lorsque ces informations sont significatives.		
2. a) Décrire les risques et les opportunités liés au climat que l'organisation a identifié à court, moyen et long termes.	CDP – C2.1a, C2.2a, C2.3, C2.3a, C2.4, C2.4a DEU – chapitre 2 (2.1.6 ; 2.3.1)	La demande croissante de produits et de services plus écologiques et à faible émission de carbone crée une forte opportunité commerciale pour Schneider Electric. Le Groupe est particulièrement bien placé pour saisir ces opportunités car il agit des deux côtés de l'équation :
2. b) Décrire l'impact des risques et des opportunités liés au climat pour les activités, la stratégie et la planification financière de l'organisation.	CDP – C2.3a, C2.4a, C3.1, C3.1b, C3.2, C3.2a, C3.3, C3.4, C3.4a DEU – chapitre 2 (2.3)	• les solutions que Schneider Electric propose au marché sont directement liées aux activités visant à atténuer, à adapter et à améliorer la résilience de l'humanité au changement climatique ; • parallèlement, Schneider Electric agit pour réduire son empreinte CO₂ de A à Z, en visant une neutralité carbone pour sa chaîne d'approvisionnement d'ici 2050, avec des étapes précises pour 2025, 2030 et 2040. En 2021, 71% des revenus du Groupe répondent aux critères de revenus à impact, selon la définition de Schneider Electric, c.-à-d les revenus provenant d'offres qui apportent à nos clients une efficacité énergétique, climatique ou en matière de ressources, tout en ne générant aucun impact négatif significatif sur l'environnement. Le Groupe a pour objectif de porter ces revenus à impact à 80 % d'ici 2025. En outre, le maintien des meilleures offres du marché de produits et services plus verts et plus efficaces qui soutiennent la transition vers une économie à faible émission de carbone nécessite des investissements adaptés en R&D à court terme. Schneider Electric investit environ 5 % de ses revenus annuels dans la R&D chaque année. Il est estimé que plus de 90% de nos projets innovants offrent des solutions qui contribuent à atténuer le changement climatique.

Informations recommandées	Références CDP Climate Change et DEU 2021	Brève description (veuillez vous reporter à la réponse au CDP sur le changement climatique et au Document d'Enregistrement Universel pour de plus amples détails)
2. a) and 2. b) (continued)		Nos experts ont identifié les principaux risques climatiques suivants : - Non-respect des objectifs de réduction des émissions de GES alignés sur l'objectif de 1,5 ° : le non-respect des engagements en matière de décarbonisation pourrait entraîner des coûts financiers plus importants que prévu pour Schneider, en raison par exemple de l'immobilisation des émissions d'actifs ayant une longue durée d'exploitation ou des baux à long terme, ou d'impacts sur la réputation et de la perte de confiance des clients, des investisseurs et des employés. - Évolution inadaptée de l'empreinte de la chaîne d'approvisionnement : la volatilité des prix de l'énergie et des matières premières ainsi que le renforcement de la réglementation vont générer des coûts d'exploitation et d'investissement croissants et volatils tout au long de la chaîne de valeur de Schneider, impactant à la fois les dépenses de Schneider et celles de ses fournisseurs. Cela peut se traduire par une augmentation du coût des marchandises vendues et une réduction des marges. - Risques liés à la transition: compte tenu du niveau relativement faible des émissions de carbone du Groupe dans les périmètres 1 et 2, la tarification du carbone aurait plutôt des impacts indirects, entraînant une augmentation des coûts de la chaîne d'approvisionnement, en particulier dans l'achat de matières premières et de composants manufacturés contenant des métaux et des plastiques. - Perturbations du lieu de travail: les événements météorologiques extrêmes, les inondations, les sécheresses et d'autres impacts climatiques exerceront une pression croissante sur les chaînes d'approvisionnement. Les pénuries de toute sorte peuvent se traduire directement par une perte de revenus (commandes manquées), une augmentation des coûts (expédition urgente) et une augmentation des besoins en fonds de roulement (gestion des stocks). Les événements extrêmes peuvent également causer des dommages aux biens et aux actifs. Pour lier davantage les enjeux climatiques à la planification financière, Schneider Electric a lancé avec succès les toutes premières obligations convertibles liées au développement durable, liées à 3 objectifs SSI, dont l'objectif d'économiser et d'éviter 800 millions de tonnes de CO₂ chez ses clients d'ici 2025, depuis 2018. Pour en savoir plus, consultez les sections 2.3.1 « Gouvernance climatique » (page 128) et 2.3.2 « Feuille de route pour une trajectoire climatique à 1,5 °C » (page 130).
2. c) Décrire la résilience de la stratégie de l'organisation, compte tenu de différents scénarios liés au climat, y compris un scénario de 2 °C ou moins.	CDP – C3.2, C3.2a DEU – chapitre 2 (2.3)	Schneider Electric dispose d'un Directeur dédié à la stratégie prospective et aux affaires extérieures, rattaché au Directeur général de la stratégie et du développement durable, en charge de l'analyse des scénarios climatiques et environnementaux. Plusieurs scénarios jusqu'en 2050 ont été élaborés en 2019, comprenant des examens critiques du paysage géopolitique, de la disponibilité des produits et des ressources, des évolutions économiques et financières, de la sensibilité au climat et des politiques en évolution, des trajectoires de transition énergétique et des développements technologiques, entre autres, avec des conséquences quantifiées, dans dix régions et un certain nombre de secteurs individuellement, qui forment l'environnement socioéconomique dans lequel Schneider Electric opère. En 2021, Schneider Electric a publié un ensemble de scénarios explorant la faisabilité d'une trajectoire à 1,5°C dans un rapport intitulé «Back to 2050», démontrant qu'un avenir à zéro carbone net, aligné sur les scénarios à 1,5°C du GIEC, est encore possible, et que le Groupe est particulièrement bien placé pour embarquer son écosystème dans une transition inclusive et zéro carbone. Les principaux constats sont régulièrement vérifiés avec de nouvelles publications, en particulier celles de l'Agence internationale de l'énergie, de la BNEF, de l'IRENA, entre autres. La gouvernance est bien en place, sous la direction du Directeur général de la stratégie et du développement durable, et les analyses à court et à long terme sont partagées en interne et utilisées pour informer les priorités stratégiques de l'entreprise et des opérations. Dans le cadre de cette analyse, le Groupe a identifié qu'une demande croissante de produits et services plus écologiques et émettant peu de CO₂ crée une forte opportunité commerciale pour Schneider Electric. Les principaux enseignements de l'analyse sont le rôle dominant de : - Électrification : le monde devient de plus en plus électrifié, avec une demande potentiellement multiplié par 3 d'ici 2050 ; - Digitalisation : avec l'augmentation de la connectivité, complétée par des informations en temps réel et des capacités de calcul compétitives, les technologies numériques jouent un rôle majeur dans l'atteinte des objectifs de décarbonation tout en augmentant la productivité économique, notamment grâce à l'utilisation efficace de l'énergie et des ressources et à la circularité, ainsi qu'à la résilience et à la sécurité accrues. L'ensemble de ces constats, et leur impact financier potentiel sur notre activité ont permis au Groupe de mettre au point des axes de développement clés qui nous permettront de contribuer activement à la transition bas carbone, nous permettant notamment de développer notre portefeuille d'offres durables.

2.7 Méthodologie et audit des indicateurs

Informations recommandées	Références CDP <i>Climate Change</i> et DEU 2021	Brève description (veuillez vous reporter à la réponse au CDP sur le changement climatique et au Document d'Enregistrement Universel pour de plus amples détails)
3. Gestion des risques : donner des informations sur la manière dont l'organisation identifie, évalue et gère les risques liés au climat.		
3. a) Décrire les processus de l'organisation pour identifier et évaluer les risques liés au climat.	CDP – C2.1, C2.1a, C2.1b, C2.2, C2.2a DEU – chapitre 2 (2.1, 2.3)	Les risques liés à l'environnement et au climat sont inclus dans la taxonomie unique des risques de Schneider (plus de détails dans la section 2.3.1.3 "Gestion des risques", page 129). Les risques sont identifiés et évalués au travers d'entretiens avec des experts et des dirigeants, organisés par la Direction de l'Audit Interne et le département Management des Risques du Groupe. En 2021, environ 40 hauts dirigeants du Groupe ont été interrogés en plus des membres du conseil d'administration. De plus, une analyse de matérialité est menée par le département Développement Durable tous les 3 ans, en s'appuyant pour identifier et hiérarchiser les questions ESG importantes grâce à l'engagement de diverses parties prenantes.
3. b) Décrire les processus de gestion des risques liés au climat de l'organisation.	CDP – C2.1, C2.2 DEU – chapitre 1 (1.7), chapitre 2 (2.1 ; 2.3)	Les différents organes de gouvernance impliqués dans la définition et le suivi de notre feuille de route et programmes de développement durable (SSI), et en particulier le comité Carbone, ont la charge de définir des programmes stratégiques d'atténuation en réponse aux risques et opportunités identifiés. Les programmes stratégiques définis au niveau du Groupe sont ensuite intégrés dans les divisions commerciales jusqu'aux sites pour leur mise en oeuvre et sont suivis via la plateforme numérique EcoStruxure™ Resource Advisor. La performance par rapport à ces programmes est suivie et publiée trimestriellement dans notre <i>Schneider Sustainability Impact</i> (SSI) et annuellement dans le cadre de nos <i>Schneider Sustainability Essentials</i> (SSE) et DEU. Chaque programme du SSI a un pilote dédié chargé de conduire la transformation, et est parrainé au niveau du Vice-Président senior et du Comité exécutif pour assurer le contrôle et la supervision de la gestion.
3. c) Décrire comment les processus de détermination, d'évaluation et de gestion des risques liés au climat sont intégrés dans la gestion globale des risques de l'organisation.	CDP – C2.1, C2.2 DEU – chapitre 1 (1.7), chapitre 2 (2.1 ; 2.3)	Les risques d'adaptation au climat sont également étudiés et atténués au niveau de nos sites industriels. Notre programme de dommages matériels et d'interruption d'activité, inspiré de la norme ISO 22301, cartographie les risques substantiels d'impact financier sur l'activité, notamment la destruction des actifs (bâtiments, équipements, stocks) et la perte de bénéfices due à l'interruption d'activité. Les risques d'inondation sont un exemple de risque analysé au niveau du site. L'analyse des risques des sites industriels comprend une analyse des interdépendances, l'étude de l'approvisionnement alternatif, et l'estimation du temps de récupération en cas de dommages, etc. En général, tous les sites industriels critiques font l'objet d'un audit sur site au moins tous les deux ans. Par ailleurs, notre système de gestion intégrée (IMS) couvre l les principales usines, les centres de distribution et les grands bureaux du groupe et accueille les systèmes de gestion conformes aux normes ISO 14001, ISO 50001, ISO 9001 et OSHAS 18000/ISO 45001. Chaque site est audité périodiquement, soit en externe par Bureau Veritas (tous les trois ans), soit en interne. Pour les fournisseurs, les risques liés au développement durable (y compris les risques naturels et climatiques) sont intégrés dans l'évaluation des risques des fournisseurs. Ce processus permet de définir des plans d'action pour atténuer les risques liés aux fournisseurs, ainsi que de hiérarchiser les stratégies de double sourcing. Le Groupe s'appuie sur des données externes pour surveiller les événements sur 10 000 nœuds (tels que les ports et les sites de fournisseurs critiques) afin de réduire le temps de réaction lorsque des événements se produisent et de minimiser l'impact commercial. Actuellement, les questions liées au climat n'ont pas un impact significatif sur la situation financière du Groupe.

Informations recommandées	Références CDP Climate Change et DEU 2021	Brève description (veuillez vous reporter à la réponse au CDP sur le changement climatique et au Document d'Enregistrement Universel pour de plus amples détails)
4. Indicateurs et objectifs : donner des informations sur les indicateurs et les objectifs utilisés pour évaluer et gérer les risques et opportunités liés au climat lorsque ces informations sont importantes.		
4. a) Donner les indicateurs utilisés par l'organisation pour évaluer les risques et les opportunités liés au climat conformément à sa stratégie et à son processus de gestion des risques.	CDP – C4.2, C4.2a, C4.2b, C9.1 DEU – chapitre 2 (2.1, 2.3, 2.6, 2.7, 2.8)	Chaque année, Schneider Electric mesure et communique en toute transparence son empreinte carbone de A à Z (périmètres 1, 2 et 3) et obtient une «assurance limitée» d'un vérificateur tiers indépendant sur tous les chiffres. L'empreinte carbone du groupe aide à identifier et à comprendre l'ampleur des risques et opportunités liés au climat, et permet également de suivre les progrès. Les émissions du périmètre 3 représentent plus 99 % de l'empreinte carbone industrielle du Groupe, dont 87% sont dus à la phase d'utilisation et à la fin de vie des produits, et environ 11 % proviennent de l'achat de matières premières, d'équipements et de services. Les émissions produites, économisées et évitées par les produits et services de Schneider Electric pendant leur phase d'utilisation et leur fin de vie sont également quantifiées. Les principales mesures des émissions de GES au cours des quatre dernières années (à partir de l'année de publication) sont publiées page 230 de ce document.
4. b) Indiquer les émissions de gaz à effet de serre (GES) pour le périmètre 1, le périmètre 2 et, le cas échéant, le périmètre 3, ainsi que les risques associés.	CDP – C6.1, C6.2, C6.3, C6.5 DEU – chapitre 2 (2.3, 2.7, 2.8)	Les calculs d'émissions sont effectués selon la méthodologie du Protocol sur les GES. La méthodologie de l'empreinte carbone est conforme aux principes ISO 14069. Les résultats sont calculés en tonnes équivalent CO ₂ , en tenant compte de tous les gaz à effet de serre inclus dans le protocole de Kyoto.
4. c) Décrire les objectifs utilisés par l'organisation pour gérer les risques et les opportunités liés au climat, ainsi que la performance par rapport aux objectifs.	CDP – C4.1, C4.1a, C4.1b, C4.2, C4.2a, C4.2b DEU – chapitre 2 (2.1, 2.3, 2.6, 2.7)	Le Groupe a lancé plusieurs programmes concrets visant à réduire directement ou indirectement les émissions de GES, dans le cadre des piliers Climat, Economie Circulaire et Ressources de la stratégie 2021-2025. Ces programmes sont présentés dans le <i>Schneider Sustainability Impact (SSI)</i> et dans le <i>Schneider Sustainability Essentials (SSE)</i> 2021-2025 (pages 63 à 65 de ce document). Les programmes couvrent la performance des opérations du Groupe (ex: efficacité énergétique, approvisionnement en électricité renouvelable, électrification de la flotte automobile), des fournisseurs (ex: le Projet Zéro Carbone, programme de matières vertes et d'emballages durables) et clients (offre Green premium, offres gratuites de SF₆, mesure des émissions de CO₂ économisé et évité chez les clients grâce à Ecostruxure™). La performance globale du SSI représente 20 % de la rémunération variable à court terme pour plus de 64 000 collaborateurs dans le monde (part collective). L'indice SSERI (Schneider Sustainability External and Relative Index), qui mesure la performance de Schneider dans 4 grands classements externes ESG (CDP Climate Change, Vigeo Eiris, DJSI et EcoVadis), impacte également 25 % de l'intéressement à long terme (LTI) pour plus de 2 300 dirigeants. Par ailleurs, Schneider Electric s'est engagé à intégrer un prix carbone de 30 à 130 EUR/tonne (selon l'horizon temporel) dans les décisions stratégiques de la chaîne d'approvisionnement et de R&D, pour évaluer la performance et la résilience des opérations ainsi que pour évaluer si l'investissement et les efforts de réduction sont en ligne avec le coût de l'externalité CO₂. Schneider Electric est signataire du Business Ambition for 1,5 °C initiative visant à fixer des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) en ligne avec l'effort mondial pour limiter le réchauffement à 1,5 °C. Les objectifs à court et moyen terme: • Avant 2025, démontrer que Schneider Electric est carbone positif avec ses clients et partenaires, grâce aux économies de CO₂ délivrées par EcoStruxure™ ; • Sur les opérations du Groupe (périmètres 1 et 2) : atteindre la neutralité carbone d'ici 2025 (avec des compensations CO₂) et émissions nettes de CO₂ nulles d'ici 2030 ; • Sur les émissions indirectes (périmètre 3) dans sa chaîne d'approvisionnement et auprès des clients : réduire les émissions de -35 % d'ici 2030 (vs. 2017), en engageant activement les fournisseurs pour accélérer leur stratégie climat, en s'approvisionnant en matériaux plus écologiques et en proposant plus des solutions plus efficaces aux clients ; Les objectifs du Groupe pour 2030 (zéro émission nette de CO₂ sur les périmètres 1 et 2, et -35 % sur le périmètre 3) ont été validés comme étant alignés sur la trajectoire à 1,5 °C par l'initiative Science-Based Target en 2019. Les objectifs à long terme: • Atteindre une empreinte carbone globale neutre pour le Groupe d'ici 2040 (périmètres 1, 2 et 3), 10 ans avant la trajectoire à 1,5 °C. Cela signifie que tous les produits de Schneider Electric seront neutres en carbone en 2040 ; • S'engager avec les fournisseurs pour s'orienter vers une chaîne d'approvisionnement en CO₂ net zéro d'ici 2050.

2.7.5 Rapport de l'organisme tiers indépendant sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière

À l'Assemblée Générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC (Accréditation COFRAC Inspection, n°3-1681, portée disponible sur www.cofrac.fr) et membre du réseau de l'un des commissaires aux comptes de votre société (ci-après « entité »), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur la conformité de la déclaration consolidée de performance extra-financière, pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 (ci-après la « Déclaration »), aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce et sur la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du Code de commerce (ci-après les « Informations ») préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), présentées dans le rapport de gestion en application des dispositions des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du Code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux » et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps. Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration (ou disponible(s) sur demande au siège de l'entité).

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Conseil d'administration :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du Code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du Code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du Code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)¹.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du Code de commerce et le Code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de huit personnes et se sont déroulés entre octobre 2021 et mars 2022 sur une durée totale d'intervention de vingt-trois semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené plusieurs entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés

(1) ISAE 3000 (révisée) – Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

- de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe 1. Pour certains risques (lutte contre la corruption, cybersécurité, sécurité des produits, approvisionnements en matières premières), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités listées ci-après : Uniflair (Italie), Execution Stezzano (Italie), SEI Stezzano Galileo M&L V (Italie), Transfo Services Chateaubourg (France), Master TECH (France), Schneider Electric France, Schneider Electric Mexique;
 - concernant les indicateurs du *Schneider Sustainability Impact* (SSI) et *Schneider Sustainability Essentials* (SSE), réaliser des tests de détail, au moyen d'échantillonnages, afin de vérifier la bonne application des définitions et procédures et vérifier l'exactitude des données calculées, hormis pour les indicateurs SSI 6, SSI 12, SSE 12 et SSE 23. Selon les indicateurs, l'échantillon a couvert entre 15% et 100% des données consolidées ;
 - nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle
- interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats

quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe 1, nous avons mis en œuvre :

- des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
- des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices listées ci-dessus et couvrent entre 14% et 49% des données consolidées sélectionnées pour ces tests (14% de la consommation d'eau, 18% des heures travaillées, 21% de l'effectif, 28% de la consommation d'énergie, 32% des tonnages de déchets générés, 49% des tonnages de déchets dangereux générés) ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris-La Défense, le 11 mars 2022

L'organisme tiers indépendant

EY & Associés

Eric Mugnier

Associé, Développement Durable

Annexe 1 : informations considérées comme les plus importantes

Informations quantitatives (incluant les indicateurs clé de performance)

Informations qualitatives (actions ou résultats)

Informations sociales

Cinq indicateurs du *Schneider Sustainability Impact* (SSI) et onze indicateurs du *Schneider Sustainability Essentials* (SSE) relatifs à la santé et à l'équité, à l'égalité des chances et au respect des principes de Confiance de Schneider Electric.

Autres indicateurs :

- Effectifs (y-compris par genre), embauches et départs,
- Nombre d'heures de formation.
- Taux de fréquence des accidents du travail et maladies professionnelles, taux de gravité des accidents du travail.

Les résultats des politiques en matière de santé et sécurité au travail, d'équité, diversité et inclusion, de bien-être au travail, d'attraction et rétention des talents.

Informations environnementales

Cinq indicateurs du *Schneider Sustainability Impact* (SSI) et onze indicateurs du *Schneider Sustainability Essentials* (SSE) relatifs au climat, à l'utilisation efficace des ressources et à l'environnement.

Autres indicateurs :

- Tonnages de déchets générés et valorisés, selon la typologie de déchets,
- Consommations d'eau et d'énergie,
- Consommations d'hexafluorure de soufre (SF₆) et fuites associées,
- Bilan carbone complet selon les directives du GHG Protocol (scope 1, scope 2 market-based, scope 2 location-based, toutes catégories du scope 3),
- Emissions de Composés Organiques Volatiles (COV).

Les résultats des politiques en matière :

- environnementale,
- d'émissions de gaz à effet de serre,
- de gestion des ressources naturelles et matières premières,
- de gestion de la pollution,
- de gestion de la biodiversité.

Informations sociétales

Deux indicateurs du *Schneider Sustainability Impact* (SSI) et trois indicateurs du *Schneider Sustainability Essentials* (SSE) relatifs à l'éthique et au développement, à la mobilisation de toutes les générations et au soutien des communautés locales.

Les résultats des politiques en termes de cybersécurité et protection des données, de mobilisation de toutes les générations et au soutien des communautés locales, et de sécurité des produits. Les actions en faveur des droits de l'homme, en particulier le respect des conventions fondamentales de l'OIT. Les actions engagées pour prévenir la corruption et l'évasion fiscale

2.8 Indicateurs

Dans ce chapitre :

2.8.1	Indicateurs environnementaux et climatiques	226
2.8.2	Indicateurs sociaux	232
2.8.3	Indicateurs sociétaux	240

2.8.1 Indicateurs environnementaux et climatiques

2.8.1.1 Indicateurs clés de performance du *Schneider Sustainability Impact* et *Schneider Sustainability Essentials*

Schneider Sustainability Impact

Engagements à long terme
contribuant aux ODD

Programmes SSE 2021-2025

Référence⁽¹⁾

Progrès en 2021⁽²⁾

Objectif 2025

Climat



1.	Développer nos revenus avec un impact positif pour l'environnement ⁽³⁾	70 %	71 %	80 %
2.	Aider nos clients à économiser ou à éviter des millions de tonnes de CO ₂	263 M	347 M	800 M
3.	S'assurer que 1 000 fournisseurs majeurs réduisent leurs propres émissions de CO ₂	0 %	1 %	50 %

Ressources



4.	Augmenter la part de matières premières durables dans nos produits	7 %	11 %	50 %
5.	Exempter nos emballages primaires et secondaires de plastiques à usage unique et utiliser du carton recyclé	13 %	21 %	100 %

Schneider Sustainability Essentials

Engagements à long terme
contribuant aux ODD

Programmes SSE 2021-2025

Référence⁽¹⁾

Progrès en 2021⁽²⁾

Objectif 2025

Climat



1.	Décarboner nos opérations avec des sites Zéro-CO ₂	30	51	150
2.	Substituer nos offres Moyenne Tension avec des alternatives innovantes sans gas SF ₆	0 %	38 %	100 %
3.	Consommer de l'électricité provenant de sources renouvelables	80 %	82 %	90 %
4.	Améliorer l'efficacité CO ₂ dans le transport de marchandises	0 %	-1 %	15 %

Ressources



5.	Améliorer l'efficacité énergétique pour nos sites	0 %	6,6 %	15 %
6.	Augmenter les revenus de nos produits couverts par Green Premium™	77 %	78 %	80 %
7.	Convertir notre flotte de véhicules d'entreprise en véhicules électriques	1 %	7,7 %	33 %
8.	Déployer des programmes locaux de conservation et de restauration de la biodiversité sur nos sites	0 %	0 %	100 %
9.	Donner une seconde vie aux déchets grâce aux site labélisés "Du déchet vers la Ressource"	120	126	200
10.	Éviter la consommation de ressources primaires par la "récupération en fin de vie" depuis 2017 (tonnes)	157 588	203 881	420 000
11.	Déployer une stratégie de conservation de l'eau et un plan d'action pour les sites situés dans des zones soumises à un stress hydrique	0 %	9 %	100 %

(1) En général, la performance de 2020 sert de référence pour les programmes du SSI et du SSE, à l'exception du SSI #1, SSI #10, SSE #5, SSE #14, et SSE #20, qui sont mesurés par rapport à une référence de 2019 pour atténuer les impacts COVID-19.

(2) Chaque année, Schneider Electric obtient un niveau d'assurance « modérée » sur la méthodologie et les progrès de la part d'un organisme tiers indépendant pour tous les indicateurs du SSI et du SSE (hormis les indicateurs SSI #6, SSI #7, SSI #11, SSE #12 et SSE #23, en 2021), conformément à la norme d'assurance ISAE 3000 (voir le rapport du vérificateur indépendant à la page 224). Veuillez-vous référer à la page 206 pour la présentation méthodologique de chaque indicateur. La performance 2021 est également discutée plus en détail dans chaque section de ce rapport.

(3) Pour les exigences de reporting dans le cadre du règlement européen sur la taxonomie, veuillez-vous référer à la page 68 et page 216.

Les indicateurs ci-après concernent toutes les entités pour lesquelles Schneider Electric a un contrôle opérationnel et dont l'acquisition date d'il y a au moins 2 ans.

Au sein du périmètre Groupe, les taux de couverture estimés sont détaillés pour chaque table de reporting eu égard à la complexité afférente à l'obtention de données robustes et significatives en particulier pour les bureaux loués de petite taille.

Les données proviennent des sites industriels et logistiques mais également de certains des grands sites tertiaires du Groupe. Tous les sites industriels et logistiques de plus de 50 personnes et les grands sites tertiaires de plus de 500 personnes doivent être certifiés ISO 14001 dans les 2 ans après leur acquisition ou création.

Un écart peut donc être constaté avec le périmètre de consolidation financière. Les commentaires sur les indicateurs sont apportés dans les chapitres correspondants.

2.8.1.2 Périmètre et Systèmes de Gestion Environnementaux (ISO 14001)

Indicateurs	Unités	2021	2020	2019	2018
Sites certifiés ISO 14001 ⁽¹⁾	#	244	232	241	253
Sites industriels et logistiques	#	211	212	220	230
Sites tertiaires	#	33	20	21	23
Pourcentage de sites certifiés ISO 14001 ⁽²⁾	%	87 %	90 %	89 %	86 %

(1) La certification ISO 14001 est systématique pour tous les sites industriels de logistique et tertiaires de grande taille dans les deux années suivants leur acquisition. Une réduction du nombre de sites certifiés ISO 14001 est généralement liée à la fermeture de sites durant l'année.

(2) Le pourcentage de sites certifiés ISO 14001 est calculé sur la base de la génération de déchets des sites certifiés par rapport à l'ensemble des sites dans la mesure où la majorité des sites (en nombre) sont des bureaux loués de petite taille pour lesquels une certification n'est pas pertinente.

2.8.1.3 Consommations, émissions et déchets des sites du Groupe

Matériaux

GRI	Indicateurs	Unités	2021	2020	2019	2018
301-2	SSI #4 – Part de matières premières durables dans nos produits ⁽¹⁾	%	11 % ▲	7 %	NP	NP
301-2	SSI #5 – Emballages primaires et secondaires exempts de plastiques à usage unique et utilisant du carton recyclé ⁽²⁾	%	21 % ▲	13 %	NP	NP
	SSE #6 – Chiffre d'affaires produits réalisé dans le cadre de notre programme Green Premium™	%	78 % ▲	77 %	55 %	46 %
	SSE #10 – Tonnes de consommation de ressources primaires évitées grâce aux programmes de 'récupération en fin de vie des produits	tonnes	46 293 ▲	60 149	53 867	43 572
	SSE #15 – Réduire les rebuts des unités appelées	kg	4 024 ▲	4 202	NP	NP

▲ Indicateurs 2021 audités. NP = non publié.

(1) La couverture du SSI #4 est d'environ 30 % des volumes d'achat de matériels pour nos produits.

(2) La couverture du SSI #5 est d'environ 87 % de nos achats de packaging.

Chapitre 2 – Développement durable

2.8 Indicateurs

Déchets

GRI	Indicateurs	Unités	2021	2020	2019	2018
	Taux de couverture estimé (% déchets produits)	%	87 %	90 %	89 %	86 %
306-3	Déchets totaux générés	tonnes	136 816	125 292	152 171	154 940
	Déchets totaux générés/chiffre d'affaires	tonnes/ million €	4,73	4,98	5,60	6,02
306-3	Déchets non dangereux générés	tonnes	128 267 ▲	117 607	143 149	145 391
	Déchets non dangereux réutilisés ou recyclés	tonnes	115 550 ▲	113 211	136 316	137 500
	Déchets non dangereux incinérés avec valorisation énergétique	tonnes	6 964 ▲			
306-5	Déchets non dangereux envoyés à la décharge ou incinérés sans valorisation énergétique	tonnes	5 753 ▲	4 396	6 833	7 891
	Réduction de déchets non dangereux ⁽¹⁾	tonnes	13 667 ▲	7 729	3 265	NP
306-2	Part de déchets non dangereux valorisés ou réduits ⁽²⁾	%	95,9 % ▲	96,5 %	95,3 %	NP
306-3	Déchets dangereux générés	tonnes	8 549 ▲	7 685	9 022	9 549
306-2	Déchets dangereux acheminés vers des stations de traitement appropriées selon les attentes de Schneider Electric ⁽³⁾	tonnes	8 549 ▲	7 667	8 727	9 239
	Déchets dangereux générés/chiffre d'affaires	tonnes/ million €	0,30	0,30	0,33	0,37
	Réduction de l'intensité de déchets dangereux par rapport à 2017 ⁽⁴⁾	%	-30 %	-27 %	-21 %	-12 %
306-3	Nombre et quantité des rejets à signaler	kg	0	0	NP	NP
306-3	Quantité des rejets récupérés	kg	NA	NA	NP	NP
	Nombre d'amendes significatives (> EUR 10 000) liées à des sujets environnementaux ou écologiques	#	0	0	NP	NP

▲ Indicateurs 2021 audités. NP = non publié. NA = non applicable

- (1) La réduction de déchets mesure des projets spécifiques et ciblés qui réduisent ou évitent les déchets. Par exemple, ces projets incluent la création de systèmes de boucle fermée pour les palettes entre les sites et leurs fournisseurs, ou la réduction des déchets de packaging pour les livraisons reçues. Les réductions opérationnelles courantes de déchets liées à une activité réduite ne sont pas comptabilisées comme réduction de déchets.
- (2) Les déchets non dangereux valorisés ou réduits représentent le ratio entre les déchets réutilisés ou recyclés, incinérés avec valorisation énergétique ou réduits, et le total des déchets non dangereux générés et réduits. Le pourcentage de valorisation des déchets du Groupe sans comptabilisation de la réduction des déchets est de 95,5%, 96,3% et 95,2% en 2021, 2020 et 2019 respectivement.
- (3) Pour respecter les 'attentes de Schneider Electric', l'acheminement des déchets doit: 1) être conforme ou dépasser les obligations légales locales pour la manipulation et le traitement des déchets, et soit 2a) neutraliser la nature dangereuse des déchets, soit b) assurer une manipulation et traitement utilisant les meilleures techniques disponibles garantissant l'impact environnemental le plus bénéfique.
- (4) L'intensité de déchets dangereux en 2017 était de 0,42 tonne par million d'euros de revenus.

Biodiversité

GRI	Indicateurs	Unités	2021	2020	2019	2018
304-1	Nombre de sites détenus, loués ou gérés sur ou adjacent à des zones protégées et/ou zones de biodiversité clé (KBA) ⁽¹⁾	#	260	NP	NP	NP
	dont sites industriels ou centres de distribution	#	107	NP	NP	NP
	dont bureaux	#	153	NP	NP	NP

▲ Indicateurs 2021 audités. NP = non publié.

- (1) Dans un rayon de 1 kilomètre, 21 % de nos sites sont à proximité d'une zone protégée tel que défini par l'IUCN et 3 % de nos sites sont à proximité d'une zone de biodiversité clé (définie par l'IBAT soit comme "Alliance pour Zero Extinction (AZE)" ou comme "Zone oiseau et biodiversité importante" (IBAs)).

Pollution atmosphérique

GRI	Indicateurs	Unités	2021	2020	2019	2018
	Taux de couverture estimé (% émissions de COV)	%	90 %	90 %	90 %	90 %
305-7	Émissions COV (estimations)	kg	501 455 ▲	440 442	653 502	664 352
305-7	COV/chiffre d'affaires (estimations)	kg/million €	17,3	17,5	24,1	25,8

▲ Indicateurs 2021 audités.

Eau

GRI	Indicateurs	Unités	2021	2020	2019	2018
	Taux de couverture estimé (% prélèvements d'eau)	%	86 %	88 %	88 %	86 %
	Prélèvements d'eau total	m³	2 072 263 ▲	1 928 032	2 554 428	2 700 674
303-3-a-i	dont eau de surface	m³	19 156 ▲	17 461	17 074	17 993
303-3-a-ii	dont eaux souterraines	m³	513 631 ▲	452 602	501 163	490 563
303-3-a-v	dont eau du réseau	m³	1 507 606 ▲	1 446 391	2 021 168	2 163 276
	dont autres sources ⁽¹⁾	m³	31 870 ▲	11 578	15 023	28 842
303-3	Eau prélevée pour le refroidissement restituée sans impact ⁽²⁾	m³	879 602 ▲	780 201	880 276	1 376 335
303-3	Prélèvements d'eau/chiffre d'affaires ⁽³⁾	m³/million €	71,7	76,5	94,1	105,0
	Réduction des prélèvements d'eau en intensité depuis 2017 ⁽³⁾	%	-33,6 %	-29,1 %	-12,9 %	-2,8 %
303-3-b	Prélèvements d'eau totaux dans les zones soumises à un stress hydrique ⁽⁴⁾	m³	930 603	NP	NP	NP
303-1	SSE #11 – Déployer une stratégie de conservation de l'eau et un plan d'action pour les sites situés dans des zones soumises à un stress hydrique ⁽⁴⁾	%	8,5 % ▲	NP	NP	NP

▲ Indicateurs 2021 audités. NP = non publié.

(1) Les autres sources incluent des sources telles que les eaux grises ou l'eau de pluie

(2) Les eaux prélevées pour le refroidissement restituée sans impact (i.e. retournées à la source avec seulement un très léger changement de température) sont mesurées séparément du total des eaux prélevées et exclues des calculs de performance

(3) Excluant les eaux prélevées pour le refroidissement restituée sans impact. La valeur de référence en 2017 est 108,0 m³/million €

(4) Les sites ISO 14001 de Schneider Electric sont désignés comme des sites à un stress hydrique selon l'Aqueduct Water Risk Atlas du World Resources Institute. En utilisant le critère Baseline Water Stress un site est qualifié à un stress hydrique s'il est localisé dans une zone classifiée de stress 'élevé' ou 'très élevé'.

Energie

GRI	Indicateurs	Unités	2021	2020	2019	2018
	Taux de couverture estimé (% consommations d'énergie)	%	99 %	100 %	100 %	100 %
	Sites certifiés ISO 50001	#	140	150	153	168
302-1, 302-4	Consommation d'énergie totale estimée	MWh	1 325 491	1 204 381	1 442 841	1 540 831
302-1, 302-4	dont consommation d'énergie mesurée	MWh	1 080 366 ▲	1 021 539	1 192 508	1 258 081
	dont consommation d'énergie estimée pour les sites en dehors du périmètre de reporting ⁽¹⁾	MWh	245 125	182 842	250 333	282 750
302-1, 302-4	Consommation d'énergie estimée totale par chiffre d'affaires	MWh/million €	45,9	47,9	53,1	59,9
	Productivité énergétique estimée	€/MWh	21 803	20 924	21 335	19 070
	Amélioration totale en productivité énergétique estimée par rapport à 2005 ⁽²⁾	%	75,7 %	68,6 %	71,9 %	53,7 %
	Consommation d'énergie totale estimée de sources renouvelables	MWh	670 287	NP	NP	NP
	Pourcentage d'énergie renouvelable estimé	%	50,6 %	NP	NP	NP
	Consommation d'énergie totale estimée de sources non renouvelables	MWh	655 204	NP	NP	NP
	Pourcentage d'énergie non renouvelable	%	49,4 %	NP	NP	NP
	Consommation d'énergie mesurée par source					
	électricité de réseau	MWh	132 771 ▲	148 969	406 200	584 721
	électricité renouvelable acquise ⁽³⁾	MWh	612 752 ▲	585 495	402 363	257 356
	électricité renouvelable produite par Schneider	MWh	15 861 ▲	12 464	9 161	5 388
	chauffage urbain	MWh	33 830 ▲	27 602	75 253	84 263
	fioul	MWh	6 967 ▲	6 941	8 595	9 672
	gaz	MWh	276 954 ▲	251 377	298 319	320 153
	charbon	MWh	0 ▲	0	0	0
	énergies renouvelables (chaleur, combustibles)	MWh	1 231 ▲	1 155	1 778	1 916
	Electricité renouvelable produite sur site et revendue sur le réseau	MWh	2 558 ▲	2 734	2 149	1 370

Chapitre 2 – Développement durable

2.8 Indicateurs

GRI	Indicateurs	Unités	2021	2020	2019	2018
	SSE #3 – Consommer de l'électricité provenant de sources renouvelables	%	82 % ▲	80 %	50 %	30 %
	Consommation d'énergie estimée par source ⁽¹⁾					
	électricité de réseau	MWh	148 720	NP	NP	NP
	électricité renouvelable acquise ⁽³⁾	MWh	40 443	NP	NP	NP
	électricité renouvelable produite par Schneider	MWh	0	NP	NP	NP
	chauffage urbain	MWh	5 491	NP	NP	NP
	fioul	MWh	797	NP	NP	NP
	gaz	MWh	49 674	NP	NP	NP
	charbon	MWh	0	NP	NP	NP
	énergies renouvelables (chaleur, combustibles)	MWh	0	NP	NP	NP

▲ Indicateurs 2021 audités. NP = non publié.

(1) Pour les sites dont la taille est inférieure aux seuils de déclaration environnementale obligatoire internes, la consommation d'énergie par source est estimée en multipliant la surface du site (m²) par les rapports d'intensité énergétique (kWh/m²) mesurés dans les grands sites. Pour les sites situés dans des pays ayant des contrats d'électricité renouvelable au niveau national, 100 % de la consommation d'électricité estimée du site est considérée comme renouvelable car ces contrats de fourniture couvrent tous les sites d'un pays.

(2) La productivité énergétique de 2005 estimée est de 12 409 € par MWh

(3) L'électricité renouvelable déclarée ici comprend l'électricité renouvelable achetée via des contrats d'approvisionnement en électricité (PPA) ou des tarifs verts, l'électricité couverte par des certificats d'énergie renouvelable (CER). Les CER représentent 43,5 % de l'électricité renouvelable totale déclarée en 2021.

Gaz à effet de serre (GES)

GRI	Indicateurs	Unités	2021	2020	2019	2018
	Taux de couverture estimé (% émissions de GES)	%	99 %	100 %	100 %	100 %
305-1, 305-2	Émissions de GES totales des scopes 1 et 2 (market-based) ⁽¹⁾	TCO ₂ e	294 051 ▲	287 865	437 293	570 431
305-5	Réductions en valeur absolue depuis l'année de référence (2017) ⁽²⁾	%	-57,9 %	-58,8 %	-37,4 %	-18,4 %
305-4	Emissions de GES totales des scopes 1 et 2 par euro de chiffre d'affaires	TCO ₂ e/million €	10,2	11,4	16,1	22,2
305-1	Emissions directes de GES (scope 1)	TCO ₂ e	140 936 ▲	142 658	180 751	189 870
	dont fioul	TCO ₂ e	4 520 ▲	4 451	5 748	6 626
	dont gaz	TCO ₂ e	56 776 ▲	52 197	61 733	65 631
	dont charbon	TCO ₂ e	0 ▲	0	0	0
	dont flotte de véhicules	TCO ₂ e	62 683 ▲	73 229	91 169	94 287
	dont émissions de SF ₆ ⁽³⁾	TCO ₂ e	6 104 ▲	7 557	13 601	13 010
	Taux de fuite de SF ₆	%	0,10 %	0,14 %	0,24 %	0,26 %
	Objectif taux de fuite de SF ₆	%	0,19 %	0,25 %	0,25 %	0,25 %
	dont Émissions de GES du scope 1 estimées pour les sites en dehors du périmètre de reporting ⁽⁴⁾	TCO ₂ e	10 853 ▲	5 224	8 499	10 316
305-2	Emissions de GES indirectes liées aux consommations d'énergie (Scope 2) ⁽¹⁾	TCO ₂ e	153 115 ▲	145 207	256 542	380 561
	dont électricité de réseau (market-based)	TCO ₂ e	66 692 ▲	70 145	134 122	258 975
	dont électricité renouvelable (market-based) ⁽⁵⁾	TCO ₂ e	701 ▲	694	795	219
	dont chauffage urbain	TCO ₂ e	14 714 ▲	11 550	35 020	39 541
	dont Émissions de GES du scope 2 estimées pour les sites en dehors du périmètre de reporting (market-based) ⁽⁴⁾	TCO ₂ e	71 008 ▲	62 818	86 605	81 825
305-3	Autres émissions indirectes de GES pertinentes (Scope 3)	TCO ₂ e	68 901 866 ▲	65 921 222	74 256 245	70 765 244
305-5	Variation en valeur absolue depuis l'année de référence (2017) ⁽²⁾	%	2,2 %	-2,2 %	10,2 %	5,0 %
305-4	Emissions de GES totales du scope 3 par euro de chiffre d'affaires	TCO ₂ e/million €	2 384	2 620	2 733	2 750

GRI	Indicateurs	Unités	2021	2020	2019	2018
305-3	Autres émissions indirectes de GES pertinentes (Scope 3 amont)	TCO ₂ e	8 237 192 ▲	6 966 062	8 610 739	8 903 363
	1. Achats de produits et services	TCO ₂ e	7 278 733 ▲	6 137 388	7 388 926	7 605 700
	2. Immobilisation des biens	TCO ₂ e	62 876 ▲	63 863	64 398	64 000
	3. Emissions liées à l'énergie non incluses dans les scopes 1 et 2	TCO ₂ e	53 167 ▲	55 151	67 993	72 775
	4. Transport de marchandises payé par le Group	TCO ₂ e	616 519 ▲	497 761	753 253	816 888
	5. Déchets générés par les opérations	TCO ₂ e	42 760 ▲	31 872	39 710	44 000
	6. Déplacements professionnels	TCO ₂ e	30 778 ▲	33 304	139 054	140 000
	7. Déplacements domicile travail	TCO ₂ e	152 359 ▲	146 723	157 405	160 000
305-3	Autres émissions indirectes de GES pertinentes (Scope 3 aval)	TCO ₂ e	60 664 674 ▲	58 955 160	65 645 506	61 861 881
	9. Transport de marchandises non payé par le Groupe	TCO ₂ e	485 877 ▲	371 159	449 507	462 695
	11. Utilisation des produits vendus ⁽⁶⁾	TCO ₂ e	55 224 389 ▲	53 998 500	60 447 799	57 158 727
	12. Fin de vie des produits vendus	TCO ₂ e	4 954 408 ▲	4 585 501	4 748 200	4 240 459
	SSE #1 – Décarboner nos opérations avec des sites Zéro-CO ₂	#	51 ▲	30	NP	NP
	Emissions de GES économisées grâce aux produits et services vendus ⁽⁷⁾	TCO ₂ e	49 708 425 ▲	46 964 497	50 994 695	57 501 195
	Emissions de GES évitées grâce aux produits et services vendus ⁽⁷⁾	TCO ₂ e	33 930 803 ▲	28 605 883	39 406 306	39 849 166
	SSI #2 – Emissions de GES économisées et évitées grâce aux produits et services vendus, cumulées depuis 2018	TCO ₂ e	346 960 969 ▲	263 321 741	188 751 362	97 350 361

▲ Indicateurs 2021 audités. NP = non publié.

A noter que l'empreinte carbone de Schneider Electric a été mise à jour en 2021 pour refléter les changements dans les valeurs du Potentiel de Réchauffement Global (PRG) pour le gaz SF₆ publié par le GIEC dans son 6^e rapport d'évaluation. La valeur précédente du PRG de 23 500 (AR5) a été mise à jour à 25 200 (AR6) pour 2021 et pour les émissions historiques impactant les émissions d'équivalent CO₂ du scope 1 et 3.

- (1) Les émissions de CO₂ liées aux consommations énergétiques sont considérées comme des estimations car les émissions indirectes sont calculées à partir de facteurs de conversion par pays. Les émissions de CO₂ des scopes 1 et 2 issues des consommations énergétiques sont quantifiées sur la base de données de consommation énergétique reportées en MWh d'énergie par type d'énergie. Les émissions du scope 2 sont quantifiées selon les méthodes market-based et location-based, suivant les recommandations du GHG Protocol pour le scope 2. Les émissions du scope 2 sur le périmètre de reporting liées aux consommations d'électricité location-based sont égales à 327 653 tCO₂e (valeur auditée) et 413 683 tCO₂e sur le périmètre estimé complet. Les émissions totales de CO₂ des scopes 1 et 2 (location-based, consommations énergétiques, émissions de SF₆ et véhicules en tCO₂e) sur le périmètre complet sont égales à 554 619 tCO₂e (valeur auditée). Les émissions calculées selon les méthodes market-based et location-based ne doivent pas être additionnées. Les émissions liées à l'électricité market-based sont calculées sur la base des facteurs d'émissions du mix résiduel (source AIB, 2017) pour les pays européens, et les facteurs d'émission moyen par pays pour les autres pays (source AIE, 2017);
- (2) En 2017, les émissions directes de GES (scope 1), les émissions de GES indirectes liées aux consommations d'énergie (Scope 2) et les émissions indirectes de GES pertinentes (Scope 3) étaient respectivement de 187 477, 511 602 (699 079 total scope 1+2) et 67 413 029 TCO₂e;
- (3) 13 sites en 2021, 14 sites en 2020 et 2019, 16 sites en 2018;
- (4) Les émissions des sites en dehors du périmètre de reporting sont estimées sur la base de la surface des sites, et des intensités CO₂ moyennes des sites par région dans le périmètre de reporting énergie.
- (5) Les émissions liées aux consommations d'électricité renouvelable sont dues aux émissions de CH₄ et de N₂O émises lors de la combustion de biomasse. De plus, les émissions biogéniques provenant de la consommation d'électricité renouvelable issue de biomasse ne sont pas reportées en périmètre 2 conformément au GHG Protocol. Ces émissions s'élèvent à 17 215 tCO₂e en 2021.
- (6) Émissions des produits vendus par Schneider Electric au cours de l'année, et cumulées sur la durée de vie des produits. Ces émissions sont dues à la consommation électrique des produits, soit du fait de leur consommation interne, soit du fait de la dissipation thermique (effet Joule).
- (7) Cet indicateur mesure les économies de CO₂ permises par les offres de Schneider Electric pour ses clients. Les économies de CO₂ sont calculées pour les ventes de l'année de reporting, et cumulées sur la durée de vie des offres. Les émissions sont calculées comme la différence entre les émissions induites avec l'offre Schneider Electric et les émissions induites dans la situation de référence. La méthodologie distingue les émissions « économisées » et « évitées » : les émissions de CO₂ économisées correspondent à des ventes de produits en rénovation, qui permettent de réduire les émissions mondiales de CO₂ par rapport aux années précédentes. Les émissions de CO₂ évitées correspondent à des ventes pour adresser le marché neuf, qui permettent une limitation de l'augmentation des émissions mondiales. Chaque année, de nouvelles méthodologies sont développées, et le CO₂ économisé et évité grâce à ces offres est quantifié pour les ventes réalisées depuis 2018 et pleinement pris en compte dans la performance de l'année de référence. En 2021, sur les 83,6 MTCO₂e économisées et évitées, 7,8 MTCO₂e (9%) sont issues de performances initialement non comptabilisées sur la période 2018-2020.

2.8 Indicateurs

2.8.2 Indicateurs sociaux

2.8.2.1 Indicateurs clés de performance du *Schneider Sustainability Impact* et *Schneider Sustainability Essentials*

Schneider Sustainability Impact				
Engagements à long terme contribuant aux ODD	Programmes SSE 2021-2025	Référence ⁽¹⁾	Progrès en 2021 ⁽²⁾	Objectif 2025
Confiance 	6. Garantir que nos fournisseurs stratégiques assurent un travail décent à leurs salariés	--	En cours	100 %
	7. Mesurer le niveau de confiance de nos collaborateurs pour signaler des comportements non éthiques	81 %	+0 pts	+10 pts
Égalité 	8. Accroître la diversité femme/homme, de l'embauche (50 %) aux managers juniors et intermédiaires (40 %), et aux équipes de dirigeants (30 %)	41/25/24	41/27/26	50/40/30
	10. Doubler les opportunités de recrutement des stagiaires, alternants et jeunes diplômés	4 939	x1,25	x2,00
Génération 				
Schneider Sustainability Essentials				
Engagements à long terme contribuant aux ODD	Programmes SSE 2021-2025	Référence ⁽¹⁾	Progrès en 2021 ⁽²⁾	Objectif 2025
Confiance 	12. Déployer 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	90 %	96 %	100 %
	14. Diminuer le taux d'incident médicaux à 0,38 ou moins	0,79	0,65	0,38
	15. Réduire les rebuts des unités de sécurité rappelées	4 202	4 024	2 101
	16. Être dans le top 25 % des notations externes de la performance en cybersécurité	Top 25 %	Top 25 %	Top 25 %
	17. Evaluer nos fournisseurs dans le cadre de notre Plan de vigilance	374	1 203	4 000
Égalité 	18. Réduire l'écart salarial pour toutes les femmes et tous les hommes (femmes et hommes)	F: -1,73% M: 1,00%	-1,61 % 1,11 %	< 1 %
	19. Augmenter la souscription à notre Plan annuel d'actionnariat salarié mondial (WESOP)	53 %	61 %	60 %
	20. Payer nos employés au minimum un salaire décent ⁽⁴⁾	99 %	100 %	100 %
	21. Multiplier le nombre d'actions de développement à l'initiative des employés sur la plateforme <i>Open Talent Market</i>	5 019	x2,1	x4
Génération 	22. Soutenir la montée en compétence numérique de nos employés	41 %	74 %	90 %
	23. Fournir à nos employés l'accès à un programme qui soutient leur développement dans les étapes ultérieures de leur carrière professionnelle	--	En cours	90 %
	24. Augmenter le niveau d'engagement de nos employés (<i>Employee Engagement Index</i>)	69 %	71 %	75 %

(1) En général, la performance de 2020 sert de référence pour les programmes du SSI et du SSE, à l'exception du SSI #1, SSI #10, SSE #5, SSE #14, et SSE #20, qui sont mesurés par rapport à une référence de 2019 pour atténuer les impacts COVID-19.

(2) Chaque année, Schneider Electric obtient un niveau d'assurance « modérée » sur la méthodologie et les progrès de la part d'un organisme tiers indépendant pour tous les indicateurs du SSI et du SSE (hormis les indicateurs SSI #6, SSI #7, SSI #+1, SSE #12 et SSE #23, en 2021), conformément à la norme d'assurance ISAE 3000 (voir le rapport du vérificateur indépendant à la page 224). Veuillez-vous référer à la page 216 pour la présentation méthodologique de chaque indicateur. La performance 2021 est également discutée plus en détail dans chaque section de ce rapport.

(3) Le programme SSE #12 est en cours de développement et sera déployé en 2023.

(4) Fin 2021, 99,99 % des employés éligibles étaient payés au-dessus du salaire décent. Les quelques écarts restants ont été comblés début 2022, de sorte que tous les employés éligibles de Schneider Electric sont désormais payés un salaire décent. Le résultat final de l'indicateur pour 2021 a été arrondi à 100 %.

Les données RH suivantes couvrent environ 93 % de la main-d'œuvre des entreprises consolidées du Groupe dans le scope de reporting extra-financier (à l'exclusion de 6 300 salariés d'AVEVA et OSIsoft et 5 100 salariés de sociétés non connectées aux systèmes d'information du Groupe). Conformément à nos principes de reporting extra-financier, 8 000 employés issus de nouvelles acquisitions (notamment RIB Software et L&T) sont également exclus des chiffres de 2021. L'effectif total moyen du groupe (y compris les intérimaires) pour toutes les entités est de 166 025 employés.

La méthodologie de calcul du taux d'absentéisme variant d'un pays à l'autre, Schneider Electric communique au niveau Groupe le nombre de jours d'arrêt et le nombre d'heures travaillées (données de sécurité). Les précisions sur les variations de périmètre sont apportées à la fin des tableaux ci-dessous et indiquées par des notes de bas de page.

2.8.2.2 Eléments généraux

Effectif ponctuel fin d'année

GRI	Indicateurs	Unités	2021	2020	2019	2018
	Effectif ponctuel fin d'année incluant les intérimaires*	effectif fin d'année	147 468	147 349	150 828	151 019
	Effectif ponctuel fin d'année hors intérimaires*(1)	effectif fin d'année	128 384 ▲	128 770	135 307	137 534
	Contrats à Durée Indéterminée (CDI)	%	87,2 %	87,3 %	87,3 %	87,2 %
	Contrats à Durée Déterminée (CDD)	%	12,8 %	12,7 %	12,7 %	12,8 %
	Effectif intérimaire ponctuel fin d'année	effectif fin d'année	19 084	18 548	15 456	13 480
102-8	Part des effectifs temporaires (CDD et intérimaires*)	%	24,0 %	23,7 %	21,6 %	20,6 %

▲ Indicateurs 2021 audités.

* Les intérimaires sont des employés sous contrat de courte durée pour soutenir des activités de courte durée et des pics de travail.

(1) Basé sur les données suivies dans notre outil global Talent Link, à l'exclusion des intérimaires, des acquisitions récentes, des entités non connectées aux systèmes d'information du Groupe et des stagiaires (128 384 employés, soit environ 87 % des employés hors intérimaires) ;

Composition de l'effectif(1)

GRI	Indicateurs	Unités	2021	2020	2019	2018
102-8	Organisation du temps de travail					
	Temps plein	%	98 %	97 %	98 %	98 %
	Temps partiel	%	2 %	3 %	2 %	2 %
401-1	Embauches(2)	HC	27 189 ▲	19 536	25 131	23 228
401-1	Départs(2)	HC	22 877 ▲	20 840	23 381	24 036
	Licenciements	HC	7 114 ▲	5 626	8 190	7 680
	Démissions	HC	11 944 ▲	8 729	10 600	11 595
	Autres (retraites, fins de contrat...)	HC	3 819 ▲	6 485	4 591	4 761
	Turnover total	%	18,1 %	16,1 %	17,6 %	17,0 %
401-1	Turnover volontaire	%	9,5 % ▲	6,9 %	8,0 %	8,4 %
102-8	Répartition de l'effectif par zone géographique					
	Asie-Pacifique	%	31 %	32 %	35 %	32 %
	Europe de l'Ouest	%	27 %	27 %	26 %	27 %
	Amérique du Nord	%	26 %	24 %	20 %	22 %
	Reste du monde	%	16 %	17 %	19 %	20 %
102-8	Répartition de l'effectif par pays (pays les plus significatifs)					
	États-Unis	%	14 %	13 %	13 %	13 %
	France	%	11 %	12 %	11 %	11 %
	Chine	%	11 %	11 %	10 %	10 %
	Mexique	%	10 %	10 %	7 %	7 %
	Inde	%	8 %	10 %	10 %	10 %
	Allemagne	%	4 %	3 %	3 %	3 %
	Russie	%	3 %	3 %	6 %	6 %
	Espagne	%	3 %	3 %	3 %	3 %
	Indonésie	%	3 %	3 %	3 %	3 %
	Royaume-Uni	%	3 %	3 %	3 %	3 %
	Australie	%	2 %	2 %	2 %	2 %

Chapitre 2 – Développement durable

2.8 Indicateurs

GRI	Indicateurs	Unités	2021	2020	2019	2018
	Brésil	%	1 %	2 %	2 %	2 %
102-8	Évolution annuelle de l'effectif par pays (pays les plus significatifs)					
	États-Unis	%	5 %	-5 %	-4 %	-3 %
	France	%	-2 %	-2 %	-2 %	-7 %
	Chine	%	8 %	-2 %	-2 %	0 %
	Mexique	%	7 %	36 %	1 %	-4 %
	Inde	%	8 %	-3 %	0 %	-3 %
	Allemagne	%	9 %	-9 %	-1 %	-3 %
	Russie	%	0 %	-51 %	-5 %	-10 %
	Espagne	%	6 %	-5 %	2 %	1 %
	Indonésie	%	-3 %	-9 %	-7 %	0 %
	Royaume-Uni	%	-9 %	-6 %	-2 %	-1 %
	Australie	%	-2 %	-7 %	-5 %	-10 %
	Brésil	%	-8 %	-12 %	-6 %	-7 %
102-8	Femmes dans notre effectif					
	Effectif total	%	34 % ▲	33 %	33 %	32 %
	Conseil d'Administration	%	42 %	42 %	42 %	38 %
	Comité Exécutif	%	44 %	38 %	25 %	25 %
	Total management	%	33 %	23 %	23 %	NP
	Equipes de dirigeants	%	26 % ▲	24 %	23 %	22 %
	Management junior et intermédiaires	%	27 % ▲	25 %	24 %	NP
	Management intermédiaire	%	23 %	23 %	22 %	NP
	Management junior	%	37 %	34 %	33 %	NP
	En rôle de management dans des fonctions génératrices de revenus	%	16 %	NP	NP	NP
	Ventes	%	21 %	19 %	19 %	NP
	STEM	%	19 %	21 %	20 %	NP
	Cols blancs	%	51 %	50 %	51 %	51 %
	Hommes	%	66 %	67 %	67 %	68 %
	Femmes	%	34 %	33 %	33 %	32 %
	Cols bleus	%	49 %	50 %	49 %	49 %
	Hommes	%	66 %	67 %	68 %	68 %
	Femmes	%	34 %	33 %	32 %	32 %
102-8	Répartition de l'effectif par âge ⁽³⁾					
	< 30 ans	%	23 %	23 %	22 %	23 %
	30-50 ans	%	59 %	59 %	59 %	59 %
	> 50 ans	%	18 %	18 %	18 %	18 %
102-8	Répartition de l'effectif par ancienneté					
	Inférieure à 5 ans	%	40 %	46 %	46 %	44 %
	5/14 ans	%	34 %	33 %	33 %	36 %
	15/24 ans	%	16 %	13 %	13 %	12 %
	25/34 ans	%	7 %	6 %	6 %	6 %
	> 34 ans	%	3 %	2 %	2 %	2 %
102-8	Répartition de l'effectif par fonction					
	Marketing	%	4 %	4 %	4 %	3 %
	Ventes	%	13 %	13 %	13 %	12 %
	Services et projets	%	19 %	19 %	19 %	19 %
	Supports	%	24 %	29 %	30 %	28 %
	Technique	%	10 %	7 %	6 %	6 %
	Industrielle	%	31 %	28 %	28 %	32 %

▲ Indicateurs 2021 audités. "NP" = non publié.

(1) Basé sur les données suivies dans notre outil global Talent Link, à l'exclusion des intérimaires, des acquisitions récentes, des entités non connectées aux systèmes d'information du Groupe et des stagiaires (128 384 employés, soit environ 87 % des employés hors intérimaires) ;

(2) Les acquisitions/cessions et les employés intérimaires ne sont pas pris en compte dans le calcul.

(3) Données pour les Etats-Unis et le Canada exclues en raison des réglementations locales sur la confidentialité des années de naissance des employés.

Embauches⁽¹⁾⁽²⁾

GRI	Indicateurs	Unités	2021	2020	2019	2018
401-1	Répartition par type de contrat					
	CDI	%	64 %	62 %	70 %	63 %
	CDD	%	36 %	38 %	30 %	37 %
401-1	Répartition par catégorie					
	Cols blancs	%	34 %	19 %	37 %	39 %
	Cols bleus	%	66 %	81 %	63 %	61 %
401-1	Répartition par sexe					
	Hommes	%	59 % ▲	59 %	60 %	62 %
	Femmes	%	41 % ▲	41 %	40 %	38 %
401-1	Répartition par âge ⁽³⁾					
	< 30 ans	%	64 %	NP	NP	NP
	30-50 ans	%	34 %	NP	NP	NP
	> 50 ans	%	2 %	NP	NP	NP
401-1	Répartition par zone géographique					
	Asie-Pacifique	%	34 %	26 %	44 %	35 %
	Europe de l'Ouest	%	13 %	9 %	12 %	16 %
	Amérique du Nord	%	42 %	55 %	29 %	33 %
	Reste du monde	%	12 %	10 %	15 %	16 %

▲ Indicateurs 2021 audités. "NP" = non publié.

(1) Basé sur les données suivies dans notre outil global Talent Link, à l'exclusion des intérimaires, des acquisitions récentes, des entités non connectées aux systèmes d'information du Groupe et des stagiaires (128 384 employés, soit environ 87 % des employés hors intérimaires) ;

(2) Les acquisitions/cessions et les employés intérimaires ne sont pas pris en compte dans le calcul.

(3) Données pour les Etats-Unis et le Canada exclues en raison des réglementations locales sur la confidentialité des années de naissance des employés ;

Licenciements⁽¹⁾⁽²⁾

GRI	Indicateurs	Unités	2021	2020	2019	2018
401-1	Répartition par type de contrat					
	CDI	%	70 %	72 %	79 %	80 %
	CDD	%	30 %	28 %	21 %	20 %
401-1	Répartition par catégorie					
	Cols blancs	%	22 %	20 %	33 %	35 %
	Cols bleus	%	78 %	80 %	67 %	65 %
401-1	Répartition par zone géographique					
	Asie-Pacifique	%	33 %	28 %	30 %	23 %
	Europe de l'Ouest	%	9 %	8 %	8 %	10 %
	Amérique du Nord	%	47 %	50 %	44 %	42 %
	Reste du monde	%	10 %	14 %	18 %	24 %

(1) Basé sur les données suivies dans notre outil global Talent Link, à l'exclusion des intérimaires, des acquisitions récentes, des entités non connectées aux systèmes d'information du Groupe et des stagiaires (128 384 employés, soit environ 87 % des employés hors intérimaires) ;

(2) Les acquisitions/cessions et les employés intérimaires ne sont pas pris en compte dans le calcul.

Chapitre 2 – Développement durable

2.8 Indicateurs

Démissions⁽¹⁾⁽²⁾

GRI	Indicateurs	Unités	2021	2020	2019	2018
401-1	Répartition par ancienneté					
	Inférieure à 1 an	%	41 %	41 %	40 %	39 %
	1/4 ans	%	36 %	39 %	34 %	37 %
	5/14 ans	%	19 %	16 %	17 %	20 %
	15/24 ans	%	4 %	3 %	5 %	3 %
	25/34 ans	%	1 %	1 %	2 %	1 %
	> 34 ans	%	0 %	0 %	2 %	0 %

(1) Basé sur les données suivies dans notre outil global Talent Link, à l'exclusion des intérimaires, des acquisitions récentes, des entités non connectées aux systèmes d'information du Groupe et des stagiaires (128 384 employés, soit environ 87 % des employés hors intérimaires) ;

(2) Les acquisitions/cessions et les employés intérimaires ne sont pas pris en compte dans le calcul.

Départs⁽¹⁾⁽²⁾

GRI	Indicateurs	Unités	2021	2020	2019	2018
401-1	Répartition par sexe					
	Hommes	%	62 %	63 %	62 %	61 %
	Femmes	%	38 %	37 %	38 %	39 %
401-1	Répartition par âge ⁽³⁾					
	< 30 ans	%	50 %	NP	NP	NP
	30-50 ans	%	38 %	NP	NP	NP
	> 50 ans	%	12 %	NP	NP	NP
401-1	Répartition par zone géographique					
	Asie-Pacifique	%	31 %	30 %	34 %	33 %
	Europe de l'Ouest	%	15 %	17 %	15 %	16 %
	Amérique du Nord	%	41 %	39 %	35 %	34 %
	Reste du monde	%	13 %	14 %	16 %	18 %

(1) Basé sur les données suivies dans notre outil global Talent Link, à l'exclusion des intérimaires, des acquisitions récentes, des entités non connectées aux systèmes d'information du Groupe et des stagiaires (128 384 employés, soit environ 87 % des employés hors intérimaires) ;

(2) Les acquisitions/cessions et les employés intérimaires ne sont pas pris en compte dans le calcul.

(3) Données pour les Etats-Unis et le Canada exclues en raison des réglementations locales sur la confidentialité des années de naissance des employés.

Effectif intérimaire* moyen

GRI	Indicateurs	Unités	2021	2020	2019	2018
102-8	Répartition par catégorie					
	Cols blancs	%	8 %	10 %	11 %	7 %
	Cols bleus	%	92 %	90 %	89 %	93 %
102-8	Répartition par zone géographique					
	Asie-Pacifique	%	67 %	64 %	64 %	62 %
	Europe de l'Ouest	%	16 %	15 %	16 %	18 %
	Amérique du Nord	%	6 %	7 %	7 %	8 %
	Reste du monde	%	11 %	14 %	13 %	11 %

* Les intérimaires sont des employés sous contrat de courte durée pour soutenir des activités de courte durée et des pics de travail.

2.8.2.3 Dialogue et relations sociales

GRI	Indicateurs	Unités	2021	2020	2019	2018
	Taux de couverture	%	92 %	85 %	92 %	90 %
102-41	Collaborateurs représentés par					
	Syndicats	%	80 %	66 %	64 %	67 %
	Comité d'Entreprise	%	63 %	70 %	68 %	68 %
403-1	Comité Hygiène et Sécurité	%	81 %	89 %	86 %	86 %
102-41	Nombre de conventions collectives	#	150	78	81	138
102-41	Collaborateurs couverts par des conventions collectives	%	72 %	69 %	70 %	75 %

2.8.2.4 Sécurité et santé des collaborateurs et sous-traitants

GRI	Indicateurs	Unités	2021	2020	2019	2018
	Nombre de sites ISO 45001	#	180	184	NP	NP
	Pourcentage d'établissements opérationnels certifiés ISO 45001	%	77 %	80 %	NP	NP
403-2	Nombre d'incidents médicaux ⁽¹⁾	#	186 ▲	154	233	277
	dont collaborateurs de Schneider Electric	#	152 ▲	133	193	225
	dont intérimaires	#	34 ▲	21	40	52
403-2	Nombre d'accidents avec arrêt ⁽¹⁾	#	96 ▲	85	116	136
	dont collaborateurs de Schneider Electric	#	76 ▲	74	94	105
	dont intérimaires	#	20 ▲	11	22	31
403-2	Nombre d'accidents mortels	#	2	1	1	1
	dont collaborateurs de Schneider Electric	#	2	1	1	1
	dont intérimaires	#	0	0	0	0
403-2	SSE #14 Medical Incident Rate ⁽²⁾	par million d'heures travaillées	0,65 ▲	0,58	0,79	0,94
	dont collaborateurs de Schneider Electric	par million d'heures travaillées	0,63 ▲	0,58	0,77	0,90
	dont intérimaires	par million d'heures travaillées	0,73 ▲	0,55	0,91	1,10
403-2	Lost-Time Injury Rate (LTIR) ⁽²⁾	par million d'heures travaillées	0,33 ▲	0,32	0,39	0,46
	dont collaborateurs de Schneider Electric	par million d'heures travaillées	0,32 ▲	0,32	0,38	0,42
	dont intérimaires	par million d'heures travaillées	0,43 ▲	0,29	0,50	0,66
403-2	Lost-Time Day Rate (LTDR) ⁽²⁾	par million d'heures travaillées	15,58 ▲	13,74	16,69	13,69
	dont collaborateurs de Schneider Electric	par million d'heures travaillées	16,47 ▲	14,92	17,69	14,39
	dont intérimaires	par million d'heures travaillées	11,00 ▲	6,61	10,96	9,54
403-2	Nombre de jours d'arrêt	#	4 477 ▲	3 662	4 909	4 025
	dont collaborateurs de Schneider Electric	#	3 963 ▲	3 412	4 427	3 579
	dont intérimaires	#	514 ▲	250	482	446
403-2	Nombre d'heures travaillées	#	287 369 013 ▲	266 582 055	294 202 028	294 001 927
	dont collaborateurs de Schneider Electric	#	240 649 594 ▲	228 742 624	250 235 482	248 633 265
	dont intérimaires	#	46 719 419 ▲	37 839 431	43 966 546	45 368 662
403-2	Occupational Illness Frequency Rate (OIFR) ⁽²⁾	par million d'heures travaillées	0,017 ▲	0,019	0,014	0,020
	dont collaborateurs de Schneider Electric	par million d'heures travaillées	0,021 ▲	0,022	0,016	0,024
	dont intérimaires	par million d'heures travaillées	0,000 ▲	0,000	0,000	0,000

▲ Indicateurs 2021 audités. "NP" = non publié.

(1) Inclut les déplacements professionnels, exclut les trajets domicile/lieu de travail.

(2) LTIR = Nombre d'incidents avec jour d'arrêt x 1 000 000/nombre d'heures travaillées. Indicateur standard international comparable au Taux de fréquence des accidents. LTDR = Nombre de jours d'arrêt x 1 000 000/nombre d'heures travaillées. Indicateur standard international comparable au Taux de gravité des accidents (ce dernier étant toutefois calculé par million d'heures travaillées). MIR : nombre d'incidents ayant nécessité un traitement médical x 1 000 000/nombre d'heures travaillées. Occupational Illness Frequency Rate (OIFR) basé sur 1 million d'heures de travail (nombre de maladies professionnelles x 1 000 000 heures/nombre total d'heures travaillées). À noter que le MIR comprend à la fois les incidents ayant nécessité un traitement médical et les maladies professionnelles par million d'heures travaillées.

Chapitre 2 – Développement durable

2.8 Indicateurs

2.8.2.5 Développement des talents et formation

GRI	Indicateurs	Unités	2021	2020	2019	2018
	Taux de couverture	%	91 %	90 %	92 %	87 %
404-1	Nombre d'heures de formation	#	2 881 627 ▲	2 869 111	3 117 348	3 283 492
404-1	Nombre moyen d'heures de formation par personne par catégorie et par sexe	#	24,5	24,5	25,0	27,5
	Cols blancs	#	25,1	24,9	27,1	30,5
	Cols bleus	#	24,0	24,0	22,9	24,1
	Hommes	#	24,9	25,1	25,6	28,3
	Femmes	#	23,7	23,2	23,7	25,6
404-1	Répartition des heures par catégorie ⁽¹⁾					
	Cols blancs	%	53 %	52 %	54 %	58 %
	Cols bleus	%	47 %	48 %	46 %	42 %
404-2	Collaborateurs ayant reçu une journée de formation (7 heures ou plus)	%	83 %	81 %	81 %	86 %
	Répartition par pays					
	États-Unis	%	75 %	76 %	78 %	82 %
	France	%	77 %	69 %	71 %	76 %
	Chine	%	81 %	84 %	86 %	89 %
	Mexique	%	97 %	74 %	87 %	93 %
	Inde	%	86 %	90 %	84 %	97 %
	Allemagne	%	70 %	79 %	80 %	86 %
	Russie	%	97 %	98 %	93 %	95 %
	Espagne	%	85 %	84 %	83 %	88 %
	Indonésie	%	96 %	93 %	76 %	80 %
	Royaume-Uni	%	72 %	65 %	69 %	80 %
	Australie	%	79 %	80 %	78 %	81 %
	Brésil	%	91 %	95 %	92 %	90 %
	Pourcentage de l'effectif éligible ayant reçu une formation sur les pratiques anti-corruption	%	97 %	94 %	NP	NP
	SSE #13 – employés formés chaque année à l'éthique et à la cybersécurité	%	96 % ▲	90 %	NP	NP
	Répartition des heures par type de formation ⁽¹⁾	%				
	Santé, sécurité, environnement	%	17 %	20 %	22 %	20 %
	Technique	%	5 %	6 %	5 %	5 %
	Langues	%	0 %	0 %	5 %	1 %
	Informatique	%	6 %	8 %	8 %	10 %
	Produits, Solutions et Services	%	12 %	12 %	13 %	24 %
	Management et leadership	%	6 %	4 %	6 %	5 %
	Développement personnel	%	7 %	11 %	8 %	16 %
	Fonctionnel	%	25 %	24 %	27 %	14 %
	Obligatoire/Conformité Réglementaire	%	9 %	4 %	6 %	3 %
	Chaîne d'approvisionnement	%	12 %	9 %	NP	NP
	Bien-être	%	1 %	2 %	NP	NP
	Méthode agile	%	1 %	NP	NP	NP
	Dépenses totales pour le développement et la formation ⁽²⁾	million €	56,8	44,2	52,3	NP

GRI	Indicateurs	Unités	2021	2020	2019	2018
	Dépenses totales pour le développement et la formation par employé ⁽²⁾	€/employé	425,8	356,1	386,6	NP
	Répartition des coûts par catégorie ⁽¹⁾					
	Cols blancs	%	64 %	52 %	68 %	72 %
	Cols bleus	%	36 %	48 %	32 %	28 %
	Répartition des coûts par catégorie ⁽¹⁾					
	Produits, Solutions et Services	%	12 %	10 %	28 %	21 %
	Développement personnel	%	6 %	10 %	5 %	19 %
	Santé, sécurité, environnement	%	31 %	39 %	9 %	15 %
	Management et leadership	%	13 %	12 %	18 %	14 %
	Fonctionnel	%	15 %	9 %	12 %	11 %
	Technique	%	9 %	10 %	4 %	6 %
	Informatique	%	6 %	3 %	11 %	3 %
	Langues	%	2 %	1 %	13 %	3 %
	Obligatoire/Conformité Réglementaire	%	0 %	1 %	0 %	0 %
	Chaîne d'approvisionnement	%	4 %	5 %	NP	NP
	Bien-être	%	1 %	0 %	NP	NP
	Méthode agile	%	1 %	NP	NP	NP
404-3	Collaborateurs ayant eu un entretien de performance ⁽³⁾	%	98 %	98 %	98 %	96 %
	Répartition par catégorie					
	Cols blancs	%	76 %	75 %	76 %	76 %
	Cols bleus	%	26 %	25 %	24 %	24 %
	Répartition par sexe					
	Hommes	%	71 %	72 %	72 %	73 %
	Femmes	%	29 %	28 %	28 %	27 %

▲ Indicateurs 2021 audités. NP = non publié.

(1) Sur la base de l'effectif ponctuel fin d'année.

(2) Les données incluent les coûts liés aux équipes internes Développement et Formation, les dépenses de voyages ainsi que les coûts des prestataires. Sources: Données issues de TalentLink et du système de suivi des achats. Les formations vendues aux clients sont exclues.

(3) Les données portent sur les effectifs éligibles à l'entretien de performance au 31 décembre 2021 (TalentLink).

Chapitre 2 – Développement durable

2.8 Indicateurs

2.8.3 Indicateurs sociétaux

Ces données sont diffusées sur la base des informations déclaratives transmises par les délégués de la Fondation. Elles couvrent 80 % des effectifs de Schneider Electric et mettent en exergue l'importance de la participation des entités et des collaborateurs dans la démarche d'engagement de la Fondation auprès des communautés locales. Avec 19,5 millions d'euros en 2021, le montant du budget, au profit des actions menées par la Fondation, comprend le budget d'intervention de la Fondation Schneider Electric, le montant des dons des entités, des collaborateurs et des partenaires et le montant des dons en nature.

2.8.3.1 Indicateurs clés de performance du *Schneider Sustainability Impact* et *Schneider Sustainability Essentials*

Schneider Sustainability Impact				
Engagements à long terme contribuant aux ODD	Programmes SSE 2021-2025	Référence ⁽¹⁾	Progrès en 2021 ⁽²⁾	Objectif 2025
Égalité 	9. Apporter l'accès à une électricité verte pour 50 M de personnes	30 M	+4,2 M	50 M
Générations 	11. Former des personnes à la gestion de l'énergie ⁽⁷⁾	281 737	328 359	1 M

Schneider Sustainability Essentials				
Engagements à long terme contribuant aux ODD	Programmes SSE 2021-2025	Référence ⁽¹⁾	Progrès en 2021 ⁽²⁾	Objectif 2025
Local 	25. Augmenter le nombre de jours de volontariat depuis 2017	18 469	27 981	50 000

- (1) En général, la performance de 2020 sert de référence pour les programmes du SSI et du SSE, à l'exception du SSI #1, SSI #10, SSE #5, SSE #14, et SSE #20, qui sont mesurés par rapport à une référence de 2019 pour atténuer les impacts COVID-19.
- (2) Chaque année, Schneider Electric obtient un niveau d'assurance « modérée » sur la méthodologie et les progrès de la part d'un organisme tiers indépendant pour tous les indicateurs du SSI et du SSE (hormis les indicateurs SSI #6, SSI #7, SSI #+1, SSE #12 et SSE #23, en 2021), conformément à la norme d'assurance ISAE 3000 (voir le rapport du vérificateur indépendant à la page 224). Veuillez-vous référer à la page 206 pour la présentation méthodologique de chaque indicateur. La performance 2021 est également discutée plus en détail dans chaque section de ce rapport.

2.8.3.2 Budget total au profit des actions de la Fondation

Indicateurs	Unités	2021	2020	2019
Budget d'intervention de la Fondation	€	4 000 000	4 000 000	4 000 000
Répartition par programme				
Formation et entrepreneuriat	%	75 %	63 %	51 %
Précarité énergétique	%	3 %	7 %	28 %
Sensibilisation au développement durable	%	17 %	10 %	17 %
Engagement bénévole des collaborateurs/mécénat de compétences	%	1 %	1 %	4 %
Urgence	%	4 %	19 %	NP
Répartition par zone géographique				
Afrique & Moyen-Orient	%	8 %	25 %	31 %
Amérique	%	10 %	4 %	6 %
Asie & Pacific	%	48 %	45 %	11 %
Europe	%	18 %	20 %	44 %
Transverse	%	16 %	6 %	8 %

"NP" = non publié.

2.8.3.3 Répartition des contributions des collaborateurs et des entités de Schneider Electric au profit des actions de la Fondation

Indicateurs	Unités	2021	2020	2019
Contribution financière totale	€	7 045 158	9 287 805	7 715 663
Des collaborateurs	€	1 121 092	1 454 801	827 682
De l'entité Schneider Electric	€	5 893 925	7 413 102	6 659 701
Des partenaires	€	30 141	419 902	228 280

2.

2.8.3.4 Répartition des contributions (collaborateurs, entités de Schneider Electric et Fondation Schneider Electric) au profit des actions de la Fondation

Indicateurs	Unités	2021	2020	2019
Répartition par zone géographique				
Afrique & Moyen-Orient	%	3 %	8 %	11 %
Amérique	%	34 %	31 %	38 %
Asie & Pacific	%	29 %	27 %	21 %
Europe	%	31 %	30 %	30 %
Transverse	%	3 %	4 %	NP
Dons en produits ou en services au profit d'un partenaire/projet de la Fondation	€	8 444 800	6 927 700	8 062 248
Nombre de collaborateurs impliqués dans les actions de la Fondation	#	35 000	35 000	35 000

"NP" = non publié.

2.8.3.5 Budget total au profit des actions de la Fondation

Indicateurs	Unités	2021	2020	2019
Budget de la Fondation, contributions financières et dons en nature	€	19 489 958	20 215 505	19 777 911

Pour accéder à toutes les données ESG de Schneider Electric, veuillez télécharger le tableau de bord disponible sur se.com : https://go.schneider-electric.com/WW_202105_In-the-interest-of-transparency-and-to-simplify-access-to-ESG-data_EA-LP.html?source=Content&sDetail=In-the-interest-of-transparency-and-to-simplify-access-to-ESG-data_WW&



Nous croyons qu'une forte résilience est un élément clé pour une croissance durable, l'une de nos valeurs fondamentales. Cela comprend la façon dont nous identifions, évaluons et gérons les risques.



3 Comment nous gérons les risques chez Schneider Electric

3.

3.1 Définition et objectifs du contrôle interne et de la gestion des risques	244
3.1.1 Définition et objectifs	244
3.1.2 Périmètre couvert par ce rapport	244
3.2 Organisation et gestion	244
3.2.1 Valeurs du Groupe	244
3.2.2 Principes généraux de contrôle interne et de gestion des risques : nos trois lignes de défense	245
3.2.3 Organes de gouvernance	246
3.3 Mécanismes de gestion des risques	249
3.3.1 Une taxonomie des risques unique est mise en place afin d'avoir un vocabulaire commun du risque	249
3.3.2 Différents mécanismes permettant d'identifier, d'évaluer et d'atténuer les risques	250
3.3.3 Chaque contrôleur des risques est chargé d'actionner la roue du risque pour son domaine respectif	251
3.3.4 Recensement et gestion des risques	252
3.4 Principaux risques	254
3.5 Assurances	265

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

3.1.1 Définition et objectifs

Les systèmes de contrôle interne et de gestion des risques du Groupe mettent l'accent sur ce qui suit :

- la protection de la valeur, des actifs et de la réputation du Groupe ;
- l'identification et la mesure des principaux risques auxquels le Groupe est exposé ;
- l'anticipation et la prévision des évolutions concernant ces risques ; et
- la mise en œuvre des mesures de prévention et de transfert des risques.

Les systèmes de gestion des risques du Groupe visent à assurer :

- l'identification, l'évaluation et la hiérarchisation appropriées et rapides des risques ;
- le suivi adéquat des risques et des vulnérabilités ; et
- l'atténuation efficace des risques.

Le dispositif de contrôle interne du Groupe vise à assurer :

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

3.1.2 Périmètre couvert par ce rapport

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

Les sociétés acquises sont intégrées progressivement dans les systèmes de contrôle interne et de gestion des risques.

3.2 Organisation et gestion

3.2.1 Valeurs du Groupe

La résilience comme valeur prioritaire

Parmi les valeurs et principes qui guident et inspirent ses actions et, en particulier, sa pratique commerciale, Schneider Electric accorde une importance particulière à la résilience. En effet, la résilience est l'un des éléments fondamentaux d'une croissance durable et s'inscrit directement dans la valeur de développement durable du Groupe.

Toutes les entités du Groupe, conformément aux trois lignes de défense décrites ci-après, sont encouragées à :

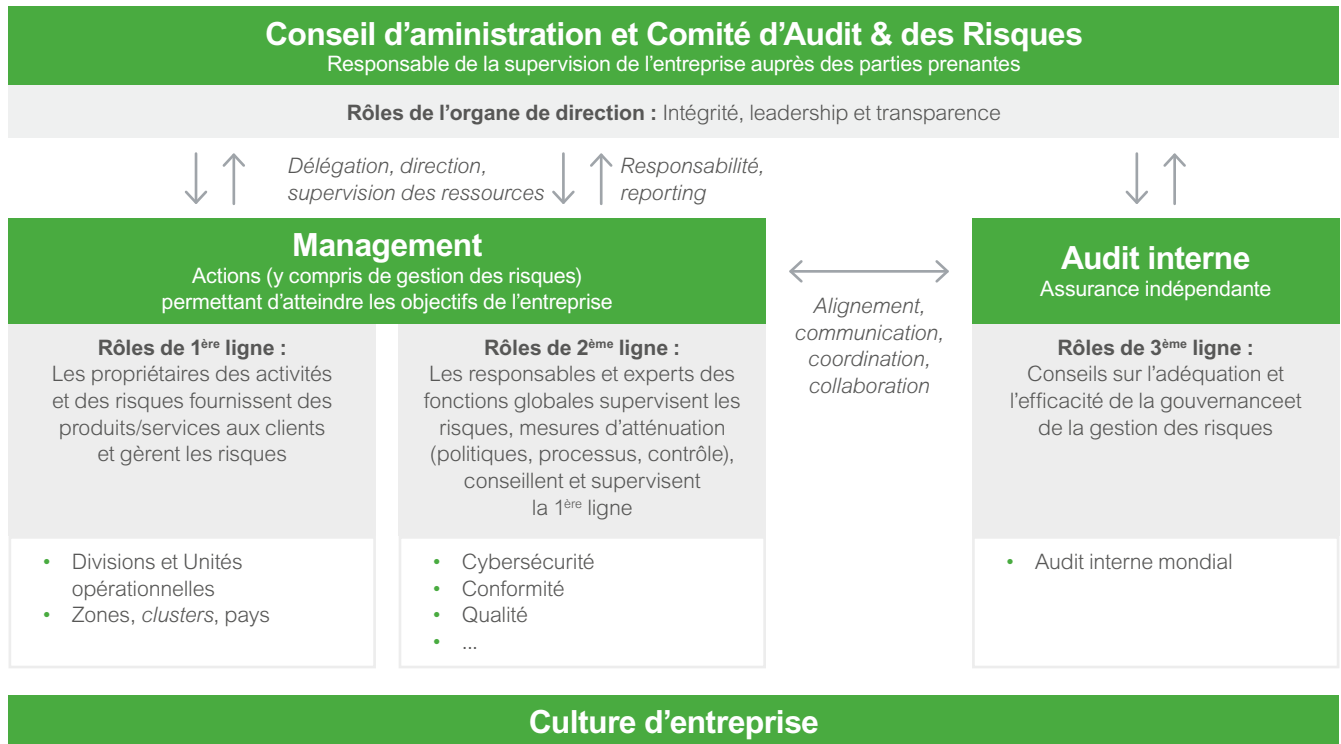
- développer une culture favorisant la résilience du Groupe ;
- sensibiliser à la résilience et à de meilleures pratiques, dans leur domaine d'activité ; et
- mettre en œuvre des initiatives visant à renforcer la résilience du Groupe, en réduisant l'exposition au risque et/ou en augmentant son niveau de préparation.

Modèle hybride de gestion des risques

Schneider Electric applique un modèle hybride de gestion des risques. Cela signifie que les personnes en charge des fonctions centrales et les experts sont chargés de définir des mécanismes de gestion des risques, de mettre en place des politiques et de réaliser d'autres activités, mais que la propriété des risques revient aux divisions et unités opérationnelles qui sont responsables du déploiement du cadre central afin de gérer leurs risques. La section ci-après (3.2.2) décrit nos trois lignes de défense et donne plus de précisions sur notre modèle hybride de gestion des risques.

3.2.2 Principes généraux de contrôle interne et de gestion des risques : nos trois lignes de défense

Le modèle des trois lignes



Graphique 1 : Le modèle des trois lignes

1ère ligne de défense : propriétaires des activités et des risques

Entre autres responsabilités, les divisions et unités opérationnelles doivent préserver la bonne foi et la confiance. En tant que propriétaires des activités et des risques, elles doivent :

- intégrer la gestion des risques dans les processus de première ligne ;
- mettre en œuvre une stratégie de risque conforme à l'appétit pour le risque et aux normes en matière de risque ;
- effectuer des évaluations des risques et fournir des données à l'appui ;
- identifier et contrôler les risques liés à leur propre environnement, conformément aux règles et procédures mises en œuvre et communiquées par la direction fonctionnelle du Groupe ; et
- concevoir et mettre en œuvre des mesures correctives.

Plus précisément, les dirigeants des divisions et unités opérationnelles complètent et adaptent le cadre de gestion des risques de l'entreprise élaboré par la direction du Groupe, en mettant en place des politiques détaillées et des procédures de contrôle interne conformes aux lois, aux réglementations et aux pratiques des clients dans le pays où ils opèrent, afin d'exercer un contrôle plus efficace sur les risques spécifiques à leur marché local et à leur culture.

2ème ligne de défense : contrôleurs des risques

Contrôleurs des risques et fonctions expertes

Les différentes directions fonctionnelles du Groupe et les contrôleurs des risques aident l'organe de gestion des risques de l'entreprise à identifier et classer les risques. Chaque direction définit et déploie

des systèmes de gestion des risques dans son secteur d'activité et veille à la cohérence des actions entreprises dans les divisions et unités opérationnelles. Elle aide toutes les entités du Groupe en facilitant le partage des meilleures pratiques en matière de gestion des risques et de contrôle interne. Selon la catégorie de risque, les contrôleurs des risques doivent :

- identifier et gérer l'adoption des normes réglementaires et légales ;
- lancer le premier recensement des risques qui servira de base à l'élaboration de programmes spécifiques aux risques ;
- s'approprier les politiques spécifiques aux risques ; et
- définir des processus et des contrôles spécifiques aux risques.

Gestion des risques de l'entreprise

Dans le contexte actuel d'une accélération de l'évolution vers un monde plus complexe et fragmenté, le Groupe s'est lancé dans une restructuration de son organe de gestion des risques de l'entreprise, avec l'aide d'experts. Démarré en 2021, le déploiement devrait être en grande partie effectué en 2022. L'objectif consiste à renforcer la gestion globale des risques au sein de Schneider Electric, avec un dispositif plus robuste de gestion des risques de l'entreprise permettant de mettre en œuvre et de déployer des mécanismes avancés, de soutenir les première et deuxième lignes de défense, de consolider et de rendre compte aux dirigeants et au Conseil d'administration. Il permettra de renforcer le niveau de maturité et l'efficacité de la gouvernance et de l'organisation, des systèmes de gestion, des processus et des contrôles, ainsi que de la communication et de la formation. En suivant cette voie jusqu'en 2024, le Groupe compte atteindre un niveau de maturité optimisé quant à la manière dont nous développons et maintenons un cadre d'appétit pour le risque au niveau du Groupe.

3.2 Organisation et gestion

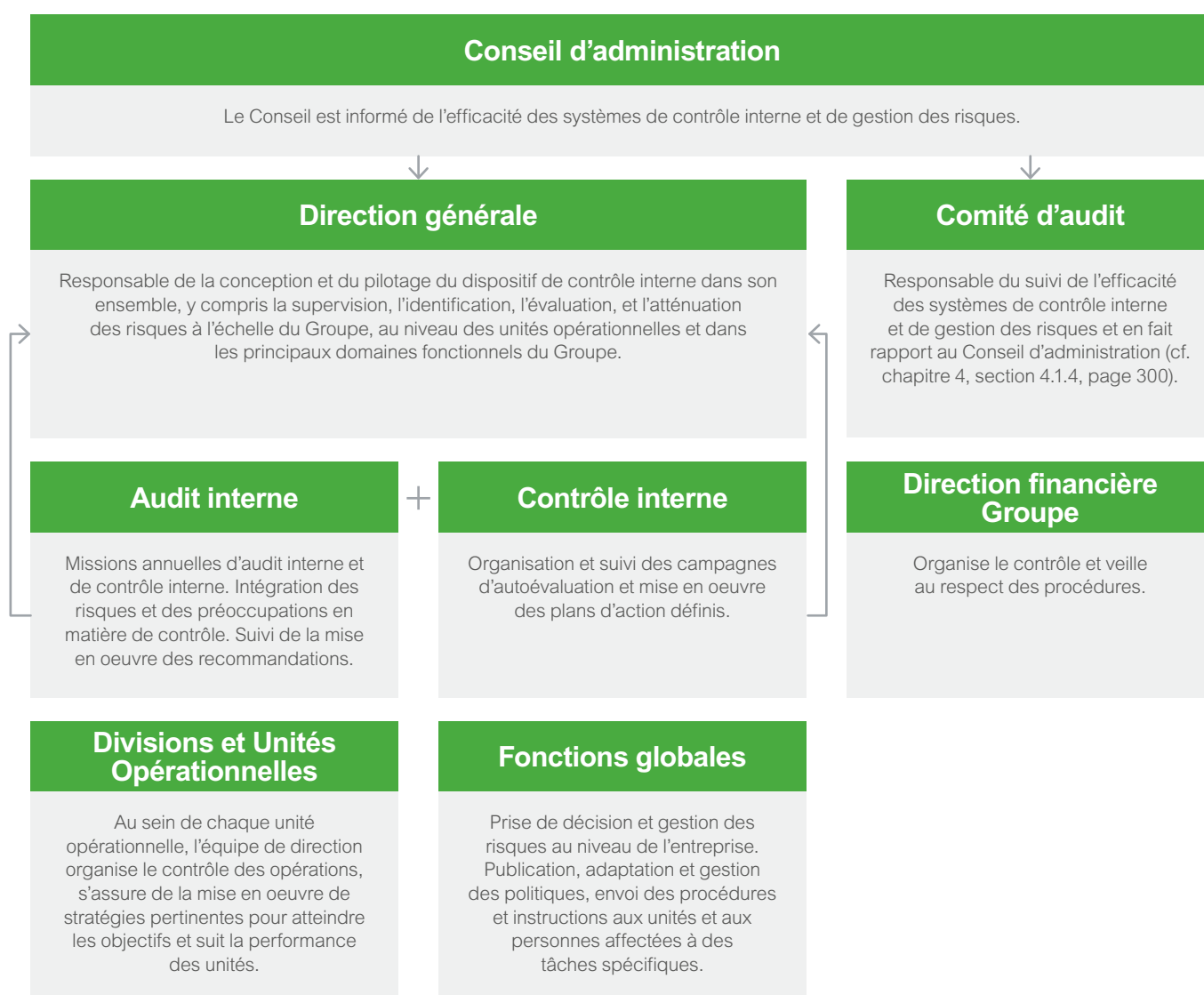
3^{ème} ligne de défense : audit interne

Conformément aux normes professionnelles régissant cette activité, l'audit interne évalue de manière indépendante l'efficacité des procédures de contrôle interne et de gestion des risques, sachant que, indépendamment de la qualité de leur mise en œuvre et de leur degré de rigueur, ces procédures ne peuvent fournir qu'une assurance raisonnable, et non une garantie absolue, contre tous les risques.

Une description plus détaillée de l'audit interne du Groupe est présentée à la section 3.2.3 ci-après.

3.2.3 Organes de gouvernance

Les organes de gouvernance du Groupe supervisent le déploiement des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques. Le Comité d'audit et des risques suit l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques et en fait rapport au Conseil d'administration.



Direction générale

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

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

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

Audit interne

La direction de l'Audit interne est rattachée à la Direction générale à laquelle elle rend compte. En 2021, elle comprenait en moyenne 18 auditeurs et 23 contrôleurs internes régionaux. Elle a notamment pour mission de vérifier au sein des unités opérationnelles :

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

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

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

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

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

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

Direction du Contrôle interne

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

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

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

Direction financière Groupe

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

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

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

L'unité *Reporting* et Consolidation est chargée de :

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

L'unité *Reporting* et Consolidation rédige et actualise :

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

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

Chapitre 3 – Comment nous gérons les risques chez Schneider Electric

3.2 Organisation et gestion

Au sein de la direction financière Groupe, l'équipe Fiscalité gère les impacts fiscaux liés aux activités, permettant une gestion globale de ces risques.

La direction financements et trésorerie est responsable :

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

Les procédures de gestion des risques financiers sont exposées dans la rubrique "Principaux risques" (c.f. page 254).

Fonctions globales et Divisions opérationnelles

Outre les organes et processus *ad hoc*, pour la prise de certaines décisions stratégiques et le suivi de leur mise en œuvre tels le Comité des acquisitions du Groupe, et la centralisation de certaines fonctions au sein de la direction financière Groupe (cf. ci-dessus), certains domaines sont centralisés au niveau des Fonctions globales spécifiques, concentrant ainsi décision et gestion du risque au niveau du Groupe.

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

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

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

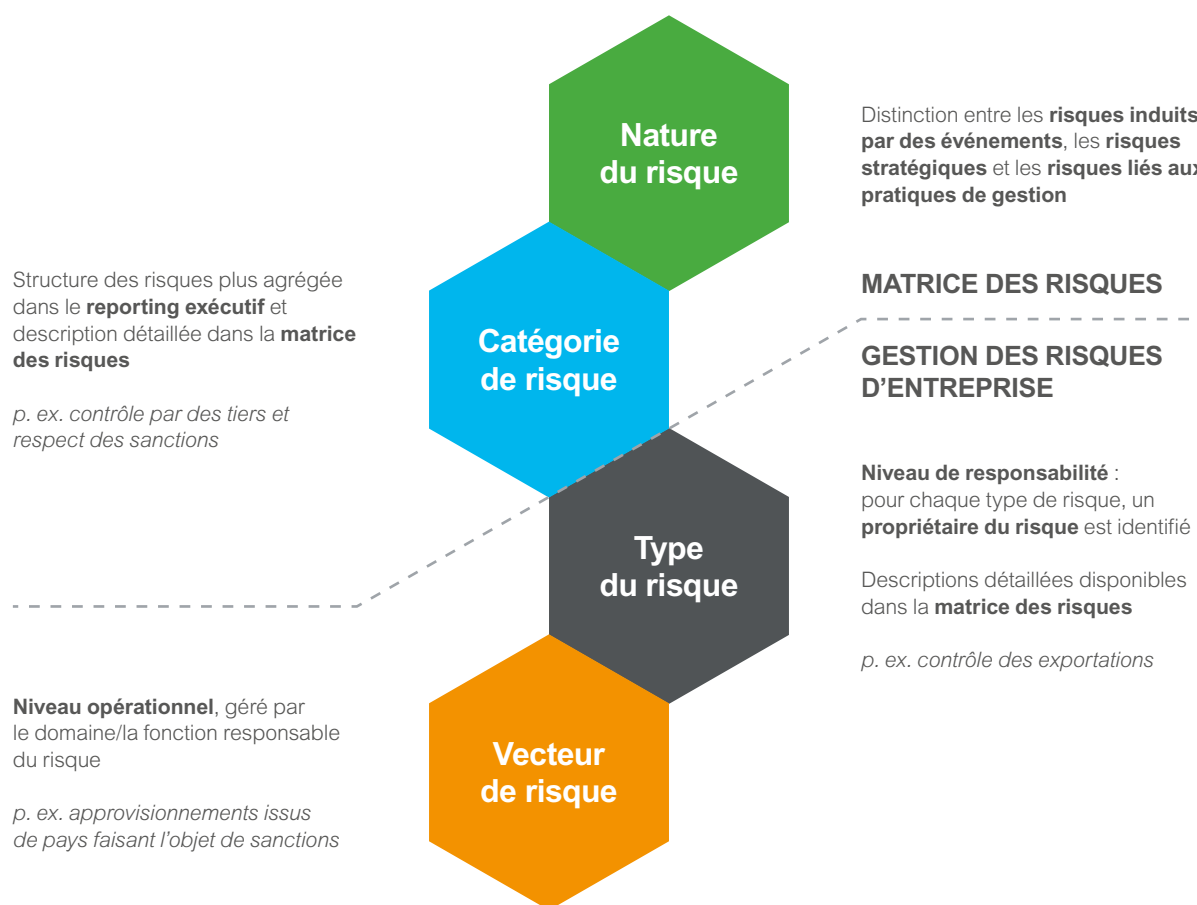
Les Fonctions globales et les Divisions opérationnelles se chargent également d'émettre, d'adapter et de distribuer les politiques, les procédures cibles et les instructions aux unités opérationnelles et aux individus chargés de s'acquitter de leurs tâches spécifiques. Les Fonctions globales ont des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

3.3 Mécanismes de gestion des risques

3.3.1 Une taxonomie des risques unique est mise en place afin d'avoir un vocabulaire commun du risque

L'un des principaux atouts de la pratique de gestion des risques du Groupe réside dans sa taxonomie des risques unique, utilisée par les différents domaines de l'organisation (Régions commerciales, Unités opérationnelles, Fonctions globales). Elle est essentielle pour veiller à ce que toutes les entités du Groupe parlent la même langue en matière de risque et collaborent efficacement dans la réduction de l'exposition au risque. Ce document est actualisé une fois par an, en fonction de la pertinence et des caractéristiques des risques identifiés dans un contexte commercial. La taxonomie comporte plusieurs niveaux, décrits dans le graphique ci-dessous.

Chaque risque est rattaché aux éléments de la roue du risque (cf. section 3.3.3, page 251) pour s'assurer qu'il n'y a pas d'écart dans la surveillance et l'atténuation de l'univers des risques par le Groupe.



Graphique 2 : Structure de la taxonomie des risques

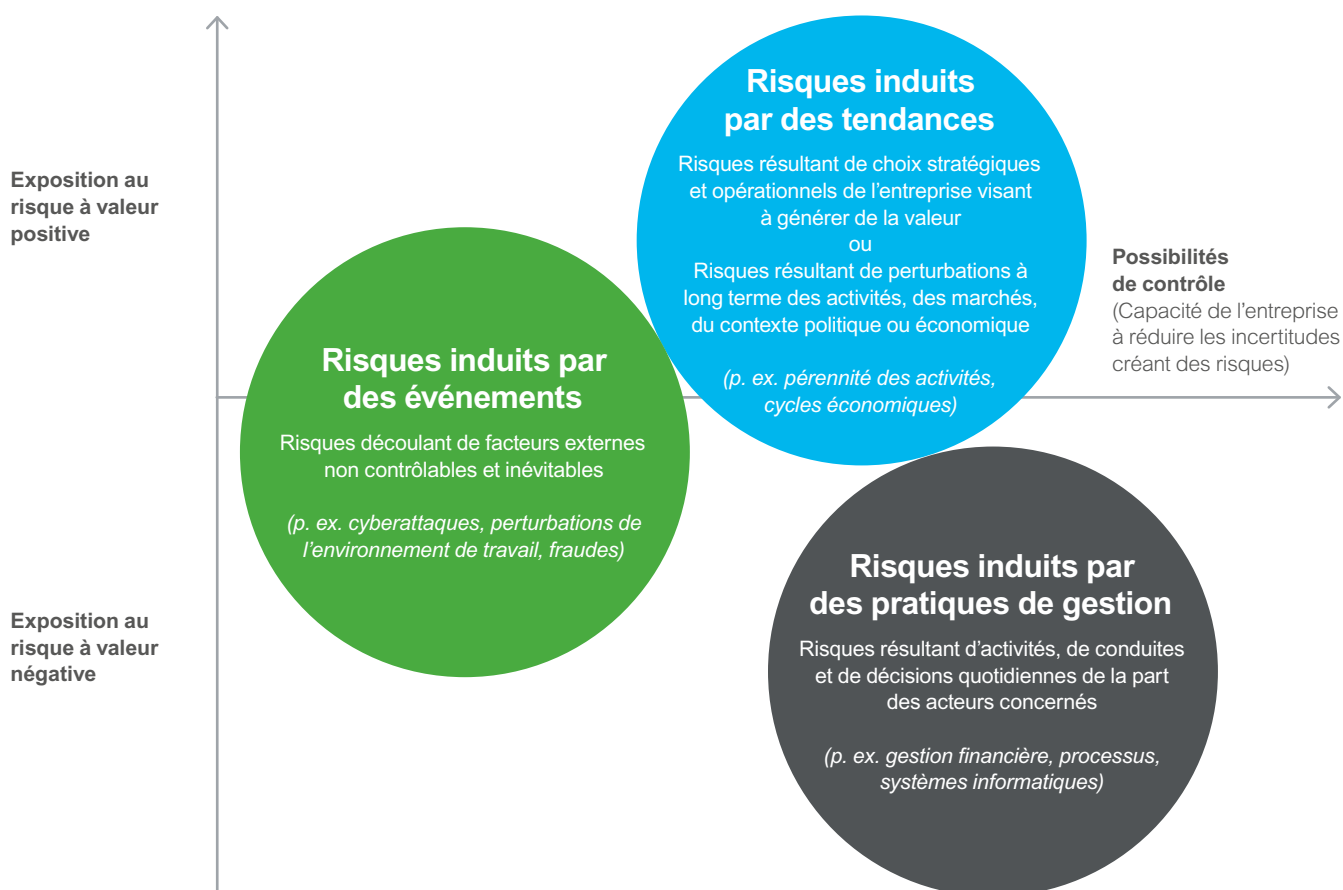
3.3 Mécanismes de gestion des risques

3.3.2 Différents mécanismes permettant d'identifier, d'évaluer et d'atténuer les risques

Le Groupe reconnaît que chaque type de risque est unique et nécessite donc une approche unique dans la manière dont il est identifié, évalué, surveillé et atténué. Le graphique ci-dessous présente quelques définitions et exemples pour chaque type de risque et indique les paramètres qui permettent de les différencier : Valeur attendue du risque et possibilités de contrôle.

Valeur attendue du risque

(valeur pour l'entreprise exposée aux risques)



Graphique 3 : Trois types de risques et leurs approches uniques

S'agissant des risques liés aux tendances, l'objectif consiste à réduire l'impact sur l'activité de manière rentable et à se préparer à transformer un environnement perturbé en opportunité. Nous identifions, nous évaluons et nous surveillons les risques au moyen d'entretiens fréquents avec les dirigeants de l'organisation et les parties prenantes externes. Ces entretiens sont complétés par des rythmes stratégiques spécifiques.

S'agissant des risques déclenchés par un événement, l'objectif consiste à réduire l'exposition au risque et à augmenter le niveau de préparation. Voici quelques exemples des ressources utilisées pour atteindre cet objectif : gestion de crise et planification de la continuité des activités, adoption de politiques et de procédures rigoureuses, et surveillance continue des risques et des incidents.

S'agissant des risques liés aux pratiques de gestion, l'objectif consiste à éviter ou éliminer les incidents de manière rentable, grâce à une culture du risque et un modèle de conformité intégrés dans les Divisions opérationnelles, à l'adoption de politiques et de procédures rigoureuses et à un ensemble efficace de contrôles internes.

3.3.3 Chaque contrôleur des risques est chargé d'actionner la roue du risque pour son domaine respectif

Taxonomie des risques

Le Groupe a mis en place une taxonomie unique des risques afin d'utiliser un vocabulaire commun avec toutes ses parties prenantes. Toutes les catégories de risque répertoriées sont rattachées à un contrôleur des risques qui est responsable de l'ensemble des actifs et processus de la roue du risque (voir le graphique ci-dessous). La taxonomie des risques est examinée et revue une fois par an, à partir des données transmises par les trois lignes de défense.

Charte de confiance

La Charte de confiance est le Code de conduite du Groupe. Chacune de ses sections est rattachée à la taxonomie des risques et a pour objectif, entre autres, de sensibiliser les collaborateurs à la réduction de l'exposition au risque du Groupe. Pour en savoir plus sur la Charte de confiance, voir le chapitre 2, section 2.2.1.

Politiques

Une politique est une déclaration formelle et une description de processus produites et soutenues par l'équipe de direction, qui indique la position de l'organisation sur des sujets ou questions importants. Les politiques représentent la colonne vertébrale d'une organisation et sont importantes pour permettre d'instaurer et de renforcer la confiance avec toutes les parties prenantes. Chaque contrôleur des risques est chargé de veiller à ce que les politiques nécessaires soient rédigées et publiées. Il doit ensuite s'assurer de leur mise en œuvre, de leur communication et du suivi de leur mise en œuvre. Pour en savoir plus sur les politiques, voir le chapitre 2, section 2.1.4.4.

Tâches PMI⁽¹⁾ obligatoires

Le Cadre de gestion des risques de l'entreprise s'applique non seulement à ses activités principales et historiques, mais également aux entreprises acquises récemment dans le cadre du processus d'intégration post-acquisition. Des normes de confiance sont définies pour s'assurer que le processus d'intégration traite les risques et les questions de conformité, respecte les obligations légales, crée un mécanisme post-acquisition plus standardisé et clarifie les exigences en matière d'intégration dans l'ensemble du portefeuille d'entreprises.

Contrôles internes clés

Le Groupe applique un ensemble de contrôles internes, examiné et actualisé chaque année, sur la base des retours des contrôleurs des risques (entre autres). L'un des objectifs des contrôles internes consiste à évaluer l'efficacité des mesures d'atténuation mises en place pour traiter un risque. S'agissant des contrôles propres à des risques spécifiques, le but de la campagne d'auto-évaluation annuelle est double : donner à la Direction générale et aux contrôleurs des risques une vue globale de la situation, et fournir des plans d'action aux responsables des risques pour leur permettre d'améliorer leur dispositif d'atténuation, le cas échéant.

Principales mesures du risque

Des mesures du risque sont définies pour évaluer l'exposition au risque du Groupe pour chaque catégorie de risque. Elles sont établies par les contrôleurs des risques et examinées régulièrement. Définir des seuils de risque permet d'encourager une culture centrée sur le risque et de prendre des décisions commerciales en fonction de l'appétit de risque.

(1) PMI = Post-Merger Integration

Évaluations annuelles des risques

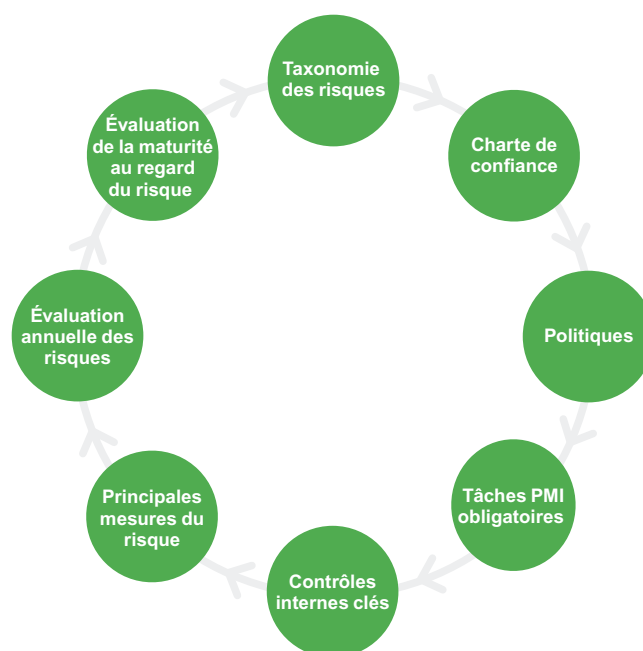
Les entités du Groupe réalisent fréquemment des évaluations des risques de trois types :

- évaluations des risques de la zone ou du pays : l'équipe de direction et les responsables des risques examinent les principaux risques affectant leur territoire et leurs entités juridiques, ainsi que les mesures d'atténuation mises en place ;
- évaluations de la fonction ou de la catégorie de risque : l'équipe de direction et les responsables des risques examinent les risques affectant leur domaine d'expertise, ainsi que les mesures d'atténuation mises en place ; et
- évaluations des risques consolidés : réalisées par le Comité d'Audit et des Risques, elles visent notamment à examiner et évaluer le cadre de contrôle interne et l'efficacité du système de gestion des risques.

Évaluations de la maturité au regard du risque

Dans un esprit d'amélioration continue, les contrôleurs des risques effectuent régulièrement des auto-évaluations de maturité au regard du risque. Celles-ci contribuent à améliorer constamment la façon dont le risque est géré au sein du Groupe. Elles garantissent, entre autres, que le Groupe prend les mesures appropriées pour atteindre un niveau de maturité optimisé au regard du risque, notamment :

- gouvernance et organisation assorties d'une allocation dynamique des ressources ;
- systèmes de gestion alignés et optimisés conformément aux trois lignes de défense ;
- processus et contrôles reposant sur des analyses digitales et avancées afin d'optimiser l'efficacité et l'efficience ; et
- communication et formation adaptées aux besoins spécifiques, avec un impact mesuré.



Graphique 4 : Roue du risque

3.3 Mécanismes de gestion des risques

3.3.4 Recensement et gestion des risques

Risques globaux au niveau du Groupe

Les directions de l'Audit interne et de la Gestion des risques actualisent annuellement la cartographie des risques globaux au niveau du Groupe au moyen d'entretiens. En 2021, près de 40 cadres supérieurs du Groupe ont été interrogés, en plus des analystes financiers externes et des membres du Conseil d'administration. Depuis 2016, des matrices de risque individualisées par Direction activités ou par unité opérationnelle ont été créées.

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

Les facteurs de risque liés aux activités du Groupe, ainsi que les procédures de gestion et de réduction de ces risques, sont décrits dans la rubrique "Principaux risques", section 3.4, page 254. Ces procédures font partie intégrante du système de contrôle interne.

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

Risques locaux liés aux activités du Groupe au niveau des Unités opérationnelles

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

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

Risques liés à l'activité Solutions

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

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

Gestion des risques par la direction juridique

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

L'équipe Assurance risques financiers contribue au système de contrôle interne en définissant et en déployant une stratégie d'assurance à l'échelle du Groupe, telle que définie dans la rubrique "Assurance", section 3.5, page 265. La stratégie d'assurance comprend l'identification et la quantification des principaux risques assurables, la détermination des niveaux de rétention et l'analyse du rapport coûts/bénéfices lié aux options de transfert desdits risques. La direction Risques-Assurances définit, propose et déploie les mesures de prévention et de protection des actifs.

Gestion des risques par la direction Sûreté globale

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

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

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

En outre, l'équipe :

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

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

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

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

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

3.4 Principaux risques

Principaux risques

L'inventaire des risques du Groupe est organisé en trois catégories et inclut 17 risques clés identifiés.

Les principaux risques retenus et présentés ci-dessous sont les risques considérés par le Groupe comme spécifiques à son activité et identifiés comme susceptibles d'affecter son activité, son image, sa situation financière, ses résultats ou la réalisation de ses objectifs.

Toutefois, le Groupe peut être exposé à d'autres risques non spécifiques, à des risques qu'il ne connaît peut-être pas, à des risques dont il peut sous-estimer les conséquences potentielles, ou à d'autres risques qui n'ont peut-être pas été considérés par le Groupe comme étant susceptibles d'avoir un impact négatif important sur le Groupe, ses activités, sa situation financière, sa réputation ou ses perspectives.

Dans chaque catégorie, les risques sont évalués en fonction de leur impact potentiel sur le Groupe selon 3 niveaux (rouge, jaune, vert), le premier étant le plus susceptible d'affecter le Groupe. Cette évaluation est le fruit du processus exécuté dans le cadre du mécanisme de gestion globale des risques décrit à la rubrique "Recensement et gestion des risques", section 3.3.4, page 252. L'impact retenu pour cette évaluation est l'impact net potentiel, qui correspond à l'impact brut potentiel (financier/humain/juridique/réputation) après prise en compte des mesures d'atténuation actuelles ainsi que de la probabilité de survenance de ce risque. L'évaluation par Schneider Electric de ce niveau de matérialité peut être modifiée à tout moment, en particulier si on apprend de nouveaux faits, qu'ils soient externes ou propres au Groupe.

	Catégories et risques	Impact net potentiel	Page
1	Risques déclenchés par un événement		
1.1	Risques de cybersécurité pesant sur les infrastructures et l'écosystème digital de Schneider Electric		255
1.2	Contrôle des exportations		255
1.3	Renforcement des réglementations relatives aux ressources et aux produits chimiques dans l'univers des équipements électroniques et électriques		256
1.4	Corruption liée aux activités B2B et de projet		256
1.5	Droits humains, environnement et sécurité dans la chaîne de valeur		257
1.6	Produits connectés de Schneider Electric servant de passerelle pour attaquer les clients et partenaires du Groupe		258
1.7	Qualité des produits		259
1.8	Lois en matière de concurrence		259
1.9	Risque de contrepartie		260
1.10	Risque de change		260
2	Risques liés aux tendances		
2.1	Démondialisation et fragmentation mondiale		261
2.2	Entrée de nouveaux acteurs dans l'univers de l'énergie renouvelable et de l'efficacité énergétique (géants du numérique, acteurs du logiciel et poids lourds de l'énergie)		261
2.3	Capacité de résilience de la chaîne d'approvisionnement		262
2.4	Évolution digitale et offres logicielles		262
2.5	Attirer et développer les talents en mettant l'accent sur les compétences essentielles		262
3	Risques liés aux pratiques de gestion		
3.1	Gestion des systèmes informatiques		263
3.2	Stratégie de tarification		264

Légende des symboles

 Impact élevé  Impact moyen  Impact faible

1. Risques déclenchés par un événement

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

Description du risque

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

En tant que société industrielle et technologique, le Groupe a des activités informatiques et technologiques opérationnelles réparties sur plus de 25 sites, avec des dizaines de sites de R&D et plus de 200 unités de production et de logistique. Sur ces sites, les systèmes de technologie opérationnelle convergent de plus en plus avec les systèmes informatiques, notamment avec l'utilisation de l'Internet des Objets (IdO) qui élargit la surface d'attaque totale.

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

Suivi et gestion des risques

Le cadre du NIST (Identifier, Protéger, Détecter, Répondre et Récupérer) est utilisé en conjonction avec un Registre des cyber-risques et un programme d'actifs de grande valeur :

- les cybermenaces sont atténuées par la mise en œuvre de pratiques et de capacités en matière de cybersécurité, de contrôles basés sur des politiques et de mécanismes de répression. Par exemple, le Groupe a mis en place un programme de Protection des données, un cadre de Gestion des codes sources et un programme de sécurité Système et solution ;
- un processus global de gestion et de réponse aux cyber-incidents est en place. Le suivi des événements et des incidents est assuré par le biais d'un Centre des opérations de sécurité (*Security Operations Centre – SOC*), géré en collaboration avec les partenaires du Groupe ;
- 99 % des utilisateurs connectés ont été formés à la cybersécurité en 2021. Certaines catégories d'employés ont été formés de façon obligatoire aux risques liés à leurs activités ;
- plusieurs évaluations des cyber-risques ont été réalisées en 2021 par le partenaire-conseil en cybersécurité du Groupe. En outre, le Groupe réalise régulièrement des exercices de simulation de crise pour différents scénarios ;
- la position de Schneider Electric est continuellement réexaminée et adaptée au moyen de "contrôles objectifs", qui couvrent notamment les plans d'urgence et d'amélioration à l'échelle du Groupe, ainsi que des plateformes d'évaluation de la cybersécurité ; et
- des "contrôles objectifs" indépendants ont été effectués : trois audits internes transversaux et des évaluations externes.

1.2 Contrôle des exportations

Description du risque

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

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

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

Suivi et gestion des risques

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

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

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

3.4 Principaux risques

1. Risques déclenchés par un événement

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

Description du risque

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

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

Les principales réglementations environnementales relatives aux produits ont été renforcées en 2019, notamment celles relatives aux équipements électriques et électroniques (EEE) : RoHS (restriction des substances dangereuses dans les équipements électriques et électroniques) et DEEE (déchets d'équipements électriques et électroniques). La directive RoHS interdit dix substances chimiques utilisées dans de nombreuses catégories de produits vendus par Schneider Electric : cela peut nécessiter des substitutions et représenter un risque considérable de non-conformité. La directive DEEE concerne la responsabilité élargie des producteurs du Groupe et oblige à jouer un rôle actif quant à la fin de vie des produits, notamment en termes de financement des circuits de collecte. En 2021, la loi TSCA (*Toxic Substances Control Act*) a introduit des restrictions concernant des substances supplémentaires.

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

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

Par ailleurs, tel que décrit à la note 21 (cf. annexe aux comptes consolidés, chapitre 5, section 5, page 381), 350 millions d'euros ont été provisionnés pour couvrir les risques environnementaux. Ces provisions sont principalement destinées à couvrir les coûts de dépollution des sites (et non les pénalités éventuelles). L'estimation des flux sortants futurs attendus se fonde sur les rapports réalisés par des experts indépendants.

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

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

Suivi et gestion des risques

Le déploiement d'un système de gestion intégré (*Integrated Management System – IMS*) par le Groupe, qui couvre la sécurité, l'énergie, la qualité et l'environnement, se poursuit sur tous les sites industriels et dans les principaux bureaux commerciaux. Des audits de conformité Environnement et Sécurité, réalisés par des consultants tiers ou des spécialistes internes, ont lieu périodiquement dans tous les pays.

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

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

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

1.4 Corruption liée aux activités B2B et de projet

Description du risque

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

Le modèle d'affaires du Groupe repose sur un vaste écosystème de partenaires, dont plus de 52 000 fournisseurs répartis dans le monde, représentant un volume d'achats supérieur à 12 milliards d'euros. L'écosystème comprend également des revendeurs et des distributeurs. Il peut représenter un risque pour le Groupe, car celui-ci est responsable des activités réalisées pour son compte, et en cas de conflits d'intérêts potentiels ou de sollicitations contraires à l'éthique.

En outre, le Groupe participe à des projets complexes impliquant un large éventail de partenaires dans des secteurs à risque tels que

le pétrole et le gaz, avec des utilisateurs finaux du secteur public dans des pays à risque.

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

Suivi et gestion des risques

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

Une gestion internationale du système d'alertes mis à la disposition des collaborateurs et des parties prenantes externes est également assurée de manière à lutter contre ce risque. En 2021, 585 alertes collaborateurs et 70 alertes de parties prenantes externes ont été reçues et gérées dans le cadre d'enquêtes de suivi.

En outre, la Charte éthique du Groupe, les Principes de responsabilité, a été mise à jour en septembre 2021 et renommée la Charte de confiance. Elle sert de nouveau Code de conduite du Groupe, renforçant les directives en matière d'engagements en faveur de la lutte contre la corruption. Outre les récentes mises à jour de la Politique en matière d'agents commerciaux (août 2019) et de la Politique de lutte contre la corruption (novembre 2019), la nouvelle Politique sur les conflits d'intérêts a été déployée en 2021 et deux autres politiques ont été finalisées fin 2021, pour un déploiement début 2022 : la Politique en matière de cadeaux et d'hospitalité actualisée et la nouvelle Politique de philanthropie.

Par ailleurs, une évaluation des risques d'éthique et de conformité à l'échelle du Groupe a été réalisée au second semestre 2021, ce qui a conduit à la mise en place de cartographies des risques au niveau des régions et du Groupe sur les questions de corruption. Des plans d'action relatifs aux risques de corruption à l'échelle

mondiale et régionale ont été déployés en 2021 et les missions de contrôle interne et d'audit interne ont été renforcées pour les risques de conformité, plusieurs audits ayant été réalisés.

98 % des collaborateurs exposés aux risques de corruption ont suivi la formation en ligne annuelle obligatoire à la lutte contre la corruption. Le contenu de cette formation en ligne est actualisé chaque année.

Un nouveau projet visant à sélectionner les partenaires du Groupe en fonction de critères liés à la lutte contre la corruption a été lancé en 2021, avec un déploiement géographique progressif par vagues prévu jusqu'à fin 2022. La première vague de sélection a été réalisée au quatrième trimestre 2021.

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

Tous les aspects liés à la conformité font partie de la diligence raisonnable du Groupe applicable aux fusions et acquisitions et un cadre spécifique de conformité des fusions et acquisitions a été mis en place en février 2020.

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

Description du risque

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

Plus précisément, le volume des achats de Schneider Electric représente plus de 12 milliards d'euros auprès de plus de 52 000 fournisseurs. Dans le cadre du programme de Devoir de vigilance dans la chaîne d'approvisionnement, Schneider Electric a réalisé une analyse des risques dans l'ensemble de son réseau de fournisseurs et identifié des risques potentiels dans les domaines suivants :

- droits humains ;
- environnement ;
- conduite éthique des affaires ; et
- cybersécurité et confidentialité des données.

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

Réputation

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

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

Perturbation de la chaîne d'approvisionnement

Elle peut survenir pour les raisons suivantes :

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

Juridique

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

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

Événements spécifiques à 2021

La juridiction compétente pour connaître des contentieux relatifs au devoir de vigilance a été déterminée le 21 octobre 2021 par la commission mixte paritaire en France (commission composée de sept députés et de sept sénateurs). Le tribunal judiciaire, composé de magistrats professionnels dédiés, aura compétence sur ces contentieux.

Concernant les affaires relatives au non-respect du devoir de vigilance, aucune modification n'a été apportée quant au contenu sur le fond des contentieux, seule la question de l'attribution de compétence restant en suspens.

En 2021, un groupe d'associations et d'ONG a porté plainte en France contre quatre sociétés du secteur textile (hors Schneider Electric) au titre de leur implication potentielle, par l'intermédiaire de fournisseurs/sous-traitants, dans des violations des droits humains en Chine.

3.4 Principaux risques

1. Risques déclenchés par un événement

1.5 Droits humains, environnement et sécurité dans la chaîne de valeur (suite)

Suivi et gestion des risques

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

En ce qui concerne la formation, l'apprentissage en ligne sur la Charte de confiance est obligatoire pour tous les collaborateurs et, en 2021, met l'accent sur les droits humains, entre autres relatifs à l'éthique et la conformité. En 2021, 93 % des collaborateurs ont suivi la formation.

Les fournisseurs sont sélectionnés selon le système "Schneider Electric Supplier Quality Management", qui inclut des critères de développement durable représentant 15 % de l'évaluation totale d'un fournisseur. Ces critères incluent des sujets relatifs aux droits humains.

En 2019, Schneider Electric a organisé la Journée mondiale des fournisseurs. Au cours de cette journée, la Charte de confiance a été présentée aux fournisseurs.

Dans le cadre de l'objectif quinquennal du Groupe pour 2021-2025, il est demandé aux fournisseurs stratégiques de se soumettre d'eux-mêmes à une évaluation ISO 26000. Conformément aux efforts en matière d'amélioration continue, le score de ces fournisseurs

a augmenté de +6,3 points en moyenne entre 2018 et 2020 et de +1,2 point en 2021 pour atteindre un score moyen de 58,6.

Schneider Electric a mis en place un plan de vigilance fournisseur dans lequel les fournisseurs à risque sont identifiés sur la base de critères qui tiennent compte de leur situation géographique, des technologies et des processus utilisés. Un plan d'audit est ensuite élaboré pour réaliser des audits fournisseurs sur site ou des auto-évaluations à distance. Lorsque des non-conformités sont identifiées, des actions correctives sont déployées. Les fournisseurs font ensuite l'objet d'un nouvel audit pour vérifier que les actions mises en place ont corrigé les non-conformités. En 2021, conformément à l'objectif 17 du SSE 2021-2025, « 4 000 fournisseurs évalués dans le cadre de notre Plan de vigilance », le Groupe a mené 180 audits sur site et 629 auto-évaluations à distance. À la fin de 2021, 94 % des non-conformités détectées en 2020 avaient pu être résolues. Le plan de vigilance fournisseur comprend également un programme de formation interne à destination des équipes des achats de Schneider Electric, ainsi que des ateliers avec les fournisseurs.

Le Groupe a également défini en 2021 un programme spécifique visant à assurer que 100 % des fournisseurs stratégiques de Schneider Electric offrent des conditions de travail décentes à leurs salariés, conformément à l'indicateur 6 du SSI. Le programme sera lancé en 2022.

Schneider Electric développe également un programme visant à garantir l'"excellence sociale" pour les fournisseurs du Groupe.

1.6 Produits connectés de Schneider Electric servant de passerelle pour attaquer les clients et partenaires du Groupe

Description du risque

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

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

Schneider Electric Exchange est une plateforme de collaboration pour son écosystème, qui compte plus de 50 000 utilisateurs enregistrés, environ 300 applications exploitables, plus de 150 prestataires de services et une centaine de communautés. Ces types d'offres et de plateformes digitales, si elles sont compromises, pourraient avoir un impact négatif sur l'activité d'un client et, par conséquent, sur la qualité du service, la rentabilité et l'image de Schneider Electric.

Suivi et gestion des risques

Le bureau de la Sécurité des produits (*Product & Systems Security Office – PSO*) est renforcé par un mandat fort en matière de développement de produits et de sécurisation de l'écosystème, conformément aux normes de cybersécurité (telles que la suite

ISO 27000 et CEI 62443). À titre d'exemple, la plateforme *cloud* IdO (plateforme technologique EcoStruxure™) a mis en œuvre des contrôles cartographiables par rapport à la norme ISO 27001.

Schneider Electric applique un processus de cycle de vie du développement sécurisé afin d'intégrer la cybersécurité à ses produits avant même leur conception. En 2019, la conception de la sécurité et de la confidentialité a été améliorée avec un nouveau cycle de vie du développement sécurisé, et certifiée conforme à la norme CEI 62443-4-1. Depuis 2020, toutes les offres digitales (principalement des suites logicielles "Advisors") ont été évaluées dans le cadre de la conformité en matière de sécurité digitale et de confidentialité.

Schneider Electric assure la conformité en matière de sécurité digitale et de confidentialité pour les produits, les systèmes, les logiciels, les plateformes, les applications et les offres digitales au moyen d'examen de sécurité et, le cas échéant, du processus de certification digitale.

Schneider Electric traite les vulnérabilités liées à la cybersécurité qui impactent les produits, les logiciels et les systèmes, pour assurer la sécurité et la sûreté de ses clients. Schneider Electric travaille en collaboration avec les chercheurs, l'équipe d'intervention en cas d'urgence liée à la cybersécurité (CERT) et les propriétaires d'actifs pour assurer la communication rapide d'informations précises afin de protéger de manière adéquate les installations des clients. En cas d'incident de cybersécurité, un processus couvrant la réponse à apporter, l'échange et le débriefing a été mis en place avec nos partenaires et clients.

1.7 Qualité des produits

Description du risque

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

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

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

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

Suivi et gestion des risques

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

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

Pour continuer de protéger ses clients, le Groupe a d'abord défini cinq gammes de produits critiques, qui sont aujourd'hui au nombre de 15, pour lesquelles des "filets de sécurité" internes ont été mis en place. Ceux-ci ont pour objectif d'identifier les faiblesses internes et de veiller à ce que les clients n'y soient pas exposés.

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

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

1.8 Lois en matière de concurrence

Description du risque

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

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

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

En France, des enquêtes ont été menées en septembre 2018 par la police et les autorités de la concurrence françaises au siège social de Schneider Electric et dans d'autres locaux, relativement aux activités de distribution électrique en France. Schneider Electric coopère avec les autorités françaises pour faciliter leur enquête. Comme dans toute enquête, il est possible que ces investigations puissent déboucher sur des procédures formelles contre le Groupe. Bien qu'il soit actuellement impossible de déterminer ces procédures ainsi que leur issue potentielle, il est possible qu'elles soient significatives.

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

Suivi et gestion des risques

Le système d'alerte interne pour les collaborateurs et les parties prenantes externes, notamment les fournisseurs, appelé *Trust Line*, est conçu pour identifier et signaler toute pratique ou tout comportement inapproprié à l'égard des concurrents ou des partenaires commerciaux.

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

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

Le Groupe a déployé la Charte de confiance en Septembre 2021, qui contiennent des directives renforcées en matière de concurrence et de règles *antitrust*, et a publié diverses autres politiques et directives relatives à la concurrence et à la lutte contre la corruption.

3.4 Principaux risques

1. Risques déclenchés par un événement

1.9 Risque de contrepartie

Description du risque

Le Groupe a une présence internationale particulièrement importante (plus de 115 pays), avec un chiffre d'affaires réparti à parts presque égales entre quatre grandes régions (Asie-Pacifique, Europe occidentale, Amérique du Nord, reste du monde) et dont 43% est généré dans les nouvelles économies.

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

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

Au 31 décembre 2021, 10,8% des créances clients échues accusaient un retard de paiement, dont 2,5% de plus de trois mois (voir la note 16 de l'annexe aux comptes consolidés, chapitre 5, section 5, page 373).

Suivi et gestion des risques

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

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

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

Au 31 décembre 2021, le montant des provisions pour dépréciation des créances s'élève à 498 millions d'euros (tel que décrit dans la note 16 de l'annexe aux comptes consolidés, chapitre 5, section 5, page 373).

1.10 Risque de change

Description du risque

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

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

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

En 2021, le chiffre d'affaires réalisé en devises étrangères s'élevait à 23,01 milliards d'euros, dont 7,4 milliards en dollars américains et 4,4 milliards en yuan chinois.

Le Groupe estime que, dans la structure actuelle de ses opérations, une appréciation de 10 % de l'euro par rapport au dollar américain aurait un effet de conversion de moins 96 millions d'euros environ sur l'EBITA ajusté.

Le résultat des gains et pertes de change de 2021 s'élevait à -8 millions d'euros (tel que décrit dans la note 7 de l'annexe des comptes consolidés, chapitre 5, section 5, page 366).

Suivi et gestion des risques

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

Plus de 20 devises sont couvertes et en particulier le dollar américain, le dollar singapourien, le yuan chinois, le rouble russe, le yen japonais, le peso mexicain, et le dollar canadien.

Cette couverture peut, en fonction des conditions de marché et sur les principales devises, être mise en place sur la base de flux prévisionnels récurrents. L'horizon de ces couvertures est à 12 mois au plus.

Les instruments financiers utilisés par le Groupe afin de gérer son exposition au risque de change sont décrits dans la note 23 de l'annexe des comptes consolidés, chapitre 5, section 5, page 383.

2. Risques liés aux tendances

2.1 Démondialisation et fragmentation mondiale

Description du risque

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

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

Suivi et gestion des risques

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

Cette configuration a porté ses fruits puisque le Groupe a fait preuve d'une bonne résilience en 2020 et en 2021.

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

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

Description du risque

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

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

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

Suivi et gestion des risques

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

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

Schneider Electric a renforcé son portefeuille d'offres par des acquisitions ou des investissements dans des sociétés de logiciels telles que RIB Software en 2020, et OSIsoft avec AVEVA en 2021.

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

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

3.4 Principaux risques

2. Risques liés aux tendances

2.3 Capacité de résilience de la chaîne d'approvisionnement

Description du risque

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

Depuis le début de la pandémie de COVID-19, la disponibilité limitée de la main-d'œuvre, les pénuries globales de matières premières et le manque de fiabilité des transports ont perturbé les fournisseurs et mis sous pression les chaînes d'approvisionnement globales et régionales dans tous les secteurs. Compte tenu de la dynamique du marché, ces contraintes devraient persister au moins pendant la première moitié de 2022, notamment dans le secteur des composants électroniques comme les semi-conducteurs.

Suivi et gestion des risques

L'équipe stratégique de la chaîne d'approvisionnement du Groupe réagit à la crise globale qui frappe les chaînes d'approvisionnement pour veiller à l'amélioration constante de la flexibilité et de la résilience de la chaîne d'approvisionnement.

Le Groupe travaille en étroite collaboration avec ses fournisseurs et avec les équipes de recherche et développement pour qualifier des composants alternatifs afin de faire face à la demande accrue et d'améliorer la continuité des approvisionnements. Plus de 80 % de certains investissements sélectionnés sont engagés dans le projet "Power of Two in Manufacturing", qui s'appuie sur la multiplicité des usines et des fournisseurs pour renforcer la résilience. 84 % des principaux risques sont couverts par le stock stratégique, et 51 % des principaux risques sont couverts par un projet de diversification des sources d'approvisionnement.

En exploitant son réseau de plus de 190 usines et 90 centres de distribution dans le monde, ainsi que son réseau de sept tours de contrôle (une par région), le Groupe peut suivre en temps réel la fiabilité des transports, la disponibilité de la main-d'œuvre et la dynamique globale du marché, en ajustant les délais en tant que de besoin, tout en mettant en place des mesures d'atténuation pour assurer des délais aussi courts que possible.

Les équipes sont en mesure de communiquer de manière proactive avec les clients pour continuer de les accompagner et de soutenir leurs opérations.

2.4 Évolution digitale et offres logicielles

Description du risque

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

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

Le Groupe investit dans son parcours de transformation digitale et à ce titre augmente la part de ses offres digitales. En 2021, les logiciels et services numériques ont connu une forte croissance. À ce titre, Schneider Electric met tout en œuvre pour augmenter son offre digitale et de services, pour générer davantage de chiffre d'affaires récurrent et fidéliser ses clients.

En 2021, le Groupe a également acquis ETAP, élément fondamental de la digitalisation du réseau de distribution électrique. Cette acquisition accélérera les avancées de Schneider Electric vers la construction d'un portefeuille de logiciels de jumeaux numériques en réseau et d'une position de leader dans les solutions numériques et durables.

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

Suivi et gestion des risques

Le Groupe a engagé plusieurs initiatives, notamment :

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

2.5 Attirer et développer les talents en mettant l'accent sur les compétences essentielles

Description du risque

Avec la croissance des activités du Groupe sur les marchés du monde entier, la transformation numérique et le contexte en rapide évolution de la « nouvelle normalité », il devient nécessaire de porter une attention accrue aux talents. Façonner la main-d'œuvre du futur dépend de la capacité du Groupe à attirer, recruter, intégrer, développer et fidéliser les meilleurs talents. La priorité doit

être donnée aux compétences essentielles, en particulier dans les domaines des technologies, des logiciels, des services, du développement durable, de la chaîne d'approvisionnement et de l'électronique. En plus des compétences essentielles, la diversité, l'équité et l'intégration de la main-d'œuvre, en particulier en matière de genre, de génération et de nationalité/origine ethnique, doivent également être une priorité pour garantir l'égalité des chances pour tous, partout dans le monde.

La concurrence pour attirer et recruter les talents sur un marché du travail tendu est intense, notamment en ce qui concerne les compétences digitales et techniques essentielles sur les marchés clés. Il est également nécessaire d'accélérer le développement des compétences (perfectionnement et reconversion) des collaborateurs et le développement de dirigeants capables de créer des liens humains dans un monde digital afin de réduire le risque de déficit de compétences et de renforcer l'agilité organisationnelle.

Suivi et gestion des risques

Le Groupe a mis en place un certain nombre d'initiatives et de programmes visant à atténuer ces risques, ancrés dans la stratégie du Groupe en matière de ressources humaines, qui comprend la Proposition de valeur pour les collaborateurs, les valeurs fondamentales et les attentes en matière de *leadership* 2.0. L'approche de Schneider Electric consiste à mettre l'accent sur son vivier de talents tout au long du parcours dans l'entreprise, de l'embauche à la compensation, en passant par le développement de tous nos collaborateurs, ainsi que sur les catégories de talents essentiels sur le plan de la quantité, de la qualité, de la diversité et du développement. Cette approche systématique permet de s'appuyer sur les données pour assurer le suivi des principaux écarts et risques. Parmi ces initiatives et programmes figurent :

- la définition d'objectifs et les évaluations annuelles de performance et de développement, ainsi que les évaluations des talents, avec en point d'orgue les évaluations de fin d'année du vivier, des plans de succession, de la diversité et des compétences de chaque entité avec le Président-Directeur général et la Directrice générale des ressources humaines. La santé globale de la stratégie d'attraction des talents et de développement, du vivier de leaders, ainsi que des plans de succession des personnes et des postes clés est examinée chaque mois par le Comité exécutif ;
- l'ambition qui consiste à doubler en cinq ans le vivier des collaborateurs en début de carrière : stagiaires, personnes en formation, apprentis et jeunes diplômés. Ainsi, le *Schneider Global Student Experience* et le concours annuel *Schneider Go Green* attirent chaque année des milliers de talents universitaires ;

- l'investissement dans une nouvelle plateforme d'acquisition de talents pour gérer les talents potentiels et les processus de recrutement, offrir une expérience numérique transparente et permettre au Groupe de tenir tête à la concurrence sur le marché pour attirer les meilleurs talents. À ce jour, cette initiative a entraîné une augmentation de 1 000 % des talents rejoignant le réseau de talents ;
- une ambition 50/40/30 en matière de diversité femme/homme : 50 % de femmes à l'embauche, 40 % parmi les managers juniors et intermédiaires et 30 % dans les équipes de direction (vice-présidence et niveaux supérieurs) ;
- des politiques de congé parental, d'égalité salariale et de "nouvelles méthodes de travail" flexibles, complétées par un solide programme d'activités visant à accélérer le programme de diversité, d'équité et d'inclusion et à privilégier le bien-être des collaborateurs, en particulier leur santé mentale ;
- un modèle opérationnel multi-pôle permettant la proximité avec les clients, l'innovation, la rapidité, la collaboration et la diversité des opportunités pour les talents ;
- la priorité accordée au développement de carrière de tous les collaborateurs, qui s'appuie sur le projet *Open Talent Market* pour la mobilité interne et est étayée par une évaluation annuelle des performances et du développement ;
- des programmes destinés à certains segments de talents spécifiques, dont notamment les talents en début de carrière, les experts, les talents à haut potentiel et les talents à des stades ultérieurs de leur parcours professionnel ;
- le perfectionnement des compétences pour aujourd'hui et pour demain, en privilégiant les compétences digitales, les compétences techniques, l'excellence commerciale et l'expertise fonctionnelle, sous l'égide d'académies mondiales animées par des experts ;
- un objectif collectif pour les dirigeants : bousculer, accélérer, accompagner et collaborer afin de transformer la culture et de construire des équipes formidables ; et
- une stratégie d'écoute permanente permettant d'obtenir les retours d'expérience des collaborateurs tout au long de leur cycle de vie au sein du Groupe.

3.

3. Risques liés aux pratiques de gestion

3.1 Gestion des systèmes informatiques

Description du risque

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

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

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

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

3.4 Principaux risques

3. Risques liés aux pratiques de gestion

3.1 Gestion des systèmes informatiques (suite)

Suivi et gestion des risques

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

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

- la transformation des outils ERP et l'évolution des systèmes financiers du Groupe afin de se préparer aux offres digitales ;
- l'élimination des anciennes applications informatiques et du matériel associé pour simplifier l'infrastructure et atténuer les risques liés à l'obsolescence ; et

- la construction et l'exploitation de pôles régionaux de colocalisation permettant un haut niveau de disponibilité afin d'assurer le développement durable du paysage informatique en mettant l'accent sur la continuité des activités et la planification de la reprise après sinistre pour les équipements et les logiciels.

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

En 2021, le Groupe a poursuivi la réduction des anciennes applications informatiques à travers un programme dédié à la réduction de la dette technique.

3.2 Stratégie de tarification

Description du risque

L'inflation des matières premières et les fluctuations des taux de change ont non seulement eu un impact significatif sur nos coûts, mais elles ont également entraîné une forte augmentation des tarifs de fret et une pénurie de composants dans le monde entier. Si elles ne sont pas compensées par des décisions tactiques en matière de prix conformément aux lois nationales et internationales, ces fluctuations peuvent avoir un impact négatif sur la rentabilité du Groupe. Le Groupe a pu surmonter ces impacts sur les coûts en réagissant de manière appropriée tout au long du cycle. En outre, notre programme de tarification stratégique a apporté une contribution substantielle.

Suivi et gestion des risques

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

Événements spécifiques à 2021 – COVID-19

Dans le sillage de 2020, la pandémie de COVID-19 a accentué et accéléré cette tendance à la régionalisation. Les multiples vagues de la pandémie ont eu des impacts complexes sur les différentes régions du monde. En 2021, le Groupe a observé quelques conséquences indirectes sur la chaîne d'approvisionnement, comme les pénuries et les retards d'expédition fréquents. Ce nouvel environnement complexe nécessite une forte résilience.

Événements spécifiques à 2022 – Russie – Ukraine

En raison des hostilités qui ont débuté fin février 2022 entre la Russie et l'Ukraine et de la situation géopolitique instable, le Groupe fait face à plusieurs impacts directs et indirects sur ses employés, ses parties prenantes et son activité. L'identification, l'évaluation et la limitation des risques sont en cours. Ils portent, en premier lieu, sur les aspects humanitaires dont le soutien apporté par le Groupe à ses collaborateurs et à leurs familles. Ils comprennent en outre et sans ordre particulier : les impacts financiers et opérationnels résultant des sanctions et contre-sanctions, les menaces accrues en cybersécurité tant sur les actifs du Groupe que sur la sécurité et les produits de ses clients, et l'indisponibilité ou la perte potentielles de fournisseurs critiques. En 2021, l'Ukraine représentait un chiffre d'affaires de 70M€ et la Russie un chiffre d'affaires d'environ 640M€. Cela représente au total environ 2 % du chiffre d'affaires mondial du Groupe, sans impact significatif sur son bilan. Dès février 2022, et pour répondre à cet environnement en évolution rapide, le Groupe a activé ses cellules de crise et ses plans de préparation afin d'être en mesure de répondre efficacement à un large éventail de scénarios.

3.5 Assurances

Schneider Electric transfère des risques de forte amplitude et de faible fréquence à des compagnies d'assurance de premier plan. La direction Risques-Assurances examine les conditions actuelles de tarification et de couverture sur le marché de l'assurance externe afin de mettre en œuvre le programme d'assurance le plus efficace.

Ces politiques sont organisées au niveau global pour toutes les filiales du Groupe dont Schneider Electric a le contrôle opérationnel. Elles sont appliquées dans tous les pays où le Groupe opère et sont conformes aux réglementations locales. Toutes les compagnies d'assurance auxquelles fait appel Schneider Electric doivent répondre à certaines exigences en matière de crédit et de sécurité.

Toutes les polices d'assurance prévoient des plafonds de couverture cumulés qui sont déterminés en fonction des scénarios de sinistre et des capacités disponibles sur le marché. Il existe toutefois un risque qu'un sinistre extrême dépasse le montant de l'assurance souscrite.

Les polices d'assurance souscrites couvrent diverses expositions, notamment :

- les risques de responsabilité civile générale découlant d'événements dans lesquels le Groupe est responsable des dommages causés à un tiers du fait des activités de ses personnes ou de ses produits ;
- les dommages aux biens et les pertes d'exploitation résultant d'un risque assuré, tel qu'un incendie, une inondation ou un séisme sur un site du Groupe ou, dans une moindre mesure, sur un site de client ou de fournisseur ;
- les risques associés au transport d'actifs par voie terrestre, maritime ou aérienne ;
- les dommages causés aux équipements installés sur les sites des clients ou sur les chantiers ;
- les risques découlant des violations de données et des attaques contre les systèmes informatiques ;
- les polices d'assurance locales obligatoires en matière de sécurité des employés et de véhicules ;
- la responsabilité des administrateurs et dirigeants ;
- les risques environnementaux ; et
- l'assistance en cas d'urgence et le rapatriement des collaborateurs en déplacement.

Atténuation des risques assurables

Le Groupe identifie et mesure l'impact des principaux risques assurables en vue de réduire ou d'éliminer leur impact.

- Afin de minimiser les risques de dommages et de protéger notre capacité de production, des normes de protection (y compris pour les sites gérés par des tiers) sont définies, les principaux sites industriels sont audités par une société indépendante de prévention des sinistres et un processus est appliqué afin de mettre en place des actions basées sur les recommandations résultant de ces audits.
- Des plans de continuité d'activité sont mis en œuvre, examinés et testés, notamment pour les principaux sites du Groupe et les fournisseurs critiques. L'élaboration de ces plans vise à identifier des solutions de fabrication et de stockage internes alternatives afin de réduire les perturbations pour l'activité.
- Des outils de gestion de crise sont déployés en coopération avec la direction de la Sûreté du Groupe. Ils sont testés de manière systématique. Des exercices sont effectués régulièrement pour identifier les points à améliorer.
- Des études de danger et de vulnérabilité sont réalisées pour protéger nos collaborateurs et nos équipements.

- En ce qui concerne les risques liés au transport, les leçons tirées des sinistres sont communiquées à l'ensemble du Groupe pour améliorer la gestion des risques associés aux expéditions et la direction Assurances est en contact étroit avec les équipes Logistique et planification afin de minimiser l'impact des incidents.
- Toutes les réunions de gestion des sites accordent la priorité à la sécurité des collaborateurs et à un environnement de travail sûr. La formation à la sécurité dispensée aux nouveaux collaborateurs ainsi que des évaluations régulières assurent l'apprentissage et l'amélioration continus en matière d'identification et d'élimination des dangers.

Auto-assurance

Dans le cadre de la stratégie d'assurance globale, le Groupe auto-assure certains risques au travers de deux sociétés captives d'assurance et de réassurance situées en Europe et en Amérique du Nord.

Parmi les polices réassurées par le Groupe figurent les dommages aux biens et les pertes d'exploitation, la responsabilité civile générale et le transport.

Le montant total retenu pour ces risques est plafonné à 20 millions d'euros (hors États-Unis et Canada).

Le coût des risques ainsi auto-assurés n'est pas considéré comme significatif à l'échelle du Groupe.

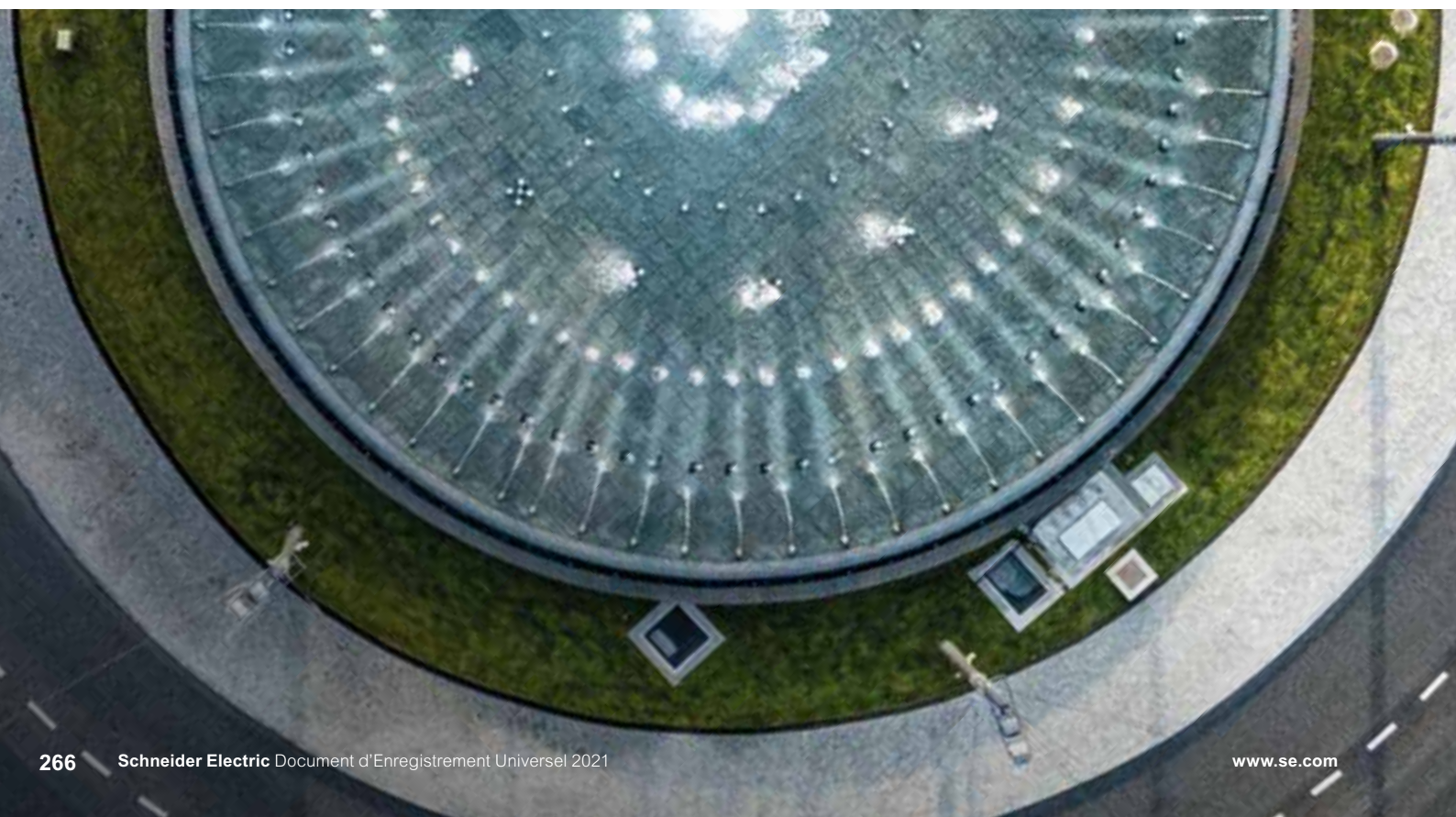
Le Groupe assume une franchise au niveau du site/de l'entité, mais celle-ci n'est pas considérée comme une auto-assurance.

Montant des primes

Le coût (TTC) des principaux programmes d'assurance globaux du Groupe s'est élevé en 2021 à environ 24 millions d'euros hors lignes captivées.



Une gouvernance solide est indispensable au succès à long-terme. La gouvernance mise en place par le Conseil d'administration a permis la réussite de l'exécution de la stratégie de Schneider Electric en 2021 qui se traduit par des résultats records.



4

Rapport sur le gouvernement d'entreprise

4.

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise	268
4.1.1 Composition du Conseil d'administration	270
4.1.2 Organisation et fonctionnement du Conseil d'administration	287
4.1.3 Activités du Conseil	299
4.1.4 Fonctionnement et activités des Comités du Conseil	300
4.1.5 Rapport du Vice-Président & Administrateur référent indépendant du Conseil d'administration	308
4.1.6 Direction générale	309
4.1.7 Conventions et engagements réglementés	310
4.2 Rapport sur les rémunérations	311
4.2.1 En bref	311
4.2.2 Rapport sur la rémunération attribuée ou versée pendant l'exercice 2021 (<i>say on pay ex-post</i>)	313
4.2.3 Politique de rémunération pour l'exercice 2022 (<i>say on pay ex-ante</i>)	325
4.2.4 Rémunération des dirigeants du Groupe hors dirigeants mandataires sociaux	336
4.2.5 Plans d'intéressement à long terme	337

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Message du Vice-Président & Administrateur référent indépendant

Fred Kindle

Vice-Président & Administrateur référent indépendant



Chers actionnaires,

2021 a été une année record et constitue le point de départ d'une croissance durable et continue avec un chiffre d'affaires, une marge d'EBITA ajusté et un résultat net à leurs plus hauts niveaux historiques. Ces solides résultats, atteints en dépit des contraintes sanitaires et d'approvisionnement, sont la preuve du succès et de la solidité de la stratégie mise en œuvre sous le *leadership* de Jean-Pascal Tricoire, Président-Directeur général. Ceci a donc conduit le Conseil d'administration à proposer un dividende de 2,90 euros, 12^{ème} année consécutive de progression du dividende.

2021 a également été l'année de notre reconnaissance par Corporate Knight comme l'entreprise la plus durable au monde. Durant l'année, l'engagement du Conseil de placer la barre toujours plus haut en matière de développement durable l'a mené à lancer notre nouveau et ambitieux programme *Schneider Sustainability Impact 2021-25*. Nous avons eu un excellent départ en atteignant le score de 3,92 surpassant l'objectif de 3,75 pour l'année.

Au cours de l'année, le Conseil a continué d'améliorer et de renforcer sa composition et vous invite à voter à l'Assemblée générale en faveur de la nomination de Mme Nive Bhagat en qualité de nouvelle administratrice indépendante. Le 16 février 2022, Mme Nive Bhagat a été nommée par le Conseil en qualité de censeur sur recommandation du Comité Gouvernance & Rémunérations qui a conduit le processus de sélection des nouveaux candidats. Mme Nive Bhagat est actuellement Directrice générale *Global Cloud Infrastructure Services* de Capgemini et membre du comité exécutif du Groupe. Elle apportera au Conseil son expérience et un ensemble de compétences complémentaires reposant sur son riche parcours en finance et dans les affaires dans le domaine du digital. Elle renforcera également le profil du Conseil de Schneider par sa parfaite connaissance du marché asiatique. Je vous invite aussi à renouveler les mandats d'administrateur indépendant de Linda Knoll et Anders Runevad, tous deux apportant plusieurs compétences complémentaires au Conseil.

Tout au long de 2021, j'ai eu l'opportunité de discuter de nos politique et pratiques de rémunération, engageant le dialogue avec de nombreux actionnaires de Schneider Electric ainsi qu'avec les représentants des investisseurs. Je poursuivrai ce dialogue en 2022.

Pour 2021, le Conseil a décidé à nouveau d'utiliser la clause de discrétion prévue dans la politique de rémunération existante pour la rémunération annuelle variable. Les objectifs fixés au début de l'année 2021, qui sont apparus inadaptés, ont été relevés compte tenu de la croissance du marché plus élevée que prévue. Cette décision a été prise afin de rendre les objectifs plus exigeants et d'assurer un meilleur alignement avec l'expérience des actionnaires.

Pour 2022, le Conseil d'administration souhaite maintenir dans l'ensemble la stabilité de la politique de rémunération qui encourage les bons comportements. Celle-ci paraît équilibrée et fournit une rémunération compétitive sur le marché, en assurant un lien étroit entre rémunération et performance, un alignement avec les salariés et les actionnaires, et un engagement à long terme. Cependant, après avoir pris en compte les remarques formulées par les actionnaires, le Conseil propose les changements suivants pour la politique de rémunération 2022 : (i) renforcer le degré d'exigence associée au critère du TSR pour le plan d'intéressement à long terme (LTIP) avec aucune acquisition en-deçà de la médiane ; (ii) engagement de communiquer *ex-post* les objectifs fixés pour le critère de la progression du bénéfice par action ajusté permettant aux actionnaires de s'assurer de leur exigence et du lien entre rémunération et performance ; et (iii) expression du plafonnement du LTIP accordé au dirigeant mandataire social en pourcentage de sa rémunération au lieu d'un nombre d'actions comme précédemment exprimé. Le Conseil espère que ces améliorations recueilleront un solide soutien des actionnaires sur les deux résolutions qui leur sont soumises, relatives (i) au *say on pay* sur la politique de rémunération du Président-Directeur général, et (ii) au plan d'intéressement à long terme.

En outre, il vous sera également demandé d'approuver la fusion de votre Société avec sa filiale cotée IGE+XAO. Cette approbation est requise afin de poursuivre le plan d'intégration de IGE+XAO dans le groupe Schneider Electric à la suite de l'offre publique d'achat simplifiée lancée sur les titres IGE+XAO en novembre 2021.

A la suite de cette lettre, je vous invite à lire le rapport sur le gouvernement d'entreprise et sur les rémunérations ainsi que la brochure de convocation. Ils contiennent le détail de la structure de gouvernance de la Société ainsi que des projets de résolutions que vous êtes invités à approuver lors de l'Assemblée générale 2022. Après ces deux dernières Assemblées générales réunies digitalement, je compte sur votre présence à cette Assemblée générale qui se tiendra physiquement sous réserve de nouvelles restrictions liées à la pandémie. Nous espérons une Assemblée Générale réussie et espérons que nombre d'entre vous prendront part aux décisions de la Société en votant sur les résolutions soumises à votre approbation et en exprimant votre avis pendant la session de questions/ réponses.

Merci pour votre soutien et votre confiance,

Fred Kindle

Vice-Président & Administrateur référent indépendant

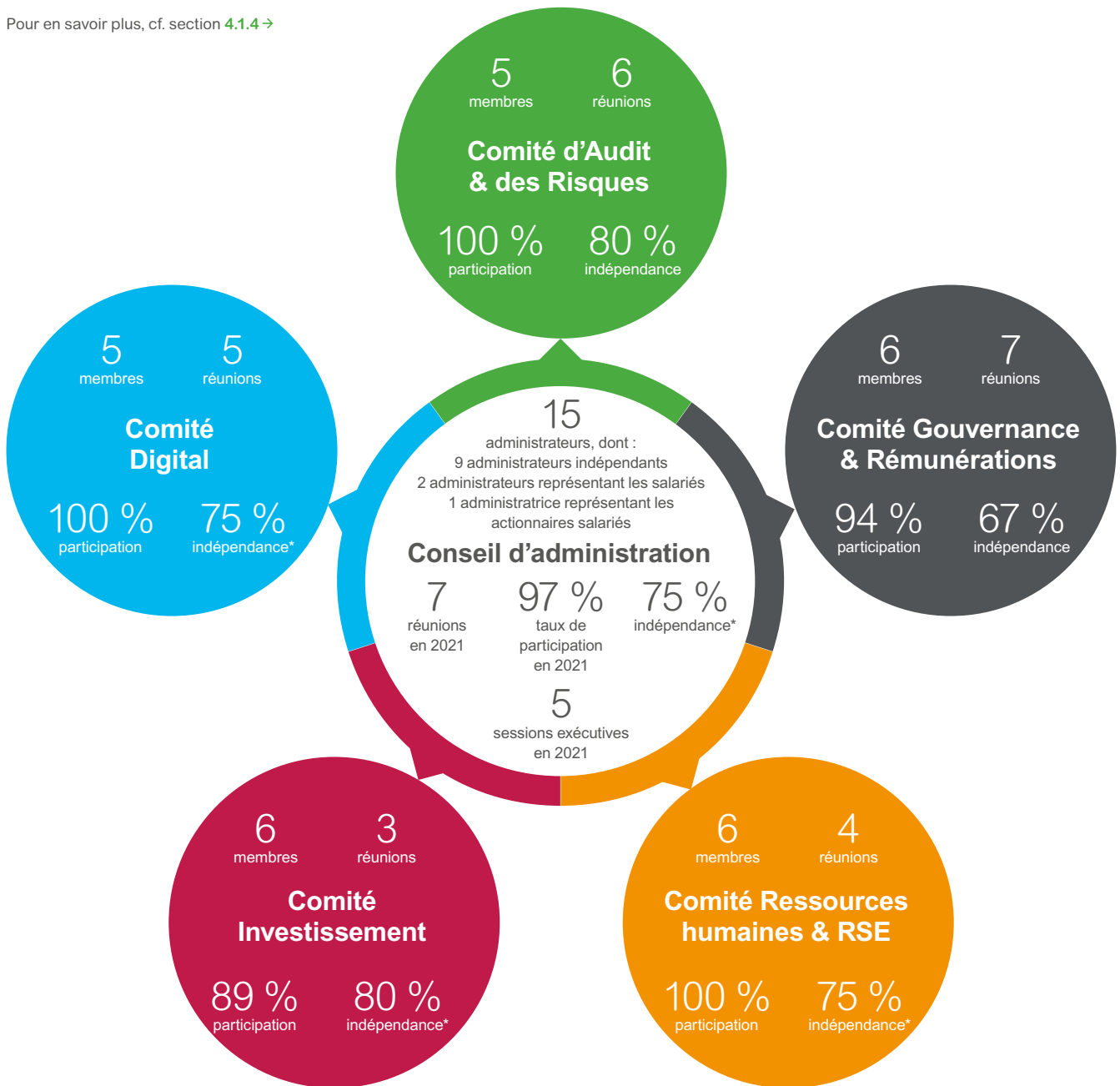
Les termes du présent rapport sur le gouvernement d'entreprise ont été arrêtés par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 16 février 2022.

Code de gouvernement d'entreprise

La Société applique le Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF dans toutes ses dispositions. Ce code est consultable sur le site Internet www.medef.com.

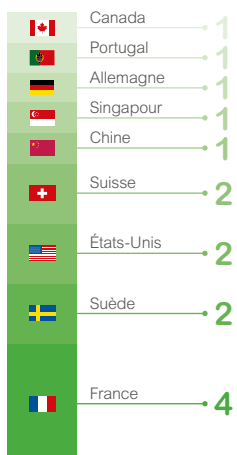
Structure de gouvernance

Pour en savoir plus, cf. section 4.1.4 →

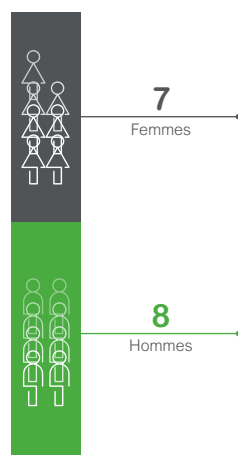


4.

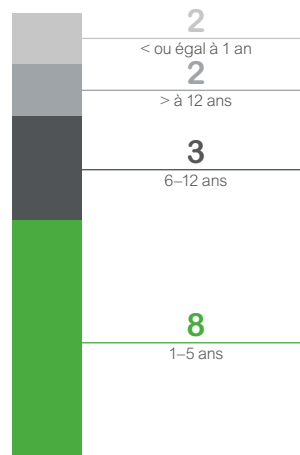
Nationalité des administrateurs



Parité



Présence au Conseil



* À l'exclusion des administrateurs représentant les salariés et les actionnaires salariés, conformément aux prescriptions du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF.

Chapitre 4 – Rapport sur le gouvernement d'entreprise

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

4.1.1 Composition du Conseil d'administration

4.1.1.1 Membres du Conseil d'administration

Au 31 décembre 2021, le Conseil d'administration comptait 15 administrateurs. Mme Nive Bhagat a été nommée censeur par le Conseil d'administration le 16 février 2022 en vue de la présentation de sa candidature lors de l'Assemblée générale annuelle qui se tiendra le 5 mai 2022.



Jean-Pascal Tricoire
Président-Directeur général



Fred Kindle
Vice-Président &
Administrateur référent indépendant
C ●



Léo Apotheker
Administrateur
● C ●



Cécile Cabanis
Administratrice indépendante
●



Rita Felix
Administratrice représentant les salariés
●



Willy R. Kissling
Administrateur
● ● ●



Linda Knoll
Administratrice indépendante
● C ●



Jill Lee
Administratrice indépendante
C ●



Xiaoyun Ma
Administratrice représentant les actionnaires salariés
● ●



Anna Ohlsson-Leijon
Administratrice indépendante
●



Fleur Pellerin
Administratrice indépendante
● ● ●



Anders Runevad
Administrateur indépendant
● ● ●



Gregory Spierkel
Administrateur indépendant
● ● C



Lip-Bu Tan
Administrateur indépendant
● ●



Bruno Turchet
Administrateur représentant les salariés
●



Nive Bhagat
Censeur

Comités du Conseil d'administration

Comité Gouvernance & Rémunérations
7 réunions*
6 membres
Fred Kindle Léo Apotheker Willy R. Kissling Linda Knoll Anders Runevad Gregory Spierkel

Comité d'Audit & des Risques
6 réunions*
5 membres
Jill Lee Willy R. Kissling Cécile Cabanis Anna Ohlsson-Leijon Fleur Pellerin

Comité Investissement
3 réunions
6 membres
Léo Apotheker Fred Kindle Anders Runevad Gregory Spierkel Lip-Bu Tan Bruno Turchet

Comité Digital
5 réunions*
5 membres
Gregory Spierkel Léo Apotheker Xiaoyun Ma Fleur Pellerin Lip-Bu Tan

Comité Ressources humaines & RSE
4 réunions*
6 membres
Linda Knoll Rita Felix Willy R. Kissling Xiaoyun Ma Fleur Pellerin Anders Runevad

* Y compris les réunions conjointes avec d'autres comités.

Présentation de la composition du Conseil d'administration à la date du présent Document d'Enregistrement Universel

Informations personnelles					Position au sein du Conseil				Taux de présence en 2021		Participation à des comités du Conseil				
Âge	Sexe	Nationalité	Nombre de mandats dans des sociétés cotées*	Nombre d'actions Schneider Electric détenues	Indépendance	Première nomination**	Echéance du mandat	Années de présence au Conseil**	Taux de présence en 2021		Comité d'Audit & des Risques	Comité Gouvernance & Rémunérations	Comité Ressources humaines & RSE	Comité Investissement	Comité Digital
									Conseil	Comité					
Jean-Pascal Tricoire, Président-Directeur général															
58	H		2	793 239		2013	AGA 2025	8	100 %	–					
Fred Kindle, Vice-Président & Administrateur référent indépendant															
62	H		3	40 000		2016	AGA 2024	5	100 %	83,5 %					
Léo Apotheker, administrateur															
68	H		3	3 093		2008	AGA 2023	13	100 %	100 %					
Cécile Cabanis, administratrice indépendante															
50	F		4	1 000		2016	AGA 2024	5	100 %	100 %					
Rita Felix, administratrice représentant les salariés															
39	F		1	0		2020	AGA 2024	1	100 %	100 %					
Willy Kissling, administrateur															
77	H		1	1 600		2001	AGA 2022	20	100 %	100 %					
Linda Knoll, administratrice indépendante															
61	F		3	1 000		2014	AGA 2022	7	86 %	91,5 %					
Jill Lee, administratrice indépendante															
58	F		2	1 000		2020	AGA 2024	1	100 %	100 %					
Xiaoyun Ma, administratrice représentant les actionnaires salariés															
58	F		1	29 531		2017	AGA 2025	4	100 %	100 %					
Anna Ohlsson-Leijon, administratrice indépendante															
53	F		2	1 000		2021	AGA 2025	<1	100 %	100 %					
Fleur Pellerin, administratrice indépendante															
48	F		3	1 000		2018	AGA 2022	3	71,5 %	100 %					
Anders Runevad, administrateur indépendant															
62	H		3	1 000		2018	AGA 2022	3	100 %	82,5 %					
Gregory Spierkel, administrateur indépendant															
65	H		3	1 000		2015	AGA 2023	6	100 %	100 %					
Lip-Bu Tan, administrateur indépendant															
62	H		4	1 000		2019	AGA 2023	2	100 %	100 %					
Bruno Turchet, administrateur représentant les salariés															
48	H		1	732		2021	AGA 2025	<1	100 %	100 %					
Nive Bhagat, censeur															
50	F		1	0		–	–	–	–	–	–	–	–	–	–

* Dont mandat au sein de Schneider Electric SE.

** En qualité d'administrateur ou de membre du Conseil de surveillance (le cas échéant, la période de présence au Conseil en qualité de censeur n'est pas comptabilisée).

Comité Gouvernance & Rémunérations
 Comité d'Audit & des Risques
 Comité Investissement
 Comité Digital
 Comité Ressources humaines & RSE
 Présidence du Comité

Chapitre 4 – Rapport sur le gouvernement d'entreprise

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Modifications de la composition du Conseil d'administration en 2021 et jusqu'à la date du présent Document d'Enregistrement Universel

	Nom	Sexe	Nationalité	Date de nomination	Échéance de mandat
Administrateurs dont le mandat a été renouvelé par l'AGA 2021*	Jean-Pascal Tricoire	H		Avril 2013	AGA 2025
Administrateurs ayant quitté le Conseil d'administration en 2021	Patrick Montier	H		Septembre 2017	AGA 2021
Administrateurs entrés au Conseil d'administration en 2021	Anna Ohlsson-Leijon	F		Avril 2021	AGA 2025
	Bruno Turchet	H		Avril 2021	AGA 2025
Censeur entrée au Conseil d'administration en 2022	Nive Bhagat	F		Février 2022	AGA 2022

* Assemblée générale annuelle.

4.1.1.2 Présentation des membres du Conseil

Liste des mandats et autres fonctions des membres du Conseil d'administration à la date du présent Document d'Enregistrement Universel



Jean-Pascal Tricoire

Président-Directeur général de Schneider Electric SE.

Âge : 58 ans

Nationalité : française

Adresse professionnelle : Schneider Electric 35, rue Joseph Monier, 92500 Rueil-Malmaison, France

793 239⁽¹⁾ actions Schneider Electric SE

Taux de participation :
Réunions du Conseil
d'administration

100 %

Expérience et expertise

Depuis 2006, Jean-Pascal Tricoire a successivement occupé les fonctions de Président du Directoire et de Président-directeur général de Schneider Electric. Après ses débuts professionnels chez Alcatel, Schlumberger et Saint-Gobain, il rejoint le Groupe Schneider Electric (Merlin Gerin) en 1986. Il occupe entre 1988 et 2001 plusieurs fonctions opérationnelles au sein de Schneider Electric à l'étranger, en Italie, en Chine, en Afrique du Sud et aux États-Unis. Entre 1999 et 2001, il occupe des fonctions centrales, notamment Directeur des grands comptes globaux et stratégiques et du plan stratégique. De janvier 2002 à fin 2003, il rejoint le Comité exécutif en tant que Vice-Président exécutif de la Division Internationale de Schneider Electric. En octobre 2003, il est nommé Directeur général adjoint, avant de devenir Président du Directoire de Schneider Electric SA le 3 mai 2006. Le 25 avril 2013, à la suite du changement de mode de gouvernance de la Société, il est nommé Président-Directeur général. Jean-Pascal Tricoire est diplômé d'ESEO Angers et titulaire d'un MBA de l'EM Lyon.

Durée du mandat

Première nomination : 2013/Fin de mandat : 2025

Mandats actuels

Autres mandats dans des sociétés cotées :

Administrateur de **Qualcomm, Inc.** (États-Unis).

Autres mandats externes :

Vice-Président du Comité France-Chine ; membre du Conseil d'administration du Pacte mondial des Nations Unies (États-Unis) ; membre du Conseil d'administration de l'université de Northeastern (États-Unis).

Autres mandats internes :

Président du Conseil d'administration de Schneider Electric Industries SAS ; administrateur de Delixi Electric Ltd ; administrateur de Schneider Electric USA, Inc. ; Président du Conseil d'administration de Schneider Electric Asia Pacific Ltd ; Président du Conseil d'administration de Schneider Electric Holdings Inc.

Compétences



Président d'honneur : M. Didier Pineau-Valencienne

* Administrateur indépendant au sens du Code de gouvernance d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF. Remarque : les noms en caractères gras désignent des sociétés dont les titres sont cotés sur un marché réglementé.

Comités du Conseil d'administration

 Comité Gouvernance & Rémunérations	 Comité d'Audit & des Risques	 Comité Investissement	 Comité Digital	 Comité Ressources humaines & RSE	 Présidence du Comité



Fred Kindle*

Vice-Président & Administrateur référent indépendant de Schneider Electric SE.

Âge : 62 ans

Nationalité : suisse

Adresse professionnelle : Schneider Electric 35, rue Joseph Monier, 92500 Rueil-Malmaison, France

40 000 actions Schneider Electric SE

Comités du Conseil d'administration



Taux de participation :

Réunions du Conseil d'administration

Réunions de comité

100 % 83,5 %

Expérience et expertise

Fred Kindle, actuellement Vice-Président & Administrateur référent indépendant de Schneider Electric SE, était auparavant Directeur général du groupe ABB. Il a débuté sa carrière au département marketing de Hilti AG au Liechtenstein (1984 à 1986). De 1988 à 1992, il a travaillé comme consultant chez McKinsey & Company à New York et à Zurich. Il a ensuite rejoint Sulzer AG en Suisse, où il a occupé divers postes de direction. En 1999, il a été nommé Directeur général de Sulzer Industries et en 2001, Directeur général de Sulzer AG. Après avoir rejoint ABB Ltd en 2004, Fred Kindle a été nommé Directeur général du groupe ABB, poste qu'il a occupé jusqu'en 2008. Il est ensuite devenu associé chez Clayton, Dubilier & Rice LLC, un fonds d'investissement privé basé à Londres et à New York. Actuellement, il travaille en tant que consultant indépendant et siège au Conseil de plusieurs entreprises. Membre du Conseil d'administration de Schneider Electric SE depuis 2016, il est nommé Vice-Président & Administrateur référent indépendant en avril 2020. Fred Kindle est diplômé de l'Institut Fédéral Suisse de Technologie (ETH) à Zurich et détient un MBA de la Northwestern University, Evanston, États-Unis.

Durée du mandat

Première nomination : 2016/Fin de mandat : 2024

Mandats actuels

Autres mandats dans des sociétés cotées :

Président du Conseil d'administration de **VZ Holding AG** (Suisse) et administrateur de **Stadler Rail AG** (Suisse).

Autres mandats externes :

Aucun.

Mandats précédents

Mandats exercés au cours des cinq dernières années :

Administrateur de **Exova Plc.** (Royaume-Uni) ; Associé chez **Clayton Dubilier & Rice LLC.** (États-Unis) ; Président du Conseil d'administration de **Exova Group Plc.** (Royaume-Uni) ; Président du Conseil d'administration de **BCA Marketplace Plc.** (Royaume-Uni) ; administrateur de **Rexel sa** (France) ; membre du comité de développement de la Royal Academy of Engineering (Londres) ; Vice-Président de **Zurich Insurance Group Ltd.** (Suisse) ; Directeur général de **Kinon AG** (Suisse).

Compétences



Léo Apotheker

Administrateur

Âge : 68 ans

Nationalité : française/ allemande

Adresse professionnelle : Schneider Electric 35, rue Joseph Monier, 92500 Rueil-Malmaison, France

3 093 actions Schneider Electric SE

Comités du Conseil d'administration



Taux de participation :

Réunions du Conseil d'administration

Réunions de comité

100 % 100 %

Expérience et expertise

Léo Apotheker, ancien Directeur général de SAP et de Hewlett-Packard, a débuté sa carrière en 1978 en qualité de contrôleur de gestion. Il a ensuite occupé des fonctions de direction opérationnelles et exécutives au sein de plusieurs sociétés spécialisées dans les systèmes d'information, dont SAP France & Belgique, où il a été Président-Directeur général entre 1988 et 1991. Léo Apotheker a été Président fondateur et Directeur général d'ECsoft. En 1995, il revient chez SAP. Après plusieurs nominations au sein de SAP en tant que Directeur régional, il est nommé en 2002 membre du Comité exécutif et Président de *Customer Solutions & Operations*, puis Directeur général adjoint de SAP AG en 2007 et Directeur général de cette même entreprise en 2008. En 2010, il est nommé Président et Directeur général de Hewlett-Packard, poste qu'il occupe jusqu'à l'automne 2011. Membre du Conseil d'administration de Schneider Electric SE depuis 2008, Léo Apotheker est nommé Vice-Président & Administrateur référent indépendant entre 2014 et en avril 2020. En 2020, il lance une SPAC (« *Special Purpose Acquisition Company* »), Burgundy Technology Acquisition Corporation, cotée sur le Nasdaq Capital Market. Elle se concentre sur les opportunités publiques et privées dans le secteur technologique, en particulier les sociétés de logiciels d'entreprise ou de services technologiques. Léo Apotheker est diplômé en relations internationales et en économie de l'université hébraïque de Jérusalem.

Durée du mandat

Première nomination : 2008/Fin de mandat : 2023

Mandats actuels externes

Autres mandats dans des sociétés cotées :

Administrateur de **NICE-Systems Ltd** (Israël) ; Président et co-Directeur général de **Burgundy Technology Acquisition Corporation** (États-Unis).

Autres mandats :

Président du Conseil d'administration de Unit 4 NV (Pays-Bas) ; Président de Synchron International AB (Suède) ; administrateur de P2 Energy Solutions (États-Unis) ; administrateur de Taulia (États-Unis) ; administrateur de MercuryGate (États-Unis).

Mandats précédents

Mandats exercés au cours des cinq dernières années :

Président du Conseil de surveillance de Signavio GmbH (Allemagne) ; administrateur et Président du Conseil d'administration de KMD A.S. (Danemark), membre du Conseil de surveillance de Steria (France).

Compétences



* Administrateur indépendant au sens du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF.

Remarque : les noms en caractères **gras** désignent des sociétés dont les titres sont cotés sur un marché réglementé.

Compétences



Direction d'une entreprise cotée



Finance d'entreprise



Marchés internationaux



Connaissance du secteur



Développement durable



Droit, gouvernance, éthique et conformité



Numérique et technologie



Comptabilité, audit et risques



Point de vue du salarié et connaissance du Groupe

Chapitre 4 – Rapport sur le gouvernement d'entreprise

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

 Cécile Cabanis* Directrice générale adjointe de Tikehau Capital Âge : 50 ans Nationalité : française Adresse professionnelle : Tikehau Capital, 32 rue de Monceau, 75008 Paris, France 1 000 actions Schneider Electric SE Comités du Conseil d'administration Taux de participation : <table><tr><th>Réunions du Conseil d'administration</th><th>Réunions de comité</th></tr><tr><td>100 %</td><td>100 %</td></tr></table>	Réunions du Conseil d'administration	Réunions de comité	100 %	100 %	Expérience et expertise Cécile Cabanis est actuellement Directrice générale adjointe de Tikehau Capital. Elle a débuté sa carrière en 1995 chez L'Oréal, en Afrique du Sud, où elle a occupé les fonctions de responsable logistique, responsable du contrôle de gestion, puis en France comme auditeur interne. En 2000, elle est nommée Directrice déléguée à la Direction Fusions-Acquisitions du groupe Orange. Cécile Cabanis rejoint Danone en 2004 en tant que Directrice <i>Corporate Finance</i> puis Directrice du Développement. En 2010, elle est nommée Directrice Finances du pôle Produits Laitiers Frais. De 2015 à février 2021, elle est Directrice générale Finances, Systèmes et Technologies d'Information ainsi que des Cycles et des Achats. Depuis 2018, elle est membre du conseil d'administration de Danone SA et est nommée Vice-Présidente en décembre 2020. En 2021, elle a rejoint le groupe Tikehau Capital où elle occupe le poste de Directrice générale adjointe, chargée de la supervision des fonctions Capital humain, ESG/RSE, Communication et Marketing de marque du Groupe. Elle est également Présidente du Conseil d'administration de Livelihoods Fund SICAV SIF, fonds destiné à accélérer les actions de ses membres pour le climat et les populations les plus vulnérables. Cécile Cabanis est ingénieure diplômée d'Agro Paris Grignon. Durée du mandat Première nomination : 2016/Fin de mandat : 2024 Mandats actuels externes Autres mandats dans des sociétés cotées : Directrice générale adjointe de Tikehau Capital (France) ; Vice-Présidente du Conseil d'administration de Danone SA (France) ; membre du Conseil de surveillance d'Unibail-Rodamco-Westfield SE. Autres mandats : Vice-Présidente, membre du Conseil de surveillance de Mediawan (France) ; membre du Conseil de surveillance de Société ; editrice du Monde (France); administratrice de France Médias Monde. Mandats précédents Mandats exercés au cours des cinq dernières années : Administratrice de Michel et Augustin SAS (France) ; Présidente et membre du Conseil d'administration de Livelihoods Fund (SICAV, Luxembourg) ; Présidente et administratrice de 2MXOrganic (France) ; administratrice de Central Danone (Maroc), Fromagerie des Doukkala (Maroc), Danone Djurdura (Algérie), Produits Laitiers Frais Iberia (Espagne), Compagnie Gervais Danone (France), Dan Trade (Russie), Danone Limited (Royaume-Uni), Danone Industria LLC (Russie), JSC Danone Russia (Russie), Danonewave (<i>Public Benefit Corporation</i> – Etats-Unis) ; Membre du Conseil de surveillance de Danon o Sp.z. o.o (Pologne) ; Toeca International Company B.V. (Pays-Bas) ; Directrice générale de Danone CIS Holdings B.V. (Pays-Bas). Compétences ☆ € 🌍 📈 📊
Réunions du Conseil d'administration	Réunions de comité				
100 %	100 %				
 Rita Felix Référente segmentation de marché et veille concurrentielle Âge : 39 ans Nationalité : portugaise Adresse professionnelle : Av. do forte 3, Ed. Suencia IV, Piso 3, 2794-038 Carnaxide, Portugal 0⁽¹⁾ action Schneider Electric SE Comités du Conseil d'administration Taux de participation : <table><tr><th>Réunions du Conseil d'administration</th><th>Réunions de comité</th></tr><tr><td>100 %</td><td>100 %</td></tr></table>	Réunions du Conseil d'administration	Réunions de comité	100 %	100 %	Expérience et expertise Rita Felix est administratrice représentant les salariés, désignée par le Comité d'entreprise européen, depuis 2020. Elle a débuté sa carrière en Conseil chez Deloitte, où elle a travaillé de 2006 à 2008. Elle a ensuite rejoint le département marketing de COSEC (société d'assurance crédit partiellement détenue par Euler Hermes). Rita Felix a rejoint Schneider Electric Portugal en 2012 en tant que Business Excellence. En 2017, elle a été nommée Directrice gestion de projet (PMO) pour le Marketing mondial, Opérations Internationales au sein du Groupe Schneider Electric. De 2020 à 2021, elle a été PMO et Directrice des ventes internes. Récemment, elle a été nommée à un nouveau poste de Référente segmentation de marché et veille concurrentielle. Depuis juillet 2020, elle est administratrice représentant les salariés de Schneider Electric SE. Rita Felix est diplômée de l'ISCTE – IUL (Institut universitaire de Lisbonne), dont six mois à l'université de Vrije (Amsterdam). Elle détient également une maîtrise en gestion du marketing (2012). En novembre 2020, elle a participé aux conseils haute performance de l'IMD Business School et a récemment terminé avec succès la formation « Stratégie à l'ère de la transformation numérique » de l'INSEAD. Durée du mandat Première nomination : 2020/Fin de mandat : 2024 Mandats actuels externes Autres mandats dans des sociétés cotées : Aucun. Autres mandats : Aucun. Mandats précédents Mandats exercés au cours des cinq dernières années : Aucun. Compétences 🏢
Réunions du Conseil d'administration	Réunions de comité				
100 %	100 %				

* Administratrice indépendante au sens du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF.

(1) En direct ou par le biais du FCPE.

Remarque : les noms en caractères **gras** désignent des sociétés dont les titres sont cotés sur un marché réglementé.

Comités du Conseil d'administration

 Comité Gouvernance & Rémunérations	 Comité d'Audit & des Risques	 Comité Investissement	 Comité Digital	 Comité Ressources humaines & RSE	 Présidence du Comité



Willy R. Kissling

Administrateur

Âge : 77 ans

Nationalité : suisse

Adresse professionnelle : Schneider Electric 35, rue Joseph Monier, 92500 RUEIL-MALMAISON

1 600 actions Schneider Electric SE

Comités du Conseil d'administration



Taux de participation :
Réunions du Conseil d'administration : 100 %
Réunions de comité : 100 %

Expérience et expertise

Willy R. Kissling, actuellement administrateur de la Société, est l'ancien Directeur général de Landis+Gyr Corporation. Il a débuté sa carrière chez Amiantus Corporation et a rejoint Rigips, fabricant de plaques de plâtre, en 1978. Il a été nommé au Comité exécutif de Rigips en 1981, puis il a occupé le poste de Directeur général. De 1987 à 1996, il est Directeur général de Landis+Gyr Corporation, société spécialisée dans les services, systèmes et équipements pour la gestion des bâtiments, des entreprises d'électricité et des moyens de paiement pour les opérateurs de téléphonie. De 1998 à 2005, il est Président d'Oerlikon Bühler Holding AG (aujourd'hui OC Oerlikon Corp.) et de SIG Holding Ltd, et Vice-Président de Holcim Ltd (aujourd'hui LafargeHolcim Ltd). Willy R. Kissling a également été membre de divers conseils d'administration, dont ceux de Kühne&Nagel International Ltd et membre du Conseil consultatif européen de Pratt&Whitney et Booz Allen Hamilton. Willy R. Kissling est diplômé des universités de Berne (Dr Rer.pol) et de Harvard (P.M.D).

Durée du mandat

Première nomination : 2001/Fin de mandat : 2022

Mandats actuels externes

Autres mandats dans des sociétés cotées :

Aucun.

Mandats précédents

Mandats exercés au cours des cinq dernières années :
Aucun.

Compétences



Linda Knoll*

Administratrice

Âge : 61 ans

Nationalité : américaine

Adresse professionnelle : Schneider Electric 35, rue Joseph Monier, 92500 RUEIL-MALMAISON

1 000 actions Schneider Electric SE

Comités du Conseil d'administration



Taux de participation :
Réunions du Conseil d'administration : 86 %
Réunions de comité : 91,5 %

Expérience et expertise

Linda Knoll, actuellement administratrice de la Société, était auparavant Directrice des ressources humaines de Fiat Chrysler Automobiles. Après un parcours au sein de la division Land Systems de General Dynamics, Linda Knoll a rejoint CNH Industrial en 1994. Elle y a occupé différents postes avant d'être nommée à plusieurs postes de direction. En 1999, elle est devenue Vice-Présidente et Directrice générale de Crop Production Global Product Line du Groupe. De 2003 à 2005, elle a été Vice-Présidente Opérations industrielles agricoles pour l'Amérique du Nord. Elle a ensuite occupé le poste de Vice-Présidente exécutive Fabrication agricole monde jusqu'en 2007, gérant 20 usines dans 10 pays, avant d'ajouter à cette fonction celles de Vice-Présidente exécutive pour le Développement des produits agricoles et de Présidente de la division Pièces et service (par intérim). Linda Knoll a été Directrice des ressources humaines chez CNH Industrial (de 2007 à 2019) et chez Fiat Chrysler Automobiles (de 2011 à mars 2021). Linda Knoll est titulaire d'un *Bachelor of Science in Business Administration* de l'université de Central Michigan.

Durée du mandat

Première nomination : 2014/Fin de mandat : 2022

Mandats actuels externes

Autres mandats dans des sociétés cotées :

Administratrice d'Iveco Group N.V. (Pays-Bas).

Autres mandats :

Administratrice de Comau S.p.A.

Mandats précédents

Mandats exercés au cours des cinq dernières années :
Directrice des Ressources Humaines et membre du Comité exécutif de **Fiat Chrysler Automobiles N.V.**,
Directrice des Ressources Humaines et membre du Comité exécutif de **CNH Industrial N.V.** (Pays-Bas).

Compétences



* Administratrice indépendante au sens du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF.

Remarque : les noms en caractères gras désignent des sociétés dont les titres sont cotés sur un marché réglementé.

Compétences



Direction d'une entreprise cotée



Finance d'entreprise



Marchés internationaux



Connaissance du secteur



Développement durable



Droit, gouvernance, éthique et conformité



Numérique et technologie



Comptabilité, audit et risques



Point de vue du salarié et connaissance du Groupe

Chapitre 4 – Rapport sur le gouvernement d'entreprise

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise



Jill Lee*

Directrice financière du Groupe Sulzer Ltd

Âge : 58 ans

Nationalité : singapourienne

Adresse professionnelle :
Neuwiesenstrasse 15, Winterthur 8401,
Zurich, Suisse

1 000 actions Schneider Electric SE

Comités du Conseil
d'administration



Taux de participation :

Réunions du Conseil d'administration	Réunions de comité

100 % 100 %

Expérience et expertise

Jill Lee, actuellement Directrice financière de Sulzer Ltd., a débuté dans la finance en 1986 chez Siemens, AT&T et Tyco Electronics à Singapour. Elle a poursuivi sa carrière au sein de Siemens où elle a occupé plusieurs postes de direction de 1997 à 2010 (dont celui de Directrice financière et de Vice-Présidente senior de Siemens à Singapour, de Directrice financière et Vice-Présidente exécutive senior de Siemens en Chine, et de Directrice de la diversité du Groupe), puis Vice-Présidente senior, Stratégie financière et investissements pour Neptune Orient Lines à Singapour (de 2010 à 2011) et plus tard ABB de 2012 à 2018, où elle a été Vice-Présidente senior et Directrice financière pour ABB Chine et la région d'Asie du Nord, puis Vice-Présidente senior Groupe et Directrice de la gestion du programme Next Level d'ABB. Depuis avril 2018, Mme Lee est Directrice financière Groupe Sulzer Ltd, société dont elle était membre du Conseil d'administration depuis sept ans et Présidente du Comité d'audit. Jill Lee est titulaire d'un diplôme d'administration des affaires de l'université nationale de Singapour et d'un MBA de l'université technologique de Nanyang à Singapour.

Durée du mandat

Première nomination : 2020/Fin de mandat : 2024

Mandats actuels externes

Autres mandats dans des sociétés cotées :

Administratrice non exécutive de **Medmix AG** (Suisse).

Autres mandats :

Membre du conseil consultatif de la Nanyang Business School (Singapour) ; membre du conseil de la Fondation de l'IMD Business School (Suisse) (tous deux des rôles de conseil auprès des universités, avec un maximum de deux réunions par an).

Mandats précédents

Mandats exercés au cours des cinq dernières années :

Censeur de **Schneider Electric SE** ; membre du Conseil de surveillance de **Signify N.V.** (anciennement Philips Lighting) ; administratrice non exécutive de **Sulzer Ltd.**

Compétences



Xiaoyun Ma

Directrice financière des Opérations
Chine de Schneider

Âge : 58 ans

Nationalité : chinoise

Adresse professionnelle : 8F, Schneider
Electric Building, No. 6, East WangJing
Rd. Chaoyang District Beijing 100102,
Chine

29 531⁽¹⁾ actions Schneider Electric SE

Comités du Conseil
d'administration



Taux de participation :

Réunions du Conseil d'administration	Réunions de comité

100 % 100 %

Expérience et expertise

Xiaoyun Ma, actuellement administratrice représentant les actionnaires salariés, est Directrice financière des Opérations Chine, en charge des finances, de la simplification de l'organisation et de la transformation digitale interne. Diplômée de prestigieuses universités chinoises et titulaire du diplôme d'expert-comptable chinois, Xiaoyun Ma a débuté sa carrière professionnelle dans la finance au sein du cabinet d'audit PwC. Elle a rejoint Schneider Electric en 1997 en qualité de contrôleur de Schneider (Beijing) *Medium Voltage* à Pékin, en Chine. Depuis, elle a occupé différents postes de contrôleur et de Directrice financière dans les domaines de la fabrication, la chaîne logistique et du *front office*, en Chine et dans la région Asie Pacifique, tout en obtenant un MBA de l'université de New York en 2004.

Durée du mandat

Première nomination : 2017/Fin de mandat : 2025

Mandats actuels externes

Autres mandats dans des sociétés cotées :

Aucun.

Autres mandats au sein du Groupe Schneider Electric :

Présidente du Conseil d'administration de Schneider Electric IT (Chine) Co., Ltd. ; Vice-Présidente du Conseil d'administration de Citic Schneider Smart Building Technology (Beijing) Co., Ltd, Beijing BipBop Efficiency et Automation Application Technology Center (Chine) ; administratrice de Full Excel (Hong Kong) Limited (Hong Kong), Schneider Electric (Chine) Co., Ltd, Schneider Shanghai Power Distribution Electrical Apparatus Co., Ltd., Schneider Shanghai Low Voltage Terminal Apparatus Co., Ltd., Schneider Shanghai Industrial Control Co., Ltd., Schneider Busway (Guangzhou) Ltd., Schneider (Beijing) Medium and Low Voltage Co., Ltd., Schneider Merlin Gerin Low Voltage (Tianjin) Co., Ltd., Schneider Shanghai Apparatus Parts Manufacturing Co., Ltd., Schneider Wingoal (Tianjin) Electric Equipment Co., Ltd., Shanghai ASCO Electric Technology Co., Ltd. (Ex Schneider Automation Solutions (Shanghai) Co., Ltd.), Schneider (Shaanxi) Baoguang Electrical Apparatus Co., Ltd., Schneider Switchgear (Suzhou) Co., Ltd., Schneider Smart Technology Co., Ltd. ; Supervisor of Zircon Investment (Shanghai) Co., Ltd. ; administratrice exécutive de Beijing Leader Harvest Energy Efficiency Investment Co., Ltd. (Chine).

Autres mandats ou fonctions hors Groupe :

Vice-Présidente du Conseil d'administration de Sunten Electric Equipment Co., Ltd. (Chine).

Mandats précédents

Mandats exercés au cours des cinq dernières années :

Présidente du Conseil d'administration de RAM Electronic Technology and Control (Wuxi) Co., Ltd., Beijing Chino Harvest Wind Power Technology Co., Ltd., Schneider Electric Trading (Wuhan) Co., Ltd. ; Vice-Présidente du Conseil d'administration de Schneider Electric (Xiamen) Switchgear Co., Ltd., Schneider Electric (Xiamen) Switchgear Equipment Co., Ltd. ; administratrice de Telvent Control Systems (China) Co., Ltd., Schneider Automation & Control Systems (Shanghai) Co., Ltd., Ennovation Systems Control Co., Ltd., Schneider (Suzhou) Transformer Co., Ltd., Telvent-BBS High & New Tech (Beijing) Co., Ltd., Beijing Leader Harvest Electric Technologies Co., Ltd., Schneider Electric Equipment and Engineering (Xi'an) Co., Ltd., Shanghai Foxboro Co., Ltd., Shanghai Invensys Process Systems Co., Ltd., Schneider Great Wall Engineering (Beijing) Co., Ltd., Tianjin Merlin Gerin Co., Ltd., Schneider (Beijing) Medium Voltage Co., Ltd., Shanghai Schneider Electric Power Automation Co., Ltd., Tianjin Wingoal Electric Equipment Co., Ltd., Schneider South China Smart Technology (Guangdong) Co. Ltd., Clipsal Manufacturing (Huizhou) Co., Ltd.

Compétences



* Administratrice indépendante au sens du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF.

(1) En direct ou par le biais du FCPE.

Remarque : les noms en caractères **gras** désignent des sociétés dont les titres sont cotés sur un marché réglementé.

Comités du Conseil d'administration

● Comité
Gouvernance &
Rémunérations

● Comité d'Audit &
des Risques

● Comité
Investissement

● Comité
Digital

● Comité
Ressources
humaines & RSE

● C Présidence du
Comité



Anna Ohlsson-Leijon*

Directrice générale Europe et Vice-Présidente exécutive d'AB Electrolux

Âge : 53 ans

Nationalité : suédoise

Adresse professionnelle :

St Göransgatan 143,
105 45 Stockholm, Suède

1 000 actions Schneider Electric SE

Comités du Conseil d'administration



Taux de participation :

Réunions du Conseil d'administration	Réunions de comité
100 %	100 %

100 % 100 %

Expérience et expertise

Anna Ohlsson-Leijon est actuellement Directrice générale Europe et Vice-Présidente exécutive d'AB Electrolux. Elle a débuté sa carrière en 1993 chez PricewaterhouseCoopers, où elle a occupé divers postes de conseillère auprès d'entreprises des secteurs de la haute technologie, de l'industrie et des médias. En 2000, elle rejoint Kimoda, une plateforme de commerce électronique, en qualité de Directrice financière, avant d'entrer en 2001 chez AB Electrolux (Suède) en tant que Directrice de la gestion de projet. Anna Ohlsson-Leijon a ensuite occupé divers postes de direction au sein des fonctions transversales, notamment Directrice de l'audit interne et Responsable mondiale de programme sur la loi Sarbanes-Oxley de 2003 à 2005, Directrice Assurance de la gestion et affectations spéciales jusqu'en 2008, Directrice des services de trésorerie du Groupe jusqu'en 2011, Responsable du contrôle et des services de l'entreprise jusqu'en 2013, puis Directrice financière de Major Appliance EMEA. Elle a ensuite été promue au poste de Directrice financière d'AB Electrolux en 2016 avant de prendre ses fonctions actuelles de Directrice générale Europe et Vice-Présidente exécutive d'AB Electrolux en 2018. Anna Ohlsson-Leijon est titulaire d'un diplôme d'administration des affaires et d'économie de l'université de Linköping (Suède).

Durée du mandat

Première nomination : 2021/Fin de mandat : 2025

Mandats actuels externes

Autres mandats dans des sociétés cotées :

Administratrice et Présidente du Comité d'audit d'Atlas Copco AB (Suède).

Autres mandats :

Aucun.

Mandats précédents

Mandats exercés au cours des cinq dernières années :

Censeur de **Schneider Electric SE** ; administratrice d'**Alfa Laval AB** (Suède).

Compétences



Fleur Pellerin*

Fondatrice et Directrice générale de Korelya Capital

Âge : 48 ans

Nationalité : française

Adresse professionnelle : Korelya Capital, 87 rue Réaumur - 75002 Paris, France

1 000 actions Schneider Electric SE

Comités du Conseil d'administration



Taux de participation :

Réunions du Conseil d'administration	Réunions de comité
71,5 %	100 %

71,5 % 100 %

Expérience et expertise

Fleur Pellerin est fondatrice et actuellement Directrice générale de Korelya Capital. Au début des années 2000, elle devient magistrate puis conseillère référendaire auprès de la Cour des Comptes. En parallèle, elle travaille pour les Nations Unies en qualité d'auditeur externe. En 2007, elle adhère au « Club XXIème Siècle », une association dédiée à la diversité et à l'égalité des chances dont elle devient présidente entre 2010 et 2012, année où elle est nommée ministre déléguée chargée des PME, de l'Innovation et de l'Économie numérique en 2012. Elle lance l'initiative « French Tech », un programme pour le développement des *start-up* françaises. En avril 2014, elle est nommée Secrétaire d'État chargée du Commerce extérieur, de la Promotion du tourisme et des Français de l'étranger, avant d'accéder aux fonctions de ministre de la Culture et de la Communication en août 2014. En marge de sa carrière politique, elle est maître de conférences à l'ENA et devient administratrice de la chaîne Public Sénat de 2011 à 2012. En 2016, elle quitte la carrière politique et fonde Korelya Capital, un fonds de capital-risque gérant 330 millions d'euros dont l'objectif est de promouvoir et d'accompagner les investissements dans les *start-up* technologiques en France et en Europe. Fleur Pellerin est diplômée de l'École Supérieure des Sciences Économiques et Commerciales (ESSEC), de l'Institut d'Études Politiques (IEP-Sciences-Po) de Paris et de l'École Nationale d'Administration (ENA).

Durée du mandat

Première nomination : 2018/Fin de mandat : 2022

Mandats actuels externes

Autres mandats dans des sociétés cotées :

Administratrice de **I2PO** (France) ; Membre du Conseil de surveillance de **KLM Royal Dutch Airlines** (Pays-Bas).

Autres mandats :

Administratrice et PDG de Korelya Consulting, Korelya Capital, Korelya Fondateurs (France) ; administratrice de sociétés en portefeuille de Korelya (Devialet, Ledger, Synapse) ; administratrice de Stanhope Capital LLP (Royaume-Uni) ; membre du Comité d'orientation stratégique de Talan (France) ; membre du Conseil d'administration ou du Comité de surveillance des associations suivantes : Canneseries, Eurockéennes et France Digitale (France).

Mandats précédents

Mandats exercés au cours des cinq dernières années :

Administratrice de **Reworld Media** (France), de Naver France (France) et de Snips (France).

Compétences



* Administratrice indépendante au sens du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF.

Remarque : les noms en caractères **gras** désignent des sociétés dont les titres sont cotés sur un marché réglementé.

Compétences



Direction d'une entreprise cotée



Finance d'entreprise



Marchés internationaux



Connaissance du secteur



Développement durable



Droit, gouvernance, éthique et conformité



Numérique et technologie



Comptabilité, audit et risques



Point de vue du salarié et connaissance du Groupe

Chapitre 4 – Rapport sur le gouvernement d'entreprise

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

 Anders Runevad* Administrateur Âge : 62 ans Nationalité : suédoise Adresse professionnelle : Schneider Electric 35, rue Joseph Monier, 92500 Rueil-Malmaison 1 000 actions Schneider Electric SE Comités du Conseil d'administration Taux de participation : Réunions du Conseil d'administration : 100 % Réunions de comité : 82,5 %	Expérience et expertise Anders Runevad, actuellement administrateur de la Société, est l'ancien PDG de Vestas Wind Systems A/S. Sa carrière débute en 1984 chez Ericsson, où il est ingénieur concepteur avant d'occuper différents postes de direction en Suède, à Singapour, au Brésil, au Royaume-Uni et aux États-Unis. En 1998, il est désigné Président d'Ericsson Singapour. De 2000 à 2004, il exerce les fonctions de Vice-Président Ventes & Marketing d'Ericsson Mobile Communications AB. En 2004, il est désigné Président d'Ericsson Brésil. De 2007 à 2010, il occupe les fonctions de Vice-Président exécutif et membre du Conseil d'administration de Sony Ericsson Mobile Communications AB. Il devient ensuite Président Europe de l'Ouest et Centrale chez Telefonaktiebolaget LM Ericsson (société cotée) en 2010. Il quitte le Groupe Ericsson et rejoint Vestas Wind Systems A/S en 2013 en qualité de Président-Directeur général, fonction qu'il a quittée en 2019. Anders Runevad est diplômé en ingénierie électrique de l'université de Lund (Suède) où il étudia également le commerce et l'économie. Durée du mandat Première nomination : 2018/Fin de mandat : 2022 Mandats actuels externes Autres mandats dans des sociétés cotées : Vice-Président du Conseil d'administration de Vestas Wind Systems A/S (Danemark) ; Président du Conseil d'administration de Peab AB (Suède). Autres mandats : Administrateur de Copenhagen Infrastructure Partners (CIP) (Danemark) ; Président du Conseil d'administration de PGA National Sweden (Suède). Mandats précédents Mandats exercés au cours des cinq dernières années : Administrateur de Nilfisk Holding A/S (Danemark) ; Président-Directeur général de Vestas Wind Systems A/S (Danemark) ; membre du Conseil général de la Confédération de l'Industrie danoise ; membre du Comité de politique industrielle de la Confédération de l'Industrie danoise ; administrateur de NKT A/S (Danemark) (2018). Compétences ☆ € 🌐 🏢 🌱
 Gregory Spierkel* Administrateur Âge : 65 ans Nationalité : canadienne Adresse professionnelle : Schneider Electric 35, rue Joseph Monier, 92500 Rueil-Malmaison 1 000 actions Schneider Electric SE Comités du Conseil d'administration Taux de participation : Réunions du Conseil d'administration : 100 % Réunions de comité : 100 %	Expérience et expertise Gregory Spierkel, aujourd'hui administrateur de la Société, est l'ancien Directeur général d'Ingram Micro Inc. Il a démarré sa carrière chez Bell Canada où il a travaillé aux ventes et au développement de produits, avant de poursuivre chez Nortel Inc. au service des études de marché. Pendant quatre ans, il a officié en qualité de Directeur général de Mitel Telecom, en charge de l'Europe et de l'Asie. Il a ensuite passé cinq ans chez Mitel Corp. en tant que Président pour la région Amérique du Nord et Président des ventes et du marketing au niveau mondial. En août 1997, il rejoint Ingram Micro en qualité de Vice-Président senior Asie-Pacifique. En juin 1999, il est nommé Directeur général et Président d'Ingram Micro Europe. En 2004, il est promu Président du groupe Ingram Micro Inc. avant de prendre les fonctions de Directeur général d'Ingram Micro Inc. de 2005 à 2012. Gregory Spierkel est titulaire d'une licence en commerce de l'université de Carleton à Ottawa et d'une maîtrise en administration des entreprises de l'université de Georgetown. Il a également assisté au programme de fabrication avancée à l'INSEAD. Durée du mandat Première nomination : 2015/Fin de mandat : 2023 Mandats actuels externes Autres mandats dans des sociétés cotées : Administrateur de MGM Resorts International (États-Unis) ; administrateur de PACCAR Inc. (États-Unis). Autres mandats : Membre du Comité consultatif de McLaren Advisory Group (McLaren Technology Group) (Royaume-Uni). Mandats précédents Mandats exercés au cours des cinq dernières années : Aucun. Compétences ☆ € 🌐 🏢

* Administrateur indépendant au sens du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF.
Remarque : les noms en caractères **gras** désignent des sociétés dont les titres sont cotés sur un marché réglementé.

Comités du Conseil d'administration

 Comité Gouvernance & Rémunérations	 Comité d'Audit & des Risques	 Comité Investissement	 Comité Digital	 Comité Ressources humaines & RSE	 Présidence du Comité



Lip-Bu Tan*

Président de Cadence Design Systems, Inc.

Âge : 62 ans

Nationalité : américaine

Adresse professionnelle : One California Street, Suite 1750, San Francisco, CA 94111, États-Unis
1 000 actions Schneider Electric SE

Comités du Conseil d'administration



Taux de participation :

Réunions du Conseil d'administration : 100 %
Réunions de comité : 100 %

100 % 100 %

Expérience et expertise

Lip-Bu Tan, actuellement Président exécutif de Cadence Design Systems, Inc., a occupé des postes de direction chez EDS Nuclear et ECHO Energy avant de devenir Vice-Président de Chappell & Co. Il occupe également les fonctions de Président de Walden International, société de capital-risque qu'il a fondée en 1987. Après avoir rejoint le Conseil d'administration de Cadence Design Systems, Inc. en 2004, il en est nommé Directeur général en 2009. Il quitte ce poste en décembre 2021 pour prendre ses fonctions actuelles de Président exécutif de la société. Diplômé en ingénierie nucléaire de l'Institut de Technologie du Massachusetts, Lip-Bu Tan est également titulaire d'un MBA de l'université de San Francisco et d'un *Bachelor of Science* de l'université de Nanyang de Singapour.

Durée du mandat

Première nomination : 2019/Fin de mandat : 2023

Mandats actuels externes

Autres mandats dans des sociétés cotées :

Président de **Cadence Design Systems, Inc.** (États-Unis); Président du Conseil d'administration de **Credo Technology Group Holding Ltd.** (Cayman Islands); administrateur de **Softbank Group Corp.** (Japon).

Autres mandats :

Administrateur d'Advanced Micro-Fabrication Equipment Inc (Shanghai), CNEX Labs, Inc. (États-Unis), Fungible, Inc. (États-Unis), Innovium, Inc. (États-Unis), Komprise (États-Unis), RF Pixels, Inc. (États-Unis), LightBits Labs (Israël), Movandi Corporation (États-Unis), NuVia, Inc. (États-Unis), Oryx Vision (Israël), Proximo, Inc. (États-Unis), Proteantecs (Israël), Rosetal System Information Ltd. (Israël), Vayyar Imaging (Israël), HiDeep, Inc. (Corée du Sud), Silicon Mitus, Inc. (Corée du Sud), SambaNova Systems, Inc. (États-Unis), The Electronic System Design Alliance (ESD Alliance) ; membre du Conseil de direction et du Conseil du Doyen de l'école d'ingénieurs de l'université Carnegie Mellon (CMU) ; membre du Comité consultatif international de METI Japan, membre du Conseil de Global Semiconductor Alliance (GSA) ; Membre du Business Council et du Comité 100.

Mandats précédents

Mandats exercés au cours des cinq dernières années :

Directeur général de **Cadence Design Systems** (États-Unis) ; administrateur de **Hewlett Packard Enterprise** (États-Unis), Habana Labs Ltd. (Israël), Tagore Technology, Inc. (États-Unis), WekaIO, LTD (Israël), **Aquantia Corporation** (États-Unis), Semiconductor Manufacturing International Corporation (Chine), SINA Corporation (Chine), Quantenna Communications, Inc. (États-Unis) et Ambarella Inc. (États-Unis).

Compétences



Bruno Turchet

Vice-Président Industrialisation de la division *Home & Distribution Europe*

Âge : 48 ans

Nationalité : française

Adresse professionnelle : 31, rue Pierre Mendès France, 38320 Eybens, France
732⁹ actions Schneider Electric SE

Comités du Conseil d'administration



Taux de participation :

Réunions du Conseil d'administration : 100 %
Réunions de comité : 100 %

100 % 100 %

Expérience et expertise

Bruno Turchet, actuellement administrateur représentant les salariés, a débuté sa carrière en 1999 en tant qu'ingénieur électromécanique chez Assystem Technologies (une société française de conseil et d'ingénierie) avant d'être nommé Responsable grands comptes pour le marché industriel (2001-2005). Il rejoint Schneider Electric en 2005 et y occupe différents postes. Il est tout d'abord Responsable technique projet pour les équipements basse tension en France pendant deux ans, avant d'être expatrié chez Schneider Electric Chine en tant que responsable R&D des équipements basse et moyenne tension pendant trois ans. De retour en France en 2011, il dirige le service Productivité de l'une des principales divisions du Groupe et y déploie le programme de développement durable. De 2016 à 2021, il est Directeur Industrialisation des nouveaux produits de la ligne d'activité Distribution finale. Depuis juillet 2021, Bruno Turchet est Vice-Président Industrialisation de la division *Home & Distribution Europe*. En juillet 2021, il est désigné administrateur représentant les salariés de Schneider Electric SE. Bruno Turchet est titulaire d'un master scientifique en ingénierie et qualité de l'université de Besançon (France). Il a également participé au programme Conseils haute performance de l'IMD Business School de Lausanne (Suisse) en octobre 2021.

Durée du mandat

Première nomination : 2021/Fin de mandat : 2025

Mandats actuels externes

Autres mandats dans des sociétés cotées :

Aucun.

Autres mandats :

Aucun.

Mandats précédents

Mandats exercés au cours des cinq dernières années :

Aucun.

Compétences



* Administrateur indépendant au sens du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF.

(1) En direct ou par le biais du FCPE.

Remarque : les noms en caractères **gras** désignent des sociétés dont les titres sont cotés sur un marché réglementé.

Compétences



Direction d'une entreprise cotée



Finance d'entreprise



Marchés internationaux



Connaissance du secteur



Développement durable



Droit, gouvernance, éthique et conformité



Numérique et technologie



Comptabilité, audit et risques



Point de vue du salarié et connaissance du Groupe

Chapitre 4 – Rapport sur le gouvernement d'entreprise

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise



Nive Bhagat

Directrice générale *Cloud Infrastructure Services* de Capgemini

Âge : 50 ans

Nationalité : britannique

Adresse professionnelle : Capgemini, 40 Holborn Viaduct, Londres, EC1N, Royaume-Uni

0 action **Schneider Electric SE**

Expérience et expertise

Nivedita Krishnamurthy Bhagat, également connue sous le nom de Nive Bhagat, est actuellement Directrice générale *Monde Cloud & Infrastructure Services* chez Capgemini et membre de son Comité exécutif. Nive Bhagat a commencé sa carrière par un stage chez PricewaterhouseCoopers avant de rejoindre l'équipe *Corporate Finance* de KPMG. Elle a ensuite rejoint Infosys Technologies où elle a occupé plusieurs postes de direction, notamment celui de Directrice *Entreprise Solutions* pour la région EMEA et de Directrice du *Proximity Development Center* à Londres. En 2010, Nive a rejoint Capgemini où elle a occupé différents postes de direction, notamment celui de Directrice de l'exploitation de l'activité *Business Application* au Royaume-Uni et de Responsable Europe des *Cloud Infrastructure Services*, avant de prendre son poste actuel de Directrice générale des activités *Cloud, Cyber et Infrastructure* de Capgemini. Nive est diplômée en économie et titulaire d'un diplôme d'expert-comptable de l'Institute of Chartered Accountants of India.

Durée du mandat

Cooptation en qualité de censeur : février 2022
Candidate à une nomination en tant qu'administratrice : mai 2022

Mandats actuels externes

Censeur de **Schneider Electric SE**.

Autres mandats dans des sociétés cotées :

Aucun.

Autres mandats :

Administratrice de Capgemini UK plc. (Royaume-Uni),
CGS Holdings Ltd. (Royaume-Uni),
Capgemini Outsourcing Services GmbH (Allemagne).

Mandats précédents

Mandats exercés au cours des cinq dernières années :

Administratrice non exécutive de **Mitie Plc.** (Royaume-Uni) (2017 – 2022) ; membre des Comités d'audit et de nomination de **Mitie Plc.** (Royaume-Uni).

Compétences



Remarque : les noms en caractères **gras** désignent des sociétés dont les titres sont cotés sur un marché réglementé.

Comités du Conseil d'administration



Comité
Gouvernance &
Rémunérations



Comité d'Audit &
des Risques



Comité
Investissement



Comité
Digital



Comité
Ressources
humaines & RSE



Présidence du
Comité

Compétences



Direction d'une entreprise
cotée



Finance d'entreprise



Marchés internationaux



Connaissance du secteur



Développement
durable



Droit, gouvernance, éthique
et conformité



Numérique et technologie



Comptabilité, audit
et risques



Point de vue du salarié et
connaissance du Groupe

4.1.1.3 Compétences et diversité

Politique de diversité appliquée aux membres du Conseil d'administration et à la direction de la Société

Le Conseil d'administration attache une importance particulière à sa composition et à celle de ses Comités. Il s'appuie notamment sur les travaux du Comité Gouvernance & Rémunérations qui examine régulièrement et propose aussi souvent que les circonstances l'exigent, les évolutions souhaitables de la composition du Conseil d'administration et de ses Comités en fonction de la stratégie du Groupe.

Ainsi, en application des dispositions de son règlement intérieur, le Conseil d'administration veille, dans les propositions qu'il fait et les décisions qu'il prend, à :

- refléter l'internationalisation des activités du Groupe et de son actionnariat grâce à la présence en son sein d'un nombre significatif de membres de nationalité étrangère ;
- préserver l'indépendance du Conseil au travers de la compétence, de la disponibilité et du courage de ses membres ;
- garantir une prise de parole libre et sans contrainte ;
- poursuivre son objectif de diversification de la composition du Conseil conformément au principe légal de recherche d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du Conseil ;
- s'associer les compétences nécessaires au développement et à la mise en œuvre de la stratégie du Groupe tout en tenant compte des objectifs de diversité au regard de critères tels que l'âge, les qualifications et expériences professionnelles ;
- maintenir la représentation des actionnaires salariés et des salariés du Groupe conformément aux dispositions des articles 11.3 et 11.4 des statuts ; et
- préserver la continuité du Conseil en procédant à intervalle régulier au renouvellement d'une partie de ses membres, au besoin en anticipant des fins de mandat.

Le *ratio* de diversité hommes-femmes au Conseil d'administration, si la nomination de Mme Nive Bhagat devait être confirmée lors de l'Assemblée générale 2022, atteindra 45 % (à l'exclusion des administrateurs représentant les salariés et de l'administratrice représentant les actionnaires salariés).

Schneider Electric s'engage avec détermination en faveur de la diversité d'une manière générale, et de la diversité hommes-femmes en particulier. Schneider Electric s'attache à prendre des mesures effectives pour promouvoir l'équilibre en matière de représentation des hommes et des femmes aux postes de direction : la part des femmes dans le Comité exécutif s'est accrue de 38 % en 2020 à 44 % en 2021. S'agissant du Top 1 000, la représentation des femmes s'établit à 26 % (soit 2 % de plus qu'en 2020).

Lors de ses séances du 15 décembre 2021 et du 16 février 2022, le Conseil d'administration a examiné les ambitions de la direction générale en matière de mixité hommes-femmes au sein des instances dirigeantes et relevé que les objectifs fixés étaient les suivants :

- au moins 40 % de femmes au Comité exécutif ;
- au moins 30 % de femmes dans l'équipe de direction (Vice-Présidence et au-delà, soit environ 1 000 personnes).

Afin d'atteindre ces objectifs et d'améliorer encore la diversité hommes-femmes par la suite, le Groupe veille à attirer des talents féminins en leur offrant un programme de formation au *leadership* et de mentorat dédié, une politique d'égalité salariale et une politique de congé familial adaptée.

Compétences au sein du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration a examiné les compétences à inclure dans sa matrice de compétences afin de répondre aux besoins stratégiques de la Société et aux pratiques du secteur. En étudiant sa composition et son expertise, il peut identifier les compétences à renforcer à l'avenir ou celles qui ont besoin d'être davantage mises en avant.

Par rapport à ces compétences, le Conseil d'administration paraît solide et équilibré et bien placé à l'échelle mondiale. Il est composé de personnes issues de milieux culturels et professionnels divers et complémentaires, conformément à l'histoire et aux valeurs du Groupe. Cela lui permet d'accomplir ses tâches de manière collective et constructive.

Le tableau ci-dessous présente l'expérience et l'expertise apportées au Conseil par chaque administrateur à la date du présent Document d'Enregistrement Universel.

	Jean-Pascal Tricoire	Fred Kindle	Léo Apotheker	Cécile Cabanis	Rita Felix	Willy Kissling	Linda Knoll	Jill Lee	Xiaoyun Ma	Anna Ohlsson-Leijon	Fleur Pellerin	Anders Runevad	Gregory Spierkel	Lip-Bun Tan	Bruno Turchet	Total
Direction d'une entreprise cotée	●	●	●	●		●	●	●		●		●	●	●		11
Finance d'entreprise	●	●	●	●		●		●	●	●	●	●	●	●		12
Comptabilité, audit et risques				●				●	●	●	●					5
Marchés internationaux	●	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●	●		13
Connaissance du secteur	●	●				●		●	●			●		●	●	8
Point de vue salarié et connaissance du Groupe	●				●				●						●	4
Numérique et Technologie			●								●		●	●		4
Droit, gouvernance, éthique et conformité		●	●							●	●					4
Développement durable	●			●			●					●				4

Chapitre 4 – Rapport sur le gouvernement d'entreprise

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

	Compétences	Définition
Compétences de base	Direction d'une entreprise cotée	Administrateurs ayant de l'expérience de postes de direction au sein de sociétés cotées. Il peut s'agir de postes de Directeur général (6 des 14 membres du Conseil d'administration, à l'exception du Président-Directeur général, sont d'anciens Directeurs généraux de sociétés cotées : F. Kindle, L. Apotheker, W. Kissling, A. Runevad, G. Spierkel et Lip-Bu Tan), de hauts dirigeants (comme Directeur financier ou Directeur des opérations) ou d'autres postes de direction (direction régionale ou de division).
	Finance d'entreprise	Administrateurs ayant acquis de l'expérience dans les secteurs de la banque, de l'investissement, des restructurations ou des fusions-acquisitions. Il s'agit aussi de hauts dirigeants avec des responsabilités en matière de gestion financière (Directeur général, Directeur financier).
	Comptabilité, audit et risques	Administrateurs ayant occupé des fonctions d'audit ou de finance interne (par ex. responsabilités en matière de <i>reporting</i> financier). Également ceux ayant acquis une expertise en gestion des risques, soit par leur formation et leur expérience, soit parce qu'ils étaient chargés de la gestion des risques d'entreprise (remarque : les fonctions non exécutives ne sont pas prises en considération).
	Marchés internationaux	Administrateurs ayant passé une grande partie de leur carrière sur les marchés étrangers ou qui ont été directement responsables de ceux-ci. L'expertise au sein du Conseil d'administration de Schneider est bien équilibrée entre les marchés américain, asiatique et européen : • Marché européen : J.-P. Tricoire, F. Kindle, L. Apotheker, C. Cabanis, W. Kissling, J. Lee, A. Runevad, A. Ohlsson-Leijon, G. Spierkel ; • Marché américain : L. Apotheker, L. Knoll, G. Spierkel, LB. Tan ; et • Marché asiatique : J.-P. Tricoire, J. Lee, X. Ma, F. Pellerin, A. Runevad.
	Connaissance du secteur	Administrateurs qui ont acquis de l'expérience dans les secteurs de l'énergie.
	Point de vue salarié et connaissance du Groupe	Administrateurs qui sont également employés du Groupe et en ont acquis une connaissance approfondie en interne.
	Numérique et Technologie	Administrateurs ayant acquis une expérience technique ou managériale directe dans les technologies de l'information, la numérisation, les données et les technologies innovantes dans des secteurs pertinents.
	Droit, gouvernance, éthique et conformité	Administrateurs hautement qualifiés dans les domaines juridiques pertinents, ayant de l'expérience dans un cadre juridique d'entreprise, ou ayant été exposés directement et professionnellement aux autorités réglementaires ou aux organismes publics concernés. Il s'agit également de ceux qui ont fait leurs preuves en matière de pratiques professionnelles éthiques et gouvernance.
	Développement durable	Administrateurs qui ont apporté une contribution significative au développement durable dans le cadre de leurs activités ou qui sont réputés pour leur promotion d'activités durables dans l'économie en général. Cette compétence inclut des expériences telles que l'expérience technique dans les technologies vertes innovantes.

4.1.1.4 Indépendance et conflits d'intérêts

Administrateurs indépendants

Chaque année, conformément au Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration, sur rapport du Comité Gouvernance & Rémunérations, consacre l'un des points de son ordre du jour à la qualification de ses membres au regard des critères d'indépendance énoncés à l'article 9.5 dudit Code présentés dans le tableau ci-dessous.

Critère 1 : Salarié ou Mandataire social au cours des cinq années précédentes

Ne pas être ou ne pas avoir été au cours des cinq années précédentes :

- salarié ou dirigeant mandataire social exécutif de la Société ;
- salarié, dirigeant mandataire social exécutif ou administrateur d'une société que la Société consolide ;
- salarié, dirigeant mandataire social exécutif ou administrateur de la société mère de la Société ou d'une société consolidée par cette société mère.

Critère 2 : Mandats croisés

Ne pas être dirigeant mandataire social exécutif d'une société dans laquelle la Société détient directement ou indirectement un mandat d'administrateur ou dans laquelle un salarié désigné en tant que tel ou un dirigeant mandataire exécutif social de la Société (actuel ou l'ayant été depuis moins de cinq ans) détient un mandat d'administrateur.

Critère 3 : Relations d'affaires significatives

Ne pas être client, fournisseur, banquier d'affaires, banquier de financement, conseil :

- significatif de la Société ou de son groupe ;
- ou pour lequel la Société ou son groupe représente une part significative de l'activité.

L'appréciation du caractère significatif ou non de la relation entretenue avec la Société ou son groupe est débattue par le Conseil et les critères quantitatifs et qualitatifs ayant conduit à cette appréciation (continuité, dépendance économique, exclusivité, etc.) explicités dans le rapport annuel.

Critère 4 : Lien familial

Ne pas avoir de lien familial proche avec un mandataire social.

Critère 5 : Commissaire aux comptes

Ne pas avoir été commissaire aux comptes de la Société au cours des cinq années précédentes.

Critère 6 : Durée de mandat supérieure à douze ans

Ne pas être administrateur de la Société depuis plus de douze ans. La perte de la qualité d'administrateur indépendant intervient à la date anniversaire des douze ans.

Critère 7 : Statut du dirigeant mandataire social non exécutif

Un dirigeant mandataire social non exécutif ne peut être considéré comme indépendant s'il perçoit une rémunération variable en numéraire ou des titres ou toute rémunération liée à la performance de la Société ou du Groupe.

Critère 8 : Statut de l'actionnaire important

Des administrateurs représentant des actionnaires importants de la Société ou sa société mère peuvent être considérés comme indépendants dès lors que ces actionnaires ne participent pas au contrôle de la Société. Toutefois, au-delà d'un seuil de 10 % en capital ou en droits de vote, le Conseil, sur rapport du Comité Gouvernance & Rémunérations, s'interroge systématiquement sur la qualification d'indépendant en tenant compte de la composition du capital de la Société et de l'existence d'un conflit d'intérêts potentiel.

Sur recommandation du Comité Gouvernance & Rémunérations, le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 16 février 2022, a examiné l'indépendance de chaque membre du Conseil au regard des critères rappelés ci-dessus.

- En ce qui concerne plus spécifiquement l'indépendance au regard de relations d'affaires, le Conseil d'administration a relevé que, en raison :
 - (i) de l'absence de relations d'affaires entre les administrateurs et Schneider Electric ;
 - (ii) de la nature des activités de Schneider Electric et de celles des sociétés dans lesquelles les membres du Conseil d'administration sont employés ou exercent des fonctions d'administrateur ;
 - (iii) des montants tant unitaires que globaux des opérations réalisées ou susceptibles d'être réalisées par Schneider Electric et ces sociétés qui sont conclues à prix de marché et ne sont en aucune mesure susceptibles d'être évoquées au Conseil d'administration ;
 les relations d'affaires existantes entre Schneider Electric et les sociétés dans lesquelles les membres du Conseil d'administration sont employés ou exercent un mandat ne sont pas de nature à porter atteinte à l'indépendance de ces derniers ; en effet, lorsque de telles opérations existent, elles sont conclues à prix de marché et leurs montants, inférieurs à 0,1 % du chiffre d'affaires consolidé de chaque groupe, sont absolument non significatifs pour chaque partie, notamment au regard des tailles respectives des groupes concernés.

Sur les 15 administrateurs, neuf sont indépendants au sens du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF : Mme Cécile Cabanis, M. Fred Kindle, Mme Linda Knoll, Mme Jill Lee, Mme Anna Ohlsson-Leijon, Mme Fleur Pellerin, M. Anders Runevad, M. Gregory Spierkel et M. Lip-Bu Tan.

- M. Jean-Pascal Tricoire, en sa qualité de Directeur général, Mme Xiaoyun Ma, en qualité de représentante des actionnaires salariés, Mme Rita Felix et M. Bruno Turchet, en qualité de représentants des salariés, M. Léo Apotheker et M. Willy Kissling, qui siègent au Conseil depuis plus de 12 ans, ne sont pas considérés comme des administrateurs indépendants en vertu du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF.
- Le Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF préconise qu'il y ait, dans les sociétés non contrôlées, au moins 50 % d'administrateurs indépendants au Conseil d'administration. Les administrateurs représentant les actionnaires salariés et les administrateurs représentant les salariés n'entrent pas dans le calcul de ce pourcentage. La proportion d'administrateurs indépendants de la Société, à l'exclusion de Mme Xiaoyun Ma, qui représente les actionnaires salariés, et de Mme Rita Felix et M. Bruno Turchet, qui représentent les salariés, est donc de 75 %. Cette proportion devrait atteindre 82 % si l'Assemblée générale des actionnaires vote le renouvellement des mandats de Mme Linda Knoll et de M. Anders Runevad et la nomination de Mme Nive Bhagat (cf. respectivement les 11^{ème}, 12^{ème} et 13^{ème} résolutions).

Chapitre 4 – Rapport sur le gouvernement d'entreprise

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Le tableau ci-après présente la situation de chaque administrateur au regard des critères d'indépendance énoncés à l'article 9.5 du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF.

Critère ⁽¹⁾	Jean-Pascal Tricoire ⁽²⁾	Léo Apotheker	Cécile Cabanis	Rita Felix ⁽³⁾	Fred Kindle	Willy Kissling	Linda Knoll	Jill Lee	Xiaoyun Ma ⁽⁴⁾	Anna Ohlsson-Leijon	Fleur Pellerin	Anders Runevad	Gregory Spierkel	Lip-Bu Tan	Bruno Turchet ⁽⁵⁾
Critère 1 : Salarié ou mandataire social au cours des cinq années précédentes	×	✓	✓	×	✓	✓	✓	✓	×	✓	✓	✓	✓	✓	×
Critère 2 : Mandats croisés	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Critère 3 : Relations d'affaires significatives	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Critère 4 : Lien familial	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Critère 5 : Commissaire aux comptes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Critère 6 : Durée de mandat supérieure à douze ans	✓	×	✓	✓	✓	×	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Critère 7 : Dirigeant mandataire social non exécutif	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Critère 8 : Actionnaire important	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Conclusion	×	×	✓	×	✓	×	✓	✓	×	✓	✓	✓	✓	✓	×

(1) Dans ce tableau, ✓ représente un critère d'indépendance satisfait et × représente un critère d'indépendance non satisfait.

(2) M. Jean-Pascal Tricoire est Président-Directeur général de Schneider Electric SE, Président du Conseil d'administration de Schneider Electric Industries SAS, administrateur de Delixi Electric Ltd, Président du Conseil d'administration de Schneider Electric Holdings Inc., administrateur de Schneider Electric USA Inc. et Président du Conseil d'administration de Schneider Electric Asia Pacific Ltd.

(3) Mme Rita Felix est liée à Schneider Electric Portugal Lda par un contrat de travail.

(4) Mme Xiaoyun Ma est liée à Schneider Electric (China) Co., Ltd. par un contrat de travail.

(5) M. Bruno Turchet est lié à Schneider Electric Industries SAS par un contrat de travail.

Déclarations sur la situation des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance

Contrats de services

Il n'existe pas de contrat de services liant les administrateurs à la Société ou l'une de ses filiales et prévoyant l'octroi d'avantages aux termes d'un tel contrat.

Absence de condamnation ou d'incrimination

À la connaissance de la Société, ni aucun des administrateurs, ni le Président-Directeur général, au cours de ces cinq dernières années :

- n'a fait l'objet d'une condamnation pour fraude, ni d'une incrimination et/ou sanction publique officielle prononcée par des autorités réglementaires ;
- n'a été empêché par un tribunal d'agir en qualité de membre d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance d'un émetteur ou d'intervenir dans la gestion ou la conduite des affaires d'un émetteur ;
- n'a été associé, en qualité de mandataire social ou de dirigeant, à une faillite, une mise sous séquestre ou une liquidation.

Lien familial

À la connaissance de la Société, il n'existe aucun lien familial entre les administrateurs et/ou le Président-Directeur général de la Société.

Conflits d'intérêts

À la connaissance de la Société, aucun arrangement ou accord n'a été conclu avec les principaux actionnaires, clients, fournisseurs ou autres en vertu duquel un administrateur ou le Président-Directeur général aurait été sélectionné en tant que membre d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance ou en tant que membre de la direction générale de la Société.

À la connaissance de la Société, aucun conflit d'intérêts n'est identifié entre les devoirs de chacun des administrateurs et du Président-Directeur général, à l'égard de la Société en leur qualité de membre de ces organes et leurs intérêts privés et/ou autres devoirs.

À la connaissance de la Société, il n'existe aucune restriction acceptée par les administrateurs et le Président-Directeur général concernant la cession de leur participation dans le capital de la Société hormis, en ce qui concerne le Président-Directeur général, celles résultant de sa qualité de bénéficiaire de plans d'actions de performance (cf. section 4.2.5 du chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel) et, pour les administrateurs, l'obligation de détenir un minimum de 1 000 actions.

4.1.1.5 Participations des administrateurs dans le capital de la Société

Participations des administrateurs dans le capital de la Société

L'article 11 des statuts de la Société énonce que chacun des administrateurs est tenu de détenir au moins 250 actions Schneider Electric pendant la durée de son mandat. En outre, conformément à l'article 6 du règlement intérieur du Conseil, chaque membre du Conseil détient 1 000 actions Schneider Electric.

Le Conseil d'administration a fixé un objectif de détention d'un nombre d'actions représentant en valeur cinq années de rémunération fixe annuelle pour le Président-Directeur général. Pour le calcul du nombre d'actions détenues sont pris en compte les actions Schneider Electric SE et l'équivalent en actions des parts de fonds commun de placement d'entreprise investies en actions Schneider Electric détenues par l'intéressé. Il doit conserver au moins 50 % des actions de performance qui lui sont attribuées jusqu'à hauteur de ce nombre d'actions.

M. Jean-Pascal Tricoire, qui détient 793 239 actions de Schneider Electric, remplit largement cet objectif de participation.

À la connaissance de la Société, les participations des administrateurs dans le capital social de la Société au 31 décembre 2021 sont les suivantes :

Membre du Conseil d'administration	Actions Schneider Electric
Jean-Pascal Tricoire	793 239
Fred Kindle	40 000
Léo Apotheker	3 093
Cécile Cabanis	1 000
Rita Felix	0
Willy Kissling	1 600
Linda Knoll	1 000
Jill Lee	1 000
Xiaoyun Ma	29 531
Anna Ohlsson-Leijon	1 000
Fleur Pellerin	1 000
Anders Runevad	1 000
Gregory Spierkel	1 000
Lip-Bu Tan	1 000
Bruno Turchet	732
TOTAL	876 195

Au 31 décembre 2021, les membres du Conseil d'administration détenaient directement 0,15 % du capital de la Société.

Le tableau ci-dessous présente les opérations sur les titres Schneider Electric réalisées au cours de l'exercice 2021 et notifiées à l'Autorité des marchés financiers (AMF) conformément à l'article 19 du règlement n° 594/2014 du 16 avril 2014 relatif aux abus de marché et à l'article L. 621-18-2 du Code monétaire et financier :

Prénom et nom	Date de l'opération	Nature de l'opération	Description de l'instrument financier	Nombre de titres/instruments	Prix unitaire (en euros)	Montant de l'opération (en euros)
Jean-Pascal Tricoire	26/03/2021	Acquisition	LTIP – Plans 30 & 31	58 909	–	–
Xiaoyun Ma	26/03/2021	Acquisition	LTIP – Plan 31	6 418	–	–
Jean-Pascal Tricoire	17/06/2021	Nantissement	Actions ordinaires	19 550	–	–
Bruno Turchet	06/07/2021	Souscription	Actions de Schneider Electric FCPE	68,38	110,19	7 534,79
Jean-Pascal Tricoire	06/07/2021	Souscription	Actions de Schneider Electric FCPE	3 721,49	110,19	410 070,98
Jean-Pascal Tricoire	06/07/2021	Souscription	Actions de Schneider Electric FCPE	1 369,51	110,19	150 906,31
Anna Ohlsson-Leijon	13/08/2021	Acquisition	Actions ordinaires	1 000	152,62	152 620,00

Pour des informations concernant les Actions de performance attribuées aux administrateurs exécutifs, cf. section 4.2.5 du chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel.

4.1.1.6 Renouvellements et nomination lors de la prochaine Assemblée générale annuelle des actionnaires

Membres du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration est composé de trois membres au moins et de 18 membres au plus, personnes physiques élues par l'assemblée générale. Toutefois, en cas de décès ou de démission d'un de ses membres, le Conseil peut coopter un nouveau membre. Cette nomination est alors soumise à la ratification de la prochaine assemblée générale.

La durée des fonctions des administrateurs est de quatre ans renouvelables. Toutefois, à partir de 70 ans, les administrateurs sont nommés ou renouvelés pour des mandats de deux ans. Le nombre d'administrateurs ayant atteint ou dépassé l'âge de 70 ans ne peut être supérieur au tiers du nombre d'administrateurs.

Mme Xiaoyun Ma représente les actionnaires salariés conformément aux dispositions des articles L. 225-23 et L. 22-10-5 du Code de commerce. Elle a été élue par l'assemblée générale des actionnaires sur proposition du Conseil de surveillance des FCPE.

Mme Rita Felix et M. Bruno Turchet représentent les salariés conformément aux dispositions de l'article L. 225-27-1 du Code de commerce. Ils ont été nommés respectivement par le Comité d'entreprise européen et par l'organisation syndicale la plus représentative en France, conformément à l'article 11.4 des statuts.

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Processus de sélection des administrateurs

Le processus de sélection des administrateurs indépendants est mené par le Vice-Président & Administrateur référent indépendant et Président du Comité Gouvernance & Rémunérations. Lorsqu'un ou plusieurs mandats se libèrent, ou plus généralement lorsque le Conseil d'administration souhaite étendre ou modifier sa composition, le Comité Gouvernance & Rémunérations définit et revoit les critères de sélection des candidats potentiels, en tenant compte de l'équilibre et de la diversité souhaités dans la composition du Conseil d'administration. Il tient compte de la politique de diversité et des objectifs définis par le Conseil d'administration en termes de compétences.

Sur la base de ces critères, le Comité oriente la recherche et la sélection de nouveaux administrateurs, si besoin avec l'aide d'un consultant externe, et effectue les vérifications nécessaires. Les membres du Comité Gouvernance & Rémunérations rencontrent ensuite les candidats et émettent une recommandation au Conseil d'administration.

En préparation de l'Assemblée générale 2022, le Comité Gouvernance & Rémunérations s'est efforcé de renforcer la diversification internationale du Conseil d'administration, d'augmenter le nombre d'administratrices et d'apporter au Conseil une expertise numérique.

Conformément à la réglementation en vigueur, un processus de sélection spécifique est appliqué pour les administrateurs représentant les collaborateurs et les administrateurs représentant les actionnaires salariés.

Plan de succession du dirigeant mandataire social

Les plans de succession au sein de Schneider Electric correspondent à un processus systématique et structuré qui permet d'identifier et de préparer les collaborateurs susceptibles d'occuper des postes clés dans l'entreprise en cas de vacance. Ce processus s'applique à tous les postes clés, y compris celui du Président-Directeur général. Les plans de succession visent à garantir un fonctionnement performant, efficace et continu de l'organisation en assurant la disponibilité de collaborateurs expérimentés et compétents, prêts à assumer ces rôles en cas de besoin. Les plans de succession sont des processus nécessaires pour réduire le risque de postes vacants ou ceux liés à la transmission de compétences, créer un vivier de futurs dirigeants, assurer une parfaite continuité d'activité et améliorer la motivation et l'engagement des collaborateurs.

La mission du Comité Gouvernance & Rémunérations consiste à préparer l'avenir des organes exécutifs de la Société, notamment par la mise en place d'un plan de succession pour les dirigeants. Le plan, examiné lors des réunions du Comité Gouvernance & Rémunérations, aborde divers scénarios :

- une vacance de poste imprévue en raison d'une interdiction, d'une démission ou d'un décès ;
- une vacance de poste prévue en raison d'un départ à la retraite ou de la fin d'un mandat.

Par son travail et ses discussions, le Comité cherche à élaborer un plan de succession qui s'adapte aux situations survenant à court, moyen ou long terme. Le Comité Gouvernance & Rémunérations :

- transmet au Conseil des rapports d'étape, en particulier lors des sessions exécutives ;
- travaille en étroite collaboration avec le Président-Directeur général pour (i) garantir que le plan est conforme aux pratiques de la Société et aux pratiques du secteur, (ii) vérifier que les candidats internes à fort potentiel reçoivent un soutien et une formation appropriés, et (iii) vérifier que les postes clés susceptibles d'être vacants font l'objet d'un suivi adéquat ;
- rencontre les principaux dirigeants.

Le plan de succession a été revu et étudié à la lumière du souhait exprimé l'an dernier par le Conseil, à savoir la séparation des fonctions de Président et de Directeur général pendant le mandat actuel de M. Tricoire.

Propositions à l'Assemblée générale des actionnaires relatives à la composition du Conseil d'administration

M. Willy Kissling, membre du Conseil d'administration depuis 21 ans, et Mme Fleur Pellerin, membre du Conseil d'administration depuis 2018, ont décidé de ne pas solliciter le renouvellement de leur mandat qui expire à l'issue de la présente Assemblée générale. Le Conseil d'administration exprime sa gratitude envers M. Willy Kissling et Mme Fleur Pellerin pour leur implication dans les travaux du Conseil d'administration et leur engagement de longue date.

Dans le cadre du processus de revue régulière de sa composition, le Conseil d'administration a demandé au Comité Gouvernance & Rémunérations de formuler une recommandation sur le renouvellement de Mme Linda Knoll et de M. Anders Runevad, et de rechercher des candidats supplémentaires en accord avec l'ensemble des compétences mises en exergue par la matrice des compétences du Conseil et les défis de la Société.

À cet effet, le Comité a analysé la situation de Mme Linda Knoll et de M. Anders Runevad au regard de leur engagement et de leur disponibilité pour remplir leurs fonctions. Aucun d'eux ne détient un nombre de mandats excessif, leurs taux d'assiduité aux réunions du Conseil et des comités sont élevés tels qu'exposés dans leur biographie (cf. section 4.1.1.2 du chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel). Le Conseil a également évalué leur contribution respective aux travaux du Conseil et des comités auxquels ils appartiennent, et a considéré que la poursuite de leurs fonctions d'administrateur était dans l'intérêt de la Société et cohérent avec les objectifs de composition que le Conseil a identifiés dans le cadre du processus décrit ci-dessus. En tant qu'administratrice, Mme Linda Knoll apporte au Conseil d'administration son expérience dans des fonctions de direction en matière de Ressources humaines dans des groupes internationaux. M. Anders Runevad apporte au Conseil le bénéfice de son expérience en qualité d'ancien Directeur général de Vestas Wind Systems A/S et un solide profil en matière de développement durable.

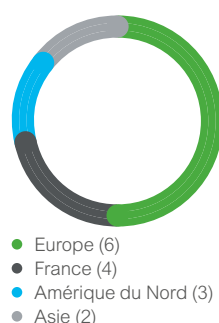
Le Comité Gouvernance & Rémunérations a également identifié les compétences qui seraient nécessaires afin de diversifier et de renforcer la composition du Conseil et a fait appel aux services d'un cabinet de recrutement externe (Heidrick & Struggles) afin de sélectionner les candidats adéquats. Parmi ces candidats, le Comité Gouvernance & Rémunérations a présélectionné les meilleurs profils et les membres du Comité ont interviewé ces candidats. À la suite de ces entretiens, le Comité a recommandé une candidate au Conseil d'administration, Mme Nivedita Krishnamurthy Bhagat, également connue sous le nom de Nive Bhagat, qui a été nommée le 16 février 2022 en qualité de censeur, dans l'intention de proposer sa nomination à l'Assemblée générale. Mme Nive Bhagat, de nationalité britannique, est actuellement Directrice générale *Global Cloud Infrastructure Services* de Capgemini et membre du comité exécutif groupe. Elle apportera au Conseil l'expérience et l'ensemble des compétences complémentaires reposant sur son parcours riche dans le domaine de la finance et des affaires, en particulier dans le domaine du digital dont elle renforcera la compétence au sein du Conseil, et consolidera la diversité femmes/hommes en son sein. Elle renforcera également le profil du Conseil de Schneider par sa parfaite connaissance du marché asiatique. Elle aura la qualité d'administratrice indépendante au regard de l'ensemble des critères énoncés à l'article 9.5 du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF et rejoindra, si elle est nommée administratrice, le Comité Digital.

Si toutes les propositions soumises à l'Assemblée générale annuelle sont approuvées par les actionnaires, le Conseil d'administration comprendra :

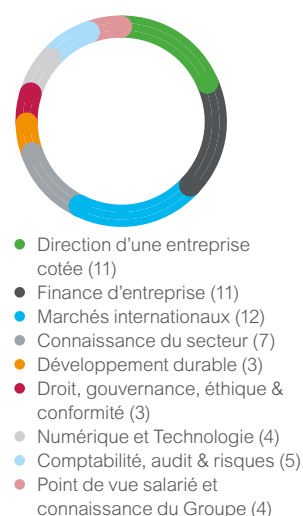


* À l'exclusion de l'administrateur représentant les actionnaires salariés et des administrateurs représentant les salariés.

Nationalité des administrateurs



Expertise des administrateurs



4.

4.1.2 Organisation et fonctionnement du Conseil d'administration

4.1.2.1 Structure de gouvernance

Le Président-Directeur général

La Société est une société européenne avec Conseil d'administration. Les fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur général sont exercées par M. Jean-Pascal Tricoire, qui a été nommé Président-Directeur général le 25 avril 2013 et renouvelé dans ces fonctions le 25 avril 2017 et le 28 avril 2021.

L'exercice par M. Jean-Pascal Tricoire des fonctions de Président du Conseil et de Directeur général semble parfaitement approprié au Conseil d'administration pour les raisons suivantes :

- les conclusions de l'évaluation externe du Conseil réalisée en octobre 2020 et de l'évaluation interne faite en 2021 ont confirmé que (i) chacun des membres du Conseil soutient individuellement la structure de direction actuelle et (ii) le niveau de transparence entre l'équipe de direction et le Conseil d'administration est considéré comme excellent ;
- le profil de Jean-Pascal Tricoire, son excellent bilan au sein de l'entreprise, son *leadership* et son ouverture vis-à-vis des recommandations des membres du Conseil ;
- les mécanismes de gouvernance mis en place pour préserver l'équilibre des pouvoirs entre le Conseil et la direction (nomination d'un administrateur référent indépendant doté de pouvoirs spécifiques, taux élevé d'administrateurs indépendants au sein du conseil (75 %), indépendance des comités essentiellement présidés par des administrateurs indépendants, session exécutive systématiquement proposée à l'issue de chaque réunion du Conseil d'administration) ;
- l'obligation pour le Conseil de délibérer chaque année sur l'unicité des fonctions de Président et de Directeur général conformément à son règlement intérieur.

Toutes ces considérations ont conduit le Conseil à renouveler le mandat de Président-Directeur général de M. Jean-Pascal Tricoire à la suite de sa réélection en tant qu'administrateur à l'Assemblée générale annuelle du 28 avril 2021, soutenue par 94,92 % des actionnaires.

Le Président-Directeur général représente la Société dans ses rapports avec les tiers. Il est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toutes circonstances au nom de la Société. Il exerce ces pouvoirs dans la limite de l'objet social et sous réserve de ceux que la loi attribue expressément aux assemblées générales des actionnaires et au Conseil d'administration.

En outre, le règlement intérieur du Conseil d'administration prévoit que le Président-Directeur général soumette au Conseil d'administration pour autorisation préalable tout projet d'acquisition ou de cession d'actif d'un montant supérieur à 250 millions d'euros, ainsi que tout accord de partenariat stratégique.

Chapitre 4 – Rapport sur le gouvernement d'entreprise

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Pouvoirs et missions du Vice-Président & Administrateur indépendant référent

L'article 1 du règlement intérieur précité définit les pouvoirs et missions du Vice-Président & Administrateur indépendant référent qui doit être impérativement nommé lorsque le Conseil décide d'unifier les fonctions de Président et de Directeur général.

À ce titre, le Vice-Président & Administrateur indépendant référent :

- est tenu informé des événements majeurs de la vie du Groupe dans le cadre de contacts réguliers et de réunions mensuelles avec le Président, ainsi que par les contacts qu'il peut avoir avec les dirigeants de Schneider Electric et les visites de sites du Groupe qu'il peut effectuer. En outre, il ou elle peut assister à toutes les réunions des Comités dont il n'est pas membre ;
- peut répondre aux questions des actionnaires ou les rencontrer sur les sujets de gouvernance lorsqu'il apparaît être l'interlocuteur le plus approprié ;
- établit avec le Président l'ordre du jour du Conseil d'administration ;
- préside le Comité Gouvernance & Rémunérations qui, à partir de son évaluation du fonctionnement du conseil et de celle du Président-Directeur général, propose chaque année au Conseil le maintien de l'unification ou la séparation des fonctions de Président et de Directeur général et, le cas échéant, fait des propositions pour un successeur dans l'une, l'autre ou les deux fonctions ;
- préside les « sessions exécutives », c'est-à-dire des réunions des membres du Conseil hors la présence de tout membre exécutif, en l'occurrence le Président-Directeur général et le(s) Directeur(s) général/général(s) délégué(s), le cas échéant ;
- rend compte au Président des conclusions des « sessions exécutives » ;
- conduit les évaluations annuelles du Conseil d'administration ;
- porte à l'attention du Président-Directeur général et du conseil les éventuelles situations de conflits d'intérêts qu'il aurait identifiées ou qui lui auraient été signalées ;
- rend compte de son action lors des assemblées générales des actionnaires.

Pour rappel, lors de sa réunion du 19 février 2020, le Conseil d'administration a désigné M. Fred Kindle, dont la biographie figure à la section 4.1.1.2 du chapitre 4 du présent Document d'Enregistrement Universel, aux fonctions de Vice-Président & Administrateur indépendant référent de Schneider Electric SE. En application de l'article 10 du règlement intérieur, qui prévoit que le Vice-Président & Administrateur indépendant référent préside le Comité Gouvernance & Rémunérations, M. Fred Kindle préside donc ce Comité.

La charte du Vice-Président & Administrateur indépendant référent est disponible à la section 4.1.2.4 du chapitre 4 du présent Document d'Enregistrement Universel. Comme chaque année, le Vice-Président & Administrateur indépendant référent, M. Fred Kindle, a rendu compte des missions qu'il a effectuées en 2021 dans le cadre de ses fonctions (cf. section 4.1.5 du chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel).

4.1.2.2 Missions et attributions du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration est investi de pouvoirs spécifiques en application de la loi et des statuts ainsi que du règlement intérieur du Conseil.

Le Conseil d'administration

Pouvoirs conférés par la loi

- détermine les orientations stratégiques du Groupe et assure leur mise en œuvre, ce faisant, le Conseil agit conformément à l'intérêt social et prend en compte les questions sociales et environnementales ;

- sous réserve des pouvoirs expressément attribués par la loi aux Assemblées d'actionnaires et dans la limite de l'objet social, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de l'entreprise et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent ;
- arrête les comptes sociaux et les comptes consolidés ;
- effectue tous les audits et contrôles qu'il juge nécessaires ;
- autorise toute convention réglementée sur une base préliminaire ;
- coopte, le cas échéant, des administrateurs ;
- détermine le mode d'exercice de la Direction générale de la Société ;
- nomme et révoque les dirigeants mandataires sociaux (Directeur général, Directeurs généraux délégués, le cas échéant) et, sous contrôle des actionnaires, fixe leur rémunération et les avantages qui leur sont accordés, ainsi que la politique de rémunération qui leur est applicable ;
- fixe la rémunération des administrateurs dans la limite du montant maximal total déterminé par l'Assemblée générale des actionnaires, ainsi que la politique de rémunération qui leur est applicable ;
- convoque les assemblées générales des actionnaires et approuve tous les rapports soumis aux actionnaires ;
- décide de l'utilisation des délégations consenties par l'Assemblée générale pour notamment augmenter le capital, racheter des actions propres, réaliser des opérations d'actionariat salarié, mettre en œuvre des plans d'intéressement à long terme en accordant des actions de performance et annuler des actions ;
- autorise les émissions obligataires ;
- autorise la délivrance de cautions, avals ou garanties.

Pouvoirs supplémentaires découlant des statuts ou du règlement intérieur du conseil

- peut nommer un Vice-Président ;
- peut nommer jusqu'à trois censeurs au Conseil d'administration ;
- examine régulièrement, par rapport à la stratégie qu'il a définie, les opportunités et les risques tels que les risques financiers, juridiques, opérationnels, sociaux et environnementaux, ainsi que les mesures prises en conséquence ;
- s'assure de la mise en œuvre d'un processus visant à prévenir et à détecter la corruption et le trafic d'influence ;
- s'assure que les dirigeants mandataires sociaux mettent en œuvre une politique de non-discrimination et de diversité, notamment en ce qui concerne la représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des organismes exécutifs ;
- autorise préalablement :
 - toute cession ou acquisition de participations ou d'actifs par la Société ou par une société du Groupe d'un montant supérieur à 250 millions d'euros,
 - la conclusion de tout accord de partenariat stratégique ;
- examine chaque année sa composition, son organisation et son fonctionnement ;
- est consulté par le Directeur général ou par les directeurs généraux délégués concernant tout mandat social dans une société cotée extérieure au Groupe, préalablement à l'acceptation dudit mandat ;
- est informé des évolutions du marché, de l'environnement concurrentiel et des enjeux les plus importants auxquels l'entreprise doit faire face, y compris dans le domaine de la responsabilité sociale et environnementale.

4.1.2.3 Règlement intérieur du Conseil d'administration

Le 25 avril 2013, le Conseil d'administration a adopté son règlement intérieur. Il a ensuite été modifié le 11 décembre 2019 pour être mis en conformité avec les nouvelles exigences légales intervenues en 2019. Ce règlement intérieur contient les règles de fonctionnement des comités du Conseil et la charte des administrateurs telle que recommandée par le Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF. Le règlement intérieur est reproduit ci-après et disponible sur le site Internet de la Société.

Article 1 – Mode d'exercice de la direction générale – présidence et vice-présidence du Conseil d'administration

A. Mode d'exercice de la direction générale

1. La direction générale est assumée, sous sa responsabilité, soit par le président du Conseil d'administration qui porte alors le titre de président directeur général, soit par une autre personne physique nommée par le Conseil d'administration et portant le titre de directeur général.
2. Le Conseil d'administration choisit entre ces deux modes d'exercice de la direction générale lors de la nomination, ou du renouvellement du mandat, du président du Conseil d'administration ou du directeur général. Cependant, lorsqu'il a décidé d'unifier les fonctions de président et de directeur général, il délibère chaque année de ce choix.
3. Afin d'assurer une continuité dans le fonctionnement de la société lorsque le directeur général cesse ou est empêché d'exercer ses fonctions, le ou les directeurs généraux délégués, sauf décision contraire du conseil, exercent la direction générale de la société jusqu'à la nomination d'un nouveau directeur général et la présidence temporaire du Conseil d'administration est exercée par le vice-président.

B. Président du Conseil d'administration

1. Le Conseil d'administration élit, parmi les administrateurs, un président lequel est nommé pour une durée qui ne peut excéder celle de son mandat d'administrateur. Le président est rééligible. Il peut être révoqué à tout moment par le Conseil d'administration.
2. Le président du Conseil d'administration organise et dirige les travaux de celui-ci, dont il rend compte à l'assemblée générale des actionnaires.
3. Le président du Conseil d'administration fixe l'ordre du jour et le calendrier des réunions du Conseil d'administration avec, le concours du vice-président administrateur référent.
4. Le président du Conseil d'administration veille au bon fonctionnement des organes de la société et s'assure, en particulier, que les administrateurs sont en mesure de remplir leur mission. Il peut demander tout document ou information propre à éclairer le Conseil d'administration dans le cadre de la préparation de ses réunions.

C. Vice-président du Conseil d'administration – administrateur indépendant référent

1. Le Conseil d'administration peut nommer un vice-président. Il est nommé pour une durée qui ne peut excéder celle de son mandat d'administrateur. Il est rééligible. Il peut être révoqué à tout moment par le Conseil d'administration.
2. Le vice-président préside les réunions du Conseil d'administration en l'absence du président.

Le vice-président est appelé à remplacer le président du Conseil d'administration en cas d'empêchement temporaire ou de décès. En cas d'empêchement, cette suppléance vaut pour la durée de l'empêchement, en cas de décès, elle vaut jusqu'à l'élection du nouveau président.

3. Par exception au 1. ci-dessus, conformément à l'article 12.2 des statuts, la nomination d'un vice-président est obligatoire si les fonctions de président et de directeur général sont exercées par la même personne. Le vice-président exerce alors le rôle d'administrateur référent indépendant. A ce titre :
 - le vice-président est tenu informé des événements majeurs de la vie du Groupe dans le cadre de contacts réguliers et de réunions mensuelles avec le président directeur général ;
 - le vice-président est consulté par le président directeur général sur l'ordre du jour et le déroulement de chaque réunion du Conseil d'administration ainsi que sur le calendrier des réunions ;
 - à la fin de chaque réunion du Conseil d'administration le vice-président réunit les membres non exécutifs du Conseil d'administration en « sessions exécutives » qu'il préside. Il appartient au vice-président d'apprécier au vu du sujet traité si les administrateurs salariés doivent quitter la séance pour le temps consacré audit sujet. En outre, le vice-président peut entre deux réunions du Conseil d'administration réunir une « session exécutive ». Chaque administrateur peut demander au vice-président la tenue d'une « session exécutive » supplémentaire ;
 - le vice-président rend compte au président directeur général dans les meilleurs délais des conclusions des sessions exécutives ;
 - le vice-président porte à l'attention du président et du Conseil d'administration, les éventuelles situations de conflits d'intérêts qu'il aurait identifiées ou qui lui aurait été signalées ;
 - le vice-président est président du Comité Gouvernance & Rémunérations ;
 - le vice-président peut assister à toute réunion des Comités dont il n'est pas membre ;
 - le vice-président peut, afin de compléter son information, rencontrer les principaux dirigeants du Groupe et procéder à des visites de sites ;

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Article 1 – Mode d'exercice de la direction générale – présidence et vice-présidence du Conseil d'administration suite

C. Vice-président du Conseil d'administration – administrateur indépendant référent suite

- le vice-président conduit les évaluations annuelles du Conseil d'administration et dans ce cadre l'appréciation de la contribution effective de chaque administrateur aux travaux du Conseil ;
- le vice-président rend compte de son action lors des assemblées générales d'actionnaires ;
- le vice-président rencontre les actionnaires qui le demandent et fait remonter au Conseillers préoccupations en matière de gouvernance.

4. Le vice-président administrateur référent doit être un membre indépendant au regard des critères rendus publics par la société.

Article 2 – Rôle et pouvoirs du Conseil d'administration

1. Le Conseil d'administration détermine les orientations de l'activité de la société conformément à son intérêt social et en prenant en considération ses enjeux sociaux et environnementaux, et veille à leur mise en œuvre. Sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux assemblées d'actionnaires et dans la limite de l'objet social, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de la société et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent.

Le Conseil examine régulièrement, en lien avec la stratégie qu'il a définie, les opportunités et les risques tels que les risques financiers, juridiques, opérationnels, sociaux et environnementaux ainsi que les mesures prises en conséquence. A cette fin, le Conseil d'administration reçoit toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission notamment de la part des dirigeants mandataires sociaux (directeur général, directeurs généraux délégués).

Le Conseil s'assure de la mise en place d'un dispositif de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence. Il reçoit toutes les informations nécessaires à cet effet.

Le Conseil s'assure également que les dirigeants mandataires sociaux mettent en œuvre une politique de non-discrimination et de diversité notamment en matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances dirigeantes.

2. En vertu des dispositions légales ou statutaires il appartient au Conseil d'administration de :

- déterminer le mode d'exercice de la direction générale de la société ;
- nommer et révoquer les dirigeants mandataires sociaux ainsi que fixer leur rémunération et les avantages qui leur sont accordés ;
- coopter, le cas échéant, des administrateurs ;
- convoquer les assemblées générales d'actionnaires ;
- arrêter les comptes sociaux et les comptes consolidés ;
- établir les rapports de gestion et les rapports aux assemblées générales des actionnaires ;
- établir les documents de gestion prévisionnelle et les rapports correspondants ;
- établir le rapport sur le gouvernement d'entreprise prévu à l'article L.225-37 du Code de commerce ;
- décider de l'utilisation des délégations consenties par l'assemblée générale pour notamment augmenter le capital, racheter des actions propres, réaliser des opérations d'actionnariat salarié, annuler des actions ;
- autoriser des émissions obligataires ;
- décider des attributions d'options ou d'actions gratuites / de performance dans le cadre des autorisations données par l'assemblée générale des actionnaires ;
- autoriser les conventions réglementées (conventions visées aux articles L.225-38 et suivants du Code de commerce) ;
- mettre en place une procédure permettant d'évaluer régulièrement si les conventions portant sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales remplissent bien ces conditions ;
- autoriser la délivrance de cautions, avals ou garanties ;
- décider de la constitution de Comité d'études et en nommer les membres ;
- décider des dates de paiement du dividende et des éventuels acomptes sur dividende ;
- répartir entre ses membres la rémunération allouée par l'assemblée générale des actionnaires.

Conformément aux dispositions du Code de commerce, le Conseil d'administration délègue au président directeur général (le cas échéant au directeur général) tous pouvoirs :

- avec faculté de subdélégation, pour consentir des cautions, avals ou garanties dans le cadre d'un montant maximum annuel de 500 millions d'euros, limité par caution, aval ou garantie à :
 - (i) 150 millions d'euros pour les garanties d'engagements de filiales du Groupe au titre d'opérations d'optimisation financière du Groupe,
 - (ii) 250 millions d'euros pour les garanties d'engagements de filiales du Groupe reprenant des engagements de la société dans le cas d'opérations d'acquisition de société ou d'activité,
 - (iii) 100 millions d'euros pour les autres garanties.

Les limitations ci-dessus ne sont pas applicables aux cautions, avals et garanties susceptibles d'être données à l'égard des administrations fiscales ou douanières ;

- pour constater les augmentations de capital consécutives aux conversions d'obligations convertibles, aux exercices de bons de souscription d'actions et d'options de souscription d'actions, ainsi que les souscriptions de titres de capital ou donnant accès au capital dans le cadre des augmentations de capital réservées aux salariés et effectuer toutes les formalités préalables et postérieures liées à ces augmentations de capital et à la modification des statuts.

3. Pour être à même d'exercer ses missions définies en 1, et au-delà de ses pouvoirs spécifiques rappelés en 2, le Conseil d'administration :
 - est informé soit par son président, soit par ses Comités, de tout événement significatif intéressant la bonne marche de la société ainsi que de la conclusion de tout contrat de projet significatif ;
 - autorise préalablement :
 - toutes cessions ou acquisitions de participation ou d'actif par la société ou par une société du Groupe d'un montant supérieur à 250 millions d'euros ;
 - la conclusion de tout accord de partenariat stratégique ;
 - examine annuellement sa composition, son organisation et son fonctionnement ;
 - est consulté pour avis préalablement à toute acceptation par le directeur général ou les directeurs généraux délégués d'un mandat social dans une société cotée extérieure au Groupe ;
 - est informé de l'évolution des marchés, de l'environnement concurrentiel et des principaux enjeux auxquels l'entreprise est confrontée y compris dans le domaine de la responsabilité sociale et environnementale.
4. Il est rendu compte des travaux du Conseil d'administration et des Comités dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.

Article 3 – Composition du Conseil d'administration

Dans les propositions qu'il fait et les décisions qu'il prend, le Conseil d'administration veillera à :

- refléter l'internationalisation des activités du Groupe et de son actionnariat grâce à la présence en son sein d'un nombre significatif de membres de nationalité étrangère ;
- préserver l'indépendance du Conseil au travers de la compétence, la disponibilité et le courage de ses membres ;
- poursuivre son objectif de diversification de la composition du Conseil conformément au principe légal de recherche d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein du Conseil ;
- s'associer les compétences nécessaires au développement et à la mise en œuvre de la stratégie du Groupe tout en tenant compte des objectifs de diversité au regard de critères tels que l'âge, les qualifications et expériences professionnelles ;
- maintenir la représentation des actionnaires salariés et des salariés du Groupe conformément aux dispositions des articles 11.3 et 11.4 des statuts ;
- préserver la continuité du Conseil en procédant à intervalle régulier au renouvellement d'une partie de ses membres, au besoin en anticipant des fins de mandat.

Article 4 – Réunions du Conseil d'administration

1. Le Conseil d'administration se réunit aussi souvent que l'intérêt de la société l'exige et au moins six fois par an dont une fois pour un examen approfondi de la stratégie.

Les convocations sont faites par tous moyens, même verbalement. Elles sont transmises par le secrétaire du conseil.

2. Le Conseil d'administration est convoqué par le président ou en cas d'empêchement de celui-ci par le vice-président.

En outre, si le Conseil d'administration ne s'est pas réuni depuis plus de deux mois, le président doit convoquer le Conseil d'administration à une date qui ne peut être postérieure à quinze jours, lorsque le tiers au moins des administrateurs lui présente une demande motivée en ce sens. Si la demande est restée sans suite, ses auteurs peuvent procéder eux-mêmes à la convocation en indiquant l'ordre du jour de la séance.

De même, le directeur général, lorsqu'il n'exerce pas la présidence du Conseil d'administration peut demander au président de convoquer le Conseil d'administration sur tout ordre du jour déterminé.

L'auteur de la convocation fixe l'ordre du jour de la réunion. Celui-ci peut être complété ou modifié au moment de la réunion.

Les réunions du Conseil d'administration se tiennent au siège social de la société ou en tout autre lieu fixé dans la convocation, en France ou à l'étranger.

3. Un administrateur peut donner par écrit mandat à un autre administrateur de le représenter à une séance du Conseil d'administration.

Chaque administrateur ne peut disposer au cours d'une même séance que d'une seule procuration reçue par application de l'alinéa précédent.

Les membres du Conseil d'administration peuvent participer aux réunions du Conseil d'administration *via* des moyens de visioconférence ou de télécommunication permettant leur identification et garantissant leur participation effective ; ils comptent alors parmi les membres présents à la réunion. Toutefois, en application des dispositions légales, en ce qui concerne l'arrêté des comptes annuels, des comptes consolidés et du rapport de gestion, les administrateurs participant à la réunion par visioconférence ou des moyens de télécommunication n'entrent pas dans la détermination du quorum et de la majorité.

Les délibérations du Conseil d'administration ne sont valables que si la moitié au moins des administrateurs sont présents. Toutefois, en application de l'article 15 des statuts, le Conseil d'administration ne peut valablement délibérer sur les modalités d'exercice de la direction générale que si les 2/3 des administrateurs sont présents ou représentés.

Les décisions sont prises à la majorité des administrateurs présents ou représentés. En cas de partage des voix, celle du président de séance est prépondérante.

4. Outre le secrétaire du conseil, le directeur général délégué en charge des finances assiste aux réunions du Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration entend les responsables opérationnels concernés par les grandes questions qui sont soumises à son examen.

Le Conseil d'administration peut autoriser des personnes non-membres du Conseil d'administration à participer à ses réunions y compris *via* des moyens d'audiocommunication ou de visioconférence.

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Article 4 – Réunions du Conseil d'administration suite

5. Il est tenu au siège social un registre des présences.

Les délibérations du Conseil d'administration sont consignées dans un procès-verbal.

Le secrétaire du Conseil est habilité à certifier les copies ou extraits de procès-verbaux des délibérations du Conseil d'administration.

Article 5 – Information du Conseil d'administration

Les membres du Conseil d'administration reçoivent toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de leur mission dans des délais qui leur permettent d'en prendre connaissance de manière utile. Ils peuvent se faire communiquer préalablement à toute réunion tous les documents utiles à cet effet.

Les demandes d'information des membres du Conseil d'administration portant sur des sujets spécifiques sont adressées au président directeur général (et le cas échéant au directeur général) qui y répond dans les meilleurs délais.

Afin de compléter leur information des visites de sites et de clients sont organisées à l'intention des membres du Conseil d'administration. Les membres du Conseil d'administration disposent de la faculté de rencontrer les principaux dirigeants de la société. Ils en préviennent le président directeur général (et le cas échéant le directeur général).

Le président directeur général rencontre individuellement chacun des membres du Conseil tous les ans

Article 6 – Statut des membres du Conseil d'administration

1. Les membres du Conseil d'administration représentent l'ensemble des actionnaires et doivent agir en toutes circonstances dans l'intérêt social de l'entreprise.

2. Les administrateurs sont tenus d'assister aux réunions du Conseil d'administration et des Comités dont ils sont membres.

Tout administrateur qui n'aurait pas assisté, sauf motif exceptionnel, à la moitié au moins des séances tenues dans l'année, sera réputé vouloir mettre fin à son mandat et invité à présenter au conseil, selon le cas, sa démission de membre du Conseil d'administration ou de membre de Comité.

3. Les membres du Conseil d'administration sont tenus à une obligation générale de confidentialité tant en ce qui concerne les délibérations du Conseil et des Comités que l'information non publique qui leur est communiquée dans le cadre de l'exercice de leur mandat.

4. Les administrateurs ne doivent pas exercer plus de 4 autres mandats dans des sociétés cotées extérieures au Groupe.

5. Les membres du Conseil d'administration ont le devoir de tenir informé le Conseil d'administration de tout mandat dans d'autres sociétés qu'ils viendront à exercer ou cesser d'exercer.

6. Les administrateurs ont le devoir en permanence de s'assurer que leur situation personnelle ne les met pas en position de conflit d'intérêts avec la société. A cet effet, ils déclarent :

- l'existence ou non de situation de conflit d'intérêts, même potentiel, au moment de leur entrée en fonction puis chaque année en réponse à une demande faite par la société à l'occasion de la préparation de son Document d'Enregistrement Universel ;
- la survenance de tout événement rendant en tout ou partie inexacte la déclaration visée ci-dessus.

Les administrateurs en situation de conflit d'intérêts, même potentiel, ont le devoir d'en informer le vice-président administrateur référent qui en fait part au Conseil d'administration. Le Conseil d'administration statue sur la question du conflit d'intérêt et demande, le cas échéant, aux administrateurs concernés de régulariser leur situation. Les administrateurs en situation de conflit d'intérêts, même potentiel, s'abstiennent de participer au débat et au vote de la délibération correspondante et quittent, le temps des débats et du vote, la réunion du Conseil d'administration.

7. A l'exception des administrateurs représentant les salariés, les administrateurs détiennent pendant la durée d'exercice de leur mandat au moins 1000 actions Schneider Electric SE. Pour l'application de cette obligation à l'exception des 250 actions dont la détention est imposée par l'article 11.1 des statuts, les actions détenues *via* un FCPE investi essentiellement en actions de l'entreprise sont prises en compte. Les actions Schneider Electric SE qu'ils possèdent doivent être inscrites au nominatif pur ou administré.

8. Les membres du Conseil d'administration avisent, dans les 3 jours ouvrés qui suivent la réalisation de l'opération, l'Autorité des marchés financiers par mail à l'adresse suivante : <https://onde.amf-france.org/RemiseInformationEmetteur/Client/PTRemiseInformationEmetteur.aspx> ainsi que le secrétaire du conseil, de toutes transactions portant sur des actions émises par Schneider Electric SE ou de toutes opérations sur instruments financiers qui leur sont liés, effectuées par eux-mêmes ou pour leur compte.

- 8A. Les membres du Conseil d'administration transmettent au secrétaire du Conseil la liste des personnes qui leur sont étroitement liées au sens du Règlement européen n°596/2014 (« Règlement Abus de Marché »), à qui ils notifient leurs obligations individuelles de déclaration à l'Autorité des marchés financiers et à Schneider Electric SE (à l'attention du secrétaire du conseil), identiques à celles qui leur sont personnellement applicables aux termes du paragraphe 8 ci-dessus.

9. Les membres du Conseil d'administration s'engagent à respecter, pour leurs opérations financières personnelles, le code de déontologie boursière du Groupe dont le texte leur a été transmis. En conséquence, les membres du Conseil d'administration ne peuvent acquérir ou céder des options ou tout autre instrument dérivé sur l'action Schneider Electric SE, sauf pour la réalisation des couvertures autorisées de plans d'options (c.a.d couverture des actions issues de levées d'options).

Les membres du Conseil d'administration s'abstiennent de toute opération sur l'action Schneider Electric SE pendant les 31 jours qui précèdent le lendemain de la publication des comptes annuels ou semestriels et pendant les 16 jours qui précèdent le lendemain de la publication de l'information trimestrielle. Il en va de même lorsqu'ils disposent d'informations privilégiées, c'est à dire d'informations précises concernant la société qui n'ont pas été rendues publiques et qui, si elles étaient rendues publiques, pourraient avoir une influence sensible sur le cours de bourse des actions de la société ou des instruments financiers qui leur sont liés.

10. Les membres du Conseil d'administration assistent à l'assemblée générale.
11. La rémunération des membres du Conseil d'administration est assurée par une somme fixe annuelle allouée par l'assemblée générale des actionnaires. Cette somme est répartie par le Conseil d'administration entre ses membres.
Le Conseil d'administration a la faculté d'allouer à ses membres des rémunérations exceptionnelles pour les missions ou les mandats qu'il leur confie.
12. Les frais de voyage et de déplacement, y compris notamment les frais d'hôtel et de restaurant, exposés par les membres du Conseil d'administration dans le cadre de l'exercice de leur mandat sont pris en charge par la société sur présentation des justificatifs.
13. Les administrateurs suivent le programme d'intégration qui leur est proposé en début de mandat.

Article 7 – Les censeurs

Les censeurs assistent aux réunions du Conseil d'administration avec voix consultative.

Ils reçoivent la même information que les autres membres du Conseil d'administration. Ils peuvent être nommés membres des Comités, à l'exception du Comité d'Audit & des Risques.

Ils doivent agir en toutes circonstances dans l'intérêt social de l'entreprise.

Ils sont tenus à la même obligation générale de confidentialité qui pèse sur les administrateurs, ainsi qu'aux limitations relatives à leurs interventions sur les titres de la société. Le Conseil d'administration fixe leur rémunération.

Article 8 – Comités du Conseil d'administration

1. Les Comités créés par le Conseil d'administration sont les suivants :
 - Comité Gouvernance & Rémunérations ;
 - Comité d'Audit & des Risques ;
 - Comité des ressources humaines & RSE ;
 - Comité Investissement ;
 - Comité Digital.
2. Ces Comités ont un rôle d'étude et de préparation de certaines délibérations du Conseil d'administration. Ils émettent, dans leur domaine de compétence, des propositions, des recommandations et des avis, selon les cas.
Créés en application de l'article 13 des statuts, ils n'ont qu'un pouvoir consultatif et agissent sous l'autorité du Conseil d'administration.
3. Les présidents et les membres des Comités sont nommés par le conseil, toutefois le vice-président administrateur référent préside le Comité Gouvernance & Rémunérations. Ils sont désignés à titre personnel et ne peuvent pas se faire représenter.
La durée du mandat des membres des Comités coïncide avec celle de leur mandat de membre du Conseil d'administration. Les mandats des membres des Comités peuvent faire l'objet d'un renouvellement.
A des fins de bonne gouvernance et à l'exception du Comité Gouvernance & Rémunérations présidé par le vice-président administrateur référent, la présidence des Comités est tournante et n'excède pas quatre années pour un Comité donné. S'il advient que la limite des quatre années soit atteinte ou dépassée, le Conseil d'administration délibère annuellement sur la présidence du Comité concerné.
4. Les Comités se réunissent à l'initiative de leur président ou à la demande du président du Conseil d'administration ou du directeur général.
5. Le Président directeur général est informé des réunions des Comités. Il a des contacts réguliers avec les présidents de Comités.
6. Les réunions des Comités se tiennent au siège social de la société ou en tout autre lieu décidé par le président du Comité sur un ordre du jour arrêté par ce dernier. Elles peuvent se tenir, si nécessaire, en audio ou vidéo conférence.
Les membres du Conseil non membre d'un Comité ne peuvent participer à des réunions de ce Comité que s'ils ont été invités par le président du Comité. Toutefois, le vice-président administrateur référent peut participer à toutes les réunions des Comités dont il n'est pas membre. Seuls les membres du Comité prennent part aux délibérations de celui-ci.
Un secrétaire établit les procès-verbaux des réunions, qui sont retranscrits, par le secrétaire du conseil, dans un registre *ad hoc* propre à chaque Comité.
Un compte rendu des travaux de chacun des Comités est présenté par son président ou l'un de ses membres à la plus proche séance du conseil. Les procès-verbaux des réunions des Comités sont remis aux membres du Conseil d'administration.
Chaque Comité peut demander, après en avoir informé le président du Conseil d'administration, des études à des consultants externes. Chaque Comité peut décider d'inviter à ses réunions, en tant que de besoin, toute personne de son choix.
7. Le Conseil d'administration peut, outre les Comités spécialisés permanents qu'il a créés, décider de la constitution de Comité *ad hoc* pour une opération ou une mission particulière.

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Article 9 – Le Comité d'Audit & des Risques

1. Composition et fonctionnement du Comité d'Audit & des Risques

Le Comité est composé de 3 membres au moins dont les deux tiers sont des administrateurs indépendants. Un des membres au moins doit présenter des compétences particulières en matière financière et comptable et être indépendant au regard des critères précisés et rendus publics.

Le directeur général délégué en charge des finances est l'interlocuteur du Comité d'Audit & des Risques. Le directeur de l'audit interne est secrétaire du Comité d'Audit & des Risques.

Le Comité tient au moins 5 réunions par an. Le président du Comité établit l'ordre du jour du Comité.

Assistent à ses réunions des membres de la direction financière et de la direction de l'audit interne de la société et les commissaires aux comptes au moins pour les réunions consacrées à l'examen des comptes. Il peut convier à ses réunions toute personne qu'il souhaite entendre. Il peut, en outre, se faire communiquer par le directeur général les documents qu'il estime utiles.

Régulièrement, hors la présence de représentant de la société, le Comité entend les commissaires aux comptes et le directeur de l'audit interne.

2. Missions du Comité d'Audit & des Risques

Le Comité d'Audit & des Risques assure le suivi des questions relatives à l'élaboration et au contrôle des informations comptables, financières et extra-financières. Il prépare les décisions du Conseil d'administration en ces domaines, il formule des recommandations pour garantir l'intégrité de l'information financière et extra-financière et émet des avis. A cet effet :

- il prépare l'arrêté par le Conseil d'administration des comptes annuels et semestriels, ainsi notamment :
 - il s'assure de la pertinence et de la permanence des méthodes comptables adoptées pour l'établissement des comptes consolidés ou sociaux ainsi que du traitement adéquat des opérations significatives au niveau du Groupe, et du respect des règles relatives au périmètre de consolidation,
 - il examine les risques, y compris ceux de nature sociale et environnementale, et engagements hors bilan, ainsi que la situation de trésorerie,
 - il examine le processus d'élaboration de l'information financière et extra-financière ;
- il prend connaissance des projets de rapport annuel valant Document d'Enregistrement Universel et contenant les informations sur le contrôle interne, des projets de rapport semestriel et le cas échéant des observations de l'AMF sur ces rapports ainsi que des principaux autres documents d'information financière ;
- il assure le suivi du contrôle légal des comptes annuels et consolidés par les commissaires aux comptes notamment en examinant le plan d'audit externe et les résultats des vérifications des commissaires aux comptes ;
- il propose, après éventuellement une procédure de consultation, le renouvellement ou la nomination de nouveaux commissaires aux comptes ;
- il s'assure de l'indépendance des commissaires aux comptes, notamment à l'occasion de l'examen des honoraires versés par le Groupe à leur cabinet ou leur réseau, et par l'approbation préalable des missions n'entrant pas dans le strict cadre de la mission de commissariat aux comptes ;
- il assure le suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques. A cet effet :
 - il examine l'organisation et les moyens de l'audit interne, ainsi que son programme de travail annuel. Il reçoit trimestriellement la synthèse des rapports produits à l'issue des audits effectués. Cependant, le président du Comité reçoit ces rapports ;
 - il examine la cartographie des risques opérationnels et s'assure de l'existence de dispositifs destinés à les prévenir ou à les minimiser ;
 - il examine l'optimisation de la couverture des risques sur la base des rapports qu'il demande à l'audit interne ;
 - il examine le dispositif du contrôle interne du Groupe et prend connaissance des résultats du « self assessment » des entités au regard du contrôle interne. Il s'assure de l'existence et de la pertinence d'un processus d'identification et de traitement des incidents et anomalies ;
 - il vérifie l'existence de politiques de conformité du Groupe en matière notamment de concurrence, d'anti-corruption, d'éthique et de protection des données et des dispositifs mis en place pour assurer leur diffusion et leur application.

Le Comité d'Audit & des Risques examine les propositions de distribution ainsi que le montant des autorisations financières soumises à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires.

Le Comité d'Audit & des Risques rend compte au Conseil de l'application de la charte interne de Schneider Electric SE sur les conventions réglementées et de la pertinence des critères de qualification des conventions portant sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales définies par ladite charte.

Le Comité d'Audit & des Risques examine toute question financière, comptable, ou relevant de la maîtrise des risques, qui lui est soumise par le Conseil d'administration.

Le Comité d'Audit & des Risques présente au Conseil le résultat de ses missions et la manière dont elles ont contribué à l'intégrité de l'information financière et extra-financière. Il informe le Conseil des suites que le Comité propose de leur donner. Le président du Comité d'audit informe sans délai le président et le vice-président administrateur référent de toute difficulté rencontrée.

Article 10 – Comité Gouvernance & Rémunérations

1. Composition et fonctionnement du Comité

Le Comité est composé de 3 membres au moins.

Le Comité Gouvernance & Rémunérations est présidé par le vice-président administrateur référent. A défaut, le Conseil nomme le président du Comité.

Le secrétaire du Conseil est le secrétaire du Comité Gouvernance & Rémunérations.

Le Comité se réunit à l'initiative de son président. L'ordre du jour est établi par le président du Comité en concertation avec le président du Conseil d'administration. Il tient au moins trois réunions par an.

Pour l'accomplissement de ses travaux, le Comité peut entendre toute personne désignée par lui.

2. Missions du Comité

Le Comité formule des propositions au Conseil d'administration en vue de toute nomination :

- (i) au Conseil d'administration :
 - administrateurs ou censeurs ;
 - président du Conseil d'administration, vice-président et vice-président administrateur référent ;
 - président et membres de Comités ;
- (ii) pour la direction générale de la société. En outre, le Comité donne son avis au Conseil sur les propositions de toute nomination de directeurs généraux délégués.

Le Comité formule des propositions au Conseil d'administration sur la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux (président du Conseil d'administration et/ou directeur général, directeurs généraux délégués), en veillant notamment à la conformité de cette politique à l'intérêt social. Il prépare l'évaluation annuelle des intéressés et émet des recommandations au Conseil d'administration concernant la détermination de l'ensemble des éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux dus en application de la politique de rémunération. Dans ce cadre, il prend connaissance des travaux du Comité Ressources humaines & RSE.

Le Comité prépare le projet de rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise.

Lors de la présentation du compte rendu des travaux du Comité sur ces sujets, le Conseil d'administration débat et délibère hors la présence des dirigeants mandataires sociaux.

Le Comité propose au Conseil d'administration les dispositions propres à assurer les actionnaires et le marché que le Conseil d'administration accomplit ses missions avec l'indépendance et l'objectivité nécessaires. A cet effet, il organise la réalisation des évaluations annuelles du Conseil d'administration. Il fait des propositions au Conseil d'administration sur :

- la détermination et la revue des critères d'indépendance des administrateurs et la qualification des administrateurs au regard de ces critères,
- les missions des Comités du Conseil d'administration,
- l'évolution de l'organisation et du fonctionnement du Conseil d'administration et de ses Comités,
- l'application par la société des pratiques nationales ou internationales de gouvernement d'entreprise,
- le montant global de la rémunération des membres du Conseil d'administration proposée à l'assemblée générale, ainsi que sa répartition entre eux.

Article 11 – Comité des ressources humaines & RSE

1. Composition et fonctionnement du Comité

Le Comité est composé de 3 membres au moins.

Le directeur des ressources humaines du Groupe est le secrétaire du Comité des ressources humaines & RSE.

Le Comité se réunit à l'initiative de son président. L'ordre du jour est établi par le président du Comité en concertation avec le président directeur général. Il tient au moins trois réunions par an.

Pour l'accomplissement de ses travaux, le Comité peut entendre toute personne désignée par lui.

2. Missions du Comité

Le Comité formule des propositions au Conseil d'administration sur la mise en place de plans d'options de souscription ou d'achat d'actions, et d'attribution d'actions gratuites / de performance.

Le Comité formule des avis sur les projets de la direction générale sur :

- la rémunération des membres du Comité exécutif ;
- les principes et les modalités relatifs à la fixation de la rémunération des dirigeants du Groupe.

Le Comité est tenu informé de la nomination des membres du Comité exécutif et des principaux dirigeants du Groupe.

Il examine le plan de succession des principaux dirigeants du Groupe.

Le Comité prépare les délibérations du Conseil d'administration (i) en matière de développement de l'actionnariat salarié, (ii) de revue par le Conseil des impacts sociaux et financiers des projets majeurs de restructurations, des grandes politiques ressources humaines, (iii) de suivi de la gestion des risques liés aux ressources humaines et (iv) d'examen des différents volets de la politique « RSE » du Groupe.

Article 12 – Comité Investissement

1. Composition et fonctionnement du Comité

Le Comité est composé de 3 membres au moins.

Le directeur de la stratégie du Groupe est le secrétaire du Comité Investissement.

Le Comité se réunit à l'initiative de son président. L'ordre du jour est établi par le président du Comité en concertation avec le président directeur général. Il tient trois réunions par an, ce nombre étant ajustable à la baisse ou à la hausse en fonction des circonstances.

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Article 12 – Comité Investissement suite

Pour l'accomplissement de ses travaux, le Comité peut entendre toute personne désignée par lui et faire appel au directeur des fusions-acquisitions du Groupe.

2. Missions du Comité

Le Comité prépare les travaux du Conseil d'administration sur les sujets liés à la politique d'investissement. A cet effet, le Comité :

- Formule des recommandations au Conseil sur les décisions d'investissement majeur ;
- Conseille la direction générale sur les stratégies d'investissement ;
- Peut lancer, à la demande du conseil, ou proposer la recherche de projets aboutissant à des investissements significatifs pour la société, généralement pour des décisions d'investissement égal à ou supérieur à 250 millions d'euros ;
- Peut explorer des opportunités d'importance moindre si leur intérêt stratégique le justifie ou si le Conseil ou le président du Conseil en fait la demande ;
- Fournit des recommandations sur les grands projets de fusion, d'alliance et d'acquisition ;
- Porte une attention particulière aux cas de restructuration ou de consolidation intervenant dans les secteurs dans lesquels la société opère ou est susceptible d'opérer ;
- Examine les projets d'optimisation et de désinvestissement significatifs d'un point de vue financier ou stratégique ;
- Apporte son soutien à la direction dans l'élaboration des politiques d'investissement liées au positionnement long terme de Schneider Electric, telles que les stratégies d'innovation et de R&D ou de tout investissement significatif de croissance organique ;
- Présente au Conseil les enjeux sociaux et environnementaux des projets stratégiques qui lui sont soumis tels que les projets de fusion et d'acquisition.

Article 13 – Comité Digital

1. Composition et fonctionnement du Comité

Le Comité est composé de 3 membres au moins.

Le directeur Digital ou le *Chief Information Officer* est le secrétaire du Comité Digital.

Le Comité se réunit à l'initiative de son président. L'ordre du jour est établi par le président du Comité en concertation avec le Président-Directeur général. Il tient au moins trois réunions par an, en ce compris la revue conjointe des risques en matière de cyber sécurité avec le Comité d'Audit & des Risques.

Pour l'accomplissement de ses travaux, le Comité peut entendre toute personne désignée par lui.

2. Missions du Comité Digital

Le Comité Digital assiste le Conseil sur les sujets liés au digital afin de guider, soutenir et contrôler le Groupe dans des efforts de digitalisation. Le Comité Digital prépare les délibérations du Conseil d'administration sur les sujets liés au digital.

A cet effet, le Comité Digital examine, évalue et suit les projets et, de manière générale, apporte ses conseils notamment dans 7 domaines :

1. Développement et croissance de l'activité digitale EcoStruxure™, incluant (i) l'amélioration des activités traditionnelles grâce à la connectivité et aux analytiques, (ii) la création de nouvelles offres digitales & de nouveaux modèles économiques, (iii) la définition de la contribution à et de la cohérence du digital avec la stratégie globale ;
2. Amélioration et transformation de l'expérience digitale des clients et partenaires du Groupe ;
3. Amélioration de l'efficacité opérationnelle de Schneider Electric au travers de l'utilisation effective de technologies de l'information et des capacités d'automatisation digitale ;
4. Evaluation du « cyber-risque » et amélioration de la position du Groupe en matière de cyber sécurité (conjointement avec le Comité d'audit) ;
5. Evaluation de la contribution des éventuelles opérations de fusions-acquisitions à la stratégie digitale du Groupe ;
6. Suivi et analyse de l'environnement digital (concurrents et transformateurs, menaces et opportunités) ;
7. Vérification que la Société possède les ressources humaines adéquates pour la transformation digitale.

Article 14 – Portée du règlement intérieur

Le présent règlement intérieur a été approuvé, à l'unanimité, par le Conseil d'administration. Acte purement interne, il vise à compléter les statuts en précisant les principales modalités d'organisation et de fonctionnement du Conseil d'administration ; il n'a pas pour but de se substituer aux statuts. Il ne peut pas être invoqué par des actionnaires ou des tiers à l'encontre des membres du Conseil d'administration, de la société, ni de toute société du Groupe Schneider Electric. Il peut être modifié à tout moment par simple délibération du Conseil d'administration.

4.1.2.4 Charte du Vice-Président & Administrateur référent indépendant

Le Conseil d'administration a adopté la Charte du Vice-Président & Administrateur référent indépendant qui est reproduite ci-après et disponible sur le site Internet de la Société, www.se.com.

1. Le Conseil d'administration peut nommer un Vice-Président. Il est nommé pour une durée qui ne peut excéder celle de son mandat d'administrateur. Il est rééligible. Il peut être révoqué à tout moment par le Conseil d'administration.
2. Le Vice-Président préside les réunions du Conseil d'administration en l'absence du Président.
Le Vice-Président est appelé à remplacer le Président du Conseil d'administration en cas d'empêchement temporaire ou de décès. En cas d'empêchement, cette suppléance vaut pour la durée de l'empêchement, en cas de décès, elle vaut jusqu'à l'élection du nouveau Président.
3. Par exception au 1. ci-dessus, conformément à l'article 12.2 des statuts, la nomination d'un Vice-Président est obligatoire si les fonctions de Président et de Directeur général sont exercées par la même personne. Le Vice-Président exerce alors le rôle d'administrateur référent indépendant. À ce titre :
 - le Vice-Président est tenu informé des événements majeurs de la vie du Groupe dans le cadre de contacts réguliers et de réunions mensuelles avec le Président Directeur général ;
 - le Vice-Président est consulté par le Président Directeur général sur l'ordre du jour et le déroulement de chaque réunion du Conseil d'administration ainsi que sur le calendrier des réunions ;
 - le Vice-Président peut réunir les membres non exécutifs du Conseil d'administration en « sessions exécutives » qu'il préside. Une « session exécutive » est inscrite à l'ordre du jour de chaque réunion du Conseil d'administration. Il appartient au Vice-président d'en décider la tenue. Elle se tient alors au choix du Vice-Président, soit immédiatement avant l'ouverture, soit après la tenue de chaque réunion du Conseil d'administration. En outre, le Vice-Président peut entre deux réunions du Conseil d'administration réunir une « session exécutive ». Chaque administrateur peut demander au Vice-Président la tenue d'une « session exécutive » ;
 - le Vice-Président rend compte au Président Directeur général dans les meilleurs délais des conclusions des sessions exécutives ;
 - le Vice-Président porte à l'attention du Président et du Conseil d'administration, les éventuelles situations de conflits d'intérêts qu'il aurait identifiées ;
 - le Vice-Président est Président du Comité de gouvernance ;
 - le Vice-Président peut assister à toute réunion des Comités dont il n'est pas membre ;
 - le Vice-Président peut, afin de compléter son information, rencontrer les principaux dirigeants du Groupe et procéder à des visites de sites ;
 - le Vice-Président conduit les évaluations annuelles et biennuelles du Conseil d'administration et dans ce cadre l'appréciation de la contribution effective de chaque administrateur aux travaux du Conseil ;
 - le Vice-Président rend compte de son action lors des assemblées générales d'actionnaires ;
 - le Vice-Président rencontre les actionnaires qui le demandent et fait remonter au Conseil leurs préoccupations en matière de gouvernance.
4. Le Vice-Président administrateur référent doit être un membre indépendant au regard des critères rendus publics par la société.
À titre transitoire, l'article 12.2 des statuts prévoit que le premier Vice-Président administrateur référent soit l'ancien Président du Conseil de surveillance pour la durée de son mandat d'administrateur restant à courir.

4.

4.1.2.5 Information et formation du Conseil d'administration et de ses membres

Information des administrateurs

Pour assurer une information correcte du Conseil d'administration, Schneider Electric SE s'impose les règles suivantes : les membres du Conseil ont accès, *via* un site sécurisé qui leur est dédié, en principe 10 jours avant toute réunion du Conseil, à l'ordre du jour de la réunion ainsi qu'au projet de procès-verbal de la réunion précédente et, quatre à cinq jours avant, au dossier du Conseil.

Les membres du Comité exécutif sont invités au cas par cas à présenter les dossiers majeurs relevant de leurs domaines de responsabilité. Les commissaires aux comptes sont présents pendant la partie des réunions du Conseil d'administration au cours de laquelle les comptes annuels ou semestriels sont examinés.

En outre, chaque année, une réunion du Conseil d'administration appelée « Semaine de la stratégie », organisée sous la forme d'un séminaire, permet aux principaux dirigeants du Groupe de contribuer aux débats du Conseil. Ces séminaires permettent également aux administrateurs d'affiner leur compréhension des défis auxquels le Groupe est confronté, grâce à des présentations thématiques et des visites de sites.

Le Conseil organise également une série de sessions de formation spécifiques tout au long de l'année afin d'aider les administrateurs à améliorer leur connaissance du Groupe (au moyen de présentations de son écosystème, de ses défis, de ses activités et de certaines de ses régions) et de son environnement concurrentiel, ainsi que des tendances récentes en matière de perturbation du marché et d'évolutions technologiques. En 2021, quatre sessions de formation ont été organisées sur des sujets tels que le changement climatique, les compétences ou la chaîne d'approvisionnement.

En outre, entre chaque réunion du Conseil d'administration et indépendamment des entretiens qu'ils peuvent avoir avec le Président-Directeur général, les administrateurs reçoivent une information permanente sous forme d'études d'analyses pertinentes et de divers autres documents. Les membres du Conseil d'administration ont également la possibilité de rencontrer les principaux dirigeants du Groupe dans un cadre informel.

Des dîners du Conseil d'administration sont également organisés, qui sont autant d'occasions de rencontrer les investisseurs, les clients, les experts, *etc.* Ces dîners permettent aux membres du Conseil de bénéficier d'avis extérieurs sur le Groupe, d'approfondir leur perception de l'évolution de l'environnement de l'entreprise et d'appréhender les besoins et motivations de l'ensemble des parties prenantes (les « *stakeholders* »). En 2021, en raison de la crise sanitaire de la COVID-19 et du confinement en France, seuls deux dîners ont été organisés.

Chapitre 4 – Rapport sur le gouvernement d'entreprise

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Programme d'intégration des nouveaux administrateurs

Un programme d'intégration complet est mis à la disposition des nouveaux administrateurs afin de les aider à comprendre précisément l'entreprise, les enjeux et priorités de Schneider Electric, ainsi que son mode de gouvernance et ses valeurs. À ce titre, chaque nouvel administrateur bénéficie d'un programme de formation et d'information sur la stratégie et les métiers du Groupe organisé autour d'un tronc commun comprenant :

- un ensemble de documents comprenant notamment les derniers document de référence et rapport intégré, les statuts de la Société, le règlement intérieur du Conseil d'administration, le Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF, le Code de déontologie boursière (voir ci-après), les procès-verbaux des réunions du Conseil d'administration et de ses Comités couvrant la période depuis leur nomination jusqu'à l'année complète précédant celle au cours de laquelle leur nomination est intervenue, une synthèse de la police d'assurance responsabilité des administrateurs et dirigeants, et les trois dernières lettres d'information périodiques destinées aux administrateurs ;
- une synthèse présentant l'organisation du Groupe ;
- des réunions avec la Directrice générale Finances et les Directeurs généraux Stratégie, Gestion de l'Énergie, Automatismes industriels et d'autres Directeurs généraux, selon le cas ;
- une session de travail avec le secrétaire du ou des Comité(s) qu'il/elle rejoindra ;
- en ce qui concerne la gouvernance et les valeurs : une session de travail avec le Vice-Président & Administrateur référent indépendant, le Directeur général Gouvernance, le secrétaire du Conseil d'administration, ainsi qu'avec les responsables de la conformité, de l'éthique et du développement durable ;
- pour en savoir plus sur la structure de l'actionnariat de Schneider Electric et les attentes des actionnaires, un entretien avec le Directeur des relations investisseurs ;
- une formation relative à l'utilisation de la plateforme Internet sécurisée sur laquelle sont déposés et conservés l'ensemble des dossiers du Conseil ;
- la désignation pour tout nouvel administrateur d'un parrain ayant vocation à faciliter son intégration ;
- le cas échéant, des visites de sites reflétant de façon significative les activités de Schneider Electric.

En outre, les administrateurs représentant les employés, Mme Rita Felix et M. Bruno Turchet, bénéficient d'un programme de formation conforme aux exigences légales et approuvé par le Conseil d'administration. En application des réglementations françaises issues de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises, connue sous le nom de loi PACTE, Mme Xiaoyun Ma, l'administratrice représentant les actionnaires salariés, s'est vu proposer une session de formation sur mesure pour répondre à ses besoins.

Code de déontologie boursière

Schneider Electric a adopté un Code de déontologie qui a pour objet de prévenir les délits d'initiés et dont les dispositions s'imposent aux membres du Conseil d'administration et aux collaborateurs du Groupe. En application de ses dispositions, les administrateurs, comme les collaborateurs concernés, doivent s'abstenir d'effectuer des opérations sur les titres de la Société ou d'autres sociétés lorsqu'ils détiennent des informations privilégiées sur lesdites sociétés. En outre, ils ne peuvent pas intervenir sur l'action Schneider Electric SE pendant les 31 jours précédant le jour suivant la publication des comptes annuels et semestriels, et les 16 jours précédant le jour suivant la publication de l'information trimestrielle, ni réaliser d'opérations de type spéculatif sur l'action Schneider Electric SE (opérations à découvert, achats et ventes dans un délai inférieur à quatre mois). De plus, conformément aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF, les dirigeants mandataires sociaux se sont engagés également à ne pas prendre de couverture sur les actions issues de levées d'options et les actions de performance qu'ils sont tenus de conserver (cf. section 4.1.1.5 du chapitre 4 du présent Document d'Enregistrement Universel). Ces restrictions viennent compléter l'interdiction de couvrir les options d'actions non acquises et les actions de performance en cours de période d'acquisition.

Ce Code de déontologie a été refondu à l'occasion de l'entrée en vigueur du règlement 2014/596 du 16 avril 2014 sur les abus de marché, puis réactualisé en décembre 2018. Le règlement impose aux sociétés l'établissement de listes d'initiés et aux intermédiaires financiers la mise en œuvre de dispositifs de prévention et de détection d'opérations suspectes leur permettant de dénoncer à l'Autorité des marchés financiers (AMF) celles qui lui semblent constituer des opérations d'initiés.

4.1.2.6 Auto-évaluation du Conseil d'administration

En application de son règlement intérieur, le Conseil d'administration de Schneider Electric SE évalue chaque année sa composition, son organisation et son fonctionnement, ainsi que ceux de ses Comités. Cette évaluation prend la forme d'un questionnaire écrit adressé aux membres du Conseil ou d'un entretien individuel avec chacun des membres. L'évaluation est réalisée sous la conduite du Vice-Président & Administrateur référent indépendant par le secrétariat du Conseil d'administration. En outre, conformément aux prescriptions du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration doit procéder, au moins une fois tous les trois ans, à une auto-évaluation formalisée pouvant être mise en œuvre avec l'aide d'un cabinet extérieur.

Auto-évaluation interne effectuée en septembre et octobre 2021

Une évaluation interne a été réalisée par le Vice-Président & Administrateur référent indépendant, qui a garanti la confidentialité des positions exprimées, au moyen (i) d'un questionnaire anonyme rempli par les membres du Conseil et (ii) d'un second questionnaire anonyme rempli par les membres du Comité exécutif, visant à mieux appréhender leurs attentes à l'égard du Conseil d'administration.

Le rapport correspondant a été présenté au Comité Gouvernance & Rémunérations le 25 octobre 2021 et examiné en détail, et un rapport de synthèse a été présenté au Conseil d'administration le 26 octobre 2021. Le Vice-Président & Administrateur référent indépendant a donné un retour individuel sur les auto-évaluations de la contribution effective de chaque administrateur.

Thèmes

(i) Composition et dynamique du Conseil ; (ii) Mission, organisation et fonctionnement du Conseil ; (iii) Travaux des comités ; (iv) Programme d'intégration des nouveaux membres ; (v) Priorités du Conseil pour 2022 ; (vi) Contribution effective de chaque administrateur.

Principales conclusions

- L'implication et la contribution des membres du Conseil d'administration sont perçues comme très élevées. Excellence du leadership et des contributions de la part du Président-Directeur général, décrit comme ouvert, mobilisateur, transparent, charismatique et guidé par la vision de l'entreprise.
- Collaboration parfaite entre le Président-Directeur général et le Vice-Président & Administrateur référent indépendant, qui ont une relation solide ; le Vice-Président & Administrateur référent indépendant est considéré comme très ouvert et véritablement indépendant.
- Les relations entre le Conseil d'administration et la direction sont unanimement perçues comme étant basées sur la confiance et la coopération (chacun se sent libre d'exprimer son opinion).
- Les membres du Conseil d'administration sont satisfaits des ordres du jour, qui sont bien conçus et assurent un juste équilibre entre les questions commerciales, financières et de gouvernance.
- Les dimensions sociales et environnementales sont systématiquement prises en compte dans les débats du Conseil.
- Tous les comités fonctionnent correctement et leur travail est satisfaisant et utile au processus de prise de décision du Conseil.
- Dans l'ensemble, le programme d'intégration est considéré comme très utile par tous les nouveaux membres du Conseil.
- Les réunions individuelles entre les membres du Conseil et les membres du Comité exécutif sont perçues comme très précieuses et utiles.

Points à améliorer

- La majorité des membres du Conseil estime que l'éventail des compétences dont dispose le Conseil est approprié, mais pourrait être renforcé dans les domaines du numérique et des logiciels, ainsi que dans la connaissance du marché asiatique.
- Des progrès pourraient être réalisés en consacrant plus de temps à l'environnement concurrentiel ou aux dépenses de R&D (évaluation des investissements et des *KPI*) .
- Lors des réunions, il conviendrait peut-être de consacrer un peu plus de temps aux débats qu'aux présentations.
- Les informations devraient être fournies davantage en amont des réunions du Conseil et pourraient être plus synthétiques.
- Les interactions entre les membres du Conseil et les membres du Comité exécutif pourraient être plus fréquentes.

4.1.3 Activités du Conseil

Le Conseil d'administration a tenu sept réunions en 2021 (contre 12 en 2020 en raison de la COVID-19). Les réunions ont duré six heures et vingt minutes en moyenne, avec un taux moyen de participation des administrateurs de 97 % (identique à celui de 2020). Treize administrateurs ont un taux d'assiduité de 100 % et aucun administrateur n'a un taux d'assiduité inférieur à 71,5 % comme le montre le tableau de synthèse de la participation individuelle des administrateurs aux réunions du Conseil. Toutes les absences aux réunions du Conseil ont été légitimes et excusées.

Le Conseil d'administration a consacré l'essentiel de ses travaux aux activités, à la stratégie et au gouvernement d'entreprise de la Société, comme détaillé ci-dessous.

Résultats commerciaux et financiers

- examen et approbation des états financiers de l'exercice 2020 sur le rapport du Comité d'Audit & des Risques et sur le rapport des commissaires aux comptes, présents lors de la réunion ;
- examen et approbation des comptes du premier semestre 2021 ;
- examen des résultats des premier et troisième trimestres et des rapports préparés par la Direction générale ;
- examen des objectifs 2021 du Groupe établis en février ainsi que des nouveaux objectifs publiés en avril et juillet 2021 ;
- proposition à l'Assemblée générale de fixer le dividende à 2,60 euros par action ;
- information, à chaque réunion, sur la situation de l'entreprise ;
- revue du rapport du Comité d'Audit & des Risques sur les travaux menés par les équipes d'audit interne du Groupe et de contrôle interne ;
- examen de la matrice des risques 2021, l'avancement de la conception et du déploiement du cadre de gestion des risques de l'entreprise ;
- sélection des commissaires aux comptes ;
- examen du « Système Éthique & Conformité » du Groupe ;
- suivi de la mise en œuvre du rachat d'actions ;
- examen de la liquidité ;
- autorisation du Président-Directeur général de délivrer des cautions, avals ou garanties.

Stratégie

- examen approfondi de la stratégie du Groupe à l'occasion, comme chaque année, d'une réunion de quatre jours appelée « Session Stratégie » et organisée en présentiel et à distance du 30 août au 2 septembre 2021 spécifiquement dédiée au sujet ;
- revue, au cours de cette Session Stratégie, d'une analyse stratégique approfondie des opérations en Amérique du Nord et en Inde, ainsi que de la stratégie logicielle ;
- autorisation et revue des opérations de croissance externe (telles que Uplight, Qmerit) ;
- revue du portefeuille ;
- information sur les mouvements et des évolutions des concurrents de Schneider Electric.

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Gouvernement d'entreprise & Développement durable

- délibération sur sa composition et celle de ses comités et de l'application du principe d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes ;
- délibération sur l'unification des fonctions de Président et de Directeur général ;
- délibération, lors de sa réunion du 26 octobre 2021, sur son auto-évaluation ;
- délibération et revue des principes et critères relatifs à la rémunération des dirigeants mandataires sociaux et arrêté des rémunérations et avantages de toute nature attribuables et attribués ;
- information sur les résultats des rencontres avec les principaux actionnaires menées par le Vice-Président & Administrateur référent indépendant sur les questions de gouvernance ;
- information sur la rémunération des membres du Comité exécutif ;
- examen du programme Diversité et Inclusion du Groupe ;
- décision de mise en place d'un plan d'intéressement à long terme de 2021 ;
- validation du niveau d'atteinte des critères de performance applicables aux plans d'actions de performance n° 30, 31, 31bis, 32, 33, 34, 35, 36, 37 et 37bis ;
- décision d'augmentations de capital réservées aux salariés ;
- examen de la stratégie RSE, des résultats du *Schneider Sustainability Impact* 2018-2020 et des objectifs du *Schneider Sustainability Impact* 2021-2025 ;
- examen de l'opportunité d'inclure une résolution « *Say on Climate* » ;
- approbation du rapport sur le gouvernement d'entreprise prévu à l'article L. 225-37 du Code de commerce ;
- approbation du rapport de gestion prévu à l'article L. 225-100 du Code de commerce ;
- revue des conventions et engagements réglementés ;
- examen du processus d'évaluation relatif à la qualification des conventions avec les parties liées comme « courantes » ou « réglementées » ;
- examen en profondeur, comme chaque année, du plan de succession des dirigeants mandataires sociaux et des principaux dirigeants du Groupe.

Assemblée générale des actionnaires 2021

Le Conseil d'administration a arrêté l'ordre du jour et les projets de résolutions de l'Assemblée générale des actionnaires 2021, ainsi que son rapport à l'Assemblée. Il a été informé des positions exprimées par les actionnaires rencontrés dans le cadre de la préparation de l'Assemblée générale et a pris connaissance des rapports des « *proxy-advisors* ». Il a approuvé les réponses aux questions écrites.

En raison de la pandémie de COVID-19, et afin de protéger l'ensemble des actionnaires, invités et organisateurs, l'Assemblée générale annuelle s'est tenue à huis clos, sans la présence physique des actionnaires et des autres personnes ayant le droit d'y assister, en application de l'ordonnance n° 2020-321 du 25 mars 2020 (telle que prorogée et modifiée par l'ordonnance n° 2020-1497 du 2 décembre 2020), et du décret n° 2020-418 du 10 avril 2020 (tel que prorogé et modifié par les décrets n° 2020-1614 du 18 décembre 2020 et n° 2021-255 du 9 mars 2021), au siège social de la Société. L'Assemblée générale des actionnaires a approuvé toutes les résolutions soutenues par la direction, dont celles relatives à la composition du Conseil d'administration, à la rémunération des dirigeants mandataires sociaux et au renouvellement des autorisations financières.

Conformément aux prescriptions de l'article 1.C.3 du règlement intérieur, une réunion des membres du Conseil d'administration en « sessions exécutives » (hors la présence des dirigeants mandataires sociaux) est proposée par le Vice-Président & Administrateur référent indépendant à la fin de chaque réunion du Conseil d'administration. En 2021, le Conseil d'administration a tenu cinq « sessions exécutives », contre trois en 2020.

Lorsque le Conseil a débattu et déterminé la rémunération du Président-Directeur général, il a délibéré, sans la présence de l'intéressé, conformément aux prescriptions de l'article 10.2 du règlement intérieur, qu'il a pu néanmoins solliciter ponctuellement pour apporter des précisions sur certains sujets.

4.1.4 Fonctionnement et activités des Comités du Conseil

Le Conseil a défini dans son règlement intérieur les fonctions, missions et moyens de ses cinq Comités d'études : le Comité d'Audit & des Risques, le Comité Gouvernance & Rémunérations, le Comité Ressources humaines & RSE, le Comité Investissement et le Comité Digital.

Les membres des Comités sont désignés par le Conseil d'administration sur proposition du Comité Gouvernance & Rémunérations. Les Comités peuvent ouvrir leurs réunions aux autres membres du conseil.

Le Vice-Président & Administrateur référent indépendant peut assister aux réunions des comités dont il n'est pas membre. Ils peuvent demander, après en avoir référé au Président du Conseil, une étude à des consultants externes. Ils peuvent inviter à leurs réunions, en tant que de besoin, toute personne de leur choix. Les secrétaires des comités du Conseil d'administration organisent et préparent les travaux des comités. Ils établissent les comptes-rendus des réunions des comités qui sont, après approbation, transmis à l'ensemble des membres du Conseil d'administration. Les secrétaires des comités sont membres des équipes dirigeantes du Groupe et spécialistes des sujets de la compétence de chacun des comités.

4.1.4.1 Comité d'Audit & des Risques

La composition, le fonctionnement et les missions du Comité d'Audit & des Risques sont conformes aux recommandations du rapport final sur le Comité d'Audit & des Risques tel que mis à jour par l'AMF en juillet 2010.

6 

réunions en 2021*

5 

membres

80 % 

d'administrateurs
indépendants

100 % 

de taux de participation

Composition au 31 décembre 2021

Le règlement du Conseil d'administration prévoit que le Comité d'Audit & des Risques est composé de trois membres au moins. Les deux tiers de ses membres doivent être indépendants et au moins un de ses membres doit avoir une parfaite compréhension des normes comptables, une expérience pratique de l'établissement des comptes et de l'application des normes comptables en vigueur.	• Cécile Cabanis	Présidente	Indépendante
	• Willy Kissling	Membre	Non indépendant
	• Jill Lee	Membre	Indépendante
	• Anna Ohlsson-Leijon	Membre depuis le 28 avril 2021	Indépendante
	• Fleur Pellerin	Membre	Indépendante
Ainsi que le démontrent leurs parcours professionnels résumés à la section 4.1.1.2 du présent Document d'Enregistrement Universel, les membres du Comité d'Audit & des Risques disposent tous d'une expertise reconnue dans les domaines financier, économique et comptable. En complément de leurs connaissances financières et comptables pointues, Mme Cécile Cabanis apporte également au Comité sa maîtrise approfondie des enjeux d'un grand groupe français du CAC 40, M. Willy Kissling sa connaissance du secteur de la construction et de Schneider Electric, Mme Jill Lee sa connaissance des activités de Schneider Electric et des marchés asiatiques, Mme Anna Ohlsson-Leijon son expérience et ses compétences fondées sur sa vaste expérience dans le domaine de la finance et de la gestion, et Mme Fleur Pellerin ses connaissances économiques et financières appliquées aux technologies.			

Changements dans la composition en 2021

- Présidence : Mme Jill Lee a été nommée Présidente du Comité à compter du 1^{er} janvier 2022 en remplacement de Mme Cécile Cabanis, qui reste membre du Comité.
- Composition : suite à sa nomination en tant qu'Administratrice par l'Assemblée générale annuelle du 28 avril 2021, Mme Anna Ohlsson-Leijon a été nommée membre du Comité.

Taux de participation individuel en 2021

- Cécile Cabanis **100 %**
- Willy Kissling **100 %**
- Jill Lee **100 %**
- Anna Ohlsson-Leijon **100 %**
- Fleur Pellerin **100 %**

Fonctionnement

- Le Comité se réunit à l'initiative de son/sa Président(e) ou à la demande du Président-Directeur général.
- Il tient au moins cinq réunions dans l'année.
- Le Directeur de l'audit interne est le secrétaire du Comité d'Audit & des Risques.
- Il peut convier à ses réunions toute personne qu'il souhaite entendre.
- Les commissaires aux comptes assistent aux réunions consacrées à l'examen des comptes et en fonction de l'ordre du jour à tout ou partie des autres réunions.
- Il peut, en outre, se faire communiquer par le Directeur général les documents qu'il estime utiles.
- Il peut demander des études à des consultants externes.
- Le Comité présente au Conseil le résultat de ses missions et les recommandations qu'il propose de leur donner. Le/la Président(e) du Comité d'Audit & des Risques informe sans délai le Président-Directeur général et le Vice-Président & Administrateur référent indépendant de toute difficulté rencontrée.

* Y compris la réunion conjointe avec le Comité Digital sur la revue des risques en matière de cybersécurité.

Chapitre 4 – Rapport sur le gouvernement d'entreprise

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Missions

Le Comité d'Audit & des Risques a pour missions de préparer les travaux du Conseil d'administration, de lui faire des recommandations et d'émettre des avis dans les domaines financiers, extra-financiers, comptables, du contrôle interne, de l'audit interne, de la conformité et du contrôle des risques ainsi qu'il suit :

Objet	Détail des missions
Préparation de l'arrêté par le Conseil d'administration des comptes annuels et semestriels	• S'assurer de la pertinence et de la permanence des méthodes comptables adoptées pour l'établissement des comptes consolidés ou sociaux ainsi que du traitement adéquat des opérations significatives au niveau du Groupe et du respect des règles relatives au périmètre de consolidation • Examiner les risques (y compris ceux de nature sociale et environnementale) et des engagements hors bilan, ainsi que la situation de trésorerie • Examiner le processus d'élaboration de l'information financière et extra-financière • Examiner le Document d'Enregistrement Universel, ainsi que les rapports sur les comptes semestriels et les principaux autres documents d'information financière
Suivi des questions relatives aux commissaires aux comptes	• Proposer le renouvellement ou la nomination de nouveaux commissaires aux comptes • Assurer le suivi du contrôle légal des comptes consolidés et sociaux par les commissaires aux comptes notamment en examinant le plan d'audit externe et les résultats des vérifications des commissaires aux comptes • S'assurer de leur indépendance, notamment à l'occasion de l'examen des honoraires versés par le Groupe à leur cabinet ou leur réseau, et par l'approbation préalable des missions n'entrant pas dans le strict cadre de la mission de commissariat aux comptes
Suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques et du programme de conformité	• Examiner l'organisation et les moyens de l'audit interne, ainsi que son programme de travail annuel ; recevoir trimestriellement la synthèse des rapports produits à l'issue des audits effectués • Examiner la cartographie des risques opérationnels et son évolution d'une année sur l'autre ; s'assurer de l'existence de dispositifs destinés à les prévenir ou les minimiser • Examiner l'optimisation de la couverture des risques • Examiner le dispositif de contrôle interne du Groupe et prendre connaissance du résultat du <i>self assessment</i> des entités au regard du contrôle interne ; s'assurer de l'existence d'un processus d'identification et de traitement des anomalies • Vérifier l'existence de politiques de conformité du Groupe en matière notamment de concurrence, d'anti-corruption, d'éthique et de protection des données et des dispositifs mis en place pour assurer leur diffusion et leur application • Rendre compte au Conseil de l'application de la charte interne de Schneider Electric SE sur les conventions réglementées et de la pertinence des critères permettant de qualifier une convention en convention réglementée ou non • Examiner toute question financière, comptable, extra-financière ou relevant de la maîtrise des risques, y compris ceux de nature sociale et environnementale, qui lui est soumise par le Conseil d'administration

Activité en 2021

Le Comité d'Audit & des Risques a rendu compte de ses travaux aux réunions du Conseil des 10 février, 29 juillet, 2 septembre et 15 décembre 2021.

Objet	Détail des missions
Comptes et information financière	• Examen des comptes annuels et semestriels et des rapports sur les comptes • Revue des <i>goodwills</i>, de la situation fiscale du Groupe, des provisions et des engagements de retraite ou assimilés • Examen des supports de la communication financière sur les comptes annuels et semestriels • Revue du périmètre de consolidation du Groupe • Revue des engagements de pension
Audit interne, contrôle interne, gestion des risques et conformité	• Revue de la matrice des risques • Revue du plan d'audit et de missions de contrôle 2022 • Revue des principaux audits internes réalisés en 2021 • Revue de la couverture des risques par les assurances • État des lieux concernant le système de Gestion des risques de l'entreprise • Revue du programme Éthique & Compliance • Bilan du programme « devoir de vigilance » et des questions relatives aux droits humains • Cybersécurité et revue des risques (conjointement avec le Comité Digital) • Revue du projet de rapport de gestion • Revue des principaux litiges
Commissaires aux comptes	• Examen des honoraires versés aux commissaires aux comptes et à leurs réseaux • Revue du plan d'audit externe 2022 • Sélection des commissaires aux comptes externes
Gouvernement d'entreprise	• Proposition pour le dividende versé en 2021 • Revue des autorisations financières et proposition pour leur renouvellement à l'Assemblée générale du 28 avril 2021

4.1.4.2 Comité Gouvernance & Rémunérations

7 

réunions en 2021*

6 

membres

67 % 

d'administrateurs
indépendants

94 % 

de taux de participation

Composition au 31 décembre 2021

Le règlement interne et les procédures du Conseil d'administration prévoient que le Comité Gouvernance & Rémunérations est composé d'au moins trois membres. Il est présidé par le Vice-Président & Administrateur référent indépendant.	• Fred Kindle	Président	Indépendant
	• Léo Apotheker	Membre	Non indépendant
	• Willy Kissling	Membre	Non indépendant
	• Linda Knoll	Membre	Indépendante
	• Anders Runevad	Membre depuis le 10 février 2021	Indépendant
	• Greg Spierkel	Membre	Indépendant

Changements dans la composition en 2021

- Présidence : pas de changement.
- Composition : M. Anders Runevad a été nommé membre du Comité le 10 février 2021.

Taux de participation individuel en 2021

- Fred Kindle **100 %**
- Léo Apotheker **100 %**
- Willy Kissling **100 %**
- Linda Knoll **83 %**
- Anders Runevad **80 %**
- Greg Spierkel **100 %**

Fonctionnement

- Le Comité est présidé par le Vice-Président & Administrateur référent indépendant.
- Le Comité se réunit à l'initiative de son/sa Président(e) ou à la demande du Président-Directeur général.
- L'ordre du jour est établi par le/la Président(e), en concertation avec le Président-Directeur général.
- Il tient au moins trois réunions par an.
- Le Comité peut entendre toute personne qu'il juge utile à l'accomplissement de ses travaux.
- Le Secrétaire du Conseil d'administration est le secrétaire du Comité.

Missions

Objet	Détail des missions
Nominations	• Formuler des propositions au Conseil d'administration en vue de toute nomination : (i) au sein du Conseil d'administration en qualité d'administrateur ou de censeur, Président du Conseil d'administration, Vice-Président ou Vice-Président & Administrateur référent indépendant, Président ou membre de Comité (ii) à la Direction générale de la Société ; notamment, donner son avis au Conseil sur les propositions de toute nomination de Dirigeant mandataire social
Rémunération des Dirigeants mandataires sociaux	• Formuler des propositions au Conseil d'administration sur la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux (Président du Conseil d'administration et/ou Président-Directeur général et Directeurs généraux délégués le cas échéant) et des membres du Conseil d'administration • Émettre des recommandations au Conseil d'administration concernant la détermination de l'ensemble des éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux dus en application de la politique de rémunération approuvée par les actionnaires et en fonction de la contribution des intéressés à la performance du Groupe
Missions visant à donner aux actionnaires et au marché l'assurance que le Conseil d'administration accomplit ses missions avec l'indépendance et l'objectivité nécessaires	• Organiser la réalisation des évaluations annuelles du Conseil d'administration • Faire des propositions au Conseil d'administration sur : – la détermination et la revue des critères d'indépendance des administrateurs et la qualification des administrateurs au regard de ces critères – les missions des Comités du Conseil d'administration – l'évolution de l'organisation et du fonctionnement du Conseil d'administration – l'application par la Société des pratiques nationales ou internationales de gouvernement d'entreprise – le montant total de la rémunération des membres du Conseil d'administration proposée aux assemblées générales des actionnaires ainsi que ses règles d'attribution – la rémunération du Vice-Président & Administrateur référent indépendant

* Y compris la réunion conjointe avec le Comité Ressources humaines & RSE concernant le plan d'intéressement à long terme 2022-2025 du dirigeant mandataire social.

Chapitre 4 – Rapport sur le gouvernement d'entreprise

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Activité en 2021

Le Comité Gouvernance & Rémunérations a rendu compte de ses travaux aux réunions du Conseil des 10 février, 27 avril, 29 juillet, 26 octobre et 15 décembre 2021.

Objet	Détail des missions
Propositions au Conseil d'administration	- Composition du Conseil d'administration et de ses Comités - Qualification des membres du Conseil au regard des critères d'indépendance - Mode d'exercice de la direction générale - Rémunération des dirigeants mandataires sociaux (montant et structure de la rémunération 2021, objectifs 2021 et niveau d'atteinte des objectifs 2020) et l'attribution à ces derniers d'actions de performance dans le cadre du plan d'intéressement long terme - Définition des critères de rémunération à court terme (STIP) et long terme (LTIP) des dirigeants mandataires sociaux (conjointement avec le Comité Ressources humaines & RSE) - Présentation à l'Assemblée générale des actionnaires du <i>Say on Pay</i> 2020 et des principes et critères proposés à l'assemblée générale des actionnaires 2021 - Rémunération des administrateurs - Formation des administrateurs représentant les salariés pour 2021 - Opportunité d'inclure une résolution <i>Say on Climate</i>
Rapports au Conseil d'administration	- Revue du plan de succession du Président-Directeur général - Projet de rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise
Auto-évaluation du Conseil d'administration	Conduite de l'auto-évaluation du Conseil d'administration
Engagement actionnarial	Compte-rendu des rencontres du Vice-Président & Administrateur référent indépendant avec les analystes dédiés à la gouvernance chez les principaux actionnaires : 24 réunions ont été tenues, couvrant environ 35 % du capital. Ces réunions traduisent l'importance que l'entreprise attache au dialogue et à l'engagement direct des administrateurs vis-à-vis des actionnaires (cf. « Rapport du Vice-Président & Administrateur référent indépendant » à la section 4.1.5 du chapitre 4 du présent Document d'Enregistrement Universel).

4.1.4.3 Comité Ressources humaines & RSE

4 

réunions en 2021*

6 

membres

75 % 

d'administrateurs
indépendants**

100 % 

de taux de participation

Composition au 31 décembre 2021

Le règlement interne et les procédures du Conseil d'administration prévoient que le Comité Ressources humaines & RSE est composé d'au moins trois membres.	Linda Knoll	Présidente	Indépendante
	Rita Felix	Membre	Administratrice représentant les salariés
	Willy Kissling	Membre	Non indépendant
	Xiaoyun Ma	Membre	Administratrice représentant les salariés
	Fleur Pellerin	Membre	Indépendante
	Anders Runevad	Membre	Indépendant

Changements dans la composition en 2021

- Présidence : pas de changement.
- Composition : pas de changement.

Taux de participation individuel en 2021

- Linda Knoll **100 %**
- Rita Felix **100 %**
- Willy Kissling **100 %**
- Xiaoyun Ma **100 %**
- Fleur Pellerin **100 %**
- Anders Runevad **100 %**

Fonctionnement

- Le Comité se réunit à l'initiative de son/sa Président(e) ou à la demande du Président-Directeur général.
- L'ordre du jour est établi par le/la Président(e), en concertation avec le Président-Directeur général.
- Il tient au moins trois réunions par an.
- Le Comité peut entendre toute personne qu'il juge utile à l'accomplissement de ses travaux.
- La Directrice générale des Ressources humaines du Groupe, Mme Charise Le, est la secrétaire du Comité.

* Y compris la réunion conjointe avec le Comité Gouvernance & Rémunérations concernant le plan d'intéressement à long terme 2022-2025 du dirigeant mandataire social.

** À l'exclusion des administrateurs salariés, conformément aux prescriptions du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF.

Missions

Objet	Détail des missions
Plans d'actionnariat salarié et plans d'attribution d'actions	Formuler des propositions au Conseil d'administration sur la mise en œuvre de Plans d'actionnariat salarié et l'attribution d'actions gratuites ou de performance, ainsi que sur le volume d'actions attribuées à l'ensemble des mandataires sociaux éligibles, y compris le(s) dirigeant(s) mandataire(s) social (ux)
Rémunération des dirigeants du Groupe	- Formuler des avis sur les projets de la Direction générale sur : - la rémunération des membres du Comité exécutif - les principes et les modalités relatifs à la fixation de la rémunération des dirigeants du Groupe - le ratio d'équité salarial
Plan de succession des principaux dirigeants du Groupe	- Examiner le plan de succession des principaux dirigeants du Groupe - Le Comité est tenu informé de la nomination des membres du Comité exécutif et des principaux dirigeants du Groupe
Ressources humaines et politique RSE	- Préparer les délibérations du Conseil d'administration en matière : - de développement de l'actionnariat salarié - de revue par le Conseil des impacts sociaux et financiers des projets majeurs de restructuration, des grandes politiques en matière de ressources humaines - de suivi de la gestion des risques liés aux ressources humaines - d'examen des différents volets de la politique RSE du Groupe - de politique de diversité et d'inclusion, y compris la politique d'égalité hommes/femmes

Activité en 2021

Le Comité Ressources humaines & RSE a rendu compte de ses travaux aux réunions du Conseil des 10 février, 26 octobre et 15 décembre 2021.

Objet	Détail des missions
Propositions au Conseil d'administration	- Plan d'intéressement long terme 2021 et mise en œuvre de plans d'actions de performance pour soutenir le recrutement et la politique de rétention - Définition des critères de rémunération court terme (STIP) et long terme (LTIP) des principaux responsables et des dirigeants mandataires sociaux (conjointement avec le Comité Gouvernance & Rémunérations)
Rapports au Conseil d'administration	- Revue de la rémunération, de la performance et des plans de succession des membres du Comité exécutif - Plan d'intéressement long terme 2022 - Revue de la politique d'égalité salariale, d'égal accès aux opportunités de carrière, de diversité et d'inclusion - Revue de la stratégie et de la performance RSE, ainsi que le positionnement du Groupe par rapport à ses pairs

4.1.4.4 Comité Investissement

3 
réunions en 2021

6 
membres

80 % 
d'administrateurs
indépendants*

89 % 
de taux de participation

Composition au 31 décembre 2021

Le règlement interne et les procédures du Conseil d'administration prévoient que le Comité Investissement est composé d'au moins trois membres.	• Léo Apotheker	Président	Non indépendant
	• Fred Kindle	Membre	Indépendant
	• Anders Runevad	Membre	Indépendant
	• Greg Spierkel	Membre	Indépendant
	• Lip-Bu Tan	Membre	Indépendant
	• Bruno Turchet	Membre depuis le 28 avril 2021	Administrateur représentant les salariés

Changements dans la composition en 2021

- Présidence : pas de changement.
- Composition : Mme Xiaoyun Ma a quitté le Comité suite à sa nomination en tant que membre du Comité Digital. M. Bruno Turchet a été nommé membre du Comité avec effet au 28 avril 2021 en remplacement de M. Patrick Montier.

* À l'exclusion des administrateurs salariés, conformément aux prescriptions du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF.

Chapitre 4 – Rapport sur le gouvernement d'entreprise

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Taux de participation individuel en 2021

- Léo Apotheker **100 %**
- Fred Kindle **67 %**
- Anders Runevad **67 %**
- Greg Spierkel **100 %**
- Lip-Bu Tan **100 %**
- Bruno Turchet **100 %**

Fonctionnement

- Le Comité se réunit à l'initiative de son/sa Président(e) ou à la demande du Président-Directeur général.
- L'ordre du jour est établi par le/la Président(e), en concertation avec le Président-Directeur général.
- Il tient trois réunions par an, ce nombre étant ajustable à la baisse ou à la hausse en fonction des circonstances.
- Pour l'accomplissement de ses travaux, le Comité peut entendre toute personne qu'il juge utile et faire appel au Directeur Stratégie & Développement durable.
- Le Directeur Stratégie & Développement durable, M. Olivier Blum, est le secrétaire du Comité.

Missions

Objet	Détail des missions
Préparation des travaux du Conseil d'administration sur les sujets liés à la politique d'investissement	• Le Comité : – Formule des recommandations au Conseil sur les décisions d'investissement majeur – Conseille la Direction générale sur les stratégies d'investissement – Lance, à la demande du Conseil, ou propose la recherche de projets aboutissant à des investissements significatifs pour l'entreprise, généralement pour des décisions d'investissement égal à ou supérieur à 250 millions d'euros – Explore des opportunités d'importance moindre si leur intérêt stratégique le justifie ou si le Conseil ou le Président du Conseil en fait la demande – Fait des recommandations sur les grands projets de fusion, d'alliance et d'acquisition – Porte une attention particulière aux cas de restructuration ou de consolidation intervenant dans les secteurs dans lesquels la Société opère ou est susceptible d'opérer – Examine les projets d'optimisation et de désinvestissement significatifs d'un point de vue financier ou stratégique – Apporte son soutien à la direction dans l'élaboration des politiques d'investissement liées au positionnement long terme de Schneider Electric, telles que les stratégies d'innovation et de R&D ou de tout investissement significatif de croissance organique – Présente au Conseil les enjeux sociaux et environnementaux des projets stratégiques qui lui sont soumis tels que les projets de fusion et d'acquisition

Activité en 2021

Le Comité Investissement a rendu compte de ses travaux aux réunions du Conseil des 10 février, 29 juillet et 15 décembre 2021, ainsi que lors de la Session Stratégie.

Objet	Détail des missions
Propositions au Conseil d'administration	• Suivi des projets et opportunités et des opportunités d'investissement • Investissement stratégique minoritaire dans Uplight • Acquisition de Qmerit, squeeze-out des actionnaires minoritaires de RIB, fusion avec IGE+XAO • Revue du portefeuille

4.1.4.5 Comité Digital

5 
réunions en 2021*

5 
membres

75 % 
d'administrateurs
indépendants**

100 % 
de taux de participation

Composition au 31 décembre 2021

Le règlement du Conseil d'administration prévoit que le Comité Digital est composé de trois membres au moins.	• Greg Spierkel	Président	Indépendant
	• Léo Apotheker	Membre	Non indépendant
	• Xiaoyun Ma	Membre depuis le 10 février 2021	Administratrice représentant les salariés
	• Fleur Pellerin	Membre	Indépendante
	• Lip-Bu Tan	Membre	Indépendant

* Y compris la réunion conjointe avec le Comité d'Audit & des Risques sur la revue des risques en matière de cybersécurité.

** À l'exclusion des administrateurs salariés, conformément aux prescriptions du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF.

Changements dans la composition en 2021

- Présidence : pas de changement.
- Composition : Mme Xiaoyun Ma a été nommée membre du Comité le 10 février 2021.

Taux de participation individuel en 2021

- Greg Spierkel **100 %**
- Léo Apotheker **100 %**
- Xiaoyun Ma **100 %**
- Fleur Pellerin **100 %**
- Lip-Bu Tan **100 %**

Fonctionnement

- Le Comité se réunit à l'initiative de son/sa Président(e) ou à la demande du Président-Directeur général.
- L'ordre du jour est établi par le/la Président(e), en concertation avec le Président-Directeur général.
- Il tient au moins trois réunions par an, y compris la revue conjointe des risques en matière de cybersécurité avec le Comité d'Audit & des Risques.
- Pour l'accomplissement de ses travaux, le Comité peut entendre toute personne désignée par lui.
- Le Directeur digital, M. Peter Weckesser, est le secrétaire du Comité.

Missions

Objet	Détail des missions
• Assister le Conseil sur les sujets liés au digital afin de guider, soutenir et contrôler le Groupe dans ses efforts de digitalisation • Préparer les délibérations du Conseil d'administration sur les sujets liés au digital	• À cet effet, le Comité Digital examine, évalue et suit les projets et, de manière générale, apporte ses conseils notamment dans sept domaines – Développement et croissance de l'activité digitale EcoStruxure™, incluant (i) l'amélioration des activités traditionnelles grâce à la connectivité et aux analytiques, (ii) la création de nouvelles offres digitales & de nouveaux modèles économiques, (iii) la définition de la contribution à et de la cohérence du digital avec la stratégie globale ; – Amélioration et transformation de l'expérience digitale des clients et partenaires du Groupe ; – Amélioration de l'efficacité opérationnelle de Schneider Electric au travers de l'utilisation effective de technologies de l'information et des capacités d'automatisation digitale ; – Evaluation du « cyber-risque » et amélioration de la position du Groupe en matière de cyber sécurité (conjointement avec le Comité d'Audit & des Risques) ; – Evaluation de la contribution des éventuelles opérations de fusions-acquisitions à la stratégie digitale du Groupe ; – Suivi et analyse de l'environnement digital (concurrents et transformateurs, menaces et opportunités) ; – S'assurer que la Société possède les ressources humaines adéquates pour la transformation digitale.

Activité en 2021

Le Comité Digital a rendu compte de ses travaux aux réunions du Conseil des 10 février, 29 juillet, 26 octobre et 15 décembre 2021.

Objet	Détail des missions
Propositions et rapports au Conseil d'administration	• Interopérabilité d'EcoStruxure™ • Gestion du cycle de vie des produits • Expérience client digitale de bout en bout • Programme « IA et passage à l'échelle » • Stratégie ERP • Revue des risques en matière de cybersécurité conjointement avec le Comité d'Audit & des Risques • Bilans généraux sur Schneider Digital

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

4.1.5 Rapport du Vice-Président & Administrateur référent indépendant du Conseil d'administration

M. Fred Kindle rend compte par la présente du travail qu'il a accompli en 2021 dans le cadre de ses fonctions de Vice-Président & Administrateur référent indépendant. Il a été nommé Vice-Président le 23 avril 2020 en remplacement de M. Léo Apotheker.

Le Vice-Président & Administrateur référent indépendant est nommé par le Conseil d'administration en application de l'article 12 des statuts, qui prévoit la nomination d'un Vice-Président exerçant les fonctions d'administrateur référent indépendant lorsque les fonctions de Président et de Directeur général sont exercées par la même personne. Conformément à l'article 12 des statuts, les fonctions du Vice-Président & Administrateur référent indépendant sont définies par le règlement intérieur du Conseil d'administration. Ce règlement intérieur et la charte du Vice-Président & Administrateur référent indépendant sont disponibles à la section 4.1.2.4 du chapitre 4 du présent Document d'Enregistrement Universel.

L'information du Vice-Président & Administrateur référent indépendant

Pour être à même d'exercer ses missions, le Vice-Président & Administrateur référent doit avoir une excellente connaissance du Groupe et être particulièrement bien informé de la marche des affaires.

Ainsi, le Vice-Président & Administrateur référent indépendant est tenu informé de l'actualité et de la marche du Groupe, notamment par le biais d'échanges hebdomadaires avec le Président-Directeur général. Il rencontre régulièrement des membres du Comité exécutif du Groupe et entretient des échanges réguliers avec des directeurs et collaborateurs du Groupe sur différents sites de Schneider Electric.

Il est tenu continuellement informé de l'évolution de l'environnement concurrentiel, des avancées technologiques et des opportunités commerciales. Il est également Président du Comité Gouvernance & Rémunérations et membre du Comité Investissement.

Participation à la préparation des réunions du conseil

Le Vice-Président & Administrateur référent indépendant a participé à la préparation des réunions du Conseil d'administration. Il a ainsi pris part à toutes les réunions de « pré-Conseil ». Chaque réunion de Conseil est en effet précédée d'un ou deux pré-conseils au cours duquel/desquels le Président-Directeur général, le Vice-Président & Administrateur référent indépendant, la Directrice financière, le Directeur général Gouvernance et le Secrétaire du Conseil d'administration passent en revue les sujets ainsi que les questions abordées par les Comités, et établissent l'ordre du jour arrêté par le Président-Directeur général ainsi que le contenu du dossier.

Sessions exécutives

Le Vice-Président & Administrateur référent indépendant préside les « sessions exécutives » (c'est-à-dire les réunions qui se tiennent hors la présence du dirigeant mandataire social), ouvertes à la fin de chaque réunion du Conseil d'administration. Les administrateurs salariés sont invités à participer à toutes les sessions exécutives suivant une réunion de Conseil à laquelle ils sont présents.

Le Conseil d'administration a tenu cinq sessions exécutives en 2021 au cours desquelles les membres ont fait part de leurs avis et observations sur, notamment, les options stratégiques du Groupe et le plan de succession du dirigeant mandataire social. Le Vice-Président & Administrateur référent indépendant a fait part au Président-Directeur général des conclusions de ces discussions.

Échanges avec les actionnaires

Le Vice-Président & Administrateur référent indépendant est l'interlocuteur privilégié des actionnaires sur les sujets de gouvernement d'entreprise. Il a mené deux campagnes d'engagement actionnarial en 2021, l'une en amont de l'Assemblée générale annuelle afin d'exposer à ceux qui le souhaitent les résolutions soumises au vote des actionnaires ; l'autre, à l'automne, afin d'échanger librement autour de thèmes d'actualité de la gouvernance d'entreprise ne faisant pas l'objet de résolutions soumises au vote et échappant de ce fait au dialogue usuel. À cette occasion, le Vice-Président & Administrateur référent indépendant a pu exposer aux investisseurs la place croissante des questions sociales et environnementales au sein du Conseil d'administration et leur prise en compte dans la rémunération des dirigeants mandataires sociaux. Au total, ces deux campagnes ont consisté en 24 rendez-vous physiques ou téléphoniques avec des analystes issus d'un large éventail de cultures de gouvernance d'entreprise et ont couvert environ 35 % du capital. Les conclusions de ces échanges ont fait l'objet d'un rapport détaillé au Comité Gouvernance & Rémunérations dont ils contribuent à enrichir la réflexion. Il en a également été fait rapport au Conseil.

Autres missions

Le Vice-Président & Administrateur référent indépendant a conduit la délibération annuelle du Conseil d'administration sur sa composition, son organisation et son fonctionnement, ainsi que de ses Comités. En 2021, cette auto-évaluation a été effectuée en interne. Les conclusions de cette évaluation, qui a fait ressortir la recherche d'amélioration continue, sont présentées à la section 1.2.6 du présent Document d'Enregistrement Universel.

Le Vice-Président & Administrateur référent indépendant a par ailleurs eu des contacts fréquents avec chacun des administrateurs. Il s'est assuré qu'il n'y avait, au sein du Conseil d'administration, aucune situation de conflit d'intérêts qu'il aurait eu la charge de porter à l'attention du Président.

4.1.6 Direction générale

La Direction générale de Schneider Electric SE se compose du Président-Directeur général, qui s'appuie sur le Comité exécutif.

Le Comité exécutif

L'organisation opérationnelle de la Direction générale du Groupe s'appuie sur le Comité exécutif présidé par le Président-Directeur général. Le Comité exécutif se réunit tous les mois pour analyser et évaluer la performance financière des différentes activités du Groupe par rapport au budget, aux évolutions stratégiques et aux événements majeurs affectant le Groupe.

Au 1^{er} avril 2022, le Comité exécutif est composé des seize membres suivants. Conformément à sa politique Diversité et Inclusion, Schneider Electric accorde une grande attention à la composition de son Comité exécutif notamment afin d'assurer une diversité culturelle et hommes/femmes. Ainsi, six nationalités de trois continents composent le Comité exécutif. Conformément à l'objectif d'inclure au moins 40 % de femmes, la composition du Comité exécutif comprend désormais 44 % de femmes (contre 38 % précédemment).

Nom du membre du Comité exécutif	Sexe	Âge	Nationalité	Missions
Jean-Pascal Tricoire	H	58	Française	Président-Directeur général
Gwenaëlle Avice-Huet	F	42	Française	Directrice générale Stratégie et Développement durable
Laurent Bataille	H	43	Française	Directrice générale Opérations France
Olivier Blum	H	51	Française	Directeur général Gestion de l'Énergie
Annette Clayton	F	58	Américaine	Directrice générale Opérations Amérique du Nord
Hervé Coureil	H	51	Française	Directeur général Gouvernance et Secrétaire général
Philippe Delorme	H	51	Française	Directeur général, Opérations Europe
Barbara Frei	F	51	Suisse	Directeur général Automatismes Industriels
Charise Le	F	49	Chinoise	Directrice générale Ressources humaines
Chris Leong	F	54	Malaisienne	Directrice générale Marketing
Hilary Maxson	F	44	Américaine	Directrice générale Finances
Nadège Petit	F	42	Française	Directeur général Innovation
Luc Rémont	H	52	Française	Directeur général Opérations Internationales
Mourad Tamoud	H	50	Française	Directeur général Opérations Industrielles
Peter Weckesser	H	53	Allemande	Directeur général Digital
Zheng Yin	H	50	Chinoise	Directeur général Opérations Chine

Communauté *Business Pulse*

La communauté *Business Pulse* comprend les membres du Comité exécutif et environ 1 000 dirigeants des principales fonctions et opérations de Schneider Electric. Ses responsabilités consistent à assurer la transmission des objectifs du Groupe, à assurer une prise de décision rapide et réactive, ainsi qu'une mise en œuvre efficace et en douceur de ces décisions. La communauté *Business Pulse* a tenu des réunions en ligne sept fois au total en 2021 pour échanger sur ces questions.

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

4.1.7 Conventions et engagements réglementés

4.1.7.1 Revue des conventions et engagements réglementés conclus par Schneider Electric SE

Aucune convention devant être soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale en application des dispositions de l'article L. 225-38 du Code de commerce n'a été conclue au cours de l'exercice écoulé.

4.1.7.2 Procédure d'évaluation des conventions portant sur des opérations courantes conclues à des conditions normales

Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 11 décembre 2019, a approuvé et mis en place une procédure permettant d'évaluer régulièrement si les conventions portant sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales remplissent bien ces conditions. Les personnes directement ou indirectement intéressées à l'une de ces conventions ne participent pas à son évaluation.

Cette procédure comprend deux phases :

- l'évaluation de l'application de la charte interne de Schneider Electric SE sur les conventions réglementées approuvée par le Conseil d'administration le 19 février 2020, qui donne lieu chaque année à l'émission d'un rapport d'activité dressé conjointement par la direction juridique et le Secrétaire du Conseil. Ce rapport est mis à la disposition du Comité d'Audit & des Risques dans le cadre de la préparation du rapport d'évaluation qu'il rédige à l'adresse du Conseil d'administration ;
- l'évaluation par le Conseil d'administration de la pertinence des critères de qualification des conventions portant sur des opérations courantes conclues à des conditions normales, qui délibère sur la base du rapport d'évaluation visé ci-dessus rédigé par le Comité d'Audit & des Risques.

Conformément à cette procédure d'évaluation, le Comité Gouvernance & Rémunérations a examiné lors de sa réunion du 13 décembre 2021 la pertinence des critères de qualification des conventions portant sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales telles que définies par ladite procédure et a décidé de ne pas les modifier.

4.1.7.3 Rapport spécial des commissaires aux comptes sur les conventions réglementées

A l'Assemblée Générale de la société Schneider Electric S.E.,

En notre qualité de commissaires aux comptes de votre société, nous vous présentons notre rapport sur les conventions réglementées.

Il nous appartient de vous communiquer, sur la base des informations qui nous ont été données, les caractéristiques, les modalités essentielles ainsi que les motifs justifiant de l'intérêt pour la société des conventions dont nous avons été avisés ou que nous aurions découvertes à l'occasion de notre mission, sans avoir à nous prononcer sur leur utilité et leur bien-fondé ni à rechercher l'existence d'autres conventions. Il vous appartient, selon les termes de l'article R. 225-31 du Code de commerce, d'apprécier l'intérêt qui s'attachait à la conclusion de ces conventions en vue de leur approbation.

Par ailleurs, il nous appartient, le cas échéant, de vous communiquer les informations prévues à l'article R. 225-31 du Code de commerce relatives à l'exécution, au cours de l'exercice écoulé, des conventions déjà approuvées par l'assemblée générale.

Nous avons mis en œuvre les diligences que nous avons estimé nécessaires au regard de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette mission.

Conventions soumises à l'approbation de l'assemblée générale

Nous vous informons qu'il ne nous a été donné avis d'aucune convention autorisée et conclue au cours de l'exercice écoulé à soumettre à l'approbation de l'assemblée générale en application des dispositions de l'article L. 225-38 du Code de commerce.

Conventions déjà approuvées par l'assemblée générale

Nous vous informons qu'il ne nous a été donné avis d'aucune convention déjà approuvée par l'assemblée générale dont l'exécution se serait poursuivie au cours de l'exercice écoulé.

Paris-La Défense, le 11 mars 2022

Les Commissaires aux Comptes

MAZARS

Loïc Wallaert Mathieu Mougard

ERNST & YOUNG et Autres

Alexandre Resten

4.2 Rapport sur les rémunérations

4.2.1 En bref

Tout au long de l'année 2021, le Conseil a poursuivi ses échanges sur la politique et l'approche à appliquer en matière de rémunérations avec plusieurs des principaux actionnaires de Schneider Electric ainsi qu'avec les organismes représentatifs des intérêts des investisseurs. Le Vice-Président & Administrateur référent indépendant a conduit deux campagnes de dialogue actionnarial, l'une en mars avant l'Assemblée générale annuelle et l'autre à l'automne, avec 24 investisseurs, représentant environ 35 % du capital social, dont il a rendu compte auprès du Comité Gouvernance & Rémunérations et du Conseil d'administration. Ce dialogue sera poursuivi en 2022 afin de s'assurer que le Conseil a pris en considération ces remarques pour déterminer la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux.

Lors de l'Assemblée générale annuelle de 2021, plus de 87 % des actionnaires ont approuvé la rémunération versée ou attribuée au

dirigeant mandataire social en 2020 et 81 % des actionnaires ont validé la politique de rémunération pour 2021. Le Conseil a écouté avec attention certains commentaires formulés par les actionnaires lors de ses échanges ultérieurs avec ceux-ci. Aucune préoccupation majeure n'a été soulevée. Les actionnaires institutionnels ont différentes politiques de vote et sensibilités que le Conseil essaye de prendre en considération autant que possible.

Pour 2022, le Conseil d'administration souhaite maintenir dans l'ensemble la stabilité de la politique de rémunération qui encourage les bons comportements, paraît équilibrée et fournit une rémunération compétitive sur le marché, en assurant un lien étroit entre rémunération et performance, un alignement avec les salariés et les actionnaires, et un engagement à long terme, tout en tenant compte des remarques formulées par les actionnaires. Le Conseil propose les changements suivants pour 2022 :

Principaux changements proposés concernant la politique de rémunération

Exigence associée au critère du TSR pour le plan d'intéressement à long terme (LTIP)	Les exigences associées au barème d'acquisition du critère du TSR par comparaison à un panel composé de 11 sociétés du secteur seraient renforcées, avec un taux d'acquisition de 0 % pour un classement au rang 7 et au-dessous. Aucune acquisition ne serait autorisée en dessous du niveau médian du groupe.
Communication des objectifs fixés pour le critère de la progression du bénéfice par action ajusté au titre du LTIP	Le Conseil s'engage également à communiquer <i>ex post</i> les objectifs d'amélioration du bénéfice par action ajusté qu'il a définis, permettant aux actionnaires de s'assurer de leur exigence et du lien entre rémunération et performance.
Plafonnement du LTIP accordé au dirigeant mandataire social	Le plafond des instruments à long terme pouvant être accordés au dirigeant mandataire social était précédemment exprimé en nombre d'actions, soit un maximum de 60 000 actions. Le Conseil propose que ce plafond soit désormais exprimé en pourcentage de sa rémunération (fixe et rémunération variable court terme cible). Ainsi, les instruments à long terme attribués au dirigeant mandataire social, évalués conformément aux normes IFRS, ne devront pas représenter un pourcentage disproportionné de sa rémunération globale et excéder 200 % de sa rémunération fixe et variable court terme cible.

Priorités stratégiques du Groupe

Corrélation entre la stratégie et la rémunération variable des dirigeants

Croissance organique Valeur pour les clients Développement durable Efficacité continue Création de valeur et rendement pour les actionnaires	Plan de rémunération variable annuelle			
	Assurer une exécution solide des priorités stratégiques et créer de la valeur pour les clients et les actionnaires chaque année afin de contribuer au succès à long terme de Schneider Electric, conformément aux objectifs financiers communiqués au marché			
	Croissance organique du chiffre d'affaires du Groupe	Progression de la marge d'EBITA ajusté du Groupe	Taux de génération de cash du Groupe	Schneider Sustainability Impact
	40 %	30 %	10 %	20 %
	Plan d'intéressement à long terme			
	Construire une entreprise de premier plan, intégrée, fortement axée sur le développement durable et qui offre un rendement attractif aux actionnaires			
	Bénéfice par action ajusté	TSR relatif	Schneider Sustainability External & Relative Impact	
	40 %	35 %	25 %	

Chapitre 4 – Rapport sur le gouvernement d'entreprise

4.2 Rapport sur les rémunérations

Points clés de la performance 2021

Performance de l'entreprise

2021 a été une année exceptionnelle, établissant les bases d'une croissance durable continue avec un chiffre d'affaires, marge d'EBITA ajusté et résultat net records.

Chiffre d'affaires

28,9 Md€

EBITA ajusté (organique)

4,9 Md€

Conversion en cash

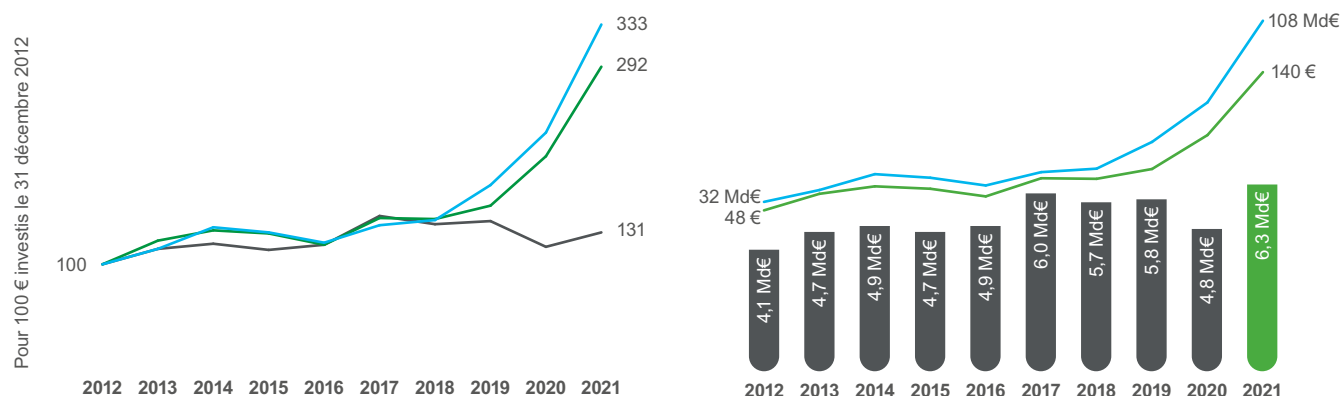
87 %

Progression du *Schneider Sustainability Impact*

3,92

Positionnement par rapport à la performance de la Société.

Rémunération du Président-Directeur général vs. création de valeur pour l'actionnaire – cours de l'action et croissance de la valeur d'entreprise sur 10 ans (base 100).



- Rémunération totale effective après réduction (rémunération annuelle fixe et variable + valorisation IFRS des actions de performance attribuées l'année de référence)
- Cours de l'action Schneider Electric
- Valorisation de la Société (actions émises + dette nette + intérêts minoritaires + passif au titre de la pension)

Note : Les attributions d'actions de performance 2020 et 2021 sont présentées « à la cible ».

Résumé de la rémunération versée en 2021

Jean-Pascal Tricoire, Président-Directeur général (en euros)

1 000 000	1 990 300	10 022 858 ⁽¹⁾	629 578
Fixe	Variable annuel	Plan d'intéressement à long terme	Autres

(1) Le plan d'attribution d'actions représente la valeur effective des actions acquises en 2021 (LTIP 2019).

4.2.2 Rapport sur la rémunération attribuée ou versée pendant l'exercice 2021 (say on pay ex post)

4.2.2.1 Piliers et principes

Les principes et critères déterminant la rémunération pour 2021 décrits dans la présente section ont reçu le soutien des actionnaires lors de l'Assemblée générale annuelle du 28 avril 2021. Ils sont réputés constituer la dernière politique de rémunération approuvée par les actionnaires au sens de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce et gouvernent l'intégralité de la rémunération accordée par le Groupe aux dirigeants mandataires sociaux jusqu'à l'approbation de la prochaine politique par les actionnaires.

<

4.2 Rapport sur les rémunérations

Compétitivité

Principe 6 : Pour la rémunération du dirigeant mandataire social « à la cible », viser la médiane du groupe de référence.

Schneider Electric doit faire face à une concurrence internationale pour attirer les talents sur un marché mondialisé. La plupart des principaux concurrents du Groupe ont leur siège hors de France. Pour refléter cette réalité, le groupe de référence international est composé de 24 entreprises françaises, européennes et américaines comparables à Schneider Electric, en termes de taille ou de secteur d'activité, ou qui représentent une source potentielle de recrutement ou d'attrition. Les niveaux de rémunération du dirigeant mandataire social sont examinés chaque année et comparés à la médiane de ce groupe de référence afin de garantir qu'ils restent à la fois raisonnables et suffisamment concurrentiels. Dans le processus de prise de décision concernant les rémunérations, cette analyse comparative est principalement utilisée pour établir un cadre de référence par rapport à ce que les concurrents accordent à des fonctions comparables, plutôt que comme un objectif à atteindre.

Le groupe de référence 2021 comprend des sociétés européennes ou américaines sélectionnées parmi :

- des concurrents à l'échelle internationale (notamment ceux retenus pour l'établissement du classement de Schneider Electric en termes de TSR relatif dans la définition des critères de performance du Plan d'attribution d'actions) ;
- des concurrents pour le recrutement aux postes opérationnels et fonctionnels ; et
- des groupes similaires en termes de taille, activité ou structure.

Pour 2021, le Conseil a décidé de remplacer ThyssenKrupp par BASF, dont la taille et les marchés géographiques sont plus similaires à ceux de Schneider Electric.

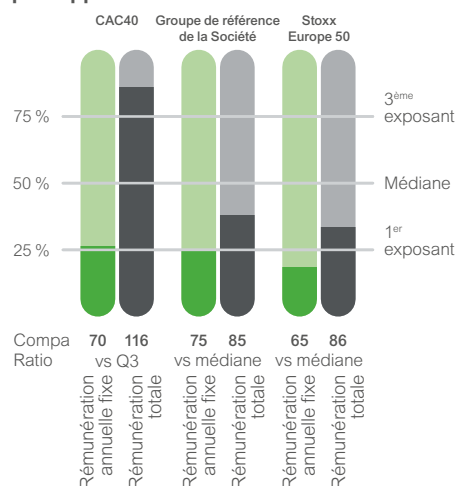
Groupe 1 : européen (Biens d'équipement)	Groupe 2 : européen (Construction)	Groupe 3 : européen (Matériel informatique et logiciels)	Groupe 4 : européen (B2B industriel)	Groupe 5 : américain (Biens d'équipement)	Groupe 6 : américain (Matériel informatique et logiciels)
ABB Atlas Copco Legrand Siemens CNH Industrial	ACS Lafarge Holcim Saint-Gobain Vinci	Dassault Systèmes Hexagon SAP TE Connectivity	Airbus Group Air Liquide Bayer BASF	Eaton Emerson Honeywell Johnson Controls Rockwell Automation	Autodesk PTC

Principe 7 : Étalonnage par rapport au 3^{ème} quartile du CAC 40 et à la médiane du Stoxx Europe 50.

Le Conseil apprécie également la rémunération du dirigeant mandataire social par référence au quartile supérieur des entreprises classées au CAC 40 et à la médiane des entreprises classées au Stoxx Europe 50, en ligne avec le positionnement du Groupe au sein de ces indices.

Positionnement de la rémunération à la cible 2021 du dirigeant mandataire social de Schneider Electric par rapport aux indices de référence du marché

Rémunération du Président-Directeur général par rapport aux indices de référence du marché



La rémunération totale inclut la rémunération fixe et variable annuelle à la cible ainsi que la valorisation IFRS des actions attribuées au cours de l'exercice.

4.2.2.2 Rémunération du Président-Directeur général au titre de l'exercice 2021

Lors de sa réunion du 16 février 2022, après examen de la pertinence et du caractère équitable des résultats de la politique de rémunération 2021 pour le dirigeant mandataire social et son alignement avec la performance du Groupe, sur la recommandation du Comité Gouvernance & Rémunérations, le Conseil d'administration de Schneider Electric a arrêté la rémunération du dirigeant mandataire social pour 2021, conformément aux principes et critères préalablement approuvés en avril 2021 par les actionnaires lors de l'Assemblée générale annuelle. Ils sont détaillés et commentés ci-après pour chacune des composantes de la rémunération.

Tableau récapitulatif de la rémunération versée ou attribuée au Président-Directeur général en 2021

Le tableau suivant récapitule les rémunérations et avantages attribués ou versés au Président-Directeur général au titre des exercices 2021 et 2020, présentés sur une base attribuée conformément aux directives du Code AFEP-MEDEF, ainsi que sur une base effective (rémunération et avantages réalisés) lorsque la période d'évaluation de la performance a pris fin au cours de l'exercice.

Jean-Pascal Tricoire Président-Directeur général (en euros)	Rémunération et avantages attribués au titre de l'exercice		Rémunération et avantages réalisés lors de l'exercice	
	2021	2020	2021	2020
A – RÉMUNÉRATION EN NUMÉRAIRE				
Rémunération fixe	1 000 000	875 000	1 000 000	875 000
Rémunération variable annuelle ⁽¹⁾	1 990 300	1 048 775	1 990 300	1 048 775
Rémunération du mandat d'administrateur	0	0	0	0
SOUS-TOTAL (A) (RÉMUNÉRATION EN NUMÉRAIRE)	2 990 300	1 923 775	2 990 300	1 923 775
B – PLAN D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME				
Valorisation des actions de performance	3 326 329 ⁽²⁾	2 897 700 ⁽²⁾	10 022 858 ⁽³⁾	6 968 935 ⁽³⁾
SOUS-TOTAL (B) PLAN D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME	3 326 329	2 897 700	10 022 858	6 968 935
C – RETRAITE				
Versement complémentaire pour la retraite (part fixe)	191 600	191 600	191 600	191 600
Versement complémentaire pour la retraite (part variable)	381 341	229 652	381 341	229 652
SOUS-TOTAL (C) (RETRAITE)	572 941	421 252	572 941	421 252
D – AUTRES AVANTAGES				
Autres avantages ⁽⁴⁾	56 637	36 124	56 637	36 124
SOUS-TOTAL (D) AUTRES AVANTAGES	56 637	36 124	56 637	36 124
TOTAL RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES (A)+(B)+(C)+(D)	6 946 207	5 278 851	13 642 736	9 350 086

(1) La rémunération variable annuelle pour l'exercice 2020 a été versée en 2021 après l'approbation par les actionnaires à l'Assemblée générale annuelle du 28 avril 2021 de la 6^{ème} résolution relative aux éléments de rémunération versés, dus ou attribués à Jean-Pascal Tricoire au titre de l'exercice 2020. De ce fait, la rémunération totale effectivement versée en numéraire à Jean-Pascal Tricoire au cours de l'exercice 2021 s'élève à 2 470 027 € (rémunération annuelle fixe 2021 + variable annuelle 2020 + part fixe retraite 2021 + part variable retraite 2020). De la même manière et en application de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, les éléments de rémunération variable en numéraire attribués à Jean-Pascal Tricoire pour l'exercice 2021 lui seront seulement versés en 2022, sous réserve de l'approbation par les actionnaires à l'Assemblée générale annuelle du 5 mai 2022 de la 8^{ème} résolution.

(2) **Valeur des actions de performance attribuées au cours de l'exercice** – Selon la méthodologie du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF, la rémunération est présentée sur une base « due », autrement dit, attribuée ou attribuable. Les plans d'intéressement à long terme au titre de l'exercice comprennent les actions de performance attribuées au cours de ce même exercice, dont par définition la période de performance n'est pas écoulée. Leur valeur totale correspond au nombre total d'actions attribuées, avant décote de performance (hors TSR), multipliées par la valeur unitaire de l'action telle que déterminée selon les normes comptables IFRS.

(3) **Valeur des actions de performance réputées acquises au cours de l'exercice** – Afin de faciliter les analyses, les plans d'intéressement à long terme sont également présentés à leur valeur réalisée, c'est-à-dire que la valeur des actions de performance correspond au nombre réel d'actions (attribuées les années précédentes) réputées acquises à la fin de l'exercice, après réduction au titre des conditions de performance, multipliée par le cours de l'action au 31 décembre 2020 ou 2021, selon le cas.

(4) **Les autres avantages** comprennent l'avantage en nature lié au véhicule de fonction, la participation et l'intéressement, l'abondement de l'entreprise aux souscriptions au Plan d'Épargne Groupe et au Plan d'Épargne Retraite Collective (PERCO).

Chapitre 4 – Rapport sur le gouvernement d'entreprise

4.2 Rapport sur les rémunérations

Tableau Say on pay relatif à la rémunération versée ou attribuée au Président-Directeur général en 2021

Les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2021 ou attribués au titre de ce même exercice au dirigeant mandataire social, tels que présentés ci-après, seront soumis à l'approbation des actionnaires à l'Assemblée générale annuelle du 5 mai 2022 dans la 8^{ème} résolution.

Les tableaux ci-dessous résument la rémunération versée au cours du dernier exercice et celle attribuée au titre du dernier exercice, accompagnées d'une description de la méthode de calcul de chacun des éléments conformément à la dernière politique de rémunération approuvée.

Éléments de rémunération soumis au vote	Montants	Description									
Rémunération annuelle fixe	1 000 000 € (montant dû au titre de 2021 payé en 2021) <i>Rappel : 875 000 € (montant dû au titre de 2020 payé en 2020)</i>	Rappel de la politique de rémunération 2021 En 2020, à titre d'expression concrète de solidarité avec les salariés du Groupe touchés par la crise de la COVID-19, M. Jean-Pascal Tricoire s'est porté volontaire pour verser 25 % de sa rémunération fixe 2020 payée pendant six mois au Tomorrow Rising Fund. Ainsi, sa rémunération fixe versée au cours et au titre de l'exercice 2020 s'élève à 875 000 €. Pour l'exercice 2021, sa rémunération fixe annuelle brute théorique a été fixée par le Conseil d'administration à 1 000 000 € sur recommandation du Comité Gouvernance & Rémunérations. Pour 2021, le Conseil a décidé de ne pas accorder d'augmentation de salaire au dirigeant mandataire social. Le niveau de la rémunération fixe annuelle fait l'objet d'une revue à intervalle de temps relativement long par le Conseil d'administration conformément au Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF. Cette composante représente environ 20 % de la rémunération totale à la cible du dirigeant mandataire social.									
	Hausses de la rémunération fixe annuelle au cours des cinq derniers exercices <table><tr><td>2021</td><td>Nil</td></tr><tr><td>2020</td><td>Nil</td></tr><tr><td>2019</td><td>Nil</td></tr><tr><td>2018</td><td>5 %</td></tr><tr><td>2017</td><td>Nil</td></tr></table>		2021	Nil	2020	Nil	2019	Nil	2018	5 %	2017
2021	Nil										
2020	Nil										
2019	Nil										
2018	5 %										
2017	Nil										
		Application de la politique de rémunération 2021 En 2021, M. Jean-Pascal Tricoire a perçu une rémunération fixe de 1 000 000 €.									
Rémunération variable annuelle	1 990 300 € (montant dû au titre de 2021 à payer en 2022) <i>Rappel : 1 048 775 € (montant dû au titre de 2020 payé en 2021)</i>	Rappel de la politique de rémunération 2021 La rémunération variable annuelle récompense la réalisation des objectifs financiers et de développement durable (responsabilité sociale et sociétale) à court terme du Groupe. Le montant de la rémunération variable varie de la façon suivante : • au minimum de l'objectif de performance : 0 % de la rémunération fixe ; • à la cible : 130 % de la rémunération fixe ; • au maximum de l'objectif de performance (surperformance) : 260 % de la rémunération fixe. Le versement de la rémunération variable annuelle en numéraire est conditionné à l'approbation par les actionnaires de la rémunération accordée au dirigeant mandataire social concerné. La structure de la rémunération variable annuelle 2021 met l'accent sur ce qui est déterminant pour Schneider Electric dans la création de valeur pour les actionnaires. 100 % de la rémunération variable dépendent d'objectifs mesurables : • 80 % dépendent de critères financiers qui établissent une étroite corrélation entre la rémunération du dirigeant mandataire social et les performances financières de Schneider Electric : – croissance organique du CA (40 %), – progression de la marge d'EBITA ajusté (30 %), et – taux de génération de cash (10 %) ; et • 20 % dépendent du <i>Schneider Sustainability Impact</i> (SSI), soulignant l'importance du développement durable dans l'agenda de Schneider Electric. Le Conseil a également veillé à fixer des objectifs de rémunération variable annuelle plus exigeants, c'est-à-dire que le montant maximal ne sera versé qu'en cas de performance exceptionnelle au titre de chaque critère de performance.									

Rémunération variable annuelle (suite)

Application de la politique de rémunération 2021

La rémunération annuelle variable due au titre de l'exercice 2021 a été arrêtée par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 16 février 2022, à partir du taux d'atteinte des objectifs fixés pour l'exercice 2021 comme suit :

Critères de performance 2021	Poids (%)	Barème			Réalisation		
		Minimum 0 %	Cible 100 %	Maximum 200 %	Résultats 2021	Taux de réalisation (non-pondéré)	Taux de réalisation (pondéré)
Indicateurs financiers du Groupe (80 %)							
Croissance organique du CA	40 %	8 %	10 %	12 %	12,7 %	200,0 %	80 %
Progression de la marge d'EBITA ajusté (org.)	30 %	0,9 pts	1,3 pts	1,5 pts	+1,4 pts	150,0 %	45,0 %
Taux de génération de cash	10 %	85 %	100 %	115 %	87 %	13,3 %	1,3 %
Développement durable (20 %)							
Schneider Sustainability Impact (score)	20 %	3,25	3,75	4,25	3,92	134,0 %	26,8 %
Total	100 %						153,1 %

Dans l'ensemble, la rémunération variable annuelle 2021 s'est traduite par un taux de réalisation total de 153,1 %, au-dessus de la cible, reflétant les niveaux record du chiffre d'affaires et de l'EBITA ajusté, et de solides flux de trésorerie disponibles atteints par Schneider Electric en 2021, ainsi que la réalisation exceptionnelle d'objectifs ambitieux.

En effet, après avoir fixé les objectifs de rémunération le 10 février 2021, alignés sur les objectifs communiqués au marché publiés à cette époque, le Conseil a décidé le 27 avril 2021 d'utiliser la clause de discrétion prévue dans la Politique de rémunération 2021 approuvée par les actionnaires lors de Assemblée générale annuelle. Les objectifs fixés début 2021 sont apparus inadaptés compte tenu de la croissance du marché qui était plus élevée que prévue par la Société. Par conséquent, le Conseil a décidé de revoir et relever les objectifs liés à la croissance du chiffre d'affaires et à la progression de la marge d'EBITA ajusté afin de les aligner sur les objectifs communiqués au marché à cette époque :

- Croissance organique du chiffre d'affaires de +8 % à +11 % ;
- Marge d'EBITA ajusté en hausse de +90 bps à +130 bps en organique.

Cette décision a été prise pour assurer un meilleur alignement avec l'expérience des actionnaires.

Les résultats réalisés en 2021 ayant dépassé les objectifs communiqués au marché en avril 2021, le taux de réalisation total de la rémunération variable annuelle du dirigeant mandataire social a été fixé par le Conseil à 153,1 %, reflétant la solide performance de Schneider Electric en 2021 ainsi que l'excellent TSR de Schneider Electric.

Lorsque les objectifs communiqués au marché ont été, une fois de plus, mis à jour en juillet 2021, le Conseil a décidé de ne pas revoir les objectifs de rémunération car il a été considéré que ces nouvelles orientations ne pouvaient plus être attribuées à des facteurs externes, telles que l'amélioration des conditions de marché, mais qu'elles étaient plutôt liées à la performance de la Société elle-même.

Atteinte détaillée de chaque critère :

- **Croissance organique du CA** : Le Groupe a enregistré une croissance organique du chiffre d'affaires de +12,7 %, un niveau supérieur à l'objectif communiqué au marché en avril 2021 de +8 % à +11 %. Par conséquent, cette bonne performance se traduit par un taux de réalisation maximum de ce critère, c'est-à-dire 80 %, sur une échelle de 0 % à 80 %.
- **Progression de la marge d'EBITA ajusté du Groupe** : En 2021, le taux de la marge d'EBITA ajusté a connu une progression de +140 points de base pour atteindre 17,3 %, sous l'effet conjugué de bonnes performances, de gains de productivité et des mesures sur les prix. Cette performance est largement supérieure à l'objectif annoncé au marché en avril 2021 de +90 points de base à +130 points de base. En conséquence, le taux de réalisation de ce critère est fixé à 45 %, sur une échelle de 0 % à 60 %.
- **Génération de cash** : Le cash-flow était de 2,8 Md€ avec un cash-flow opérationnel impacté par le besoin en fonds de roulement en raison des créances clients qui ont rebondi et des stocks qui ont augmenté à la fois du fait de la forte demande extérieure et de la pression sur la chaîne logistique (les pénuries de certains composants conduisant à des stocks de sécurité plus élevés). Par conséquent, la conversion en cash n'était que de 87 % en 2021, ce qui représentait un taux de réalisation de 1,3 % sur ce critère, sur une échelle de 0 % à 20 %.

4.2 Rapport sur les rémunérations

Rémunération variable annuelle (suite)

- **Schneider Sustainability Impact** : Le *Schneider Sustainability Impact* (SSI) traduit nos six engagements à long terme dans une série de 11 programmes de développement durable hautement transformateurs et innovants. Il s'agit du plan de transformation sur cinq ans (2021-2025) du Groupe, dont les programmes font l'objet d'un suivi et d'une publication trimestriels, et d'un audit annuel. En 2021, le SSI a obtenu un score de 3,92/10, dépassant l'objectif de 3,75/10 défini pour l'année, ce qui représente un taux de réalisation de 26,8 % sur une échelle de 0 % à 40 %.

En conséquence, la rémunération variable annuelle due au titre de l'exercice 2021 au dirigeant mandataire social a été calculée sur la base de sa rémunération fixe comme suit :

Versement à la cible		Taux de réalisation	Versement effectif 2021	
en % du fixe	Montant (euros)	en % de la cible	en % du fixe	Montant (euros)
130 %	1 300 000 €	153,1 %	199 %	1 990 300 €

Conformément à l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, le versement de cette rémunération variable annuelle est conditionné à l'approbation par les actionnaires de la rémunération attribuée au dirigeant mandataire social pour l'exercice 2021 (cf. 8^{ème} résolution soumise à l'Assemblée générale du 5 mai 2022).

Pour rappel, un montant de 1 048 775 € a été versé en 2021 à M. Jean-Pascal Tricoire pour la rémunération variable annuelle due au titre de l'exercice 2020 après approbation de la 6^{ème} résolution par l'Assemblée générale du 28 avril 2021 (cf. page 269 du Document d'Enregistrement Universel 2020).

Plan d'intéressement long terme (LTIP – actions de performance)

37 903

Actions de performance attribuées en mars 2021 (3 326 329 € selon la valorisation IFRS)

Rappel : 60 000 Actions de performance attribuées en mars 2020 (2 897 700 € selon la valorisation IFRS)

Rappel de la politique de rémunération 2021

La politique de rémunération 2021 prévoyait :

- une attribution annuelle maximale de 60 000 actions au Président-Directeur général ;
- une période de performance de trois ans, assortie d'une période de conservation supplémentaire obligatoire d'un an pour 30 % des actions attribuées au dirigeant mandataire social en rémunération de son mandat social chez Schneider Electric SE ;
- des conditions de performance comme suit :

40 %

Progression du bénéfice par action ajusté (BPA)

Moyenne des taux annuels de réalisation des objectifs de progression du BPA ajusté pour les exercices 2021 à 2023. La performance mesurée en termes de BPA ajusté est publiée dans les communiqués financiers. La variation annuelle sera calculée à partir de la variation d'EBITA ajusté à taux de change constant entre N-1 et N. Les impacts de change sur les éléments venant après l'EBITA ajusté seront pris en totalité. Les changements de périmètre significatifs et non anticipés pourraient faire l'objet d'un retraitement, selon la décision du Conseil.

35 %

TSR relatif

17,5 % par rapport aux sociétés du CAC 40

- 0 % en dessous de la médiane
 - 50 % à la médiane (rang 20)
 - 100 % au rang 10
 - 120 % aux rangs 1 à 4*
- L'acquisition est linéaire entre ces points

17,5 % par rapport à un panel de 11 pairs (ABB, Legrand, Siemens, Eaton, Emerson, Honeywell, Johnson Controls, Rockwell Automation, Fuji Electric, Mitsubishi Electric et Yokogawa)

- 0 % au rang 8 et inférieur
 - 100 % au rang 4
 - 150 % aux rangs 1 à 3*
- L'acquisition est linéaire entre ces points

25 %

Schneider Sustainability External & Relative Index (SSERI)

6,25 % DJSIW

- 0 % : absent de l'indice Monde
- 50 % : présent dans l'indice Monde
- 100 % : leader du secteur

6,25 % Euronext Vigeo

- 0 % : absent des indices
- 50 % : référencé dans les indices World 120 ou Europe 120
- 100 % : référencé dans les indices World 120 et Europe 120

6,25 % Ecovadis

- 0 % : Médaille d'argent ou moins
- 50 % : Médaille d'or
- 100 % : Médaille de platine

6,25 % CDP Climate Change

- 0 % : Score C
- 50 % : Score B (25 % à B-)
- 100 % : Score A (75 % à A-)

* Une performance exceptionnelle au titre du critère du TSR relatif peut compenser un niveau de réalisation inférieur aux objectifs au titre de la condition de performance du BPA ajusté.

Plan d'intéressement long terme (LTIP – actions de performance) (suite)

Application de la politique de rémunération 2021

Le volume maximal de l'attribution annuelle a été fixé en tenant compte des éléments suivants :

- la pratique du marché et le positionnement du package du Président-Directeur général par rapport à ses pairs ;
- la performance résiliente du Groupe ;
- la structure de mesure de la performance dont dépend l'acquisition définitive des actions attribuées dans le cadre des plans d'attribution d'actions long terme ;
- la culture d'entrepreneuriat solidement ancrée dans l'ADN de Schneider Electric.

Compte tenu de l'augmentation continue du prix de l'action et de la volonté de maintenir un esprit de modération dans un environnement économique incertain, le Conseil a décidé de réduire le nombre d'actions attribuées à Jean-Pascal Tricoire nettement en dessous du maximum autorisé par la politique de rémunération, qui représente 60 000 actions.

Conformément à l'autorisation donnée par l'Assemblée générale du 25 avril 2019 dans sa 21^{ème} résolution, le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 25 mars 2021, a décidé d'attribuer à M. Jean-Pascal Tricoire un total de 37 903 actions de performance (représentant 0,006 % du capital social de Schneider Electric) sous réserve des critères de performance décrits ci-dessus et mesurés sur une période de trois ans :

- 11 371 actions de performance au titre du Plan n° 38 en sa qualité de Président-Directeur général de Schneider Electric SE ;
- 26 532 actions de performance au titre du Plan n° 39 en sa qualité de Président de la région Asie et de Président de Schneider Electric Asie-Pacifique.

Régimes de retraite

572 941 €

(montant dû au titre de l'exercice 2021 (part fixe de 191 600 € versée en 2021 et part variable de 381 341 € à payer en 2022))

Rappel :
421 252 € (montant dû au titre de 2020 (part fixe de 191 600 € versée en 2020 et part variable de 229 652 € versée en 2021))

Rappel de la politique de rémunération 2021

Depuis la décision prise par le Conseil d'administration le 18 février 2015 de supprimer le régime de retraite à prestations définies (Article 39) des dirigeants mandataires sociaux, M. Jean-Pascal Tricoire doit faire son affaire personnelle de la constitution de sa retraite et, à cet effet, perçoit un versement complémentaire. Il s'est engagé à placer ce versement complémentaire, net d'impôts, dans des supports d'investissement dédiés au financement de sa retraite complémentaire. Afin de déterminer le montant de cette rémunération complémentaire, le Conseil d'administration a sollicité les recommandations d'un expert indépendant, la société Willis Towers Watson, et s'est assuré que le mécanisme mis en œuvre était aligné avec les intérêts des actionnaires.

En conséquence, M. Jean-Pascal Tricoire est en droit de recevoir chaque année un versement complémentaire, composé d'un élément fixe et d'un élément variable ainsi qu'il suit :

Part fixe	Part variable				Total à la cible
	Cible (% de fixe)	Minimum	A la cible	Maximum	
191 600 €	130 %	0 €	249 080 €	498 160 €	440 680 €

La part variable est fonction des mêmes critères de performance que ceux de la rémunération variable annuelle (cf. *supra*).

Application de la politique de rémunération 2021

Lors de la réunion du 16 février 2022, le Conseil d'administration a constaté que le montant de la part variable du versement complémentaire pour la retraite au titre de l'exercice 2021 qui sera versée après approbation de l'Assemblée générale annuelle était de 199 % de la part fixe du versement complémentaire annuel, soit un taux de réalisation de 153,1 %.

Pour 2021, M. Jean-Pascal Tricoire pourra recevoir :

Part fixe	Taux de réalisation des objectifs	Part variable ⁽¹⁾	Total dû au titre de 2021
191 600 €	130 %	381 341 €	572 941 €

(1) Calculé en appliquant à la part fixe ci-dessus le pourcentage de réalisation de ses objectifs déterminé pour le calcul de la rémunération variable annuelle 2021, soit 153,1 %.

Conformément à la législation applicable, le paiement de la part variable sera soumis à l'approbation des actionnaires (cf. 8^{ème} résolution présentée à l'Assemblée générale annuelle du 5 mai 2022).

Rappel : un montant de 229 652 € a été versé en 2021 à M. Jean-Pascal Tricoire pour la part variable de sa retraite due au titre de l'exercice 2020 après approbation par l'Assemblée générale du 28 avril 2021 (cf. page 273 du Document d'Enregistrement Universel 2020).

Chapitre 4 – Rapport sur le gouvernement d'entreprise

4.2 Rapport sur les rémunérations

Autres avantages	56 637 € reçus en 2021 <i>Rappel : 36 124 € reçus en 2020</i>	Rappel de la politique de rémunération 2021 La politique de rémunération prévoit que le Président-Directeur général peut bénéficier des avantages suivants : • les abondements ; • l'intéressement ; • une voiture de fonction ; • les régimes de couverture et de prévoyance. Application de la politique de rémunération 2021 Pour l'exercice 2021, le Président-Directeur général bénéficiait de l'intéressement et de l'abondement versés aux souscripteurs du Plan d'Épargne Groupe. Il a en outre bénéficié de l'abondement versé aux souscripteurs du dispositif collectif d'épargne volontaire (PERCO) pour la retraite des collaborateurs en France. Le montant équivalent des avantages au titre de la voiture de fonction s'est élevé pour l'exercice 2021 à 44 931 €.									
	<table><tr><th>Abondement versé aux souscripteurs du Plan d'Épargne Groupe</th><th>Abondement versé aux souscripteurs du collectif d'épargne volontaire (PERCO)</th><th>Participation</th><th>Voiture de fonction</th><th>Total avantages 2021</th></tr><tr><td>1 404 €</td><td>800 €</td><td>9 502 €</td><td>44 931 €</td><td>56 637 €</td></tr></table> Le Président-Directeur général bénéficie (i) du régime collectif de prévoyance applicable aux salariés de Schneider Electric SE et de Schneider Electric Industries SAS couvrant les risques maladie, incapacité, invalidité et décès et (ii) de couvertures supplémentaires subordonnées à l'atteinte de certaines conditions décrites dans la politique de rémunération (cf. chapitre 4, section 2.3.1 du Document d'Enregistrement Universel).		Abondement versé aux souscripteurs du Plan d'Épargne Groupe	Abondement versé aux souscripteurs du collectif d'épargne volontaire (PERCO)	Participation	Voiture de fonction	Total avantages 2021	1 404 €	800 €	9 502 €	44 931 €
Abondement versé aux souscripteurs du Plan d'Épargne Groupe	Abondement versé aux souscripteurs du collectif d'épargne volontaire (PERCO)	Participation	Voiture de fonction	Total avantages 2021							
1 404 €	800 €	9 502 €	44 931 €	56 637 €							
Indemnités de départ	Pas d'indemnité	Indemnité de départ contraint Le Président-Directeur général a droit à une indemnité de départ contraint en cas de changement de contrôle ou d'inflexion de la stratégie et compte tenu de l'indemnité de non-concurrence décrite ci-dessous, plafonnée à deux fois la moyenne arithmétique de sa rémunération annuelle fixe et variable payée au cours des trois derniers exercices (cf. chapitre 4, section 2.3.1 du Document d'Enregistrement Universel).									
		Indemnité de non-concurrence Le Président-Directeur général a droit à une indemnité de non-concurrence pour une durée d'un an, plafonnée à 6/10 ^{ème} de sa rémunération brute moyenne (c'est-à-dire incluant les versements complémentaires annuels – fixe et variable cible) au cours des 12 derniers mois de présence (cf. chapitre 4, section 2.3.1 du Document d'Enregistrement Universel).									

En 2021, M. Jean-Pascal Tricoire n'a pas reçu et n'a pas bénéficié d'une rémunération variable pluriannuelle, d'une rémunération exceptionnelle, d'options sur actions, d'une prime de bienvenue ou de jetons de présence.

Les cotisations sociales patronales versées par les sociétés du Groupe au titre de la rémunération de M. Jean-Pascal Tricoire se sont élevées à 324 278,92 € en 2021.

Il est attribué à M. Jean-Pascal Tricoire 30 % de sa rémunération en numéraire décrite ci-dessus (rémunération fixe, rémunération variable annuelle et versements complémentaires de retraite) en contrepartie de ses fonctions de dirigeant mandataire social (Président-Directeur général) de Schneider Electric SE exclusivement. Le solde lui est octroyé au titre de l'exercice de ses fonctions opérationnelles de Président de la région Asie et de Président de Schneider Electric Asia Pacific et administrateur exécutif de Schneider Electric USA Inc.

Informations relatives au Plan d'intéressement à long terme 2019 réalisé en 2021 (LTIP 2019)

La période de performance des actions attribuées en 2019 s'est achevée le 31 décembre 2021 et les actions des Plans n° 32 et 33 sont donc réputées acquises. Leur acquisition finale est toutefois toujours subordonnée à la satisfaction de la condition de présence à la date de livraison.

Lors de sa réunion du 16 février 2022, le Conseil a arrêté le taux de réalisation des critères de performance sur la base des performances du Groupe au cours de la période de trois ans courant de 2019 à 2021. Il a fixé le taux de réalisation final à 96,86 %, soit une réduction de 3,14 % par rapport au nombre d'actions initialement attribuées.

Le Président-Directeur général devait recevoir sous conditions de présence et de performance 18 000 actions au titre du Plan n° 32 et 42 000 actions au titre du Plan n° 33. Après application de la réduction pour non atteinte des conditions de performance, les résultats sont les suivants :

Dirigeant mandataire social	Nombre d'actions (Plan n° 32) ⁽¹⁾	Nombre d'actions (Plan n° 33)	Nombre d'actions réputées acquises	Nombre d'actions caduques	Valeur des actions réputées acquises ⁽²⁾
Jean-Pascal Tricoire	18 000	42 000	58 117	1 883	10 022 858 €
Date d'acquisition	28 mars 2022	28 mars 2022			

(1) Plan n° 32 – Les actions de performance attribuées au dirigeant mandataire social dans le cadre de ce plan sont soumises à une période de conservation d'un an après la date d'acquisition, ces actions ne seront donc disponibles qu'à compter du 27 mars 2023.

(2) Les actions acquises sont valorisées au cours de clôture du 31 décembre 2021, soit 172,46 €.

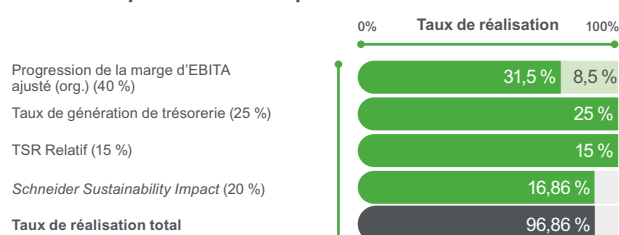
Les actions octroyées dans le cadre du LTIP 2019 étaient soumises à des conditions de performance comme suit :

40 % Progression de la marge d'EBITA ajusté organique Taux de réalisation moyen en 2019, 2020 & 2021 2019 Résultat : +0,7 pts Taux de réalisation : 100 % 2020 Résultat : +0,2 pts Taux de réalisation : 40 % 2021 Résultat : +1,4 pts Taux de réalisation : 100 % Taux pondéré : 31,5 %	25 % Taux de génération de <i>cash</i> Taux de réalisation moyen en 2019, 2020 & 2021 2019 Résultat : 121 % 2020 Résultat : 159 % 2021 Résultat : 87 % Taux pondéré : 37,5 %⁽¹⁾	20 % <i>Schneider Sustainability Impact</i> Note en 2019, 2020 & 2021 2019 Résultat : 7,77 2020 Résultat : 9,32 2021 Résultat : 3,92 Taux pondéré : 16,86 %	15 % TSR relatif Classement par rapport au groupe de référence en décembre 2021 Résultat : 1^{er} rang Taux pondéré : 22,5 %⁽¹⁾

(1) Le bon niveau de génération de *cash* a dépassé la cible initiale et la surperformance de la condition au titre du TSR relatif a compensé la sous-performance de la condition liée à l'EBITA ajusté (à hauteur de 8,5 %).

2021 marque la fin de la période de mesure de performance pour le plan d'intéressement à long terme 2019 (LTIP). Schneider Electric s'est classé 1^{er} en termes de TSR, offrant un retour aux actionnaires de 213 % sur cette période de trois ans, attestant d'une solide création de valeur pour les actionnaires. Schneider Electric a délivré une importante amélioration organique de la marge d'EBITA ajusté sur l'année, excédant largement les objectifs initiaux, dépassé l'objectif de taux de conversion de *cash* sur trois ans et produit des résultats en progrès constant s'agissant des objectifs du Groupe en matière de développement durable qui sont au cœur de sa stratégie. L'obtention de ces bons résultats sur l'ensemble des critères de performance a conduit à constater un taux d'acquisition total de 96,86 % sur 100 %.

Critères de performance du plan d'attribution d'actions 2019



- **Progression de la marge d'EBITA ajusté organique (40 %) –** Pendant la durée de trois ans du plan, la marge d'EBITA ajusté a progressé de plus de +0,7 pts en moyenne, démontrant la réussite de l'exécution de la stratégie consistant à combiner croissance du chiffre d'affaires, effet prix positif, amélioration du *mix*, productivité industrielle et meilleure efficacité afin de réduire les coûts des fonctions support. Le taux de réalisation pour ce critère a été fixé à 31,5 % (sur 40 %).
- **Conversion de *cash* (25 %) –** Les efforts sur la gestion du *cash* ont livré des résultats remarquables en continu sur la période de trois ans avec un taux moyen de génération de *cash* d'environ

122,3 %, surperformant la cible de 100 % de conversion de *cash* moyenne. Le taux de réalisation pour ce critère est donc de 37,5 %, y compris la surperformance de 12,5 % qui a contribué à compenser la non-réalisation du critère liée à la progression de la marge d'EBITA ajusté.

- **TSR relatif (15 %) –** La performance du Groupe a été reconnue par le marché et s'est trouvée reflétée dans l'augmentation du cours de l'action qui, combinée à une solide politique de distribution de dividende et un programme de rachat d'actions régulier pour compenser la dilution résultant de l'attribution d'actions de performance et des plans d'actionnariat salarié, a généré un rendement élevé pour les actionnaires pendant la période. Le TSR de Schneider Electric s'est classé au 1^{er} rang par rapport à celui des sociétés du panel (ABB, Legrand, Siemens, Eaton, Emerson, Honeywell, Johnson Controls, Rockwell Automation, Fuji Electric, Mitsubishi Electric et Yokogawa). Le taux de réalisation pour ce critère est donc de 22,5 %, y compris la surperformance de 7,5 % qui a contribué à compenser la non-réalisation du critère liée à la progression de la marge d'EBITA ajusté.
- **Schneider Sustainability impact (SSI) (20 %) –** Le SSI mesure, sur une échelle de 1 à 10, les progrès du Groupe en matière de développement durable. Sur les trois dernières années, Schneider Electric a livré de solides résultats sur ses programmes de développement durable, en progrès continu. Le SSI a atteint un score de 3,92 sur 10, à la fin 2021 dépassant l'objectif de 3,75 sur 10 fixé par le Conseil pour ce critère, ce qui a conduit à constater un taux d'atteinte de 80,2 % pour 2021 et un taux global d'acquisition d'actions de 16,86 % sur les 20 % dépendant de ce critère.

Le fait que le mécanisme de compensation entre critères ait été réalisé cette année ne crée cependant aucune disconnexion entre rémunération et performance, le taux d'acquisition reflétant la réalité de l'excellente performance de la Société sur ces 3 dernières années et les très bons résultats 2021. En outre, ce résultat est cohérent avec l'expérience des actionnaires, le TSR étant de 213 % sur cette même période.

Historique des taux d'acquisition des plans d'actions de performance des dirigeants mandataires sociaux :

LTIP 2019 96,86 %	LTIP 2018 98,18 %	LTIP 2017 99,54 %	LTIP 2016 91,46 %	LTIP 2015 71 %	LTIP 2014 78 %

Chapitre 4 – Rapport sur le gouvernement d'entreprise

4.2 Rapport sur les rémunérations

4.2.2.3 Rémunération des administrateurs non exécutifs au titre de l'exercice 2021

Les montants attribués aux membres du Conseil d'administration non exécutifs reflètent les responsabilités liées au mandat, le niveau d'engagement exigé pour cette fonction et les niveaux de rémunération pratiqués dans les groupes internationaux comparables. Outre le montant forfaitaire de base, la rémunération des membres du Conseil d'administration dépend principalement de leur taux de participation aux réunions du Conseil et des comités.

Sur recommandation du Comité Gouvernance & Rémunérations, il appartient au Conseil d'administration de fixer les montants des jetons de présence à verser à chaque membre du Conseil en respectant le plafond de la rémunération totale annuelle pouvant être attribuée fixé à 2 500 000 € par l'Assemblée générale du 25 avril 2019 et la politique de rémunération 2021 approuvée par l'Assemblée générale du 28 avril 2021 qui prévoit les règles de répartition des paiements attribués aux administrateurs non exécutifs :

- Les administrateurs non exécutifs perçoivent :
 - un montant forfaitaire de base de 25 000 € en qualité d'administrateur ;
 - un montant de 7 000 € pour chaque réunion du Conseil auquel l'administrateur participe ;

- un montant de 4 000 € pour chaque réunion de Comité auquel l'administrateur participe ;
- un montant de 5 000 € (pour les déplacements intercontinentaux) ou de 3 000 € (pour les déplacements intracontinentaux) par session du Conseil d'administration.
- Des rémunérations annuelles complémentaires sont attribuées aux administrateurs non exécutifs qui sont présidents de Comités afin de refléter les responsabilités et la charge de travail supplémentaires qui leur incombent :
 - Comité d'Audit & des Risques : 20 000 € ;
 - Comité Ressources humaines & RSE, Comité Digital et Comité Investissement : 15 000 € ; et
 - Vice-Président & Administrateur référent indépendant, qui assume également les fonctions de Président du Comité Gouvernance & Rémunérations : 250 000 €.
- Les censeurs perçoivent une rémunération fixe de 20 000 € par an, à moins d'être élus comme membre du Conseil à la prochaine assemblée générale. Dans ce cas, ils recevront le même montant que les administrateurs pour leur participation aux réunions du Conseil et des Comités.
- Les montants octroyés sont calculés au *pro rata* de la durée effective du mandat sur l'exercice et versés en numéraire.

Les montants des rémunérations versées aux membres du Conseil d'administration en 2020 et 2021 sont présentés dans le tableau ci-dessous. Jean-Pascal Tricoire, Président du Conseil, et Xiaoyun Ma, représentante des actionnaires salariés, ont renoncé à la rémunération à laquelle ils avaient droit en tant que membres du Conseil :

	Rémunération des administrateurs (en euros)		Autres rémunérations et avantages (en euros)		Total (en euros)	
	2021 ⁽¹⁾	2020 ⁽²⁾	2021 ⁽¹⁾	2020 ⁽²⁾	2021 ⁽¹⁾	2020 ⁽²⁾
Léo Apotheker	155 000	272 479	—	—	155 000	272 479
Cécile Cabanis	118 000	147 000	—	—	118 000	147 000
Rita Felix ⁽³⁾	90 000	47 753	—	—	90 000	47 753
Fred Kindle	368 000	353 973	—	—	368 000	353 973
Willy Kissling	144 000	192 000	—	—	144 000	192 000
Linda Knoll	121 000	174 000	—	—	121 000	174 000
Jill Lee	104 000	133 000	—	—	104 000	133 000
Xiaoyun Ma ⁽³⁾⁽⁴⁾	—	—	—	—	—	—
Patrick Montier ⁽⁵⁾	33 082	129 000	—	—	33 082	129 000
Anna Ohlsson-Leijon	100 000	—	—	—	100 000	—
Fleur Pellerin	112 000	166 000	—	—	112 000	166 000
Anders Runevad	120 000	152 000	—	—	120 000	152 000
Gregory Spierkel	152 000	205 000	—	—	152 000	205 000
Lip-Bu Tan	106 000	150 000	—	—	106 000	150 000
Bruno Turchet ⁽³⁾⁽⁶⁾	52 986	—	—	—	52 986	—
Total	1 776 068	2 122 205			1 776 068	2 122 205

(1) Montant attribué pour l'exercice 2021 et versé en 2022.

(2) Montant attribué pour l'exercice 2020 et versé en 2021.

(3) Les administrateurs représentant les salariés ont droit séparément à la rémunération qui leur est attribuée au titre de l'exercice de leurs fonctions salariées. Cette rémunération n'est pas affectée par leur mandat d'administrateur et n'est pas communiquée.

(4) Xiaoyun Ma a renoncé au paiement de la somme de 110 000 € à laquelle elle avait droit.

(5) Membre du Conseil dont le mandat a pris fin en 2021.

(6) Bruno Turchet a renoncé au paiement de 30 % de la somme à laquelle il avait droit, soit 15 896 €, qui ont été versés au syndicat l'ayant désigné.

Le montant total attribué aux membres du Conseil pour 2021 s'élève à 1 776 068 €, contre 2 122 205 € pour 2020 en raison du retour à un rythme normal des réunions et de l'utilisation plus importante des réunions numériques en 2021. À l'exclusion du montant complémentaire versé au Vice-Président & Administrateur référent indépendant, le montant total se compose d'environ 25 % de rémunération fixe et 75 % de rémunération variable.

4.2.2.4 Ratio d'équité salariale

L'expérience des collaborateurs chez Schneider Electric

La mise en œuvre réussie de la stratégie, que ce soit à court ou long terme, dépend de la capacité de Schneider Electric à attirer et à recruter des talents de grande qualité et à doter ses collaborateurs des compétences adéquates pour l'avenir. Parmi les priorités qui figurent à l'agenda du Groupe et de la direction se trouve l'engagement d'appliquer une politique de rémunération juste, qui consiste à ce que tous les collaborateurs de Schneider Electric soient adéquatement et justement rémunérés pour leur contribution. Les progrès sont mesurés à l'aide des indicateurs du *Schneider Sustainability Impact*. Pour des informations plus détaillées sur le sujet, cf. section Développement durable (chapitre 2) du Document d'Enregistrement Universel.

Équité salariale	Salaire décent	Reconnaissance	Performance bien-être	Engagement
Une rémunération juste et équitable est une composante essentielle de la philosophie de rémunération du Groupe. Depuis 2015, la Société a adopté un cadre mondial d'équité salariale entre les hommes et les femmes. Schneider Electric compte sur ce cadre pour tenir son engagement de réduire l'écart de rémunération à moins d'1 % pour les femmes et pour les hommes d'ici 2025. Par ailleurs, l'ajustement au titre de l'équité salariale est entièrement intégré dans la réévaluation annuelle des salaires à l'échelle mondiale et ses principes sont mis en œuvre dans le cadre des processus de promotion et d'embauche.	Schneider Electric considère qu'un salaire décent est un droit humain fondamental et une composante clé d'un travail décent. Le Groupe s'engage à verser à ses collaborateurs se situant dans la fourchette de salaires la plus basse au minimum un salaire décent leur permettant de répondre aux besoins élémentaires de leur famille. Par besoins élémentaires, le Groupe entend la nourriture, le logement, l'hygiène, l'éducation, la santé et un revenu discrétionnaire pour un niveau de vie local donné.	Schneider Electric s'engage à créer une culture où les collaborateurs reçoivent un <i>feedback</i> régulier et un accompagnement de la part de leurs responsables et collègues, et où la capacité de chacun à porter haut les valeurs fondamentales de la Société et à les dépasser – en utilisant notamment le portail mondial « <i>Step-Up</i> » – est mise en avant. Elle encourage la reconnaissance des petits et grands succès en disant simplement « merci ».	La santé et le bien-être des collaborateurs sont au cœur des priorités stratégiques de Schneider Electric et contribuent à sa mission de développement durable. La Société s'engage à mettre en place un programme complet de bien-être au travail qui se traduit par un double standard d'accès à une couverture des frais médicaux et à des programmes de bien-être.	Le Groupe est à l'écoute de ses collaborateurs à travers différents canaux, formels et informels. Deux des membres du Conseil sont des collaborateurs de la Société ayant été nommés selon un processus formel. Le Groupe conduit une enquête interne <i>OneVoice</i> conçue pour mesurer la satisfaction des collaborateurs et leur niveau d'engagement ; le Groupe reconnaît également l'importance du dialogue et de l'engagement réguliers avec les instances représentatives locales sur les questions de rémunération.

Ratio d'équité salariale

Le ratio d'équité salariale mesure le rapport entre le niveau de rémunération du Président-Directeur général et la rémunération moyenne et médiane des collaborateurs, conformément à l'article L. 22-10-9-3 6° et 7° du Code de commerce.

Méthode de calcul

Les tableaux de comparaison et *ratios* d'équité présentés ci-dessous sont établis à partir des rémunérations fixes et variables versées et des bénéfices pertinents pendant l'exercice et incluent également les actions de performance attribuées pendant la même période, évaluées à leur juste valeur (IFRS) à la date d'attribution. Le calcul inclut les collaborateurs qui ont été employés de manière continue au cours des exercices concernés. Pour les employés à temps partiel, la rémunération a été établie sur une base d'équivalents temps plein.

Périmètre

Périmètre France :

Le périmètre légal, correspondant à celui de la société émettrice, ne comprend qu'un seul collaborateur. Par conséquent, un « périmètre pertinent » a été défini de manière à refléter un ensemble plus

représentatif de collaborateurs en France conformément à l'article 26.2 du Code AFEP-MEDEF. Outre la société *holding* française Schneider Electric Société Européenne (SESE) (émetteur), il comprend l'ensemble des effectifs en France de la société opérationnelle Schneider Electric Industries (SAS). Les collaborateurs sont employés dans des conditions comparables à celles du dirigeant mandataire social et représentent plus de 4 000 collaborateurs en France sur une base d'équivalents temps plein.

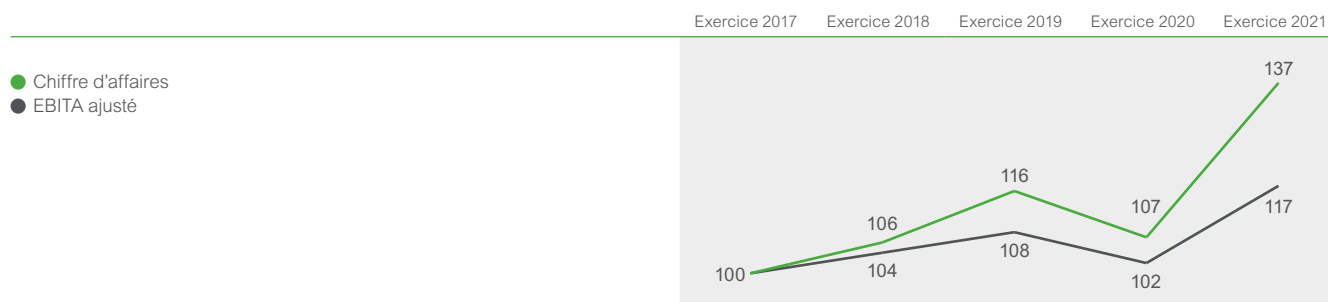
Périmètre mondial :

En outre, à compter de 2021, le Conseil d'administration, sur recommandation des Comité Gouvernance & Rémunérations et Comité Ressources humaines & RSE, a décidé de rendre compte de manière volontaire de l'évolution du rapport entre le niveau de rémunération du Président-Directeur général et la rémunération moyenne et médiane des collaborateurs dans un périmètre plus large qui comprend environ 117 000 collaborateurs de Schneider Electric à travers ses 30 principaux pays (« Périmètre mondial »). Cela représente environ 84 % de l'ensemble des collaborateurs de Schneider Electric dans le monde. Les données historiques de ce ratio ne sont pas disponibles, les systèmes informatiques de la Société n'étaient pas en mesure auparavant de collecter les données sur ce périmètre étendu.

Chapitre 4 – Rapport sur le gouvernement d’entreprise

4.2 Rapport sur les rémunérations

Évolution de la rémunération du dirigeant mandataire social et des collaborateurs, ratios d’équité et performance du Groupe sur cinq ans.



Périmètre France

Rémunération totale versée à M. Tricoire durant l'exercice	5 789 994	6 184 007	5 754 154	5 525 324	5 430 941
% de variation de la rémunération totale	22 %	7 %	-7 %	-4 %	-2 %
Ratio d'équité salariale – rémunération moyenne	65	68	64	60	57
% de variation du ratio de rémunération moyenne	14 %	5 %	-6 %	-6 %	-5 %
Ratio d'équité salariale – rémunération médiane	81	84	78	73	70
% de variation de la rémunération moyenne des collaborateurs	15 %	4 %	-7 %	-6 %	-4 %
Rémunération moyenne des collaborateurs	88 551	91 127	90 369	92 861	94 950
% de variation de la rémunération moyenne des collaborateurs	6 %	3 %	-1 %	3 %	2 %

Périmètre Mondial

Ratio d'équité salariale – rémunération moyenne	110
Ratio d'équité salariale – rémunération médiane	156

4.2.3 Politique de rémunération pour l'exercice 2022 (say on pay ex-ante)

La politique de rémunération vise à établir un lien clair entre la mise en œuvre de la stratégie de Schneider Electric et la rémunération du dirigeant mandataire social, tout en reflétant les résultats pour les actionnaires. La politique de rémunération du dirigeant mandataire social et des administrateurs non exécutifs pour 2022 est présentée ci-dessous. Elle sera présentée aux actionnaires lors de l'Assemblée générale annuelle 2022 (9^{ème} et 10^{ème} résolutions) et, sous réserve de l'approbation des actionnaires, restera en vigueur jusqu'à l'approbation par les actionnaires d'une politique ultérieure.

4.2.3.1 Politique de rémunération des dirigeants

Schneider Electric suit un processus rigoureux de détermination de la rémunération de ses dirigeants, auquel participent des administrateurs engagés et indépendants.

4.

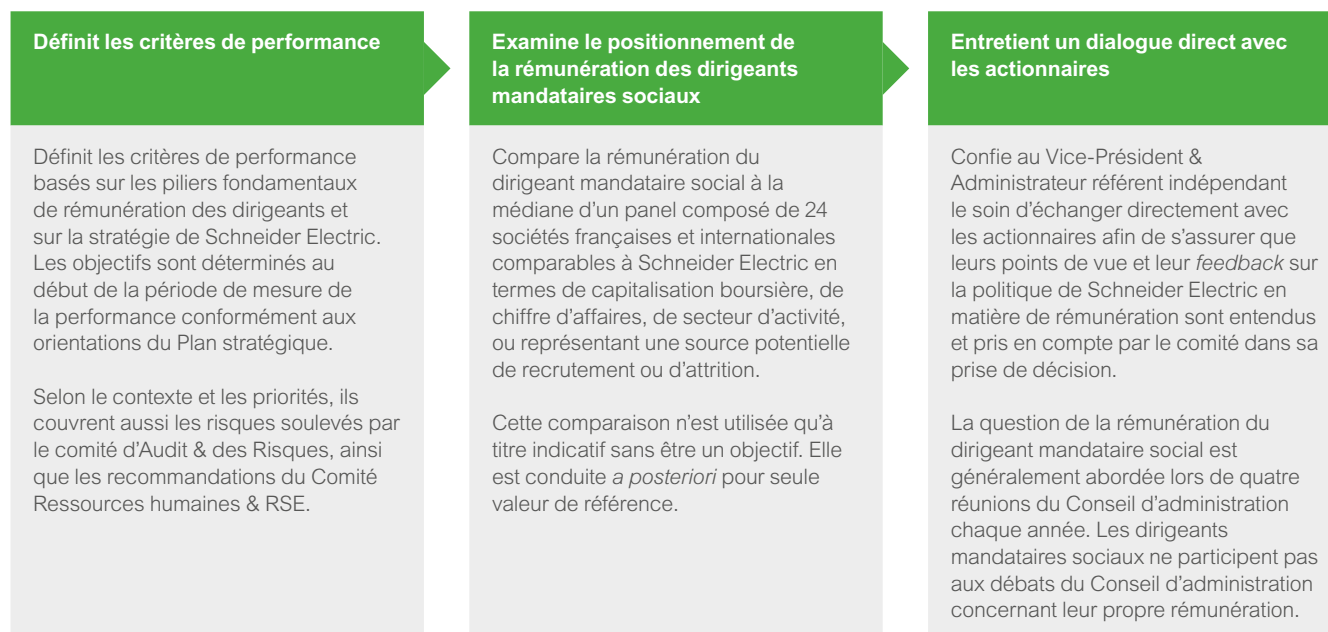
Rôle du Comité Gouvernance & Rémunérations

Les principes généraux et critères qui régissent la rémunération du dirigeant mandataire social, l'évaluation de ses performances individuelles et ses rémunérations sont préparés et examinés par le Comité Gouvernance & Rémunérations, qui formule ensuite des propositions au Conseil d'administration pour décision. Le Conseil se base également sur les suggestions et recommandations du Comité Ressources humaines & RSE concernant la structure et les critères de détermination des rémunérations variables (variable annuelle et plan d'actions de performance) dont bénéficient les membres du Comité exécutif (cf. section 4.2.4 du Document d'Enregistrement Universel ci-dessous), ainsi que les autres collaborateurs du Groupe.

Afin d'éclairer la décision du Conseil, le Comité Gouvernance & Rémunérations ainsi que le Comité Ressources humaines & RSE sont habilités à recourir à des experts extérieurs pour la réalisation de missions et d'analyses spécifiques. Les Comités tiennent au moins une réunion conjointe par an afin de discuter de la structure de rémunération applicable au dirigeant mandataire social et aux autres collaborateurs du Groupe.

L'un des deux administrateurs représentant les salariés et l'administrateur représentant les actionnaires salariés, qui sont membres du Comité Ressources humaines & RSE, participent à ces comités conjoints.

Dans le cadre des travaux préparatoires de ses propositions au Conseil, le Comité :



Ce processus assure la cohérence et l'équilibre entre les politiques de rémunération appliquées au dirigeant mandataire social et aux autres dirigeants et collaborateurs. Ils partagent des objectifs et des priorités communs et leurs rémunérations sont fonction des performances du Groupe et de la création de valeur pour les actionnaires.

4.2 Rapport sur les rémunérations

Utilisation du pouvoir de jugement discrétionnaire

Lors de la détermination de la rémunération des dirigeants, le recours au pouvoir de jugement discrétionnaire est limité et le cas échéant, les actionnaires recevront l'information utile sur l'usage qui en serait fait, de sorte qu'ils comprennent le fondement des décisions prises par le Conseil d'administration. Le Conseil dispose de ce pouvoir de jugement discrétionnaire pour garantir la bonne exécution de la politique de rémunération et pour refléter l'absence d'objectifs qualitatifs dans la politique de rémunération du dirigeant mandataire social :

- Flexibilité pour prendre en considération les changements inattendus dans l'environnement sectoriel et les pratiques de rémunération d'une façon générale. Elle permet de répondre aux changements conjoncturels, notamment en modifiant les panels de comparaison.
- Exercice de ce pouvoir discrétionnaire dans un sens positif ou négatif, afin d'ajuster le résultat des formules de détermination des rémunérations annuelles ou de long terme tel qu'il ressortirait de la stricte mise en œuvre de la politique de rémunération approuvée, lorsqu'une évaluation qualitative de la performance est nécessaire pour rétribuer la contribution réelle du dirigeant mandataire social à la performance globale de la Société, à son positionnement par rapport à ses concurrents et aux fruits perçus par les actionnaires et les collaborateurs.

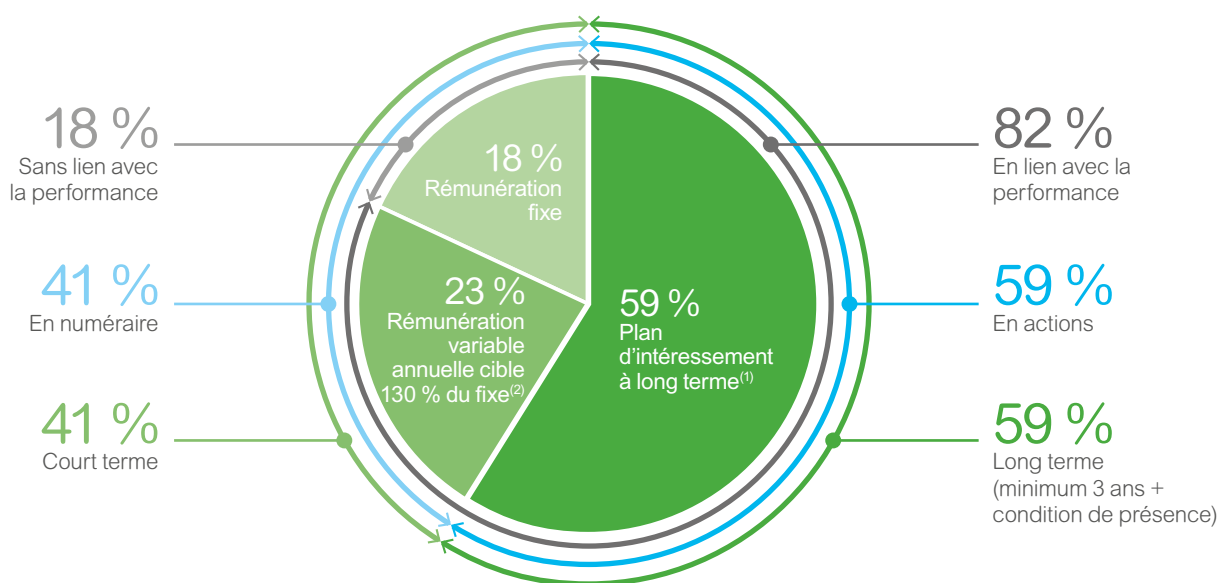
Modifications apportées à la politique de rémunération pour 2022

Le Comité a examiné la politique existante et réévalué les piliers et principes formulés en 2018 ainsi que les éléments et les critères de rémunération en tenant compte des remarques formulées par les actionnaires au cours du processus de dialogue avec les actionnaires décrit ci-dessus. Sur recommandation du Comité Gouvernance & Rémunérations, le Conseil souhaite maintenir dans l'ensemble la stabilité de la politique de rémunération qui paraît équilibrée et fournit une rémunération compétitive sur le marché, en assurant un lien étroit entre rémunération et performance, un alignement avec les salariés et les actionnaires, et un engagement à long terme, tout en tenant compte des remarques formulées par les actionnaires.

Par conséquent, après avoir entendu les analyses et recommandations du Comité, le Conseil propose d'appliquer les modifications suivantes à la politique de rémunération pour 2022 :

- Exigence associée au critère du TSR pour le plan d'intéressement à long terme (*LTIP*) : les exigences associées au barème d'acquisition du critère du TSR par comparaison à un panel composé de 11 sociétés du secteur seraient renforcées, avec un taux d'acquisition de 0 % pour un classement au rang 7 et au-dessous, aucune acquisition ne serait donc autorisée en dessous du niveau médian du groupe.
- Communication des objectifs fixés pour le critère de la progression du bénéfice par action ajusté : le Conseil s'engagerait également à communiquer *ex post* les objectifs d'amélioration du bénéfice par action ajusté qu'il a définis, permettant aux actionnaires de s'assurer de leur exigence et du lien entre rémunération et performance.
- Plafonnement du *LTIP* accordé au dirigeant mandataire social : le plafond des instruments à long terme pouvant être accordés au dirigeant mandataire social était précédemment exprimé en nombre d'actions, soit un maximum de 60 000 actions. Le Conseil propose que ce plafond soit désormais exprimé en pourcentage de sa rémunération (fixe et rémunération variable court terme cible). Ainsi, les instruments à long terme attribués au dirigeant mandataire social, évalués conformément aux normes IFRS, ne devront pas représenter un pourcentage disproportionné de sa rémunération globale et excéder 200 % de sa rémunération fixe et variable court terme cible.

Balance entre les éléments de rémunération



(1) Valeur des actions de performance attribuées en 2021 selon la norme comptable IFRS

(2) Entre 0 % et 260 %

Priorités stratégiques du Groupe



Corrélation entre la stratégie et la rémunération variable du Président-Directeur général

Rémunération variable annuelle			
Assurer une exécution solide des priorités stratégiques et créer de la valeur pour les clients et les actionnaires chaque année afin de contribuer au succès à long terme de Schneider Electric			
Croissance organique du chiffre d'affaires du Groupe	Amélioration de la marge d'EBITA ajusté du Groupe (organique)	Taux de génération cash du Groupe	Schneider de Sustainability Impact
40 %	30 %	10 %	20 %

Plan d'intéressement à long terme		
Construire une entreprise de premier plan, intégrée, fortement axée sur le développement durable et qui offre un rendement attractif aux actionnaires		
Bénéfice par action ajusté	TSR relatif	Schneider Sustainability External & Relative Index
40 %	35 %	25 %

4.

Corrélation entre les critères de performance et les priorités stratégiques de Schneider Electric

La rémunération variable est associée aux indicateurs de performance conçus pour exécuter la stratégie de Schneider Electric. Au début de chaque exercice, le Conseil examine les mesures, les objectifs et les pondérations pour s'assurer de leur cohérence par rapport aux priorités annuelles et à la stratégie du Groupe. Pour la rémunération variable annuelle et les actions de performance, l'approche de la mesure de la performance vise à fournir un ensemble de mesures équilibré pour évaluer la performance en termes d'exécution des priorités stratégiques du Groupe.

Prise en considération de la rémunération d'un large nombre de collaborateurs et du point de vue des actionnaires

Le Conseil suit et examine l'efficacité de la politique de rémunération du dirigeant mandataire social et des dirigeants. Il s'intéresse à son impact et à sa cohérence avec les politiques de rémunération

applicables à l'ensemble des collaborateurs. Tout au long de l'année, le Conseil reçoit des informations et des indications contextuelles sur la rémunération des collaborateurs et des initiatives RH diverses afin de lui permettre de prendre des décisions éclairées. Cela concerne notamment les programmes d'égalité de traitement entre hommes et femmes, les initiatives sur le salaire décent déployées à l'échelle mondiale, les montants des rémunérations variables annuelles, le coût total des attributions d'actions.

Le Conseil est engagé dans un dialogue ouvert et transparent avec les actionnaires de Schneider Electric par l'intermédiaire du Vice-Président & Administrateur référent indépendant. Le cas échéant, Schneider Electric s'engage de manière active auprès des actionnaires et des instances de représentation de leurs intérêts, afin de prendre en compte leurs points de vue lorsqu'il s'agit de prendre des décisions relatives aux rémunérations des dirigeants mandataires sociaux. Le Vice-Président & Administrateur référent indépendant est également à disposition pour répondre aux questions lors de l'Assemblée générale annuelle des actionnaires.

Piliers et principes de rémunération en 2021

Rémunération de la performance	Alignement avec les intérêts des actionnaires	Compétitivité
Principe 1 : Prépondérance des composantes variables : env. 80 % pour le PDG (à la cible). Principe 2 : Évaluation des performances en fonction de critères économiques mesurables. Principe 3 : Objectifs financiers et de développement durable répartis de façon équilibrée entre les composantes à court terme (rémunération variable annuelle) et à moyen terme (plan d'intéressement à long terme).	Principe 4 : Part significative de la rémunération globale sous forme d'actions. Principe 5 : Alignement des conditions de performance sur les priorités stratégiques de Schneider Electric et les attentes des actionnaires.	Principe 6 : Pour la rémunération du dirigeant mandataire social « à la cible », viser la médiane du groupe de référence. Principe 7 : Étalonnage par rapport au 3^{ème} exposant quartile du CAC 40 et à la médiane du Stoxx Europe 50.

Chapitre 4 – Rapport sur le gouvernement d'entreprise

4.2 Rapport sur les rémunérations

Rémunération fixe

La rémunération fixe annuelle reflète l'ampleur et la complexité de l'activité et des responsabilités attachées à la fonction de Président-Directeur général.

Le Conseil réexamine la rémunération fixe à intervalle relativement long conformément au Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF, sauf circonstances particulières qui justifieraient une augmentation, par exemple un changement majeur dans les responsabilités exercées.

Compte tenu du positionnement du salaire accordé au dirigeant mandataire social par rapport aux marchés pertinents, des performances de la Société et des conditions de rémunération des autres collaborateurs, le Conseil a décidé qu'aucune circonstance particulière ne justifiait une augmentation de salaire en 2022.

Augmentation de salaire au cours des 5 dernières années

2022	Nil
2021	Nil
2020	Nil
2019	Nil
2018	5 %

Dirigeant mandataire social	Exercice 2022 (1 ^{er} janvier 2022)	Exercice 2021 (1 ^{er} janvier 2021)	Évolution (%)
Jean-Pascal Tricoire, Président-Directeur général	1 000 000 €	1 000 000 €	0 %

Rémunération variable annuelle

La rémunération variable annuelle vise à récompenser en numéraire la réalisation des objectifs financiers et de développement durable à court terme du Groupe.

En début d'exercice, le Comité revoit en détail les critères de performance financiers et de développement durable et leurs pondérations respectives et détermine les objectifs annuels, avant de les présenter au Conseil pour approbation. Les montants finaux seront fixés en fonction de la performance atteinte pour chacun de ces objectifs. Le Conseil dispose de la flexibilité nécessaire pour revoir les objectifs en cours d'année si cela est nécessaire afin d'assurer un alignement continu sur les intérêts des actionnaires.

Le versement de la rémunération variable annuelle est conditionné à l'approbation par les actionnaires de la rémunération accordée au Président-Directeur général. Il n'est pas prévu de mécanisme de remboursement (*clawback*).

L'atteinte du seuil minimum de performance ne donne droit à aucun paiement au titre de la rémunération variable annuelle (0 %) tandis qu'à la cible, l'atteinte de l'objectif donne droit à 50 % du montant maximum de la rémunération variable annuelle. Le montant maximum de la rémunération variable annuelle ne sera versé qu'en cas de performance exceptionnelle sur chaque critère de performance. La distribution des montants entre le seuil et la cible et entre la cible et le maximum est linéaire.

Schneider Electric n'applique pas de programme de rémunération différée.

Rémunération variable annuelle pour 2022 à la cible et maximale (sans changement par rapport à 2021) :

Minimum	À la cible	Maximum
0 % de rémunération fixe	130 % de rémunération fixe	260 % de rémunération fixe
Néant	1 300 000 €	2 600 000 €

Pour 2022, le Conseil propose que les critères financiers déterminent 80 % du montant de la rémunération variable annuelle à la cible de M. Jean-Pascal Tricoire, et que les critères de développement durable déterminent les 20 % restants comme suit :

Critères de performance	Description et lien avec la stratégie
40 % Croissance organique du chiffre d'affaires du Groupe	Encourager la croissance organique grâce au déploiement des priorités stratégiques sur les marchés-clés
30 % Progression de la marge d'EBITA ajusté	Permettre la création de valeur pour l'actionnaire grâce à l'amélioration continue de l'efficacité
10 % Génération de <i>cash</i> du Groupe	Permettre de délivrer un retour sur investissement aux actionnaires
20 % <i>Schneider Sustainability Impact</i>	Poursuivre les efforts permanents en faveur du développement durable et de la création de valeur pour les clients

Pour des raisons tenant à la confidentialité des affaires et de la même façon que les années précédentes, les objectifs ne peuvent être divulgués. Les objectifs, déterminés par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 16 février 2022, seront communiqués rétroactivement.

Plan d'intéressement à long terme : actions de performance

Les actions de performance conditionnent la majeure partie de la rémunération du Président-Directeur général à l'atteinte d'objectifs de performance à long terme du Groupe. Le nombre d'actions effectivement attribuées varie en fonction de la réalisation de critères de performance directement liés aux priorités stratégiques.

Les actions attribuées sont soumises à une période de performance de trois ans, assortie d'une période de conservation supplémentaire obligatoire d'un an pour 30 % des actions attribuées aux dirigeants mandataires sociaux en application du Plan qui leur est réservé.

L'atteinte du seuil minimum de performance ne donne droit à aucune action (0 %). L'atteinte du niveau maximum de performance donne droit à 100 % des actions octroyées. L'acquisition est linéaire entre ces deux points.

Les critères du plan d'attribution d'actions de performance pour 2022 resteront les mêmes qu'en 2021, conformément aux objectifs de la Société et aux propositions approuvées par les actionnaires au titre de la résolution sur le nouveau plan d'attribution d'actions lors de l'Assemblée générale des actionnaires du 25 avril 2019 (21^{ème} résolution). Deux modifications seront néanmoins introduites : le barème d'acquisition au titre du critère TSR comparé à un panel sur mesure de 11 sociétés du secteur sera plus strict (aucune acquisition au titre de la médiane du Groupe ne sera autorisée), et la communication *a posteriori* des objectifs fixés pour le critère de progression du bénéfice par action ajusté pour permettre aux actionnaires d'assurer la rigueur des objectifs fixés par le Conseil.

Afin d'aligner les intérêts de l'ensemble des dirigeants du Groupe sur ceux des actionnaires, en 2022, le Conseil prévoit d'attribuer à plus de 3 500 bénéficiaires dirigeants, responsables ou talents clés du Groupe des actions de performance (Plans n° 40 et 41). Pour la direction générale du Groupe, 100 % des actions attribuées seront soumises à des critères de performance assortis d'objectifs mesurés sur trois ans.

L'attribution annuelle maximale au dirigeant mandataire social pour 2022, évaluée conformément aux normes IFRS, sera désormais plafonnée à 200 % de la rémunération fixe et variable court terme cible combinée à la date de l'attribution, afin de s'assurer qu'elle ne représente pas un pourcentage disproportionné de sa rémunération globale.

Le volume de l'attribution annuelle sera fixé en tenant compte des éléments suivants :

- la pratique du marché et le positionnement du package du Président-Directeur général par rapport à ses pairs ;
- la performance Groupe en 2021, reconnue par le marché ;
- les critères de performance dont dépend l'acquisition définitive des actions attribuées dans le cadre des plans d'attribution d'actions long terme ;
- la culture d'entrepreneuriat solidement ancrée dans l'ADN de Schneider Electric.

Dans le contexte décrit ci-dessus, le Conseil a décidé que le nombre d'actions attribuées au Président-Directeur général demeure raisonnable en termes quantitatifs et par rapport à la pratique du marché sur des fonctions comparables. Il récompense la performance résiliente de la Société au cours d'une année difficile et encourage la culture d'entrepreneuriat fortement préconisée par Schneider Electric.

Conditions de performance

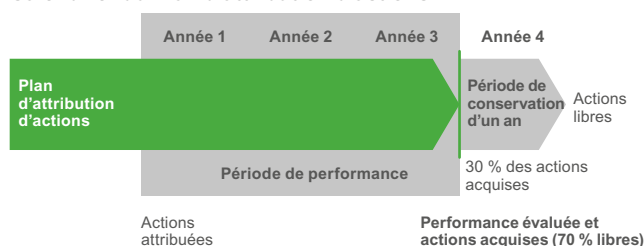
100 % de critères mesurables et quantifiables

75 % Financiers et TSR et 25 % Développement durable

Conditions de performance et pondérations applicables au plan d'attribution d'actions de performance 2022 :

- 40 %, progression du **Bénéfice par action ajusté** ;
- 35 %, performance du **TSR relatif** de Schneider Electric :
 - 17,5 % comparé à celui d'un panel composé de 11 sociétés : ABB, Legrand, Siemens, Eaton, Emerson, Honeywell, Johnson Controls, Rockwell Automation, Fuji Electric, Mitsubishi Electric et Yokogawa,
 - 17,5 % mesuré par rapport aux sociétés du CAC 40 ;
- 25 %, sur la base de l'indice relatif et externe de développement durable ou *Schneider Sustainability External & Relative Index* (« SSERI »).

Calendrier du Plan d'attribution d'actions



4.2 Rapport sur les rémunérations

• BPA ajusté (40 %)

Le BPA ajusté est un indicateur clé de performance à long terme qui encourage l'exécution de la stratégie de croissance profitable de Schneider Electric, renforçant ainsi l'alignement sur les intérêts des actionnaires. Les actions de performance peuvent être acquises sous réserve de la réalisation des objectifs suivants, tels que définis par le Conseil d'administration au début de chaque année :

- un seuil minimum de progression du BPA ajusté au-dessous duquel il n'y aura pas d'acquisition ;
- un objectif intermédiaire de progression du BPA ajusté que la Société devra atteindre afin que 75 % des actions soient acquises au titre de cette condition ;
- un objectif cible de progression du BPA ajusté que la Société devra atteindre afin que toutes les actions soient acquises au titre de cette condition ;
- les actions de performance seront acquises progressivement, de manière linéaire, si la progression du BPA ajusté se situe entre ces objectifs.

Comme expliqué ci-dessus, le Conseil s'engage à communiquer, à la fin de chaque Plan d'intéressement à long terme, les seuils minimums de progression du BPA ajusté et les objectifs visés de progression du BPA ajusté.

La performance mesurée en termes de BPA ajusté est publiée dans les communiqués financiers. La variation annuelle sera calculée à partir de la variation d'EBITA ajusté à taux de change constant entre N-1 et N. Les impacts de change sur les éléments venant après l'EBITA ajusté seront pris en totalité. Les changements de périmètre significatifs et non anticipés pourraient faire l'objet d'un retraitement, selon la décision du Conseil.

• TSR relatif (35 %)

Ce critère renforce le lien entre les intérêts des actionnaires et la rémunération du dirigeant mandataire social.

- Pour 17,5 % de l'allocation, la performance du TSR de Schneider Electric sera comparée à un panel composé de 11 sociétés du secteur (ABB, Legrand, Siemens, Eaton, Emerson, Honeywell, Johnson Controls, Rockwell Automation, Fuji Electric, Mitsubishi Electric et Yokogawa), selon le barème d'acquisition suivant : 0 % pour un classement au rang 7 ou au-dessous, 50 % en cas de classement au rang médian (rang 6), 100 % en cas de classement au rang 4, 150 % pour un classement aux rangs 3 à 1, avec une évolution linéaire entre ces points. Comme expliqué ci-dessus, le Conseil propose de renforcer le barème d'acquisition pour obtenir un meilleur alignement avec les performances.
- Pour les 17,5 % restants, le TSR de Schneider Electric sera comparé au TSR des sociétés de l'indice CAC 40 afin de refléter les tendances spécifiques macroéconomiques et boursières qui influent sur la performance du titre et, par ricochet, sur le rendement aux actionnaires, selon le barème d'acquisition suivant : 0 % en deçà de la médiane, 50 % à la médiane (rang 20), 100 % au rang 10, 120 % des rangs 1 à 4, linéaire entre ces points.

Une acquisition supplémentaire en cas de performance exceptionnelle sera permise uniquement si le TSR de Schneider Electric se classe 1^{er}, 2nd ou 3^{ème} du panel de sociétés du secteur ou s'il se classe parmi les 9 premières sociétés du CAC 40. Dans ce cas, cette acquisition supplémentaire peut compenser une contre-performance au titre du critère du BPA ajusté jusqu'à concurrence du même nombre d'actions. Si la performance du TSR de Schneider Electric est très proche d'autres sociétés du panel, le Conseil d'administration pourra appliquer sa faculté de jugement pour décider si Schneider Electric sera réputé avoir le même rang que ces dernières.

• Indice relatif de développement durable (SSERI) (25 %)

Le *Schneider Sustainability External and Relative Index (SSERI)* mesure la performance à long terme du Groupe en matière de développement durable en termes de performance relative, au moyen d'une combinaison d'indices externes qui couvrent un éventail d'indicateurs environnementaux, sociaux et de gouvernance plus large et différents de ceux visés dans le *Schneider Sustainability Impact (SSI)*. Le recours à des indices externes permettrait également de s'assurer que les priorités en matière de développement durable dont dépend l'évaluation de la performance à long terme du Groupe en matière de développement durable coïncident, à tout moment, avec celles qui importent le plus aux parties prenantes. Dans la mesure où leur contenu est dynamique et inclut de nouvelles thématiques plus pertinentes au fur et à mesure qu'elles font leur apparition, ils obligent les participants à anticiper en permanence les tendances les plus exigeantes de l'agenda mondial du développement durable. Le Conseil a choisi de faire référence aux indices externes parmi les plus exigeants, qui sont par ailleurs objectifs, reconnus et indépendants, qui reflètent l'empreinte géographique mondiale du Groupe et qui se complètent mutuellement dans la mesure où ils couvrent différentes dimensions du développement durable :

- DJSI World qui couvre trois dimensions : économique, environnementale et sociale ;
- Euronext Vigeo qui couvre l'environnement, l'implication dans la communauté, le comportement dans les affaires, les droits humains, le gouvernement d'entreprise, les ressources humaines ;
- Ecovadis qui couvre quatre dimensions : environnementale, droits humains et du travail, achats durables, et éthique ; et
- CDP *Climate Change* qui couvre le changement climatique, l'eau, les forêts et représente une référence majeure pour le leadership dans le changement climatique à l'échelle mondiale.

Le tableau ci-après récapitule les conditions de performance qui s'appliqueront au plan :

40 % Progression du bénéfice par action ajusté (BPA)		0 % au seuil minimum de progression du BPA ajusté 75 % à l'objectif intermédiaire de progression du BPA ajusté 100 % à l'objectif cible de progression du BPA ajusté L'acquisition est linéaire entre ces points
35 % TSR relatif	17,5 % par rapport aux sociétés du CAC 40	0 % en dessous de la médiane 50 % à la médiane (rang 20) 100 % au rang 10 120 % aux rangs 1 à 4 L'acquisition est linéaire entre ces points
	17,5 % comparé à celui d'un panel composé de 11 sociétés (ABB, Legrand, Siemens, Eaton, Emerson, Honeywell, Johnson Controls, Rockwell Automation, Fuji Electric, Mitsubishi Electric et Yokogawa)	0 % au rang 7 et inférieur 50 % à la médiane (rang 6) 100 % au rang 4 150 % aux rangs 3 à 1 L'acquisition est linéaire entre ces points
25 % Schneider Sustainability External & Relative Index (SSERI)	6,25 % DJSIW	0 % : absent de l'indice Monde 50 % : présent dans l'indice Monde 100 % : leader du secteur
	6,25 % Euronext Vigeo	0 % : absent des indices 50 % : référencé dans les indices World 120 ou Europe 120 100 % : référencé dans les indices World 120 et Europe 120
	6,25 % Ecovadis	0 % : Médaille d'argent ou moins 50 % : Médaille d'or (meilleurs 5 %) 100 % : Médaille de platine (meilleur 1 %)
	6,25 % CDP Climate Change	0 % : Score C 50 % : Score B (25 % à B-) 100 % : Score A (75 % à A-)

Pour chaque attribution, les conditions de performance seront déterminées par le Conseil et, bien que le Conseil privilégie la stabilité, il pourrait les adapter à partir de celles présentées ci-dessus. Selon l'évolution des objectifs stratégiques du Groupe, s'ils cessent d'être pertinents ou si de nouveaux critères sont jugés plus appropriés sur la base de leur examen par le Conseil d'administration, celui-ci choisira des critères aussi stricts sur le long terme, ce qui permettra de maintenir un lien solide entre la rémunération et les performances.

Régimes de retraite

Le Président-Directeur général reçoit des versements complémentaires en numéraire qui viennent se substituer à la participation au régime de retraite à prestations définies (Article 39), qui a été supprimé pour les dirigeants mandataires sociaux suite à la décision du Conseil d'administration du 18 février 2015.

Ces versements de retraite en numéraire ont pour objectif de constituer un avantage de retraite compétitif, rentable pour la Société et qui permette au Président-Directeur général de se constituer sa propre retraite de manière indépendante. Ces versements en numéraire se composent d'un élément fixe et d'un élément variable qui sont considérés comme d'« autres avantages » dans un but de cohérence et de comparabilité avec d'autres sociétés françaises ou internationales. Le montant maximum de ces versements complémentaires pour 2022 reste inchangé. Il est détaillé dans le tableau ci-dessous. La partie variable est soumise aux mêmes conditions de performance que la rémunération variable annuelle. Le Président-Directeur général s'est engagé à placer ce versement complémentaire, net d'impôts, dans des supports d'investissement dédiés au financement de sa retraite.

Dirigeant mandataire social	Part fixe	Part variable				
		Cible (% de rémunération fixe)	Minimum	À la cible	Maximum	Total à la cible
Jean-Pascal Tricoire, Président-Directeur général	191 600 €	130 %	0 €	249 080 €	498 160 €	440 680 €

4.2 Rapport sur les rémunérations

Autres avantages

Schneider Electric entend offrir un niveau d'avantages approprié compte tenu de la pratique en vigueur sur le marché et des avantages fournis aux autres collaborateurs du Groupe. Les avantages fournis aujourd'hui sont décrits ci-après. Ils pourraient toutefois également inclure une aide à la réinstallation si besoin était et sous réserve de la décision du Conseil.

Abondement et intéressement

Le Président-Directeur général bénéficie de l'intéressement et de l'abondement versés aux souscripteurs à l'augmentation de capital réservée aux salariés. Il bénéficie en outre de l'abondement versé aux souscripteurs du dispositif collectif d'épargne volontaire (PERCO) pour la retraite des collaborateurs en France.

Voiture de fonction

Le Dirigeant mandataire social peut utiliser les voitures de la Direction générale avec ou sans les services d'un chauffeur. En outre, le Président-Directeur général se voit fournir une voiture de fonction.

Assistance fiscale

Le dirigeant mandataire social peut bénéficier d'une assistance fiscale.

Régimes de couverture et de prévoyance

Le dirigeant mandataire social bénéficie :

- i. du régime collectif de prévoyance applicable aux salariés de Schneider Electric SE et de Schneider Electric Industries SAS couvrant les risques maladie, incapacité, invalidité et décès ;
- ii. de la couverture complémentaire des dirigeants français du Groupe sur les risques maladie, incapacité, invalidité et décès. Cette couverture a les caractéristiques principales suivantes :
 - 1) en cas de maladie ou d'accident entraînant une interruption temporaire ou une invalidité (quelle que soit la catégorie), le dirigeant mandataire social aura droit pendant 18 mois au maintien de sa rémunération (fixe et variable cible) autorisée par le Conseil ;
 - 2) en cas de décès, les ayants droit du titulaire auront droit à la rémunération (fixe et variable cible) autorisée par le Conseil d'administration pour le mois en cours, ainsi que d'un capital décès égal à six mois de la rémunération moyenne autorisée par le Conseil d'administration (moyenne mensuelle de la rémunération fixe et variable versée au cours des 12 derniers mois de présence) ;
- iii. du droit à une rente viagère au profit du conjoint survivant en cas de décès avant sa retraite ou s'il a quitté l'entreprise après 55 ans sans reprise d'activité, égale à 60 % de 25 % de la moyenne des rémunérations versées au cours des trois années précédant la date du décès, déduction faite de la rente théorique qui pourrait être obtenue aux conditions assurantielles à partir des versements complémentaires qui auront été effectués ;
- iv. en cas d'invalidité entraînant la cessation de toute activité professionnelle du dirigeant mandataire social, du droit à une rente (réversible au conjoint survivant à 60 %) à compter de sa retraite égale à 25 % de la moyenne des rémunérations totales en numéraire versées au cours des trois années précédant la date d'invalidité, minorée de 1,25 % par trimestre manquant pour obtenir une retraite à taux plein et déduction faite de la rémunération supplémentaire qui pourrait être obtenue aux conditions assurantielles au moment de l'invalidité ;
- v. en cas d'accident, l'assurance Groupe couvrant le risque accident du dirigeant, prévoyant le versement d'un capital dont le montant peut aller jusqu'à quatre fois la rémunération annuelle selon le type et les circonstances de l'accident.

Le bénéfice des avantages (ii) à (v) ci-dessus est subordonné à l'atteinte de l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- la moyenne du résultat net des cinq derniers exercices précédant l'événement est positive ;
- la moyenne du montant du *cash-flow* libre des cinq derniers exercices précédant l'événement, est positive.

Rémunération des administrateurs

Le Président-Directeur général a renoncé à la rémunération à laquelle il a droit en sa qualité de membre du Conseil.

Versements exceptionnels

La politique de rémunération ne prévoit pas de dispositions relatives à des paiements exceptionnels. Le Conseil a décidé de maintenir l'interdiction des paiements exceptionnels non prévus dans la politique de rémunération approuvée par les actionnaires.

Avantages post-mandat

Le Conseil a porté une attention particulière aux réserves exprimées par les actionnaires et a tenu compte de leurs remarques. Il a donc apporté les modifications suivantes aux avantages post-mandat qui pourraient être accordés au Président-Directeur général dans la politique de rémunération 2020 :

- les versements supplémentaires au titre de la retraite sont désormais exclus du calcul des indemnités de départ ;
- une démission ne pourra être qualifiée de départ contraint que si la démission a été demandée, ce qui peut découler de motifs tels qu'un changement de stratégie, une démission volontaire n'est pas un départ contraint ;
- la règle du *prorata* s'appliquera dorénavant par principe pour déterminer le droit du Président-Directeur général de conserver les actions de performance non encore acquises à la date de son départ contraint.

Le tableau ci-dessous présente une synthèse des avantages qui peuvent être accordés en cas de cessation des fonctions du Président-Directeur général selon les circonstances de son départ. Les informations fournies dans ce tableau récapitulatif s'entendent sans préjudice de toute décision que pourrait prendre le Conseil d'administration. Lors de la détermination globale des conditions de départ, le Conseil s'assurera que les avantages liés à la cessation des fonctions sont accordés uniquement en cas de départ contraint, indépendamment de la forme que revêt ce départ. En tout état de cause, l'indemnité de départ contraint ne sera pas due si le départ intervient à la suite d'une faute grave ou lourde.

	Démission volontaire/ cessation de fonctions pour faute grave ou lourde	Départ contraint	Retraite ou changement d'affectation au sein du Groupe
Indemnité de départ contraint	Non applicable	Montant maximum = deux fois la moyenne arithmétique de la rémunération annuelle fixe et variable en numéraire du dirigeant mandataire social (hors versements complémentaires pour retraite) versée au cours des trois derniers exercices, compte tenu des indemnités de non-concurrence éventuelles et sous réserve de l'atteinte de conditions de performance	Non applicable
Indemnité de non-concurrence	En l'absence de renonciation par le Conseil à l'exercice de l'engagement de non-concurrence, 60 % de la rémunération annuelle fixe et variable à la cible (hors versements complémentaires pour retraite)		Non applicable
Conservation des actions de performance non encore acquises	Perdus en totalité	Conservation des droits au <i>prorata</i> du temps de présence au sein de Schneider Electric	Conservation des droits en totalité

- Les avantages liés au départ ne peuvent être accordés que dans des circonstances caractérisant un départ contraint du Président-Directeur général, y compris en cas de démission sur demande, dans les cas suivants :
 - révocation, non-renouvellement ou démission demandée du Président-Directeur général dans les six mois d'un changement capitalistique significatif de Schneider Electric susceptible de donner lieu à une modification de la composition du Conseil d'administration ;
 - révocation, non-renouvellement ou démission demandée du Président-Directeur général en cas d'inflexion de la stratégie portée et affichée jusqu'alors par l'intéressé, que celle-ci soit ou non consécutive à un changement capitalistique visé ci-dessus ;
 - révocation, non-renouvellement ou démission demandée du Président-Directeur général alors que les critères Groupe des quatre derniers exercices clos au jour de son départ auraient été atteints en moyenne aux deux tiers.
- Le bénéfice de l'indemnité de départ contraint est subordonné à la satisfaction des conditions de performance suivantes, en fonction du taux moyen d'atteinte des critères de performance Groupe qui ont déterminé la rémunération variable annuelle de l'intéressé au cours des trois exercices précédant la date de la décision du Conseil :

Taux d'atteinte des critères Groupe	Indemnité de départ
<66 %	Pas d'indemnité
66 % – 100 %	75 % – 100 % du Montant maximum calculé de manière linéaire
>100 %	100 % du Montant maximum

- Le montant cumulé de l'indemnité de départ contraint et des éventuelles indemnités de non-concurrence ne doit pas dépasser le Montant maximum.
- Non-concurrence : le Président-Directeur général est lié par un engagement de non-concurrence en cas de départ. L'engagement, d'une durée d'un an, est rémunéré à hauteur de 60 % de la rémunération cible annuelle (fixe et variable cible, hors versements complémentaires). Conformément aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF, le Conseil décidera d'appliquer ou non la clause de non-concurrence au moment du départ du dirigeant mandataire social.
- Si le Président-Directeur général quitte le Groupe dans des circonstances qualifiant le départ de contraint, il sera fondé à conserver les actions de performance non encore acquises qui devraient normalement être livrées à la fin de la période d'acquisition considérée (sous réserve des conditions de performance applicables au plan), au *prorata* du temps passé par le dirigeant mandataire social dans le Groupe à quelque titre que ce soit pendant la période d'acquisition. En cas de départ à la retraite ou de changement d'affectation au sein du Groupe, le Président-Directeur général conservera son droit aux actions de performance non encore acquises qui lui ont été attribuées précédemment, sous réserve des conditions de performance applicables au plan et sans *prorata*.

Chapitre 4 – Rapport sur le gouvernement d'entreprise

4.2 Rapport sur les rémunérations

En conformité avec les recommandations du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF :

- le droit à une indemnité de départ contraint est soumis à de strictes conditions de performance, évaluées sur une période supérieure à deux ans ;
- seules des circonstances caractérisant un départ forcé, quelle que soit la forme du départ, sont de nature à déclencher le droit à une indemnité de départ contraint ;
- ajoutée à l'indemnité de non-concurrence, le cas échéant, l'indemnité de départ contraint ne pourrait dépasser deux fois la moyenne de la rémunération annuelle effective du dirigeant mandataire social (parts fixe et variable, hors prestations de retraite) ;
- le Conseil doit décider unilatéralement d'appliquer ou non la clause de non-concurrence au moment du départ du dirigeant mandataire social ;
- le dirigeant mandataire social n'a droit au versement d'aucune indemnité de départ contraint s'il fait valoir ses droits à la retraite.

Dirigeant mandataire social	Contrat de travail	Régime de retraite supplémentaire	Indemnités ou avantages susceptibles d'être dus à raison de la cessation de fonctions	Indemnités relatives à une clause de non-concurrence
Jean-Pascal Tricoire, Président-Directeur général	NON	NON ⁽¹⁾	OUI	OUI

(1) Le Conseil d'administration du 18 février 2015 a décidé de mettre fin au bénéfice du régime de retraite supplémentaire des dirigeants mandataires sociaux.

Politique de recrutement

Lors de la nomination d'un nouveau dirigeant mandataire social, le Conseil s'attend à ce que tout nouveau dirigeant mandataire social soit engagé à des conditions conformes – et en aucun cas plus favorables – à la politique approuvée par les actionnaires à la dernière assemblée générale, et ce jusqu'à l'approbation de la prochaine politique. Il est néanmoins évident qu'il est impossible de prévoir l'ensemble des circonstances entourant la nomination d'un dirigeant mandataire social. Le Conseil s'attachera à définir une rémunération appropriée pour attirer, motiver, fidéliser et récompenser un individu de la qualité requise pour diriger le Groupe avec succès, tout en évitant de payer plus que nécessaire. Si le Conseil détermine qu'il est dans l'intérêt de la Société et de ses actionnaires de faire appel aux services d'un individu ne faisant pas l'objet d'une promotion au sein du Groupe, il pourra être amené à examiner les conditions de son emploi actuel et/ou sa situation personnelle.

Le tableau ci-après résume la politique relative à la nomination d'un nouveau dirigeant mandataire social.

Rémunération fixe	Les salaires sont fixés par le Conseil en fonction d'un certain nombre de facteurs, notamment le salaire actuel des autres dirigeants mandataires sociaux, le niveau d'expérience, de compétence et de salaire actuel de la personne et les conditions de marché externes. Le Conseil peut choisir de fixer le salaire en deçà du niveau du marché ou de celui des autres dirigeants mandataires sociaux, se réservant la possibilité d'appliquer ultérieurement des hausses progressives à mesure que la personne acquiert de l'expérience dans ses fonctions.
Rémunération variable annuelle	La rémunération variable sera attribuée dans le respect des paramètres de la politique en vigueur.
Retraite	Le Conseil déterminera le niveau des versements complémentaires au titre de la retraite en fonction de la situation propre à la personne concernée.
Autres avantages	Le Conseil anticipe que tout nouveau dirigeant mandataire social participera aux régimes collectifs ouverts aux autres dirigeants (le cas échéant, par référence au pays d'origine du candidat), mais il tiendra compte également des accords dont cette personne bénéficierait, des normes du marché et de son statut de dirigeant mandataire social.
« Buy-out awards » ou rachats	Le Conseil peut proposer des paiements compensatoires, également appelés « Buy-out awards » lorsqu'une personne renonce à d'importantes opportunités de rémunération variable ou à des droits contractuels acquis en raison de sa nomination. Les modalités précises de tout « Buy-out awards » dépendront des circonstances individuelles du recrutement et seront déterminées au cas par cas. Dans le cadre de l'évaluation des « Buy-out awards », le Conseil s'efforcera de proposer des attributions similaires à périmètre constant afin de veiller à ce que la valeur équivalente accordée ne soit pas supérieure à la valeur des droits à laquelle la personne aurait renoncé. Le Conseil peut choisir d'appliquer des conditions de performance à ces attributions.
Réinstallation	Lorsqu'une personne est amenée à déménager pour assumer son mandat, le Conseil peut approuver l'octroi de certains avantages exceptionnels tels que la prise en charge des frais de déménagement d'un montant raisonnable, des frais d'hébergement pendant une période définie suivant la nomination, une aide pour procéder aux demandes de visa ou résoudre d'autres questions d'immigration, ainsi que des avantages d'usage (péréquation fiscale, billets d'avion de retour tous les ans et allocation logement).
Promotion interne	En cas de promotion d'un collaborateur au poste de dirigeant mandataire social, il/elle devra renoncer à son contrat de travail et le Conseil examinera l'ensemble de ses engagements contractuels existants, notamment toute attribution d'actions ou droits à retraite en suspens.

Dans la prise de décision concernant la rémunération d'un nouveau dirigeant mandataire social, le Conseil doit arbitrer entre les attentes des actionnaires, les bonnes pratiques du moment et les conditions propres au nouveau dirigeant mandataire social. Le Conseil doit veiller à ne pas verser une rémunération supérieure à ce qui est nécessaire pour recruter le bon candidat. Il donnera toutes précisions utiles à cet égard dans son rapport sur les rémunérations.

4.2.3.2 Politique de rémunération des administrateurs non exécutifs

Lors de l'Assemblée générale annuelle de 2019, les actionnaires ont approuvé, au titre de la 13^{ème} résolution, le montant maximum de la rémunération annuelle des administrateurs pouvant être versé aux membres du Conseil et qui, depuis, s'élève à 2 500 000 €. Il est proposé :

- de maintenir le plafond de la rémunération totale annuelle pouvant être attribuée aux membres du Conseil à 2 500 000 € ; et
- de réviser les règles d'attribution, telles qu'elles sont exposées ci-après.

Rémunération individuelle de l'administrateur

- Les administrateurs non exécutifs percevront :
 - un montant forfaitaire de base de 25 000 € en qualité d'administrateur ;
 - un montant de 7 000 € pour chaque réunion du Conseil auquel l'administrateur participe ;
 - un montant de 4 000 € pour chaque réunion de Comité auquel l'administrateur participe ;
 - un montant de 25 000 € pour la semaine de la stratégie annuelle (la moitié en cas d'assistance digitale) ;
 - un montant de 5 000 € (pour les déplacements intercontinentaux) ou de 3 000 € (pour les déplacements intracontinentaux) par session du Conseil d'administration.
 - Des rémunérations annuelles complémentaires sont attribuées aux administrateurs non exécutifs qui sont présidents de Comités afin de refléter les responsabilités et la charge de travail supplémentaires qui leur incombent :
 - Comité d'Audit & des Risques : 20 000 € ;
 - Comité Ressources humaines & RSE, Comité Digital et Comité Investissement : 15 000 € ; et
 - Administrateur référent indépendant, qui assume également les fonctions de Président du Comité Gouvernance & Rémunérations : 250 000 €.
 - Les censeurs perçoivent une rémunération fixe de 20 000 € par an, à moins d'être élus comme membre du Conseil à la prochaine assemblée générale. Dans ce cas, ils recevront le même montant que les administrateurs pour leur participation aux réunions du Conseil et des Comités.
 - Les montants octroyés sont calculés au *pro rata* de la durée effective du mandat sur l'exercice et versés en numéraire.
-

4.2 Rapport sur les rémunérations

4.2.4 Rémunération des dirigeants du Groupe hors dirigeants mandataires sociaux

Périmètre des dirigeants du Groupe en 2021

Au 31 décembre 2021, la Direction générale est composée des 15 membres du Comité exécutif. Le Comité exécutif est présidé par le Président-Directeur général et comprend :

- les Directeurs généraux des fonctions centrales : Finance, Chaîne d'approvisionnement, Digital, Stratégie et développement durable, Innovation, Gouvernance, Marketing, Ressources humaines ;
- les Directeurs généraux des opérations : Opérations Amérique du Nord, Opérations Chine, Opérations France, Opérations Europe, Opérations Internationales ;
- Directeurs des activités : *Industrial Automation, Energy Management*.

Avec la nomination de la Directrice générale Innovation (mai 2021) en tant que membre du Comité exécutif, la proportion de femmes est passée à 44 % (contre 38 % en 2020).

Politique de rémunération

Les principes de rémunération des dirigeants du Groupe (à l'exclusion des dirigeants mandataires sociaux) et leurs analyses individuelles sont revus par le Comité Ressources humaines & RSE pour information et consultation du Conseil d'administration. Le Comité Ressources humaines & RSE est habilité à recourir aux services d'experts et de consultants pour des missions et analyses spécifiques.

La politique de rémunération des dirigeants du Groupe suit les mêmes principes de compétitivité, rémunération de la performance et alignement avec les intérêts des actionnaires détaillés dans le présent rapport au sujet des dirigeants mandataires sociaux, sous réserve toutefois des spécificités suivantes :

- la compétitivité de leur rémunération est appréciée par comparaison à un panel pertinent prenant en compte la géographie et l'étendue des responsabilités, panel établi par le cabinet spécialisé Willis Towers Watson ;
- la proportion d'éléments variables au sein de leur *package* est moindre que pour le dirigeant mandataire social : 70 % contre environ 80 % pour ce dernier.

Rémunération versée en 2021

Le montant des rémunérations brutes, y compris les avantages en nature versés en 2021 par les sociétés du Groupe aux dirigeants du Groupe, hors dirigeants mandataires sociaux, s'est élevé à 25,2 millions d'euros, dont 5,5 millions d'euros de part variable au titre de l'exercice 2021.

Pour l'exercice 2021, les objectifs de performance pour la rémunération variable annuelle étaient :

- la croissance organique ;
- la progression de la marge d'EBITA ajusté du Groupe (organique) ;
- la génération de *cash* ;
- le *Schneider Sustainability Impact*.

Plans de rémunération à long terme

Des attributions d'actions de performance ont été accordées en 2021 aux dirigeants du Groupe. Les dirigeants du Groupe (hors dirigeants mandataires sociaux) disposaient au 31 décembre 2021, dans le cadre du plan d'intéressement à long terme, de :

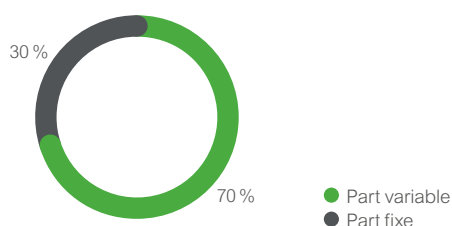
- 696 839 actions de performance conditionnées ;
- 0 option ;
- 0 *Stock Appreciation Right* (droit à la plus-value des actions).

Régimes de retraite

La politique de Schneider Electric en matière de régimes de retraite est la suivante :

- les dirigeants du Groupe qui ne relèvent pas de la Sécurité sociale française bénéficient de systèmes de retraite conformes aux pratiques de marché de leur pays d'origine respectif ;
- les dirigeants du Groupe qui relèvent du régime de la Sécurité sociale française, hors dirigeants mandataires sociaux, bénéficient des régimes supplémentaires de retraite des salariés et/ou dirigeants du Groupe à cotisations définies (article 83). Le bénéfice du régime à prestations définies (article 39) a été supprimé le 22 mars 2016.

Structure de rémunération à la cible – 2021



4.2.5 Plans d'intéressement à long terme

Politique d'attribution

Dans le cadre de sa politique globale de rémunération, Schneider Electric met en place, chaque année, un plan d'intéressement à long terme (*LTIP*). Ces plans permettent au Groupe d'assurer la compétitivité de la rémunération qu'il offre, sur des marchés internationaux dynamiques et concurrentiels, ainsi que dans des secteurs où la capacité à attirer les talents représente un facteur clé de réussite. Ils visent également à mobiliser les membres de la direction de Schneider Electric pour atteindre les objectifs à long terme du Groupe et à aligner leurs intérêts sur ceux des actionnaires.

Les plans d'intéressement à long terme reposent sur l'attribution d'actions de performance. Depuis décembre 2009, il n'est plus attribué d'options sur actions ni de SARs, et le dernier plan en cours a expiré le 31 décembre 2019.

Les plans sont mis en place par le Conseil d'administration, lequel statue sur le rapport du Comité Ressources humaines & RSE.

Parmi les bénéficiaires figurent les membres de la direction générale du Groupe, les cadres supérieurs, les managers à haut potentiel et les collaborateurs de tous pays dont les performances ont été jugées remarquables. Les caractéristiques de l'attribution faite en 2021 sont les suivantes :

- un total de 3 416 bénéficiaires pour le *LTIP 2021* (contre 3 100 bénéficiaires pour le *LTIP 2020*) ;
- les attributions aux membres du Comité exécutif, y compris le dirigeant mandataire social, représentaient 14,0 % du total des attributions dans le cadre du *LTIP 2021* (part similaire au *LTIP 2020* : 14,5 %) ;
- 28,4 % des bénéficiaires du *LTIP 2021* étaient des femmes auxquelles 26,7 % des actions ont été attribuées (contre 26,0 % de femmes pour le *LTIP 2020*, auxquelles 24,5 % des actions ont été attribuées).

Les dirigeants mandataires sociaux s'engagent formellement, pour chaque attribution d'actions, à ne pas recourir, pendant la durée de leur mandat social, à des opérations de couverture.

4.

Plans d'attribution d'actions en cours (au 31 décembre 2021)

	LTIP 2018	LTIP 2019	LTIP 2020	LTIP 2021
Numéro de plan	Plan 30, 31, 31bis	Plan 32, 33, 34, 35	Plan 36, 37, 37bis	Plan 38, 39, 39bis, 39ter
Date de l'Assemblée générale des actionnaires	25 avril 2016	25 avril 2016	25 avril 2019	25 avril 2019
Date de l'attribution par le Conseil	26 mars 2018 24 octobre 2018	26 mars 2019 24 juillet 2019 23 octobre 2019	24 mars 2020 21 octobre 2020	25 mars 2021 29 juillet 2021 26 octobre 2021
Nombre d'actions à l'attribution dont :				
– Jean-Pascal Tricoire	2 371 940 60 000	2 444 010 60 000	2 216 791 60 000	1 557 170 37 903
– Dix premiers bénéficiaires	205 200	214 700	218 500	141 866
Date d'acquisition/livraison	26 mars 2021 24 octobre 2021	28 mars 2022 25 juillet 2022 24 octobre 2022	24 mars 2023 23 octobre 2023	25 mars 2024 29 juillet 2024 26 octobre 2024
Date de fin de conservation	25 mars 2022 pour le Plan 30 (seulement pour 25 800 actions dont 18 000 actions attribuées à Jean-Pascal Tricoire)	27 mars 2023 pour le Plan 32 (seulement pour 25 800 actions dont 18 000 actions attribuées à Jean-Pascal Tricoire)	24 mars 2024 pour le Plan 36 (seulement pour 18 000 actions attribuées à Jean-Pascal Tricoire)	25 mars 2025 pour le Plan 38 (seulement pour 11 371 actions attribuées à Jean-Pascal Tricoire)
Nombre de droits restant au 31 décembre 2020	2 138 056	2 307 769	2 189 851	N/A
Nombre de droits attribués en 2021	N/A	N/A	N/A	1 557 170
Nombre d'actions livrées en 2021	2 091 053	1 800	800	0
Nombre de droits annulés en 2021	47 003	97 540	75 510	15 253
Nombre de droits restant au 31 décembre 2021	0	2 208 429	2 113 541	1 541 917
Nombre total de droits restant au 31 décembre 2021	5 863 887			

Chapitre 4 – Rapport sur le gouvernement d'entreprise

4.2 Rapport sur les rémunérations

LTIP 2018

Numéro de plan	Plan 30	Plan 31	Plan 31 bis																																																								
Date de l'Assemblée générale des actionnaires	25 avril 2016	25 avril 2016	25 avril 2016																																																								
Date de l'attribution par le Conseil	26 mars 2018	26 mars 2018	24 octobre 2018																																																								
Nombre d'actions à l'attribution dont : – Jean-Pascal Tricoire	25 800 18 000	2 318 140 42 000	28 000																																																								
Nombre de droits restant au 31 décembre 2020	23 417	2 086 639	28 000																																																								
Nombre d'actions livrées en 2021	22 992	2 043 374	24 687																																																								
Nombre de droits annulés en 2021	425	43 265	3 313																																																								
Nombre de droits restant au 31 décembre 2021	0	0	0																																																								
Date d'acquisition/période d'acquisition	26 mars 2021 3 ans	26 mars 2021 3 ans	24 octobre 2021 3 ans																																																								
Date de fin de conservation	25 mars 2022	N/A	N/A																																																								
Condition de présence	Oui																																																										
Conditions de performance	• Oui pour 70 % des actions/100 % pour les dirigeants mandataires sociaux et membres du Comité exécutif • Taux de réalisation moyen pour l'EBITA ajusté (40 %) des exercices 2018, 2019, 2020 • Taux de génération de cash moyen (25 %) des exercices 2018, 2019, 2020 • Classement TSR fin 2020 (15 %) • Indice du baromètre Planète & Société (20 %) pour les exercices 2018, 2019, 2020																																																										
% de réalisation des conditions de performance	98,18 %																																																										
Réalisation détaillée des conditions de performance	Lors de sa réunion du 10 février 2021, le Conseil a arrêté le taux de réalisation des critères de performance pour les plans 30, 31 et 31 bis octroyés en 2018 sur la base des performances du Groupe sur la période de trois ans courant de 2018 à 2020. Il a fixé le taux de réalisation final à 98,18 %, soit une réduction de 1,82 % par rapport au nombre d'actions initialement attribuées. <table><tr><td>Conditions de performance</td><td>Période de référence</td><td>Poids</td><td>Réalisation effective</td><td>Taux de versement</td><td>Taux de versement pondéré</td></tr><tr><td rowspan="3">EBITA ajusté organique du Groupe taux de réalisation :</td><td>2018</td><td>13,3 %</td><td>+0,5 pts</td><td>100 %</td><td>32,00 %</td></tr><tr><td>2019</td><td>13,3 %</td><td>+0,7 pts</td><td>100 %</td><td></td></tr><tr><td>2020</td><td>13,3 %</td><td>+0,2 pts</td><td>40 %</td><td></td></tr><tr><td>Taux de génération de cash moyen du Groupe</td><td>2018-2020</td><td>25 %</td><td>123,3 %</td><td>150 %*</td><td>37,50 %*</td></tr><tr><td>TSR relatif</td><td>2018-2020</td><td>15 %</td><td>1^{er} rang</td><td>150 %*</td><td>22,50 %*</td></tr><tr><td rowspan="3">Baromètre Planète & Société/ <i>Schneider Sustainability Impact</i></td><td>2018</td><td>6,6 %</td><td>6,10</td><td>100 %</td><td>18,18 %</td></tr><tr><td>2019</td><td>6,6 %</td><td>7,77</td><td>93,10 %</td><td></td></tr><tr><td>2020</td><td>6,6 %</td><td>9,32</td><td>79,60 %</td><td></td></tr><tr><td>Total</td><td></td><td></td><td>100 %</td><td></td><td>98,18 %</td></tr></table> * Le bon niveau de génération de cash a dépassé l'ambition initiale et la surperformance de la condition de performance au titre du TSR relatif a compensé la sous-performance de la condition liée à l'EBITA ajusté (à hauteur de 8 %).			Conditions de performance	Période de référence	Poids	Réalisation effective	Taux de versement	Taux de versement pondéré	EBITA ajusté organique du Groupe taux de réalisation :	2018	13,3 %	+0,5 pts	100 %	32,00 %	2019	13,3 %	+0,7 pts	100 %		2020	13,3 %	+0,2 pts	40 %		Taux de génération de cash moyen du Groupe	2018-2020	25 %	123,3 %	150 %*	37,50 %*	TSR relatif	2018-2020	15 %	1 ^{er} rang	150 %*	22,50 %*	Baromètre Planète & Société/ <i>Schneider Sustainability Impact</i>	2018	6,6 %	6,10	100 %	18,18 %	2019	6,6 %	7,77	93,10 %		2020	6,6 %	9,32	79,60 %		Total			100 %		98,18 %
Conditions de performance	Période de référence	Poids	Réalisation effective	Taux de versement	Taux de versement pondéré																																																						
EBITA ajusté organique du Groupe taux de réalisation :	2018	13,3 %	+0,5 pts	100 %	32,00 %																																																						
	2019	13,3 %	+0,7 pts	100 %																																																							
	2020	13,3 %	+0,2 pts	40 %																																																							
Taux de génération de cash moyen du Groupe	2018-2020	25 %	123,3 %	150 %*	37,50 %*																																																						
TSR relatif	2018-2020	15 %	1 ^{er} rang	150 %*	22,50 %*																																																						
Baromètre Planète & Société/ <i>Schneider Sustainability Impact</i>	2018	6,6 %	6,10	100 %	18,18 %																																																						
	2019	6,6 %	7,77	93,10 %																																																							
	2020	6,6 %	9,32	79,60 %																																																							
Total			100 %		98,18 %																																																						

LTIP 2019

Numéro de plan	Plan 32	Plan 33	Plan 34	Plan 35
Date de l'Assemblée générale des actionnaires	25 avril 2016	25 avril 2016	N/A	N/A
Date de l'attribution par le Conseil	26 mars 2019	26 mars 2019	24 juillet 2019	23 octobre 2019
Nombre d'actions à l'attribution dont : – Jean-Pascal Tricoire	25 800 18 000	2 313 650 42 000	87 110	17 450
Nombre de droits restant au 31 décembre 2020	20 817	2 185 422	84 080	17 450
Nombre d'actions livrées en 2021	0	1 800	0	0
Nombre de droits annulés en 2021	0	94 170	3 370	0

LTIP 2019 (suite)

Plan number	Plan 32	Plan 33	Plan 34	Plan 35
Nombre de droits restant au 31 décembre 2021	20 817	2 089 452	80 710	17 450
Date d'acquisition/période d'acquisition	28 mars 2022 3 ans	28 mars 2022 3 ans	25 juillet 2022 3 ans	24 octobre 2022 3 ans
Date de fin de conservation	27 mars 2023	N/A	N/A	N/A
Condition de présence	Oui			
Conditions de performance	- Oui pour 70 % des actions/100 % pour les dirigeants mandataires sociaux et membres du Comité exécutif - Taux de réalisation moyen pour l'EBITA ajusté (40 %) des exercices 2019, 2020, 2021 - Taux de génération de cash moyen (25 %) des exercices 2019, 2020, 2021 - Classement TSR fin 2021 (15 %) - Indice du baromètre Planète & Société (20 %) pour les exercices 2019, 2020, 2021			

% de réalisation des conditions de performance 96,86 % pour les plans 32 et 33
88 % pour les plans 34 et 35

Réalisation détaillée des conditions de performance des plans 32 et 33

Lors de sa réunion du 16 février 2022, le Conseil a arrêté le taux de réalisation des critères de performance pour les Plans n° 32 et 33 octroyés en 2019 sur la base des performances du Groupe sur la période de trois ans courant de 2019 à 2021. Il a fixé le taux de réalisation final à 96,86 %, soit une réduction de 3,14 % par rapport au nombre d'actions initialement attribuées.

Conditions de performance des plans 32 et 33	Période de référence	Poids	Réalisation effective	Taux de versement	Taux de pondéré
Taux de réalisation pour la marge d'EBITA ajustée	2019	13,3 %	+0,7 pts	100 %	31,5 %
	2020	13,3 %	+0,18 pts	36 %	
	2021	13,3 %	+1,4 pts	100 %	
Taux de génération de cash moyen du Groupe	2019-2021	25,0 %	122,3 %	150 %*	37,5 %*
TSR relatif	2019-2021	15,0 %	1 ^{er} rang	150 %*	22,5 %*
Baromètre Planète & Société/ <i>Schneider Sustainability Impact</i>	2019	6,6 %	7,77	93,1 %	16,86 %
	2020	6,6 %	9,32	79,6 %	
	2021	6,6 %	3,92	80,2 %	
Total			100 %		96,86 %

* Le bon niveau de génération de cash a dépassé l'ambition initiale et la surperformance de la condition de performance au titre du TSR relatif a compensé la sous-performance de la condition liée à l'EBITA ajusté (à hauteur de 8,5 %).

Réalisation détaillée des conditions de performance des plans 34 et 35

Lors de sa réunion du 16 février 2022, le Conseil a arrêté le taux de réalisation des critères de performance pour les Plans n° 34 et 35 octroyés en 2019 sur la base des performances du Groupe sur la période de trois ans courant de 2019 à 2021. Il a fixé le taux de réalisation final à 88 %, soit une réduction de 12 % par rapport au nombre d'actions initialement attribuées.

Conditions de performance des plans 34 et 35		Période de référence	Poids	Réalisation effective	Taux de versement	Taux de versement pondéré
Taux de progression du bénéfice par action ajusté (BPA)		2020	20 %	-4,86 %	0 %	20 %
		2021	20 %	+31,77 %	100 %	
TSR relatif	par rapport aux sociétés du CAC 40	2019-2021	15 %	4 ^{ème} rang	120 %*	18 %*
	par rapport à un panel de pairs	2019-2021	15 %	1 ^{er} rang	150 %*	22,5 %*
Schneider Sustainability External and Relative Index (« SSERI »)**		2019	10 %	87,5 %	87,5 %	27,5 %
		2020	10 %	100 %	100 %	
		2021	10 %	87,5 %	87,5 %	
Total			100 %			88 %

Les Plans n° 34 et 35 n'ont pas été octroyés dans le cadre juridique des actions de performance prévu par l'article L. 225-197-1 du Code de commerce. Par conséquent, les actions à livrer seront uniquement des actions existantes acquises dans le cadre du programme de rachat.

* La surperformance des deux conditions de performance au titre du TSR relatif a dépassé la sous-performance de la condition de progression du bénéfice par action ajusté (BPA) (à hauteur de 10,5 %).

** Les règlements des plans n° 34 et 35 ont été modifiés afin de remplacer le FTSE4GOOD qui n'est plus suivi par Ecovadis pour l'exercice 2021.

Chapitre 4 – Rapport sur le gouvernement d'entreprise

4.2 Rapport sur les rémunérations

LTIP 2020

Numéro de plan	Plan 36	Plan 37	Plan 37bis
Date de l'Assemblée générale des actionnaires	25 avril 2019	25 avril 2019	25 avril 2019
Date de l'attribution par le Conseil	24 mars 2020	24 mars 2020	21 octobre 2020
Nombre d'actions à l'attribution dont : – Jean-Pascal Tricoire	18 000 18 000	2 095 740 42 000	103 051
Nombre de droits restant au 31 décembre 2020	18 000	2 068 990	102 861
Nombre d'actions attribuées en 2021	0	0	0
Nombre d'actions livrées en 2021	0	800	0
Nombre de droits annulés en 2021	0	71 400	4 110
Nombre de droits restant au 31 décembre 2021	18 000	1 996 790	98 751
Date d'acquisition/période d'acquisition	24 mars 2023 3 ans	24 mars 2023 3 ans	23 octobre 2023 3 ans
Date de fin de conservation	24 mars 2024	N/A	N/A
Condition de présence	Oui		
Conditions de performance	• Oui pour 70 % des actions/100 % pour le dirigeant mandataire social et les membres du Comité exécutif • Taux de réalisation moyen pour la progression du BPA ajusté (40 %) des exercices 2020, 2021, 2022 • Classement TSR fin 2022 par rapport à un groupe de référence pertinent et au CAC 40 (35 %) • <i>Schneider Sustainability External and relative Index</i> (25 %)* des exercices 2020, 2021, 2022		
Réalisation des conditions de performance	Sera évaluée par le Conseil d'administration en février 2023		

* Les règlements des plans n° 36, 37 et 37bis ont été modifiés afin de remplacer le FTSE4GOOD qui n'est plus suivi par Ecovadis pour l'exercice 2021 et 2022.

LTIP 2021

Numéro de plan	Plan 38	Plan 39	Plan 39bis	Plan 39bter
Date de l'Assemblée générale des actionnaires	25 avril 2019	25 avril 2019	25 avril 2019	25 avril 2019
Date de l'attribution par le Conseil	25 mars 2021	25 mars 2021	29 juillet 2021	26 octobre 2021
Nombre d'actions à l'attribution dont : – Jean-Pascal Tricoire	11 371 11 371	1 463 997 26 532	48 720	33 082
Nombre de droits restant au 31 décembre 2020	N/A	N/A	N/A	N/A
Nombre d'actions attribuées en 2021	11 371	1 463 997	48 720	33 082
Nombre d'actions livrées en 2021	0	0	0	0
Nombre de droits annulés en 2021	0	14 873	380	0
Nombre de droits restant au 31 décembre 2021	11 371	1 449 124	48 340	33 082
Date d'acquisition/période d'acquisition	25 mars 2024 3 ans	25 mars 2024 3 ans	29 juillet 2024 3 ans	26 octobre 2024 3 ans
Date de fin de conservation	25 mars 2025	N/A	N/A	N/A
Condition de présence	Oui			
Conditions de performance	• Oui pour 70 % des actions/100 % pour le dirigeant mandataire social et les membres du Comité exécutif • Taux de réalisation moyen pour la progression du BPA ajusté (40 %) des exercices 2021, 2022, 2023 • Classement TSR fin 2023 par rapport à un groupe de référence pertinent et au CAC 40 (35 %) • <i>Schneider Sustainability External and relative Index</i> (25 %) des exercices 2021, 2022, 2023			
Réalisation des conditions de performance	Sera évaluée par le Conseil d'administration en février 2024			



Nous sommes convaincus que l'accès à l'énergie et au digital est un droit humain fondamental.

Notre génération vit des bouleversements majeurs: la transition énergétique et la révolution industrielle, générées par l'accélération de la transformation digitale dans un monde plus électrique.



5 Comptes consolidés au 31 décembre 2021

5.

5.1	Compte de résultat consolidé	344
5.2	Tableau des flux de trésorerie consolidés	346
5.3	Bilan consolidé	347
5.4	État de variation des capitaux propres	349
5.5	Annexes aux comptes consolidés	350
5.6	Rapport des commissaires aux comptes sur les comptes consolidés	397
5.7	Extrait du rapport annuel d'activité au 31 décembre 2021	402

5.1 Compte de résultat consolidé

(en millions d'euros sauf le résultat par action)	Note	2021	2020
Chiffre d'affaires	3	28 905	25 159
Coûts des ventes		(17 062)	(15 003)
Marge brute		11 843	10 156
Recherche et développement	4	(855)	(718)
Frais généraux et commerciaux		(6 001)	(5 512)
EBITA ajusté*	3	4 987	3 926
Autres produits et charges d'exploitation	6	(21)	(210)
Charges de restructuration		(225)	(421)
EBITA**		4 741	3 295
Amortissements et dépréciations des incorporels liés aux acquisitions	5	(410)	(207)
Résultat d'exploitation		4 331	3 088
Produits de trésorerie et d'équivalents de trésorerie		4	14
Coût de l'endettement financier brut		(99)	(126)
Coût de la dette financière nette		(95)	(112)
Autres produits et charges financiers	7	(81)	(166)
Résultat financier		(176)	(278)
Résultat des activités poursuivies avant impôts		4 155	2 810
Impôts sur les sociétés	8	(966)	(638)
Quote-part de résultat des sociétés mises en équivalence	12	84	66
RÉSULTAT NET		3 273	2 238
<i>dont part attribuable aux actionnaires de la société mère</i>		3 204	2 126
<i>dont part attribuable aux actionnaires minoritaires</i>		69	112
Résultat net (part attribuable aux actionnaires de la société mère) par action (en euros/action)	19	5,76	3,84
Résultat net (part attribuable aux actionnaires de la société mère) après dilution (en euros/action)	19	5,67	3,81

* Adjusted EBITA (Earnings Before Interest, Taxes, Amortization of Purchase Accounting Intangibles). Résultat d'exploitation avant amortissements et dépréciations des incorporels issus d'acquisitions, avant perte de valeur des goodwill, avant les autres produits et charges d'exploitation, et avant charges de restructuration.

** EBITA (Earnings Before Interest, Taxes and Amortization of Purchase Accounting Intangibles). Résultat d'exploitation avant amortissements et dépréciations des incorporels issus d'acquisitions, avant perte de valeur des goodwill.

L'annexe fait partie intégrante des comptes consolidés.

Autres éléments du résultat global

(en millions d'euros)	Note	2021	2020
Résultat net		3 273	2 238
Autres éléments du résultat global :			
Écarts de conversion		1 839	(1 649)
Réévaluation des instruments dérivés de couverture		130	(125)
Impôts sur la réévaluation des instruments dérivés de couverture	19	(7)	(18)
Réévaluation des actifs financiers		40	(5)
Impôts sur la réévaluation des actifs financiers	19	(9)	1
Écarts actuariels sur les régimes à prestations définies	20	451	(123)
Impôts sur les écarts actuariels sur les régimes à prestations définies	19	(105)	21
Total du résultat global reconnu en capitaux propres		2 339	(1 898)
<i>dont éléments recyclables ultérieurement en résultat</i>		<i>1 962</i>	<i>(1 792)</i>
<i>dont éléments non recyclables ultérieurement en résultat</i>		<i>377</i>	<i>(106)</i>
TOTAL DU RÉSULTAT GLOBAL		5 612	340
<i>dont part attribuable aux actionnaires de la société mère</i>		<i>5 212</i>	<i>271</i>
<i>dont part attribuable aux actionnaires minoritaires</i>		<i>400</i>	<i>69</i>

L'annexe fait partie intégrante des comptes consolidés.

5.2 Tableau des flux de trésorerie consolidés

(en millions d'euros)	Note	2021	2020
Résultat net consolidé		3 273	2 238
Perte/(profit) des sociétés mises en équivalence		(84)	(66)
Produits et charges n'ayant pas entraîné de flux de trésorerie :			
Amortissements des immobilisations corporelles	11	726	698
Amortissements des immobilisations incorporelles (hors goodwill)	10	688	512
Perte de valeur des actifs non courants		34	54
Augmentation/(diminution) des provisions	21	(54)	266
(Plus)/moins-values sur cessions d'activité et d'actifs immobilisés		(184)	(10)
Différence entre l'impôt payé et la charge d'impôt		(38)	(137)
Autres éléments sans impact sur les flux de trésorerie		108	96
Autofinancement d'exploitation		4 469	3 651
Diminution/(augmentation) des créances d'exploitation		(577)	326
Diminution/(augmentation) des stocks et en-cours		(955)	(153)
(Diminution)/augmentation des dettes d'exploitation		418	344
Diminution/(augmentation) des autres actifs et passifs courants		261	267
Variation du besoin en fonds de roulement		(853)	784
TOTAL I – TRÉSORERIE PROVENANT DES / (AFFECTÉE AUX) ACTIVITÉS D'EXPLOITATION		3 616	4 435
Acquisitions d'immobilisations corporelles	11	(543)	(485)
Cessions d'immobilisations corporelles		59	55
Acquisitions d'immobilisations incorporelles	10	(333)	(332)
Investissement net d'exploitation		(817)	(762)
Acquisitions et cessions d'actifs, net du cash acquis et cédé	2	(4 231)	(2 393)
Autres opérations financières à long terme		16	11
Augmentation des actifs de retraite à long terme		(136)	(106)
Sous-total		(4 351)	(2 488)
TOTAL II – TRÉSORERIE PROVENANT DES / (AFFECTÉE AUX) OPÉRATIONS D'INVESTISSEMENT		(5 168)	(3 250)
Émission d'emprunts obligataires	22	–	2 444
Remboursement d'emprunts obligataires	22	(600)	(500)
Vente/(achat) d'actions propres		(262)	(50)
Augmentation/(diminution) des autres dettes financières		(444)	1 032
Augmentation/(réduction) de capital en numéraire	19	216	43
Transactions avec les participations ne donnant pas le contrôle*	2	(418)	1 141
Dividendes versés aux actionnaires de Schneider Electric	19	(1 447)	(1 413)
Dividendes versés aux actionnaires minoritaires		(138)	(112)
TOTAL III – TRÉSORERIE PROVENANT DES / (AFFECTÉE AUX) OPÉRATIONS DE FINANCEMENT		(3 093)	2 585
TOTAL IV – EFFET NET DES CONVERSIONS		346	(403)
VARIATION NETTE DE TRÉSORERIE : I + II + III + IV		(4 299)	3 367
Trésorerie nette à l'ouverture	18	6 762	3 395
Variation de trésorerie		(4 299)	3 367
TRESORERIE NETTE À LA CLÔTURE	18	2 463	6 762

* En 2020, le Groupe a reçu 1141 millions d'euros de trésorerie des minoritaires d'AVEVA, suite à l'augmentation de capital réalisée par ce dernier pour financer l'acquisition d'OSISoft (Note 2).

* En 2021, les transactions avec les participations ne donnant pas le contrôle concernent principalement RIB Software SE (Note 2).

L'annexe fait partie intégrante des comptes consolidés.

5.3 Bilan consolidé

Actif

(en millions d'euros)	Note	31/12/2021	31/12/2020
ACTIFS NON-COURANTS :			
Goodwill, net	9	24 723	19 956
Immobilisations incorporelles, nettes	10	6 486	5 033
Immobilisations corporelles, nettes	11	3 826	3 619
Participations dans les entreprises associées et coentreprises	12	1 234	598
Actifs financiers non courants	13	1 034	776
Actifs d'impôt différé	14	1 820	1 984
TOTAL ACTIFS NON-COURANTS		39 123	31 966
ACTIFS COURANTS :			
Stocks et en-cours	15	3 971	2 883
Clients et créances d'exploitation	16	6 829	5 626
Autres créances et charges constatées d'avance	17	1 998	2 094
Actifs financiers courants		4	18
Trésorerie et équivalents de trésorerie	18	2 622	6 895
TOTAL ACTIFS COURANTS		15 424	17 516
TOTAL ACTIFS		54 547	49 482

L'annexe fait partie intégrante des comptes consolidés.

Chapitre 5 – Comptes consolidés au 31 décembre 2021

5.3 Bilan consolidé

Passif

(en millions d'euros)	Note	31/12/2021	31/12/2020
CAPITAUX PROPRES :	19		
Capital social		2 276	2 268
Primes d'émission, de fusion, d'apport		2 456	2 248
Réserves consolidées et autres réserves		19 694	17 648
Réserves de conversion		14	(1 541)
Total capitaux propres (part attribuable aux actionnaires de la société mère)		24 440	20 623
Intérêts minoritaires		3 669	3 104
TOTAL CAPITAUX PROPRES		28 109	23 727
PASSIFS NON COURANTS :			
Provisions pour retraites et engagements assimilés	20	1 395	1 708
Autres provisions non courantes	21	1 091	930
Dettes financières non courantes	22	7 554	8 196
Passifs d'impôt différé	14	997	917
Autres dettes à long terme		1 179	1 109
TOTAL PASSIFS NON COURANTS		12 216	12 860
PASSIFS COURANTS :			
Fournisseurs et dettes d'exploitation		5 715	4 664
Dettes fiscales et sociales		3 694	3 413
Provisions courantes	21	933	1 000
Autres passifs courants		1 685	1 558
Dettes financières courantes	22	2 195	2 260
TOTAL PASSIFS COURANTS		14 222	12 895
TOTAL PASSIFS ET CAPITAUX PROPRES		54 547	49 482

L'annexe fait partie intégrante des comptes consolidés.

5.4 État de variation des capitaux propres

(en millions d'euros)	Nombre d'actions (milliers)	Capital	Primes d'émission de fusion d'apport	Réserves consolidées	Ecarts de conversion	Total attributable aux actionnaires de la société mère	Part des actionnaires minoritaires	Total
31/12/2019	582 069	2 328	3 134	16 034	65	21 561	1 579	23 140
Résultat net	–	–	–	2 126	–	2 126	112	2 238
Autres éléments du résultat global	–	–	–	(249)	(1 606)	(1 855)	(43)	(1 898)
Résultat global	–	–	–	1 877	(1 606)	271	69	340
Augmentation de capital	–	–	43	–	–	43	–	43
Plans de souscription d'actions distribués	–	–	–	–	–	–	–	–
Dividendes distribués	–	–	–	(1 413)	–	(1 413)	(112)	(1 525)
Variation de l'auto détention	(15 000)	(60)	(929)	939	–	(50)	–	(50)
Paiements fondés sur des actions	–	–	–	140	–	140	5	145
Autres	–	–	–	71	–	71	1 563	1 634
31/12/2020	567 069	2 268	2 248	17 648	(1 541)	20 623	3 104	23 727
Résultat net	–	–	–	3 204	–	3 204	69	3 273
Autres éléments du résultat global	–	–	–	453	1 555	2 008	331	2 339
Résultat global	–	–	–	3 657	1 555	5 212	400	5 612
Augmentation de capital	1 964	8	208	–	–	216	–	216
Plans de souscription d'actions distribués	–	–	–	–	–	–	–	–
Dividendes distribués	–	–	–	(1 447)	–	(1 447)	(138)	(1 585)
Variation de l'auto détention	–	–	–	(262)	–	(262)	–	(262)
Paiements fondés sur des actions	–	–	–	145	–	145	16	161
Autres	–	–	–	(47)	–	(47)	287	240
31/12/2021	569 033	2 276	2 456	19 694	14	24 440	3 669	28 109

L'annexe fait partie intégrante des comptes consolidés.

5.5 Annexes aux comptes consolidés

Table des matières

Note		Note	
1	Principes comptables	352	15 Stocks et en-cours
2	Évolution du périmètre de consolidation	362	16 Clients et créances d'exploitation
3	Information sectorielle	364	17 Autres créances et charges constatées d'avance
4	Recherche et développement	365	18 Trésorerie et équivalents de trésorerie
5	Charges liées aux amortissements et aux dépréciations	365	19 Capitaux propres
6	Autres produits et charges d'exploitation	365	20 Provisions pour retraites et engagements assimilés
7	Autres produits et charges financiers	366	21 Provisions pour risques et charges
8	Impôt sur les sociétés	366	22 Dette financière courante et non-courante
9	<i>Goodwill</i>	366	23 Instruments financiers
10	Immobilisations incorporelles	367	24 Effectifs
11	Immobilisations corporelles	369	25 Opérations avec des parties liées
12	Participations dans les entreprises associées et coentreprises	370	26 Engagements et passifs éventuels
13	Actifs financiers non courants	372	27 Événements postérieurs à la clôture
14	Impôts différés par nature	372	28 Honoraires des commissaires aux comptes
			29 Liste des sociétés consolidées
			390

Tous les montants sont en millions d'euros sauf indications contraires.

L'annexe fait partie intégrante des états financiers consolidés.

Les comptes consolidés du Groupe Schneider Electric pour l'année financière s'achevant le 31 décembre 2021 ont été approuvés par le Conseil d'Administration le 16 février 2022. Ils seront soumis à l'approbation des actionnaires au cours de l'Assemblée Générale Ordinaire du 5 mai 2022.

Les activités principales du Groupe sont décrites au Chapitre 1 du Document d'Enregistrement Universel.

Pandémie du COVID-19

Impacts du COVID-19 sur les activités du Groupe

La pandémie du COVID-19 et les mesures prises par les différents gouvernements en réponse à sa propagation ont perturbé les activités opérationnelles et la chaîne logistique du Groupe au cours de l'année 2020. 2021 marque le retour de la croissance dans les activités du groupe, dans un contexte de pressions continues sur la chaîne d'approvisionnement mondiale.

Risques et incertitudes

Le Groupe a démontré l'agilité et la résilience de sa chaîne logistique mondiale, en coordonnant et en gérant sa chaîne d'approvisionnement au niveau régional, pour maintenir une prise de décision rapide et flexible en 2021.

Positions bilantielles

La valorisation des composantes du besoin en fonds de roulement du Groupe a été réalisée avec les mêmes principes et méthodes comptables que ceux utilisés pour les comptes consolidés annuels de 2020. A ce titre, aucun impact significatif n'a été comptabilisé dans le compte de résultat au 31 décembre 2021.

Dépréciation d'actifs à long terme

Le Groupe a procédé au test de dépréciation annuel au niveau de toutes les Unités Génératrices de Trésorerie (UGT), en appliquant la même méthode que celle utilisée lors des exercices précédents, décrite en Note 1.11. Suite à la réalisation de ces tests, le Groupe n'a décelé aucun risque de perte de valeur sur ses actifs long-terme au 31 décembre 2021.

5.5 Annexes aux comptes consolidés

Note 1 : Principes comptables

1.1 – Référentiel comptable

Les principes comptables retenus pour la préparation des états financiers consolidés sont conformes aux normes IFRS telles qu'adoptées par l'Union européenne au 31 décembre 2021. Ces principes comptables sont cohérents avec ceux utilisés dans la préparation des comptes consolidés annuels pour l'exercice clos le 31 décembre 2020.

L'application sur la période des nouvelles normes et interprétations suivantes n'ont pas eu d'effet significatif sur les comptes consolidés au 31 décembre 2021 :

- amendements d'IFRS 9, IAS 39, IFRS 7, IFRS 4 et IFRS 16 – *Réforme des taux d'intérêt de référence – Phase 2* ;
- amendements d'IFRS 16 – *Allègements de loyer liés à la COVID-19* ;

Le Groupe n'a pas appliqué les normes et interprétations suivantes dont l'application obligatoire est postérieure au 31 décembre 2021 :

- normes adoptées par l'Union européenne :
 - amendements d'IFRS 16 – *Allègements de loyer liés à la COVID-19 au-delà du 30 juin 2021* ;
 - amendements d'IFRS 3 – *Regroupements d'entreprises : Références au cadre conceptuel* ;
 - amendements d'IAS 16 – *Immobilisations corporelles : Comptabilisation des produits générés avant la mise en service* ;
 - amendements d'IAS 37 – *Provisions, passifs éventuels et actifs éventuels : Contrats déficitaires, notion de coûts directement liés au contrat* ;
 - Cycle 2018-2020 des améliorations annuelles des IFRS.
- normes non adoptées par l'Union européenne :
 - amendements d'IAS 1 – *Présentation des états financiers : Classification des passifs courants et non-courants – Report de la date d'entrée en vigueur* ;
 - amendements d'IAS 1 – *Présentation des états financiers et Guide d'application pratique 2 : Informations à fournir sur les méthodes comptables* ;
 - amendements d'IAS 8 – *Méthodes comptables, changements dans les estimations et erreurs : définition des estimations comptables* ;
 - amendements d'IAS 12 – *Impôt sur le revenu : Impôt différé rattaché à des actifs et des passifs issus d'une même transaction*.

Le processus de détermination par le Groupe des impacts potentiels des normes non applicables au 31 décembre 2021 sur les comptes consolidés du Groupe est en cours. A ce stade de l'analyse, le Groupe n'attend aucun impact matériel sur ses états financiers consolidés.

Le Groupe étudie également les impacts potentiels de la décision définitive de l'IFRIC prise au premier semestre 2021 concernant la comptabilisation des coûts de configuration et de personnalisation des logiciels mis à disposition dans le *cloud* dans le cadre d'un contrat SaaS (*Software as a Service*). A ce stade de l'analyse, le Groupe n'attend aucun impact matériel sur ses états financiers consolidés.

Amendements aux normes IFRS 9, IAS 39, IFRS 7, IFRS 4 et IFRS 16 – Réforme des taux d'intérêt de référence – Phase 2

Le 26 septembre 2019 et le 27 août 2020, l'IASB a publié un amendement aux normes IFRS 9, IAS 39, IFRS 7, IFRS 4 et IFRS 16 relatif à la réforme des taux d'intérêts de référence utilisés pour de nombreux instruments financiers. Cet amendement est réparti en deux phases :

- La phase 1, applicable depuis le 1^{er} janvier 2020, permet de ne pas tenir compte des incertitudes sur le devenir des taux de référence dans l'évaluation de l'efficacité des relations de couverture et/ou dans l'appréciation du caractère hautement probable du risque couvert.
- La phase 2, d'application obligatoire à partir de l'exercice 2021, précise les impacts comptables liés au remplacement effectif des indices de références. L'entrée en vigueur de la phase 2 est sans impact pour le Groupe en l'absence de modification effective des indices de référence dans les contrats du Groupe au 31 décembre 2021. La transition vers les nouveaux indices de référence n'aura pas d'impacts significatifs pour le Groupe.

Décision IFRIC – Attribution des avantages aux périodes de service IAS 19 – Avantages du personnel

Le Groupe a pris en considération l'impact résultant de la décision IFRIC d'avril 2021 quant à l'évaluation des régimes à prestations définies. Cette décision clarifie les périodes sur lesquelles les charges de personnel doivent être considérées dans l'évaluation de la charge IAS 19. Au 31 décembre 2021, l'impact représente une diminution non significative de l'engagement (Note 20).

Amendements à la norme IFRS 16 – Contrats de location sur les allègements de loyer liés à la COVID-19

Le 28 mai 2020, l'IASB a publié un amendement COVID-19 relatif aux concessions de loyers connexes à IFRS 16 – *Contrats de location*. Cet amendement permet aux preneurs de ne pas appliquer les directives d'IFRS 16 sur la comptabilisation des modifications de contrats pour les concessions de loyers accordées par les bailleurs et résultant directement de la pandémie de COVID-19.

Le 31 mars 2021, l'IASB a publié un second amendement à la norme IFRS 16, prolongeant d'un an la période d'application de l'amendement COVID-19 à IFRS 16 – *Contrats de location* publié en mai 2020. Cet amendement s'applique aux périodes à compter du 1^{er} janvier 2021.

Conformément à la mesure de simplification autorisée par l'amendement, le Groupe a choisi, pour les concessions remplissant les critères de l'amendement, de ne pas évaluer si une concession de loyer accordée par un bailleur dans le cadre de la COVID-19 est une modification de bail.

Cet amendement n'a eu aucun impact significatif sur les comptes consolidés du Groupe.

Enjeux climatiques

Les impacts des potentiels enjeux climatiques (incluant les risques & opportunités ainsi que les changements législatifs) pouvant affecter l'évaluation des actifs & passifs dans les états financiers, ainsi que les impacts du groupe *Carbon Pledge* pour atteindre la neutralité carbone des activités en 2025, ont été analysés. Le Groupe ajustera les hypothèses clés utilisées dans les calculs de la valeur d'utilité et de la sensibilité, si cet ajustement s'avérait nécessaire. À ce jour, l'impact lié aux enjeux climatiques n'est pas significatif dans les états financiers du Groupe.

1.2 – Bases de présentation

Les comptes consolidés sont préparés selon le principe du coût historique, à l'exception des instruments dérivés et de certains actifs financiers qui ont été évalués à leur juste valeur. Les passifs financiers sont évalués selon le principe du coût amorti. Les valeurs comptables des actifs et passifs couverts en application de couvertures de juste valeur, pour la part correspondant au risque couvert, sont évaluées à la juste valeur.

1.3 – Utilisation d'estimations et hypothèses

La préparation des comptes consolidés implique que la Direction du Groupe et les filiales procèdent à des estimations et retiennent certaines hypothèses qui ont une incidence sur les montants d'actifs et de passifs inscrits au bilan consolidé, les montants de charges et de produits du compte de résultat et les engagements relatifs à la période arrêtée. Les résultats réels ultérieurs pourraient être différents.

Ces hypothèses concernent principalement :

- l'évaluation de la valeur recouvrable des *goodwill*, immobilisations corporelles et immobilisations incorporelles (Note 1.8 et 1.9) et l'évaluation des pertes de valeur (Note 1.11) ;
- l'évaluation de la valeur recouvrable des actifs financiers non-courants (Note 1.12 et 13) ;
- la valeur de réalisation des stocks et en-cours (Note 1.13) ;
- la valeur recouvrable des créances d'exploitation (Note 1.14) ;
- l'évaluation des paiements fondés sur des actions (Note 1.20) ;
- l'estimation des provisions pour risques (Note 1.21) ;
- l'évaluation des engagements de retraite (Note 1.19 et Note 20) ;
- l'évaluation des actifs d'impôts différés liés aux pertes reportables (Note 14).

1.4 – Principes de consolidation

Les filiales sur lesquelles le Groupe exerce un contrôle exclusif direct ou indirect sont consolidées par intégration globale.

Les participations dans lesquelles le Groupe exerce un contrôle conjoint avec un nombre limité d'autres actionnaires, telles que les coentreprises et les participations sur lesquelles le Groupe exerce une influence notable (« entreprises associées ») sont comptabilisées en appliquant la méthode de la mise en équivalence. L'influence notable est présumée établie lorsque le Groupe détient plus de 20 % des droits de vote.

Les acquisitions ou cessions de sociétés intervenues en cours d'exercice sont prises en compte dans les comptes consolidés à partir de la date de prise ou jusqu'à la date de perte du contrôle effectif.

Les opérations et soldes intragroupes sont éliminés.

La liste des principales filiales consolidées, coentreprises et « entreprises associées » est présentée en Note 29.

La consolidation est réalisée à partir de comptes clos au 31 décembre de l'exercice, à l'exception de certaines sociétés mises en équivalence non significatives. Pour ces dernières, les comptes incorporés sont arrêtés au plus tôt le 30 septembre de l'exercice (décalage maximal de trois mois, en conformité avec les principes comptables).

1.5 – Regroupements d'entreprises

Les regroupements d'entreprises sont comptabilisés selon la méthode de l'acquisition, conformément aux dispositions de la norme IFRS 3 – *Regroupements d'entreprises*. Les coûts d'acquisition sont présentés dans la ligne « Autres produits et charges d'exploitation » du compte de résultat.

Les actifs, passifs, et passifs éventuels de l'entité acquise sont comptabilisés à leur juste valeur à la date d'acquisition, valeur qui peut être ajustée jusqu'au terme d'une période d'évaluation pouvant atteindre 12 mois suivant la date d'acquisition.

La différence existante entre le coût d'acquisition hors frais d'acquisition et la part du Groupe dans la juste valeur des actifs et passifs à la date d'acquisition est comptabilisée en *goodwill*. Lorsque le coût d'acquisition est inférieur à la juste valeur des actifs et passifs identifiés acquis, un *badwill* est immédiatement reconnu en résultat.

Les *goodwill* ne sont pas amortis et sont soumis à des tests de dépréciation dès lors qu'un indice de perte de valeur est identifié et au minimum une fois par an (Note 1.11 ci-dessous). Le cas échéant, les pertes de valeur sont comptabilisées dans le poste « Amortissements et dépréciations des incorporels liés aux acquisitions ».

5.5 Annexes aux comptes consolidés

1.6 – Conversion des états financiers des filiales étrangères

La monnaie de présentation des comptes consolidés est l'euro.

Les états financiers des filiales utilisant une monnaie fonctionnelle différente sont convertis en euros en utilisant :

- le cours officiel à la date de clôture pour les actifs et passifs ;
- le cours moyen de l'exercice pour les éléments du compte de résultat, le backlog et du tableau de flux de trésorerie.

Les différences de conversion résultant de l'application de ces cours sont enregistrées dans le poste « Réserves de conversion » dans les capitaux propres consolidés.

Le Groupe applique IAS 29 – *Information financière dans les économies hyperinflationnistes* aux filiales du Groupe dans les pays hyperinflationnistes (Venezuela et Argentine). Les impacts ne sont pas significatifs pour le Groupe en 2021.

1.7 – Transactions en devises étrangères

Les transactions en devises étrangères sont enregistrées en utilisant les taux de change applicables à la date d'enregistrement des transactions ou le cours de couverture. À la clôture, les montants à payer ou à recevoir libellés en monnaies étrangères sont convertis en devise fonctionnelle au taux de change de clôture ou au taux de couverture. Les différences de conversion relatives aux transactions en devises étrangères sont enregistrées dans le « Résultat financier ». Le traitement des couvertures de change est précisé en Note 1.23.

Toutefois, certaines créances à long terme et prêts à des filiales sont considérés comme faisant partie d'un investissement net dans une activité à l'étranger, tel que défini par la norme IAS 21 – *Effets des variations des taux de change*. Ainsi, l'impact des fluctuations des taux de change est comptabilisé dans les capitaux propres et comptabilisé dans le compte de résultat lors de la vente du placement ou lors du remboursement de la créance ou du prêt à long terme.

1.8 – Immobilisations incorporelles

Immobilisations incorporelles acquises séparément ou dans le cadre d'un regroupement d'entreprises

Les immobilisations incorporelles acquises séparément sont enregistrées au bilan à leur coût historique. Elles sont ensuite évaluées selon le modèle du coût amorti, qui constitue le traitement de référence de la norme IAS 38 – *Immobilisations incorporelles*.

Les actifs incorporels (principalement des marques, technologies et des listes clients) acquis dans le cadre de regroupements d'entreprises sont enregistrés au bilan à leur juste valeur à la date du regroupement, déterminée sur la base d'évaluations externes pour les plus significatives et internes pour les autres, et qui constituent leur coût historique d'entrée en consolidation. Ces évaluations sont réalisées selon les méthodes généralement admises, fondées sur les revenus futurs.

Les immobilisations incorporelles sont généralement amorties linéairement sur leur durée d'utilité, en tenant compte le cas échéant de la durée de leur protection par des dispositions légales et réglementaires. La valeur des immobilisations incorporelles amorties est testée dès lors qu'un indice de perte de valeur est identifié.

Les charges d'amortissement et les pertes de valeur des incorporels acquis dans le cadre d'un regroupement d'entreprises sont présentés sur une ligne spécifique du compte de résultat « Amortissements et dépréciations des incorporels liés aux acquisitions ».

Marques

Les marques sont comptabilisées pour leur juste valeur à leur date d'acquisition déterminée selon la méthode des redevances.

Les marques acquises dans le cadre de regroupements d'entreprises ne sont pas amorties lorsque leur durée de vie présente un caractère indéfini.

Les critères qui permettent de fixer le caractère indéfini ou de déterminer, le cas échéant, la durée de vie de ces marques sont les suivants :

- notoriété de la marque ;
- pérennité de la marque en fonction de la stratégie du Groupe en ce qui concerne l'intégration au portefeuille des marques.

La valeur des marques à durée d'utilité indéfinie est testée au minimum une fois par an, et dès lors qu'un indice de perte de valeur est identifié. Le cas échéant, une dépréciation est comptabilisée.

Immobilisations incorporelles générées en interne

Dépenses de recherche et développement

Les dépenses de recherche sont comptabilisées en charge au moment où elles sont encourues. Les dépenses de développement de nouveaux projets sont immobilisées si, et seulement si :

- le projet est clairement identifiable et les coûts qui s'y rapportent sont individualisés et suivis de façon fiable ;
- la faisabilité technique du projet est démontrée et le Groupe a l'intention et la capacité financière de terminer le projet et d'utiliser ou de vendre les produits issus de ce projet ;
- le Groupe alloue les ressources techniques, financières et autres, appropriées pour achever le développement ;
- il est probable que le projet développé générera des avantages économiques futurs qui bénéficieront au Groupe.

Les dépenses de développement ne répondant pas à ces critères sont enregistrées en charge de l'exercice au cours duquel elles sont encourues.

Avant leur commercialisation, les projets de développement capitalisés sont testés pour perte de valeur au moins une fois par an. A compter de la date de commercialisation, ils sont amortis sur la durée de vie de la technologie sous-jacente, comprise généralement entre 3 et 10 ans. Les charges d'amortissement des projets ainsi capitalisés sont incorporés au prix de revient des produits correspondants et enregistrés en « Coûts des ventes » lorsque les produits sont vendus.

En ce qui concerne les dépenses de développement immobilisées en période d'amortissement, un test de dépréciation est réalisé dès l'identification d'un indice de perte de valeur.

Mise en place de progiciels

Les coûts internes et externes se rapportant à la mise en place de progiciels de type ERP (progiciels intégrés) sont immobilisés dès lors qu'ils se rapportent à la phase de programmation, de codage et de tests. Ils sont amortis sur la période d'utilité de tels progiciels. L'amortissement du progiciel SAP Bridge en cours de déploiement dans le Groupe se fait, conformément au paragraphe 98 de la norme IAS 38, sur la base du rythme de consommation des avantages économiques futurs attendus représentatifs de l'actif, à savoir le mode des unités de production. Ces unités de production sont égales au nombre d'utilisateurs de la solution déployée par rapport au nombre d'utilisateurs cibles à la fin du déploiement.

1.9 – Immobilisations corporelles

Les immobilisations corporelles sont principalement composées de terrains, constructions et matériels de production et sont enregistrées à leur coût d'acquisition, diminué des amortissements cumulés et des pertes de valeur, selon le traitement de référence de la norme IAS 16 – *Immobilisations corporelles*.

Chaque composante d'une immobilisation corporelle ayant une durée d'utilisation distincte est amortie selon le modèle linéaire. Ces durées correspondent en général aux durées d'utilité suivantes :

- constructions : 20 à 40 ans ;
- installations techniques, matériels et outillages : 3 à 10 ans ;
- autres : 3 à 12 ans.

Les durées d'utilité des immobilisations corporelles directement rattachées à l'activité (lignes de production par exemple) tiennent compte des cycles de vie estimés des produits.

Les durées d'utilité des immobilisations corporelles sont revues périodiquement, et peuvent être modifiées prospectivement selon les circonstances. Il est tenu compte de la valeur résiduelle des immobilisations dans le calcul des amortissements lorsque cette valeur résiduelle est jugée significative.

Les amortissements sont comptabilisés en charge de l'exercice et sont incorporés au coût de production des stocks ou au prix de revient des immobilisations incorporelles générées en interne. Ils sont donc comptabilisés au compte de résultat en « Coût des ventes », en « Recherche et développement » ou en « Frais généraux et commerciaux » selon les cas.

Les immobilisations corporelles font l'objet de tests de dépréciation dès lors qu'un indice de perte de valeur est identifié. Le cas échéant, une dépréciation complémentaire est comptabilisée au compte de résultat dans la rubrique « Autres produits et charges d'exploitation ». Depuis 2019, les immobilisations corporelles comprennent également les actifs au titre du droit d'utilisation, conformément à l'application d'IFRS 16 – *Contrats de location*.

1.10 – Contrats de location

Le Groupe a adopté IFRS 16 – *Contrats de location* au 1^{er} janvier 2019 selon l'approche rétrospective modifiée.

Périmètre des contrats du Groupe

Les contrats de location recensés au sein de toutes les entités du Groupe se regroupent sous les catégories suivantes.

- immobilier : immeubles de bureaux, usines et entrepôts ;
- Véhicules : voitures et camions ;
- chariots élévateurs utilisés principalement dans les usines ou entrepôts de stockage.

Le Groupe a retenu l'exemption concernant les actifs de faible valeur (i.e. ayant une valeur à neuf, inférieure à 5 000 US dollars). Ainsi, le Groupe n'a pas retenu dans le périmètre le petit matériel de bureau ou informatique, les téléphones portables ou autres petits équipements qui correspondent tous à des équipements de faible valeur.

Les contrats de courte durée (i.e. ayant une durée de moins de 12 mois, sans option d'achat) sont également exemptés conformément à la norme. C'est le cas par exemple des locations ponctuelles de véhicules ou de logements.

Obligation locative :

À la date de début du contrat de location, le Groupe comptabilise les passifs au titre du contrat de location, évalués à la valeur actualisée des paiements de loyers à effectuer sur la durée du contrat de location.

Chapitre 5 – Comptes consolidés au 31 décembre 2021

5.5 Annexes aux comptes consolidés

La valeur actualisée des paiements est calculée principalement à l'aide du taux d'emprunt marginal du pays de l'entité preneuse du contrat, à la date de début du contrat. Les paiements locatifs comprennent des paiements fixes (déduction faite des incitations locatives à recevoir), des paiements variables dépendant d'un indice ou d'un taux et des montants qui devraient être payés au titre des garanties de valeur résiduelle.

Par ailleurs, la simplification consistant à ne pas séparer les composantes services n'a pas été retenue. Ainsi, seuls les loyers sont considérés dans les paiements locatifs. Les paiements de location comprennent également, le cas échéant, le prix d'exercice d'une option d'achat raisonnablement certaine d'être exercée par le Groupe et le paiement de pénalités pour la résiliation d'un contrat de location, si la durée du contrat de location tient compte du fait que le Groupe a exercé l'option de résiliation.

Les paiements locatifs variables qui ne dépendent ni d'un indice ni d'un taux sont comptabilisés en charges de la période au cours de laquelle survient l'événement ou la condition qui déclenche le paiement. Après la date de début du contrat, le montant des obligations locatives est augmenté afin de refléter l'accroissement des intérêts et réduit pour les paiements de location effectués.

En outre, la valeur comptable du passif des contrats de location est réévaluée en cas de réestimation ou modification du contrat (exemple : modification de la durée du contrat de location, modification des paiements de location, application d'une indexation annuelle...).

L'obligation locative est comptabilisée au sein des autres passifs courants et des autres dettes long terme.

Actifs au titre du droit d'utilisation :

Le Groupe comptabilise les actifs liés au droit d'utilisation à la date de début du contrat de location (c'est-à-dire la date à laquelle l'actif sous-jacent est disponible).

Les actifs sont évalués au coût, déduction faite de l'amortissement cumulé et des pertes de valeur, et ajustés en fonction de la réévaluation des passifs liés aux contrats de location.

Le coût des actifs liés au droit d'utilisation comprend le montant des passifs liés aux contrats de location, des coûts directs initiaux engagés et des paiements de location versés à la date de prise d'effet ou avant, moins les incitations à la location reçues. Ils sont reconnus au sein des immobilisations corporelles, à l'actif du bilan.

À moins que le Groupe ne soit raisonnablement certain de devenir propriétaire de l'actif loué à la fin de la durée du contrat de location, les actifs de droit d'utilisation comptabilisés sont amortis selon la méthode linéaire sur la durée la plus courte entre durée de vie utile estimée de l'actif sous-jacent et la durée du contrat de location. Les actifs liés au droit d'utilisation sont sujets à amortissement.

Détermination de la durée des contrats :

La durée des contrats du Groupe varie selon les zones géographiques.

Les contrats immobiliers présentent des durées variables en fonction des pays et des réglementations locales. Les véhicules et les chariots élévateurs sont généralement l'objet de contrats entre 3 et 6 ans.

Dans certaines zones géographiques, les contrats immobiliers du Groupe offrent des options unilatérales de résiliation de contrats (notamment en France avec les baux commerciaux dits 3-6-9).

En application de la recommandation de l'IFRIC, selon une analyse au cas par cas et sur la base de l'expertise, de l'expérience, de la stratégie et des projets des équipes la Direction Immobilier du Groupe, le Groupe détermine la durée la plus probable pour effectuer ses calculs.

Dans la majorité des cas, la durée choisie est la durée exécutoire des contrats immobiliers, notamment sur les immeubles et usines les plus stratégiques.

Echéancier de la dette IFRS 16 :

(en millions d'euros)	31/12/2021	31/12/2020
2021	–	250
2022	248	208
2023	235	165
2024	181	122
2025	132	86
2026	102	67
2027	72	55
2028	50	39
2029 et au-delà	112	86
TOTAL	1 132	1 078

1.11 – Dépréciations d'actifs

Conformément à la norme IAS 36 – *Dépréciation d'actifs*, le Groupe procède à l'évaluation de la recouvrabilité de ses actifs long terme selon le processus suivant :

- pour les actifs corporels et incorporels amortissables, le Groupe évalue à chaque clôture s'il existe un indice de perte de valeur sur ces immobilisations. Ces indices sont identifiés par rapport à des critères externes ou internes. Le cas échéant, un test de dépréciation est réalisé en comparant la valeur nette comptable à la valeur recouvrable qui correspond à la plus élevée entre le prix de vente diminué du coût de cession et la valeur d'utilité ;
- pour les actifs incorporels non amortis et les *goodwill*, un test de dépréciation est effectué au minimum une fois par an, et dès lors qu'un indice de perte de valeur est identifié.

La valeur d'utilité est déterminée par actualisation des flux de trésorerie futurs qui seront générés par les actifs testés. Ces flux de trésorerie futurs résultent des hypothèses économiques et des prévisions d'exploitation retenues par la Direction du Groupe, traduites dans des projections n'excédant généralement pas cinq ans, puis extrapolées sur la base d'un taux de croissance à l'infini. L'actualisation est réalisée à un taux correspondant au Coût Moyen Pondéré du Capital (CMPC) du Groupe à la date d'évaluation. Le CMPC est de 6,8 % au 31 décembre 2021 (6,8 % au 31 décembre 2020). Il a été déterminé à partir (i) d'un taux d'intérêt long terme de 0,0 % correspondant à la moyenne des OAT échéance 10 ans de l'exercice, (ii) d'une prime correspondant à la moyenne de celles constatées sur les financements obtenus par le Groupe en 2021, et est complétée pour les CPMC des UGTs, par (iii) une prime sur des risques géographiques correspondant aux risques pays pondérés de l'activité du Groupe dans ces pays.

Le taux de croissance à l'infini est égal à 2,0 % et n'a pas évolué par rapport à l'exercice précédent.

Les tests de dépréciation sont réalisés au niveau des Unités Génératrices de Trésorerie (UGTs) auxquelles ces actifs peuvent être affectés. L'UGT est le plus petit groupe d'actifs qui inclut l'actif testé et qui génère des entrées de trésorerie largement indépendantes des entrées de trésorerie générées par d'autres actifs ou groupes d'actifs. Les UGTs sont *Basse tension*, *Moyenne tension*, *Automatismes industriels* et *Énergie sécurisée*. Les actifs ont été alloués aux UGTs au niveau le plus fin en fonction des activités auxquelles ils appartiennent ; les actifs appartenant à plusieurs activités ont été alloués à chaque activité (*Basse tension*, *Moyenne tension* et *Automatismes industriels* principalement).

Le CMPC utilisé pour déterminer la valeur d'utilité de chaque UGT est de 7,5 % pour *Basse tension*, de 7,8 % pour *Moyenne tension*, de 7,6 % pour *Énergie sécurisée*, et de 7,6 % pour *Automatismes industriels*.

Les *goodwill* sont affectés au moment de leur première comptabilisation. L'affectation aux UGTs est cohérente avec la manière dont le management du Groupe suit la performance des opérations et apprécie les synergies liées aux acquisitions.

Une perte de valeur est comptabilisée dès lors que la valeur recouvrable d'un actif ou d'une UGT est inférieure à sa valeur comptable à hauteur de l'excédent de sa valeur comptable par rapport à sa valeur recouvrable. La valeur recouvrable est définie comme la valeur la plus élevée entre la valeur d'utilité et le prix de vente diminué du coût de cession. Lorsque l'UGT testée comporte un *goodwill*, la dépréciation est prioritairement déduite de ce dernier.

1.12 – Actifs financiers non courants

Les titres de participation sont initialement enregistrés au coût d'acquisition, puis évalués ultérieurement à leur juste valeur. Pour les titres cotés sur un marché actif, la juste valeur peut être déterminée de façon fiable et correspond au cours de Bourse à la date de clôture (Niveau 1 de la hiérarchie des justes valeurs IFRS 7).

La norme IFRS 9 autorise deux traitements comptables pour les titres de capitaux propres :

- les variations de juste valeur sont comptabilisées en « Autres éléments du résultat global » et aux capitaux propres dans les « Autres réserves », sans possibilité de recyclage au compte de résultat même en cas de cession ;
- les variations de juste valeur, ainsi que le produit ou la perte réalisés sur la vente sont comptabilisées au compte de résultat.

Le choix entre ces deux méthodes doit être réalisé pour chaque investissement, dès la première comptabilisation, et est irrévocable.

En accord avec IFRS 9, les FCPR et les autres titres de capital (SICAV) sont comptabilisés en juste valeur par résultat.

Les prêts, présentés en « Autres actifs financiers non courants », sont comptabilisés au coût amorti. En application d'IFRS 9, une dépréciation reflétant le risque de crédit attendu dans les 12 prochains mois est comptabilisée dès la conclusion du prêt. En cas de dégradation significative de la qualité de crédit, le niveau initial de dépréciation est revu à la hausse de façon à couvrir la totalité des pertes attendues sur la durée restant à courir du prêt.

1.13 – Stocks et en-cours

Les stocks et en-cours sont évalués au plus bas de leur coût d'entrée (coût d'acquisition ou coût de production généralement déterminé selon la méthode du prix moyen pondéré) ou de leur valeur de réalisation nette estimée.

La valeur nette de réalisation est égale au prix de vente estimé net des coûts restants à encourir pour l'achèvement des produits et/ou la réalisation de la vente. Les pertes de valeur des stocks sont comptabilisées en « Coûts des ventes ».

Le coût des en-cours de production, produits finis et semi-finis, comprend les coûts des matières et de la main-d'œuvre directe, les coûts de sous-traitance, l'ensemble des frais généraux de production sur la base de la capacité normale de production et la part des coûts de recherche et développement rattachable au processus de production (correspondant à l'amortissement des projets capitalisés mis en production et aux dépenses de maintenance des produits et des gammes).

5.5 Annexes aux comptes consolidés

1.14 – Clients et créances d'exploitation

Les créances clients et autres créances d'exploitation sont dépréciées selon le modèle simplifié d'IFRS 9. Dès leur naissance, les créances clients sont dépréciées à hauteur des pertes attendues sur le terme restant à courir.

L'évaluation du risque de crédit des créances clients est réalisée pays par pays, l'origine géographique de la créance étant considérée comme représentative de leur profil de risque. Les pays sont classés selon leur profil de risque sur la base des grilles d'évaluation du risque d'impayé publiées par des agences externes. La provision pour pertes attendues est donc évaluée en utilisant (i) les probabilités de défaut communiquées par les agences de crédit, (ii) les taux de défaut historiques, (iii) la balance âgée des créances, (iv) et l'évaluation du Groupe du risque de crédit qui prend en compte les garanties et les assurances de crédit.

Lorsqu'il est certain que la créance ne sera pas collectée, la créance et sa dépréciation sont passées en pertes dans le compte de résultat. Les créances sont comptabilisées pour leur montant actualisé lorsque leur échéance de règlement est supérieure à un an et que les effets de l'actualisation sont significatifs.

1.15 – Actifs destinés à la vente et passif d'activités non poursuivies

Les immobilisations destinées à la vente ne sont plus amorties et sont présentées distinctement au bilan, sur la ligne « Immobilisations destinées à la vente » pour une valeur égale au plus faible montant entre leur coût amorti et leur valeur nette de réalisation.

1.16 – Impôts différés

Les impôts différés correspondants aux différences temporelles existant entre les bases fiscales et comptables des actifs et passifs consolidés sont enregistrés en appliquant la méthode du report variable, en fonction des taux d'imposition et des réglementations fiscales mises en place avant la date du bilan. L'effet d'un changement dans le taux d'imposition est reconnu dans le compte de résultat, à l'exception des variations relatives aux éléments initialement comptabilisés directement dans les capitaux propres.

Les allègements d'impôts futurs découlant de l'utilisation des reports fiscaux déficitaires (y compris les montants reportables indéfiniment) ne sont reconnus que lorsque leur réalisation peut être raisonnablement anticipée. La valeur comptable des actifs d'impôt différé fait l'objet de tests de dépréciation à chaque clôture. Une perte de valeur est comptabilisée dans la mesure où il n'est plus probable que des bénéfices imposables soient disponibles pour compenser entièrement ou partiellement l'actif d'impôt différé.

Les actifs et passifs d'impôt différé ne sont pas actualisés et sont inscrits au bilan sous les actifs et passifs non courants. Les actifs et passifs fiscaux différés liés à la même unité et qui sont censés être repris au cours de la même période, sont compensés.

1.17 – Trésorerie et équivalents de trésorerie

La trésorerie et les équivalents de trésorerie présentés au bilan comportent les montants en caisse, les comptes bancaires, les dépôts à terme de trois mois au plus ainsi que les titres négociables sur des marchés organisés. Les titres négociables sont constitués d'instruments très liquides détenus dans le cadre d'une gestion à court terme et facilement convertibles en un montant connu de trésorerie dès la réalisation du placement. Il s'agit notamment de dépôt bancaire, de billets de trésorerie, fonds communs de placement ou équivalents. Compte tenu de la nature et des maturités de ces instruments, le risque de variation de valeur est négligeable et ces instruments sont présentés en équivalents de trésorerie.

1.18 – Actions propres

Les actions Schneider Electric SE détenues par la société mère ou par des sociétés intégrées sont comptabilisées pour leur coût d'acquisition en réduction des capitaux propres.

Les gains/(pertes) découlant de la cession des actions propres sont ajoutés/(déduits) des réserves consolidées pour leurs montants nets des effets d'impôt.

1.19 – Engagements de retraite et autres avantages du personnel

Sur la base des législations et pratiques nationales, les filiales du Groupe peuvent avoir des engagements dans le domaine des plans de retraites et des indemnités de fin de carrière ainsi que d'autres avantages à long terme. Les montants payés au titre de ces engagements sont conditionnés par des éléments tels que l'ancienneté, les niveaux de revenus et les contributions aux régimes de retraites obligatoires.

Régimes à cotisations définies

Pour les régimes à cotisations définies, le Groupe comptabilise en charges opérationnelles les cotisations à payer lorsqu'elles sont dues. N'étant pas engagé au-delà de ces cotisations, aucune provision n'est comptabilisée au titre de ces régimes.

Le Groupe participe, dans la plupart des pays, aux régimes généraux et obligatoires. Ces régimes sont comptabilisés comme des régimes à cotisations définies.

Régimes de retraite à prestations définies

Pour l'évaluation de ces régimes à prestations définies, le Groupe utilise la méthode des unités de crédit projetées.

La charge au compte de résultat est répartie entre le résultat opérationnel (pour les coûts des services rendus au cours de la période) et le résultat financier (pour les coûts financiers et les rendements attendus des actifs du régime).

Le montant comptabilisé au bilan correspond au montant actualisé de l'obligation net des actifs du régime.

Lorsque ce montant est un actif, l'actif reconnu est limité à la valeur actualisée de tout avantage économique à recevoir sous forme de remboursements du régime ou de diminutions des cotisations futures au régime.

Les changements liés aux modifications périodiques des hypothèses actuarielles relevant de la situation financière, économique générale ou aux conditions démographiques (changement dans le taux d'actualisation, augmentations annuelles des salaires, rendement des actifs, durée d'activité, etc...) ainsi que les écarts d'expérience sont reconnus immédiatement au bilan par la contrepartie d'une rubrique séparée des capitaux propres, « Autres réserves ». Ils sont présentés en « Autres éléments du résultat global » au sein du résultat global.

Autres engagements sociaux

Des provisions sont enregistrées et des charges reconnues pour la couverture de frais médicaux engagés pour certains retraités du Groupe, en Europe et aux États-Unis. Les principes de comptabilisation des régimes de couverture des frais médicaux pour les retraités sont similaires aux principes appliqués pour les régimes de retraite à prestations définies.

Par ailleurs, le Groupe provisionne, pour l'ensemble de ses filiales, les engagements au titre des avantages liés à l'ancienneté (principalement médailles du travail pour les filiales françaises). Pour ces avantages, les écarts actuariels sont reconnus intégralement par résultat.

1.20 – Paiements fondés sur des actions

Le Groupe accorde des actions de performance à ses dirigeants et à certains de ses salariés.

Conformément aux dispositions de la norme IFRS 2 – *Paiements fondés sur des actions*, ces plans font l'objet d'une valorisation à la date d'attribution et d'une comptabilisation en charge de personnel, enregistrée linéairement sur la période d'acquisition des droits par les bénéficiaires, en général trois ou quatre ans selon les pays d'attribution.

Pour valoriser les plans, le Groupe utilise le modèle Black & Scholes.

La contrepartie de cette charge est enregistrée en réserves dans le cas des actions de performance et des plans d'option d'achat ou de souscription. Dans le cas des « stock appreciation rights », la contrepartie de la charge est une dette correspondant à l'avantage accordé et réévaluée à chaque clôture.

Au titre de la politique d'actionnariat salarié du Groupe, Schneider Electric a proposé à ses salariés de souscrire à une augmentation de capital réservée à un cours préférentiel (Note 19).

1.21 – Provisions pour risques et charges

Des provisions sont constituées lorsque le Groupe a une obligation actuelle, juridique ou implicite, résultant d'événements antérieurs à la date de clôture, et lorsqu'il est probable que des ressources économiques seront requises pour s'acquitter de cette obligation, à condition que son montant puisse être raisonnablement estimé. Au cas où cette perte ou ce passif n'est ni probable ni mesurable de façon fiable, mais demeure possible, le Groupe fait état d'un passif éventuel dans les engagements. Les provisions sont estimées au cas par cas ou sur des bases statistiques et sont actualisées lorsque l'impact d'actualisation est significatif.

Les provisions sont notamment destinées à couvrir :

- **les risques économiques** : ces provisions couvrent des fiscaux résultant de positions prises par le Groupe ou ses filiales. Chaque position est évaluée individuellement et non compensée, et reflète la meilleure estimation du risque à la fin de la période de déclaration. Le cas échéant, elle comprend les intérêts de retard et les amendes. En accord avec la norme IFRIC 23 – *Incertitude relative au traitement des impôts sur le résultat*, les provisions couvrant les incertitudes relatives aux traitements fiscaux sont présentées au sein des « Dettes fiscales et sociales » à partir du 1^{er} Janvier 2019 ;
- **les risques commerciaux** : les provisions pour risques clients intègrent principalement les provisions pour pertes à terminaison de certains contrats à long terme. Les provisions pour pertes à terminaison sont entièrement comptabilisées dès lors qu'elles sont identifiées ;
- **les risques sur produits** : ces provisions sont constituées
 - des provisions statistiques pour garantie : le Groupe provisionne sur une base statistique l'ensemble des garanties données sur la vente de produits Schneider Electric au-delà des risques couverts par les assurances. Ces provisions sont estimées en tenant compte des statistiques historiques sur les revendications et de la période de garantie ;
 - des provisions pour litiges sur des produits défectueux et des provisions destinées à couvrir des campagnes de remplacement sur des produits clairement identifiés.
- **les risques environnementaux** : ces provisions sont essentiellement destinées à couvrir les coûts des opérations de dépollution. L'estimation des futurs décaissements prévus est basée sur des rapports d'experts indépendants ;
- **les coûts de restructuration**, dès lors que la restructuration a fait l'objet d'un plan détaillé et d'une annonce ou d'un début d'exécution avant la date de clôture de la part du Groupe. L'estimation du passif ne comprend que les dépenses directes découlant de la restructuration.

1.22 – Passifs financiers

Les passifs financiers sont principalement constitués d'emprunts obligataires, de billets de trésorerie et de dettes financières courantes et non courantes auprès d'établissements de crédit. Ces passifs sont initialement comptabilisés à leur juste valeur, de laquelle sont déduits le cas échéant des coûts de transaction directement rattachables. Ils sont ensuite évalués au coût amorti, sur la base de leur taux d'intérêt effectif.

5.5 Annexes aux comptes consolidés

1.23 – Instruments financiers et dérivés

Le Groupe centralise la gestion de la couverture de ses risques et utilise des instruments financiers dérivés uniquement pour gérer et couvrir opérationnellement les variations de taux de change, de taux d'intérêt ou de prix de certaines matières premières. Le Groupe utilise des contrats tels que des contrats de swaps, des contrats d'options ou des contrats à terme fermes, aussi bien sur le marché des changes que celui des matières premières, selon la nature des risques à couvrir.

Tous les instruments dérivés sont enregistrés dans le bilan à la juste valeur. Les changements de juste valeur sont enregistrés dans le compte de résultat, sauf lorsqu'ils sont qualifiés dans une relation de couverture.

Les flux de trésorerie provenant d'instruments financiers sont comptabilisés dans le tableau des flux de trésorerie de manière cohérente avec les transactions sous-jacentes.

Couvertures de change

Le Groupe souscrit périodiquement des dérivés de change afin de couvrir le risque de change lié aux transactions en devises. Si possible, les instruments monétaires en devise étrangère inclus dans le bilan du Groupe (à l'exception d'instruments financiers spécifiques) sont couverts par rééquilibrage du bilan par devise à l'aide d'opérations de change au comptant réalisées par la trésorerie du Groupe (couverture naturelle). Le risque de change est ainsi concentré au niveau du Groupe et couvert à l'aide de dérivés de change. Lorsque le risque de change ne peut être centralisé, le Groupe couvre les dettes et créances d'exploitation figurant dans le bilan des sociétés du Groupe grâce à des contrats à terme sur le marché des changes. Dans chaque cas, le Groupe n'applique pas la comptabilité de couverture car les gains et pertes générés sur ces instruments de change sont naturellement compensés dans la rubrique « Résultat financier » par suite de la conversion aux taux de fin d'année des dettes et créances libellées en devise étrangère.

Le Groupe couvre également les flux de trésorerie futurs, y compris les transactions futures récurrentes et les acquisitions ou cessions d'investissements prévues. Conformément à IFRS 9, ceux-ci sont traités comme des couvertures de flux de trésorerie. Ces instruments de couverture sont comptabilisés à la juste valeur au bilan. La partie du gain ou de la perte sur l'instrument de couverture qui est considérée comme une couverture efficace est comptabilisée dans les capitaux propres sous « Autres réserves », puis comptabilisée dans le compte de résultat lorsque l'élément couvert affecte le résultat.

Le Groupe couvre également les créances ou dettes de financement contre le risque de change (y compris les comptes courants et les emprunts avec les filiales) à l'aide de dérivés de change pouvant être documentés dans la couverture des flux de trésorerie ou la couverture de juste valeur, en fonction de la nature du dérivé.

Le Groupe peut également désigner des dérivés de change ou des emprunts comme instruments de couverture de ses investissements dans des établissements à l'étranger (couverture d'investissement net). Les variations de valeur de ces instruments de couverture sont cumulées dans les capitaux propres et comptabilisées dans le compte de résultat de manière symétrique aux éléments couverts.

Le Groupe documente les instruments dérivés sur la base du taux au comptant (spot). Le Groupe a retenu l'option de couverture proposée par IFRS 9 pour limiter la volatilité du compte de résultat, liée aux points à terme :

- pour les dérivés de change couvrant un élément au bilan : les points à terme sont amortis dans le compte de résultat de manière linéaire. Les points à terme liés aux dérivés de change couvrant des opérations de financement sont inclus dans les « frais financiers, nets » ;
- pour les dérivés de change couvrant les transactions futures non encore inscrites au bilan : les points à terme sont comptabilisés dans le compte de résultat lorsque la transaction couverte a un impact sur le compte de résultat.

Couvertures de taux

Des contrats de swaps de taux d'intérêt permettent de gérer l'exposition du Groupe au risque de taux. Les instruments dérivés utilisés sont économiquement adossés aux échéances, aux taux et aux devises des emprunts couverts. Ces contrats impliquent l'échange de taux fixes et variables. Le différentiel d'intérêts est comptabilisé en charges ou produits financiers par contrepartie de comptes d'intérêts à recevoir ou à payer le cas échéant. Pour ces instruments de taux, le Groupe applique la comptabilité de couverture selon IFRS 9 et les impacts d'évaluation à la juste valeur sont comptabilisés en capitaux propres ou en résultat selon qu'il s'agit de couverture de flux de trésorerie futurs (Cash-Flow Hedge) ou de juste valeur (Fair Value Hedge).

Les emprunts couverts par un dérivé de taux d'intérêt dans une couverture de juste valeur sont réévalués à la juste valeur pour la partie du risque faisant l'objet de la couverture, avec une écriture de compensation dans le compte de résultat.

Les swaps de devises peuvent être présentés à la fois comme couvertures de change et couvertures de taux d'intérêt en fonction des caractéristiques du dérivé.

Couvertures d'achat de matières premières

Par ailleurs, le Groupe souscrit à des contrats à terme, des swaps et options destinés à couvrir le cours des matières premières pour tout ou partie des achats prévisionnels futurs de matières premières. Selon IFRS 9, ces couvertures sont qualifiées de couvertures de flux de trésorerie futurs. Ces instruments sont enregistrés au bilan à leur juste valeur à la clôture (mark to market). La part efficace des couvertures est enregistrée dans une rubrique distincte des capitaux propres (« Autres réserves »), puis recyclée en résultat (marge brute) lorsque le sous-jacent couvert affecte le résultat consolidé. Les effets de ces couvertures sont alors incorporés dans le prix de revient des produits vendus.

1.24 – Reconnaissance du chiffre d'affaires

Le chiffre d'affaires du Groupe est principalement constitué des ventes de marchandises, des prestations de services et des revenus des activités d'affaires (projets).

Certains contrats peuvent combiner une livraison au client de marchandises et la prestation de service (par exemple, les contrats combinant la fabrication, l'exploitation et la maintenance). Dans de telles situations, le contrat est analysé puis segmenté en prestations simples appelées obligations de performance. Chaque obligation est comptabilisée séparément avec sa propre méthode de reconnaissance du chiffre d'affaires et son taux de marge. Le prix de vente est alloué à chaque obligation proportionnellement au prix de vente de chaque prestation considérée séparément. Cette allocation doit refléter la portion du prix que Schneider Electric estime lui revenir en échange de la livraison de ces marchandises ou services.

Le chiffre d'affaires associé à chaque obligation identifiée dans le contrat est reconnu à la réalisation, i.e. lorsque le contrôle a été transféré au client.

La reconnaissance du chiffre d'affaires peut être réalisée à un instant précis ou être étalée dans le temps.

Reconnaissance du chiffre d'affaires à un instant précis

Le chiffre d'affaires est reconnu à l'instant où le contrôle des marchandises ou services a été transféré au client. Cette méthode s'applique à toutes les ventes de marchandises et prestations de services telles que la livraison de pièces de rechange ou des services à la demande.

Reconnaissance étalée dans le temps

Pour démontrer que le transfert de marchandises est progressif, et étaler dans le temps la reconnaissance du chiffre d'affaires, les critères suivants doivent être respectés :

- les marchandises vendues n'ont pas d'utilisation alternative ;
- il existe un droit exécutoire de compensation (correspondant aux coûts encourus augmentés d'une marge raisonnable) pour le travail effectué dans le cas d'une annulation anticipée de la part du client.

Quand ces critères sont remplis, le chiffre d'affaires est reconnu à l'aide de la méthode du pourcentage d'avancement, basée sur le pourcentage des coûts encourus par rapport aux coûts totaux estimés pour la réalisation de l'obligation de performance. Les coûts des encours de production incluent les coûts directs et indirects en relation avec le contrat.

Les pertes attendues sur de tels contrats sont comptabilisées au moment de leur identification.

Les pénalités de retard ou liées aux difficultés d'exécution des contrats sont comptabilisées comme une diminution du chiffre d'affaires.

Cette méthode s'applique aux activités d'affaires (projets) : les solutions construites étant conçues sur mesure pour les besoins spécifiques et uniques d'un client, il ne serait pas rentable pour le Groupe de les modifier afin de les vendre à d'autres clients.

Les revenus de la majorité des contrats de services sont reconnus au cours du temps car le client reçoit et utilise simultanément les bénéfices du service fourni. Si les coûts encourus sont stables au cours de la période du contrat, la reconnaissance du chiffre d'affaires peut être linéarisée sur la durée du contrat.

Les remises accordées aux distributeurs sont provisionnées dès la vente au distributeur et présentées en déduction du chiffre d'affaires. Certaines filiales du Groupe peuvent aussi attribuer des escomptes financiers. Ces escomptes et rabais sont enregistrés en diminution des ventes.

Le chiffre d'affaires consolidé est présenté net de l'ensemble de ces rabais et escomptes.

Backlog et présentation du bilan

Le backlog (Note 3) correspond au montant des ventes alloué aux obligations de performance non satisfaites (ou en cours de satisfaction) à la date de clôture.

Le cumul du chiffre d'affaires comptabilisé, moins les paiements intermédiaires et créances d'exploitation (présentées séparément dans le bilan) est déterminé contrat par contrat. Si la balance est positive, elle est reconnue sur la ligne « Actifs sur contrat » dans le bilan. Si la balance est négative, elle est reconnue sur la ligne « Passifs sur contrat » (Note 16). Les provisions pour les contrats onéreux (aussi appelées provisions pour pertes à terminaison) sont exclues des actifs et passifs sur contrat et présentées au sein des « Provisions pour risque commerciaux ».

1.25 – Résultat par action

Le résultat par action est calculé conformément à la norme IAS 33 – *Résultat par action*.

Le résultat net par action dilué est calculé en ajustant le résultat net part du Groupe et le nombre moyen pondéré d'actions en circulation de l'effet dilutif de l'exercice des plans d'options de souscription ouverts à la date de clôture. La dilution rattachée aux options est déterminée selon la méthode du rachat d'actions (nombre théorique d'actions pouvant être achetées au prix du marché, défini comme le prix moyen de l'année, à partir des fonds recueillis lors de l'exercice des options).

1.26 – Tableau des flux de trésorerie

Le tableau des flux de trésorerie consolidés est préparé en utilisant la méthode indirecte : celle-ci présente l'état de rapprochement du résultat net avec la trésorerie nette générée par les opérations de l'exercice. La trésorerie à l'ouverture et à la clôture inclut la trésorerie et les équivalents de trésorerie, constitués d'instruments de placement, sous déduction des découverts et en-cours bancaires.

5.5 Annexes aux comptes consolidés

Note 2 : Évolution du périmètre de consolidation

La liste des principales sociétés consolidées est donnée en Note 29.

2.1 – Variations du périmètre

Acquisitions et cessions réalisées sur la période

Acquisitions

OSIsoft LLC.

Le Groupe a annoncé le 19 mars 2021, au travers de sa filiale majoritairement détenue, AVEVA Group Plc, avoir finalisé l'acquisition d'OSIsoft pour un prix d'acquisition de 4,5 milliards d'euros (5,1 milliards de dollars américains). OSIsoft est entièrement consolidée depuis la date d'acquisition, au sein du segment de reporting *Automatismes industriels*.

La transaction a été financée par 3,9 milliards d'euros (4,4 milliards de dollars américains) en numéraire et par une émission de 13 655 570 actions ordinaires d'AVEVA Group Plc à Estudio Holdings Corp pour 0,5 milliards d'euros (0,6 milliards de dollars américains).

L'allocation du prix d'acquisition, conformément à IFRS 3R, n'est pas finalisée au 31 décembre 2021. La valeur comptable de l'actif net à la date d'acquisition s'élève à (1) million d'euros. Au 31 décembre 2021, les ajustements effectués sur le bilan d'ouverture s'élèvent à un montant net de 1 460 millions d'euros, et résultent principalement de la reconnaissance d'immobilisations incorporelles (brevets pour un montant de 998 millions d'euros, relations client pour un montant de 288 millions d'euros et marque pour un montant de 150 millions d'euros) et de la diminution des passifs contractuels pour un montant de 71 millions d'euros correspondant à la réévaluation à la juste valeur du revenu différé, conformément à IFRS 3R. À la date d'acquisition, un *goodwill* préliminaire de 3 001 millions d'euros a été reconnu.

ETAP

Le 28 juin 2021, le Groupe a annoncé avoir finalisé l'acquisition d'une participation majoritaire dans Operation Technology Inc. (« ETAP »). Au 30 juin 2021, le Groupe a acquis 80 % du capital d'ETAP pour un prix de 216 millions d'euros, entièrement réglé en cash. ETAP est consolidée au sein du segment de reporting *Gestion de l'Énergie*. Le Groupe dispose d'un engagement de rachat des 20 % d'intérêts minoritaires en 2025. La dette correspondante a été comptabilisée au sein des « Autres dettes à long terme ».

L'allocation du prix d'acquisition requise par IFRS 3R n'est pas finalisée à la date de clôture de l'exercice. La valeur comptable de l'actif net à la date d'acquisition s'élève à 13 millions d'euros. Au 31 décembre 2021, les ajustements effectués sur le bilan d'ouverture s'élèvent à un montant net de 26 millions d'euros, et résultent principalement de la reconnaissance d'immobilisations incorporelles (brevets, relations client et marque).

À la date d'acquisition, un *goodwill* préliminaire de 260 millions d'euros a été reconnu, incluant l'engagement de rachat des 20 % d'intérêts minoritaires en 2025.

Uplight Inc.

Le Groupe a finalisé l'acquisition de 29,6 % d'Uplight Inc. le 27 juillet 2021 pour un montant de 378 millions d'euros. En octobre 2021, le Groupe a souscrit à une augmentation de capital de 20 millions d'euros afin de financer l'acquisition d'Agentis par Uplight Inc., résultant en une dilution des intérêts du Groupe à 29,4 %. Uplight Inc. est intégré au Groupe par mise en équivalence depuis le 1^{er} août 2021.

I.G.E + X.A.O.

Le 24 novembre 2021, l'offre publique d'achat simplifiée sur les actions d'IGE+XAO, déposée auprès de l'AMF, a été clôturée. Le Groupe détient au total, à l'issue de cette OPA, 83,93 % du capital d'IGE+XAO.

Qmerit

Le 20 décembre 2021, le Groupe a acquis 85,85 % du capital de la société Qmerit. Elle est consolidée par intégration globale dans le segment de reporting *Gestion de l'Énergie*. Qmerit accélère l'abandon des systèmes traditionnels alimentés par des combustibles fossiles, au profit de technologies électriques plus durables et résilientes. Le Groupe dispose d'un engagement de rachat des 14,15 % d'intérêts minoritaires. La dette correspondante a été comptabilisée au sein des « Autres dettes à long terme ». La comptabilisation de l'acquisition selon la norme IFRS 3R n'est pas achevée au 31 décembre 2021.

Cessions

En 2021, le Groupe a enregistré un montant total de 196 millions d'euros de plus-values sur cessions d'activités, principalement :

Cable Support

Le 27 avril 2021, le Groupe a annoncé la signature d'un accord de cession de l'activité *Cable Support*, consolidée dans le segment de reporting *Gestion de l'Énergie*. La transaction a été finalisée au 30 juin 2021.

IMServ

Le 28 juillet 2021, le Groupe a finalisé la vente de la société IMServ, un fournisseur de services de comptage et de données sur le marché de l'énergie. IMServ était consolidée dans le segment de reporting *Automatismes industriels*.

US Motion

Le 9 juillet 2021, le Groupe a finalisé la vente de la société US Motion Industrial, un fabricant de composants de contrôle de mouvement pour les équipements d'automatisation. US Motion Industrial était consolidée dans le segment de reporting *Automatismes industriels*.

Suivi des acquisitions et cessions réalisées en 2020 et ayant un effet sur les comptes en 2021

Acquisitions

RIB Software SE

Le 13 février 2020, le Groupe a annoncé son intention de lancer une offre publique d'achat pour l'acquisition de 100 % des actions de RIB Software SE pour une valorisation totale de 1,5 milliard d'euros. Le 25 mars 2020, le Groupe a acquis 9,99 % du capital de la société en dehors de l'offre d'achat. Le 10 juillet 2020, le Groupe a annoncé le succès de son offre publique d'achat. Au 31 décembre 2020, RIB Software SE, était détenu à 87,64 %, et consolidé par intégration globale dans le segment de reporting *Gestion de l'Energie*. Le Groupe détenait un put sur 9,1 % des minoritaires, valorisé à 137 millions d'euros avec un débouclage prévu pour 2024.

Le 10 juin 2021, le Groupe a acquis 9,1 % des intérêts minoritaires pour un prix total de 223 millions d'euros. Le put sur les intérêts minoritaires conclu en 2020 ainsi que la dette associée ont été annulés.

Le 5 juillet 2021, le Groupe a soumis la demande formelle à RIB Software SE que l'Assemblée Générale de RIB Software SE décide de transférer les actions des intérêts minoritaires restants à Schneider Electric Investment AG pour un montant de transaction approprié à régler en numéraire (procédure de retrait des intérêts minoritaires dans le cadre du droit des sociétés anonymes).

Au 31 décembre 2021, la procédure de retrait des minoritaires a été finalisée et le Groupe détient 100 % de RIB Software SE.

L'allocation du prix d'acquisition est finalisée à la date de clôture. Au 31 décembre 2021, le Groupe a comptabilisé des ajustements de juste valeur du bilan pour 211 millions d'euros, qui résultent principalement de l'identification des immobilisations incorporelles (marque, brevets et relations client). Le Groupe a reconnu un *goodwill* de 1 128 millions d'euros au 31 décembre 2021.

Larsen & Toubro

Le 1^{er} mai 2018, Schneider Electric, en partenariat avec Temasek, un fonds d'investissement basé à Singapour, ont convenu d'un accord pour acheter Larsen & Toubro's Electrical & Automation business.

Le 31 août 2020, le Groupe a finalisé la transaction combinant les activités Basse tension et Automatismes industriels de Schneider Electric en Inde avec celles de l'activité Electrical & Automation de Larsen and Toubro (« L&T ») pour un prix d'acquisition de 1 571 millions d'euros. Temasek a pris une participation de 35 % dans l'ensemble combiné, pour un montant de 530 millions d'euros. Le partenariat avec Temasek a eu pour conséquences une dilution des intérêts du Groupe dans ses activités Basse tension et Automatismes industriels en Inde, ainsi que la reconnaissance d'une plus-value de 191 millions d'euros dans les capitaux propres part du Groupe en 2020.

L&T est consolidée par intégration globale depuis le 1^{er} septembre 2020 et reporte dans les segments de reporting *Gestion de l'Energie* et *Automatismes industriels*.

La comptabilisation de l'acquisition selon la norme IFRS 3R est achevée au 31 décembre 2021. À la date d'acquisition, l'ajustement net du bilan d'ouverture est de 286 millions d'euros. Les principales immobilisations incorporelles identifiables comptabilisées au 31 décembre 2021 sont constituées de 111 millions d'euros de brevets, 380 millions d'euros de relations client, et 83 millions d'euros de marque. Les passifs éventuels reconnus concernent principalement les risques environnement, hygiène et sécurité (EHS) pour 78 millions d'euros au 31 décembre 2021. Le *goodwill* reconnu s'élève à 1 117 millions d'euros au 31 décembre 2021.

2.2 – Impacts sur le tableau de flux de trésorerie

L'impact des acquisitions et cessions de l'exercice sur la trésorerie est un décaissement net de 4 231 millions d'euros en 2021 :

(en millions d'euros)	2021	2020
Acquisitions	(4 577)	(2 441)
dont OSISoft LLC	(3 534)	–
dont RIB Software SE	–	(1 075)
dont L&T	–	(983)
dont Uplight	(398)	–
dont ETAP	(205)	–
dont autres	(440)	(383)
Cessions	346	48
INVESTISSEMENT FINANCIER NET DES CESSIONS	(4 231)	(2 393)

En 2021, l'acquisition de OSISoft se traduit par un effet de trésorerie net de 3 534 millions d'euros qui comprend un décaissement de 3 709 millions d'euros en partie compensé par une trésorerie acquise de 175 millions d'euros. La trésorerie décaissée au titre des autres acquisitions correspond à l'achat de Qmerit et d'autres acquisitions individuellement non significatives. La trésorerie provenant des cessions correspond principalement à celles décrites en Note 2.1.

5.5 Annexes aux comptes consolidés

Note 3 : Information sectorielle

Le Groupe a organisé ses activités en deux segments :

La Gestion de l'énergie propose une offre technologique complète portée par EcoStruxure™ et comprend les trois secteurs opérationnels *Basse tension*, *Moyenne tension* et *Énergie sécurisée* qui partagent le même objectif de gestion de l'efficacité de l'énergie et des caractéristiques économiques similaires. Sa stratégie de commercialisation s'articule autour des besoins de ses clients sur l'ensemble de ses quatre marchés finaux dans les bâtiments, les centres de données, les infrastructures et les industries et bénéficie de l'appui d'un réseau de partenaires mondial.

Automatismes industriels inclut les activités d'automatismes industriels et contrôle industriel pour les industries de procédés discrets, hybrides et continus.

Les coûts relatifs à la Direction Générale du Groupe et non rattachables à un secteur en particulier sont isolés dans une colonne « Coûts des fonctions centrales et digitales ».

Les informations données par secteur opérationnel sont identiques à celles présentées au conseil d'administration, qui a été identifié comme le « Principal Décideur Opérationnel » en vue de prendre des décisions en matière de ressources à affecter et d'évaluation de la performance des secteurs. La mesure principalement utilisé par le conseil d'administration pour évaluer la performance de chaque secteur est l'EBITA ajusté.

Les rémunérations en actions sont incluses dans la colonne « Coûts des fonctions centrales et digitales ».

Le conseil d'administration n'examine pas les actifs et passifs par activité.

Les données par secteur suivent les mêmes règles comptables que celles utilisées pour les états financiers consolidés.

Ces informations sont commentées dans le rapport d'activité.

3.1 – Informations par segment

2021

(en millions d'euros)	Gestion de l'énergie	Automatismes Industriels	Coûts des fonctions centrales et digitales	Total
Backlog	9 088	2 688	–	11 776
Chiffre d'affaires	22 179	6 726	–	28 905
EBITA ajusté	4 501	1 242	(756)	4 987
EBITA ajusté (%)	20,3 %	18,5 %		17,3 %

Au 31 décembre 2021, le montant total du backlog qui sera exécuté dans plus d'un an est de 640 millions d'euros.

2020

(en millions d'euros)	Gestion de l'énergie	Automatismes Industriels	Coûts des fonctions centrales et digitales	Total
Backlog	7 231	1 765	–	8 996
Chiffre d'affaires	19 344	5 815	–	25 159
EBITA ajusté	3 634	992	(700)	3 926
EBITA ajusté (%)	18,8 %	17,1 %		15,6 %

Au 31 décembre 2020, le montant total du backlog qui sera exécuté dans plus d'un an est de 639 millions d'euros.

3.2 – Informations par zone géographique

Les zones géographiques couvertes par le Groupe sont les suivantes :

- Europe de l'Ouest ;
- Amérique du Nord (y compris le Mexique) ;
- Asie-Pacifique ;
- Reste du monde (Europe de l'Est, Proche-Orient, Afrique, Amérique du Sud).

Les actifs non courants incluent les *goodwill* nets, les immobilisations corporelles et incorporelles nettes.

(en millions d'euros)	Europe de l'Ouest	dont France	Asie - Pacifique	dont Chine	Amérique du Nord	dont États-Unis	Reste du Monde	Total
Chiffre d'affaires par zone géographique	7 382	1 749	8 995	4 701	8 267	7 148	4 261	28 905
Actifs non courants au 31/12/2021	12 779	2 604	5 866	1 154	15 094	12 721	1 296	35 035

(en millions d'euros)	Europe de l'Ouest	dont France	Asie - Pacifique	dont Chine	Amérique du Nord	dont États-Unis	Reste du Monde	Total
Chiffre d'affaires par zone géographique	6 636	1 512	7 509	4 009	7 241	6 303	3 773	25 159
Actifs non courants au 31/12/2020	12 676	1 889	5 517	960	9 103	6 651	1 312	28 608

L'augmentation des actifs non courants en Amérique du Nord et aux États-Unis en 2021 est principalement due à l'acquisition de OSIsoft. Par ailleurs, le Groupe suit la part des nouvelles économies dans le chiffre d'affaires :

(en millions d'euros)	2021		2020	
Chiffre d'affaires – Pays matures	16 590	57 %	14 763	59 %
Chiffre d'affaires – Nouvelles économies	12 315	43 %	10 396	41 %
TOTAL	28 905	100 %	25 159	100 %

Les pays matures sont principalement constitués des pays d'Europe de l'Ouest et d'Amérique du Nord.

Note 4 : Recherche et développement

Les frais de recherche et développement de l'exercice se répartissent comme suit :

(en millions d'euros)	2021	2020
Frais de recherche et développement en coûts des ventes	(377)	(378)
Frais de recherche et développement en frais de R&D*	(855)	(718)
Projets de développement capitalisés	(307)	(311)
TOTAL DES FRAIS DE RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT**	(1 539)	(1 407)

* Dont 44 millions d'euros de crédit d'impôt recherche sur 2021 et 50 millions d'euros sur 2020

** Excluant les charges d'amortissement des frais de R&D capitalisés

Les amortissements des projets de développement capitalisés, comptabilisés en coûts des ventes, s'élèvent à 239 millions d'euros sur l'exercice 2021, contre 245 millions d'euros sur l'exercice 2020.

Note 5 : Charges liées aux amortissements et aux dépréciations

(en millions d'euros)	2021	2020
Amortissements inclus dans les coûts des ventes	(539)	(534)
Amortissements inclus dans les frais généraux et commerciaux	(486)	(469)
Amortissement des incorporels liés aux acquisitions	(389)	(207)
Perte de valeur des incorporels liés aux acquisitions	(21)	–
CHARGES LIÉES AUX AMORTISSEMENTS ET AUX DÉPRÉCIATIONS	(1 435)	(1 210)

La perte de valeur comptabilisée en 2021 porte principalement sur des brevets et des relations client en lien avec l'annonce faite par AVEVA en juillet 2021 de l'arrêt de la commercialisation de son logiciel de fabrication d'acier.

Note 6 : Autres produits et charges d'exploitation

Les autres produits et charges d'exploitation se décomposent de la façon suivante :

(en millions d'euros)	2021	2020
Plus/(moins) valeurs sur cessions d'actifs	(11)	(4)
Plus/(moins) valeurs sur cessions d'activités & pertes de valeur des actifs	175	(13)
Coûts liés aux acquisitions et intégrations	(166)	(169)
Autres	(19)	(24)
AUTRES PRODUITS ET CHARGES D'EXPLOITATION	(21)	(210)

En 2021, les coûts d'acquisitions et d'intégrations sont principalement liés aux acquisitions récentes et en cours. Les plus-values sur cessions d'activités sont en lien avec les transactions décrites en Note 2.

5.5 Annexes aux comptes consolidés

Note 7 : Autres produits et charges financiers

(en millions d'euros)	2021	2020
Résultat de change, net	(8)	(36)
Composante financière des charges de retraite et autres avantages postérieurs à l'emploi	(39)	(47)
Dividendes reçus	3	5
Ajustement à la juste valeur des actifs financiers	8	(3)
Intérêts financiers – IFRS 16	(38)	(37)
Autres charges financières nettes	(7)	(48)
AUTRES PRODUITS ET CHARGES FINANCIERS	(81)	(166)

Note 8 : Impôt sur les sociétés

Dès que les conditions réglementaires sont réunies, les sociétés du Groupe recourent à l'intégration fiscale. Schneider Electric SE a choisi cette option vis-à-vis de ses filiales françaises détenues directement ou indirectement par l'intermédiaire de Schneider Electric Industries SAS.

8.1 – Analyse de la charge d'impôt

(en millions d'euros)	2021	2020
Impôt courant	(861)	(785)
Impôt différé	(105)	147
CHARGE D'IMPÔT	(966)	(638)

8.2 – Rapprochement entre impôt théorique et impôt effectif

(en millions d'euros)	2021	2020
Résultat net (part du Groupe)	3 204	2 126
Charge d'impôt	(966)	(638)
Intérêts minoritaires	(69)	(112)
Résultat des sociétés mises en équivalence	84	66
Résultat avant impôt	4 155	2 810
Taux d'impôt théorique du Groupe pondéré du mix géographique	23,1 %	23,2 %
Charge d'impôt théorique	(959)	(652)
Éléments en rapprochement :		
Crédits d'impôt et autres réductions d'impôt	89	31
Effets des déficits fiscaux	(55)	8
Autres différences permanentes	(41)	(25)
CHARGE NETTE D'IMPÔT REEL	(966)	(638)
TAUX EFFECTIF D'IMPÔT	23,2 %	22,7 %

Le résultat consolidé des activités poursuivies du Groupe étant principalement réalisé en dehors de la France, la charge d'impôt théorique sur les activités poursuivies est calculée sur la base du taux d'imposition moyen du Groupe (et non sur le taux d'impôt théorique français).

Note 9 : Goodwill

9.1 – Principaux goodwill

Les goodwill nets du Groupe sont présentés ci-dessous par UGT :

(en millions d'euros)	31/12/2021	31/12/2020
Gestion de l'énergie :	13 944	12 831
Basse Tension	8 496	7 981
Moyenne Tension	2 245	1 780
Énergie Sécurisée	3 203	3 070
Automatismes industriels	10 779	7 125
TOTAL GOODWILL	24 723	19 956

Les tests de dépréciation ont été réalisés au niveau des Unités Génératrices de Trésorerie (UGTs) en utilisant la même méthode que les années passées comme présentée dans la Note 1.11.

Les tests de dépréciation effectués en 2021 n'ont pas conduit à comptabiliser de perte de valeur sur les actifs des UGTs.

L'analyse de sensibilité aux hypothèses de ce test ne conduirait pas à comptabiliser une perte de valeur pour chacune des UGTs dans l'une des hypothèses suivantes :

- une hausse du taux d'actualisation de 0,5 point ;
- une baisse du taux de croissance de 1,0 point ;
- une baisse du taux de marge de 0,5 point.

9.2 – Mouvements de la période

Les principaux mouvements de l'année sont récapitulés dans le tableau suivant :

(en millions d'euros)	31/12/2021	31/12/2020
Goodwill à l'ouverture, net	19 956	18 719
Acquisitions	3 717	2 287
Cessions	(118)	–
Reclassements	–	–
Effet des variations de change	1 168	(1 050)
GOODWILL À LA CLOTURE, NET	24 723	19 956
dont pertes de valeur cumulées à la clôture	(367)	(367)

Acquisitions et Cessions

Les mouvements de la période sont détaillés en Note 2.1.

Autres variations

Les variations de taux de change concernent principalement les *goodwill* en dollars américains et en livres sterling.

Note 10 : Immobilisations incorporelles

10.1 – Variations des immobilisations incorporelles

Valeurs brutes

(en millions d'euros)	Marques	Logiciels	Projets de développement (R&D)	Technologies acquises et relations clientèles	Autres	Total
31/12/2019	2 590	918	3 315	2 691	202	9 716
Acquisitions	–	19	311	–	2	332
Écarts de conversion	(166)	(31)	(100)	(223)	(48)	(568)
Reclassements	–	53	(64)	–	11	–
Variation de périmètre et divers	71	5	16	824	(1)	915
31/12/2020	2 495	964	3 478	3 292	166	10 395
Acquisitions	–	22	307	4	–	333
Écarts de conversion	162	17	61	338	18	596
Reclassements	41	19	(14)	(101)	28	(27)
Variation de périmètre et divers	163	19	(9)	1 253	4	1 430
31/12/2021	2 861	1 041	3 823	4 786	216	12 727

Chapitre 5 – Comptes consolidés au 31 décembre 2021

5.5 Annexes aux comptes consolidés

Amortissements et pertes de valeur

(en millions d'euros)	Marques	Logiciels	Projets de développement (R&D)	Technologies acquises et relations clientèles	Autres	Total
31/12/2019	(420)	(801)	(2 111)	(1 538)	(199)	(5 069)
Dotations aux amortissements	(4)	(53)	(245)	(201)	(9)	(512)
Pertes de valeur	–	–	(8)	–	(9)	(17)
Écarts de conversion	–	23	72	93	54	242
Reclassements	–	–	–	–	–	–
Variation de périmètre et divers	–	(3)	–	(3)	–	(6)
31/12/2020	(424)	(834)	(2 292)	(1 649)	(163)	(5 362)
Dotations aux amortissements	(30)	(59)	(241)	(353)	(5)	(688)
Pertes de valeur	–	–	(3)	(20)	–	(23)
Écarts de conversion	(3)	(13)	(45)	(143)	(8)	(212)
Reclassements	(29)	38	(74)	90	2	27
Variation de périmètre et divers	–	10	1	6	–	17
31/12/2021	(486)	(858)	(2 654)	(2 069)	(174)	(6 241)

Valeurs nettes

(en millions d'euros)	Marques	Logiciels	Projets de développement (R&D)	Technologies acquises et relations clientèles	Autres	Total
31/12/2019	2 170	117	1 204	1 153	3	4 647
31/12/2020	2 071	130	1 186	1 643	3	5 033
31/12/2021	2 375	183	1 169	2 717	42	6 486

En 2021, la variation des immobilisations incorporelles est principalement due aux acquisitions de OSIsoft et de ETAP.

L'amortissement et la perte de valeur des immobilisations incorporelles autres que les *goodwill* retraités dans le tableau des flux de trésorerie s'analysent comme suit :

(en millions d'euros)	2021	2020
Amortissements des immobilisations incorporelles autres que le <i>goodwill</i>	688	512
Perte de valeur des immobilisations incorporelles autres que le <i>goodwill</i>	23	17
TOTAL*	711	529

* Incluant les amortissements et dépréciations des immobilisations incorporelles liés aux acquisitions pour 410 millions d'euros en 2021 (207 millions d'euros en 2020)

10.2 – Marques

Au 31 décembre 2021, les principales marques reconnues sont les suivantes :

(en millions d'euros)	31/12/2021	31/12/2020
APC (<i>Énergie Sécurisée</i>)	1 637	1 512
Clipsal (<i>Basse Tension</i>)	163	160
OSIsoft (<i>Automatismes Industriels</i>)	146	–
Asco (<i>Basse Tension</i>)	110	102
Aveva (<i>Automatismes Industriels</i>)	91	78
Invensys – Triconex and Foxboro (<i>Automatismes Industriels</i>)	49	45
L&T (<i>Basse Tension / Moyenne Tension / Automatismes Industriels</i>)	65	58
Digital (<i>Automatismes Industriels</i>)	42	43
Autres	72	73
MARQUES	2 375	2 071

En 2021, le Groupe a procédé à la revue de la valeur des marques principales selon le modèle de valorisation à la date d'acquisition décrit en Note 1.8 – Immobilisations Incorporelles. La marque APC a notamment été testée en utilisant la méthode du taux de redevance. Les flux de trésorerie futurs utilisés sont basés sur les hypothèses économiques et les prévisions opérationnelles de la direction du Groupe de l'UGT Énergie sécurisée, puis extrapolés sur la base d'un taux de 2 %.

Les tests de dépréciation réalisés en 2021 sur les marques principales n'ont pas révélé de risque de perte de valeur.

L'analyse de sensibilité aux hypothèses de ce test ne conduirait pas à comptabiliser une perte de valeur dans l'une des hypothèses suivantes :

- une hausse du taux d'actualisation de 0,5 point ;
- une baisse du taux de croissance de 1 point ;
- une baisse du taux de redevance de 0,5 point.

Note 11 : Immobilisations corporelles

Les variations des immobilisations corporelles en 2021 sont principalement liées aux évolutions du périmètre de consolidation mentionnées dans la Note 2 et incluent les impacts de IFRS 16 – *Locations*.

Valeurs brutes

(en millions d'euros)	Terrains	Constructions	Installations techniques, matériels et outillages	Autres	Actifs de droits d'utilisation (IFRS 16)	Total
31/12/2019	141	1 943	4 565	1 154	1 407	9 210
Acquisitions	3	44	91	361	296	795
Cessions / Mise au rebut	(2)	(41)	(158)	(78)	(57)	(336)
Écarts de conversion	(12)	(79)	(183)	(64)	(71)	(409)
Reclassements	(2)	66	193	(262)	–	(5)
Variation de périmètre et divers	53	57	89	35	44	278
31/12/2020	181	1 990	4 597	1 146	1 619	9 533
Acquisitions	1	32	102	401	349	885
Cessions / Mise au rebut	(3)	(81)	(198)	(109)	(113)	(504)
Écarts de conversion	7	64	170	52	61	354
Reclassements	4	48	150	(234)	–	(32)
Variation de périmètre et divers	9	(10)	(26)	(3)	53	23
31/12/2021	199	2 043	4 795	1 253	1 969	10 259

Amortissements et pertes de valeur

(en millions d'euros)	Terrains	Constructions	Installations techniques, matériels et outillages	Autres	Actifs de droits d'utilisation (IFRS 16)	Total
31/12/2019	(18)	(1 070)	(3 568)	(582)	(292)	(5 530)
Dotations aux amortissements et pertes de valeur	(1)	(85)	(245)	(67)	(306)	(704)
Reprises d'amortissement	1	29	137	46	4	217
Écarts de conversion	(3)	29	130	25	16	197
Reclassements	–	(4)	2	10	–	8
Variation de périmètre et divers	(2)	(21)	(49)	(24)	(6)	(102)
31/12/2020	(23)	(1 122)	(3 593)	(592)	(584)	(5 914)
Dotations aux amortissements et pertes de valeur	(7)	(93)	(255)	(79)	(310)	(744)
Reprises d'amortissement	1	67	178	77	18	341
Écarts de conversion	(1)	(35)	(125)	(23)	(14)	(198)
Reclassements	1	2	26	(2)	–	27
Variation de périmètre et divers	1	14	30	11	(1)	55
31/12/2021	(28)	(1 167)	(3 739)	(608)	(891)	(6 433)

Valeurs nettes

(en millions d'euros)	Terrains	Constructions	Installations techniques, matériels et outillages	Autres	Actifs de droits d'utilisation (IFRS 16)	Total
31/12/2019	123	873	997	572	1 115	3 680
31/12/2020	158	868	1 004	554	1 035	3 619
31/12/2021	171	876	1 056	645	1 078	3 826

Les reclassements correspondent principalement aux mises en service d'immobilisations.

Chapitre 5 – Comptes consolidés au 31 décembre 2021

5.5 Annexes aux comptes consolidés

L'impact cash des acquisitions d'immobilisations corporelles en 2021 se détaille comme suit :

(en millions d'euros)	2021	2020
Augmentation des immobilisations corporelles	(885)	(795)
Dont impact non cash lié à IFRS 16	349	296
Variation des créances et dettes liées aux immobilisations corporelles	(7)	14
TOTAL	(543)	(485)

Les amortissements et pertes de valeur des immobilisations corporelles retraités dans le tableau des flux de trésorerie s'analysent comme suit :

(en millions d'euros)	2021	2020
Amortissements des immobilisations corporelles	726	698
Perte de valeur sur immobilisations corporelles	18	6
TOTAL	744	704

Note 12 : Participations dans les entreprises associées et coentreprises

Le détail des participations dans les entreprises associées et coentreprises s'analyse comme suit :

(en millions d'euros)	Delixi Sub-Group	Uplight	Planon	Fuji Electrics	Electroshield Samara	Sunten Electric Equipments	Autres	Total
% de participation								
31/12/2020	50,0 %			36,8 %	60,0 %	25,0 %		
31/12/2021	50,0 %	29,4 %	25,0 %	36,8 %	60,0 %	25,0 %		
VALEUR AU 31/12/2019	320	–	–	141	–	42	30	533
Résultat/(perte) net	73	–	–	5	(15)	4	(1)	66
Dividendes distribués	(18)	–	–	(2)	–	–	(2)	(22)
Variation de périmètre	–	–	–	–	33	–	3	36
Impact des taux de change et autres	(8)	–	–	(4)	(8)	(2)	7	(15)
VALEUR AU 31/12/2020	367	–	–	140	10	44	37	598
Résultat/perte net	81	(7)	(1)	13	(4)	2	–	84
Dividendes distribués	(22)	–	–	(2)	–	(2)	(3)	(29)
Variation de périmètre	–	398	113	–	–	–	–	511
Impact des taux de change et autres	38	(1)	–	–	1	(6)	38	70
VALEUR AU 31/12/2021	464	390	112	151	7	38	72	1 234

En juillet 2021, Schneider Electric a acquis une participation stratégique de 29,6 % dans Uplight pour un montant de 378 millions d'euros. En octobre 2021, Schneider Electric a souscrit pour 20 millions d'euros d'augmentation de capital afin de financer l'acquisition d'Agentis par Uplight. Au 31 décembre, et suite à cette opération, le Groupe détient 29,4 % d'Uplight.

12.1 – Principales entités consolidées par mise en équivalence :

Delixi Electric Ltd.

En 2007, Schneider Electric et Delixi Group ont établi un partenariat « gagnant-gagnant » formant ainsi une coentreprise, Delixi Electric Ltd., ci-après « Delixi Electric ».

Delixi Electric est spécialisée dans la fabrication, la commercialisation et la distribution des produits de basse tension.

Les principaux indicateurs financiers pour le sous-groupe Delixi-Electric (sur une base reportée de 100 %) sont les suivants :

(en millions d'euros)	31/12/2021	31/12/2020
Actifs non-courants	895	690
Actifs courants	677	409
TOTAL ACTIFS	1 573	1 099
Capitaux propres	586	408
Passifs non-courants	168	17
Passifs courants	819	675
TOTAL PASSIFS	1 573	1 099
Chiffre d'affaires	1 418	1 145
EBITA ajusté	201	170
RÉSULTAT NET	162	145
Dividendes distribués	45	36

Uplight

Dans le cadre de sa stratégie de digitalisation et de croissance, Schneider Electric a acquis une participation stratégique dans Uplight. Uplight offre une plateforme numérique exhaustive et fournit en logiciels des entreprises de services dans les domaines du gaz et de l'électricité, principalement aux Etats-Unis. Sa mission est d'encourager et de favoriser les fournisseurs et les utilisateurs d'énergie à faire la transition vers des écosystèmes énergétiques plus propres.

La croissance des résultats financiers d'Uplight est principalement liée à l'acquisition de nouveaux clients et au développement de nouveaux services pour ses clients actuels.

5.5 Annexes aux comptes consolidés

Note 13 : Actifs financiers non courants

Les actifs financiers non courants, essentiellement constitués de titres de participation, sont détaillés ci-dessous :

		31/12/2021					31/12/2020
(en millions d'euros)	% d'intérêt	Acquisitions cessions	Juste valeur par P&L	Juste valeur par capitaux propres	FX & autres	Juste valeur	Juste valeur
ACTIFS FINANCIERS COTÉS :							
Gold Peak Industries Holding Ltd	4,4 %	—	—	—	—	2	2
Autres (valeurs unitaires inférieures à 3 millions d'euros)		—	—	—	13	13	—
TOTAL ACTIFS FINANCIERS COTÉS		—	—	—	13	15	2
ACTIFS FINANCIERS NON COTÉS :							
Fonds							
Foundries		98	22	29	(17)	278	146
FCPR Aster II (part A, B, C and D)	38,3 %	2	(5)	—	—	33	36
Sensetime & Stalagnate Fund China	51,0 %	—	—	—	4	44	40
FCPR SEV1	100,0 %	(5)	(9)	—	—	6	20
SICAV SESS	63,1 %	—	—	—	—	11	11
FCPI Energy Access Ventures Fund	28,6 %	—	1	—	—	14	13
SICAV Livehoods Fund SIF	15,2 %	1	(1)	—	—	3	3
Participation directe							
Planon	25,0 %	—	—	—	(113)	—	113
Alpi	100,0 %	—	—	—	(26)	—	26
Star Charge	1,5 %	—	—	11	3	29	15
Raise Foundation	4,8 %	—	—	—	—	9	9
Schneider Electric Energy Access	81,1 %	1	—	—	—	5	4
Itris Automation	100,0 %	—	—	—	(3)	—	3
Autres (valeurs unitaires inférieures à 3 millions d'euros)		—	—	—	(6)	2	8
TOTAL ACTIFS FINANCIERS NON COTÉS		97	8	40	(158)	434	447
PLACEMENT À LONG TERME EN FOND DE PENSION							
		17	(5)	193	19	370	146
AUTRES		4	—	—	30	215	181
TOTAL ACTIFS FINANCIERS NON COURANTS							
		118	3	233	(96)	1 034	776

La juste valeur des actifs financiers cotés sur un marché actif correspond au cours boursier des actions concernées à la date de clôture.

Les « Autres » incluent principalement des prêts envers les entités non consolidées et des dépôts de garantie.

Note 14 : Impôts différés par nature

La ventilation des impôts différés par nature est détaillée ci-dessous :

(en millions d'euros)	31/12/2021	31/12/2020
Déficits reportables (net)	689	738
Provisions pour retraite et engagements similaires (net)	240	371
Provisions et charges à payer non déductibles (net)	515	405
Différentiel entre dépréciation comptable et fiscale sur actifs immobilisés corporels (net)	10	37
Différentiel entre amortissement comptable et fiscal sur actifs immobilisés incorporels (net)	(1 040)	(934)
Différentiel sur actifs circulants (net)	187	171
Autres impôts différés actifs/(passifs) (net)	222	279
TOTAL IMPÔTS DIFFÉRÉS NETS ACTIFS/(PASSIFS)	823	1 067
dont total impôts différés actifs	1 820	1 984
dont total impôts différés passifs	997	917

Les actifs d'impôt différé comptabilisés au titre des pertes fiscales reportées au 31 décembre 2021 concernent essentiellement la France (500 millions d'euros). Ces déficits peuvent être reportés indéfiniment et ont été activés en utilisant le taux de 25,83 %, conformément au taux applicable sur l'horizon de consommation estimé de 7 ans. Les actifs d'impôt différé liés aux pertes fiscales non reconnus s'élèvent à 143 millions d'euros au 31 décembre 2021, et concernent principalement l'Espagne.

Note 15 : Stocks et en-cours

L'évolution des stocks au bilan consolidé est la suivante :

(en millions d'euros)	31/12/2021	31/12/2020
VALEUR BRUTE :		
Matières premières	1 832	1 240
En-cours de production	295	235
Produits intermédiaires et finis	1 323	1 085
Marchandises	696	516
En-cours solutions	199	167
VALEUR BRUTE DES STOCKS	4 345	3 243
PERTE DE VALEUR :		
Matières premières	(187)	(191)
En-cours de production	(9)	(6)
Produits intermédiaires et finis	(165)	(151)
Marchandises	(8)	(8)
En-cours solutions	(5)	(4)
PERTE DE VALEUR	(374)	(360)
VALEUR NETTE :		
Matières premières	1 645	1 049
En-cours de production	286	229
Produits intermédiaires et finis	1 158	934
Marchandises	688	508
En-cours solutions	194	163
VALEUR NETTE DES STOCKS	3 971	2 883

Note 16 : Clients et créances d'exploitation

(en millions d'euros)	31/12/2021	31/12/2020
Créances clients	5 141	4 482
Produits non facturés	1 500	1 231
Clients, effets à recevoir	510	308
Avances fournisseurs	176	115
Clients et créances d'exploitation, brutes	7 327	6 136
Pertes de valeur	(498)	(510)
CLIENTS ET CRÉANCES D'EXPLOITATION, NETTES	6 829	5 626
<i>dont non échues</i>	<i>6 091</i>	<i>4 906</i>
<i>dont retard n'excédant pas un mois</i>	<i>324</i>	<i>389</i>
<i>dont retard compris entre un et deux mois</i>	<i>163</i>	<i>150</i>
<i>dont retard compris entre deux et trois mois</i>	<i>79</i>	<i>85</i>
<i>dont retard compris entre trois et quatre mois</i>	<i>100</i>	<i>46</i>
<i>dont retard supérieur à quatre mois</i>	<i>72</i>	<i>50</i>

Les créances clients résultent des ventes aux clients finaux, lesquels sont géographiquement et économiquement largement répartis. En conséquence, le Groupe estime qu'il n'existe pas de concentration majeure du risque de crédit.

Par ailleurs, le Groupe applique une politique de prévention du risque client, notamment par un recours important à l'assurance-crédit et à d'autres formes de garantie applicables au poste client.

Le tableau ci-après présente de manière synthétique les variations des provisions pour dépréciation des créances à court et long termes :

(en millions d'euros)	2021	2020
Provisions pour dépréciations en début d'exercice	(510)	(459)
Dotations aux provisions	(82)	(141)
Reprises de provisions pour dépréciations avec utilisation	30	91
Reprises de provisions pour dépréciations sans utilisation	67	51
Écarts de conversion	(25)	37
Variation de périmètre et divers	22	(89)
PROVISIONS POUR DÉPRÉCIATIONS AU 31 DÉCEMBRE	(498)	(510)

Chapitre 5 – Comptes consolidés au 31 décembre 2021

5.5 Annexes aux comptes consolidés

Les actifs et passifs sur contrat, respectivement reportés en « Clients et créances d'exploitation » et en « Fournisseurs et dettes d'exploitation », sont détaillés ci-dessous :

(en millions d'euros)	31/12/2021	31/12/2020
Produits non facturés (actifs sur contrat)	1 500	1 231
Passifs sur contrat	(1 570)	(1 193)
ACTIF NET SOUS CONTRAT	(70)	38

Note 17 : Autres créances et charges constatées d'avance

(en millions d'euros)	31/12/2021	31/12/2020
Autres débiteurs	550	632
Autres créances fiscales	1 227	1 198
Instruments dérivés	48	107
Charges constatées d'avance	173	157
AUTRES CRÉANCES ET CHARGES CONSTATÉES D'AVANCE	1 998	2 094

Note 18 : Trésorerie et équivalents de trésorerie

(en millions d'euros)	31/12/2021	31/12/2020
Valeurs mobilières de placement	551	1 942
Titres de créances négociables et dépôts à court terme	438	2 275
Disponibilités	1 633	2 678
Total trésorerie et équivalents de trésorerie	2 622	6 895
Découverts et en-cours bancaires	(159)	(133)
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE, NETS	2 463	6 762

Des cessions sans recours de créances clients ont eu lieu en 2021 pour un total de 50 millions d'euros, à comparer à 100 millions d'euros en 2020.

Note 19 : Capitaux propres

19.1 – Capital

Capital social

Le capital social au 31 décembre 2021 est de 2 276 133 768 euros, représenté par 569 033 442 actions de 4 euros de nominal chacune, totalement libérées.

Au 31 décembre 2021, le nombre total de droits de vote attachés aux 569 033 442 actions émises est de 595 320 658.

La stratégie de gestion du capital de Schneider Electric vise à :

- assurer la liquidité du Groupe ;
- optimiser sa structure financière ;
- optimiser son coût moyen pondéré du capital.

Elle doit permettre au Groupe d'avoir accès, dans les meilleures conditions possibles, aux différents marchés de capitaux. Les éléments de décision peuvent être des objectifs de bénéfice net par action, de rating ou d'équilibre de bilan. Enfin, la mise en œuvre des décisions peut dépendre des conditions spécifiques de marché.

Évolution du capital social et du nombre cumulé d'actions

Depuis le 31 décembre 2019, le capital social a évolué comme suit :

(en nombre d'actions et en euros)	Nombre cumulé d'actions	Montant du capital
CAPITAL AU 31/12/2019	582 068 555	2 328 274 220
Annulation d'actions*	(15 000 000)	(60 000 000)
Augmentation de capital à destination des salariés	—	—
CAPITAL AU 31/12/2020	567 068 555	2 268 274 220
Annulation d'actions	—	—
Augmentation de capital à destination des salariés	1 964 887	7 859 548
CAPITAL AU 31/12/2021	569 033 442	2 276 133 768

* Annulation de 15 millions d'actions propres le 31 mai 2020

Le 31 mai 2020, le Groupe a décidé d'annuler 15 millions d'actions propres, diminuant ainsi les primes d'émission d'un montant de 929 millions d'euros. Le 24 novembre 2020, le Groupe a lancé l'émission d'obligations durables à option de conversion et/ou d'échange en actions nouvelles et/ou existantes (OCEANES) pour un montant nominal maximum de 650 millions d'euros. Cette obligation zéro-coupon à échéance 2026 offre aux investisseurs une prime (équivalente à 0,5 % du nominal) dans le cas où le Groupe n'atteint pas ses objectifs de développement durable. L'impact sur les capitaux propres de ces obligations convertibles a été évalué à 43 millions d'euros et a été entièrement reconnu dans les « primes d'émission de fusion, d'apport ».

Sur l'exercice 2021, le Groupe a procédé à une augmentation de capital conduisant à une hausse des primes d'émission d'un montant de 208 millions d'euros.

19.2 – Résultat par action

(en milliers d'actions et en euros par action)	2021		2020	
	Avant dilution	Après dilution	Avant dilution	Après dilution
Actions émises (Net de l'auto détention et de l'autocontrôle)	556 432	556 432	553 767	553 767
Actions de performance	–	4 566	–	135
Obligations convertibles en actions	–	3 684	–	3 684
NOMBRE MOYEN PONDÉRÉ D' ACTIONS	556 432	564 682	553 767	557 586
Résultat net par action avant impôt	7,47	7,36	5,07	5,04
RÉSULTAT NET PAR ACTION	5,76	5,67	3,84	3,81

19.3 – Dividendes versés et proposés

En 2021, le Groupe a versé au titre de l'exercice 2020 un dividende d'un montant de 2,60 euros par action, soit un montant global de 1 447 millions d'euros.

Le dividende proposé à l'Assemblée Générale du 5 mai 2022 au titre de l'exercice 2021 s'élève à 2,90 euros par action. À la clôture de l'exercice 2021, le montant des réserves distribuables de la société tête de Groupe Schneider Electric SE s'élève à 2 856 millions d'euros (4 126 millions d'euros au 31 décembre 2020), hors résultat net de l'exercice.

19.4 – Paiements sur la base d'actions

Renseignements relatifs aux plans d'actions de performance en cours

Le Conseil d'Administration de Schneider Electric SE puis la Direction Générale ont mis en place des plans d'actions de performance au profit des dirigeants et de certains salariés du Groupe, dont les principales caractéristiques au 31 décembre 2021 sont les suivantes :

N° plan	Date du conseil	Date d'acquisition	Point de départ de cession	Nombre d'actions accordées à l'origine	Actions annulées en raison de la non-atteinte des objectifs
Plan 30	26/03/2018	26/03/2021	26/03/2022	25 800	2 808
Plan 31	26/03/2018	26/03/2021	26/03/2021	2 318 140	281 629
Plan 31 bis	24/10/2018	24/10/2021	24/10/2021	28 000	3 313
Plan 32	26/03/2019	28/03/2022	28/03/2023	25 800	4 983
Plan 33	26/03/2019	28/03/2022	29/03/2022	2 313 650	224 198
Plan 34	24/07/2019	25/07/2022	26/07/2022	87 110	6 390
Plan 35	23/10/2019	24/10/2022	25/10/2022	17 450	–
Plan 36	24/03/2020	24/03/2023	24/03/2024	18 000	–
Plan 37	24/03/2020	24/03/2023	27/03/2023	2 095 740	98 950
Plan 37 bis	21/10/2020	23/10/2023	24/10/2023	103 051	4 300
Plan 38	25/03/2021	25/03/2024	25/03/2025	11 371	–
Plan 39	25/03/2021	25/03/2024	25/03/2024	1 463 997	14 873
Plan 39 bis	29/07/2021	29/07/2024	29/07/2024	48 720	380
Plan 39 ter	26/10/2021	26/10/2024	26/10/2024	33 082	–
TOTAL				8 589 911	641 824

Les plans d'actions de performance répondent aux règles suivantes :

- l'attribution des actions de performance est généralement subordonnée à des conditions d'appartenance au Groupe et d'atteinte des critères de performance ;
- la période d'acquisition des actions est de trois ou quatre ans ;
- la période d'incessibilité des actions est de zéro ou un an.

5.5 Annexes aux comptes consolidés

Nombres d'actions de performances restantes à acquérir

Dans le cadre des plans d'actions de performance, Schneider Electric SE n'a créé aucune action en 2021 mais a distribué des actions propres.

Le nombre d'actions de performance restantes à acquérir a évolué comme suit :

N° plan	Nombre d'actions gratuites au 31/12/2020	Nombre d'actions gratuites existantes ou à émettre	Nombre d'actions annulées au cours de l'exercice	Nombre d'actions gratuites au 31/12/2021
Plan 30	23 417	(22 992)	(425)	–
Plan 31	2 086 639	(2 036 511)	(50 128)	–
Plan 31 bis	28 000	(24 687)	(3 313)	–
Plan 32	20 817	–	–	20 817
Plan 33	2 185 422	(1 800)	(94 170)	2 089 452
Plan 34	84 080	–	(3 370)	80 710
Plan 35	17 450	–	–	17 450
Plan 36	18 000	–	–	18 000
Plan 37	2 068 990	(800)	(71 400)	1 996 790
Plan 37 bis	102 861	–	(4 110)	98 751
Plan 38	–	11 371	–	11 371
Plan 39	–	1 463 997	(14 873)	1 449 124
Plan 39 bis	–	48 720	(380)	48 340
Plan 39 ter	–	33 082	–	33 082
TOTAL	6 635 676	(529 620)	(242 169)	5 863 887

L'acquisition des actions de performance est subordonnée à une condition d'appartenance au Groupe et à l'atteinte d'objectifs annuels basés sur des indicateurs financiers.

Valorisation des actions de performance

Conformément aux principes énoncés en Note 1.20, les plans d'actions de performance ont été évalués sur la base d'une durée de vie moyenne estimée des actions comprise entre trois et cinq ans, et selon les principales hypothèses suivantes :

- taux de distribution du résultat fixé entre 2,2 % et 3,5 % ;
- taux d'actualisation compris entre (0,8) % et 1,0 % et correspondant à un taux sans risque sur la durée des plans (source : Bloomberg).

Sur la base de ces hypothèses, la charge comptabilisée en « Frais généraux et commerciaux » se répartit comme suit :

(en millions d'euros)	2021	2020
Plans 2016	–	11
Plans 2017	–	10
Plans 2018	6	41
Plans 2019	40	43
Plans 2020	37	28
Plans 2021	35	–
TOTAL	118	133

En 2021, le Groupe a reconnu une charge supplémentaire de 43 millions d'euros correspondant principalement au plan d'attribution d'actions du sous-groupe AVEVA pour 36 millions d'euros. La charge totale du groupe à 161 millions d'euros.

Plan mondial d'actionnariat salarié

Chaque année, le Groupe Schneider Electric offre à ses employés la possibilité de devenir actionnaires grâce à des émissions d'actions qui leur sont réservées. Dans les pays qui satisfont aux exigences légales et fiscales, le plan d'actionnariat classique a été proposé aux salariés.

Dans le plan classique, les employés investissent dans des actions du Groupe à un cours préférentiel par rapport aux actions libres (décote de 15 %). Ces actions ne peuvent être cédées par le salarié pendant une période incompressible de cinq années, sauf cas spécifiques prévus par la loi. La charge IFRS 2 mesurant « l'avantage » offert aux salariés est évaluée par référence à la juste valeur d'une décote offerte sur des actions non cessibles. Le coût d'incessibilité est valorisé comme le coût d'une stratégie en deux étapes consistant dans un premier temps à vendre à terme les actions incessibles à cinq ans, et à acheter dans un second temps un même nombre d'actions au comptant (donc par définition cessibles à tout moment), en finançant cet achat par un prêt amortissable *in fine*.

Cette stratégie vise à refléter le coût subi par le salarié sur la période d'indisponibilité pour se libérer du risque de portage des actions souscrites dans le cadre du plan classique. Le coût d'emprunt est celui auquel ont accès les employés, seuls acteurs potentiels de ce marché : il repose sur un taux moyen offert par différents organismes de crédit pour des crédits de trésorerie prenant la forme d'un prêt personnel ordinaire non affecté sans faculté de renouvellement pour une durée maximum de cinq ans, octroyé à une personne physique présentant un profil de risque moyen.

2021

Le tableau ci-dessous présente les principales caractéristiques du plan pour l'exercice 2021, les montants souscrits et les hypothèses de valorisation et le coût :

(en millions d'euros)	2021	
	%	Valeur
Caractéristiques du plan :		
Maturité (en années)		5
Prix de référence (en euros)		129,64
Prix de souscriptions (en euros)		110,19
Décote faciale	15,0 %	
Montant souscrit par les salariés		216,5
Montant global souscrit		216,5
Nombre total d'actions souscrites (millions d'actions)		2
Hypothèses de valorisation :		
Taux d'emprunt du participant au marché (in fine)*	2,4 %	–
Taux d'intérêt sans risque à cinq ans (zone euro)	0,0 %	–
Taux d'emprunt des titres annuel (repo)	1,0 %	–
Valeur de la décote (a)	15,0 %	38,2
Valeur d'incessibilité pour le participant au marché (b)	26,4 %	44,6
COÛT GLOBAL POUR LE GROUPE (a) – (b)		–
Sensibilité :		
diminution du taux d'emprunt du participant au marché**	(0,5) %	6,9

* Taux moyen offert pour des crédits de trésorerie sous la forme d'un prêt personnel ordinaire non affecté, sans faculté de renouvellement, pour une durée de cinq ans à une personne physique présentant un profil de risque moyen.

** Une diminution du taux d'emprunt du participant au marché diminue le coût d'incessibilité et de ce fait augmente la charge comptable pour l'émetteur.

Le Groupe a proposé le 19 avril 2021 à ses salariés, au titre de la politique d'actionnariat salarié du Groupe, de souscrire à une augmentation de capital réservée à un cours de 110,19 euros. Ce cours représente une décote de 15 % par rapport au cours de référence de 129,64 euros, calculé sur une moyenne des cours d'ouverture sur les 20 jours précédant la date de décision du Conseil d'Administration.

Dans l'ensemble, 2,0 millions d'actions ont été souscrites, soit une augmentation de capital de 216 millions d'euros réalisée le 6 juillet 2021. Compte tenu de l'évolution des hypothèses de valorisation, et plus particulièrement du taux d'intérêt accessible aux acteurs du marché, le coût d'incessibilité est, depuis 2012, supérieur à la charge de décote, conduisant le Groupe à ne pas reconnaître de charge au titre de l'opération.

2020

Le 20 avril 2020, le Conseil d'Administration a pris la décision exceptionnelle d'annuler le plan d'émission d'actions pour l'exercice 2020 dans le cadre de sa stratégie de gestion de l'épidémie de COVID-19.

19.5 – Actions propres de Schneider Electric SE

Au 31 décembre 2021, le Groupe détenait 12 456 882 actions propres qui viennent en déduction des réserves consolidées.

Le Groupe a racheté 1 809 054 actions pour un montant total de 262 millions d'euros en 2021.

19.6 – Impôt constaté dans les capitaux propres

L'impôt sur les éléments directement reconnus en capitaux propres s'élève à 130 millions d'euros au 31 décembre 2021 et se décompose comme suit :

(en millions d'euros)	31/12/2021	31/12/2020	Effet impôt sur le flux net de la période
Réévaluation des instruments dérivés de couverture	23	30	(7)
Réévaluation des actifs financiers	(15)	(6)	(9)
Écarts actuariels sur les régimes à prestations définies	125	230	(105)
Autres	(3)	(3)	–
TOTAL	130	251	(121)

19.7 – Participations ne donnant pas le contrôle

Le contributeur principal est AVEVA, dont 41 % de la participation ne donne pas le contrôle. AVEVA est une société cotée publiant ses états financiers de manière régulière.

5.5 Annexes aux comptes consolidés

Note 20 : Provisions pour retraites et engagements assimilés

Le Groupe accorde à ses employés des avantages de natures diverses en matière de retraite et d'indemnités de fin de carrière, ainsi que d'autres avantages postérieurs à l'emploi en matière de couverture maladie et assurance-vie. Par ailleurs, le Groupe accorde également des avantages à long terme au personnel en activité.

Régimes de retraite à prestations définies

Le Groupe est principalement impacté par des régimes de retraite à prestations définies au Royaume-Uni et aux États-Unis. Ils représentent, respectivement, 62 % (2020 : 64 %) et 22 % (2020 : 21 %) des obligations du Groupe en matière de régimes de retraite. La majorité des régimes de retraite, représentant 93 % des engagements du Groupe au 31 décembre 2021, sont partiellement ou totalement financés à travers de versements à des fonds extérieurs au Groupe. Ces fonds ne sont pas réinvestis dans des Actifs du Groupe.

Royaume-Uni

Le Groupe gère plusieurs régimes de retraite à prestations définies au Royaume-Uni. Le principal est le régime de retraite d'Invensys. Les prestations de retraites de ces plans sont basées sur le salaire moyen de fin de carrière et l'ancienneté des participants au sein du Groupe. Ces fonds sont agréés par l'administration fiscale britannique et les actifs sont détenus par des Trusts gérés par des administrateurs indépendants. Ces régimes sont fermés aux nouveaux entrants et dans la plupart des cas, les droits acquis ont été gelés, ces régimes ayant été remplacés par des plans à cotisations définies.

Ces régimes sont financés par des cotisations de l'employeur dont le montant est négocié tous les trois ans dans le cadre de la réglementation en vigueur, sur la base d'évaluations financières effectuées par des actuaires indépendants, de telle sorte que le financement à long terme des prestations soit assuré.

Concernant la gestion des risques et la stratégie d'investissement, l'objectif premier du Conseil d'Administration de chaque Trust est de veiller à ce que les engagements vis-à-vis des bénéficiaires soient tenus à court et long terme. Ce dernier est responsable de la stratégie d'investissement à long terme et il définit et pilote les stratégies d'investissement à long terme dans le but de réduire les risques encourus, incluant les risques d'exposition aux taux d'intérêt et les risques de longévité. Une partie des actifs est utilisée pour couvrir les variations des passifs résultants des mouvements de taux d'intérêt. Ces actifs sont principalement investis dans des instruments de revenu à taux fixe à moyen et long terme.

Suite à l'accord avec le Conseil d'Administration (« Board of Trustees ») du fonds de retraite d'Invensys au Royaume-Uni conclu en février 2014, Schneider Electric SE a garanti les obligations des filiales d'Invensys participant au Fonds de retraite à hauteur d'un montant plafonné à 1,75 milliards de livres sterling. Au 31 décembre 2021, les actifs du régime excèdent la valeur des obligations objet de cette garantie et cette garantie ne peut donc pas être appelée.

Les régimes de retraite de Schneider au Royaume-Uni incluent des dispositifs statutaires de retraite minimum « Guaranteed Minimum Pension » (« GMP »). Les « GMPs » s'appliquent à des salariés ayant souscrit à un second pilier de retraite avant le 6 Avril 1997. Historiquement, une inégalité a été constatée entre les hommes et les femmes concernant les prestations des « GMPs ».

Le 26 octobre 2018, la Cour Suprême a statué que les avantages des régimes de retraite soumis aux « GMPs » devaient être équivalents pour les hommes et les femmes. Le passif supplémentaire créé par l'égalisation des « GMPs » a été traité comme un effet d'expérience dont l'impact de 56 millions a été reconnu en capitaux propres en 2018. À la suite d'une autre décision de la Cour Suprême en Novembre 2020, un passif supplémentaire de 7 millions d'euros a été traité en effet d'expérience et reconnu en capitaux propres.

États-Unis

Les filiales américaines du groupe gèrent plusieurs régimes de retraite à prestations définies. Les régimes de retraite à prestations définies ont été fermés aux nouveaux adhérents et les droits acquis ont été gelés, ces régimes ayant été remplacés par des plans à cotisations définies. Les droits des participants sont basés sur le salaire de fin de carrière et l'ancienneté au sein du Groupe.

Chaque année, les filiales du Groupe versent un certain montant aux régimes de retraite à prestations définies qui est déterminé sur la base d'évaluations actuarielles et comprend le coût des services rendus, les dépenses administratives ainsi que le financement d'éventuels déficits. Les plans étant fermés et gelés, le poste relatif au coût des services rendus est nul.

Les filiales délèguent plusieurs responsabilités à des comités locaux de suivi des régimes de retraites. Ces comités définissent et pilotent les stratégies d'investissement à long terme afin de réduire les risques, notamment les risques de taux d'intérêt et de longévité. Une partie des actifs est utilisée pour couvrir les variations des évaluations du passif résultant des mouvements de taux d'intérêt. Ces actifs sont principalement investis dans des instruments de revenu à taux fixe à moyen et long terme.

Hypothèses

Les évaluations actuarielles sont réalisées annuellement. Les hypothèses utilisées pour l'évaluation des engagements varient selon les conditions économiques prévalant du pays dans lequel le régime s'applique et sont spécifiées ci-dessous :

	Taux moyen pondéré du Groupe		Dont Royaume-Uni		Dont États-Unis	
	31/12/2021	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2020
Taux d'actualisation	2,12 %	1,57 %	2,05 %	1,40 %	2,77 %	2,42 %
Taux d'augmentation des prestations	2,60 %	2,52 %	3,64 %	3,46 %	n.a.	n.a.

Les taux d'actualisation retenus sont déterminés sur la base des taux de rendement des obligations émises par des entreprises ayant une notation de crédit de bonne qualité (notées AA) ou des obligations d'État lorsque le marché n'est pas liquide, de maturité équivalente à la durée des régimes évalués. Aux États-Unis, un taux d'actualisation moyen est retenu sur la base d'une courbe déterminée à partir des taux d'obligations des entreprises notées AA et AAA.

Le taux d'actualisation dans la zone euro est le suivant : 0,80 %.

20.1 – Variations des provisions pour retraites et engagements assimilés

La variation annuelle des engagements, la valeur de marché des actifs détenus par les régimes de retraite, et les actifs et provisions pour retraite comptabilisés dans les comptes consolidés peuvent être analysés comme suit :

(en millions d'euros)	Retraites et engagements assimilés	Actifs de couverture	Actifs immobilisés	Passif net
31/12/2019	(10 065)	8 633	(123)	(1 555)
Coût des services rendus	(54)	—	—	(54)
Coût des services passés	—	—	—	—
Effet des liquidations/réductions de régimes	1	(1)	—	—
Charge d'intérêt	(204)	—	(2)	(206)
Produits des intérêts	—	159	—	159
Produit/(charge), net	(257)	158	(2)	(101)
dont Royaume-Uni	(119)	118	(2)	(3)
dont États-Unis	(69)	38	—	(31)
Prestations versées	554	(500)	—	54
Contributions des ayants droit	(6)	6	—	—
Contributions employeur	—	106	—	106
Variations des périmètres de consolidation	(8)	—	—	(8)
Gains/(pertes) actuariels en capitaux propres	(796)	621	52	(123)
Écarts de conversion	562	(503)	6	65
Autres variations	—	—	—	—
31/12/2020	(10 016)	8 521	(67)	(1 562)
dont Royaume-Uni	(6 370)	6 459	(67)	22
dont États-Unis	(2 140)	1 535	—	(605)
Coût des services rendus	(66)	—	—	(66)
Coût des services passés	2	—	—	2
Effet des liquidations/réductions de régimes	25	(1)	—	24
Charge d'intérêt	(159)	—	(1)	(160)
Produits des intérêts	—	121	—	121
Produit/(charge), net	(198)	120	(1)	(79)
dont Royaume-Uni	(94)	86	(1)	(9)
dont États-Unis	(52)	30	—	(22)
Prestations versées	532	(478)	—	54
Contributions des ayants droit	(6)	6	—	—
Contributions employeur	—	136	—	136
Variations des périmètres de consolidation	9	—	—	9
Gains/(pertes) actuariels en capitaux propres	701	(117)	(133)	451
Écarts de conversion	(631)	606	(9)	(34)
Autres variations	(77)	77	—	—
31/12/2021	(9 686)	8 871	(210)	(1 025)
dont Royaume-Uni	(6 017)	6 524	(184)	323
dont États-Unis	(2 170)	1 692	—	(478)

Les obligations du Groupe en matière de prestations définies, d'un montant de 9 686 millions d'euros (10 016 millions d'euros en 2020), se décomposent en 9 470 millions d'euros (9 802 millions d'euros en 2020) pour les avantages postérieurs à l'emploi et 216 millions d'euros (214 millions d'euros en 2020) pour les autres avantages postérieurs à l'emploi et à long terme.

Chapitre 5 – Comptes consolidés au 31 décembre 2021

5.5 Annexes aux comptes consolidés

La valeur actuelle totale des engagements peut se décomposer comme suit entre régimes complètement et partiellement financés et totalement non financés :

(en millions d'euros)	31/12/2021	31/12/2020
Valeur actuelle des engagements financés complètement ou partiellement	(9 052)	(9 356)
Juste valeur des actifs des régimes de retraite	8 871	8 521
Impact des actifs immobilisés	(210)	(66)
Valeur actuelle des engagements financés complètement ou partiellement, net	(391)	(901)
Valeur actuelle des engagements totalement non financés	(634)	(661)
PROVISIONS POUR RETRAITE ET ENGAGEMENTS ASSIMILÉS, NET	(1 025)	(1 562)
Réconciliation des éléments du bilan :		
Surplus des régimes de retraites reconnu à l'actif*	370	146
Provisions reconnues au passif	(1 395)	(1 708)

* L'excédent des régimes comptabilisé à l'actif représente la partie excédentaire entre les actifs et les passifs, généralement supposés recouvrables, et après application de tout plafonnement d'actif

Les variations des éléments bruts reconnus aux capitaux propres se détaillent comme suit :

(en millions d'euros)	2021	2020
Écarts actuariels sur les engagements dus aux changements d'hypothèses démographiques	(121)	(6)
Écarts actuariels sur les engagements dus aux changements d'hypothèses financières	(522)	853
Écarts actuariels sur les engagements dus aux effets de l'expérience	(58)	(51)
Écarts actuariels sur les actifs de couverture	117	(621)
Effets des actifs immobilisés	133	(52)
TOTAL DES VARIATIONS REPORTÉES AU CAPITAL SUR LA PÉRIODE	(451)	123
dont Royaume-Uni	259	(111)
dont États-Unis	116	(5)

Répartition des actifs de couverture :

(en millions d'euros)	31/12/2021	31/12/2020
Capital	6 %	9 %
Obligations	80 %	80 %
Autres	14 %	11 %
TOTAL	100 %	100 %

20.2 – Analyse de la sensibilité

Une variation de $\pm 0,5$ % du taux d'actualisation aurait les effets suivants sur la valeur des engagements :

	Total		Royaume-Uni		États-Unis		Reste du monde	
(en millions d'euros)	+0,5 %	-0,5 %	+0,5 %	-0,5 %	+0,5 %	-0,5 %	+0,5 %	-0,5 %
Valeur des engagements	(591)	660	(385)	431	(117)	129	(89)	100

Note 21 : Provisions pour risques et charges

(en millions d'euros)	Risques économiques	Risques commerciaux	Risques sur produits	Risques environnementaux	Restructuration	Autres risques	Provisions
31/12/2019	292	76	499	293	151	423	1 734
dont part à plus d'un an	155	50	139	256	11	329	940
Dotations	35	33	322	8	324	128	850
Reprises pour utilisation	(43)	(26)	(172)	(17)	(208)	(132)	(598)
Provisions devenues sans objet	(10)	–	(11)	(3)	(2)	(7)	(33)
Écarts de conversion	(19)	(12)	(24)	(22)	(7)	(30)	(114)
Variations de périmètre et autres	20	83	16	–	(8)	(20)	91
31/12/2020	275	154	630	259	250	362	1 930
dont part à plus d'un an	161	103	137	226	15	288	930
Dotations	52	12	206	8	130	126	534
Reprises pour utilisation	(48)	(21)	(150)	(13)	(194)	(100)	(526)
Provisions devenues sans objet	(6)	–	(39)	–	(26)	(15)	(86)
Écarts de conversion	13	9	31	23	5	21	102
Variations de périmètre et autres	(16)	(7)	(3)	73	(5)	28	70
31/12/2021	270	147	675	350	160	422	2 024
dont part à plus d'un an	169	104	150	315	12	341	1 091

Les provisions sont reconnues suivant les principes décrits dans la Note 1.21.

Réconciliation avec le tableau de flux de trésorerie :

(en millions d'euros)	2021	2020
Dotations aux provisions	534	850
Reprises pour utilisation	(526)	(598)
Provisions devenues sans objet	(86)	(33)
Variation de provisions incluant les provisions fiscales mais sans les provisions pour retraites et engagements assimilés	(78)	219
Provisions pour retraite et engagements assimilés hors cotisations de l'employeur	24	47
AUGMENTATION/(DIMINUTION) DES PROVISIONS DANS LE TABLEAU DE FLUX DE TRÉSORERIE	(54)	266

Note 22 : Dette financière courante et non-courante

La dette nette s'analyse de la façon suivante :

(en millions d'euros)	31/12/2021	31/12/2020
Emprunts obligataires	8 234	8 773
Autres emprunts auprès d'établissements de crédit	51	32
Participation des salariés	–	–
Part court terme des emprunts obligataires	(706)	(600)
Part court terme des autres dettes long terme	(25)	(9)
DETTES FINANCIÈRES NON COURANTES	7 554	8 196
Billets de trésorerie	950	1 302
Intérêts courus non échus	38	43
Autres dettes	317	173
Tirage de lignes de crédit	–	–
Découverts et en-cours bancaires	159	133
Part court terme des emprunts obligataires	706	600
Part court terme des autres dettes long terme	25	9
DETTES FINANCIÈRES COURANTES	2 195	2 260
DETTES FINANCIÈRES COURANTES ET NON COURANTES	9 749	10 456
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE	(2 622)	(6 895)
DETTE FINANCIÈRE NETTE	7 127	3 561

Chapitre 5 – Comptes consolidés au 31 décembre 2021

5.5 Annexes aux comptes consolidés

22.1 – Répartition par échéance

(en millions d'euros)	31/12/2021		31/12/2020
	Principaux	Intérêts	Principaux
2021	–	–	2 260
2022	2 195	78	673
2023	1 325	58	1 295
2024	996	49	996
2025	1 045	41	1 045
2026	1 397	35	1 396
2027	1 240	19	1 240
2028 et au-delà	1 551	2	1 551
TOTAL	9 749	282	10 456

22.2 – Répartition par devise

(en millions d'euros)	31/12/2021	31/12/2020
Euro	8 803	9 537
Dollar américain	737	698
Réal brésilien	13	13
Roupie indienne	84	112
Dinar algérien	22	23
Autres	90	73
TOTAL	9 749	10 456

22.3 – Emprunts obligataires

(en millions d'euros)	31/12/2021	31/12/2020	Taux d'intérêt	Maturité
Schneider Electric SE 2021	–	600	2,500 % TF	Septembre 2021
Schneider Electric SE 2022	706	651	2,950 % TF	Septembre 2022
Schneider Electric SE 2023	499	498	0,000 % TF	Juin 2023
Schneider Electric SE 2023	798	797	1,500 % TF	Septembre 2023
Schneider Electric SE 2024	997	996	0,250 % TF	Septembre 2024
Schneider Electric SE 2025	746	745	0,875 % TF	Mars 2025
Schneider Electric SE 2025	300	300	1,841 % TF	Octobre 2025
Schneider Electric SE 2026 (OCEANES)	651	651	0,000 % TF	Juin 2026
Schneider Electric SE 2026	746	745	0,875 % TF	Décembre 2026
Schneider Electric SE 2027	497	496	1,000 % TF	Avril 2027
Schneider Electric SE 2027	744	743	1,375 % TF	Juin 2027
Schneider Electric SE 2028	757	758	1,500 % TF	Janvier 2028
Schneider Electric SE 2029	793	793	0,250 % TF	Mars 2029
TOTAL	8 234	8 773		

Schneider Electric SE a réalisé plusieurs émissions obligataires sur différents marchés :

- aux États-Unis, à travers un placement privé uniquement réservé aux investisseurs institutionnels (SEC Rule 144A) pour 800 millions de dollars américains, mis en place en septembre 2012, au taux de 2,95 % et arrivant à échéance en septembre 2022 ;
- dans le cadre de son programme d'Euro Medium Term Notes (« EMTN »), emprunts étant admis aux négociations de la Bourse du Luxembourg. À la clôture de l'exercice 2021, les émissions non arrivées à échéance sont les suivantes :
 - 500 millions d'euros mis en place en juin 2020, au taux de 0,0 %, arrivant à échéance en juin 2023 ;
 - 800 millions d'euros mis en place en septembre 2015, au taux de 1,50 %, arrivant à échéance en septembre 2023 ;
 - 800 millions d'euros mis en place en septembre 2016, au taux de 0,25 %, arrivant à échéance en septembre 2024 ;
 - 200 millions d'euros mis en place en juillet 2019, au taux de 0,25 %, arrivant à échéance en septembre 2024 ;
 - 750 millions d'euros mis en place en mars 2015, au taux de 0,875 %, arrivant à échéance en mars 2025 ;
 - 200 et 100 millions d'euros de *Climate bonds* mis en place en octobre et décembre 2015, au taux de 1,841 %, arrivant à échéance en octobre 2025 ;
 - 750 millions d'euros mis en place en décembre 2017, au taux de 0,875 %, arrivant à échéance en décembre 2026 ;
 - 500 millions d'euros mis en place en avril 2020, au taux de 1,00 %, arrivant à échéance en avril 2027 ;
 - 750 millions d'euros mis en place en juin 2018, au taux de 1,375 %, arrivant à échéance en juin 2027 ;
 - 500 millions d'euros mis en place en janvier 2019 et 250 millions d'euros mis en place en mai 2019 au taux de 1,50 %, arrivant à échéance en janvier 2028 ;
 - 800 millions d'euros mis en place en mars 2020, au taux de 0,25 %, arrivant à échéance en mars 2029.

En complément, Schneider Electric SE a réalisé en novembre 2020 une émission d'obligations durables avec options de conversion et/ou d'échange en actions nouvelles et/ou existantes (OCEANES) à échéance juin 2026, pour un nominal d'environ 650 millions d'euros, au taux de 0,00 %. L'OCEANE comprend une composante dette, évaluée à la mise en place sur la base du taux d'intérêt de marché appliqué à une obligation non convertible équivalente, et comptabilisée en dettes financières non courantes et une composante optionnelle comptabilisée en capitaux propres. A fin décembre 2021, la composante dette s'élève à 651 millions d'euros et la composante optionnelle à 42 millions d'euros.

Le ratio de conversion et/ou d'échange initial des Obligations est d'une action par Obligation de valeur nominale fixée à 176,44 euros.

Conformément au Sustainability-Linked Financing Framework, si le score moyen de performance en matière de développement durable (calculé comme la moyenne arithmétique des scores des trois indicateurs clés de performance) n'atteint pas un certain niveau au 31 décembre 2025, le Groupe paiera un montant égal à 0,50 % de la valeur nominale.

Les trois indicateurs clés de performance issus des 11 nouveaux indicateurs Schneider Sustainability Impact (SSI) 2021-2025 sont les suivants :

- Le climat : Accompagner les clients du Groupe afin qu'ils économisent ou évitent 800 mégatonnes d'émissions de CO₂ ;
- L'égalité : Accroître la diversité femme/homme, de l'embauche aux managers juniors et intermédiaires, et aux équipes de dirigeants (50/40/30) ;
- Les générations : Former 1 million de personnes défavorisées à la gestion de l'énergie.

La méthodologie et l'approche de notation détaillées sont présentées dans le Sustainability-Linked Financing Framework du Groupe.

Pour toutes ces transactions, les primes et frais d'émission sont amortis selon la méthode du taux d'intérêt effectif.

22.4 – Réconciliation avec le tableau des flux de trésorerie

(en millions d'euros)	31/12/2020	Variations trésorerie	Autres Variations		31/12/2021
			Périmètre	Change et autres	
Emprunts obligataires	8 773	(600)	—	61	8 234
Autres emprunts aux établissements de crédit et autres dettes	1 683	(8)	3	(163)	1 515
TOTAL PASSIF FINANCIER COURANT ET NON COURANT	10 456	(608)	3	(102)	9 749

22.5 – Autres informations

Au 31 décembre 2021, les lignes de crédit confirmées du Groupe s'élèvent à 2 550 millions d'euros, toutes ayant une maturité postérieure au 31 décembre 2022, aucune n'étant utilisée à cette date.

Les contrats d'emprunts et lignes de crédit ne contiennent pas d'engagement de respect de ratios financiers ni de clauses de remboursement en cas de dégradation de la notation de la dette long terme du Groupe.

Note 23 : Instruments financiers

Le Groupe utilise des instruments financiers afin de gérer son exposition aux risques de change, de taux et de variation des cours des métaux.

Les actifs et passifs financiers peuvent être hiérarchisés selon les trois niveaux de juste valeur suivants :

1. Niveau 1 : des prix (non ajustés) cotés sur des marchés actifs pour des actifs ou des passifs identiques, pour lesquels la société peut obtenir la valeur de marché à une date donnée ;
2. Niveau 2 : des données autres que les prix cotés visés au niveau 1, qui sont observables directement ou indirectement sur le marché ;
3. Niveau 3 : des données relatives à l'actif ou au passif qui ne sont pas observables sur le marché.

Chapitre 5 – Comptes consolidés au 31 décembre 2021

5.5 Annexes aux comptes consolidés

23.1 – Exposition au bilan et hiérarchie de Juste Valeur

(en millions d'euros)	31/12/2021					Hiérarchie de juste valeur
	Nominal	Juste valeur par résultat	Juste valeur par capitaux propres	Actifs/passifs financiers au coût amorti	Juste valeur	
ACTIFS :						
Actifs financiers cotés	15	–	15	–	15	Niveau 1
Fonds Communs de Placements à Risque (FCPR) / Société d'investissement à capital variable (SICAV)	111	111	–	–	111	Niveau 3
Autres actifs financiers non-cotés	323	79	244	–	323	Niveau 3
Autres actifs financiers non-courants	585	–	–	585	585	Niveau 2
TOTAL ACTIFS NON-COURANTS	1 034	190	259	585	1 034	
Clients et créances d'exploitation	6 829	–	–	6 829	6 829	Niveau 2
Actifs financiers courants	4	–	4	–	4	Niveau 2
Valeurs mobilières de placement	551	551	–	–	551	Niveau 1
Titres de créances négociables et dépôts à court terme	438	438	–	–	438	Niveau 2
Disponibilités	1 633	1 633	–	–	1 633	Niveau 2
Instruments dérivés – change	41	40	1	–	41	Niveau 2
Instruments dérivés – taux	–	–	–	–	–	Niveau 2
Instruments dérivés – matières premières	7	–	7	–	7	Niveau 2
Instruments dérivés – actions	–	–	–	–	–	Niveau 2
TOTAL ACTIFS COURANTS	9 503	2 662	12	6 829	9 503	
PASSIFS :						
Part long terme des emprunts obligataires non convertibles*	(6 877)	–	–	(6 877)	(7 126)	Niveau 1
Part long terme des emprunts obligataires convertibles*	(651)	–	–	(651)	(636)	Niveau 2
Dettes financières à plus d'un an	(26)	–	–	(26)	(26)	Niveau 2
TOTAL PASSIFS NON-COURANTS	(7 554)	–	–	(7 554)	(7 788)	
Part court terme des emprunts obligataires*	(706)	–	–	(706)	(719)	Niveau 1
Dettes financières courantes	(1 489)	–	–	(1 489)	(1 489)	Niveau 2
Fournisseurs et dettes d'exploitations	(5 715)	–	–	(5 715)	(5 715)	Niveau 2
Autres dettes	(63)	–	–	(63)	(63)	Niveau 2
Instruments dérivés – change	(104)	(55)	(49)	–	(104)	Niveau 2
Instruments dérivés – taux	–	–	–	–	–	Niveau 2
Instruments dérivés – matières premières	–	–	–	–	–	Niveau 2
Instruments dérivés – actions	–	–	–	–	–	Niveau 2
TOTAL PASSIFS COURANTS	(8 077)	(55)	(49)	(7 973)	(8 090)	

* La majorité des instruments financiers listés au bilan ont une juste valeur proche de leur valeur comptable, à l'exception des emprunts obligataires pour lesquels le coût amorti au bilan représente 8 234 millions d'euros comparé à une juste valeur de 8 481 millions d'euros.

(en millions d'euros)	31/12/2020					
	Nominal	Juste valeur par résultat	Juste valeur par capitaux propres	Actifs/passifs financiers au coût amorti	Juste valeur	Hiérarchie de juste valeur
ACTIFS :						
Actifs financiers cotés	2	–	2	–	2	Niveau 1
Fonds Communs de Placements à Risque (FCPR) / Société d'investissement à capital variable (SICAV)	84	84	–	–	84	Niveau 3
Autres actifs financiers non-cotés	363	–	363	–	363	Niveau 3
Autres actifs financiers non-courants	327	–	–	327	327	Niveau 2
TOTAL ACTIFS NON-COURANTS	776	84	365	327	776	
Clients et créances d'exploitation	5 626	–	–	5 626	5 626	Niveau 2
Actifs financiers courants	18	18	–	–	18	Niveau 2
Valeurs mobilières de placement	1 942	1 942	–	–	1 942	Niveau 1
Titres de créances négociables et dépôts à court terme	2 275	2 275	–	–	2 275	Niveau 2
Disponibilités	2 678	2 678	–	–	2 678	Niveau 2
Instruments dérivés – change	84	60	24	–	84	Niveau 2
Instruments dérivés – taux	–	–	–	–	–	Niveau 2
Instruments dérivés – matières premières	23	–	23	–	23	Niveau 2
Instruments dérivés – actions	1	–	1	–	1	Niveau 2
TOTAL ACTIFS COURANTS	12 647	6 973	48	5 626	12 647	
PASSIFS :						
Part long terme des emprunts obligataires non convertibles*	(7 522)	–	–	(7 522)	(7 956)	Niveau 1
Part long terme des emprunts obligataires convertibles*	(651)	–	–	(651)	(652)	Niveau 2
Dettes financières à plus d'un an	(23)	–	–	(23)	(23)	Niveau 2
TOTAL PASSIFS NON-COURANTS	(8 196)	–	–	(8 196)	(8 631)	
Part court terme des emprunts obligataires	(600)	–	–	(600)	(611)	Niveau 1
Dettes financières courantes	(1 660)	–	–	(1 660)	(1 660)	Niveau 2
Fournisseurs et dettes d'exploitations	(4 664)	–	–	(4 664)	(4 664)	Niveau 2
Autres dettes	(54)	–	–	(54)	(54)	Niveau 2
Instruments dérivés – change	(19)	(19)	–	–	(19)	Niveau 2
Instruments dérivés – taux	–	–	–	–	–	Niveau 2
Instruments dérivés – matières premières	–	–	–	–	–	Niveau 2
Instruments dérivés – actions	–	–	–	–	–	Niveau 2
TOTAL PASSIFS COURANTS	(6 997)	(19)	–	(6 978)	(7 008)	

* La majorité des instruments financiers listés au bilan ont une juste valeur proche de leur valeur comptable, à l'exception des emprunts obligataires pour lesquels le coût amorti au bilan représente 8 773 millions d'euros comparé à une juste valeur de 9 219 millions d'euros.

23.2 – Instruments dérivés

31/12/2021								
(en millions d'euros)	Qualifications comptables	Maturité	Nominal Ventes	Nominal Achats	Juste valeur	Valeur à l'actif du bilan	Valeur au passif du bilan	Dont valeurs en capitaux propres
Contrats à terme	CFH	< 1 an	393	(305)	2	12	(10)	–
Contrats à terme	CFH	< 2 ans	55	(24)	–	1	(1)	–
Contrats à terme	CFH	> 2 ans	3	(3)	–	–	–	–
Contrats à terme	FVH	< 1 an	1 005	(539)	(22)	12	(34)	–
Contrats à terme	NIH	< 1 an	410	–	(10)	–	(10)	(10)
Contrats à terme	Trading	< 1 an	456	(2 402)	11	14	(3)	–
Cross currency swaps	CFH	< 1 an	88	(39)	(3)	2	(5)	1
Cross currency swaps	CFH	< 2 ans	750	–	(41)	–	(41)	(39)
TOTAL DÉRIVÉS CHANGE			3 160	(3 312)	(63)	41	(104)	(48)
Contrats à terme	CFH	< 1 an	–	(400)	7	7	–	7
Dérivés métaux			–	(400)	7	7	–	7
Options	CFH	< 1 an	–	–	–	–	–	–
Dérivés actions			–	–	–	–	–	–
TOTAL			3 160	(3 712)	(56)	48	(104)	(41)

Chapitre 5 – Comptes consolidés au 31 décembre 2021

5.5 Annexes aux comptes consolidés

31/12/2020								
(en millions d'euros)	Qualifications comptables	Maturité	Nominal Ventes	Nominal Achats	Juste valeur	Valeur à l'actif du bilan	Valeur au passif du bilan	Valeurs en capitaux propres
Contrats à terme	CFH	< 1 an	242	(147)	1	10	(9)	1
Contrats à terme	CFH	< 2 ans	19	(24)	–	1	(1)	–
Contrats à terme	CFH	> 2 ans	7	(1)	–	–	–	–
Contrats à terme	FVH	< 1 an	997	(1 098)	25	30	(5)	1
Contrats à terme	NIH	< 1 an	1 102	–	21	21	–	22
Contrats à terme	Trading	< 1 an	536	(2 425)	7	11	(4)	–
Cross currency swaps	CFH	< 2 ans	–	(159)	11	11	–	–
TOTAL DÉRIVÉS CHANGE			2 903	(3 854)	65	84	(19)	24
Contrats à terme	CFH	< 1 an	–	(249)	23	23	–	23
Dérivés métaux			–	(249)	23	23	–	23
Options	CFH	< 1 an	–	(1)	1	1	–	1
Dérivés actions			–	(1)	1	1	–	1
TOTAL			2 903	(4 104)	89	108	(19)	48

23.3 – Couvertures de change

Une part significative des opérations de Schneider Electric est réalisée dans des devises différentes des devises fonctionnelles des filiales. Le Groupe est donc exposé à l'évolution des différentes devises. En l'absence de couverture, les fluctuations de change des devises fonctionnelles vis-à-vis des autres devises peuvent donc significativement modifier les résultats du Groupe et rendre difficiles les comparaisons de performance d'une année sur l'autre. Par conséquent, le Groupe utilise des instruments financiers pour se couvrir au risque de change, en ayant recours à des contrats d'achat à terme ou bien en bénéficiant d'une couverture naturelle. Par ailleurs, certaines créances ou prêts à long terme accordés aux filiales constituent un investissement net à l'étranger au sens d'IAS 21.

La politique de couverture de change de Schneider Electric consiste à couvrir les filiales sur leurs opérations dans une devise autre que leur devise de comptabilisation. Les stratégies de couvertures sont détaillées en Note 1.23.

La répartition du nominal des dérivés de change en lien avec les activités opérationnelles et de financement est la suivante :

31/12/2021			
(en millions d'euros)	Ventes	Achats	Net
Dollar américain	2 022	(685)	2 926
Yuan chinois	4	(529)	656
Euro	264	(206)	859
Couronne danoise	3	(120)	156
Dollar singapourien	383	(383)	599
Couronne suédoise	16	(206)	152
Yen japonais	14	(114)	53
Franc suisse	4	(136)	253
Dirham émirati	1	(67)	77
Dollar canadien	66	(15)	107
Dollar australien	17	(65)	87
Rial saoudien	11	(17)	46
Rouble russe	82	(4)	68
Couronne norvégienne	–	(14)	19
Livre britannique	15	(455)	202
Rand sud-africain	38	(6)	48
Dollar Hongkongais	4	(34)	54
Autres	216	(256)	470
TOTAL	3 160	(3 312)	(152)

23.4 – Couvertures de taux

Le risque de taux d'intérêt sur les emprunts est géré au niveau du Groupe, sur la base de la dette consolidée et en tenant compte des conditions du marché pour optimiser les coûts d'emprunt globaux. Le Groupe utilise des instruments dérivés pour couvrir son exposition aux taux d'intérêt par le biais de swaps de devise. Les swaps de devises peuvent être présentés à la fois comme couvertures de change et couvertures de taux d'intérêt en fonction des caractéristiques du dérivé.

Sur l'exercice 2021, le Groupe n'a pas utilisé d'instruments dérivés afin de gérer le risque de taux.

(en millions d'euros)	31/12/2021			31/12/2020		
	Taux fixes	Taux variables	Total	Taux fixes	Taux variables	Total
Total dette financière courante et non courante	8 234	1 515	9 749	8 773	1 683	10 456
Trésorerie et équivalents de trésorerie	–	(2 622)	(2 622)	–	(6 895)	(6 895)
DETTE NETTE AVANT COUVERTURE	8 234	(1 107)	7 127	8 773	(5 212)	3 561
Impact des couvertures	–	–	–	–	–	–
DETTE NETTE APRÈS COUVERTURE	8 234	(1 107)	7 127	8 773	(5 212)	3 561

23.5 – Couvertures d'achat de matières premières

Le Groupe est exposé à des risques liés à l'évolution du prix de l'énergie et des matières premières, et notamment de l'acier, du cuivre, de l'aluminium, de l'argent, du plomb, du nickel, du zinc, et des matières plastiques. Si le Groupe n'est pas en mesure de couvrir, de compenser ou de répercuter sur les clients ces coûts supplémentaires, cela pourrait avoir un impact défavorable sur les résultats. Le Groupe a toutefois mis en place certaines procédures pour limiter son exposition à la hausse des prix des matières premières non ferreuses et des matières précieuses. Les services Achats des unités opérationnelles communiquent leurs prévisions d'achats à la Direction Financière Groupe et à la Trésorerie. Les engagements d'achat sont couverts par des contrats à terme, des swaps et, dans une moindre mesure, des options.

Tous les instruments de couverture de matières premières sont considérés comme des couvertures de flux de trésorerie futurs dans le référentiel IFRS, pour lesquels :

(en millions d'euros)	31/12/2021	31/12/2020
Valeur d'inventaire	7	23
Nominal des contrats	(400)	(249)

23.6 – Compensation des actifs et passifs financiers

Cette section présente les instruments financiers entrant dans le champ d'application d'IFRS 7 sur la compensation des actifs et passifs financiers.

(en millions d'euros)	31/12/2021				
	Montants bruts	Montants compensés au bilan	Montants nets présentés au bilan	Montants non compensés au bilan	Montants nets selon IFRS 7
Actifs financiers	48	–	48	17	31
Passifs financiers	104	–	104	17	87

(en millions d'euros)	31/12/2020				
	Montants bruts	Montants compensés au bilan	Montants nets présentés au bilan	Montants non compensés au bilan	Montants nets selon IFRS 7
Actifs financiers	107	–	107	15	92
Passifs financiers	19	–	19	15	4

Le Groupe négocie des dérivés de gré à gré avec des banques de premier plan en vertu d'accords prévoyant la compensation des montants à payer et à recevoir en cas de défaillance de l'une des parties contractantes. Ces accords de compensation conditionnelle ne répondent pas aux critères d'éligibilité au sens de la norme IAS 32 pour la compensation d'instruments dérivés comptabilisés à l'actif et au passif. Cependant, ils entrent dans le champ des informations à fournir selon IFRS 7 sur la compensation.

23.7 – Risque de contrepartie

Les transactions financières sont réalisées avec des contreparties soigneusement sélectionnées. Les contreparties bancaires sont choisies en fonction de critères déterminés, notamment la notation de crédit attribuée par une agence de notation indépendante.

La politique du Groupe consiste à diversifier les risques de contrepartie et des contrôles périodiques sont effectués pour vérifier le respect des règles associées. En outre, le Groupe souscrit une assurance-crédit importante et recourt à d'autres types de garanties pour limiter le risque de perte sur les créances clients.

Chapitre 5 – Comptes consolidés au 31 décembre 2021

5.5 Annexes aux comptes consolidés

23.8 – Gestion du risque financier

L'exposition au risque de change du Groupe provient du nombre important d'opérations réalisées dans des devises différentes de la devise de présentation qui est l'Euro.

La principale exposition du Groupe en termes de risque de change est liée au dollar américain, au yuan chinois et aux devises liées au dollar américain. En 2021, le chiffre d'affaires réalisé en devises étrangères s'élève à 23,0 milliards d'euros (20,1 milliards d'euros en 2020), dont environ 7,4 milliards d'euros en dollars américains et 4,4 milliards d'euros en yuan chinois (respectivement 6,6 et 3,7 milliards d'euros en 2020).

Le Groupe gère son exposition au risque de change afin de réduire la sensibilité de la marge aux variations de cours. Les instruments financiers utilisés par le Groupe afin de gérer son exposition au risque de change sont décrits ci-dessus.

Le tableau ci-dessous montre les impacts d'une variation de 10 % du dollar américain et du yuan chinois face à l'euro sur le chiffre d'affaires et l'EBITA Ajusté. Il inclut également l'impact de conversion des états financiers dans la devise de présentation avec pour hypothèse un périmètre constant.

(en millions d'euros)	31/12/2021		
	Augmentation/ (diminution) du taux moyen	Chiffre d'affaires	Adj. EBITA
Dollar américain	10 % (10) %	743 (676)	106 (97)
Yuan chinois	10 % (10) %	438 (398)	109 (99)

(en millions d'euros)	31/12/2020		
	Augmentation/ (diminution) du taux moyen	Chiffre d'affaires	Adj. EBITA
Dollar américain	10 % (10) %	665 (604)	86 (78)
Yuan chinois	10 % (10) %	372 (338)	95 (87)

Note 24 : Effectifs

24.1 – Effectifs

Les effectifs moyens, temporaires et permanents du Groupe ont évolué comme suit :

(nombre d'employés)	2021	2020
Production	91 519	81 470
Structure	74 506	73 996
TOTAL EFFECTIF MOYEN	166 025	155 466
dont Europe, Moyen-Orient, Afrique et Amérique du Sud	66 214	67 549
dont Amérique du Nord	34 427	32 633
dont Asie-Pacifique	65 384	55 284

24.2 – Charges de personnel

(en millions d'euros)	2021	2020
Coût du personnel	(8 207)	(7 082)
Participation et intéressement	(66)	(57)
Stock options et actions de performance	(161)	(145)
CHARGES DE PERSONNEL	(8 434)	(7 284)

24.3 – Avantages accordés aux principaux dirigeants

En 2021, le Groupe a versé aux membres de son Conseil d'Administration 1,8 million d'euros en rémunération de présence. Le montant total des rémunérations brutes, y compris les avantages en nature, versées en 2021 par les sociétés du Groupe aux membres de la Direction Générale, hors dirigeants mandataires sociaux, s'est élevé à 25,2 millions d'euros, dont 5,5 millions d'euros au titre de la part variable.

Sur les trois derniers exercices, 696 839 actions de performance ont été attribuées aux membres de la Direction Générale, hors dirigeants mandataires sociaux. Aucune option d'achat et de souscription d'actions n'a été attribuée au cours des trois derniers exercices. En 2021, des actions de performance ont été attribuées au cours de l'exercice, au titre du plan d'intéressement long terme 39. Depuis le 16 décembre 2011, 100 % des actions de performance sont soumises à conditions de performance pour les membres du Comité Exécutif.

Le montant des engagements nets de retraite au titre des dirigeants est de 15 millions d'euros au 31 décembre 2021 (17 millions d'euros au 31 décembre 2020).

Se référer au chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel pour plus de détails relatifs aux membres de la Direction Générale.

Note 25 : Opérations avec des parties liées

25.1 – Transactions avec entreprises associées

Il s'agit essentiellement des sociétés sur lesquelles le Groupe exerce une influence notable, comptabilisées selon la méthode de mise en équivalence. Les transactions avec ces parties liées sont réalisées à des prix de marché.

Sur l'exercice 2021, ces transactions ne sont pas significatives.

25.2 – Transactions avec les dirigeants et membres des organes de direction

Au cours de l'exercice, aucune opération non courante n'a été réalisée avec les membres des organes de direction. Les rémunérations et avantages accordés aux principaux dirigeants sont présentés dans la Note 24.

Note 26 : Engagements et passifs éventuels

26.1 – Cautions, avals et garanties

L'exposition maximale du Groupe en lien avec les garanties reçues et données se décompose comme suit :

(en millions d'euros)	31/12/2021	31/12/2020
Caution de contre-garanties sur marchés*	3 702	3 367
Nantissements, hypothèques et sûretés réelles**	81	117
Autres engagements donnés	314	253
GARANTIES DONNÉES	4 097	3 737
Avals, cautions et garanties reçues	64	54
GARANTIES REÇUES	64	54

* Pour certains contrats, les clients exigent d'obtenir des garanties attestant que la filiale du Groupe remplira ses obligations contractuelles dans leur totalité. Le risque associé à l'engagement est évalué et une provision pour risques est enregistrée dès lors que le risque est considéré comme probable et que son estimation repose sur des bases raisonnables. Les cautions de contre-garantie sur marchés incluent aussi les garanties envers les Fonds de retraite.

** Des nantissements d'actifs corporels ou financiers sont fournis pour garantir certains prêts.

26.2 – Passifs éventuels

Dans le cadre de ses activités normales, le Groupe est exposé à un certain nombre de plaintes et de litiges potentiels. À l'exception de ceux pour lesquels le risque est probable et qui ont donc donné lieu à la comptabilisation d'une provision (voir Note 21), le Groupe n'a pas connaissance d'autres éventuelles réclamations ou litiges importants.

Les autorités judiciaires et de la concurrence françaises ont perquisitionné en septembre 2018 le siège du Groupe ainsi que certains autres sites dans le cadre d'une enquête en lien avec les activités de distribution de matériel électrique en France. Le Groupe coopère pleinement avec les autorités françaises sur ce sujet. Cette enquête pourrait donner lieu à d'éventuelles poursuites à l'encontre du Groupe dont la probabilité et les conséquences potentielles, qui pourraient être significatives sur les états financiers consolidés, ne peuvent pas être déterminées à ce jour.

Note 27 : Événements postérieurs à la clôture

27.1 – IGE+XAO

À l'issue d'une offre publique d'achat simplifiée, le Groupe détient désormais 83,93 % du capital de IGE+XAO. Conformément aux intentions du Groupe telles que présentées dans la note d'information et dans la continuité de la stratégie annoncée visant à consolider les différentes entités logicielles indépendantes au sein de la Energy Management Software Division, le Groupe entend mettre en œuvre une fusion de IGE+XAO avec Schneider Electric au cours de l'exercice 2022.

Les conseils d'administration de Schneider Electric et de IGE+XAO se sont réunis le 16 février 2022 et ont approuvé les modalités économiques, financières et juridiques de la fusion, notamment la parité d'échange de 5 actions Schneider Electric pour 3 actions IGE+XAO. Le traité de fusion ainsi que les rapports des commissaires à la fusion seront disponibles sur les sites internet de Schneider Electric et de IGE+XAO.

Le Groupe sollicitera de l'AMF la confirmation que la fusion ne requiert pas le dépôt par Schneider Electric d'un projet d'offre publique de retrait sur les actions de IGE+XAO. Par ailleurs, la fusion sera soumise à l'approbation des assemblées générales annuelles des actionnaires de IGE+XAO et de Schneider Electric qui se tiendront respectivement les 4 et 5 mai 2022.

5.5 Annexes aux comptes consolidés

Note 28 : Honoraires des commissaires aux comptes

Honoraires des commissaires aux comptes et des membres de leurs réseaux pris en charge par le Groupe :

(en milliers d'euros)	2021				
	EY	%	Mazars	%	Total
Commissariat aux comptes	12 290	90 %	9 602	96 %	21 892
dont Schneider Electric SE	106		106		212
dont filiales	12 184		9 496		21 680
Services Autres que la Certification des Comptes (« SACC »)	1 368	10 %	439	4 %	1 807
dont Schneider Electric SE	317				317
dont filiales	1 051		439		1 490
TOTAL	13 658	100 %	10 041	100 %	23 699

(en milliers d'euros)	2020				
	EY	%	Mazars	%	Total
Commissariat aux comptes	11 241	95 %	9 061	95 %	20 302
dont Schneider Electric SE	106		106		212
dont filiales	11 135		8 955		20 090
Services Autres que la Certification des Comptes (« SACC »)	540	5 %	433	5 %	973
dont Schneider Electric SE	241		–		241
dont filiales	299		433		732
TOTAL	11 781	100 %	9 494	100 %	21 275

Note 29 : Liste des sociétés consolidées

Les principales sociétés comprises dans le périmètre de consolidation du Groupe Schneider Electric sont indiquées dans la liste ci-après :

(en % d'intérêt)		31/12/2021	31/12/2020
Europe			
Intégration globale			
ABN GmbH	Allemagne	100	100
Eberle Controls GmbH	Allemagne	100	100
Merten GmbH	Allemagne	100	100
ProLeit AG (sous-groupe)	Allemagne	100	100
RIB GmbH (sous-groupe)	Allemagne	100	87,6
Schneider Electric Automation GmbH	Allemagne	100	100
Schneider Electric Holding Germany GmbH	Allemagne	100	100
Schneider Electric GmbH	Allemagne	100	100
Schneider Electric Investment AG	Allemagne	100	100
Schneider Electric Real Estate GmbH	Allemagne	100	100
Schneider Electric Sachsenwerk GmbH	Allemagne	100	100
Schneider Electric Systems Germany GmbH	Allemagne	100	100
NXT Control GmbH	Autriche	100	100
Schneider Electric Austria GmbH	Autriche	100	100
Schneider Electric Power Drives GmbH	Autriche	100	100
Schneider Electric Systems Austria GmbH	Autriche	100	100
Schneider Electric Belgium NV/SA	Belgique	100	100
Schneider Electric Energy Belgium SA	Belgique	100	100
Schneider Electric ESS BVBA	Belgique	100	100
Schneider Electric Services International SPRL	Belgique	100	100
Schneider Electric Bel LLC	Biélorussie	100	100
Schneider Electric Bulgaria EOOD	Bulgarie	100	100
Schneider Electric d.o.o	Croatie	100	100
Ørbaekvej 280 A/S	Danemark	100	100
Schneider Electric Danmark A/S	Danemark	100	100
Schneider Electric IT Denmark ApS	Danemark	100	100
Manufacturas Electricas SA	Espagne	100	100
Schneider Electric Espana SA	Espagne	100	100
Schneider Electric IT Spain, SL	Espagne	100	100
Schneider Electric Systems Iberica S.L.	Espagne	100	100
Schneider Electric Eesti AS	Estonie	100	100
Schneider Electric Finland Oy	Finlande	100	100
Schneider Electric Fire & Security OY	Finlande	100	100
Schneider Electric Vamp Oy	Finlande	100	100
Behar sécurité	France	100	100

(en % d'intérêt)		31/12/2021	31/12/2020
Boissière Finance	France	100	100
Construction Electrique du Vivarais	France	100	100
Dinel	France	100	100
Eckardt	France	100	100
Eurotherm Automation	France	100	100
France Transfo	France	100	100
IGE+XAO SA (sous-groupe)	France	84,2	67,9
Merlin Gerin Alés	France	100	100
Merlin Gerin Loire	France	100	100
Muller & Cie	France	100	100
Newlog	France	100	100
Rectiphase	France	100	100
Sarel – Appareillage Electrique	France	99	99
Scanelec	France	100	100
Schneider Electric Alpes	France	100	100
Schneider Electric Energy France	France	100	100
Schneider Electric France	France	100	100
Schneider Electric Industries SAS	France	100	100
Schneider Electric International	France	100	100
Schneider Electric IT France	France	100	100
Schneider Electric Manufacturing Bourguebus	France	100	100
Schneider Electric SE (Mother company)	France	100	100
Schneider Electric Solar France	France	100	100
Schneider Electric Systems France	France	100	100
Schneider Electric Telecontrol	France	100	100
Schneider Toshiba Inverter Europe SAS	France	60	60
Schneider Toshiba Inverter SAS	France	60	60
Société d'Appareillage Electrique Gardy	France	100	100
Société d'Application et d'Ingenierie Industrielle et Informatique SAS – SA3I	France	100	100
Société Electrique d'Aubenas	France	100	100
Société Française de Construction Mécanique et Electrique	France	100	100
Société Française Gardy	France	100	100
Systèmes Equipements Tableaux Basse Tension	France	100	100
Transfo Services	France	100	100
Transformateurs SAS	France	100	100
Schneider Electric AEBE	Grèce	100	100
Schneider Electric Energy Hungary LTD	Hongrie	100	100
Schneider Electric Hungaria Villamossagi ZRT	Hongrie	100	100
SE – CEE Schneider Electric Közep-Kelet Europai KFT	Hongrie	100	100
Schneider Electric Ireland Ltd	Irlande	100	100
Schneider Electric IT Limited	Irlande	100	100
Schneider Electric IT Logistics Europe Ltd	Irlande	100	100
Validation technologies (Europe) Ltd	Irlande	100	100
Eliwell Controls S.r.l.	Italie	100	100
Eurotherm S.r.l.	Italie	100	100
Schneider Electric Industrie Italia Spa	Italie	100	100
Schneider Electric Spa	Italie	100	100
Schneider Electric Systems Italia Spa	Italie	100	100
Uniflair Spa	Italie	100	100
Lexel Fabrika SIA	Lettonie	100	100
Schneider Electric Baltic Distribution Center	Lettonie	100	100
Schneider Electric Latvija SIA	Lettonie	100	100
UAB Schneider Electric Lietuva	Lituanie	100	100
Industrielle de Réassurance SA	Luxembourg	100	100
ELKO AS	Norvège	100	100
EurothermAS	Norvège	100	100
Lexel Holding Norge AS	Norvège	100	100
Schneider Electric Norge AS	Norvège	100	100
American Power Conversion Corporation (A.P.C.) BV	Pays-Bas	100	100
APC International Corporation BV	Pays-Bas	100	100
APC International Holdings BV	Pays-Bas	–	100
Clovis Systems B.V.	Pays-Bas	70	–
Schneider Electric Logistic Centre BV	Pays-Bas	100	100
Schneider Electric Manufacturing The Netherlands BV	Pays-Bas	–	100
Schneider Electric Systems Netherlands BV	Pays-Bas	100	100
Schneider Electric The Netherlands BV	Pays-Bas	100	100
Elda Eltra Elektrotechnika S.A.	Pologne	100	100
Eurotherm Poland Sp. Z.o.o.	Pologne	100	100
Schneider Electric Industries Polska Sp. Z.o.o.	Pologne	100	100

Chapitre 5 – Comptes consolidés au 31 décembre 2021

5.5 Annexes aux comptes consolidés

(en % d'intérêt)		31/12/2021	31/12/2020
Schneider Electric Polska Sp. Z.o.o.	Pologne	100	100
Schneider Electric Systems Sp. Z.o.o.	Pologne	100	100
Schneider Electric Transformers Poland Sp. Z.o.o.	Pologne	100	100
Schneider Electric Portugal LDA	Portugal	100	100
Schneider Electric a.s.	République tchèque	98,3	98,3
Schneider Electric CZ sro	République tchèque	100	100
Schneider Electric Systems Czech Republic sro	République tchèque	100	100
Schneider Electric Romania SRL	Roumanie	100	100
Andromeda Telematics Ltd	Royaume-Uni	100	100
Aveva Group plc (sous-groupe)	Royaume-Uni	59	61,4
Avtron Loadbank Worldwide Co., Ltd	Royaume-Uni	100	100
BTR Property Holdings Ltd	Royaume-Uni	100	100
CBS Group Ltd	Royaume-Uni	100	100
EurothermLtd	Royaume-Uni	100	100
Imserv Europe Ltd	Royaume-Uni	–	100
Invensys Holdings Ltd	Royaume-Uni	100	100
M&C Energy Group Ltd	Royaume-Uni	100	100
N.J. Froment & Co. Limited	Royaume-Uni	100	100
Samos Acquisition Company Ltd	Royaume-Uni	100	100
Schneider Electric (UK) Ltd	Royaume-Uni	100	100
Schneider Electric Buildings UK Ltd	Royaume-Uni	100	100
Schneider Electric Controls UK Ltd	Royaume-Uni	100	100
Schneider Electric IT UK Ltd	Royaume-Uni	100	100
Schneider Electric Ltd	Royaume-Uni	100	100
Schneider Electric Systems UK Ltd	Royaume-Uni	100	100
Serck Control and Safety Ltd	Royaume-Uni	100	100
AO Schneider Electric	Russie	100	100
DIN Elektro Kraft OOO	Russie	100	100
FLISR LLC	Russie	100	100
OOO Potential	Russie	100	100
OOO Schneider Electric Zavod Electromonoblock	Russie	100	100
Schneider Electric Innovation center LLC	Russie	100	100
Schneider Electric Systems LLC	Russie	100	100
Schneider Electric URAL LLC	Russie	–	100
Schneider Electric DMS NS	Serbie	100	100
Schneider Electric Srbija doo Beograd	Serbie	100	100
Schneider Electric Slovakia Spol SRO	Slovaquie	100	100
Schneider Electric Systems Slovakia SRO	Slovaquie	100	100
Schneider Electric d.o.o.	Slovénie	100	100
AB Crahfte 1	Suède	100	100
AB Wibe	Suède	–	100
Elektriska AB Delta	Suède	100	100
Elko AB	Suède	100	100
Eurotherm AB	Suède	100	100
Lexel AB	Suède	100	100
Schneider Electric Buildings AB	Suède	100	100
Schneider Electric Distribution Centre AB	Suède	100	100
Schneider Electric Sverige AB	Suède	100	100
Telvent Sweden AB	Suède	100	100
Feller AG	Suisse	83,7	83,7
Gutor Electronic GmbH	Suisse	100	100
Schneider Electric (Schweiz) AG	Suisse	100	100
Schneider Electric Ukraine	Ukraine	100	100
Sociétés mises en équivalence			
Avelty	France	51	51
Delta Dore Finance SA (sous-groupe)	France	20	20
Energy Pool Development	France	25	25
Schneider Lucibel Managed Services SAS	France	47	47
Møre Electric Group A/S	Norvège	34	34
Planon Beheer B.V.	Pays-Bas	25	–
Custom Sensors & Technologies Topco Limited	Royaume-Uni	30	30
AO Gruppa Kompaniy « Electrosshield » – TM Samara	Russie	60	60
Amérique du Nord			
Intégration globale			
Power Measurement Ltd.	Canada	100	100
Schneider Electric Canada Inc.	Canada	100	100
Schneider Electric Solar Inc.	Canada	100	100
Schneider Electric Systems Canada Inc.	Canada	100	100
Viconics Technologies Inc.	Canada	100	100

(en % d'intérêt)		31/12/2021	31/12/2020
Adaptive Instruments Corp.	États-Unis	100	100
American Power Conversion Holdings Inc.	États-Unis	100	100
ASCO Power GP, LLC	États-Unis	–	100
ASCO Power Services, Inc.	États-Unis	100	100
ASCO Power Technologies, L.P.	États-Unis	100	100
Charge Holdings, LLC	États-Unis	85,9	–
Echo HoldCo LLC	États-Unis	90,8	–
ETAP Automation Inc. (sous-groupe)	États-Unis	80	–
Foxboro Controles S.A.	États-Unis	100	100
Invensys LLC	États-Unis	100	100
Lee Technologies Puerto Rico, LLC	États-Unis	–	100
OSISoft (sous-groupe)	États-Unis	59	–
Power Measurement, Inc.	États-Unis	–	100
Pro-Face America, LLC	États-Unis	100	100
Schneider Electric Buildings Americas, Inc.	États-Unis	100	100
Schneider Electric Buildings Critical Systems, Inc.	États-Unis	100	100
Schneider Electric Buildings, LLC	États-Unis	100	100
Schneider Electric Digital, Inc.	États-Unis	100	100
Schneider Electric Engineering Services, LLC	États-Unis	100	100
Schneider Electric Grid Automation, Inc.	États-Unis	100	100
Schneider Electric Holdings, Inc.	États-Unis	100	100
Schneider Electric IT America Corp.	États-Unis	–	100
Schneider Electric IT Corporation	États-Unis	100	100
Schneider Electric IT Mission Critical Services, Inc.	États-Unis	100	100
Schneider Electric IT USA, Inc.	États-Unis	–	100
Schneider Electric Motion USA, Inc.	États-Unis	–	100
Schneider Electric Solar Inverters USA, Inc.	États-Unis	100	100
Schneider Electric Systems USA, Inc.	États-Unis	100	100
Schneider Electric USA, Inc.	États-Unis	100	100
SE Vermont Ltd	États-Unis	100	100
Siebe Inc.	États-Unis	100	100
SNA Holdings Inc.	États-Unis	100	100
Square D Investment Company	États-Unis	100	100
Stewart Warner Corporation	États-Unis	100	100
Summit Energy Services, Inc.	États-Unis	100	100
Veris Industries LLC	États-Unis	100	100
Electronica Reynosa, S. de R.L. de C.V.	Mexique	100	100
Industrias Electronicas Pacifico, S.A. de C.V.	Mexique	100	100
Invensys Group Services Mexico S.C.	Mexique	–	100
Schneider Electric IT Mexico, S.A. de C.V.	Mexique	–	100
Schneider Electric Mexico, S.A. de C.V.	Mexique	100	100
Schneider Electric Systems Mexico, S.A. de C.V.	Mexique	100	100
Schneider Industrial Tlaxcala, S.A. de C.V.	Mexique	100	100
Schneider Mexico, S.A. de C.V.	Mexique	100	100
Schneider R&D, S.A. de C.V.	Mexique	100	100
Square D Company Mexico, S.A. de C.V.	Mexique	100	100
Telvent Mexico, S.A. de C.V.	Mexique	100	100
Sociétés mises en équivalence			
Uplight Inc.	États-Unis	29,4	–
Asie-Pacifique			
Intégration globale			
Clipsal Australia Pty Ltd	Australie	100	100
Clipsal Technologies Australia Pty Limited	Australie	100	100
Nu-lec Industries Pty. Limited	Australie	100	100
Scada Group Pty Limited	Australie	100	100
Schneider Electric (Australia) Pty Limited	Australie	100	100
Schneider Electric Australia Holdings Pty Ltd	Australie	100	100
Schneider Electric IT Australia Pty Ltd	Australie	100	100
Schneider Electric Solar Australia Pty Ltd	Australie	100	100
Schneider Electric Systems Australia Pty Ltd	Australie	100	100
Serck Controls Pty Limited	Australie	100	100
Tamco Electrical Industries Australia Pty Ltd	Australie	65	65
Beijing Leader & Harvest Electric Technologies Co. Ltd	Chine	100	100
CITIC Schneider Electric Smart Building Technology (Beijing) Co. Ltd	Chine	51	51
Clipsal Manufacturing (Huizhou) Ltd	Chine	–	100
FSL Electric (Dongguan) Limited	Chine	54	54
Proface China International Trading (Shanghai) Co. Ltd	Chine	100	100
Schneider (Beijing) Medium & Low Voltage Co., Ltd	Chine	95	95
Schneider (Beijing) Medium Voltage Co. Ltd	Chine	95	95

5.5 Annexes aux comptes consolidés

(en % d'intérêt)		31/12/2021	31/12/2020
Schneider (Shaanxi) Baoguang Electrical Apparatus Co. Ltd	Chine	70	70
Schneider (Suzhou) Drives Company Ltd	Chine	90	90
Schneider (Suzhou) Enclosure Systems Co Ltd	Chine	100	100
Schneider (Suzhou) Transformers Co. Ltd	Chine	100	100
Schneider Automation & Controls Systems (Shanghai) Co., LTD	Chine	100	100
Schneider Busway (Guangzhou) Ltd	Chine	95	95
Schneider Electric (China) Co. Ltd	Chine	100	100
Schneider Electric (Xiamen) Switchgear Co. Ltd	Chine	100	100
Schneider Electric (Xiamen) Switchgear Equipment Co., Ltd	Chine	100	100
Schneider Electric Equipment an Engineering (X'ian) Co., Ltd	Chine	100	100
Schneider Electric IT (China) Co., Ltd	Chine	100	100
Schneider Electric IT (Xiamen) Co., Ltd.	Chine	100	100
Schneider Electric Low Voltage (Tianjin) Co. Ltd	Chine	75	75
Schneider Electric Manufacturing (Chongqing) Co. Ltd	Chine	100	100
Schneider Electric Manufacturing (Wuhan) Co. Ltd	Chine	100	100
Schneider Great Wall Engineering (Beijing) Co. Ltd	Chine	100	100
Schneider Shanghai Apparatus Parts Manufacturing Co. Ltd	Chine	100	100
Schneider Shanghai Industrial Control Co. Ltd	Chine	80	80
Schneider Shanghai Low Voltage Term. Apparatus Co. Ltd	Chine	75	75
Schneider Shanghai Power Distribution Electric Apparatus Co. Ltd	Chine	80	80
Schneider Smart Technology., Ltd	Chine	100	100
Schneider South China Smart Technology (Guangdong) Co. Ltd.	Chine	100	100
Schneider Switchgear (Suzhou) Co, Ltd	Chine	58	58
Schneider Wingoal (Tianjin) Electric Equipment Co. Ltd	Chine	100	100
Shanghai ASCO Electric Technology Co., Ltd	Chine	100	100
Shanghai Foxboro Co., Ltd	Chine	100	100
Shanghai Invensys Process System Co., Ltd	Chine	100	100
Shanghai Schneider Electric Power Automation Co. Ltd	Chine	100	100
Shanghai Tayee Electric Co., LTD	Chine	74,5	74,5
Wuxi Proface Co., Ltd	Chine	100	100
Zircon Investment (Shanghai) Co., Ltd	Chine	74,5	74,5
Eurotherm Korea Co., Ltd.	Corée	100	100
Schneider Electric Korea Ltd.	Corée	100	100
Schneider Electric Systems Korea Limited	Corée	100	100
Clipsal Asia Holdings Limited	Hong Kong	100	100
Clipsal Asia Limited	Hong Kong	100	100
Fed-Supremetech Limited	Hong Kong	54	54
Himel Hong Kong Limited	Hong Kong	100	100
Schneider Electric (Hong Kong) Limited	Hong Kong	100	100
Schneider Electric Asia Pacific Limited	Hong Kong	100	100
Schneider Electric IT Hong Kong Limited	Hong Kong	100	100
Eurotherm India Private Ltd	Inde	100	100
Luminous Power Technologies Private Ltd	Inde	100	100
Schneider Electric India Private Ltd	Inde	65	65
Schneider Electric Infrastructure Limited	Inde	75	75
Schneider Electric IT Business India Private Ltd	Inde	100	100
Schneider Electric President Systems Ltd	Inde	79,5	79,5
Schneider Electric Private Limited	Inde	100	100
Schneider Electric Solar India Private Limited	Inde	100	100
Schneider Electric Systems India Private Limited	Inde	100	100
PT Schneider Electric Indonesia	Indonésie	100	100
PT Schneider Electric IT Indonesia	Indonésie	100	100
PT Schneider Electric Manufacturing Batam	Indonésie	100	100
PT Schneider Electric Systems Indonesia	Indonésie	95	95
PT Tamco Indonesia	Indonésie	65	65
Schneider Electric Japan Holdings Ltd.	Japon	100	100
Schneider Electric Japan, Inc.	Japon	100	100
Schneider Electric Solar Japan Inc.	Japon	100	100
Schneider Electric Systems Japan Inc.	Japon	100	100
Toshiba Schneider Inverter Corp.	Japon	60	60
Clipsal Manufacturing (M) Sdn. Bhd.	Malaisie	100	100
Gutor Electronic Asia Pacific Sdn. Bhd.	Malaisie	100	100
Henikwon Corporation Sdn Bhd	Malaisie	65	65
Huge Eastern Sdn. Bhd.	Malaisie	100	100
Schneider Electric (Malaysia) Sdn. Bhd.	Malaisie	30	30
Schneider Electric Industries (M) Sdn. Bhd.	Malaisie	100	100
Schneider Electric IT Malaysia Sdn. Bhd.	Malaisie	100	100
Schneider Electric Systems (Malaysia) Sdn. Bhd.	Malaisie	100	100
Tamco Switchgear (Malaysia) Sdn Bhd	Malaisie	65	65

(en % d'intérêt)		31/12/2021	31/12/2020
Schneider Electric (NZ) Limited	Nouvelle-Zélande	100	100
Schneider Electric Systems New Zealand Limited	Nouvelle-Zélande	100	100
American Power Conversion Land Holdings Inc.	Philippines	100	100
Clipsal Philippines, Inc.	Philippines	100	100
Schneider Electric (Philippines) Inc.	Philippines	100	100
Schneider Electric IT Philippines Inc.	Philippines	100	100
Schneider Electric Asia Pte. Ltd.	Singapour	100	100
Schneider Electric Export Services Pte Ltd	Singapour	100	100
Schneider Electric IT Logistics Asia Pacific Pte. Ltd.	Singapour	100	100
Schneider Electric IT Singapore Pte. Ltd.	Singapour	100	100
Schneider Electric JV2 Holdings Pte. Ltd.	Singapour	65	65
Schneider Electric Overseas Asia Pte Ltd	Singapour	100	100
Schneider Electric Singapore Pte. Ltd.	Singapour	100	100
Schneider Electric South East Asia (HQ) Pte. Ltd.	Singapour	100	100
Schneider Electric Systems Singapore Pte. Ltd.	Singapour	100	100
Schneider Electric Lanka (Private) Limited	Sri Lanka	100	100
Schneider Electric Systems Taiwan Corp.	Taiwan	100	100
Schneider Electric Taiwan Co., Ltd.	Taiwan	100	100
Pro-Face South-East Asia Pacific Co., Ltd.	Thaïlande	–	100
Schneider (Thailand) Limited	Thaïlande	100	100
Schneider Electric CPCS (Thailand) Co., Ltd.	Thaïlande	100	100
Schneider Electric Solar Thailand	Thaïlande	100	100
Schneider Electric Systems (Thailand) Co. Ltd.	Thaïlande	100	100
Clipsal Vietnam Co. Ltd	Vietnam	100	100
Invensys Vietnam Ltd	Vietnam	100	100
Schneider Electric IT Vietnam Limited	Vietnam	100	100
Schneider Electric Manufacturing Vietnam Co., Ltd	Vietnam	100	100
Schneider Electric Vietnam Co. Ltd	Vietnam	100	100
Sociétés mises en équivalence			
Delixi Electric LTD (sous-groupe)	Chine	50	50
Sunten Electric Equipment Co., Ltd	Chine	25	25
Fuji Electric FA Components & Systems Co., Ltd (sous-groupe)	Japon	36,8	36,8
Foxboro (Malaysia) Sdn. Bhd.	Malaisie	49	49
Reste du monde			
Intégration globale			
Schneider Electric South Africa (Pty) Ltd	Afrique du Sud	74,9	74,9
Uniflair South Africa (Pty) Ltd	Afrique du Sud	100	100
Himel Algerie	Algérie	–	100
Schneider Electric Algerie	Algérie	100	100
Electrical & Automation Saudi Arabian Manufacturing Company (LLC)	Arabie Saoudite	65	65
Schneider Electric Saudi Arabia Limited	Arabie Saoudite	100	100
Schneider Electric Saudi Arabia For Solutions & Services Co	Arabie Saoudite	–	100
Schneider Electric System Arabia Co., LTD	Arabie Saoudite	100	100
Schneider Electric Argentina S.A.	Argentine	100	100
Schneider Electric Systems Argentina S.A.	Argentine	100	100
Eurotherm Ltda.	Brésil	100	100
Schneider Electric Brasil Automação de Processos Ltda.	Brésil	100	100
Schneider Electric Brasil Ltda.	Brésil	100	100
Schneider Electric IT Brasil Industria e Comercio de Equipamentos Eletronicos Ltda.	Brésil	100	100
Steck da Amazonia Industria Elétrica Ltda.	Brésil	100	100
Steck Industria Elétrica Ltda.	Brésil	100	100
Telseb Serviços de Engenharia e Comércio de Equipamentos Eletrônicos e Telecomunicações Ltda	Brésil	100	100
Inversiones Schneider Electric Uno Limitada	Chili	100	100
Marisio S.A.	Chili	100	100
Schneider Electric Chile S.A.	Chili	100	100
Schneider Electric Systems Chile Limitada	Chili	100	100
Schneider Electric de Colombia S.A.S.	Colombie	100	100
Schneider Electric Systems Colombia Ltda.	Colombie	100	100
Schneider Electric Centroamerica Limitada	Costa Rica	100	100
Invensys Engineering & Service S.A.E.	Egypte	51	51
Schneider Electric Distribution Company	Egypte	87,4	87,4
Schneider Electric Egypt SAE	Egypte	91,9	91,9
Schneider Electric Systems Egypt S.A.E	Egypte	60	60
L&T Electricals & Automation FZE	Émirats arabes unis	65	65
Schneider Electric DC MEA FZCO	Émirats arabes unis	100	100
Schneider Electric FZE	Émirats arabes unis	100	100
Schneider Electric Systems Middle East FZE	Émirats arabes unis	100	100
Schneider Electric (Kenya) Ltd	Kenya	100	100

Chapitre 5 – Comptes consolidés au 31 décembre 2021

5.5 Annexes aux comptes consolidés

(en % d'intérêt)		31/12/2021	31/12/2020
Kana Controls General Trading & Contracting Company W.L.L	Koweït	31,9	31,9
Schneider Electric Services Kuweit	Koweït	49	49
Schneider Electric East Mediterranean SAL	Liban	96	96
Delixi Electric Maroc SARL AU	Maroc	100	100
Schneider Electric Maroc	Maroc	100	100
Schneider Electric CFC	Maroc	100	–
Schneider Electric Free Zone Enterprise	Nigéria	100	100
Schneider Electric Nigeria Ltd	Nigéria	100	100
Schneider Electric Systems Nigeria Ltd	Nigéria	100	100
Schneider Electric O.M LLC	Oman	100	100
Schneider Electric Uganda Ltd	Ouganda	–	100
Schneider Electric Pakistan (Private) Limited	Pakistan	–	80
Schneider Electric Peru S.A.	Pérou	100	100
Schneider Electric Systems del Peru S.A.	Pérou	100	100
Gunsan Elektrik	Turquie	100	100
Himel Elektrik Malzemeleri Ticaret A.S	Turquie	100	100
Schneider Elektrik Sanayi Ve Ticaret A.S.	Turquie	100	100
Schneider Enerji Endustrisi Sanayi Ve Ticaret A.S	Turquie	100	100
Schneider Electric Systems de Venezuela, C.A.	Venezuela	100	100
Schneider Electric Venezuela, S.A.	Venezuela	93,6	93,6

5.6 Rapport des commissaires aux comptes sur les comptes consolidés

A l'Assemblée Générale de la société Schneider Electric S.E.,

Opinion

En exécution de la mission qui nous a été confiée par votre assemblée générale, nous avons effectué l'audit des comptes consolidés de la société Schneider Electric S.E. relatifs à l'exercice clos le 31 décembre 2021, tels qu'ils sont joints au présent rapport.

Nous certifions que les comptes consolidés sont, au regard du référentiel IFRS tel qu'adopté dans l'Union européenne, réguliers et sincères et donnent une image fidèle du résultat des opérations de l'exercice écoulé ainsi que de la situation financière et du patrimoine, à la fin de l'exercice, de l'ensemble constitué par les personnes et entités comprises dans la consolidation.

L'opinion formulée ci dessus est cohérente avec le contenu de notre rapport au comité d'audit et des risques.

Fondement de l'opinion

Référentiel d'audit

Nous avons effectué notre audit selon les normes d'exercice professionnel applicables en France. Nous estimons que les éléments que nous avons collectés sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion.

Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces normes sont indiquées dans la partie « Responsabilités des commissaires aux comptes relatives à l'audit des comptes consolidés » du présent rapport.

Indépendance

Nous avons réalisé notre mission d'audit dans le respect des règles d'indépendance prévues par le Code de commerce et par le Code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes sur la période du 1^{er} janvier 2021 à la date d'émission de notre rapport, et notamment nous n'avons pas fourni de services interdits par l'article 5, paragraphe 1, du règlement (UE) n° 537/2014.

Justification des appréciations - Points clés de l'audit

La crise mondiale liée à la pandémie de COVID-19 crée des conditions particulières pour la préparation et l'audit des comptes de cet exercice. En effet, cette crise et les mesures exceptionnelles prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire induisent de multiples conséquences pour les entreprises, particulièrement sur leur activité et leur financement, ainsi que des incertitudes accrues sur leurs perspectives d'avenir. Certaines de ces mesures, telles que les restrictions de déplacement et le travail à distance, ont également eu une incidence sur l'organisation interne des entreprises et sur les modalités de mise en œuvre des audits.

C'est dans ce contexte complexe et évolutif que, en application des dispositions des articles L. 823-9 et R. 823-7 du Code de commerce relatives à la justification de nos appréciations, nous portons à votre connaissance les points clés de l'audit relatifs aux risques d'anomalies significatives qui, selon notre jugement professionnel, ont été les plus importants pour l'audit des comptes consolidés de l'exercice, ainsi que les réponses que nous avons apportées face à ces risques.

Les appréciations ainsi portées s'inscrivent dans le contexte de l'audit des comptes consolidés pris dans leur ensemble et de la formation de notre opinion exprimée ci avant. Nous n'exprimons pas d'opinion sur des éléments de ces comptes consolidés pris isolément.

Evaluation des écarts d'acquisition

Notes 1.3, 1.8, 1.11, 5 et 9 de l'annexe aux comptes consolidés

Risque identifié	Au 31 décembre 2021, les écarts d'acquisition sont inscrits au bilan pour une valeur nette comptable de M€ 24 723, représentant au total 45 % de l'actif consolidé du groupe. Comme décrit dans la note 1.11 « Dépréciations d'actifs » de l'annexe aux comptes consolidés, les Unités Génératrices de Trésorerie (UGT) auxquelles les écarts d'acquisition ont été affectés font l'objet d'un test de dépréciation au moins une fois par an et chaque fois qu'un indice de perte de valeur est identifié. Les UGT du groupe sont Basse tension, Moyenne tension, Automatismes industriels et Energie sécurisée et correspondent aux plus petits groupes d'actifs qui génèrent des entrées de trésorerie largement indépendantes des entrées de trésorerie générées par d'autres actifs ou groupes d'actifs. La valeur recouvrable d'une UGT est définie comme la valeur la plus élevée entre sa valeur d'utilité et son prix de vente diminué du coût de cession. La valeur d'utilité d'une UGT est déterminée par actualisation des flux de trésorerie futurs qui seront générés par ses actifs sous-jacents, et qui résultent des hypothèses économiques et des conditions d'exploitation prévisionnelles retenues par la direction du groupe. Une perte de valeur est comptabilisée dès lors que la valeur recouvrable d'une UGT est inférieure à sa valeur comptable, à hauteur de l'excédent de sa valeur comptable par rapport à sa valeur recouvrable. Lorsque l'UGT testée comporte un écart d'acquisition, la dépréciation est prioritairement déduite de ce dernier.

5.6 Rapport des commissaires aux comptes sur les comptes consolidés

Risque identifié <i>suite</i>	L'évaluation des écarts d'acquisition constitue un point clé de notre audit compte tenu de leur importance au regard du bilan consolidé du groupe et du jugement auquel la direction a recours pour : - définir les UGT, dans la mesure où une définition inadéquate de leur cartographie pourrait conduire votre groupe à ne pas reconnaître ou à sous-évaluer une dépréciation ; - déterminer les hypothèses retenues dans le cadre des tests de dépréciation des écarts d'acquisition, notamment le taux d'actualisation, le taux de croissance à l'infini et la projection des taux de marge.
Notre réponse	Nos travaux ont consisté à : - apprécier la définition des UGT par le groupe au regard des normes comptables en vigueur ; - comparer la valeur des actifs testés avec les données issues de la comptabilité ; - examiner les procédures mises en œuvre par le groupe afin de modéliser les flux de trésorerie futurs actualisés sous-jacents à la détermination de la valeur d'utilité de chaque UGT et contrôler leur cohérence avec les business plans/projections de trésorerie ; - comparer les prévisions d'activité qui sous-tendent les projections de flux de trésorerie avec les performances réalisées ; - analyser, en incluant dans notre équipe d'audit des experts en évaluation, les hypothèses utilisées, notamment le taux d'actualisation, le taux de croissance à l'infini et la projection des taux de marge, ainsi que la sensibilité du résultat des tests de dépréciation à la variation de ces principales hypothèses ; - rapprocher les analyses de sensibilité réalisées par le groupe avec nos calculs de sensibilité ; - contrôler l'exactitude arithmétique des tests de dépréciation. Nous avons enfin apprécié le caractère approprié des informations fournies dans l'annexe aux comptes consolidés.

Activation et évaluation au bilan des dépenses de développement

Notes 1.3, 1.8, 4 et 10 de l'annexe aux comptes consolidés

Risque identifié	Au 31 décembre 2021, les dépenses de développement comptabilisées en immobilisations incorporelles représentent au sein du bilan consolidé du groupe un montant net de M€ 1 169. Comme décrit dans la note 1.8 de l'annexe aux comptes consolidés, les dépenses de développement encourues par le groupe dans le cadre de ses nouveaux projets sont immobilisées dès lors que certains critères sont strictement respectés et notamment qu'il est probable que le projet développé générera des avantages économiques futurs qui bénéficieront au groupe. Les projets de développement immobilisés sont amortis sur la durée de vie de la technologie sous-jacente, à compter du lancement commercial. Les dépenses de développement immobilisées non encore amorties font l'objet a minima d'un test de dépréciation annuel, et lorsqu'un indice de perte de valeur est identifié. En ce qui concerne les dépenses de développement immobilisées en période d'amortissement, un test de dépréciation est réalisé dès l'identification d'un indice de perte de valeur. Le groupe comptabilise une dépréciation lorsque la valeur recouvrable d'un projet de développement est inférieure à la valeur nette comptable des dépenses immobilisées correspondantes. Nous avons identifié la capitalisation et l'évaluation au bilan des dépenses de développement comme un point clé de notre audit en raison du caractère significatif de ces actifs incorporels dans le bilan consolidé du groupe et du jugement exercé par la direction lors de leur comptabilisation initiale en immobilisations et de la réalisation des tests de dépréciation, le cas échéant.
Notre réponse	Nos travaux ont consisté, pour les projets de développement que nous avons sélectionnés sur la base de critères qualitatifs et quantitatifs, à : - apprécier le respect des critères de comptabilisation en immobilisations prévus par la norme IAS 38 ; - tester la concordance des montants inscrits à l'actif au 31 décembre 2021 avec la documentation probante sous-jacente ; - apprécier les données et les hypothèses retenues par le groupe dans le cadre des tests de dépréciation des dépenses de développement immobilisées (notamment prévisions de ventes et de profitabilité, taux d'actualisation) en nous entretenant avec la direction et en comparant les flux de trésorerie futurs aux réalisations passées pour les projets capitalisés pour lesquels le groupe génère d'ores et déjà des revenus ; - comparer les analyses de sensibilité réalisées par le groupe à nos calculs de sensibilité ; - contrôler l'exactitude arithmétique des tests de dépréciation. Nous avons enfin examiné le caractère approprié des informations fournies dans l'annexe aux comptes consolidés.

Reconnaissance et recouvrabilité des impôts différés actifs reconnus au titre des reports fiscaux déficitaires

Notes 1.3, 1.16 et 14 de l'annexe aux comptes consolidés

Risque identifié	Au 31 décembre 2021, les reports fiscaux déficitaires reconnus à l'actif du bilan consolidé s'élèvent à M€ 689 et concernent essentiellement la France pour un montant de M€ 500. Comme décrit dans la note 1.16 de l'annexe aux comptes consolidés, le groupe ne reconnaît les allègements d'impôts futurs découlant de l'utilisation de ses reports fiscaux déficitaires que lorsque leur réalisation peut être raisonnablement anticipée, y compris lorsque ces montants sont reportables indéfiniment. La capacité du groupe à recouvrer ses actifs d'impôts différés relatifs aux reports fiscaux déficitaires est appréciée par la direction à la clôture. La reconnaissance et la correcte évaluation de ces actifs d'impôts différés sont subordonnées à la qualité des prévisions établies par le groupe. La reconnaissance et la recouvrabilité des actifs d'impôts différés relatifs aux reports fiscaux déficitaires constituent un point clé de notre audit compte tenu de l'importance du jugement exercé par la direction.
Notre réponse	Notre approche d'audit a consisté, en intégrant des experts en fiscalité dans notre équipe, à apprécier la capacité du groupe à bénéficier d'allègements d'impôts futurs découlant de l'utilisation de reports fiscaux déficitaires, au regard notamment : - des plans de consommation des reports fiscaux déficitaires des filiales ou des groupes d'intégration fiscale concernés ; - des principales données et des hypothèses sur lesquelles se fondent les plans de consommation des reports fiscaux déficitaires sous-tendant la reconnaissance et l'évaluation des impôts différés actifs correspondants par le groupe. Nous avons par ailleurs examiné le caractère approprié des informations fournies dans l'annexe aux comptes consolidés.

5.

Détermination de la juste valeur des actifs acquis et des passifs repris dans le cadre des acquisitions de Larsen & Toubro EA et d'OSIsoft

Notes 1.3, 1.5, 1.8 et 2.1 de l'annexe aux comptes consolidés

Risque identifié	Comme précisé dans la note 2.1 : Acquisition de Larsen and Toubro « Electrical & Automation » Le 31 août 2020, le Groupe a finalisé la prise de contrôle de l'activité « Electrical & Automation » de Larsen and Toubro (L&T EA) pour un prix d'acquisition de M€ 1 571. A cette occasion, le fonds d'investissement Temasek a pris une participation de 35% dans le nouvel ensemble combinant L&T EA et les activités Basse tension et Automatismes industriels du groupe en Inde, pour un montant de M€ 530. L&T EA est consolidée en intégration globale par le groupe depuis sa date d'acquisition. Le Groupe a déterminé la juste valeur des actifs identifiables acquis et des passifs repris de L&T EA conformément à IFRS 3R. L'acquisition s'est ainsi traduite par la reconnaissance d'actifs incorporels et de passifs repris pour un montant net de M€ 286 et d'un écart d'acquisition final de M€ 1 117. L'allocation du prix d'acquisition est définitive au 31 décembre 2021. Acquisition d'OSIsoft Le 19 mars 2021, le Groupe a annoncé au travers de sa filiale AVEVA Group Plc, avoir finalisé l'acquisition d'OSIsoft pour un prix d'acquisition de M€ 4 500. OSIsoft est consolidée en intégration globale par le Groupe depuis sa date d'acquisition. Le Groupe a déterminé la juste valeur des actifs identifiables acquis et des passifs repris d'OSIsoft conformément à IFRS 3R pour un montant net de M€ 1 460 principalement relatif à la reconnaissance d'actifs incorporels. L'écart d'acquisition provisoire qui en résulte au 31 décembre 2021 s'élève à M€ 3 001. La détermination de la juste valeur des actifs acquis et des passifs repris au titre de ces deux acquisitions constitue un point clé de l'audit compte tenu du caractère significatif des montants concernés et du niveau de jugement exercé par la direction.

5.6 Rapport des commissaires aux comptes sur les comptes consolidés

Notre réponse	Dans le cadre de nos travaux, nous avons pris connaissance de la documentation juridique ainsi que des rapports émis par les spécialistes externes en évaluation auxquels le groupe a fait appel pour l'assister dans l'identification et l'évaluation de la juste valeur des actifs acquis et passifs repris au titre de ces deux acquisitions. Les bilans de L&T EA et d'OSIsoft à leurs dates de prise de contrôle respectives ont fait l'objet d'un audit couvrant les principales entités acquises entrant dans le périmètre de consolidation. Concernant l'identification et l'évaluation de la juste valeur des actifs et passifs reconnus dans le cadre de ces acquisitions, nos travaux ont consisté, avec l'implication dans l'équipe d'audit de nos spécialistes en évaluation, à : • apprécier la pertinence de l'approche retenue en la corroborant avec nos discussions avec la Direction et notre compréhension de l'activité des entités acquises ; • analyser les méthodes d'évaluation utilisées par la Direction pour la détermination de la juste valeur des actifs acquis et des passifs repris ; • apprécier le caractère raisonnable des hypothèses clés d'évaluation utilisées, en les comparant aux données sources et à des données de marchés sectorielles ; • réaliser des contrôles arithmétiques des différents calculs d'évaluation des actifs effectués ; • analyser la cohérence d'ensemble de l'allocation du prix d'acquisition et de l'écart d'acquisition résiduel. Nous avons par ailleurs examiné le caractère approprié des informations fournies dans l'annexe aux comptes consolidés.

Vérifications spécifiques

Nous avons également procédé, conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France, aux vérifications spécifiques prévues par les textes légaux et réglementaires des informations données dans le rapport sur la gestion du groupe du conseil d'administration.

Nous n'avons pas d'observation à formuler sur leur sincérité et leur concordance avec les comptes consolidés.

Nous attestons que la déclaration consolidée de performance extra financière prévue par l'article L. 225 102 1 du Code de commerce figure dans le rapport sur la gestion du groupe, étant précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 823 10 de ce Code, les informations contenues dans cette déclaration n'ont pas fait l'objet de notre part de vérifications de sincérité ou de concordance avec les comptes consolidés et doivent faire l'objet d'un rapport par un organisme tiers indépendant.

Autres vérifications ou informations prévues par les textes légaux et réglementaires

Format de présentation des comptes consolidés destinés à être inclus dans le rapport financier annuel

Nous avons également procédé, conformément à la norme d'exercice professionnel sur les diligences du commissaire aux comptes relatives aux comptes annuels et consolidés présentés selon le format d'information électronique unique européen, à la vérification du respect de ce format défini par le règlement européen délégué n° 2019/815 du 17 décembre 2018 dans la présentation des comptes consolidés destinés à être inclus dans le rapport financier annuel mentionné au I de l'article L. 451-1-2 du Code monétaire et financier, établis sous la responsabilité du Président Directeur général. S'agissant de comptes consolidés, nos diligences comprennent la vérification de la conformité du balisage de ces comptes au format défini par le règlement précité.

Sur la base de nos travaux, nous concluons que la présentation des comptes consolidés destinés à être inclus dans le rapport financier annuel respecte, dans tous ses aspects significatifs, le format d'information électronique unique européen.

Il ne nous appartient pas de vérifier que les comptes consolidés qui seront effectivement inclus par votre société dans le rapport financier annuel déposé auprès de l'AMF correspondent à ceux sur lesquels nous avons réalisé nos travaux.

Désignation des commissaires aux comptes

Nous avons été nommés commissaires aux comptes de la société Schneider Electric S.E. par votre assemblée générale du 6 mai 2004 pour le cabinet MAZARS et du 25 juin 1992 pour le cabinet ERNST & YOUNG et Autres.

Au 31 décembre 2021, le cabinet MAZARS était dans la dix-huitième année de sa mission sans interruption et le cabinet ERNST & YOUNG et Autres dans la trentième année.

Responsabilités de la direction et des personnes constituant le gouvernement d'entreprise relatives aux comptes consolidés

Il appartient à la direction d'établir des comptes consolidés présentant une image fidèle conformément au référentiel IFRS tel qu'adopté dans l'Union européenne ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement de comptes consolidés ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

Lors de l'établissement des comptes consolidés, il incombe à la direction d'évaluer la capacité de la société à poursuivre son exploitation, de présenter dans ces comptes, le cas échéant, les informations nécessaires relatives à la continuité d'exploitation et d'appliquer la convention comptable de continuité d'exploitation, sauf s'il est prévu de liquider la société ou de cesser son activité.

Il incombe au comité d'audit et des risques de suivre le processus d'élaboration de l'information financière et de suivre l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques, ainsi que le cas échéant de l'audit interne, en ce qui concerne les procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière.

Les comptes consolidés ont été arrêtés par le conseil d'administration.

Responsabilités des commissaires aux comptes relatives à l'audit des comptes consolidés

Objectif et démarche d'audit

Il nous appartient d'établir un rapport sur les comptes consolidés. Notre objectif est d'obtenir l'assurance raisonnable que les comptes consolidés pris dans leur ensemble ne comportent pas d'anomalies significatives. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, sans toutefois garantir qu'un audit réalisé conformément aux normes d'exercice professionnel permet de systématiquement détecter toute anomalie significative. Les anomalies peuvent provenir de fraudes ou résulter d'erreurs et sont considérées comme significatives lorsque l'on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elles puissent, prises individuellement ou en cumulé, influencer les décisions économiques que les utilisateurs des comptes prennent en se fondant sur ceux-ci.

Comme précisé par l'article L. 823 10 1 du Code de commerce, notre mission de certification des comptes ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de votre société.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France, le commissaire aux comptes exerce son jugement professionnel tout au long de cet audit.

En outre :

- il identifie et évalue les risques que les comptes consolidés comportent des anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs, définit et met en œuvre des procédures d'audit face à ces risques, et recueille des éléments qu'il estime suffisants et appropriés pour fonder son opinion. Le risque de non détection d'une anomalie significative provenant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne ;
- il prend connaissance du contrôle interne pertinent pour l'audit afin de définir des procédures d'audit appropriées en la circonstance, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne ;
- il apprécie le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, ainsi que les informations les concernant fournies dans les comptes consolidés ;
- il apprécie le caractère approprié de l'application par la direction de la convention comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments collectés, l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou à des circonstances susceptibles de mettre en cause la capacité de la société à poursuivre son exploitation. Cette appréciation s'appuie sur les éléments collectés jusqu'à la date de son rapport, étant toutefois rappelé que des circonstances ou événements ultérieurs pourraient mettre en cause la continuité d'exploitation. S'il conclut à l'existence d'une incertitude significative, il attire l'attention des lecteurs de son rapport sur les informations fournies dans les comptes consolidés au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas fournies ou ne sont pas pertinentes, il formule une certification avec réserve ou un refus de certifier ;
- il apprécie la présentation d'ensemble des comptes consolidés et évalue si les comptes consolidés reflètent les opérations et événements sous-jacents de manière à en donner une image fidèle ;
- concernant l'information financière des personnes ou entités comprises dans le périmètre de consolidation, il collecte des éléments qu'il estime suffisants et appropriés pour exprimer une opinion sur les comptes consolidés. Il est responsable de la direction, de la supervision et de la réalisation de l'audit des comptes consolidés ainsi que de l'opinion exprimée sur ces comptes.

Rapport au comité d'audit et des risques

Nous remettons au comité d'audit et des risques un rapport qui présente notamment l'étendue des travaux d'audit et le programme de travail mis en œuvre, ainsi que les conclusions découlant de nos travaux. Nous portons également à sa connaissance, le cas échéant, les faiblesses significatives du contrôle interne que nous avons identifiées pour ce qui concerne les procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière.

Parmi les éléments communiqués dans le rapport au comité d'audit et des risques figurent les risques d'anomalies significatives, que nous jugeons avoir été les plus importants pour l'audit des comptes consolidés de l'exercice et qui constituent de ce fait les points clés de l'audit, qu'il nous appartient de décrire dans le présent rapport.

Nous fournissons également au comité d'audit et des risques la déclaration prévue par l'article 6 du règlement (UE) n° 537/2014 confirmant notre indépendance, au sens des règles applicables en France telles qu'elles sont fixées notamment par les articles L. 822 10 à L. 822 14 du Code de commerce et dans le Code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Le cas échéant, nous nous entretenons avec le comité d'audit et des risques des risques pesant sur notre indépendance et des mesures de sauvegarde appliquées.

Paris-La Défense, le 11 mars 2022

Les Commissaires aux Comptes

MAZARS

Loïc Wallaert Mathieu Mougard

ERNST & YOUNG et Autres

Alexandre Resten

5.7 Extrait du rapport annuel d'activité au 31 décembre 2021

Commentaires sur les comptes consolidés

Commentaires sur l'activité et le compte de résultat consolidé

Acquisitions et cessions réalisées sur la période

Acquisitions

OSIsoft LLC.

Le Groupe a annoncé le 19 mars 2021, au travers de sa filiale majoritairement détenue, AVEVA Group Plc, avoir finalisé l'acquisition d'OSIsoft pour un prix d'acquisition de 4,5 milliards d'euros (5,1 milliards de dollars américains). OSIsoft est entièrement consolidée depuis la date d'acquisition, au sein du segment de reporting *Automatismes industriels*.

La transaction a été financée par 3,9 milliards d'euros (4,4 milliards de dollars américains) en numéraire et par une émission de 13 655 570 actions ordinaires d'AVEVA Group Plc à Estudio Holdings Corp pour 0,5 milliards d'euros (0,6 milliards de dollars américains).

L'allocation du prix d'acquisition, conformément à IFRS 3R, n'est pas finalisée au 31 décembre 2021. La valeur comptable de l'actif net à la date d'acquisition s'élève à (1) million d'euros. Au 31 décembre 2021, les ajustements effectués sur le bilan d'ouverture s'élèvent à un montant net de 1 460 millions d'euros, et résultent principalement de la reconnaissance d'immobilisations incorporelles (brevets pour un montant de 998 millions d'euros, relations client pour un montant de 288 millions d'euros et marque pour un montant de 150 millions d'euros) et de la diminution des passifs contractuels pour un montant de 71 millions d'euros correspondant à la réévaluation à la juste valeur du revenu différé, conformément à IFRS 3R. À la date d'acquisition, un *goodwill* préliminaire de 3 001 millions d'euros a été reconnu.

ETAP

Le 28 juin 2021, le Groupe a annoncé avoir finalisé l'acquisition d'une participation majoritaire dans Operation Technology Inc. (« ETAP »). Au 30 juin 2021, le Groupe a acquis 80 % du capital d'ETAP pour un prix de 216 millions d'euros, entièrement réglé en cash. ETAP est consolidée au sein du segment de reporting *Gestion de l'Energie*. Le Groupe dispose d'un engagement de rachat des 20 % d'intérêts minoritaires en 2025. La dette correspondante a été comptabilisée au sein des « Autres dettes à long terme ».

L'allocation du prix d'acquisition requise par IFRS 3R n'est pas finalisée à la date de clôture de l'exercice. La valeur comptable de l'actif net à la date d'acquisition s'élève à 13 millions d'euros. Au 31 décembre 2021, les ajustements effectués sur le bilan d'ouverture s'élèvent à un montant net de 26 millions d'euros, et résultent principalement de la reconnaissance d'immobilisations incorporelles (brevets, relations client et marque).

À la date d'acquisition, un *goodwill* préliminaire de 260 millions d'euros a été reconnu, incluant l'engagement de rachat des 20 % d'intérêts minoritaires en 2025.

Uplight Inc.

Le Groupe a finalisé l'acquisition de 29,6 % d'Uplight Inc. le 27 juillet 2021 pour un montant de 378 millions d'euros. En octobre 2021, le Groupe a souscrit à une augmentation de capital de 20 millions d'euros afin de financer l'acquisition d'Agentis par Uplight Inc., résultant en une dilution des intérêts du Groupe à 29,4 %. Uplight Inc. est intégré au Groupe par mise en équivalence depuis le 1^{er} août 2021.

I.G.E + X.A.O.

Le 24 novembre 2021, l'offre publique d'achat simplifiée sur les actions d'IGE+XAO, déposée auprès de l'AMF, a été clôturée. Le Groupe détient au total, à l'issue de cette OPA, 83,93 % du capital d'IGE+XAO.

Qmerit

Le 20 décembre 2021, le Groupe a acquis 85,85 % du capital de la société Qmerit. Elle est consolidée par intégration globale dans le segment de reporting *Gestion de l'Energie*. Qmerit accélère l'abandon des systèmes traditionnels alimentés par des combustibles fossiles, au profit de technologies électriques plus durables et résilientes. Le Groupe dispose d'un engagement de rachat des 14,15 % d'intérêts minoritaires. La dette correspondante a été comptabilisée au sein des « Autres dettes à long terme ». La comptabilisation de l'acquisition selon la norme IFRS 3R n'est pas achevée au 31 décembre 2021.

Cessions

En 2021, le Groupe a enregistré un montant total de 196 millions d'euros de plus-values sur cessions d'activités, principalement :

Cable Support

Le 27 avril 2021, le Groupe a annoncé la signature d'un accord de cession de l'activité *Cable Support*, consolidée dans le segment de reporting *Gestion de l'Energie*. La transaction a été finalisée au 30 juin 2021.

IMServ

Le 28 juillet 2021, le Groupe a finalisé la vente de la société IMServ, un fournisseur de services de comptage et de données sur le marché de l'énergie. IMServ était consolidée dans le segment de reporting *Automatismes industriels*.

US Motion

Le 9 juillet 2021, le Groupe a finalisé la vente de la société US Motion Industrial, un fabricant de composants de contrôle de mouvement pour les équipements d'automatisation. US Motion Industrial était consolidée dans le segment de reporting *Automatismes industriels*.

Suivi des acquisitions et cessions réalisées en 2020 et ayant un effet sur les comptes en 2021

Acquisitions

RIB Software SE

Le 13 février 2020, le Groupe a annoncé son intention de lancer une offre publique d'achat pour l'acquisition de 100 % des actions de RIB Software SE pour une valorisation totale de 1,5 milliard d'euros. Le 25 mars 2020, le Groupe a acquis 9,99 % du capital de la société en dehors de l'offre d'achat. Le 10 juillet 2020, le Groupe a annoncé le succès de son offre publique d'achat. Au 31 décembre 2020, RIB Software SE, était détenu à 87,64 %, et consolidé par intégration globale dans le segment de reporting *Gestion de l'Energie*. Le Groupe détenait un put sur 9,1 % des minoritaires, valorisé à 137 millions d'euros avec un débouclage prévu pour 2024.

Le 10 juin 2021, le Groupe a acquis 9,1 % des intérêts minoritaires pour un prix total de 223 millions d'euros. Le put sur les intérêts minoritaires conclu en 2020 ainsi que la dette associée ont été annulés.

Le 5 juillet 2021, le Groupe a soumis la demande formelle à RIB Software SE que l'Assemblée Générale de RIB Software SE décide de transférer les actions des intérêts minoritaires restants à Schneider Electric Investment AG pour un montant de transaction approprié à régler en numéraire (procédure de retrait des intérêts minoritaires dans le cadre du droit des sociétés anonymes).

Au 31 décembre 2021, la procédure de retrait des minoritaires a été finalisée et le Groupe détient 100 % de RIB Software SE.

L'allocation du prix d'acquisition est finalisée à la date de clôture. Au 31 décembre 2021, le Groupe a comptabilisé des ajustements de juste valeur du bilan pour 211 millions d'euros, qui résultent principalement de l'identification des immobilisations incorporelles (marque, brevets et relations client). Le Groupe a reconnu un *goodwill* de 1 128 millions d'euros au 31 décembre 2021.

Larsen & Toubro

Le 1^{er} mai 2018, Schneider Electric, en partenariat avec Temasek, un fonds d'investissement basé à Singapour, ont convenu d'un accord pour acheter Larsen & Toubro's Electrical & Automation business.

Le 31 août 2020, le Groupe a finalisé la transaction combinant les activités Basse tension et Automatisme industriels de Schneider Electric en Inde avec celles de l'activité Electrical & Automation de Larsen and Toubro (« L&T ») pour un prix d'acquisition de 1 571 millions d'euros. Temasek a pris une participation de 35 % dans l'ensemble combiné, pour un montant de 530 millions d'euros. Le partenariat avec Temasek a eu pour conséquences une dilution des intérêts du Groupe dans ses activités Basse tension et Automatisme industriels en Inde, ainsi que la reconnaissance d'une plus-value de 191 millions d'euros dans les capitaux propres part du Groupe en 2020.

L&T est consolidée par intégration globale depuis le 1^{er} septembre 2020 et reporte dans les segments de reporting *Gestion de l'Energie* et *Automatisme industriels*.

La comptabilisation de l'acquisition selon la norme IFRS 3R est achevée au 31 décembre 2021. À la date d'acquisition, l'ajustement net du bilan d'ouverture est de 286 millions d'euros. Les principales immobilisations incorporelles identifiables comptabilisées au 31 décembre 2021 sont constituées de 111 millions d'euros de brevets, 380 millions d'euros de relations client, et 83 millions d'euros de marque. Les passifs éventuels reconnus concernent principalement les risques environnement, hygiène et sécurité (EHS) pour 78 millions d'euros au 31 décembre 2021. Le *goodwill* reconnu s'élève à 1 117 millions d'euros au 31 décembre 2021.

Évolution des taux de change

L'évolution des devises par rapport à l'euro (effet de la conversion) sur l'année 2021 a un impact de (273) millions d'euros sur le chiffre d'affaires consolidé et de (40) millions d'euros sur l'EBITA ajusté, lié principalement à la dévaluation du dollar U.S. vis à vis de l'Euro.

Chapitre 5 – Comptes consolidés au 31 décembre 2021

5.7 Rapport annuel d'activité au 31 décembre 2021

Résultat des opérations

Le tableau suivant présente le résultat des opérations pour 2021 et 2020 :

(en millions d'euros sauf le résultat par action)	2021	2020	Variance
Chiffre d'affaires	28 905	25 159	14,9 %
Coûts des ventes	(17 062)	(15 003)	13,7 %
Marge brute	11 843	10 156	16,6 %
% Marge brute	41,0 %	40,4 %	
Recherche et développement	(855)	(718)	19,1 %
Frais généraux et commerciaux	(6 001)	(5 512)	8,9 %
EBITA ajusté*	4 987	3 926	27,0 %
% EBITA ajusté	17,3 %	15,6 %	
Autres produits et charges d'exploitation	(21)	(210)	(90,0) %
Charges de restructuration	(225)	(421)	(46,6) %
EBITA**	4 741	3 295	43,9 %
% EBITA	16,4 %	13,1 %	
Amortissements et dépréciations des incorporels liés aux acquisitions	(410)	(207)	98,1 %
Résultat d'exploitation	4 331	3 088	40,3 %
% Résultat d'exploitation	15,0 %	12,3 %	
Produits de trésorerie et d'équivalents de trésorerie	4	14	(71,4) %
Coût de l'endettement financier brut	(99)	(126)	(21,4) %
Coût de la dette financière nette	(95)	(112)	(15,2) %
Autres produits et charges financiers	(81)	(166)	(51,2) %
Résultat financier	(176)	(278)	(36,7) %
Résultat des activités poursuivies avant impôts	4 155	2 810	47,9 %
Impôts sur les sociétés	(966)	(638)	51,4 %
Quote-part de résultat des sociétés mises en équivalence	84	66	27,3 %
RÉSULTAT NET	3 273	2 238	46,2 %
dont part attribuable aux actionnaires de la société mère	3 204	2 126	50,7 %
dont part attribuable aux actionnaires minoritaires	69	112	(38,4) %
Résultat net (part attribuable aux actionnaires de la société mère) par action (en euros/action)	5,76	3,84	50,0 %
Résultat net (part attribuable aux actionnaires de la société mère) après dilution (en euros/action)	5,67	3,81	48,8 %

* Adjusted EBITA (Earnings Before Interest, Taxes, Amortization of Purchase Accounting Intangibles). Résultat d'exploitation avant amortissements et dépréciations des incorporels issus d'acquisitions, avant perte de valeur des goodwill, avant les autres produits et charges d'exploitation, et avant charges de restructuration.

** EBITA (Earnings Before Interest, Taxes and Amortization of Purchase Accounting Intangibles). Résultat d'exploitation avant amortissements et dépréciations des incorporels issus d'acquisitions, avant perte de valeur des goodwill.

Chiffre d'affaires

Au 31 décembre 2021, le chiffre d'affaires consolidé de Schneider Electric s'élève à 28 905 millions d'euros, en croissance publiée de 14,9 % par rapport au 31 décembre 2020.

Cette hausse se décompose en une croissance organique de 12,7 %, une contribution des acquisitions nettes des cessions pour 3,5 % et un effet de change de (1,3) %.

Evolution du chiffre d'affaires par segment de reporting

Le tableau suivant présente le chiffre d'affaires par segment de reporting pour les exercices se terminant au 31 décembre 2021 et 2020 :

(en millions d'euros)	Gestion de l'énergie	Automatismes Industriels	Total
2021	22 179	6 726	28 905
2020	19 344	5 815	25 159

Le segment *Gestion de l'énergie* génère un chiffre d'affaires de 22 179 millions d'euros, soit 77 % des revenus du Groupe, en croissance organique de 13,3 % pour l'année 2021, avec une croissance à deux chiffres dans toutes les régions. Cette croissance du chiffre d'affaire a été soutenue par les mesures sur les prix prises tout au long de l'année, bien qu'affectées par les pressions de la chaîne d'approvisionnement principalement sur le second semestre. Le marché résidentiel et des petits bâtiments reste l'un des marchés les plus porteurs du Groupe. La demande pour les offres du Groupe sur le marché non résidentiel est également soutenue, avec notamment une reprise dans les hôtels et les bâtiments commerciaux. Les centres de données et réseaux affichent une croissance à deux chiffres avec une demande toujours forte. Le Groupe réalise des ventes croisées de ses offres de Gestion de l'énergie à destination des marchés industriels et d'infrastructures. Le Groupe bénéficie tout au long de l'année de la réalisation d'un grand projet en Egypte. Sur l'activité Industrie, la croissance a été la plus forte sur le marché des industries manufacturières (« Discrete »), en particulier chez les constructeurs de machines (« OEM »). Les marchés industriels sur le cycle long connaissent encore des difficultés, bien qu'avec une demande positive, notamment dans les mines, minéraux & métaux (MMM) et le segment pétrolier & gazier (O&G).

Le segment *Automatismes industriels* génère un chiffre d'affaires de 6 726 millions d'euros, soit 23 % des revenus du Groupe, en croissance organique de 10,7 %, avec des performances contrastées entre une meilleure performance des offres de produits et de systèmes pour les industries manufacturières (« Discrete ») que sur les marchés de procédés continus (« Process ») & hybrides, bien qu'avec une forte reprise de la demande vers la fin de l'année. La croissance des ventes a été soutenue par les mesures sur les prix prises tout au long de l'année, bien qu'affectée par les pressions sur la chaîne d'approvisionnement. Le marché des industries manufacturières (« Discrete ») a connu une forte demande avec une croissance sur de nombreux marchés, notamment l'emballage et la manutention, et dans toutes les régions. Les marchés de procédés continus (« Process ») & hybrides sont restés difficiles, impactés par une reprise plus lente dans les industries de moyen à long cycle, bien que le second semestre enregistre une forte évolution de la demande, notamment dans les produits de grande consommation (PCG) et le pétrole et gaz (O&G).

Marge brute

La marge brute est en hausse organique de 12,5 %. Le taux de marge brute s'élève à 41,0 %, en baisse de 10 points de base organique, principalement grâce aux actions de hausse de prix, à l'impact positif du mix et à une bonne productivité, malgré les coûts supplémentaires encourus en raison de l'inflation sur les matières premières et des pressions continues sur les chaînes d'approvisionnement mondiales.

Coût des fonctions supports : recherche et développement et frais généraux et commerciaux

En 2021, les frais de recherche et développement, nets de capitalisation et hors coûts comptabilisés en coût des ventes, s'élèvent à 855 millions d'euros contre 718 millions d'euros en 2020, en hausse de 19,1 %. En pourcentage du chiffre d'affaires, les frais de recherche et développement, augmentent légèrement à 3,0 % en 2021 (contre 2,9 % en 2020).

Le total des frais de recherche et développement, y compris la partie capitalisée et les coûts comptabilisés en coût des ventes (présenté en Note 4 des états financiers), s'élève à 1 539 millions d'euros en 2021 (contre 1 407 millions d'euros en 2020) en hausse de 9,4 %. En pourcentage du chiffre d'affaires, les frais de recherche et développement baissent légèrement à 5,3 % en 2021 (5,6 % en 2020).

En 2021, le net de la capitalisation des coûts relatifs à des projets de développement et de la charge d'amortissement correspondante a un impact net de 68 millions d'euros sur le résultat d'exploitation (contre 66 millions d'euros en 2020).

Lors de l'année 2021, les frais généraux et commerciaux augmentent de 8,9 %, à 6 001 millions d'euros (contre 5 512 millions d'euros en 2020). En pourcentage du chiffre d'affaires, les frais généraux et commerciaux diminuent légèrement à 20,8 % en 2021 (contre 21,9 % en 2020).

Le montant combiné des coûts des fonctions supports, soit des frais de recherche et développement nets et des frais généraux et commerciaux, totalise 6 856 millions d'euros en 2021 contre 6 230 millions d'euros en 2020, soit une hausse de 10,0 %. En pourcentage du chiffre d'affaires, le coût des fonctions supports diminue à 23,7 %.

Autres produits et charges d'exploitation

En 2021, les autres produits et charges d'exploitation constituent une charge nette de 21 millions d'euros. Les plus-values sur cession d'activités qui s'élèvent à 196 millions d'euros sont partiellement compensés par les coûts liés aux acquisitions et intégrations pour 166 millions d'euros. Les principaux mouvements de la période sont décrits dans les commentaires sur l'activité 2021.

Charges de restructuration

En 2021, les charges de restructuration s'élèvent à 225 millions d'euros (contre 421 millions d'euros en 2020). En 2020, ces charges correspondaient principalement à des initiatives pour réduire les coûts des fonctions supports.

EBITA et EBITA ajusté

L'EBITA (*Earnings Before Interests, Taxes and Amortization of purchase accounting intangibles*), est défini comme le résultat d'exploitation avant amortissements et dépréciations des incorporels issus d'acquisitions et avant perte de valeur des *goodwill*. L'EBITA ajusté (*Earnings Before Interests, Taxes, Amortization of purchase accounting intangibles*) est défini comme l'EBITA avant les autres produits et charges d'exploitation, et avant les charges de restructuration.

L'EBITA ajusté en 2021 s'élève à 4 987 millions d'euros, contre 3 926 millions d'euros en 2020, en hausse organique de 23,2 %. La marge sur l'EBITA ajusté progresse à 17,3 %, en amélioration organique de 140 points de base.

L'EBITA augmente à 4 741 millions d'euros en 2021, contre 3 295 millions d'euros en 2020. En pourcentage du chiffre d'affaires, l'EBITA augmente, à 16,4 % en 2021 (contre 13,1 % en 2020).

EBITA ajusté par segment de reporting

L'EBITA ajusté par segment de reporting se détaille comme suit :

	2021			Total
	Gestion de l'énergie	Automatismes Industriels	Coûts des fonctions centrales et digitales	
(en millions d'euros)				
Backlog	9 088	2 688	—	11 776
Chiffre d'affaires	22 179	6 726	—	28 905
EBITA ajusté	4 501	1 242	(756)	4 987
EBITA ajusté (%)	20,3 %	18,5 %		17,3 %

Au 31 décembre 2021, le montant total du backlog qui sera exécuté à plus d'un an est de 640 millions d'euros.

Chapitre 5 – Comptes consolidés au 31 décembre 2021

5.7 Rapport annuel d'activité au 31 décembre 2021

(en millions d'euros)	2020			Total
	Gestion de l'énergie	Automatismes Industriels	Coûts des fonctions centrales et digitales	
Backlog	7 231	1 765	–	8 996
Chiffre d'affaires	19 344	5 815	–	25 159
EBITA ajusté	3 634	992	(700)	3 926
EBITA ajusté (%)	18,8 %	17,1 %		15,6 %

Au 31 décembre 2020, le montant total du backlog qui sera exécuté à plus d'un an était de 639 millions d'euros.

L'EBITA Ajusté du segment *Gestion de l'énergie* s'élève à 4 501 millions d'euros, soit 20,3 % de son chiffre d'affaires, en hausse organique d'environ +140 points de base (+150 points de base en croissance publiée et en hausse organique d'environ +170 points de base par rapport à 2019), bénéficiant de la hausse des volumes, d'un bon niveau de productivité industrielle, et d'un effet mix positif.

L'EBITA Ajusté du segment *Automatismes Industriels* s'élève à 1 242 millions d'euros, soit 18,5% de son chiffre d'affaires, en hausse organique d'environ +90 points de base (+140 points de base en croissance publiée et en hausse organique d'environ +60 points de base par rapport à 2019), en raison principalement de l'augmentation des volumes et des prix nets positifs, malgré un effet dilutif sur le mix lié à la moindre croissance d'AVEVA.

Les coûts des fonctions centrales et digitales en 2021 s'élèvent à 756 millions d'euros (contre 700 millions d'euros en 2020), en légère baisse en proportion du chiffre d'affaires du Groupe à 2,6 %. Les investissements dans les priorités stratégiques du Groupe ont augmenté d'une année sur l'autre, tandis que les coûts centraux continuent d'être un domaine prioritaire et restent sous contrôle strict, diminuant à environ 0,7 % du chiffre d'affaires du Groupe en 2021.

Amortissements et dépréciations des incorporels liés aux acquisitions

Les amortissements et dépréciations des actifs incorporels liés aux acquisitions s'élèvent à 410 millions d'euros, contre 207 millions d'euros en 2020. Cette augmentation s'explique principalement par l'amortissement supplémentaire lié aux acquisitions réalisées au second semestre 2020 et au premier semestre 2021 (notamment de RIB Software SE, Larsen & Toubro et OSIsoft LLC).

Résultat d'exploitation (EBIT)

Le résultat d'exploitation ou EBIT (*Earnings Before Interest and Taxes*) est en hausse de 40,3 %, de 3 088 millions d'euros en 2020 à 4 331 millions d'euros en 2021, suivant la tendance de l'EBITA.

Résultat financier

Le résultat financier est une perte nette de 176 millions d'euros en 2021 contre 278 millions d'euros en 2020. Cette amélioration est principalement due à la baisse du coût de la dette nette (de 112 millions d'euros en 2020 à 95 millions d'euros en 2021), ainsi qu'à une diminution des pertes liées aux fluctuations des taux de change (de 36 millions d'euros en 2020 à 8 millions d'euros en 2021).

Impôts sur les sociétés

Le taux effectif d'impôt en 2021 s'élève à 23,2 %, contre 22,7 % en 2020. La charge d'impôt correspondante augmente, passant de 638 millions d'euros en 2020 à 966 millions d'euros en 2021.

Quote-part de résultat des sociétés mises en équivalence

La quote-part de résultat des sociétés mises en équivalence est un gain de 84 millions d'euros en 2021 contre un gain de 66 millions d'euros en 2020.

Intérêts minoritaires/Participations ne donnant pas le contrôle

La part attribuable aux actionnaires minoritaires dans le résultat net de l'année 2021 s'élève à 69 millions d'euros contre 112 millions d'euros en 2020. Les principaux contributeurs sont les actionnaires minoritaires des filiales chinoises du Groupe et du sous-groupe AVEVA.

Résultat net (part attribuable aux actionnaires de la société mère)

Le résultat net (part attribuable aux actionnaires de la société mère) s'élève à 3 204 millions d'euros en 2021 contre 2 126 millions d'euros en 2020.

Résultat net par action

Le résultat net par action est de 5,76 euros en 2021, contre 3,84 euros en 2020.

Commentaires sur le tableau des flux de trésorerie consolidés

Le tableau de flux de trésorerie se présente comme suit pour 2021 et 2020 :

(en millions d'euros)	Note	2021	2020
Résultat net consolidé		3 273	2 238
Perte/(profit) des sociétés mises en équivalence		(84)	(66)
Produits et charges n'ayant pas entraîné de flux de trésorerie :			
Amortissements des immobilisations corporelles	11	726	698
Amortissements des immobilisations incorporelles (hors goodwill)	10	688	512
Perte de valeur des actifs non courants		34	54
Augmentation/(diminution) des provisions	21	(54)	266
(Plus)/moins-values sur cessions d'activité et d'actifs immobilisés		(184)	(10)
Différence entre l'impôt payé et la charge d'impôt		(38)	(137)
Autres éléments sans impact sur les flux de trésorerie		108	96
Autofinancement d'exploitation		4 469	3 651
Diminution/(augmentation) des créances d'exploitation		(577)	326
Diminution/(augmentation) des stocks et en-cours		(955)	(153)
(Diminution)/augmentation des dettes d'exploitation		418	344
Diminution/(augmentation) des autres actifs et passifs courants		261	267
Variation du besoin en fonds de roulement		(853)	784
TOTAL I – TRÉSORERIE PROVENANT DES / (AFFECTÉE AUX) ACTIVITÉS D'EXPLOITATION		3 616	4 435
Acquisitions d'immobilisations corporelles	11	(543)	(485)
Cessions d'immobilisations corporelles		59	55
Acquisitions d'immobilisations incorporelles	10	(333)	(332)
Investissement net d'exploitation		(817)	(762)
Acquisitions et cessions d'actifs, net du cash acquis et cédé	2	(4 231)	(2 393)
Autres opérations financières à long terme		16	11
Augmentation des actifs de retraite à long terme		(136)	(106)
Sous-total		(4 351)	(2 488)
TOTAL II – TRÉSORERIE PROVENANT DES / (AFFECTÉE AUX) OPÉRATIONS D'INVESTISSEMENT		(5 168)	(3 250)
Émission d'emprunts obligataires	22	–	2 444
Remboursement d'emprunts obligataires	22	(600)	(500)
Vente/(achat) d'actions propres		(262)	(50)
Augmentation/(diminution) des autres dettes financières		(444)	1 032
Augmentation/(réduction) de capital en numéraire	19	216	43
Transactions avec les participations ne donnant pas le contrôle*	2	(418)	1 141
Dividendes versés aux actionnaires de Schneider Electric	19	(1 447)	(1 413)
Dividendes versés aux actionnaires minoritaires		(138)	(112)
TOTAL III – TRÉSORERIE PROVENANT DES / (AFFECTÉE AUX) OPÉRATIONS DE FINANCEMENT		(3 093)	2 585
TOTAL IV – EFFET NET DES CONVERSIONS		346	(403)
VARIATION NETTE DE TRÉSORERIE : I + II + III + IV		(4 299)	3 367
Trésorerie nette à l'ouverture	18	6 762	3 395
Variation de trésorerie		(4 299)	3 367
TRESORERIE NETTE À LA CLÔTURE	18	2 463	6 762

* En 2020, le Groupe a reçu 1141 millions d'euros de trésorerie des minoritaires d'AVEVA, suite à l'augmentation de capital réalisée par ce dernier pour financer l'acquisition d'OSISoft (Note 2).

* En 2021, les transactions avec les participations ne donnant pas le contrôle concernent principalement RIB Software SE (Note 2).

Flux de trésorerie générés par les activités d'exploitation

L'autofinancement d'exploitation augmente, s'élevant à 4 469 millions d'euros en 2021, contre 3 651 millions d'euros en 2020, représentant 15,5% du chiffre d'affaires en 2021 (et 14,5% du chiffre d'affaires en 2020).

La variation du besoin en fonds de roulement a consommé 853 millions d'euros en 2021, contre une contribution positive de 784 millions d'euros en 2020.

La trésorerie provenant des activités d'exploitation est en baisse, passant sur l'année de 4 435 millions d'euros en 2020 à 3 616 millions d'euros en 2021.

5.7 Rapport annuel d'activité au 31 décembre 2021

Flux de trésorerie affectés aux opérations d'investissement

L'investissement net d'exploitation, qui comprend les coûts de développement capitalisés, s'élève à 817 millions d'euros en 2021, en hausse par rapport à 762 millions d'euros en 2020, et représente 2,8% du chiffre d'affaires en 2021 (3,0 % en 2020).

Le cash-flow libre (flux de trésorerie générés par les activités d'exploitation diminués de l'investissement net d'exploitation) s'élève à 2 799 millions d'euros en 2021, contre 3 673 millions d'euros en 2020.

Le ratio de conversion en cash (cash-flow libre rapporté au résultat net part du Groupe des activités poursuivies) s'élève à 87 % en 2021, contre 173 % en 2020.

L'investissement financier, net de la trésorerie acquise, s'élève à 4 231 millions d'euros en 2021. En 2020, l'investissement financier net de la trésorerie acquise nette des cessions s'élevait à 2 393 millions d'euros. Ces montants correspondent principalement aux acquisitions et cessions décrites dans les Notes 2.1 et 2.2 des comptes consolidés (chapitre 5).

Flux de trésorerie produits par des opérations de financement

La trésorerie consommée par les opérations de financement s'élève à 3 093 millions d'euros en 2021, comparée à une génération de trésorerie de 2 585 millions d'euros en 2020, principalement due à la variation de la dette nette et à la trésorerie reçue en 2020 de la part des actionnaires minoritaires d'AVEVA dans le cadre de l'augmentation de capital réalisée pour financer de l'acquisition d'OSISoft.

La trésorerie nette consommée provenant des autres dettes financières s'élève à 444 millions d'euros en 2021, contre une génération nette de 1 032 millions d'euros en 2020. L'effet de trésorerie positif de 2020 s'explique principalement par l'émission nette de billets de trésorerie pour 1 302 millions d'euros.

Le dividende versé par Schneider Electric est de 1 447 millions d'euros en 2021, contre 1 413 millions d'euros en 2020.



L'électricité est l'énergie la plus adaptée et la plus efficace pour réduire les émissions de gaz à effet de serre. En l'associant aux principes d'une économie circulaire, nous contribuerons positivement à la lutte contre le changement climatique et à l'atteinte des Objectifs de Développement Durable des Nations Unies.



6 Comptes Sociaux

6.

6.1 Bilan	412
6.2 Compte de résultat	414
6.3 Annexes aux comptes sociaux	415
6.3.1 Faits marquants de l'exercice	415
6.3.2 Principes et méthodes comptables	415
6.3.3 Notes	416
6.4 Rapport des commissaires aux comptes sur les comptes annuels	424
6.5 Inventaire des valeurs mobilières détenues en portefeuille à la clôture de l'exercice 2021	427
6.6 Filiales et participations	428
6.7 Résultats financiers de la société relatifs aux 5 dernières années	430
6.8 Extrait du rapport annuel d'activité au 31 décembre 2021	431

6.1 Bilan

Actif

(en milliers d'euros)	Note	Brut	Amort. ou prov.	31/12/2021 Net	31/12/2020 Net
ACTIF IMMOBILISÉ					
<i>Immobilisations incorporelles</i>	1.1				
Droits et valeurs similaires		27 429	(27 429)	–	–
<i>Immobilisations corporelles</i>	1.2				
Terrains		2 784	–	2 784	2 785
Constructions		48	(48)	–	–
Autres		1 221	–	1 221	1 226
Total immobilisations corporelles et incorporelles		31 483	(27 477)	4 006	4 011
<i>Immobilisations financières</i>					
Titres de participation	2.1	5 377 099	(19 468)	5 357 631	5 346 631
Autres titres immobilisés	2.2	637 409	–	637 409	457 964
Créances rattachées à des participations	2.3	3 218 096	–	3 218 096	3 982 656
Autres		10	–	10	10
Total immobilisations financières		9 232 615	(19 468)	9 213 146	9 787 261
Total actif immobilisé		9 264 097	(46 945)	9 217 153	9 791 272
ACTIF CIRCULANT					
<i>Créances</i>					
Créances clients et comptes rattachés		351 799	–	351 799	574 675
Autres	3	136 480	–	136 480	129 770
Total Créances		488 279	–	488 279	704 445
<i>Valeurs mobilières de placement et disponibilités</i>					
Valeurs mobilières de placement	4	348 250	–	348 250	389 727
Disponibilités Groupe	5	6 878 822	–	6 878 822	6 522 060
Autres disponibilités		306	–	306	207
Total Valeurs mobilières de placement et disponibilités		7 227 378	–	7 227 378	6 911 993
Total actif circulant		7 715 657	–	7 715 657	7 616 439
COMPTE DE RÉGULARISATION					
Charges constatées d'avance	6.1	1 151	–	1 151	1 280
Charges à répartir	6.2	17 021	–	17 021	21 933
Primes d'émission des obligations	6.3	21 246	–	21 246	26 894
Écarts de conversion actif	9	84 928	–	84 928	30 533
TOTAL ACTIF		17 104 101	(46 945)	17 057 156	17 488 350

L'annexe fait partie intégrante des comptes sociaux.

Passif

(en milliers d'euros)	Note	31/12/2021	31/12/2020
CAPITAUX PROPRES	7		
Capital social	7.1	2 276 134	2 268 274
Primes d'émission, de fusion, d'apport	7.2	2 411 613	2 203 758
Réserves			
Réserve légale		243 027	243 027
Report à nouveau	7.3	444 780	1 922 675
Résultat de l'exercice		1 498 235	(31 273)
Provisions réglementées		2	2
Total capitaux propres		6 873 791	6 606 463
PROVISIONS POUR RISQUES	8		
Provisions pour risques		350 596	391 880
Total provisions pour risques et charges		350 596	391 880
DETTES			
Emprunts obligataires convertibles	9	650 000	650 000
Emprunts obligataires	9	7 700 665	8 246 269
Autres emprunts et dettes assimilées	10	80 249	84 814
Dettes rattachées à des participations		–	–
Emprunts et dettes financières	11	1 150 000	1 302 000
Dettes fournisseurs et comptes rattachés		31	680
Dettes fiscales et sociales		109 426	107 252
Autres dettes		5 998	5 677
Total dettes		9 696 369	10 396 692
Produits constatés d'avance		–	40
Primes d'émission des obligations	6.3	51 472	62 743
Écarts de conversion passif	2.3	84 928	30 533
TOTAL PASSIF		17 057 156	17 488 350

L'annexe fait partie intégrante des comptes sociaux.

6.2 Compte de résultat

(en milliers d'euros)	Note	2021	2020
Autres produits de gestion courante et divers		–	325
Reprises sur provisions et amortissements, transferts de charges		–	0
Produits d'exploitation		–	325
Achats et charges externes		(11 317)	(9 666)
Impôts et taxes		(2 014)	(2 604)
Charges de personnel		(1 922)	(2 606)
Dotations aux amortissements et aux provisions		(4 943)	–
Autres charges de gestion courante et quote-part d'opérations faites en commun		(2 127)	(2 000)
Charges d'exploitation		(22 322)	(16 875)
Résultat d'exploitation		(22 322)	(16 550)
Revenus du portefeuille	14	1 500 363	1 553
Intérêts et produits assimilés		41 008	48 010
Reprises de provisions et dépréciation des créances à long terme et autres		–	–
Produits financiers		1 541 371	49 563
Intérêts et charges assimilés		(87 130)	(112 516)
Dotations aux amortissements et provisions et autres		5 358	(6 766)
Charges financières		(81 772)	(119 282)
Résultat financier	14	1 459 598	(69 719)
Résultat courant avant impôt		1 437 276	(86 269)
Produits sur cessions d'immobilisations		267	138 894
Produits de refacturation plan de performance		82 245	121 013
Reprises de provisions et transferts de charges		149 627	280 004
Autres produits exceptionnels		154	23 197
Produits exceptionnels		232 293	563 107
Valeurs comptables sur cessions d'immobilisations		(1)	(219 983)
Dotations aux provisions et amortissements		(97 153)	(134 516)
Autres charges exceptionnelles		(126 522)	(185 901)
Charges exceptionnelles		(223 676)	(540 400)
Résultat exceptionnel	15	8 617	22 708
Impôts sur les bénéfices/Produit d'intégration fiscale	16	52 342	32 287
RÉSULTAT		1 498 235	(31 273)

L'annexe fait partie intégrante des comptes sociaux.

6.3 Annexes aux comptes sociaux

(Montants exprimés en milliers d'euros, sauf exceptions signalées)

6.3.1 Faits marquants de l'exercice

Au cours de l'exercice, Schneider Electric SE a procédé à (i) une augmentation de capital par émission d'actions de la société réservée aux salariés adhérents au PEG et (ii) une augmentation de capital par émission d'actions réservée aux salariés du Groupe basés hors de France et à des entités dans le cadre de programmes d'actionnariat ou d'épargne salarié :

- i. 0,55 millions d'actions émises de 4 euros chacune de valeur nominale, soit une augmentation de capital d'un montant de 2,2 millions d'euros et une prime d'émission de 58,5 millions d'euros (actions souscrites au prix de 110,19 € chacune) ;
- ii. 1,41 millions d'actions émises de 4 euros chacune de valeur nominale, soit une augmentation de capital d'un montant de 5,7 millions d'euros et une prime d'émission de 150,1 millions d'euros (actions souscrites au prix de 110,19 € chacune).

La société a remboursé un emprunt obligataire, arrivé à échéance en septembre 2021, pour 600 millions d'euros.

En mai 2021, le dividende 2020 a été versé à hauteur de 1 447 millions d'euros.

La société a procédé au rachat de 1,8 millions de ses propres actions pour 262 millions d'euros.

Enfin, courant 2021, les plans d'actions 30, 31 et 31bis sont arrivés à échéances, la société a distribué 2,1 millions d'actions pour un montant de 124 millions d'euros refacturés aux sociétés du Groupe concernées.

Au 31 Décembre 2021, la société a décidé de servir certains de ses plans d'actions en cours sur des actions existantes et de refacturer la charge afférente aux diverses sociétés du Groupe. En conséquence de ces mouvements, la provision pour charges a été ajustée à 348 millions d'euros.

6.3.2 Principes et méthodes comptables

Les comptes au 31 décembre 2021 sont établis comme l'année précédente selon les règles et principes comptables français et en application du règlement ANC 2014-03, mis à jour par le règlement ANC n° 2016-07 du 04 novembre 2016.

Immobilisations

Les immobilisations de toutes natures sont comptabilisées à leur coût d'acquisition ou d'apport.

Immobilisations incorporelles

Les amortissements des droits et valeurs similaires sont calculés sur 5 ans au plus.

Immobilisations corporelles

Les éléments de l'actif immobilisé amortissable font l'objet de plans d'amortissement aux conditions normales d'utilisation sur le mode linéaire suivant les natures d'immobilisations (de 3 à 10 ans). Les terrains détenus ne sont pas amortis.

Titres de participation

Les titres de participation sont enregistrés au coût d'acquisition.

Des provisions pour dépréciation peuvent être constituées si la valeur comptable est supérieure à la valeur d'utilité estimée en fin d'exercice. Cette estimation est déterminée principalement par référence à la situation nette comptable de la participation, ainsi que par la prise en compte d'éléments prévisionnels fondés sur les perspectives de rentabilité des participations et les perspectives en matière de conjoncture économique. Pour les titres cotés, il est tenu compte de la moyenne des cours de Bourse du dernier mois de l'exercice clos.

Les provisions sont susceptibles d'être reprises si la valeur d'utilité estimée redevient supérieure à la valeur comptable.

Les plus-value latentes résultant de ces estimations ne sont pas comptabilisées.

Chapitre 6 – Comptes Sociaux

6.3 Annexes aux comptes sociaux

Actions propres

Les actions propres sont évaluées par catégorie de titres (titres immobilisés, valeurs mobilières de placement), selon l'approche FIFO dite « *first-in, first-out* ».

Le classement comptable des actions propres dépend de la finalité de détention :

- les actions propres sont classées en valeurs mobilières de placement si elles font l'objet d'une affectation explicite à la couverture de plans d'actions de performance ou si elles sont achetées en vue de réguler le cours de l'action du Groupe ;
- les actions propres sont classées en immobilisations financières si elles ne font pas l'objet d'une affectation explicite à la couverture de plan d'actions ou si elles sont achetées en vue de leur utilisation dans le cadre d'un contrat de liquidité par un prestataire de services d'investissements, ou de leur annulation ultérieure dans le cadre d'une réduction de capital.

La comptabilisation d'une provision pour dépréciation des actions propres dépend de la finalité de détention :

- lorsque des actions propres sont affectées à la couverture de plans d'actions de performance, il n'y a pas lieu de comptabiliser une provision pour dépréciation ;
- dans les autres cas, il est nécessaire de constituer une provision pour dépréciation si le cours de Bourse moyen du mois précédant la clôture est inférieur au coût moyen pondéré.

Engagements de retraite

Pour évaluer ses engagements en matière d'indemnités de départ à la retraite, la société utilise la méthode des unités de crédit projetées. Les engagements de retraite complémentaire pris par la société sont provisionnés en fonction des termes contractuels des accords stipulant des niveaux de ressources garantis au-delà des régimes standards généraux.

Les écarts actuariels résultant des changements d'estimation sont traités suivant la méthode dite du corridor. Cette méthode consiste à amortir sur 10 ans les écarts actuariels qui excèdent 10 % du montant de l'engagement.

Risque de change

Les pertes latentes de change font l'objet d'une provision pour risques. Toutefois, lorsqu'il existe des gains et pertes de change latents sur des opérations réciproques libellées dans la même devise dont les termes sont adossés, le montant de la dotation est alors limité à l'excédent des pertes sur les gains.

Emprunts obligataires

Les frais d'émission sont amortis sur la durée des emprunts & présentés au sein des « charges à répartir ».

Les primes d'émission sont présentées au sein des « primes d'émission des obligations » & amorties sur la durée du financement.

Dans le cas de l'OCEANE, lors de la conversion, la dette sera reclassée en capitaux propres à sa valeur nominale de conversion.

6.3.3 Notes

Note 1 : Immobilisations

1.1 – Immobilisations incorporelles

Ce poste est principalement constitué des frais d'augmentation de capital et de fusion. Ces frais sont totalement amortis.

1.2 – Immobilisations corporelles

(en milliers d'euros)

Immobilisations corporelles	31/12/2020	Augmentation	Diminution	31/12/2021
Brut	4 301	–	(247)	4 054
Amortissements	(290)	–	242	(48)
NET	4 011	–	(5)	4 006

Les immobilisations sont principalement constituées de terrains non bâtis.

Note 2 : Immobilisations financières

2.1 – Titres de participation

(en milliers d'euros)

Titres de participation	31/12/2020	Augmentation	Diminution	31/12/2021
Brut	5 377 099	–	–	5 377 099
Provisions	(30 468)	–	11 000	(19 468)
NET	5 346 631	–	11 000	5 357 631

Au cours de l'exercice, la société a repris une partie de la provision de Schneider Electric Japan Holding pour 4 millions d'euros et de Muller SA pour 7 millions d'euros.

Au 31 décembre 2021, les principales participations sont les suivantes :

Titres de participation	Valeur d'inventaire
Schneider Electric Industries SAS	5 343 544
Schneider Electric Japan Holding	6 049
Muller SAS	8 038
TOTAL	5 357 631

2.2 – Autres titres immobilisés

(en milliers d'euros)

Autres titres immobilisés	31/12/2020	Augmentation	Diminution	31/12/2021
Actions propres	457 964	261 660	(82 215)	637 409
Autres titres	–	–	–	–
Provisions sur autres titres et actions propres	–	–	–	–
NET	457 964	261 660	(82 215)	637 409

Les autres titres immobilisés sont constitués des actions propres rachetées pour couvrir certains plans d'actions.

Conformément à la décision adoptée lors du conseil d'administration du 29 juillet 2021, la société a procédé au rachat de 1 809 054 de ses propres actions pour un total de 262 millions d'euros.

Conformément aux décisions du Conseil de février 2021, mars 2021, avril 2021 et juillet 2021 de servir les actions de performance des plans 30, 31, 31bis, 33 et 39 avec des actions propres Schneider Electric, 1 521 169 actions représentant une valeur de 97 millions d'euros ont été classées en valeurs mobilières de placement. 238 101 actions pour 15 millions d'euros ont été reclassées de VMP à « Autres titres immobilisés » suite au départ des bénéficiaires.

2.3 – Créances rattachées à des participations

(en milliers d'euros)

Créances rattachées à des participations	31/12/2020	Augmentation	Diminution	31/12/2021
Brut	3 982 656	54 868	(819 428)	3 218 096
NET	3 982 656	54 868	(819 428)	3 218 096

Au 31 décembre 2021, ce poste est constitué d'un prêt accordé à Schneider Electric Industries SAS pour un total de 2 500 millions d'euros à échéance 2022, d'un prêt accordé en 2012 à Boissière Finance pour un montant total de 800 millions de dollars valorisé à 706 millions d'euros à fin 2021 et à échéance 2022, et des intérêts courus pour un montant global de 12 millions d'euros.

Au cours de l'exercice, le prêt accordé à Schneider Electric Investment AG pour un montant total de 819 millions d'euros est arrivé à échéance le 5 mars 2021.

La revalorisation du prêt en dollars a entraîné un écart de conversion passif de 85 millions d'euros.

Chapitre 6 – Comptes Sociaux

6.3 Annexes aux comptes sociaux

Note 3 : Créances

(en milliers d'euros)

	31/12/2021	31/12/2020
Créances clients	351 799	574 675
Autres créances	136 480	129 770
NET	488 279	704 445

Les créances clients correspondent principalement à la refacturation des plans d'actions gratuites à SEISAS.

Au 31 décembre 2021, le poste « Autres créances » comprend principalement des créances fiscales et des crédits de R&D.

Note 4 : Valeurs mobilières de placement

(en milliers d'euros)	31/12/2020		Augmentation	Diminution	31/12/2021	
	Nombre d'actions	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur	Nombre d'actions
ACTIONS PROPRES						
Brut	6 381 401	389 727	97 153	(138 630)	348 250	5 570 816
Provisions	—	—	—	—	—	—
TOTAL NET	—	389 727	97 153	(138 630)	348 250	—

Les valeurs mobilières de placement sont constituées des actions propres détenues par la société afin de couvrir les plans à venir d'actions de performance et, le cas échéant, d'options d'achat d'actions.

En 2021, en conséquence de la qualification par le conseil d'administration des plans 30, 31, 31bis, 33 et 39 avec des actions propres Schneider Electric, 1 521 169 actions d'un montant de 97 millions d'Euros ont été transférées en VMP. Les plans 30, 31 et 31bis sont arrivés à échéances, la société a distribué 2 millions d'actions pour un montant de 124 millions refacturés aux sociétés du groupe concernées. Suite à la perte des droits des salariés ayant quitté le groupe, la société a rebasculé en « Autres titres immobilisés » 238 101 actions pour 15 millions d'euros.

Note 5 : Disponibilités Groupe

Les disponibilités Groupe sont essentiellement constituées d'avances de Schneider Electric SE à la centrale de trésorerie du Groupe (Boissière Finance), à exigibilité immédiate et rémunérées.

Note 6 : Comptes de régularisation d'actifs

6.1 – Charges constatées d'avance

Ce poste concerne principalement des charges constatées d'avance relatives aux frais d'assurances et frais d'honoraires.

6.2 – Frais d'émission des emprunts

(en milliers d'euros)

Frais d'émission des emprunts	31/12/2020	Augmentation	Diminution	31/12/2021
Du 27/09/2012 sur 10 ans de 800 millions de dollars	576	—	(450)	126
Du 06/09/2013 sur 8 ans de 600 millions d'euros	235	—	(235)	—
Du 11/03/2015 sur 10 ans de 750 millions d'euros	1 353	—	(317)	1 036
Du 08/09/2015 sur 8 ans de 800 millions d'euros	1 111	—	(408)	703
Du 13/10/2015 sur 10 ans de 200 millions d'euros	468	—	(95)	373
Du 13/10/2015 sur 10 ans de 100 millions d'euros	190	—	(39)	151
Du 09/09/2016 sur 8 ans de 800 millions d'euros	1 653	—	(445)	1 208
Du 13/12/2017 sur 9 ans de 750 millions d'euros	1 762	—	(294)	1 468
Du 21/06/2018 sur 9 ans de 750 millions d'euros	1 644	—	(254)	1 390
Du 9/09/2019 sur 5 ans de 200 millions d'euros	503	—	(136)	367
Du 15/01/2019 sur 9 ans de 250 millions d'euros	630	—	(89)	541
Du 15/01/2019 sur 9 ans de 500 millions d'euros	1 413	—	(200)	1 213
Du 11/03/2020 sur 9 ans de 800 millions d'euros	2 212	—	(270)	1 942
Du 09/04/2020 sur 7 ans de 500 millions d'euros	1 388	—	(221)	1 167
Du 12/06/2020 sur 3 ans de 500 millions d'euros	1 027	—	(412)	615
Du 24/11/2020 sur 6 ans de 650 millions d'euros	5 767	—	(1 046)	4 721
TOTAL	21 933	—	(4 912)	17 021

6.3 – Primes d'émission

(en milliers d'euros)

Primes d'émission des obligations	31/12/2020	Augmentation	Diminution	31/12/2021
Du 27/09/2012 sur 10 ans de 800 millions de dollars	216	–	(200)	16
Du 06/09/2013 sur 8 ans de 600 millions d'euros	141	–	(141)	0
Du 11/03/2015 sur 10 ans de 750 millions d'euros	3 808	–	(894)	2 914
Du 08/09/2015 sur 8 ans de 800 millions d'euros	1 549	–	(568)	981
Du 13/10/2015 sur 10 ans de 100 millions d'euros	(730)	–	148	(582)
Du 09/09/2016 sur 8 ans de 800 millions d'euros	3 752	–	(1 011)	2 741
Du 13/12/2017 sur 9 ans de 750 millions d'euros	3 446	–	(579)	2 867
Du 21/06/2018 sur 9 ans de 750 millions d'euros	5 230	–	(808)	4 422
Du 9/09/2019 sur 5 ans de 200 millions d'euros	(2 164)	–	585	(1 579)
Du 15/01/2019 sur 9 ans de 250 millions d'euros	(10 408)	–	1 479	(8 929)
Du 15/01/2019 sur 9 ans de 500 millions d'euros	98	–	(14)	84
Du 11/03/2020 sur 9 ans de 800 millions d'euros	5 090	–	(621)	4 469
Du 09/04/2020 sur 7 ans de 500 millions d'euros	2 585	–	(412)	2 173
Du 12/06/2020 sur 3 ans de 500 millions d'euros	979	–	(400)	579
Du 24/11/2020 sur 6 ans de 650 millions d'euros	(49 441)	–	9 059	(40 382)
TOTAL	(35 849)	–	5 623	(30 226)

Note 7 : Capitaux propres

(en millions d'euros)	Capital social	Primes d'émission, de fusion, d'apport	Réserves et report à nouveau	Résultat de l'exercice	Provisions réglementées	Total
Solde au 31 décembre 2019 avant affectation du résultat	2 328	3 133	3 489	57	–	9 007
Variation de capital	–	–	–	–	–	–
Affectation du résultat 2019	–	–	57	(57)	–	–
Dividendes distribués au titre de l'exercice 2019	–	–	(1 413)	–	–	(1 413)
Annulation d'actions propres	(60)	(929)	–	–	–	(989)
Remboursement précompte 2003	–	–	33	–	–	33
Résultat de l'exercice 2020	–	–	–	(31)	–	(31)
Solde au 31 décembre 2020 avant affectation du résultat	2 268	2 204	2 166	(31)	–	6 607
Variation de capital	8	209	–	–	–	217
Affectation du résultat 2020	–	–	(31)	31	–	–
Dividendes distribués au titre de l'exercice 2020	–	–	(1 447)	–	–	(1 447)
Frais sur WESOP 2021	–	(1)	–	–	–	(1)
Résultat de l'exercice 2021	–	–	–	1 498	–	1 498
SOLDE AU 31 DÉCEMBRE 2021 AVANT AFFECTATION DU RÉSULTAT	2 276	2 412	688	1 498	–	6 874

7.1 – Capital

Capital social

Le capital social au 31 décembre 2021 est de 2 276 133 768 euros et est représenté 569 033 442 actions de 4 euros de nominal chacune, totalement libérées.

Évolution du capital social

L'augmentation de capital social de 8 millions d'euros constatée sur l'exercice correspond à (i) une augmentation de capital par émission d'actions de la société réservée aux salariés adhérents au PEG pour 2,2 millions d'euros et (ii) d'une augmentation de capital par émission d'actions réservée aux salariés du Groupe basés hors de France et à des entités dans le cadre de programmes d'actionnariat ou d'épargne salarié pour 5,65 millions d'euros.

Actions propres

À la clôture, le total des actions propres détenues non affectées à des plans de distribution d'actions de performance est de 12 455 824 pour une valeur nette de 638 millions d'euros.

7.2 – Primes

Les primes d'émission ont augmenté sur l'exercice d'un montant de 208 millions d'euros, provenant des augmentations de capital.

7.3 – Affectation du résultat de l'exercice précédent

Conformément à la troisième résolution de l'assemblée générale mixte du 28 avril 2021, le résultat déficitaire de 2020 de 31 millions d'euros a été affecté en report à nouveau. Par ailleurs, 1 474 millions d'euros ont été distribués sous forme de dividendes et 27 millions d'euros non distribués correspondant aux actions propres détenus par SE.

Chapitre 6 – Comptes Sociaux

6.3 Annexes aux comptes sociaux

Note 8 : Provisions pour risques et charges

(en milliers d'euros)	31/12/2020	Augmentations	Diminutions	31/12/2021
PROVISIONS POUR RISQUES				
Provision pour charges sur distribution d'actions propres	389 727	97 154	(138 600)	348 281
Autres	2 153	162		2 315
TOTAL	391 880	97 316	(138 600)	350 596

D'une manière générale, la société considère que les provisions constituées au bilan, au titre des litiges connus à ce jour et auxquels elle est partie, devraient être suffisantes pour qu'ils n'affectent pas de manière substantielle sa situation financière ou ses résultats.

La provision à hauteur de 348 m€ concerne les plans d'actions gratuites que le Groupe a décidé de servir sur actions existantes.

Note 9 : Emprunts obligataires

(en milliers d'euros)	Montant du capital		Intérêts	Échéance
	31/12/2021	31/12/2020		
Schneider Electric SE 2019	94 325	94 325	Euribor + 0,60 % TV	23/07/2022
Schneider Electric SE 2022	706 340	651 944	2,95 % TF	27/09/2022
Schneider Electric SE 2021	—	600 000	2,50 % TF	06/09/2021
Schneider Electric SE 2025	750 000	750 000	0,875 % TF	11/03/2025
Schneider Electric SE 2023	800 000	800 000	1,50 % TF	08/09/2023
Schneider Electric SE 2025	200 000	200 000	1,841 % TF	13/10/2025
Schneider Electric SE 2025	100 000	100 000	1,841 % TF	13/10/2025
Schneider Electric SE 2024	800 000	800 000	0,25 % TF	09/09/2024
Schneider Electric SE 2024	200 000	200 000	0,25 % TF	09/09/2024
Schneider Electric SE 2026	750 000	750 000	0,875 % TF	13/12/2026
Schneider Electric SE 2027	750 000	750 000	1,375 % TF	21/06/2027
Schneider Electric SE 2028	500 000	500 000	1,5 % TF	15/01/2028
Schneider Electric SE 2028	250 000	250 000	1,5 % TF	15/01/2028
Schneider Electric SE 2029	800 000	800 000	0,25 % TF	11/03/2029
Schneider Electric SE 2027	500 000	500 000	1 % TF	09/04/2027
Schneider Electric SE 2023	500 000	500 000	0 % TF	12/06/2023
TOTAL	7 700 665	8 246 269		

TF : taux fixe.

TV : taux variable.

La revalorisation de l'emprunt obligataire Schneider Electric SE 2022 de 800 millions de dollars a entraîné un écart de conversion actif de 85 millions d'euros.

Emprunts obligataires convertibles (OCEANE)

(en milliers d'euros)	Montant du capital		Intérêts	Échéance
	31/12/2021	31/12/2020		
Schneider Electric SE 2026	650 000	650 000	0 %	15/06/2026
TOTAL	650 000	650 000		

Schneider Electric SE a réalisé au cours des précédents exercices des émissions obligataires sur différents marchés :

- aux États-Unis, à travers un placement privé uniquement réservé aux investisseurs institutionnels (SEC Rule 144A) pour 800 millions de dollars américains, mis en place en septembre 2012, au taux de 2,950 % et arrivant à échéance en septembre 2022 ;
- dans le cadre de son programme d'*Euro Medium Term Notes* (« EMTN »), emprunts étant admis aux négociations de la Bourse du Luxembourg.

Durant l'exercice, la société a remboursé un emprunt obligataire de 600 millions d'euros à échéance le 6 septembre 2021.

Schneider Electric SE a réalisé en novembre 2020 une émission d'obligations durables avec options de conversion et/ou d'échange en actions nouvelles et/ou existantes (OCEANES) à échéance juin 2026, pour un nominal d'environ 650 millions d'euros, au taux de 0,00 %.

Le ratio de conversion et/ou d'échange initial des Obligations est d'une action par Obligation de valeur nominale fixée à 176 euros. Conformément au Sustainability-Linked Financing Framework, si le score moyen de performance en matière de développement durable (calculé comme la moyenne arithmétique des scores des trois indicateurs clés de performance) n'atteint pas un certain niveau au 31 décembre 2025, le Groupe paiera un montant égal à de la valeur nominale.

Les trois indicateurs clés de performance issus des 11 nouveaux indicateurs Schneider Sustainability Impact (SSI) 2021-2025 sont les suivants :

- le climat : Accompagner les clients du Groupe afin qu'ils économisent ou évitent 800 mégatonnes d'émissions de CO₂ ;
- l'égalité : Accroître la diversité femme/ homme, de l'embauche aux managers juniors et intermédiaires, et aux équipes de dirigeants (50/40/30) ;
- les générations : Former 1 million de personnes défavorisées à la gestion de l'énergie.

La méthodologie et l'approche de notation détaillées sont présentées dans le Sustainability-Linked Financing Framework du Groupe.

Pour toutes ces transactions, les primes et frais d'émission sont amortis selon la méthode du taux d'intérêt effectif.

À la clôture de l'exercice 2021, les autres emprunts obligataires non échus sont les suivants :

- 800 millions d'euros mis en place en septembre 2016 au taux de 0,25 %, arrivant à échéance le 9 septembre 2024 ;
- 100 millions d'euros mis en place en octobre 2015 au taux de 1,841 %, arrivant à échéance le 13 octobre 2025 ;
- 200 millions d'euros mis en place en octobre 2015 au taux de 1,841 %, arrivant à échéance le 13 octobre 2025 ;
- 800 millions d'euros mis en place en septembre 2015 au taux de 1,50 %, arrivant à échéance le 8 septembre 2023 ;
- 750 millions d'euros mis en place en mars 2015 au taux de 0,875 %, arrivant à échéance le 11 mars 2025 ;
- 750 millions d'euros mis en place en décembre 2017 au taux de 0,875 %, arrivant à échéance le 13 décembre 2026 ;
- 750 millions d'euros mis en place en juin 2018 au taux de 1,375 %, arrivant à échéance le 21 juin 2027 ;
- 200 millions d'euros mis en place en septembre 2019 au taux de 0,25 %, arrivant à échéance le 09 août 2024 ;
- 500 millions d'euros mis en place en janvier 2019 au taux de 1,5 %, arrivant à échéance le 15 janvier 2028 ;
- 800 millions d'euros mis en place en mars 2020 au taux de 0,25 %, arrivant à échéance le 11 mars 2029 ;
- 500 millions d'euros mis en place en avril 2020 au taux de 1 %, arrivant à échéance le 9 avril 2027 ;
- 500 millions d'euros mis en place en juin 2020 au taux de 0 %, arrivant à échéance le 12 juin 2023 ;
- 94 millions d'euros mis en place en juillet 2020 au taux Euribor de 0,60 %, arrivant à échéance le 23 juillet 2022 ;
- 250 millions d'euros mis en place en janvier 2019 au taux de 1,5 %, arrivant à échéance le 15 janvier 2028.

Les primes d'émission et les frais d'émission sont amortis selon la méthode du taux d'intérêt effectif.

Note 10 : Autres emprunts et dettes assimilées

Au 31 décembre 2021, les autres emprunts et dettes assimilées comprennent les intérêts courus sur les emprunts obligataires et autres emprunts émis par la société.

Les intérêts représentent un total de 38 millions d'euros, contre 43 millions d'euros fin 2020.

Les autres emprunts émis par la société correspondent à un emprunt inter-compagnie de 42 millions d'euros.

Note 11 : Emprunts et dettes financières

Emprunts et dettes financières (en milliers d'euros)	31/12/2020	Augmentations	Diminutions	31/12/2021
Billets de trésorerie	1 302 000	6 454 000	(6 806 000)	950 000
Emprunt	—	200 000	—	200 000
Banques créditrices	—	—	—	—
Autres dettes	—	—	—	—
NET	1 302 000	6 654 000	(6 806 000)	1 150 000

Au cours de l'exercice, la société a contracté un emprunt classique auprès de HSBC le 09/12/2021 pour 200 m€, à échéance le 10/01/2022.

Note 12 : État des échéances des créances et des dettes

(en milliers d'euros)	Montant	À 1 an au plus	À plus de 1 an	À plus de 5 ans
ACTIF IMMOBILISÉ				
Créances rattachées à des participations	3 218 096	3 218 096		
ACTIF CIRCULANT				
Créances clients et comptes rattachés	351 799	351 799	—	—
Autres créances	136 480	104 754	31 726	—
Valeurs mobilières de placement	348 250	348 250	—	—
Charges constatées d'avance	1 151	1 151	—	—
DETTES				
Emprunts obligataires	8 350 865	706 340	4 844 525	2 800 000
Autres emprunts et assimilés	80 249	80 249	—	—
Billets de trésorerie	1 150 000	1 150 000	—	—
Dettes fournisseurs et comptes rattachés	31	31	—	—
Dettes fiscales et sociales	112 569	112 569	—	—
Autres dettes	5 998	5 998	—	—
Produits constatés d'avance	—	—	—	—

Les factures reçues et émises au cours de l'exercice n'ont pas présenté de retard de paiement.

Chapitre 6 – Comptes Sociaux

6.3 Annexes aux comptes sociaux

Note 13 : Postes concernant des entreprises liées (à partir de 10 % de détention)

(en milliers d'euros)	Montant brut	Montant net
Participations	5 377 099	5 357 631
Créances rattachées à des participations	3 218 096	3 218 096
Autres créances et créances clients	351 799	351 799
Disponibilités	6 878 936	6 878 936
Produits :		
• refacturation des actions de performance gratuites		82 245
• intérêts		1 541 212

Note 14 : Résultat financier

(en milliers d'euros)	31/12/2021	31/12/2020
Dividendes reçus	1 500 362	1 553
Intérêts financiers nets	(46 122)	(64 355)
Autres	5 358	(6 917)
RÉSULTAT FINANCIER	1 459 598	(69 719)

En 2021, la société a reçu 1 500 millions d'euros de dividende de Schneider Electric Industries SAS. En 2020, les dividendes reçus de Schneider Electric Japan Holding Ltd s'élevaient à 1,6 millions.

Note 15 : Résultat exceptionnel

(en milliers d'euros)	31/12/2021	31/12/2020
Plus/(moins)-values de cessions corporelles et financières	35	(81 089)
Provisions (dotations)/reprises	11 000	80 897
Autres produits et charges exceptionnels	(2 418)	22 900
RÉSULTAT EXCEPTIONNEL	8 617	22 708

Pour rappel, la société avait reçu 23 millions d'euros d'intérêts relatifs au remboursement du précompte mobilier au 31/12/2020.

Note 16 : Impôts sur les sociétés/Produit d'intégration fiscale

La ligne du compte de résultat « Impôts sur les sociétés » reflète principalement le produit de l'intégration fiscale dont Schneider Electric SE est la mère. Le produit net constaté au titre de l'intégration fiscale s'élève à 54 millions d'euros en 2021.

Schneider Electric SE est la tête d'intégration fiscale pour l'ensemble des filiales françaises détenues à plus de 95 %. Le montant des reports déficitaires dont la société peut se prévaloir à ce titre est au 31 décembre 2021 de 1 939 millions d'euros.

Note 17 : Engagements pris en matière de retraites

La société avait pris divers engagements vis-à-vis de ses dirigeants, cadres actifs et retraités. En 2015, la société a fermé ses régimes de retraite supplémentaire. Depuis fin 2015, il n'existe plus aucun bénéficiaire actif. La société a externalisé auprès d'AXA France Vie ses engagements au titre des retraités bénéficiaires des régimes de retraite supplémentaire.

Note 18 : Engagements hors bilan

18.1 – Engagements dans des sociétés de personnes

La quote-part du passif vis-à-vis des tiers revenant à Schneider Electric SE du fait de la détention de titres de sociétés civiles est non significative.

Le montant du passif à l'égard des tiers dans les sociétés en nom collectif dont Schneider Electric SE détient des titres est non significatif.

18.2 – Cautions, avals et garanties

Engagements donnés

Contre-garantie de cautions données par des banques : néant.

Avals et cautions donnés : 2 127 millions d'euros essentiellement à des sociétés du Groupe.

Engagements reçus

Contre-garantie bancaire : néant.

18.3 – Instruments financiers

Les opérations de couverture du Groupe Schneider Electric, garantie de change et mise en œuvre d'instruments financiers sont réalisées par la centrale de trésorerie du Groupe, Boissière Finance, filiale à 100 % de Schneider Electric Industries SAS, elle-même filiale à 100 % de Schneider Electric SE.

Au 31 décembre 2021, Schneider Electric SE n'a aucun instrument de couverture.

Note 19 : Passif éventuel

Dans le cadre de ses activités normales, le Groupe est exposée à un certain nombre de plaintes et de litiges potentiels. À l'exception de ceux pour lesquels le risque est probable et qui ont donc donné lieu à la comptabilisation d'une provision, le Groupe n'a pas connaissance d'autres éventuelles réclamations ou litiges importants.

Les autorités judiciaires et de la concurrence françaises ont perquisitionné en septembre 2018 le siège du Groupe ainsi que certains autres sites dans le cadre d'une enquête en lien avec les activités de distribution de matériel électrique en France. Le Groupe coopère pleinement avec les autorités françaises sur ce sujet. Cette enquête pourrait donner lieu à d'éventuelles poursuites à l'encontre du Groupe dont la probabilité et les conséquences potentielles, qui pourraient être significatives sur les états financiers de Schneider Electric SE, ne peuvent pas être déterminées à ce jour.

Note 20 : Renseignements divers

20.1 – Effectif

L'effectif moyen sur l'exercice est de 1 employé.

20.2 – Comptes consolidés

Schneider Electric SE est la tête de consolidation de son Groupe et présente de ce fait des comptes consolidés sous sa seule dénomination.

20.3 – Éléments post-clôture

Marque Schneider Electric

Le transfert temporaire d'usufruit de la marque Schneider Electric effectué par Schneider Electric SE en 2007 au profit de la société belge Schneider Electric Services International prenant fin contractuellement le 31 décembre 2021, la société Schneider Electric SE détient à nouveau, depuis cette date, la pleine propriété de la marque Schneider Electric. Par conséquent, à compter du 1^{er} janvier 2022, les redevances afférentes à la marque Schneider Electric seront facturées à l'ensemble des sociétés du Groupe par la société Schneider Electric SE.

IGE+XAO

À l'issue d'une offre publique d'achat simplifiée, le Groupe détient désormais 83,93 % du capital de IGE+XAO. Conformément aux intentions du Groupe telles que présentées dans la note d'information et dans la continuité de la stratégie annoncée visant à consolider les différentes entités logicielles indépendantes au sein de la Energy Management Software Division, le Groupe entend mettre en œuvre une fusion de IGE+XAO avec Schneider Electric au cours de l'exercice 2022.

Les conseils d'administration de Schneider Electric et de IGE+XAO se sont réunis le 16 février 2022 et ont approuvé les modalités économiques, financières et juridiques de la fusion, notamment la parité d'échange de 5 actions Schneider Electric pour 3 actions IGE+XAO. Le traité de fusion ainsi que les rapports des commissaires à la fusion seront disponibles sur les sites internet de Schneider Electric et de IGE+XAO.

Le Groupe sollicitera de l'AMF la confirmation que la fusion ne requiert pas le dépôt par Schneider Electric d'un projet d'offre publique de retrait sur les actions de IGE+XAO. Par ailleurs, la fusion sera soumise à l'approbation des assemblées générales annuelles des actionnaires de IGE+XAO et de Schneider Electric qui se tiendront respectivement les 4 et 5 mai 2022.

6.4 Rapport des commissaires aux comptes sur les comptes annuels

A l'Assemblée Générale de la société Schneider Electric S.E.,

Opinion

En exécution de la mission qui nous a été confiée par votre assemblée générale, nous avons effectué l'audit des comptes annuels de la société Schneider Electric S.E. relatifs à l'exercice clos le 31 décembre 2021, tels qu'ils sont joints au présent rapport.

Nous certifions que les comptes annuels sont, au regard des règles et principes comptables français, réguliers et sincères et donnent une image fidèle du résultat des opérations de l'exercice écoulé ainsi que de la situation financière et du patrimoine de la société à la fin de cet exercice.

L'opinion formulée ci dessus est cohérente avec le contenu de notre rapport au comité d'audit et des risques.

Fondement de l'opinion

Référentiel d'audit

Nous avons effectué notre audit selon les normes d'exercice professionnel applicables en France. Nous estimons que les éléments que nous avons collectés sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion.

Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces normes sont indiquées dans la partie « Responsabilités des commissaires aux comptes relatives à l'audit des comptes annuels » du présent rapport.

Indépendance

Nous avons réalisé notre mission d'audit dans le respect des règles d'indépendance prévues par le Code de commerce et par le Code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes sur la période du 1^{er} janvier 2021 à la date d'émission de notre rapport, et notamment nous n'avons pas fourni de services interdits par l'article 5, paragraphe 1, du règlement (UE) n° 537/2014.

Justification des appréciations – Points clés de l'audit

La crise mondiale liée à la pandémie de Covid-19 crée des conditions particulières pour la préparation et l'audit des comptes de cet exercice. En effet, cette crise et les mesures exceptionnelles prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire induisent de multiples conséquences pour les entreprises, particulièrement sur leur activité et leur financement, ainsi que des incertitudes accrues sur leurs perspectives d'avenir. Certaines de ces mesures, telles que les restrictions de déplacement et le travail à distance, ont également eu une incidence sur l'organisation interne des entreprises et sur les modalités de mise en œuvre des audits.

C'est dans ce contexte complexe et évolutif que, en application des dispositions des articles L. 823 9 et R. 823 7 du Code de commerce relatives à la justification de nos appréciations, nous portons à votre connaissance les points clés de l'audit relatifs aux risques d'anomalies significatives qui, selon notre jugement professionnel, ont été les plus importants pour l'audit des comptes annuels de l'exercice, ainsi que les réponses que nous avons apportées face à ces risques.

Les appréciations ainsi portées s'inscrivent dans le contexte de l'audit des comptes annuels pris dans leur ensemble et de la formation de notre opinion exprimée ci avant. Nous n'exprimons pas d'opinion sur des éléments de ces comptes annuels pris isolément.

Evaluation des titres de participation et des créances rattachées à des participations

Paragraphe « Titres de participations » de la partie « Principes et méthodes comptables » et note 2 « Immobilisations financières » de l'annexe aux comptes annuels

Point clé de l'audit	Les titres de participation et les créances rattachées à des participations figurent au bilan de votre société au 31 décembre 2021 respectivement pour un montant net de M€ 5 358 et de M€ 3 218. Comme décrit dans le paragraphe « Titres de participation » de la partie « Principes et méthodes comptables » de l'annexe aux comptes annuels, les titres de participation sont comptabilisés au coût d'acquisition et dépréciés lorsque leur valeur d'utilité estimée à la clôture est inférieure à leur valeur comptable. L'estimation de la valeur d'utilité des titres de participation est déterminée principalement par référence à la situation nette comptable des participations et par la prise en compte de perspectives de rentabilité des participations et de perspectives en matière de conjoncture économique. Concernant les titres cotés, il est tenu compte de la moyenne des cours de Bourse du dernier mois de l'exercice clos. Du fait du jugement exercé par la direction dans le cadre de ces estimations, en particulier lorsqu'elles sont fondées sur des éléments prévisionnels, nous avons considéré que l'évaluation des titres de participation, et par extension des créances qui leur sont rattachées, constitue un point clé de l'audit.

Notre réponse	Nous avons examiné les procédures mises en œuvre par votre société pour estimer la valeur d'utilité des titres de participation. Nos travaux ont consisté à : • comparer les quotes-parts de situation nette comptable utilisées pour déterminer la valeur d'utilité des titres de participation avec les comptes des participations concernées, qui ont fait l'objet d'un audit ou de procédures analytiques ; • apprécier, lorsque les valeurs d'utilité ont été déterminées sur la base d'éléments prévisionnels, que leur estimation est basée sur une méthode d'évaluation adaptée ; • apprécier les principales hypothèses retenues dans le cadre de l'estimation des valeurs d'utilité, notamment le taux de croissance à long terme et le taux d'actualisation, en intégrant à notre équipe des experts en évaluation, le cas échéant ; • vérifier l'exactitude arithmétique des calculs des valeurs d'utilité effectués par votre société. Nous avons également apprécié le caractère recouvrable des créances rattachées au regard du résultat des tests de dépréciation des titres de participation.

Vérifications spécifiques

Nous avons également procédé, conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France, aux vérifications spécifiques prévues par les textes légaux et réglementaires.

Informations données dans le rapport de gestion et dans les autres documents sur la situation financière et les comptes annuels adressés aux actionnaires

Nous n'avons pas d'observation à formuler sur la sincérité et la concordance avec les comptes annuels des informations données dans le rapport de gestion du conseil d'administration et dans les autres documents sur la situation financière et les comptes annuels adressés aux actionnaires.

Nous attestons de la sincérité et de la concordance avec les comptes annuels des informations relatives aux délais de paiement mentionnées à l'article D. 441-6 du Code de commerce.

Informations relatives au gouvernement d'entreprise

Nous attestons de l'existence, dans la section du rapport de gestion du conseil d'administration consacrée au gouvernement d'entreprise, des informations requises par les articles L. 225-37-4, L. 22-10-10 et L. 22-10-9 du Code de commerce.

Concernant les informations fournies en application des dispositions de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce sur les rémunérations et avantages versés ou attribués aux mandataires sociaux ainsi que sur les engagements consentis en leur faveur, nous avons vérifié leur concordance avec les comptes ou avec les données ayant servi à l'établissement de ces comptes et, le cas échéant, avec les éléments recueillis par votre société auprès des entreprises contrôlées par elle qui sont comprises dans le périmètre de consolidation. Sur la base de ces travaux, nous attestons l'exactitude et la sincérité de ces informations.

Concernant les informations relatives aux éléments que votre société a considéré susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre publique d'achat ou d'échange, fournies en application des dispositions de l'article L. 22-10-11 du Code de commerce, nous avons vérifié leur conformité avec les documents dont elles sont issues et qui nous ont été communiqués. Sur la base de ces travaux, nous n'avons pas d'observation à formuler sur ces informations.

Autres informations

En application de la loi, nous nous sommes assurés que les diverses informations relatives aux prises de participation et de contrôle et à l'identité des détenteurs du capital ou des droits de vote vous ont été communiquées dans le rapport de gestion.

Autres vérifications ou informations prévues par les textes légaux et réglementaires

Format de présentation des comptes annuels destinés à être inclus dans le rapport financier annuel

Nous avons également procédé, conformément à la norme d'exercice professionnel sur les diligences du commissaire aux comptes relatives aux comptes annuels et consolidés présentés selon le format d'information électronique unique européen, à la vérification du respect de ce format défini par le règlement européen délégué n° 2019/815 du 17 décembre 2018 dans la présentation des comptes annuels destinés à être inclus dans le rapport financier annuel mentionné au I de l'article L. 451-1-2 du Code monétaire et financier, établis sous la responsabilité du Président-Directeur Général.

Sur la base de nos travaux, nous concluons que la présentation des comptes annuels destinés à être inclus dans le rapport financier annuel respecte, dans tous ses aspects significatifs, le format d'information électronique unique européen.

Il ne nous appartient pas de vérifier que les comptes annuels qui seront effectivement inclus par votre société dans le rapport financier annuel déposé auprès de l'AMF correspondent à ceux sur lesquels nous avons réalisé nos travaux.

Désignation des commissaires aux comptes

Nous avons été nommés commissaires aux comptes de la société Schneider Electric S.E. par votre assemblée générale du 6 mai 2004 pour le cabinet MAZARS et du 25 juin 1992 pour le cabinet ERNST & YOUNG et Autres.

Au 31 décembre 2021, le cabinet MAZARS était dans la dix-huitième année de sa mission sans interruption et le cabinet ERNST & YOUNG et Autres dans la trentième année.

6.4 Rapport des commissaires aux comptes sur les comptes annuels

Responsabilités de la direction et des personnes constituant le gouvernement d'entreprise relatives aux comptes annuels

Il appartient à la direction d'établir des comptes annuels présentant une image fidèle conformément aux règles et principes comptables français ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement de comptes annuels ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

Lors de l'établissement des comptes annuels, il incombe à la direction d'évaluer la capacité de la société à poursuivre son exploitation, de présenter dans ces comptes, le cas échéant, les informations nécessaires relatives à la continuité d'exploitation et d'appliquer la convention comptable de continuité d'exploitation, sauf s'il est prévu de liquider la société ou de cesser son activité.

Il incombe au comité d'audit et des risques de suivre le processus d'élaboration de l'information financière et de suivre l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques, ainsi que le cas échéant de l'audit interne, en ce qui concerne les procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière.

Les comptes annuels ont été arrêtés par le conseil d'administration.

Responsabilités des commissaires aux comptes relatives à l'audit des comptes annuels

Objectif et démarche d'audit

Il nous appartient d'établir un rapport sur les comptes annuels. Notre objectif est d'obtenir l'assurance raisonnable que les comptes annuels pris dans leur ensemble ne comportent pas d'anomalies significatives. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, sans toutefois garantir qu'un audit réalisé conformément aux normes d'exercice professionnel permet de systématiquement détecter toute anomalie significative. Les anomalies peuvent provenir de fraudes ou résulter d'erreurs et sont considérées comme significatives lorsque l'on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elles puissent, prises individuellement ou en cumulé, influencer les décisions économiques que les utilisateurs des comptes prennent en se fondant sur ceux-ci.

Comme précisé par l'article L. 823 10 1 du Code de commerce, notre mission de certification des comptes ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de votre société.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France, le commissaire aux comptes exerce son jugement professionnel tout au long de cet audit. En outre :

- il identifie et évalue les risques que les comptes annuels comportent des anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs, définit et met en œuvre des procédures d'audit face à ces risques, et recueille des éléments qu'il estime suffisants et appropriés pour fonder son opinion. Le risque de non détection d'une anomalie significative provenant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne ;
- il prend connaissance du contrôle interne pertinent pour l'audit afin de définir des procédures d'audit appropriées en la circonstance, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne ;
- il apprécie le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, ainsi que les informations les concernant fournies dans les comptes annuels ;
- il apprécie le caractère approprié de l'application par la direction de la convention comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments collectés, l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou à des circonstances susceptibles de mettre en cause la capacité de la société à poursuivre son exploitation. Cette appréciation s'appuie sur les éléments collectés jusqu'à la date de son rapport, étant toutefois rappelé que des circonstances ou événements ultérieurs pourraient mettre en cause la continuité d'exploitation. S'il conclut à l'existence d'une incertitude significative, il attire l'attention des lecteurs de son rapport sur les informations fournies dans les comptes annuels au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas fournies ou ne sont pas pertinentes, il formule une certification avec réserve ou un refus de certifier ;
- il apprécie la présentation d'ensemble des comptes annuels et évalue si les comptes annuels reflètent les opérations et événements sous-jacents de manière à en donner une image fidèle.

Rapport au comité d'audit et des risques

Nous remettons au comité d'audit et des risques un rapport qui présente notamment l'étendue des travaux d'audit et le programme de travail mis en œuvre, ainsi que les conclusions découlant de nos travaux. Nous portons également à sa connaissance, le cas échéant, les faiblesses significatives du contrôle interne que nous avons identifiées pour ce qui concerne les procédures relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière.

Parmi les éléments communiqués dans le rapport au comité d'audit et des risques figurent les risques d'anomalies significatives, que nous jugeons avoir été les plus importants pour l'audit des comptes annuels de l'exercice et qui constituent de ce fait les points clés de l'audit, qu'il nous appartient de décrire dans le présent rapport.

Nous fournissons également au comité d'audit et des risques la déclaration prévue par l'article 6 du règlement (UE) n° 537/2014 confirmant notre indépendance, au sens des règles applicables en France telles qu'elles sont fixées notamment par les articles L. 822 10 à L. 822 14 du Code de commerce et dans le Code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Le cas échéant, nous nous entretenons avec le comité d'audit et des risques des risques pesant sur notre indépendance et des mesures de sauvegarde appliquées.

Paris-La Défense, le 11 mars 2022

Les Commissaires aux Comptes

MAZARS

Loïc Wallaert Mathieu Mougard

ERNST & YOUNG et Autres

Alexandre Resten

6.5 Inventaire des valeurs mobilières détenues en portefeuille à la clôture de l'exercice 2021

Nombre de titres (en milliers d'euros)	Sociétés	Valeur d'inventaire
A. PARTICIPATIONS SIGNIFICATIVES		
(valeurs d'inventaire supérieures à 5 millions d'euros)		
58 018 657	Schneider Electric Industries SAS	5 343 544
2 497	Muller SAS	8 038
6 885 008	Actions propres Schneider Electric SE	637 409
		5 988 991
B. AUTRES PARTICIPATIONS		
(valeurs d'inventaire inférieures à 5 millions d'euros)		
		–
C. PARTICIPATIONS DANS DES SOCIÉTÉS IMMOBILIÈRES		
		–
D. PARTICIPATIONS DANS DES SOCIÉTÉS ÉTRANGÈRES		
		6 049
Total		5 995 040
VALEURS MOBILIÈRES DE PLACEMENT		
5 570 816	Actions propres Schneider Electric SE	348 250
TOTAL		6 343 290

6.6 Filiales et participations

Sociétés (en milliers d'euros)	Capital	Réserves et report à nouveau avant affectation du résultat*	Quote-part du capital détenue en %
I. RENSEIGNEMENTS DÉTAILLÉS CONCERNANT LES FILIALES ET PARTICIPATIONS DONT LA VALEUR D'INVENTAIRE EXCÈDE 1 % DU CAPITAL DE SCHNEIDER ELECTRIC SE			
A. Filiales (50 % au moins du capital détenu par la société)			
Schneider Electric Industries SAS 35, rue Joseph-Monier 92500 Rueil-Malmaison	928 299	6 112 705	100,00
B. Participations (10 à 50 % du capital détenu par la société)			
II. RENSEIGNEMENTS GLOBAUX CONCERNANT LES AUTRES FILIALES ET PARTICIPATIONS			
A. Filiales non reprises au paragraphe I : (+ 50 %)			
a) Filiales françaises (ensemble)	38	8 217	99,84
b) Filiales étrangères (ensemble)	–	–	–
B. Participations non reprises au paragraphe I : (de 0 à 50 %)			
a) Dans les sociétés françaises (ensemble)	–	–	–
b) Dans les sociétés étrangères (ensemble)	766	136 217	4,8

* Y compris bénéfice ou perte du dernier exercice clos.

Valeur brute	Valeur nette	Avances et prêts consentis par la société et non remboursés	Montant des cautions et avals donnés par la société	Chiffre d'affaires hors taxes de l'exercice 2021	Bénéfice (perte) de l'exercice 2021	Dividendes encaissés par la société au cours de l'exercice 2021
5 343 544	5 343 544	2 506 319	–	3 939 530	1 688 631	1 500 362
12 305	8 038	–	–	–	(29 251)	–
–	–	–	–	–	–	–
–	–	–	–	–	–	–
21 249	6 048	–	–	–	20 847	–

6.7 Résultats financiers de la société relatifs aux 5 dernières années

Nature des indications	2021	2020	2019	2018	2017
SITUATION FINANCIÈRE EN FIN D'EXERCICE					
Capital social <i>(en milliers d'euros)</i>	2 276 134	2 268 274	2 328 274	2 316 675	2 387 665
Nombre d'actions émises	569 033 442	567 068 555	582 068 555	579 168 769	596 916 242
Nombre d'obligations convertibles en actions	3 683 972	3 683 972			
Nombre maximal d'actions futures à créer :					
• par conversion d'obligations	—	—	—	—	—
• par exercice de droits de souscription et émissions d'actions	—	—	—	8 371	8 271
RÉSULTAT GLOBAL DES OPÉRATIONS EFFECTIVES					
<i>(en milliers d'euros)</i>					
Chiffre d'affaires hors taxes	—	450	2 385	174	170
Revenus du portefeuille, intérêts et autres produits	1 500 362	1 553	49 896	4 551 232	147 031
Résultat avant impôts, amortissements et provisions	1 392 930	(201 902)	(18 659)	4 412 483	(22 861)
Impôts sur les bénéfices	52 342	32 287	71 684	1 215	55 213
Résultat après impôts, amortissements et provisions	1 498 235	(31 273)	57 108	4 457 994	121 488
Résultat distribué ⁽¹⁾ hors précompte et avoir fiscal	1 650 197 ⁽²⁾	1 474 378	1 413 455	1 361 047	1 313 216
RÉSULTAT DES OPÉRATIONS RÉDUIT À UNE ACTION					
<i>(en euros)</i>					
Résultat après impôts, mais avant amortissements et provisions	2,54	(0,30)	0,09	7,62	0,05
Résultat après impôts, amortissements et provisions	2,63	(0,06)	0,1	7,70	0,20
Dividende attribué à chaque action (net)	2,90 ⁽²⁾	2,60	2,55	2,35	2,20
PERSONNEL					
Effectif moyen des salariés employés pendant l'exercice	1	1	1	1	2
Montant de la masse salariale de l'exercice <i>(en milliers d'euros)</i>	1 130	1 961	3 693	2 544	1 670
Montant des sommes versées au titre des avantages sociaux de l'exercice	—	—	—	—	—
(Sécurité sociale, œuvres sociales, etc.) <i>(en milliers d'euros)</i>	795	916	944	1 010	796

(1) Pour 2021, estimation sur la base des actions existantes au 31 décembre 2021, y compris les actions propres.

(2) Sous réserve de l'approbation de l'assemblée générale du 5 mai 2022.

6.8 Extrait du rapport annuel d'activité au 31 décembre 2021

Commentaires sur les comptes sociaux

En 2021, le résultat d'exploitation de Schneider Electric SE est une perte de 22 millions d'euros, contre 17 millions d'euros pour l'exercice précédent.

Les charges d'intérêt nettes de produits d'intérêts s'élèvent à 46 millions contre 65 millions en 2020 pour l'exercice précédent.

Le résultat courant avant impôts s'élève à 1 437 millions d'euros en 2021, contre une perte de 86 millions d'euros en 2020. La variation s'explique principalement par le dividende de 1 500 millions d'euros reçu en 2021.

Le résultat net de l'exercice 2021 s'élève à 1 498 millions d'euros, contre une perte nette de (31) millions d'euros en 2020.

Les capitaux propres s'élèvent au 31 décembre 2021 à 6 874 millions d'euros, contre 6 606 millions d'euros au 31 décembre 2020, prenant en compte le bénéfice 2021 ainsi que les variations résultant de la distribution de dividendes aux actionnaires pour 1 447 millions d'euros.



Nous concevons des **solutions intégrées** sûres, fiables et cyber-sécurisées pour vos maisons, bâtiments, data centers, infrastructures et industries.



7

Informations sur la
Société et son capital

7.1 Actionnariat	434	7.5 Bourse	443
7.1.1 Actionnariat	434	7.6 Relations investisseurs	445
7.1.2 Actionnariat salarié	435	7.6.1 Responsable de l'information	445
7.2 Capital	436	7.6.2 Contacts	445
7.2.1 Capital social et droits de vote	436	7.6.3 Comité Consultatif des Actionnaires	445
7.2.2 Capital potentiel	436		
7.2.3 Autorisations d'émissions et d'annulations	436		
7.2.4 Évolution du capital au cours des trois derniers exercices	437		
7.2.5 Rachats d'actions	438		
7.2.6 Nantissement	438		
7.3 Renseignements sur la Société	439		
7.4 Droits et obligations des actionnaires	440		
7.4.1 Assemblées générales (article 19 des statuts)	440		
7.4.2 Droits de vote	440		
7.4.3 Affectation du résultat (article 22 des statuts)	441		
7.4.4 Mode de détention des actions (article 7 alinéa 1 des statuts)	441		
7.4.5 Franchissement de seuils statutaires (article 7 alinéa 2 des statuts)	441		
7.4.6 Titres au porteur identifiables (article 7 alinéa 3 des statuts)	442		
7.4.7 Modalités de cession des actions (article 8 des statuts)	442		
7.4.8 Publication des informations mentionnées à l'article L. 22-10-11 du Code de commerce	442		

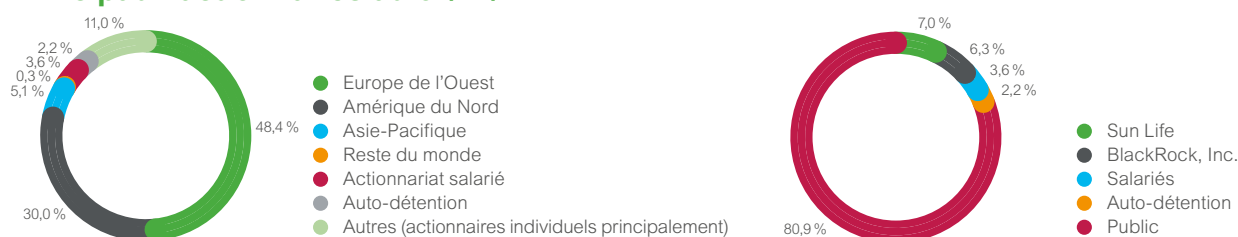
Ce chapitre intègre des éléments du rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise.

Le tableau du paragraphe 7.2.3 (Délégations en cours de validité en matière d'augmentation et de réduction de capital), les paragraphes 7.4.1 (Assemblées générales des actionnaires), 7.4.2 (Droits de vote), 7.4.8 (Publication des informations mentionnées à l'article L. 22-10-11 du Code de commerce), ainsi que le chapitre 4 constituent le rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise établi conformément à l'article L. 225-37 du Code de commerce. Ils sont signalés par une mention spécifique.

7.1 Actionnariat

7.1.1 Actionnariat

Principaux actionnaires au 31/12/21⁽¹⁾



(1) Les graphiques indiquent les participations à la meilleure connaissance de la Société.

Évolution du capital au cours des trois derniers exercices⁽²⁾

Au 31 décembre 2021, le capital social de Schneider Electric s'élevait à 2 276 133 768 euros, divisé en 569 033 442 actions ordinaires, auxquelles sont rattachés 595 320 658 droits de vote théoriques. Le tableau suivant présente, à la meilleure connaissance de la Société, les variations de la répartition du capital social et des droits de vote de la Société au cours des trois dernières années.

	31 décembre 2021				31 décembre 2020		31 décembre 2019	
	Capital %	Nombre d'actions	Droits de vote %	Nombre de droits de vote	Capital %	Droits de vote %	Capital %	Droits de vote %
Sun Life Financial, Inc. ⁽³⁾	7,0	39 681 766	6,8	39 681 766	8,3	7,9	8,5	8,1
BlackRock, Inc.	6,3	35 703 751	6,1	35 703 751	6,4	7,7	6,2	6,0
Salariés ⁽⁴⁾	3,6	20 321 627	6,3	36 557 595	3,7	6,1	3,7	6,3
Auto-détention	2,2	12 456 882	—	—	2,3	—	5,3	—
Public	80,9	460 869 416	80,8	470 920 335	79,3	78,3	76,2	79,6
TOTAL	100,0	569 033 442	100,0	582 863 776⁽⁵⁾	100,0	100,0	100,0	100,0

(2) À la meilleure connaissance de la Société, le tableau indique les participations ou droits de vote qui ont franchi le seuil de 5 % au cours des trois dernières années.

(3) Ces actions sont majoritairement détenues par des fonds gérés par MFS Investment Management qui fait partie du groupe Sun Life Financial Inc.

(4) Le nombre total d'actions détenues par les salariés inclut :

- 8 392 000 actions détenues par le FCPE Actionnariat (France), soit 1,5 % du capital et 2,9 % des droits de vote,
- 5 102 400 actions détenues par le FCPE Actionnariat Mondial (International), soit 0,9 % du capital et 1,6 % des droits de vote, et
- 6 827 227 actions détenues directement par les salariés, soit 1,2 % du capital et 1,8 % des droits de vote.

(5) Nombre de droit de vote excluant les actions privées de droit de vote.

Notification de franchissement de seuil

À la meilleure connaissance de la Société, hormis Sun Life Financial, Inc. et BlackRock, Inc. citées ci-dessus, aucun autre actionnaire ne détient, directement ou indirectement, de participation dans la Société supérieure à 5 % de son capital ou de ses droits de vote.

Historique de franchissement de seuil (pour les seuils égaux ou supérieurs à 5 %)

À la meilleure connaissance de la Société, aucun actionnaire supplémentaire n'a procédé à un changement de détention au cours de l'année 2021 dépassant le seuil de 5 % du capital ou des droits de vote.

Contrôle de la Société

Au 31 décembre 2021, à sa meilleure connaissance, la Société n'était pas contrôlée et n'a fait l'objet d'aucun accord liant un ou plusieurs actionnaires ou toute autre personne physique ou morale, agissant seuls ou de concert, concernant la détention directe ou indirecte de son capital ou de son contrôle, ou dont la mise en œuvre peut impliquer un changement de contrôle ultérieur de la Société.

Pactes ou conventions d'actionnaires portant sur les actions de Schneider Electric

La Société n'a pas connaissance de pactes ou de conventions d'actionnaires, ni d'actionnaires agissant de concert en ce qui concerne les actions qui constituent son capital social.

7.1.2 Actionnariat salarié

7.1.2.1 Intéressement et participation

Il existe des accords d'intéressement et de participation au sein de la majorité des sociétés françaises du Groupe. Les sommes versées par les entités françaises du Groupe au cours des cinq dernières années ont été de :

	2021	2020	2019	2018	2017
Intéressement et participation (<i>en millions d'euros</i>)	57,0	57,0	59,3	66,9	71,7

En 2021, près de 60 % du montant total de l'intéressement et de la participation ont été placés dans le fonds actionnariat Schneider Electric et près de 13 % ont été perçus par les salariés.

7.1.2.2 Actionnariat salarié « Schneider Electric »

Le plan d'actionnariat salarié mondial WESOP (Worldwide Employee Share Ownership Plan) est l'un des principaux programmes de rémunération annuelle récurrents du Groupe. Il offre aux collaborateurs du monde entier l'opportunité de devenir actionnaires de la Société à des conditions préférentielles.

Ainsi, en associant ses collaborateurs à son capital, Schneider Electric leur permet de bénéficier de la création de valeur autrement que par leur rémunération, et réconcilie l'intérêt des salariés et celui de l'entreprise. Dans les pays où la législation le permet, Schneider Electric offre à ses salariés la possibilité d'investir lors d'augmentations de capital réservées.

En 2021, le Groupe a réintroduit le plan d'actionnariat salarié WESOP dans 40 pays, après avoir annulé l'édition 2020 en raison de la crise de la COVID-19. Le succès de cette 25^{ème} campagne a été confirmé par un taux de souscription de 59 %, supérieur aux 50 % enregistrés en 2019.

Au 31 décembre 2021, les salariés du Groupe détenaient, en direct, *via* les fonds communs de placement d'entreprise (FCPE), ou par les actions de performance, 20,3 millions d'actions Schneider Electric SE, soit 3,6 % du capital et 6,3 % des droits de vote, compte tenu des droits de vote double.

Les droits de vote des actions détenues par les FCPE sont exercés par les conseils de surveillance de ces FCPE.

Les actionnaires salariés du Groupe se répartissent sur plus de 50 pays comme suit : 23 % en France, 13 % en Chine, 15 % en Inde, 10 % aux États-Unis et 39 % dans les autres pays. Environ 60 % des salariés sont actionnaires du Groupe.

7.2 Capital

7.2.1 Capital social et droits de vote

Le capital social au 31 décembre 2021 est de 2 276 133 768 euros représenté par 569 033 442 actions de 4 euros de nominal chacune, totalement libérées. Le nombre de droits de vote attachés aux 569 033 442 actions composant le capital au 31 décembre 2021 est de 595 320 658.

7.2.2 Capital potentiel

Au 31 décembre 2021, le capital potentiel était constitué de :

- 293 071 Actions de performance dont une partie reste subordonnée à la satisfaction de conditions de performance (les plans 32, 34, 37bis, 38, 39bis et 39ter dont la livraison soit en actions existantes soit en actions à émettre n'a pas encore été déterminée par le Conseil d'administration). L'acquisition de la totalité des Actions de performance entraînerait l'émission de 293 071 actions. Le capital de Schneider Electric SE serait composé de 569 326 513 actions ordinaires, soit une augmentation de 0,05 % du nombre d'actions au 31 décembre 2021 ; et de
- 3 683 972 OCEANes. L'exercice de la totalité des OCEANes entraînerait l'émission de 3 683 972 actions. Le capital de Schneider Electric SE serait composé de 572 717 414 actions ordinaires, soit une augmentation de 0,65 % du nombre d'actions au 31 décembre 2021.

7.2.3 Autorisations d'émissions et d'annulations

Tableau récapitulatif des délégations en cours de validité données par l'Assemblée générale en matière d'augmentation et de réduction de capital

Ce tableau fait partie intégrante du Rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise.

	Montant nominal maximal des augmentations de capital autorisées (en euros)	Nombre d'actions	Date d'autorisation et limite de validité	Usage de la résolution (nombre d'actions dont l'émission a été autorisée)	Montant disponible (en nombre d'actions)
Émission avec droit préférentiel de souscription					
Émission d'actions ordinaires ou de valeurs mobilières donnant accès au capital social de la Société (16^{ème} résolution de l'AGM du 28 avril 2021)	800 millions ⁽¹⁾	200 000 000	28 avril 2021/ 27 juin 2023	Néant	200 000 000 ⁽³⁾
Incorporation des primes, réserves ou autres bénéfices (21^{ème} résolution de l'AGM du 28 avril 2021)	800 millions ⁽¹⁾	200 000 000	28 avril 2021/ 27 juin 2023	Néant	200 000 000 ⁽³⁾
Émission sans droit préférentiel de souscription					
Émission, en numéraire ou en rémunération de titres cotés d'actions ou de toutes autres valeurs mobilières donnant accès immédiatement ou à terme au capital (17^{ème} résolution de l'AGM du 28 avril 2021)	224 millions ⁽¹⁾⁽²⁾	56 000 000	28 avril 2021/ 27 juin 2023	Néant	56 000 000 ⁽³⁾
Émission d'actions et de toutes valeurs mobilières par voie d'offre visée à l'article L. 411-2 1° du Code monétaire et financier (18^{ème} résolution de l'AGM du 28 avril 2021)	120 millions ⁽¹⁾	30 000 000	28 avril 2021/ 27 juin 2023	Néant	56 000 000
Émission d'actions et de toutes valeurs mobilières en contrepartie de titres non cotés (20^{ème} résolution de l'AGM du 28 avril 2021)	224 millions ⁽¹⁾⁽²⁾	56 000 000	28 avril 2021/ 27 juin 2023	Néant	56 000 000
Limites globales des émissions réalisées dans le cadre des résolutions ci-dessus	800 millions⁽¹⁾	200 000 000	28 avril 2021/ 27 juin 2023	Néant	200 000 000⁽³⁾

	Montant nominal maximal des augmentations de capital autorisées (en euros)	Nombre d'actions	Date d'autorisation et limite de validité	Usage de la résolution (nombre d'actions dont l'émission a été autorisée)	Montant disponible (en nombre d'actions)
Émissions en faveur des salariés					
Plans d'épargne entreprise (22^{ème} résolution de l'AGM du 28 avril 2021)	46 millions ⁽⁶⁾	11 500 000	28 avril 2021/ 27 juin 2023		7 800 000 ⁽³⁾
Émission d'actions dans le cadre du développement de l'actionnariat salarié parmi les salariés de sociétés étrangères du Groupe (23^{ème} résolution de l'AGM du 28 avril 2021)	24 millions ⁽⁴⁾⁽⁵⁾	6 000 000	28 avril 2021/ 27 octobre 2022		2 300 000 ⁽³⁾
Attributions d'actions gratuites ou de performance (21^{ème} résolution de l'AGM du 25 avril 2019)	46 millions ⁽⁷⁾	11 584 000	25 avril 2019/ 24 juin 2022	3 725 241	7 858 759 ⁽⁵⁾

	Montant maximal de l'annulation autorisée (en euros)	Nombre d'actions	Date d'autorisation et limite de validité	Montant disponible (en nombre d'actions)
Réduction du capital par annulation d'actions				
Annulation d'actions propres (24^{ème} résolution de l'AGM du 28 avril 2021)	224 millions par période de 24 mois	56 000 000	28 avril 2021/ 27 avril 2023	56 000 000

- (1) Dans la limite d'un plafond global, toutes émissions confondues, de 800 millions d'euros.
- (2) Toutes les émissions réalisées sans droit préférentiel (17^{ème}, 18^{ème} et 20^{ème} résolutions) ont un plafond global limité à 224 millions d'euros.
- (3) La 20^{ème} résolution de l'AGM tenue le 23 avril 2020 précise que toute émission basée sur cette résolution sera déduite de la limite fixée par la 15^{ème} résolution de l'AGM tenue le 25 avril 2019. En utilisant l'autorisation de la 20^{ème} résolution de l'AGM tenue le 23 avril 2020 et la délégation du Conseil d'administration accordée le 14 décembre 2020, 550 918 actions ont été émises en 2021 pour les salariés français adhérents à un plan d'épargne entreprise. Le Conseil d'administration du 15 décembre 2021 a autorisé des augmentations de capital dans la limite de 3,7 millions d'actions, soit 0,65 % du capital.
- (4) L'émission des actions réservées aux salariés de sociétés étrangères du Groupe s'imputent sur le plafond de l'autorisation relative aux augmentations de capital réservées aux salariés adhérents à un PEE.
- (5) Le Conseil d'administration du 24 mars 2020 a attribué 2 113 740 actions de performance au titre du plan d'intéressement à long terme 2020. Le Conseil d'administration du 21 octobre 2020 a attribué 103 051 actions de performance au titre du plan d'intéressement à long terme 2020. Le Conseil d'administration du 25 mars 2021 a attribué 1 475 368 actions de performance au titre du plan d'intéressement à long terme 2021. Le Conseil d'administration du 26 octobre 2021 a attribué 33 082 actions de performance au titre du plan d'intéressement à long terme 2021.
- (6) À la date de l'Assemblée générale 2021, soit un capital de 2 268 millions d'euros.
- (7) À la date de l'Assemblée générale 2019, soit un capital de 2 317 millions d'euros.

7.2.4 Évolution du capital au cours des trois derniers exercices

Depuis le 31 décembre 2018, les augmentations et réductions de capital et les levées d'options de souscription d'actions ont fait évoluer le capital et les primes comme suit :

	Nombre d'actions créées ou annulées	Nombre cumulé d'actions	Montant total du capital (en euros)
Capital au 31 décembre 2018⁽¹⁾		579 168 769	2 316 675 076
Augmentation en faveur des salariés	2 676 018		
Exercice d'options et création d'actions de performance	223 768		
Capital au 31 décembre 2019⁽²⁾		582 068 555	2 328 274 220
Réduction de capital	15 000 000		
Création d'actions de performance	–		
Capital au 31 décembre 2020⁽³⁾		567 068 555	2 268 274 220
Augmentation en faveur des salariés	1 964 887		
Création d'actions de performance	–		
CAPITAL AU 31 DÉCEMBRE 2021⁽⁴⁾		569 033 442	2 276 133 768

- (1) Réduction du capital (71 millions d'euros) et des primes (2 171 millions d'euros).
- (2) Augmentation du capital (11,6 millions d'euros) et des primes (156,2 millions d'euros).
- (3) Réduction du capital (60 millions d'euros) et des primes (929,4 millions d'euros).
- (4) Réduction du capital (7,86 millions d'euros) et des primes (208,6 millions d'euros).

7.2 Capital

7.2.5 Rachats d'actions

7.2.5.1 Programme actuel de rachat d'actions

Nous vous rappelons que Schneider Electric a lancé le 14 février 2019 un nouveau plan de rachat d'actions d'un montant compris entre 1,5 et 2 milliards d'euros sur la période 2019-2021. Initié au titre de la 15^{ème} résolution approuvée lors de l'Assemblée générale 2018, ce programme a été poursuivi conformément aux 14^{ème}, 17^{ème} et 15^{ème} résolutions approuvées respectivement lors des Assemblées générales 2019, 2020 et 2021. Ces rachats s'inscrivent dans une politique de neutralisation de la dilution résultant des augmentations de capital réservées aux salariés ou des Plans d'intéressement à long terme. L'intégralité des actions achetées par la Société sont affectées à la couverture des Plans d'intéressement à long terme.

Au début de l'année 2021, en raison de l'incertitude économique et compte tenu des acquisitions en cours, le programme de rachat est demeuré inactif après sa suspension en 2020 en raison de la crise de la COVID-19. Le programme de rachat d'actions a repris à la fin du mois de juillet 2021 avec une extension de réalisation de 12 mois jusqu'à fin 2022. Depuis le début du programme en 2019, des rachats d'actions ont été réalisés pour un montant total de 577 499 243 euros correspondant à 5 941 783 actions rachetées par la Société incluant 261 659 633 euros de rachat en 2021 correspondant à 1 809 054 actions rachetées par la Société conformément aux dernières autorisations.

7.2.5.2 Descriptif du programme de rachat d'actions appelé à être soumis à l'Assemblée générale du 5 mai 2022

Le descriptif de ce programme de rachat d'actions est le suivant :

Nombre d'actions et pourcentage du capital détenus directement et indirectement par Schneider Electric SE*	• autodétention : 12 455 824 actions, soit 2,19 % du capital • autocontrôle : 1 058 actions • total : 12 456 882 actions, soit 2,19 % du capital
Répartition par objectifs des actions détenues*	• pour toutes les actions propres* détenues : attribution d'actions de performance
Objectifs du programme de rachat d'actions	• attribution aux salariés ou aux mandataires sociaux en tant qu'outil de rémunération à long terme • livraison résultant de l'exercice des droits attachés aux titres donnant accès au capital de la Société • annulation • remise dans le cadre d'opérations de croissance externe • cession dans le cadre d'un contrat de liquidité
Part maximale du capital dont le rachat est autorisé	• 10 % du capital à quelque moment que ce soit : – sur la base du capital émis* : 56 903 344 actions Schneider Electric SE d'une valeur nominale de 4 euros – en tenant compte des actions d'autocontrôle et des actions auto-détenues* : 44 446 462 actions ou 7,80 %
Prix maximal d'achat et montant maximal autorisé de fonds pouvant être engagés	• le prix maximal d'achat serait de 250 euros par action, soit 14 225 836 000 €
Durée du programme de rachat	• 18 mois maximum, expirant le 4 novembre 2023
Opérations effectuées dans le cadre du programme autorisé par l'Assemblée générale 2021 entre le 29 avril 2021 et le 16 février 2022	• Nombre d'actions achetées : 1 809 954 • Prix d'achat moyen : 144,64 € • Nombre d'actions transférées : 27 287 • Prix de transfert moyen : 61,01 €

* Au 31 janvier 2022.

7.2.6 Nantissement

Nantissement sur les actions de la Société

391 184 titres sont nantis.

Nantissement des actions détenues par la Société

Schneider Electric n'a consenti aucun nantissement sur les titres de ses filiales significatives.

7.3 Renseignements sur la Société

Schneider Electric SE est une société européenne (*Societas Europaea*) à Conseil d'administration (depuis le 18 juin 2014), de nationalité française, régie par le Règlement du Conseil européen (CE) n° 2157/2001 du 8 octobre 2001 relatif au statut de la société européenne (« Règlement SE »). Les questions non tranchées par celui-ci sont régies par les dispositions du Code de commerce applicables aux sociétés anonymes, ainsi que par les statuts. Les dispositions du Code de commerce relatives à la direction et à la gouvernance des sociétés anonymes sont applicables à la société européenne.

Le capital social de la Société s'élève, au 31 décembre 2021, à 2 276 133 768 euros. Son siège social se situe au 35 rue Joseph Monier, 92500 Rueil-Malmaison – tél. : +33 (0)1 41 29 70 00.

Schneider Electric SE est immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 542 048 574, code APE 7010Z, identifiant d'entité juridique (LEI) 969500A1YF1XUYYXS284.

La Société a été constituée en 1871. Elle expire le 1^{er} juillet 2031. Sa dénomination sociale a été successivement Spie Batignolles, Schneider SA lors de sa fusion avec la société Schneider SA, intervenue en 1995, puis Schneider Electric SA en mai 1999 avant de devenir en 2014 Schneider Electric SE.

La Société (article 2 des statuts) a pour objet, directement ou indirectement, sous quelque forme que ce soit, en France et dans tous pays :

- (i) la conception, le développement et la commercialisation de produits, d'équipements, et de solutions liés à la mesure, la gestion, la mise en œuvre de l'énergie sous toutes ses formes, et apportant fiabilité, efficacité, productivité, notamment par l'exploitation, par voie de création, d'acquisition ou autrement, de toute activité liée notamment :
 - à la construction électrique, à la distribution électrique, et à l'alimentation électrique sécurisée,
 - au contrôle, aux automatismes et à la sécurité des bâtiments,
 - au contrôle et aux automatismes industriels (y compris les logiciels),
 - à la gestion de toute infrastructure telle que centres de données, réseaux ou équipements ;
- (ii) la prise, l'achat, la vente, l'exploitation de tous droits de propriété intellectuelle et/ou industrielle relatifs à ces industries ; et
- (iii) la participation, sous quelque forme que ce soit, dans toutes entreprises ou sociétés, groupements d'entreprises, quelle qu'en soit la forme, faisant des opérations se rattachant aux affaires de la Société ou de nature à favoriser son industrie et son commerce et, généralement, toutes opérations industrielles, commerciales et financières, mobilières et immobilières se rattachant, directement ou indirectement, d'une manière quelconque, à l'objet ci-dessus.

La Société pourra faire toutes opérations entrant dans son objet, soit seule pour son compte ou le compte de tiers, soit en participation, soit encore par voie d'achat, de souscription, d'apport ou d'échanges de droits sociaux, parts d'intérêts et achat de toutes sociétés, quelle que soit leur forme, poursuivant un objet similaire ou connexe, ou de nature à favoriser son extension ou son développement.

Les documents juridiques (statuts, procès-verbaux d'assemblées générales, rapports des commissaires aux comptes, etc.) peuvent être consultés au siège social, 35 rue Joseph Monier, 92500 Rueil-Malmaison, auprès du secrétariat du Conseil d'administration.

En outre, les statuts, information réglementée, documents de référence, rapports activité et développement durable, avis de convocation à l'assemblée générale se trouvent sur le site Internet de la Société (www.se.com).

7.4 Droits et obligations des actionnaires

7.4.1 Assemblées générales (article 19 des statuts)

Ce paragraphe fait partie intégrante du rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise.

Les assemblées générales sont convoquées et délibèrent dans les conditions fixées par la loi.

Les réunions ont lieu soit au siège social, soit dans tout autre lieu précisé dans l'avis de convocation. Le Conseil d'administration peut décider, lors de la convocation, la retransmission publique d'une partie ou de l'intégralité de ces réunions par visioconférence et/ou télétransmission.

Tout actionnaire peut participer, personnellement ou par mandataire, aux assemblées sur justification de son identité et de la propriété des titres, selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les actionnaires peuvent également, si le Conseil d'administration le décide au moment de la convocation de l'assemblée, participer et voter aux assemblées générales par visioconférence ou tous moyens de télécommunications autorisés par les dispositions en vigueur dans les conditions fixées par celles-ci.

Le vote à distance s'exerce selon les conditions et modalités fixées par les dispositions législatives et réglementaires. Notamment, tout actionnaire pourra transmettre soit sous forme papier, soit, sur décision du Conseil d'administration publiée dans l'avis de réunion et/ou de convocation, par voie électronique, des formulaires de procuration et de vote par correspondance avant les assemblées.

La saisie et la signature électronique de ces formulaires peuvent, si le Conseil d'administration le décide au moment de la convocation de l'assemblée, être directement effectuées sur le site sécurisé mis en place par le centralisateur de l'assemblée grâce à un procédé répondant aux conditions de la première phrase du deuxième alinéa de l'article 1367 du Code civil, pouvant notamment consister en un identifiant et un mot de passe.

La procuration ou le vote ainsi exprimé avant l'assemblée par ce moyen électronique, ainsi que l'accusé de réception qui en est donné, seront considérés comme des écrits non révocables et opposables à tous, étant précisé qu'en cas de cession de titres intervenant avant le deuxième jour ouvré précédant l'assemblée à minuit, heure de Paris, la Société invalidera ou modifiera en conséquence, selon le cas, la procuration ou le vote exprimé avant l'assemblée par ce moyen électronique.

Les assemblées sont présidées par le Président du Conseil d'administration ou, en son absence, par le Vice-président ou à défaut par un membre du Conseil d'administration spécialement délégué à cet effet par le Conseil. À défaut, l'assemblée élit elle-même son Président.

Les fonctions de scrutateurs sont remplies par les deux membres de l'assemblée présents ou acceptants qui disposent du plus grand nombre de voix. Le Conseil désigne le secrétaire, lequel peut être choisi en dehors des actionnaires.

Il est tenu une feuille de présence dans les conditions prévues par la loi.

Les copies ou extraits des procès-verbaux de l'assemblée sont valablement certifiés par le Président ou le Vice-président du Conseil d'administration ou par le secrétaire de l'assemblée.

7.4.2 Droits de vote

Ce paragraphe fait partie intégrante du rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise.

7.4.2.1 Droit de vote double (article 20 des statuts)

Le droit de vote attaché aux actions est proportionnel au capital qu'elles représentent à égalité de valeur nominale. Chaque action de capital ou de jouissance donne droit à une voix, sauf application de dispositions légales impératives limitant le nombre de voix dont peut disposer un actionnaire. Toutefois, un droit de vote double est attribué à toutes les actions entièrement libérées pour lesquelles il sera justifié, à la fin de l'année civile précédant la date de l'assemblée, d'une inscription nominative depuis deux ans au moins dans les conditions prévues par la loi. En cas d'augmentation du capital par incorporation de réserves, bénéfices ou primes d'émission, le droit de vote double est conféré, dès leur émission, aux actions nominatives attribuées gratuitement à raison d'actions anciennes auxquelles ce droit est attaché.

Le droit de vote double cesse pour toute action ayant fait l'objet d'une conversion au porteur ou d'un transfert hormis du nominatif au nominatif par suite de succession ou de donation familiale.

Le droit de vote double peut être supprimé par décision de l'assemblée générale extraordinaire et après ratification de l'assemblée générale spéciale des actionnaires bénéficiaires.

Le délai d'obtention du droit de vote double a été ramené de quatre à deux ans par décision de l'Assemblée générale mixte du 27 juin 1995.

7.4.2 Limitation des droits de vote (article 20 des statuts)

En assemblée générale, aucun actionnaire ne peut exprimer, par lui-même et par procuration, au titre des droits de vote simple attachés aux actions qu'il détient directement et indirectement et aux pouvoirs qui lui sont donnés, plus de 10 % du nombre total des droits de vote attachés aux actions de la Société. Toutefois, s'il dispose en outre, à titre direct ou indirect et/ou comme mandataire, de droits de vote double, la limite ainsi fixée pourra être dépassée en tenant compte exclusivement des droits de vote supplémentaires qui en résultent, sans que l'ensemble des droits de vote qu'il exprime ne puisse excéder 15 % du nombre total des droits de vote attachés aux actions de la Société.

Pour l'application des dispositions ci-dessus :

- le nombre total des droits de vote pris en compte est calculé à la date de l'assemblée générale et est porté à la connaissance des actionnaires à l'ouverture de ladite assemblée générale ;
- le nombre de droits de vote détenus directement et indirectement s'entend notamment par ceux qui sont attachés aux actions qu'un actionnaire détient à titre personnel, aux actions qui sont détenues par une personne morale qu'il contrôle au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce et aux actions assimilées aux actions possédées, telles que définies par les dispositions des articles L. 233-7 et suivants dudit Code ; et
- la procuration d'actionnaire retournée à la Société sans indication de mandataire est soumise aux limitations ci-dessus. Toutefois, ces limitations ne visent pas le Président de l'assemblée émettant un vote en vertu de telles procurations.

Les limitations prévues ci-dessus deviennent caduques, sans donner lieu à une nouvelle décision de l'assemblée générale extraordinaire des actionnaires, dès lors qu'une personne physique ou morale, seule ou de concert avec une ou plusieurs personnes physiques ou morales, vient à détenir au moins les deux tiers du nombre total des actions de la Société, à la suite d'une procédure publique d'échange ou d'acquisition visant la totalité des actions de la Société. Le Conseil d'administration constate la réalisation de la caducité et procède aux formalités corrélatives de modification des statuts. Cette limitation des droits de vote a été instituée par décision de l'Assemblée générale mixte du 27 juin 1995.

L'assemblée générale extraordinaire est seule habilitée à modifier les statuts en application des dispositions de l'article L. 225-96 alinéa 1 du Code de commerce statuant à la majorité des deux tiers des voix dont disposent les actionnaires présents ou représentés.

7.

7.4.3 Affectation du résultat (article 22 des statuts)

Le bénéfice de l'exercice, diminué le cas échéant des pertes antérieures, est réparti dans l'ordre suivant :

- réserve légale à concurrence de 5 % (ce prélèvement cesse d'être obligatoire lorsque ledit fonds atteint une somme égale au dixième du capital social. Il reprend son cours si la réserve vient à être inférieure à ce dixième) ;
- réserves facultatives le cas échéant et report à nouveau ; et
- distribution du solde sous forme de dividende.

L'assemblée générale peut offrir aux actionnaires une option entre le paiement en numéraire ou en actions nouvelles. Les dividendes non réclamés dans les cinq ans après la date de leur mise en paiement sont prescrits et sont reversés à l'État, conformément à la loi.

7.4.4 Mode de détention des actions (article 7 alinéa 1 des statuts)

Les actions sont nominatives ou au porteur, au choix de l'actionnaire. Leur propriété, qu'elles soient nominatives ou au porteur, résulte de l'inscription en compte de leurs titulaires, effectuée dans les conditions et modalités fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

7.4.5 Franchissement de seuils statutaires (article 7 alinéa 2 des statuts)

Toute personne physique ou morale qui vient à posséder, au sens de l'article L. 233-9 du Code de commerce, directement ou indirectement, un nombre d'actions ou de droits de vote de la Société égal ou supérieur à 1 % du nombre total des actions ou des droits de vote, ou un multiple de cette fraction, doit, dans le délai de cinq jours de Bourse à compter du franchissement de seuil de participation, informer la Société, par lettre recommandée avec accusé de réception, du nombre total d'actions, de droits de vote et de titres donnant accès à terme au capital, qu'elle possède seule, directement ou indirectement, ou de concert. En outre, à compter du 1^{er} novembre 2009, elle doit également informer la Société, dans sa lettre de déclaration de franchissement de seuil, du nombre d'actions déjà émises qu'elle peut acquérir en vertu d'accords ou d'instruments financiers visés au b) du troisième alinéa de l'article L. 233-7 du Code de commerce, ainsi que du nombre d'actions déjà émises sur lesquelles porte tout accord ou instrument financier visé au c) du troisième alinéa de cet article. Les mêmes obligations s'appliquent lorsque la participation en capital ou en droits de vote devient inférieure à l'un des seuils prévus ci-dessus. En cas d'inobservation de ces obligations de déclaration en application du présent alinéa, l'actionnaire sera, dans les conditions et limites définies par la loi, privé du droit de vote afférent aux actions ou aux droits de vote dépassant les seuils soumis à la déclaration à la demande, lors de l'assemblée, d'un ou de plusieurs actionnaires détenant une fraction du capital social au moins égale à 2,5 %. Ces dispositions résultent des Assemblées générales mixtes du 27 juin 1995, du 5 mai 2000 et du 23 avril 2009.

7.4 Droits et obligations des actionnaires

7.4.6 Titres au porteur identifiables (article 7 alinéa 3 des statuts)

La Société peut à tout moment demander à Euroclear l'identification des détenteurs de titres au porteur conférant immédiatement ou à terme des droits de vote. Cette disposition a été adoptée par l'Assemblée générale mixte du 30 juin 1988 et celle du 5 mai 2000.

7.4.7 Modalités de cession des actions (article 8 des statuts)

Les actions sont librement négociables et transmissibles.

7.4.8 Publication des informations mentionnées à l'article L. 22-10-11 du Code de commerce

Ce paragraphe fait partie intégrante du rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise.

Les éléments susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre publique sont :

- des accords prévoyant des indemnités pour le Président et le Directeur général (cf. section 4.2.3.1 du Document d'Enregistrement Universel) ou les salariés s'ils démissionnent ou sont licenciés sans cause réelle et sérieuse ou si leur emploi prend fin en raison d'une offre publique ;
- certains accords de financement comportant des clauses conditionnelles de remboursement anticipé ou d'annulation en cas de changement de contrôle. Ces clauses prévoient la possibilité pour les porteurs de demander le remboursement ou l'annulation lorsqu'un ou plusieurs actionnaires agissant de concert viennent à détenir plus de 50 % du capital de la Société. Au 31 décembre 2021, ces facilités de crédit soumises à ce type de conditions s'élèvent à 2,5 milliards d'euros, intégralement non tirées. Des obligations sont soumises à de tel cas de changement de contrôle dans l'hypothèse où cet événement entraîne une révision à la baisse de la notation de la Société. Au 31 décembre 2021, le montant des obligations soumises à ce type de clause s'élève à 8,3 milliards d'euros ; et
- des restrictions statutaires à l'exercice des droits de vote (cf. section 7.4.2 du présent chapitre du Document d'Enregistrement Universel) : suppression de la limitation statutaire des droits de vote à l'issue d'une offre publique.

7.5 Bourse

Les actions de la société sont cotées en France, sur l'Euronext Paris compartiment A. Elles se négocient à l'unité sous le code valeur ISIN FR0000121972. L'action Schneider Electric SE fait partie de l'indice CAC 40 établi par Euronext.

Transactions des 18 derniers mois à Paris

Année	Mois	Nombre de titres échangés (en milliers)	Capitaux échangés (en millions d'euros)	Plus haut ⁽¹⁾	Plus bas ⁽¹⁾	Nombre de séances de cotation
2020	Juillet	26 036	2 584	104,70	95,34	23
	Août	18 138	1 880	108,20	98,26	21
	Septembre	25 932	2 726	108,90	100,65	22
	Octobre	22 107	2 369	111,75	101,25	22
	Novembre	28 820	3 364	121,80	104,20	21
	Décembre	21 589	2 501	121,15	112,25	22
2021	Janvier	21 484	2 665	128,15	119,10	20
	Février	22 131	2 778	130,70	121,60	20
	Mars	24 085	3 029	130,50	121,40	23
	Avril	16 660	2 250	140,62	129,82	20
	Mai	17 862	2 314	135,36	124,42	21
	Juin	18 472	2 453	137,32	129,36	22
	Juillet	17 368	2 368	143,10	130,48	22
	Août	16 446	2 471	155,38	139,56	22
	Septembre	20 232	3 048	159,30	142,10	22
	Octobre	18 274	2 608	150,94	136,30	21
	Novembre	19 723	3 066	163,44	148,44	22
	Décembre	16 898	2 787	173,78	157,22	23
	Total 2021	229 635	31 837	173,78	119,10	258
2022	Janvier	22 112	3 547	178,78	144,82	21

(1) Le volume indiqué correspond seulement au volume échangé sur NYSE Euronext.

7.5 Bourse

Historique sur cinq ans

	2021	2020	2019	2018	2017
Moyenne journalière des transactions à la Bourse de Paris :					
• en nombre de titres (<i>en milliers</i>)	890,06	1 426,11	1 347,22	1 608,40	1 317,91
• en millions d'euros	123,40	134,90	100,98	110,98	91,37
Cours extrêmes en Bourse (<i>en euros</i>) :					
• plus haut	173,78	121,80	94,58	78,56	75,94
• plus bas	119,10	61,72	57,58	57,54	63,36
Dernier cours de l'année (<i>en euros</i>)	172,46	118,30	91,50	59,72	70,86
Rendement global de l'action (<i>en %</i>)	1,68	2,20	2,79	3,94	3,10

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



Moneyp

L'action Schneider Electric SA a été admise au Moneyp en date du 20 décembre 1996

Obligations ne donnant pas accès au capital

Les informations figurent en note 9 des comptes sociaux (pages 420 et 421).

7.6 Relations investisseurs

7.6.1 Responsable de l'information

Hilary Maxson
Directrice générale Finances
35, rue Joseph-Monier – CS30323
92506 Rueil-Malmaison Cedex – France
Tél: + 33 (0)1 41 29 71 34

7.6.2 Contacts

Toute information ou tout document peuvent être demandés à la Communication financière à :
Amit Bhalla – Directeur de la Communication financière et de l'Actionariat.

Pour les investisseurs institutionnels et analystes financiers
Tél: +44 (0)20 7592 8747.

Pour les actionnaires individuels

- courriel : actionnaires@se.com via le formulaire de contact accessible sur le site institutionnel www.se.com.

7.6.3 Comité Consultatif des Actionnaires

Le Comité est la voix des actionnaires individuels de Schneider Electric. Il est composé de 8 à 10 membres volontaires et désignés par Schneider Electric.

Le Comité se réunit 3 ou 4 fois par an pour échanger et faire des propositions pour renforcer la stratégie du Groupe en matière d'actionariat individuel (amélioration des supports de communication et définition des actions à mener). Le Comité joue aussi un rôle lors de l'Assemblée générale : un de ses membres ouvre la séance de questions-réponses avec le Président-Directeur général.

Documentations

La Société met à la disposition de ses actionnaires :

- le Rapport Annuel ;
- des lettres aux actionnaires ; et
- des informations sur les résultats financiers, la gouvernance d'entreprise et des mises à jour sur la stratégie au travers de communiqués de presse dédiés, vidéos et présentations disponibles sur le site Internet du Groupe : www.se.com.



Nous favorisons et adoptons des standards ouverts et rassemblons autour de notre mission un écosystème de partenaires fédérés par nos valeurs de responsabilité et d'inclusion pour révéler le potentiel infini d'une communauté mondiale innovante.



8

Assemblée générale

8.1 Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires	448
8.1.1 À titre ordinaire	449
8.1.2 À titre extraordinaire	456
8.2 Rapports spéciaux des commissaires aux comptes	468
8.2.1 Rapport des commissaires aux comptes sur l'émission d'actions ou de valeurs mobilières réservée aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise	468
8.2.2 Rapport des commissaires aux comptes sur l'émission d'actions ou de valeurs mobilières réservée à une catégorie de bénéficiaires	469
8.2.3 Rapport des commissaires aux comptes sur l'émission d'actions ou de valeurs mobilières réservée à une catégorie de bénéficiaires avec suppression du droit préférentiel de souscription	470

8.1 Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires

Cette section présente les projets de résolutions qui seront soumises à l'Assemblée générale mixte des actionnaires de la Société qui sera convoquée le 5 mai 2022 et le rapport du Conseil d'administration (exposé des motifs) sur ces résolutions. Le rapport du Conseil d'administration et les projets de résolutions ont été approuvés par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 16 février 2022. Ils sont susceptibles de modifications dans la convocation définitive à l'Assemblée générale qui sera publiée au Bulletin des Annonces Légales et Obligatoires, si nécessaire, afin de prendre en compte les décisions ultérieures du Conseil d'administration.

Ordre du jour

À TITRE ORDINAIRE :

Résolution n°1

Approbation des comptes sociaux de l'exercice 2021

Résolution n°2

Approbation des comptes consolidés de l'exercice 2021

Résolution n°3

Affectation du résultat de l'exercice et fixation du dividende

Résolution n°4

Approbation des conventions réglementées visées aux articles L. 225-38 et suivants du Code de commerce

Résolution n°5

Renouvellement de Mazars en qualité de commissaire aux comptes titulaire ; non-renouvellement ni remplacement de M. Thierry Blanchetier en qualité de commissaire aux comptes suppléant

Résolution n°6

Nomination de PricewaterhouseCoopers Audit en qualité de commissaire aux comptes titulaire ; non-renouvellement ni remplacement d'Auditex en qualité de commissaire aux comptes suppléant

Résolution n°7

Approbation des informations relatives à la rémunération des mandataires sociaux versée au cours ou attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021, mentionnées à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce

Résolution n°8

Approbation des éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2021 ou attribués au titre de ce même exercice à M. Jean-Pascal Tricoire

Résolution n°9

Approbation de la politique de rémunération du dirigeant mandataire social (Président-Directeur général)

Résolution n°10

Approbation de la politique de rémunération des membres du Conseil d'administration

Résolution n°11

Renouvellement du mandat d'administratrice de Mme Linda Knoll

Résolution n°12

Renouvellement du mandat d'administrateur de M. Anders Runevad

Résolution n°13

Nomination de Mme Nivedita Krishnamurthy (Nive) Bhagat en qualité d'administratrice

Résolution n°14

Autorisation donnée au Conseil d'administration à l'effet d'acheter des actions de la Société

À TITRE EXTRAORDINAIRE :

Résolution n°15

Autorisation donnée au Conseil d'administration à l'effet d'attribuer gratuitement des actions au profit des salariés ou d'une catégorie de salariés et/ ou mandataires sociaux de la Société ou des sociétés qui lui sont liées dans le cadre du Plan d'intéressement à long terme dans la limite de 2 % du capital social

Résolution n°16

Délégation de compétence au Conseil d'administration en vue de procéder à des augmentations de capital réservées aux adhérents à un plan d'épargne d'entreprise sans droit préférentiel de souscription des actionnaires

Résolution n°17

Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet de procéder à des augmentations de capital réservées aux salariés de certaines sociétés étrangères du Groupe, directement ou via des entités intervenant afin d'offrir à ces derniers des avantages comparables à ceux offerts aux adhérents à un plan d'épargne d'entreprise sans droit préférentiel de souscription des actionnaires

Résolution n°18

Examen et approbation du projet de fusion par voie d'absorption de la société IGE+XAO par Schneider Electric

Résolution n°19

Pouvoirs pour les formalités

8.1.1 À titre ordinaire

1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} résolutions : Approbation des comptes annuels et fixation du dividende

Exposé des motifs

Au titre des **1^{ère} et 2^{ème} résolutions**, nous vous invitons à approuver :

- les comptes sociaux de l'exercice 2021 qui font apparaître un bénéfice de 1 498 235 274,60 euros ; et
- les comptes consolidés de l'exercice 2021 qui font ressortir un résultat net part du Groupe de 3 204 millions d'euros.

L'activité et les résultats de cet exercice vous sont présentés et commentés dans le Document d'Enregistrement Universel 2021 et dans la Brochure de convocation disponibles sur le site Internet de la Société.

Au titre de la **3^{ème} résolution**, nous vous proposons ensuite de distribuer un dividende de 2,90 euros par action, représentant un taux de distribution de 47 % du résultat net ajusté part du Groupe et un montant total de distribution estimé à 1 614 075 092,20 euros⁽¹⁾ (sur la base du nombre d'actions ayant droit au dividende au 31 décembre 2021). Les actions auto-détenues par la Société au jour du paiement du dividende ne percevront pas de dividende. Ce dividende sera prélevé sur le bénéfice distribuable qui s'élève à 1 943 015 112,95 euros. Le dividende proposé fait partie intégrante de la politique de rémunération à long terme des actionnaires. Il représente une augmentation de 11,5 % par rapport à l'exercice précédent (et de plus de 70 % depuis 2012).

La distribution sera versée selon le calendrier suivant :

- Détachement du dividende : 17 mai 2022
- Date d'arrêté des positions : 18 mai 2022
- Date de mise en paiement du dividende : 19 mai 2022

Pour les personnes physiques bénéficiaires domiciliées en France, le dividende fait l'objet, au moment du versement, de prélèvements sociaux de 17,2 %, et, en principe, d'un prélèvement forfaitaire non libératoire de 12,8 %. Ce prélèvement est prélevé à la source et calculé sur le montant brut du dividende.

S'agissant de son imposition en 2023, ce dividende sera intégralement éligible à l'abattement de 40 % visé à l'article 158.3.2° du Code général des impôts dans l'hypothèse d'une option globale et irrévocable du contribuable pour le barème progressif de l'impôt sur le revenu. En l'absence d'une telle option, le dividende sera imposé au taux fixe de 12,8 % et ne sera pas éligible à cet abattement de 40 %. Dans les deux cas, le prélèvement de 12,8 % supporté au moment du paiement du dividende sera imputable sur l'impôt sur le revenu dû.

8.

Texte de la première résolution

(Approbation des comptes sociaux de l'exercice 2021)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise des rapports du Conseil d'administration et des commissaires aux comptes, approuve les comptes sociaux de l'exercice 2021 tels qu'ils lui sont présentés ainsi que les opérations traduites dans ces comptes ou résumées dans ces rapports faisant apparaître un bénéfice net de 1 498 235 274,60 euros.

En outre, conformément à l'article 223 quater du Code général des impôts, l'Assemblée générale approuve le montant des dépenses et charges non déductibles des bénéfices assujettis à l'impôt sur les sociétés s'élevant à 2 508,02 euros ainsi que le montant de l'impôt théorique supporté en raison de ces charges s'élevant à 666,89 euros.

Texte de la deuxième résolution

(Approbation des comptes consolidés de l'exercice 2021)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise des rapports du Conseil d'administration et des commissaires aux comptes, approuve les comptes consolidés de l'exercice 2021 tels qu'ils lui sont présentés ainsi que les opérations traduites dans ces comptes ou résumées dans ces rapports.

Texte de la troisième résolution

(Affectation du résultat de l'exercice et fixation du dividende)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, constatant que l'exercice clos le 31 décembre 2021 se solde par un bénéfice net de 1 498 235 274,60 euros et, compte tenu du report à nouveau s'élevant à 444 779 838,35 euros, le bénéfice distribuable s'élève à 1 943 015 112,95 euros, sur proposition du Conseil d'administration, décide :

- la distribution aux actionnaires d'un dividende de 2,90 euros par action, soit 1 614 075 092,20 euros⁽¹⁾ sur la base des actions ayant droit au dividende au 31 décembre 2021 prélevé sur le bénéfice distribuable ; et
- l'affectation du solde du bénéfice distribuable après distribution au report à nouveau.

(1) Ce montant est calculé sur la base du nombre d'actions donnant droit au dividende au 31 décembre 2021 et pourrait en conséquence évoluer dans le cas où ce nombre varierait entre le 1^{er} janvier 2022 et la date de mise en paiement du dividende.

Chapitre 8 – Assemblée Générale

8.1 Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires

La date de détachement du coupon est fixée au 17 mai 2022 et le dividende sera payé le 19 mai 2022. Dans l'hypothèse où le nombre d'actions auto-détenues évoluerait par rapport au nombre détenu par la Société au 31 décembre 2021, la fraction du dividende correspondant à cette variation viendrait augmenter ou réduire le report à nouveau.

Pour les personnes physiques bénéficiaires domiciliées en France, le dividende fait l'objet, au moment du versement, de prélèvements sociaux de 17,2 %, et, en principe, d'un prélèvement forfaitaire non libératoire de 12,8 %. Ce prélèvement est prélevé à la source et calculé sur le montant brut du dividende.

S'agissant de son imposition en 2023, ce dividende sera intégralement éligible à l'abattement de 40 % visé à l'article 158.3.2° du Code général des impôts dans l'hypothèse d'une option globale et irrévocable du contribuable pour le barème progressif de l'impôt sur le revenu. En l'absence d'une telle option, le dividende sera imposé au taux fixe de 12,8 % et ne sera pas éligible à cet abattement de 40 %. Dans les deux cas, le prélèvement de 12,8 % supporté au moment du paiement du dividende sera imputable sur l'impôt sur le revenu dû.

Les dividendes/coupons mis en paiement par Schneider Electric SE au titre des trois exercices précédents ont été les suivants :

	2018	2019	2020
Dividende net versé par action (en euros)	2,35	2,55	2,60

4^{ème} résolution : Conventions réglementées

Exposé des motifs

Par la 4^{ème} résolution, vous êtes invités à prendre acte de l'absence de nouvelle convention réglementée conclue au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2021.

Texte de la quatrième résolution

(Approbation des conventions réglementées visées aux articles L. 225-38 et suivants du Code de commerce)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, après avoir pris connaissance du rapport spécial des commissaires aux comptes relatif aux conventions visées à l'article L. 225-38 du Code de commerce, approuve ce rapport dans toutes ses dispositions et prend acte qu'aucune nouvelle convention n'a été conclue au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2021.

5^{ème} et 6^{ème} résolutions : Nomination d'un nouveau collège de commissaires aux comptes

Exposé des motifs

L'actuel collège de commissaires aux comptes est composé comme suit :

- Mazars nommé commissaire aux comptes de la Société pour la première fois le 6 mai 2004 et dernièrement renouvelé le 25 avril 2016 pour une durée de 6 exercices qui expire à l'issue de la présente Assemblée générale ;
- Ernst & Young et Autres nommé commissaire aux comptes de la Société pour la première fois le 25 juin 1992 et dernièrement renouvelé le 25 avril 2016 pour une durée de 6 exercices qui expire à l'issue de la présente Assemblée générale et ne pourra pas être renouvelé conformément aux règles en vigueur.

Les mandats d'Auditex et de M. Thierry Blanchetier, commissaires aux comptes suppléants, expirent également à l'issue de la présente Assemblée générale.

Afin d'assurer le maintien d'un haut niveau de qualité de l'audit du Groupe par la mise en œuvre d'un plan de transition adapté entre l'ancien et le nouveau collège de commissaires aux comptes, le Comité d'Audit & des Risques de Schneider Electric SE a décidé de procéder à la sélection d'un nouveau collège de commissaires aux comptes dont le mandat débiterait à l'issue de l'Assemblée générale 2022.

La situation de vos commissaires aux comptes a été soigneusement examinée par le Comité d'Audit & des Risques, notamment au regard de la qualité du travail réalisé, de la rotation régulière des deux cabinets au sein des entités du Groupe et de la haute qualité des procédures de contrôle. Le processus de sélection mené par le Comité d'Audit & des Risques a conduit le Conseil d'administration à recommander de :

- renouveler le mandat de Mazars en qualité de commissaire aux comptes titulaire compte tenu de la qualité et de l'efficacité de sa contribution, en particulier au niveau technique, qui est fortement appréciée à la fois en interne et en dehors de la Société, et de sa bonne connaissance du Groupe ; et
- nommer PricewaterhouseCoopers Audit (en remplacement d'Ernst & Young et Autres) dont les équipes ont démontré, dans le cadre d'un appel d'offres, leur capacité à réaliser le contrôle des comptes du Groupe Schneider Electric conformément aux meilleures pratiques internationales.

En conséquence, le Conseil d'administration a décidé de proposer à l'Assemblée générale 2022 de nommer pour une durée de six (6) exercices un nouveau collège de commissaires aux comptes composé de Mazars et de PricewaterhouseCoopers Audit en remplacement d'Ernst & Young et Autres dont le mandat se terminera à cette date.

Concernant les commissaires aux comptes suppléants, en application de l'article L. 823-1 du Code de commerce, il n'est plus obligatoire pour Schneider Electric SE de disposer de commissaires aux comptes suppléants. Ainsi, il vous est proposé de ne pas renouveler, ni de remplacer Auditex ainsi que M. Thierry Blanchier.

Au titre de la **5^{ème} résolution**, vous êtes invités à renouveler Mazars, commissaire aux comptes titulaire, pour une durée de six (6) exercices, à constater l'arrivée du terme du mandat de M. Thierry Blanchetier, commissaire aux comptes suppléant, à l'issue de la présente Assemblée générale, et à décider de ne pas le renouveler ni le remplacer.

Au titre de la **6^{ème} résolution**, vous êtes invités à constater l'arrivée du terme du mandat d'Ernst & Young et Autres, commissaire aux comptes titulaire, à l'issue de la présente Assemblée générale, et à décider de ne pas le renouveler et de nommer en remplacement PricewaterhouseCoopers Audit pour une durée de six (6) exercices. Vous êtes également invités au titre de cette même résolution à constater l'arrivée du terme du mandat d'Auditex, commissaire aux comptes suppléant, à l'issue de la présente Assemblée générale, et à décider de ne pas le renouveler ni le remplacer.

Texte de la cinquième résolution

(Renouvellement de Mazars en qualité de commissaire aux comptes titulaire ; non-renouvellement ni remplacement de M. Thierry Blanchetier en qualité de commissaire aux comptes suppléant)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, après avoir constaté que le mandat de Mazars, commissaire aux comptes titulaire, expire à l'issue de la présente Assemblée générale, décide de le renouveler pour une durée de six (6) exercices qui prendra fin à l'issue de l'Assemblée générale qui se tiendra en 2028 à l'effet de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2027.

Le commissaire aux comptes a fait savoir par avance à la Société qu'il accepterait ce mandat.

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, après avoir constaté que le mandat de M. Thierry Blanchetier, commissaire aux comptes suppléant, expire à l'issue de la présente Assemblée générale, décide de ne pas le renouveler ni de le remplacer, conformément à la possibilité offerte par l'article L. 823-1 du Code de commerce.

Texte de la sixième résolution

(Nomination de PricewaterhouseCoopers Audit en qualité de commissaire aux comptes titulaire ; non-renouvellement ni remplacement d'Auditex en qualité de commissaire aux comptes suppléant)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, après avoir constaté que le mandat d'Ernst & Young et Autres, commissaire aux comptes titulaire, expire à l'issue de la présente Assemblée générale, décide de ne pas le renouveler et de nommer en remplacement PricewaterhouseCoopers Audit pour une durée de six (6) exercices qui prendra fin à l'issue de l'Assemblée générale qui se tiendra en 2028 à l'effet de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2027.

Le commissaire aux comptes a fait savoir par avance à la Société qu'il accepterait ce mandat.

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, après avoir constaté que le mandat d'Auditex, commissaire aux comptes suppléant, expire à l'issue de la présente Assemblée générale, décide de ne pas le renouveler ni de le remplacer, conformément à la possibilité offerte par l'article L. 823-1 du Code de commerce.

7^{ème} et 8^{ème} résolutions : Approbation des informations relatives à la rémunération des mandataires sociaux versée au cours ou attribuée au titre de 2021 (Say on pay ex-post)

Exposé des motifs

Au titre de la **7^{ème} résolution**, conformément à l'article L. 22-10-34 I du Code de commerce, vous êtes invités à approuver les informations, listées à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce relatif à la rémunération des mandataires sociaux, qui vous sont présentées dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise visé à l'article L. 225-37 du Code de commerce. Vous trouverez l'ensemble de ces informations exposées en détail dans la section 4.2.2 du chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel 2021 et la section 2.2.2 de la Brochure de convocation.

8.1 Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires

Au titre de la **8^{ème} résolution**, conformément à l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, il vous est demandé d'approuver les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours du dernier exercice ou attribués au titre de cet exercice au Président-Directeur général, M. Jean-Pascal Tricoire. Ils ont été versés ou attribués en conformité avec la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 28 avril 2021. Ces éléments sont détaillés dans la section 4.2.2.2 du chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel 2021 et la section 2.2.2.1 de la Brochure de convocation.

Texte de la septième résolution

(Approbation des informations relatives à la rémunération des mandataires sociaux versée au cours ou attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021, mentionnées à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport sur le gouvernement d'entreprise visé à l'article L. 225-37 du Code de commerce, approuve, en application de l'article L. 22-10-34 I dudit Code, les informations mentionnées à l'article L. 22-10-9 I du Code de commerce telles qu'elles sont présentées dans le Document d'Enregistrement Universel 2021, chapitre 4, section 4.2.2.

Texte de la huitième résolution

(Approbation des éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2021 ou attribués au titre de ce même exercice à M. Jean-Pascal Tricoire)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport sur le gouvernement d'entreprise visé à l'article L. 225-37 du Code de commerce, approuve, en application de l'article L. 22-10-34 II dudit Code, les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2021 ou attribués au titre de ce même exercice au Président-Directeur général, M. Jean-Pascal Tricoire, tels qu'ils sont présentés dans le Document d'Enregistrement Universel 2021, chapitre 4, section 4.2.2.2.

9^{ème} et 10^{ème} résolutions : Approbation de la politique de rémunération 2022 applicable aux mandataires sociaux (Say on pay ex-ante)

Exposé des motifs

Au titre de la **9^{ème} résolution**, conformément à l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, les actionnaires sont invités à approuver la politique de rémunération du dirigeant mandataire social, le Président-Directeur général. Cette politique ainsi que la façon dont elle sert l'intérêt social, soutient la stratégie de la Société et contribue à sa pérennité sont présentées dans la section 4.2.3.1 du chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel 2021 et la section 2.2.3.1 de la Brochure de convocation.

Au titre de la **10^{ème} résolution**, conformément à l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, il vous est demandé d'approuver la politique de rémunération des membres du Conseil d'administration, c'est-à-dire le montant maximum qu'il est proposé de leur allouer annuellement ainsi que les règles de répartition de cette somme. Ces éléments sont exposés en détail dans la section 4.2.3.2 du chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel 2021 et la section 2.2.3.2 de la Brochure de convocation.

Texte de la neuvième résolution

(Approbation de la politique de rémunération du dirigeant mandataire social (Président-Directeur général))

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport sur le gouvernement d'entreprise visé à l'article L. 225-37 du Code de commerce, approuve, en application de l'article L. 22-10-8 II dudit Code, la politique de rémunération du dirigeant mandataire social (Président-Directeur général) telle qu'elle est présentée dans le Document d'Enregistrement Universel 2021, chapitre 4, section 4.2.3.1.

Texte de la dixième résolution

(Approbation de la politique de rémunération des membres du Conseil d'administration)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport sur le gouvernement d'entreprise visé à l'article L. 225-37 du Code de commerce, approuve, en application de l'article L. 22-10-8 II dudit Code, la politique de rémunération des membres du Conseil d'administration telle qu'elle est présentée dans le Document d'Enregistrement Universel 2021, chapitre 4, section 4.2.3.2.

11^{ème}, 12^{ème} et 13^{ème} résolutions : Renouvellement de Mme Linda Knoll et M. Anders Runevad, nomination de Mme Nivedita Krishnamurthy (Nive) Bhagat

Exposé des motifs

Au 29 mars 2021, le Conseil d'administration comprend quinze membres, dont neuf administrateurs indépendants au sens du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF, deux administrateurs représentant les salariés et un administrateur représentant les salariés actionnaires.

Chaque année, le Conseil d'administration procède à une revue de sa composition afin de s'assurer de l'existence d'un équilibre approprié en son sein, ainsi que dans ses comités, et notamment, il veille à assurer une parité homme/ femme et une diversité en termes de compétences, d'expérience, de nationalité et d'âge, telles que décrites dans sa politique de diversité (cf. section 4.1.1.2 du chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel). Le Conseil étudie et évalue non seulement les potentiels candidats mais également s'il est opportun de renouveler les administrateurs en fonction au vu de l'évaluation de leur performance. Avant tout, le Conseil recherche des administrateurs faisant preuve d'indépendance d'esprit, compétents, dévoués et engagés avec des personnalités compatibles et complémentaires.

M. Willy Kissling, membre du Conseil d'administration depuis 21 ans, et Mme Fleur Pellerin, membre du Conseil d'administration depuis 2018, ont décidé de ne pas solliciter le renouvellement de leur mandat qui expire à l'issue de la présente Assemblée générale. Le Conseil d'administration exprime sa gratitude envers M. Willy Kissling et Mme Fleur Pellerin pour leur implication dans les travaux du Conseil d'administration et leur engagement de longue date.

Dans le cadre du processus de revue régulière de sa composition, le Conseil d'administration a demandé au Comité Gouvernance & Rémunérations de formuler une recommandation sur le renouvellement de Mme Linda Knoll et de M. Anders Runevad, et de rechercher des candidats supplémentaires en accord avec l'ensemble des compétences mises en exergue par la matrice des compétences du Conseil et les défis de la Société (cf. section 4.1.1.6 du chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel décrivant le processus de recrutement des administrateurs).

À cet effet, le Comité a analysé la situation de Mme Linda Knoll et de M. Anders Runevad au regard de leur engagement et de leur disponibilité pour remplir leurs fonctions. Aucun d'eux ne détient un nombre de mandats excessif, leurs taux d'assiduité aux réunions du Conseil et des comités sont élevés tels qu'exposés dans leur biographie (cf. section 4.1.1.2 du chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel). Le Conseil a également évalué leur contribution respective aux travaux du Conseil et des comités auxquels ils appartiennent, et a considéré que la poursuite de leurs fonctions d'administrateur était dans l'intérêt de la Société et cohérent avec les objectifs de composition que le Conseil a identifiés dans le cadre du processus décrit ci-dessus. En tant qu'administratrice, Mme Linda Knoll apporte au Conseil d'administration son expérience dans des fonctions de direction en matière de Ressources humaines dans des groupes internationaux. M. Anders Runevad apporte au Conseil le bénéfice de son expérience en qualité d'ancien Directeur général de Vestas Wind Systems A/S et un solide profil en matière de développement durable.

Le Comité Gouvernance & Rémunérations a également identifié les compétences qui seraient nécessaires afin de diversifier et de renforcer la composition du Conseil et a fait appel aux services d'un cabinet de recrutement externe (Heidrick & Struggles) afin de sélectionner les candidats adéquats. Parmi ces candidats, le Comité Gouvernance & Rémunérations a présélectionné les meilleurs profils et les membres du Comité ont interviewé ces candidats. À la suite de ces entretiens, le Comité a recommandé une candidate au Conseil d'administration, Mme Nivedita Krishnamurthy Bhagat, également connue sous le nom de Nive Bhagat, qui a été nommée le 16 février 2022 en qualité de censeur, dans l'intention de proposer sa nomination à l'Assemblée générale. Mme Nive Bhagat, de nationalité britannique, est actuellement Directrice Générale *Global Cloud Infrastructure Services* de Capgemini et membre du comité exécutif groupe. Elle apportera au Conseil l'expérience et l'ensemble des compétences complémentaires reposant sur son parcours riche dans le domaine de la finance et des affaires, en particulier dans le domaine du digital dont elle renforcera la compétence au sein du Conseil, et consolidera la diversité femmes/hommes en son sein. Elle renforcera également le profil du Conseil de Schneider par sa parfaite connaissance du marché asiatique. Elle aura la qualité d'administratrice indépendante au regard de l'ensemble des critères énoncés à l'article 9.5 du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF et rejoindra, si elle est nommée administratrice, le Comité Digital.

Sur recommandation du Comité Gouvernance & Rémunérations, le Conseil d'administration propose aux actionnaires :

- par la **11^{ème} résolution**, de renouveler le mandat d'administratrice de Mme Linda Knoll pour une durée de quatre (4) ans ;
- par la **12^{ème} résolution**, de renouveler le mandat d'administrateur de M. Anders Runevad pour une durée de quatre (4) ans ; et
- par la **13^{ème} résolution**, de nommer Mme Nive Bhagat en qualité d'administratrice pour une durée de quatre (4) ans.

Si ces résolutions sont approuvées, le Conseil d'administration sera composé de 14 membres (dont un administrateur représentant les salariés actionnaires et deux administrateurs représentant les salariés) avec un taux d'indépendance de 82 %, un taux de féminisation de 45 % (à l'exclusion des trois administrateurs salariés) et un taux d'internationalisation de 79 %.

Les biographies de Mme Linda Knoll, M. Anders Runevad et Mme Nive Bhagat sont disponibles dans la section 4.1.1.2 du chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel 2021.

Texte de la onzième résolution

(Renouvellement du mandat d'administratrice de Mme Linda Knoll)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration, prend acte de l'expiration du terme du mandat d'administratrice de Mme Linda Knoll à l'issue de la présente Assemblée générale et décide de le renouveler pour une durée de quatre (4) ans expirant à l'issue de l'Assemblée générale qui se tiendra en 2026 à l'effet de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

8.1 Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires

Texte de la douzième résolution

(Renouvellement du mandat d'administrateur de M. Anders Runevad)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration, prend acte de l'expiration du terme du mandat d'administrateur de M. Anders Runevad à l'issue de la présente Assemblée générale et décide de le renouveler pour une durée de quatre (4) ans expirant à l'issue de l'Assemblée générale qui se tiendra en 2026 à l'effet de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

Texte de la treizième résolution

(Nomination de Mme Nivedita Krishnamurthy (Nive) Bhagat en qualité d'administratrice)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration, décide de nommer Mme Nivedita Krishnamurthy (Nive) Bhagat en qualité d'administratrice pour une durée de quatre (4) ans expirant à l'issue de l'Assemblée générale qui se tiendra en 2026 à l'effet de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

14^{ème} résolution : Rachat d'actions

Exposé des motifs

Compte tenu de l'arrivée à échéance de l'autorisation existante en octobre 2022, il est proposé, au titre de la **14^{ème} résolution** soumise à l'Assemblée générale, de reconduire, pour une nouvelle période de 18 mois à compter de la présente Assemblée générale, l'autorisation donnée au Conseil d'administration à l'effet de racheter les actions de la Société dans le cadre d'un programme de rachat d'actions conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-62 du Code de commerce et du Règlement européen (UE) n° 596/2014 du 16 avril 2014 sur les abus de marché.

Nous vous rappelons que Schneider Electric a lancé le 14 février 2019 un nouveau plan de rachat d'actions d'un montant compris entre 1,5 et 2 milliards d'euros sur la période 2019-2021. Initié au titre de la 15^{ème} résolution approuvée lors de l'Assemblée générale 2018, ce programme a été poursuivi conformément aux 14^{ème}, 17^{ème} et 15^{ème} résolutions approuvées respectivement lors des Assemblées générales 2019, 2020 et 2021. Ces rachats s'inscrivent dans une politique de neutralisation de la dilution résultant des augmentations de capital réservées aux salariés ou des Plans d'intéressement à long terme. L'intégralité des actions achetées par la Société sont affectées à la couverture des Plans d'intéressement à long terme.

Au début de l'année 2021, en raison de l'incertitude économique et compte tenu des acquisitions en cours, le programme de rachat est demeuré inactif après sa suspension en 2020 en raison de la crise de la COVID-19. Le programme de rachat d'actions a repris à la fin du mois de juillet 2021 avec une extension de réalisation de 12 mois jusqu'à fin 2022. Depuis le début du programme en 2019, des rachats d'actions ont été réalisés pour un montant total de 577 499 243 euros correspondant à 5 941 783 actions rachetées par la Société incluant 261 659 633 euros de rachat en 2021 correspondant à 1 809 054 actions rachetées par la Société conformément aux dernières autorisations.

Les 12 455 824 actions autodétenues au 31 décembre 2021 (représentant 2,19 % du capital social) sont intégralement affectées à la couverture des plans de rémunération à long-terme en faveur des salariés ou mandataires sociaux.

L'autorisation qui serait donnée au Conseil permettrait de procéder au rachat des actions de la Société avec pour objectif notamment :

- leur attribution aux salariés ou mandataires sociaux en tant que rémunération à long terme ;
- leur livraison consécutive à l'exercice des droits attachés aux titres donnant accès au capital de la Société ;
- leur annulation ;
- leur remise dans le cadre d'opérations de croissance externe ; et
- leur cession dans le cadre d'un contrat de liquidité.

Les actions rachetées pourront être annulées dans le cadre de l'autorisation adoptée par l'Assemblée générale du 28 avril 2021 (24^{ème} résolution).

Le nombre d'actions ainsi acquises et que la Société détiendra à quelque moment que ce soit ne pourra pas excéder 10 % du capital social (à titre indicatif sur la base du capital au 31 décembre 2021 : 56 903 344 actions). Le prix maximum d'achat serait fixé à 250 euros par action et le montant total dédié au programme de rachat d'actions n'excéderait pas 14,2 milliards d'euros. Comme les années précédentes, la résolution ne permet pas l'usage de cette autorisation durant les périodes d'offre publique sur le capital de la Société.

Des informations complémentaires sur les programmes de rachats d'actions de la Société peuvent être consultées dans la section 7.2.5 du chapitre 7 du Document d'Enregistrement Universel 2021.

Texte de la quatorzième résolution**(Autorisation donnée au Conseil d'administration à l'effet d'acheter des actions de la Société)**

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration, autorise le Conseil d'administration, conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-62 du Code de commerce et du Règlement européen (UE) n° 596/2014 du 16 avril 2014 sur les abus de marché et ses règlements délégués et du règlement général de l'Autorité des Marchés Financiers, à acquérir ou faire acquérir des actions de la Société en vue :

- de l'attribution ou de la cession d'actions aux salariés ou mandataires sociaux de la Société et/ ou de sociétés actuelles ou futures du Groupe, afin de mettre en œuvre tout plan d'options d'achat d'actions ou plan d'attribution d'actions de performance, ou toute autre forme d'attribution, d'allocation ou de cession aux employés ou mandataires sociaux de la Société ;
- de la remise d'actions à la suite de l'exercice de droits attachés à des valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société par remboursement, conversion, échange, présentation d'un bon ou de toute autre manière ;
- de l'annulation par voie de réduction de capital de tout ou partie des actions ainsi rachetées ;
- de la remise d'actions (à titre d'échange, de paiement ou autre) dans le cadre d'opérations de croissance externe, dans la limite de 5 % du capital ;
- de leur utilisation dans le cadre d'un contrat de liquidité conclu avec un prestataire de services d'investissement afin notamment de procéder à l'animation du marché du titre de la Société ; ou
- de la mise en œuvre de toute pratique de marché qui viendrait à être admise par l'Autorité des Marchés Financiers.

Cette autorisation permet également à Société la mise en œuvre de rachat d'actions pour tout autre objectif autorisé ou qui viendrait à être autorisé par la loi ou la réglementation. Dans une telle hypothèse, la Société informera ses actionnaires par voie de communiqué.

Les actions acquises pourront être également annulées dans les conditions prévues aux articles L. 225-204 et L. 225-205 du Code de commerce et conformément à la 24^{ème} résolution de l'Assemblée générale du 28 avril 2021.

Les achats d'actions pourront porter sur un nombre tel que :

- (i) le nombre d'actions acquises pendant la durée du programme de rachat n'excède pas 10 % du capital de la Société à quelque moment que ce soit (à titre indicatif, sur la base du capital au 31 décembre 2021 : 56 903 344 actions), étant précisé que le nombre d'actions acquises en vue de leur conservation et de leur remise ultérieure dans le cadre d'une opération de croissance externe ne pourra excéder 5 % du capital de la Société ; et
- (ii) le nombre d'actions que la Société peut détenir à quelque moment que ce soit ne peut excéder 10 % du capital de la Société.

Le prix maximum d'achat est fixé à 250 euros par action (hors frais d'acquisition) sans pouvoir excéder le prix maximum fixé par la réglementation en vigueur. Le montant total consacré au programme de rachat d'actions ne pourra pas excéder 14,2 milliards d'euros (hors frais d'acquisition).

L'acquisition, l'échange, la cession ou le transfert d'actions pourront être décidés par le Conseil d'administration en une ou plusieurs fois, à tout moment sauf en période d'offre publique visant les titres de la Société, et par tous moyens, dans le respect de la réglementation en vigueur, sur le marché des actions ou de gré à gré, y compris par blocs d'actions, par offre publique d'achat ou d'échange, par utilisation d'options ou autres instruments, directement ou indirectement par l'intermédiaire d'un prestataire de services d'investissement, ou de toute autre manière.

L'Assemblée générale délègue au Conseil d'administration, avec faculté de subdélégation dans les conditions prévues par la loi, le pouvoir d'ajuster le prix maximum susvisé en cas d'opérations sur le capital social de Société, et notamment d'augmentation de capital par incorporation de réserves, d'attribution gratuite d'actions, de division ou de regroupement de titres, de distribution de réserves ou de tous autres actifs, d'amortissement du capital, ou de toute autre opération portant sur le capital ou les capitaux propres, afin de tenir compte de l'incidence de ces opérations sur la valeur de l'action.

L'Assemblée générale donne tous pouvoirs au Conseil d'administration, avec faculté de subdélégation dans les conditions prévues par la loi, pour faire usage de cette autorisation, et notamment passer tous ordres, conclure tous accords, affecter ou réaffecter les actions acquises aux différents objectifs poursuivis dans les conditions légales et réglementaires, arrêter les modalités et conditions suivant lesquelles sera assurée, s'il y a lieu, la préservation des droits des titulaires de valeurs mobilières donnant accès au capital ou autres droits donnant accès au capital, en conformité avec les dispositions légales, réglementaires ou, le cas échéant, avec les dispositions contractuelles prévoyant d'autres cas d'ajustement, préparer tous documents et communiqués de presse, réaliser toutes formalités et faire toutes déclarations appropriées auprès des autorités, et plus généralement, prendre toutes les mesures nécessaires.

Cette autorisation met fin, pour la partie non utilisée, à l'autorisation donnée au Conseil d'administration par l'Assemblée générale du 28 avril 2021 dans sa 15^{ème} résolution et est conférée pour une période de dix-huit (18) mois à compter de la présente Assemblée générale.

8.1.2 À titre extraordinaire

15^{ème} résolution : Autorisation donnée au Conseil d'administration à l'effet d'attribuer gratuitement des actions au profit des salariés ou d'une catégorie de salariés et/ ou mandataires sociaux de la Société ou des sociétés qui lui sont liées dans le cadre du Plan d'intéressement à long terme dans la limite de 2 % du capital social

Exposé des motifs

Au titre de la **15^{ème} résolution**, il vous est demandé d'autoriser le Conseil d'administration, dans le cadre des dispositions des articles L. 225-129 et suivants, L. 225-197-1 à L. 225-197-5 et L. 22-10-59 du Code de commerce, à procéder, en une ou plusieurs fois, à des attributions gratuites d'actions existantes ou à émettre, au profit de salariés et/ ou mandataires sociaux de la Société. Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité Ressources Humaines & RSE et du Comité Gouvernance & Rémunérations, a fixé les principes suivants pour attribuer gratuitement des actions au titre de cette résolution.

Contexte de l'autorisation demandée

La Société souhaite mobiliser sa direction afin de réaliser son Plan Stratégique 2022-2024 annoncé en novembre 2021, sur lequel repose le développement du Groupe. Dans ce contexte, l'autorisation demandée permettrait au Conseil de mettre en place des plans d'attribution d'actions, au profit des mandataires sociaux et des salariés du Groupe, en France et à l'étranger, et d'intéresser les salariés à la performance et au développement du Groupe dans le cadre du Plan Stratégique 2022-2024. Ces plans permettraient également d'assurer la compétitivité de la rémunération offerte par le Groupe, sur des marchés internationaux dynamiques et concurrentiels, et dans des secteurs où l'attractivité des talents est un facteur de succès.

Globalement, le Conseil a décidé de conserver le même modèle que le précédent Plan d'intéressement à long terme approuvé par les actionnaires à plus de 93 % lors de l'Assemblée générale annuelle de 2019 où une nouvelle structure du plan avait été proposée. Le Conseil considère que les principes d'attribution de ce plan sont bien équilibrés et assurent l'alignement des intérêts à long terme de la direction avec ceux des actionnaires, raisons pour lesquelles il est favorable à la stabilité des principes de rémunération du Groupe. Néanmoins, après avoir entendu les remarques formulées par certains actionnaires au cours du processus de dialogue conduit par le Vice-Président & Administrateur référent indépendant, le Conseil propose d'introduire deux changements importants afin de renforcer davantage encore l'alignement de la rémunération avec la performance. Si vous approuvez cette résolution :

- le barème d'acquisition du critère du TSR comparé à un panel de 11 sociétés du secteur serait plus exigeant, avec l'absence d'acquisition pour un classement au rang 7 et en dessous au sein du groupe de référence (avec une application anticipée de ce changement dans le LTIP 2022 à mettre en place), aucune acquisition ne sera ainsi permise en deçà de la médiane du groupe de référence ; et
- le Conseil s'engage également à communiquer *ex-post* les objectifs de progression du Bénéfice par action ajusté déterminés par le Conseil, ce qui permettra aux actionnaires de s'assurer de l'exigence de ces objectifs fixés par le Conseil.

Nature de l'autorisation

Il vous est demandé d'autoriser le Conseil d'administration à procéder, en une ou plusieurs fois, à des attributions gratuites d'actions de la Société, existantes ou à émettre, au profit de salariés et mandataires sociaux du Groupe.

Dans le cadre des plans de rémunération à long terme de la Société, deux types d'attribution seraient effectués :

- un maximum de 30 % des actions allouées seraient soumises uniquement à une condition de présence, sans condition de performance (les « **Actions sans condition de performance** ») ; et
- toutes les autres actions allouées seraient soumises à une condition de présence et à des conditions de performance (les « **Actions de performance** »).

Le Dirigeant mandataire social et les membres du Comité Exécutif ne pourraient percevoir que des Actions de performance.

Il est prévu que le nombre de bénéficiaires de ces attributions soit d'environ 3 500 personnes.

Le Conseil d'administration pourrait par ailleurs décider d'attribuer des Actions sans condition de performance dans le cadre des plans d'actionnariat de la Société, en complément des actions souscrites.

Durée de l'autorisation

L'autorisation serait consentie pour une durée de 36 mois à compter de la présente Assemblée générale.

Montant maximum de l'autorisation

Les attributions d'actions réalisées au terme de la présente autorisation ne devraient pas porter sur un nombre d'actions, émises ou à émettre, excédant 2 % du capital social de la Société à la date de la présente Assemblée générale.

Le Conseil d'administration rappelle que la politique du Groupe en matière d'attribution d'options, d'achat d'actions, d'attribution gratuite d'actions et d'actions de performance est d'avoir un impact limité dans le temps en termes de dilution du capital social. À titre d'information, nous vous rappelons qu'au 31 décembre 2021, un total de 5 863 887 actions pourraient être acquises par les salariés et dirigeants sous réserve des conditions de performance fixées dans le cadre des plans (pour le détail de ces plans, cf. section 4.2.5 du chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel).

Si toutes les actions des plans étaient livrées, cela entraînerait l'émission de 293 071 actions (les autres plans sont déjà qualifiés et seront livrés en actions existantes) et le capital social de Schneider Electric serait alors composé de 569 326 513 actions ordinaires, soit une augmentation de 0,05 % du nombre d'actions par rapport au nombre existant au 31 décembre 2021. Dans le cadre du Plan d'intéressement à long terme, les Actions de performance allouées au Dirigeant mandataire social ne pourraient pas excéder chaque année 0,03 % du total du capital social et les attributions au profit des membres du Comité Exécutif plus de 20 %. En outre, la politique de rémunération du Dirigeant mandataire social prévoit que les instruments à long terme, appréciés conformément aux normes IFRS, ne doivent pas représenter un pourcentage disproportionné par rapport à sa rémunération globale (soit au maximum 200 % de la rémunération globale fixe et variable cible à la date d'attribution).

Période d'acquisition

L'attribution des actions à leurs bénéficiaires deviendrait définitive à l'issue d'une période d'acquisition dont la durée serait fixée par le Conseil d'administration, étant entendu que cette durée ne pourra être inférieure à trois (3) ans.

Le Conseil d'administration soumettrait le Directeur général à l'obligation de conserver un nombre significatif de ses actions. Il devrait conserver au moins 50 % des Actions de performance qui lui auront été attribuées jusqu'à ce qu'il détienne un nombre d'actions représentant 5 années de rémunération fixe.

Condition de présence au sein du Groupe

L'acquisition des Actions sans condition de performance et des Actions de performance serait soumise à une condition de présence au sein du Groupe. Les Actions sans condition de performance et les Actions de performance attribuées à un bénéficiaire qui quitterait le Groupe avant l'expiration d'une période minimum d'acquisition de trois ans ne conserverait pas ses droits aux actions, sauf en cas de décès, retraite et autre exceptions habituelles décidées par le Conseil d'administration. Pour le Dirigeant mandataire social, la conservation des actions attribuées non acquises serait déterminée par la politique de rémunération applicable à la date de son départ.

Conditions de performance

L'attribution définitive des Actions de performance serait soumise à des conditions de performance, à déterminer par le Conseil d'administration (les « Conditions de performance ») et dont les grandes lignes seraient les suivantes :

- **40 % progression du bénéfice par action (BPA) ajusté :**

Le BPA ajusté est un indicateur clé de performance à long terme qui encourage l'exécution de la stratégie de croissance profitable de Schneider Electric, renforçant ainsi l'alignement avec les intérêts des actionnaires. 40 % des Actions de performance pourraient être acquises sous réserve de l'atteinte des objectifs suivants fixés par le Conseil d'administration :

- une progression minimum du BPA ajusté en deçà de laquelle aucune acquisition n'interviendrait ;
- un objectif intermédiaire de progression du BPA ajusté que la Société devrait atteindre afin que 75 % des actions soient acquises au titre de cette condition ;
- un objectif cible de progression du BPA ajusté que la Société devrait atteindre afin que toutes les actions soient acquises au titre de cette condition ; et
- les Actions de performance seraient acquises progressivement, sur une base linéaire, si la progression du BPA ajusté est comprise entre ses objectifs.

Comme expliqué ci-dessus, le Conseil s'engage à communiquer *ex-post*, au terme de chaque Plan d'intéressement à long terme, les seuils et les objectifs cibles de progression du BPA ajusté.

La performance mesurée en termes de BPA ajusté est publiée dans les communiqués financiers et la variation annuelle sera calculée à partir de la variation d'EBITA ajusté à taux de change constant entre N-1 et N. Les impacts de change sur les éléments venant après l'EBITA ajusté seront pris en totalité. Les changements de périmètre significatifs et non anticipés pourraient faire l'objet d'un retraitement, selon la décision du Conseil.

- **35 %, performance du TSR relatif :**

Ce critère renforce le lien entre les intérêts des actionnaires et la rémunération des bénéficiaires de LTIP.

- Pour 17,5 % de l'allocation, la performance du TSR de Schneider Electric serait comparée à un panel composé de 11 sociétés du secteur (ABB, Legrand, Siemens, Eaton, Emerson, Honeywell, Johnson Controls, Rockwell Automation, Fuji Electric, Mitsubishi Electric et Yokogawa) avec un barème d'acquisition de 0 % pour un classement au rang 7 ou inférieur, 50 % à la médiane (rang 6), 100 % en cas de classement au rang 4, 150 % pour un classement aux rangs 3 à 1, avec une évolution linéaire entre ces points, comme expliqué ci-dessus, le Conseil propose de durcir le barème d'acquisition pour un meilleur alignement avec la performance.
- Pour les 17,5 % restants, le TSR de Schneider Electric serait comparé au TSR des sociétés de l'indice CAC 40 afin de refléter les tendances spécifiques macroéconomiques et boursières qui influent sur la performance du titre et, par ricochet, sur le rendement aux actionnaires, selon le barème d'acquisition suivant : 0 % en deçà de la médiane, 50 % à la médiane (rang 20), 100 % au rang 10, 120 % des rangs 4 à 1, linéaire entre ces points.

En cas de performance exceptionnelle, uniquement si le TSR de Schneider Electric se classe dans le quartile supérieur du panel de sociétés du secteur ou s'il se classe dans les 9 premières sociétés du CAC 40, ce critère pourrait compenser une contre-performance au titre du critère de la progression du BPA ajusté jusqu'à concurrence du même nombre d'actions. Si la performance du TSR de Schneider Electric est très proche d'autres sociétés du panel, le Conseil d'administration pourrait appliquer sa faculté de jugement pour décider si Schneider Electric est réputé avoir le même rang que ces dernières.

8.1 Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires

- **25 %, sur la base de l'indice relatif et externe de développement durable ou *Schneider Sustainability External & Relative Index* (« SSERI ») :**

Le *Schneider Sustainability External & Relative Index* mesure la performance à long terme du Groupe en matière de développement durable en termes de performance relative, au moyen d'une combinaison d'indices externes qui couvrent un éventail d'indicateurs environnementaux, sociaux et de gouvernance plus large et différents de ceux visés dans le *Schneider Sustainability Impact* (SSI). Le recours à des indices externes permet également de s'assurer que les priorités en matière de développement durable dont dépend l'évaluation de la performance à long terme du Groupe en matière de développement durable coïncident, à tout moment, avec celles qui importent le plus aux parties prenantes. Dans la mesure où leur contenu est dynamique et inclut de nouvelles thématiques plus pertinentes au fur et à mesure qu'elles font leur apparition, elles obligent les participants à anticiper en permanence les tendances les plus exigeantes de l'agenda mondial du développement. Le Conseil a choisi de faire référence aux indices externes parmi les plus exigeants qui sont par ailleurs objectifs, reconnus et indépendants, qui reflètent l'empreinte géographique mondiale du Groupe et qui se complètent mutuellement dans la mesure où ils couvrent différentes dimensions du développement durable :

- *DJSI World* qui couvre trois dimensions : économique, environnemental et sociale ;
- Euronext Vigeo qui couvre l'environnement, l'implication dans les communautés, le comportement dans les affaires, les droits humains, le gouvernement d'entreprise, les ressources humaines ;
- Ecovadis qui couvre 4 dimensions : environnementale, droits humains et du travail, achats durables, et éthique, et
- *CDP Climate Change* qui couvre le changement climatique, l'eau, les forêts, et représente une référence majeure pour le *leadership* dans le changement climatique à l'échelle mondiale.

Le tableau ci-dessous résume les Conditions de performance qui s'appliqueraient au plan :

40 % Progression du Bénéfice par action ajusté (BPA)		• 0 % au seuil de progression du BPA ajusté • 75 % à l'objectif intermédiaire de progression du BPA ajusté • 100 % à la cible de progression du BPA ajusté Acquisition linéaire entre ces points
35 % TSR relatif	17,5 % par rapport aux sociétés du CAC 40	• 0 % en dessous de la médiane • 50 % à la médiane (rang 20) • 100 % au rang 10 • 120 % aux rangs 4 à 1 Acquisition linéaire entre ces points
	17,5 % par rapport à un panel de 11 pairs (ABB, Legrand, Siemens, Eaton, Emerson, Honeywell, Johnson Controls, Rockwell Automation, Fuji Electric, Mitsubishi Electric et Yokogawa)	• 0 % au rang 7 et inférieur • 50 % à la médiane (rang 6) • 100 % au rang 4 • 150 % aux rangs 3 à 1 Acquisition linéaire entre ces points
25 % <i>Schneider Sustainability External & Relative Index</i> (SSERI)	6,25 % DJSIW	• 0 % : absent de l'indice Monde • 50 % : présent dans l'indice Monde • 100 % : leader du secteur
	6,25 % Euronext Vigeo	• 0 % : absent des indices • 50 % : référencé dans les indices World 120 ou Europe 120 • 100 % : référencé dans les indices World 120 et Europe 120
	6,25 % Ecovadis	• 0 % : Médaille d'argent ou en deça • 50 % : Médaille d'or (top 5 %) • 100 % : Médaille de Platine (top 1 %)
	6,25 % CDP Climate Change	• 0 % : Score C • 50 % : Score B (25 % à B-) • 100 % : Score A (75 % à A-)

Pour chaque attribution, les conditions de performance seront déterminées par le Conseil, et, bien qu'il favorise la stabilité, pourraient faire l'objet d'ajustement par rapport à celle présentées ci-dessus. En fonction de l'évolution des objectifs stratégiques du Groupe, si elles venaient à cesser d'être opportunes ou si de nouveaux critères venaient à être considérés comme plus appropriés sur la base de leur revue par le Conseil d'administration, ce dernier pourrait choisir des critères d'exigence comparable sur le long terme, qui assureraient un lien étroit entre rémunération et performance.

Bonnes pratiques

Le Conseil d'administration informera chaque année les actionnaires du nombre d'actions attribuées et/ ou acquises dans le cadre du Plan d'intéressement à long terme. L'attribution d'actions serait également conforme aux principes et aux bonnes pratiques appliqués par le Conseil, incluant, notamment :

- l'implication à chaque étape (attribution, examen de la satisfaction des conditions de performance, etc.) du Comité Ressources Humaines & RSE ;
- des conditions de performance exigeantes, en ligne avec la communication financière de la Société, et incitatives, affectant 100 % des actions attribuées au dirigeant mandataire social et aux membres du Comité Exécutif ; et
- des règles exigeantes en matière d'éthique des affaires, notamment l'interdiction pour les bénéficiaires membres du Comité Exécutif d'utiliser des instruments de couverture pour les Actions de performance.

Tous ces éléments, pris ensemble, démontrent que le Groupe s'aligne sur les meilleures pratiques du marché en matière d'actions de performance et répond aux attentes de ses actionnaires.

Texte de la quinzième résolution**(Autorisation donnée au Conseil d'administration à l'effet d'attribuer gratuitement des actions au profit des salariés ou d'une catégorie de salariés et/ ou mandataires sociaux de la Société ou des sociétés qui lui sont liées dans le cadre du Plan d'intéressement à long terme dans la limite de 2 % du capital social)**

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales extraordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration et du rapport spécial des commissaires aux comptes :

1. autorise le Conseil d'administration, dans le cadre des dispositions des articles L. 225-197-1 à L. 225-197-5 et L. 22-10-59 du Code de commerce, à procéder, en une ou plusieurs fois, à des attributions gratuites d'actions existantes ou à émettre (à l'exclusion d'actions de préférence), au profit des bénéficiaires qu'il déterminera parmi les salariés et/ ou mandataires sociaux de la Société ou des sociétés ou groupements qui lui sont liés dans les conditions prévues à l'article L. 225-197-2 dudit Code dans les conditions définies ci-après ;
2. décide que le nombre d'actions existantes ou à émettre attribuées en vertu de cette autorisation ne pourra pas représenter plus de 2 % du capital social, tel que constaté à la date de la présente Assemblée générale, le nombre d'actions attribuées aux mandataires sociaux de la Société ne pouvant excéder chaque année 0,03 % du total du capital social étant précisé que (i) ce plafond est fixé sans tenir compte des ajustements du nombre d'actions attribués qui pourraient être opérés en cas d'opération sur le capital de la Société et que (ii) le nombre total des actions attribuées ne pourra excéder 10 % du capital social à la date de la décision de leur attribution par le Conseil d'administration ;
3. décide que l'intégralité de l'acquisition définitive des actions attribuées aux mandataires sociaux et aux membres du Comité Exécutif de la Société sera subordonnée à la réalisation de conditions de performance déterminées par le Conseil d'administration ;
4. décide que l'attribution des actions à leurs bénéficiaires pourra être conditionnée à la détention par ces derniers d'actions de la Société ;
5. décide que l'attribution des actions à leurs bénéficiaires deviendra définitive au terme d'une période d'acquisition dont la durée sera fixée par le Conseil d'administration, étant entendu que cette durée ne pourra être inférieure à deux ans et que le Conseil d'administration aura la faculté de fixer une période de conservation ;
6. décide par ailleurs qu'en cas d'invalidité du bénéficiaire correspondant au classement dans la deuxième ou troisième des catégories prévues à l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale, les actions lui seront attribuées définitivement avant le terme de la période d'acquisition restant à courir (dans ce cas, lesdites actions seront librement cessibles à compter de leur livraison) ;
7. confère tous pouvoirs au Conseil d'administration à l'effet de mettre en œuvre la présente autorisation et notamment à l'effet de :
 - a. déterminer l'identité des bénéficiaires des attributions d'actions parmi les salariés de la Société ou des sociétés ou groupements susvisés ainsi que le nombre d'actions attribuées à chacun d'eux,
 - b. déterminer si les actions attribuées gratuitement sont des actions à émettre ou existantes,
 - c. fixer les conditions de performance et/ ou les critères d'attribution des actions, notamment la période d'acquisition et la durée de conservation minimale requise de chaque bénéficiaire,
 - d. en cas d'émission d'actions nouvelles, imputer, le cas échéant, sur les réserves, bénéfices ou primes d'émission, les sommes nécessaires à la libération desdites actions,
 - e. inscrire les actions attribuées gratuitement sur un compte nominatif au nom de leur titulaire, mentionnant l'indisponibilité et la durée de celle-ci,
 - f. procéder, s'il l'estime nécessaire, aux ajustements du nombre d'actions attribuées gratuitement à l'effet de préserver les droits des bénéficiaires, en fonction des éventuelles opérations portant sur le capital de la Société intervenues en période d'acquisition, telles que visées à l'article L. 225-181 al. 2 du Code de commerce, dans les conditions qu'il déterminera,
 - g. et plus généralement fixer les dates de jouissance des actions nouvelles, constater la réalisation des augmentations de capital, modifier les statuts en conséquence, accomplir toutes les formalités utiles à l'émission, à la cotation et au service financier des titres émis en vertu de la présente résolution et faire tout ce qui sera utile et nécessaire dans le cadre des lois et règlements en vigueur ;
8. prend acte du fait que, dans l'hypothèse où le Conseil d'administration viendrait à faire usage de la présente autorisation, il informera chaque année l'Assemblée générale ordinaire des opérations ainsi réalisées en vertu des dispositions de l'article L. 225-197-4 du Code de commerce ;
9. prend également acte du fait que la présente autorisation emporte de plein droit, au profit des bénéficiaires d'actions attribuées gratuitement, renonciation des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription en cas d'émission d'actions nouvelles.

Cette autorisation (i) prive d'effet, pour la partie non encore utilisée, l'autorisation donnée par l'Assemblée générale mixte du 25 avril 2019 dans sa 21^{ème} résolution et (ii) est donnée pour une durée de trente-six (36) mois à compter de ce jour.

8.1 Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires

16^{ème} et 17^{ème} résolutions : Augmentation de capital réservées aux salariés

Exposé des motifs

Schneider Electric est convaincu de l'importance du développement de l'actionnariat salarié afin d'aligner les intérêts des salariés avec ceux des actionnaires et de stabiliser le capital social de la Société. Le Conseil d'administration souhaite continuer à rendre le capital de la Société accessible à un grand nombre de salariés, et notamment par le biais de plans d'actionnariat salarié (« WESOP »). Au 31 décembre 2021, les salariés détenaient 3,57 % du capital en direct ou au travers des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE).

En 2021, la Société a réalisé des augmentations de capital réservées aux salariés du Groupe (WESOP 2021). Ces opérations vous sont présentées dans la section 7.1.2.2 du chapitre 7 du Document d'Enregistrement Universel 2021.

En vertu de la politique d'offre faite chaque année aux salariés du Groupe, le Conseil a décidé qu'un nouveau plan d'actionnariat salarié serait mis en œuvre en 2022. En vertu des 22^{ème} et 23^{ème} résolutions de l'Assemblée générale du 28 avril 2021, le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 15 décembre 2021, a décidé de renouveler, en 2022, l'opération annuelle d'actionnariat salarié dans la limite de 3,7 millions d'actions (soit près de 0,65 % du capital). Cette opération qui ne comprendra pas d'offre à effet de levier, sera proposée dans 43 pays qui représentent plus de 84 % des collaborateurs du Groupe. Les actions seront proposées avec une décote de 15 % sur le cours de Bourse à tous les souscripteurs et un abondement maximal de 1 400 euros.

Pour permettre la réalisation d'une nouvelle opération mondiale d'actionnariat salarié en 2023, il vous est proposé d'approuver :

- la **16^{ème} résolution** qui délègue au Conseil d'administration la compétence à l'effet de procéder à des augmentations de capital réservées aux adhérents au plan d'épargne entreprise dans la limite de 2 % du capital, étant souligné que la décote maximale qui pourra être consentie sur le prix de souscription des actions est fixée à 30 % (elle est valable pour une durée de vingt-six (26) mois ; elle privera d'effet à compter du 1^{er} août 2022 la délégation en vigueur votée par l'Assemblée générale du 28 avril 2021 dans sa 22^{ème} résolution⁽¹⁾) ;
- la **17^{ème} résolution**, qui délègue au Conseil d'administration la compétence à l'effet de réaliser des augmentations de capital réservées aux salariés et mandataires sociaux de sociétés étrangères du Groupe ou à des entités intervenant en faveur de ces derniers, l'autorisation porte sur 1 % du capital et les émissions qui seraient réalisées s'imputeront notamment sur le plafond de 2 % du montant des augmentations de capital réservées aux salariés adhérents du plan d'épargne entreprise (cette autorisation est valable pour une durée de dix-huit (18) mois et ne pourra être utilisée qu'à compter du 1^{er} août 2022⁽²⁾).

(1) Le montant maximum de souscription applicable aux opérations d'actionnariat salarié réalisées avant le 31 juillet 2022 sera celui applicable à la 22^{ème} résolution de l'Assemblée générale du 28 avril 2021.

(2) Le montant maximum de souscription applicable aux opérations d'actionnariat salarié réalisé avant le 31 juillet 2022 sera celui applicable à la 23^{ème} résolution de l'Assemblée générale du 28 avril 2021.

Texte de la seizième résolution

(Délégation de compétence au Conseil d'administration en vue de procéder à des augmentations de capital réservées aux adhérents à un plan d'épargne d'entreprise sans droit préférentiel de souscription des actionnaires)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales extraordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration et du rapport spécial des commissaires aux comptes, dans le cadre des dispositions des articles L. 3332-1 et suivants du Code du travail et des articles L. 225-129 à L. 225-129-6, L. 225-138-1 et L. 228-91 et suivants du Code de commerce et conformément aux dispositions de ce même Code :

- délègue au Conseil d'administration avec faculté de subdélégation, pour une durée de vingt-six (26) mois à compter du jour de la présente Assemblée générale, sa compétence pour décider de l'augmentation du capital social, en une ou plusieurs fois, sur ses seules décisions, par émission d'actions ou de valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société, réservée aux adhérents à un plan d'épargne d'entreprise de la Société et des entreprises françaises ou étrangères liées à la Société, dans les conditions de l'article L. 225-180 du Code de commerce et de l'article L. 3344-1 du Code du travail, à concurrence d'un montant nominal maximal de 2 % du capital au jour de la présente Assemblée générale, l'émission de titres pouvant être réalisée par versement en numéraire ou par l'incorporation au capital de réserves, bénéfices ou primes en cas d'attribution gratuite d'actions ou autres titres donnant accès au capital au titre de la décote et/ ou de l'abondement, étant précisé que la présente délégation ne pourra être utilisée qu'à compter du 1^{er} août 2022 ;*
- fixe la décote maximale offerte dans le cadre du plan d'épargne d'entreprise à 30 % d'une moyenne des cours cotés de l'action de la Société sur le marché réglementé d'Euronext Paris lors des vingt (20) séances de Bourse précédant le jour de la décision du Conseil d'administration ou de son délégué fixant la date d'ouverture des souscriptions, étant précisé que le Conseil d'administration pourra réduire la décote susmentionnée, dans les limites légales et réglementaires, ou ne pas en consentir, notamment pour tenir compte de la réglementation applicable dans les pays où l'offre sera mise en œuvre ;*
- autorise le Conseil d'administration à procéder en application de l'article L. 3332-21 du Code de travail à l'attribution gratuite d'actions ordinaires ou d'autres valeurs mobilières donnant accès immédiatement ou à terme à des actions ordinaires de la Société au titre de tout ou partie de la décote et/ ou, le cas échéant, de l'abondement, étant entendu que l'avantage total résultant de cette attribution au titre de la décote et/ ou de l'abondement ne pourra excéder les limites légales ou réglementaires ;*

4. décide de supprimer, au profit des bénéficiaires ci-dessus indiqués, le droit préférentiel de souscription des actionnaires aux actions ou aux valeurs mobilières faisant l'objet de la présente délégation, laquelle délégation emporte renonciation au droit préférentiel de souscription aux actions auxquelles les valeurs mobilières émises sur le fondement de la présente résolution pourraient donner droit ;
5. décide que le Conseil d'administration aura tous pouvoirs pour mettre en œuvre la présente délégation, avec faculté de subdélégation dans les conditions légales, dans les limites et sous les conditions précisées ci-dessus, à l'effet notamment :
 - a. d'arrêter dans les conditions légales et réglementaires le périmètre des sociétés dont les bénéficiaires indiqués ci-dessus pourront souscrire aux actions ou valeurs mobilières donnant accès au capital ainsi émises et bénéficier le cas échéant des actions ou valeurs mobilières gratuites donnant accès au capital,
 - b. de décider que les souscriptions pourront être réalisées directement ou par l'intermédiaire de fonds communs de placement d'entreprise ou autres structures ou entités permises par les dispositions légales ou réglementaires applicables,
 - c. de déterminer les conditions, notamment d'ancienneté, que devront remplir les bénéficiaires des augmentations de capital,
 - d. d'arrêter les dates d'ouverture et de clôture des souscriptions,
 - e. de fixer les montants des émissions qui seront réalisées en vertu de la présente autorisation et d'arrêter notamment les prix d'émission, dates, délais, modalités et conditions de souscription, de libération, de délivrance et de jouissance des titres (même rétroactive) ainsi que les autres conditions et modalités des émissions, dans les limites légales ou réglementaires en vigueur,
 - f. en cas d'attribution gratuite d'actions ou de valeurs mobilières donnant accès au capital, de fixer le nombre d'actions ou de valeurs mobilières donnant accès au capital à émettre et à attribuer à chaque bénéficiaire et d'arrêter les dates, délais, modalités et conditions d'attribution de ces actions ou valeurs mobilières donnant accès au capital dans les limites légales et réglementaires en vigueur et notamment choisir soit de substituer totalement ou partiellement l'attribution de ces actions ou valeurs mobilières donnant accès au capital aux décotes par rapport au prix de référence prévues ci-dessus, soit d'imputer la contre-valeur de ces actions ou valeurs mobilières sur le montant total de l'abondement, soit de combiner ces deux possibilités,
 - g. de constater la réalisation des augmentations de capital à concurrence du montant des actions qui seront souscrites (après éventuelle réduction en cas de sursouscription),
 - h. le cas échéant, d'imputer les frais d'augmentations de capital sur le montant des primes afférentes et prélever sur ce montant les sommes nécessaires pour porter les réserves légales au dixième du nouveau capital résultant de ces augmentations de capital, de conclure tous accords, d'accomplir directement ou indirectement par mandataire toutes opérations et modalités, y compris d'éventuelles formalités consécutives aux augmentations de capital et aux modifications corrélatives des statuts, d'une manière générale, de conclure toute convention notamment pour parvenir à la bonne fin des émissions envisagées, de prendre toutes mesures et décisions et d'effectuer toutes formalités utiles à la réalisation de l'émission, à la cotation et au service financier des titres émis en vertu de la présente délégation ainsi qu'à l'exercice des droits qui y sont attachés ou consécutives aux augmentations de capital réalisées.

La présente délégation (i) prive d'effet à compter du 1^{er} août 2022, pour la partie non encore utilisée, la délégation donnée par l'Assemblée générale du 28 avril 2021 dans sa 22^{ème} résolution et (ii) est donnée pour une durée de vingt-six (26) mois à compter de la présente Assemblée.

Texte de la dix-septième résolution

(Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet de procéder à des augmentations de capital réservées aux salariés de certaines sociétés étrangères du Groupe, directement ou via des entités intervenant afin d'offrir à ces derniers des avantages comparables à ceux offerts aux adhérents à un plan d'épargne d'entreprise sans droit préférentiel de souscription des actionnaires)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales extraordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration et du rapport spécial des commissaires aux comptes, dans le cadre des dispositions des articles L. 225-129 à L. 225-129-6, L. 225-138 et L. 228-91 et suivants du Code de commerce :

1. délègue au Conseil d'administration, avec faculté de subdélégation, conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables, les pouvoirs nécessaires à l'effet d'augmenter, en une ou plusieurs fois, aux époques qu'il fixera et dans les proportions qu'il appréciera, le capital social dans la limite d'un montant maximal de 1 % du capital à la date de la présente Assemblée générale, par l'émission d'actions ordinaires ou de valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société par tous moyens, immédiatement ou à terme, une telle émission étant réservée aux personnes répondant aux caractéristiques de la catégorie définie ci-dessous, étant précisé que (i) ce plafond s'imputera sur les limites fixées à la 16^{ème} résolution de la présente Assemblée générale, et (ii) la présente délégation ne pourra être utilisée qu'à compter du 1^{er} août 2022 ;
2. décide de supprimer le droit préférentiel de souscription des actionnaires aux actions ou aux autres valeurs mobilières donnant accès au capital en application de la présente résolution et de réserver le droit de les souscrire à l'une et/ ou l'autre catégorie de bénéficiaires répondant aux caractéristiques suivantes : (i) des salariés et mandataires sociaux des sociétés du Groupe Schneider Electric liées à la Société dans les conditions de l'article L. 225-180 du Code de commerce et de l'article L. 3344-1 du Code du travail et ayant leur siège social hors de France ; (ii) ou/et des OPC ou autres entités, ayant ou non la personnalité morale, d'actionnariat salarié investis en titres de l'entreprise dont les porteurs de parts ou les actionnaires seront constitués des personnes mentionnées au (i) du présent paragraphe ; (iii) ou/et tout établissement bancaire ou filiale d'un tel établissement intervenant à la demande de la Société pour les besoins de la mise en place d'un plan d'actionnariat ou d'épargne au profit des personnes mentionnées au (i) du présent paragraphe dans la mesure où le recours à la souscription de la personne autorisée conformément à la présente résolution permettrait aux salariés de filiales localisées à l'étranger de bénéficier de formules d'actionnariat ou d'épargne salariés équivalentes en termes d'avantage économique à celles dont bénéficieraient les autres salariés du Groupe ;
3. prend acte que la présente délégation emporte de plein droit, au profit des porteurs de valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société, renonciation expresse des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription aux actions ordinaires de la Société auxquelles ces valeurs mobilières donnent droit ;

8.1 Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires

4. décide que la somme revenant ou devant revenir à la Société pour chacune des actions émises ou à émettre en application de la présente résolution sera fixée par le Conseil d'administration sur la base du cours de l'action de la Société sur le marché réglementé d'Euronext Paris ; les conditions d'émission seront déterminées, au choix du Conseil d'administration sur la base soit (i) du premier ou dernier cours coté de l'action de la Société lors de la séance de Bourse du jour de la décision du Conseil d'administration ou de son délégué fixant les conditions d'émission, soit (ii) d'une moyenne des cours cotés de l'action de la Société lors des vingt (20) séances de Bourse précédant le jour de la décision du Conseil d'administration ou de son délégué fixant les conditions d'émission au titre de la présente résolution ou fixant le prix d'émission au titre de la 16^{ème} résolution de la présente Assemblée générale ; le Conseil d'administration pourra fixer le prix d'émission par application d'une décote maximale de 30 % sur le cours de Bourse de l'action de la Société déterminé selon l'une des deux modalités décrites aux points (i) et (ii) du présent paragraphe ; le pourcentage d'une telle décote appliquée sur le cours de l'action de la Société sera déterminé par le Conseil d'administration en considération, notamment, des dispositions légales, réglementaires et fiscales du droit étranger applicable, le cas échéant, aux personnes bénéficiaires de l'émission ;
5. décide que le Conseil d'administration aura tous pouvoirs, dans les conditions prévues par la loi et dans les limites fixées ci-dessus, pour mettre en œuvre la présente délégation et arrêter la liste des bénéficiaires au sein des catégories fixées par la présente résolution et le nombre de titres à offrir à chacun d'eux, étant entendu que le Conseil d'administration pourra décider que l'augmentation de capital sera réalisée à hauteur des montants souscrits sous réserve qu'au minimum 75 % des actions ou autres valeurs mobilières donnant accès au capital offertes aient été souscrites, ainsi que notamment :
- fixer les caractéristiques des titres à émettre, arrêter les prix d'émission, dates, délais, modalités et conditions de souscription, de libération, de délivrance et de jouissance des actions et des valeurs mobilières, de période d'indisponibilité et de déblocage anticipé, dans les limites légales ou réglementaires en vigueur,
 - constater l'augmentation de capital, procéder à l'émission des actions et autres titres donnant accès au capital, modifier corrélativement les statuts, et
 - d'une manière générale, conclure toute convention notamment pour parvenir à la bonne fin des émissions envisagées, prendre toutes mesures et effectuer toutes formalités utiles à l'émission, à la cotation et au service financier des titres émis en vertu de la présente délégation ainsi qu'à l'exercice des droits qui y sont attachés, et plus généralement faire tout ce qui sera nécessaire.

La présente délégation (i) prive d'effet à compter du 1^{er} août 2022, pour la partie non encore utilisée, la délégation donnée par l'Assemblée générale du 28 avril 2021 dans sa 23^{ème} résolution et (ii) est donnée pour une durée de dix-huit (18) mois à compter de la présente Assemblée.

18^{ème} résolution : Fusion par voie d'absorption de la société IGE+XAO par Schneider Electric

Exposé des motifs

Présentation du projet de fusion

Schneider Electric a acquis, via sa filiale Schneider Electric Industries SAS (« **SEISAS** »), 61,90 %⁽¹⁾ du capital d'IGE+XAO à l'issue d'une offre publique d'achat initiée en novembre 2017 sur les titres IGE+XAO, conformément à un accord de rapprochement conclu en date du 7 novembre 2017.

Afin de poursuivre le projet d'intégration d'IGE+XAO dans le groupe Schneider Electric, SEISAS a initié en novembre 2021 une offre publique d'achat simplifiée sur les titres IGE+XAO⁽²⁾.

À cette occasion, Schneider Electric avait annoncé son intention de procéder :

- à un retrait obligatoire dans l'hypothèse où SEISAS détiendrait au moins 90 % du capital et des droits de vote d'IGE+XAO à l'issue de l'offre ; ou alternativement
- à la fusion-absorption, en 2022, d'IGE+XAO par Schneider Electric SE, la *holding* cotée en Bourse (la « **Fusion** »).

À l'issue de l'offre, la participation de SEISAS dans le capital d'IGE+XAO est passée à 83,93 %⁽³⁾.

Conformément à ses intentions annoncées, Schneider Electric a annoncé, par communiqué de presse en date du 29 novembre 2021, son projet de Fusion. Cette dernière serait précédée du reclassement préalable de l'intégralité des titres IGE+XAO actuellement détenus par SEISAS, par voie de cession de titres à Schneider Electric immédiatement avant la réalisation de la Fusion.

Dans ce contexte, le Conseil d'administration vous invite, au titre de la **18^{ème} résolution**, à approuver la Fusion. Selon la législation en vigueur, dans l'hypothèse où la société absorbante détient moins de 90 % des droits de vote de la filiale absorbée, la fusion doit être approuvée par les assemblées générales extraordinaires des deux sociétés concernées.

Comme stipulé dans le projet de traité de fusion (le « **Projet de Traité de Fusion** »), approuvé par le Conseil d'administration de Schneider Electric et le Conseil d'administration d'IGE+XAO, la Fusion impliquerait l'émission de 342 023 actions de Schneider Electric représentant une augmentation de 0,06 % du capital social⁽⁴⁾, étant précisé que le montant de l'augmentation de capital serait ajusté en cas de modification du nombre d'actions IGE+XAO détenues par Schneider Electric et/ ou du nombre d'actions composant le capital social de Schneider Electric susceptible d'impacter la parité d'échange.

(1) Sur la base d'un capital composé de 1.427.800 actions représentant au plus 1 428 855 droits de vote au 31 janvier 2018.

Présentation d'IGE+XAO

IGE+XAO, filiale de Schneider Electric, conçoit, produit, commercialise et assure la maintenance d'une gamme de logiciels de Conception Assistée par Ordinateur (CAO) et de gestion du cycle de vie « Product Lifecycle Management » (PLM). Sa gamme de logiciels a été élaborée pour aider les industriels à concevoir et à maintenir la partie électrique de tout type d'installation.

IGE+XAO a réalisé un chiffre d'affaires consolidé sur l'exercice clos le 31 décembre 2021 de 36,4 millions d'euros et représente plus de 389 personnes dans le monde réparties sur 30 sites et dans 22 pays ainsi que plus de 98 649 licences diffusées dans le monde. IGE+XAO est une référence dans son domaine.

Les actions d'IGE+XAO actions sont admises aux négociations sur Euronext Paris sous le code ISIN FR0000030827, compartiment B.

Motifs et buts de la Fusion

La Fusion vise à (i) positionner les entités du groupe IGE+XAO comme des entités purement opérationnelles de la Division Energy Management Software de Schneider Electric, étant précisé que le groupe IGE+XAO conserverait sa vocation première d'éditeur « agnostique » de logiciel et (ii) étendre la mission du groupe IGE+XAO, notamment pour fédérer des activités logicielles aujourd'hui dispersées au sein du groupe Schneider Electric et pour devenir progressivement un centre d'excellence en matière de R&D. La Fusion permettrait en outre aux actionnaires minoritaires d'IGE+XAO de continuer à participer à la création de valeur de cette stratégie au travers de la détention des actions de la Société.

Régime juridique de la Fusion

Conformément aux articles L. 236-1 et suivants du Code de commerce, la Fusion emporterait le transfert de l'ensemble des actifs et passifs d'IGE+XAO à Schneider Electric par voie de transmission universelle du patrimoine et la dissolution sans liquidation d'IGE+XAO.

Commissaires à la fusion

Le cabinet Finexsi, pris en la personne de Monsieur Olivier Péronnet, et le cabinet BM&A, pris en la personne de Monsieur Pierre Béal, ont été désignés en qualité de commissaires à la fusion par ordonnance du Président du Tribunal de commerce de Nanterre en date du 14 décembre 2021, avec pour mission d'examiner les modalités de la Fusion et, plus particulièrement, d'apprécier la valeur des apports en nature devant être effectués à cette occasion, ainsi que le cas échéant, les avantages particuliers, et de vérifier la pertinence des valeurs relatives attribuées aux actions IGE+XAO et Schneider Electric et le caractère équitable du rapport d'échange.

Les rapports des commissaires à la fusion, qui sont mis à la disposition des actionnaires sur le site internet de Schneider Electric (www.se.com), ont conclu que :

"Le rapport d'échange de 5 actions Schneider Electric pour 3 actions IGE+XAO (...) arrêté par les parties présente un caractère équitable.

La valeur des apports retenue s'élevant à 38 693 042 € n'est pas surévaluée et, en conséquence, que l'actif net apporté est au moins égal au montant de l'augmentation de capital de la société bénéficiaire des apports, majorée de la prime de fusion."

Date de réalisation et date d'effet

La réalisation de la Fusion est soumise à la réalisation des conditions suspensives suivantes :

- réalisation de la cession des actions IGE+XAO à Schneider Electric ;
- approbation de la Fusion par l'Assemblée générale extraordinaire des actionnaires d'IGE+XAO (y inclus notamment l'approbation de la dissolution sans liquidation d'IGE+XAO et la transmission universelle de son patrimoine à Schneider Electric) ; et
- approbation de la Fusion par l'Assemblée générale extraordinaire des actionnaires de Schneider Electric (y inclus notamment l'approbation de la valeur nette comptable de l'actif net transmis, de la parité d'échange et de l'augmentation de capital de Schneider Electric en rémunération de la Fusion).

La Fusion et la dissolution d'IGE+XAO qui en résulte sera réalisée au jour de la réalisation de la dernière des conditions suspensives précitées (la « **Date de Réalisation** »). Elle devra intervenir à l'issue de l'expiration du délai d'opposition des créanciers et, sauf accord contraire écrit des parties, au plus tard le 30 juin 2022. À défaut d'intervenir au plus tard à cette date, le Projet de Traité de Fusion serait caduc.

Conformément aux dispositions de l'article L. 236-4 2° du Code de commerce, il est prévu que la Fusion ait, aux plans comptable et fiscal, un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022.

(2) Sur la base d'une valeur d'entreprise de 286 millions d'euros.

(3) Sur la base d'un capital composé de 1.304.381 actions représentant au plus 2 256 580 droits de vote au 31 octobre 2021.

(4) Sur la base d'un nombre d'actions détenues par Schneider Electric de 1 094 733 actions IGE+XAO.

8.1 Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires

Comptes utilisés pour la Fusion et méthode d'évaluation des apports et détermination de l'actif net apporté

Les valeurs d'apport visées dans le Projet de Traité de Fusion ont été établies sur la base :

- s'agissant de Schneider Electric, des comptes sociaux au 31 décembre 2021 et des comptes consolidés au 31 décembre 2021, tels que ces comptes ont été arrêtés par le Conseil d'administration le 16 février 2022 ; et
- s'agissant d'IGE+XAO, des comptes sociaux au 31 décembre 2021 et des comptes consolidés au 31 décembre 2021, tels que ces comptes ont été arrêtés par le Conseil d'administration le 16 février 2022.

Conformément aux dispositions du règlement de l'Autorité des normes comptables n° 2014-03 du 5 juin 2014 relatif au plan comptable général (PCG)⁽⁵⁾, les actifs et passifs transmis par IGE+XAO à Schneider Electric dans le cadre de la Fusion seront comptabilisés dans les comptes de Schneider Electric pour leur valeur nette comptable au 31 décembre 2021.

Sur cette base, la valeur nette comptable de l'actif net transmis par IGE+XAO s'élèverait à 38 693 042 euros, déterminée comme suit :

Montant total des actifs apportés :	39 650 407 €
Montant total du passif pris en charge :	399 112 €
Soit un actif net apporté d'un montant de :	39 251 295 €
Déduction de la valeur nette comptable des 4.434 actions IGE+XAO auto-détenues au 31 décembre 2021 :	558 253 €
Soit un actif net transmis à Schneider Electric (après déduction de la valeur nette comptable des 4 434 actions IGE+XAO auto-détenues au 31 décembre 2021) de :	38 693 042 €

Rapport d'échange et augmentation de capital

La parité de fusion proposée aux actionnaires d'IGE+XAO et de Schneider Electric est fixée à 5 actions Schneider Electric pour 3 actions IGE+XAO.

Conformément à l'article L. 236-3 du Code de commerce, il ne sera procédé ni à l'échange des actions IGE+XAO détenues par Schneider Electric, soit à la date de signature du Projet de Traité de Fusion, 1 094 733 actions IGE+XAO, ni à l'échange des actions auto-détenues par IGE+XAO, soit à la date de signature du Projet de Traité de Fusion, 4 434 actions IGE+XAO, lesquelles seront annulées de plein droit à l'issue de la réalisation de la Fusion.

En rémunération de l'apport-fusion reçu d'IGE+XAO, Schneider Electric procéderait, en application de la parité d'échange, à une augmentation de son capital d'un montant nominal de 1 368 092 euros pour porter le capital social de 2 276 133 768 euros à 2 277 501 860 euros, par la création de 342.023 actions nouvelles, d'une valeur nominale de 4 euros chacune, attribuées aux actionnaires d'IGE+XAO proportionnellement à leur participation au capital social, à l'exception de Schneider Electric (pour les actions IGE+XAO détenues par Schneider Electric) et d'IGE+XAO (s'agissant des actions IGE+XAO en auto-détention).

Cependant, il est prévu à l'article 7.2 du Projet de Traité de Fusion qu'en cas de modification du nombre d'actions IGE+XAO détenues par Schneider Electric et/ ou du nombre d'actions composant le capital social de Schneider Electric susceptible d'impacter la parité d'échange, le nombre d'actions Schneider Electric à émettre en rémunération de la Fusion et corrélativement le montant nominal de l'augmentation de capital en résultant seraient ajustés de plein droit en conséquence.

Ainsi, compte-tenu de l'acquisition par SEISAS de 34.629 actions IGE+XAO postérieurement à la date de signature du Projet de Traité de Fusion, le montant de l'augmentation de capital s'élèverait désormais, au 28 février 2022, à 1.137.232 euros (soit 284.308 actions Schneider Electric nouvellement émises) et le montant de la prime de fusion s'élèverait à 3.940.246 euros et celui du mali de fusion à 260.018.556 euros.

Les montants définitifs seront communiqués à la date de l'assemblée générale mixte.

A la suite de cette augmentation de capital et sur la base des informations à la disposition de la Société, la répartition du capital, au 28 février 2022, serait la suivante :

Actionnaire	Avant augmentation de capital résultant de la Fusion		Après augmentation de capital résultant de la Fusion	
	(18 ^{ème} résolution)		(18 ^{ème} résolution)	
	Nombre d'actions	% du capital	Nombre d'actions	% du capital
Flottant	460 869 416	80,992 %	460 869 416	80,951 %
Sun Life Financial, Inc.	39 681 766	6,974 %	39 681 766	6,970 %
Blackrock, Inc.	35 703 751	6 274 %	35 703 751	6,271 %
Salariés	20 321 627	3,571 %	20 321 627	3,569 %
Auto-détention	12 456 882	2,189 %	12 456 882	2,188 %
Anciens actionnaires d'IGE+XAO	0	0,000 %	342 023	0,045 %
Total	569 033 442	100 %	569 375 465	100 %

(5) Tel que modifié notamment par le règlement n° 2017-01 du 5 mai 2017 et le règlement n° 2019-06 du 8 novembre 2019.

La description des méthodes d'évaluation utilisées et des critères retenus pour procéder à l'évaluation de Schneider Electric et d'IGE+XAO aux fins de déterminer le rapport d'échange figure en annexe 7 du Projet de Traité de Fusion.

Prime de fusion

La prime de fusion est égale à la différence entre (i) le montant de la quote-part de la valeur nette comptable de l'actif net transmis correspondant aux actions IGE+XAO qui ne seraient pas détenues par Schneider Electric et par IGE+XAO à la Date de Réalisation, soit 6 108 214 euros à la date de signature du Projet de Traité de Fusion, et (ii) le montant nominal de l'augmentation de capital de Schneider Electric, soit 1 368 092 euros à la date de signature du Projet de Traité de Fusion.

Le montant de la prime de fusion s'élèverait donc à 4 740 122 euros sur la base du nombre d'actions composant le capital d'IGE+XAO – hors actions auto-détenues IGE+XAO – à la date de signature du Projet de Traité de Fusion, étant précisé que ce montant serait ajusté de plein droit en cas de modification du nombre d'actions IGE+XAO détenues par Schneider Electric et/ ou du nombre d'actions composant le capital social de Schneider Electric susceptible d'impacter la parité d'échange.

La prime de fusion pourra recevoir toute affectation conforme aux principes en vigueur décidée par l'Assemblée générale des actionnaires de Schneider Electric. Notamment, il vous sera proposé d'autoriser le Conseil d'administration à procéder à tout prélèvement sur la prime de fusion en vue (i) de reconstituer, au passif de Schneider Electric, les réserves et provisions réglementées existant au bilan d'IGE+XAO, (ii) d'imputer sur la prime de fusion tous les frais, droits et impôts engagés ou dus dans le cadre de la Fusion, (iii) d'imputer sur la prime de fusion tous amortissements dérogatoires, (iv) de prélever sur ladite prime de fusion les sommes nécessaires pour la dotation à plein de la réserve légale, et de (v) prélever sur la prime de fusion tout passif omis ou non révélé concernant les biens transférés.

Mali de fusion

Il résultera de l'annulation des actions IGE+XAO détenues par Schneider Electric un mali de fusion égal à la différence entre (i) la valeur nette comptable des actions IGE+XAO qui seraient détenues par Schneider Electric à la Date de Réalisation, soit 284 630 580 euros à la date de signature du Projet de Traité de Fusion, et (ii) le montant de la quote-part l'actif net transmis par IGE+XAO correspondant aux actions IGE+XAO qui seraient détenues par Schneider Electric à la Date de Réalisation, soit 32 584 828 euros à la date de signature du Projet de Traité de Fusion.

Le montant de ce mali de fusion s'élèverait donc à 252 045 752 euros sur la base du nombre d'actions composant le capital d'IGE+XAO – hors actions auto-détenues IGE+XAO – à la date de signature du Projet de Traité de Fusion, étant précisé que ce montant serait ajusté de plein droit en cas de modification du nombre d'actions IGE+XAO détenues par Schneider Electric.

S'agissant d'un mali technique de fusion qui ne se traduit pas par une perte de valeur pour les actionnaires, celui-ci sera inscrit à l'actif du bilan de Schneider Electric et sera affecté selon les règles comptables et fiscales françaises.

Droits de vote double

Les titulaires d'actions IGE+XAO ayant acquis un droit de vote double avant la Date de Réalisation conserveraient ce droit de vote double, à l'issue de la Fusion, au sein de Schneider Electric.

De la même manière, les titulaires d'actions IGE+XAO détenues au nominatif n'ayant pas encore acquis de droit de vote double à la Date de Réalisation conserveraient, à l'issue de la Fusion, le bénéfice de l'ancienneté acquise dans IGE+XAO jusqu'à la Date de Réalisation, laquelle ancienneté viendrait s'imputer sur la durée de détention exigée par Schneider Electric en vue de l'obtention d'un droit de vote double.

Consultation des instances représentatives du personnel

Les instances représentatives du personnel compétentes d'IGE+XAO et de Schneider Electric ont été consultées et ont rendu les avis suivants :

- avis (favorable) du comité social et économique de l'union économique et sociale à laquelle appartient IGE+XAO du 8 décembre 2021 ; et
- avis (favorable) du comité social et économique central de l'union économique et sociale à laquelle appartient SEISAS du 9 décembre 2021.

Par ailleurs, le comité européen du groupe auquel appartient Schneider Electric a été informé de la Fusion lors d'une réunion en date du 14 décembre 2021.

8.1 Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires

Demande de décision de non-lieu à mise à en œuvre d'une offre publique de retrait et demande de dérogation à l'obligation de déposer une offre publique obligatoire

Conformément aux dispositions de l'article 236-6 du règlement général de l'AMF, Schneider Electric a sollicité auprès de l'AMF une décision de non-lieu à mise en œuvre par Schneider Electric d'une offre publique de retrait sur les actions d'IGE+XAO.

Conformément aux dispositions des articles 234-8 et 234-9 7° du règlement général de l'AMF, Schneider Electric a également sollicité auprès de l'AMF une dérogation à l'obligation de déposer une offre publique obligatoire en raison du franchissement du seuil de 30 % du capital social et des droits de vote d'IGE+XAO par Schneider Electric résultant de la cession des actions IGE+XAO par SEISAS à Schneider Electric.

Droit d'opposition des créanciers

Les créanciers de Schneider Electric et d'IGE+XAO dont les créances sont antérieures à la publication du Projet de Traité de Fusion sont en mesure de faire opposition dans un délai de trente jours à compter de la dernière publication de l'avis relatif au Projet de Traité de Fusion au bulletin des annonces légales obligatoires.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'opposition formée par un créancier n'aurait pas pour effet d'interdire la poursuite de la Fusion.

Texte de la dix-huitième résolution

(Examen et approbation du projet de fusion par voie d'absorption de la société IGE+XAO par Schneider Electric)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales extraordinaires, après avoir pris connaissance :

- du rapport du Conseil d'administration ;
 - du projet de traité de fusion (y inclus ses annexes) (le « Traité de Fusion ») établi par acte sous seing privé le 17 février 2022 entre Schneider Electric et IGE+XAO, société anonyme dont le siège social est situé 16 boulevard Déodat de Séverac, 31770 Colomiers (France), immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Toulouse sous le numéro 338 514 987 (« IGE+XAO ») relatif au projet de fusion-absorption d'IGE+XAO par la Société (la « Fusion ») ;
 - des rapports sur les modalités de la Fusion et sur la valeur des apports établis par Messieurs Olivier Péronnet et Pierre Béal, commissaires à la fusion désignés par ordonnance du Président du Tribunal de commerce de Nanterre en date du 14 décembre 2021, en application des articles L. 236-10 et L. 225-147 du Code de commerce ; et
 - de ce que les instances représentatives du personnel de la Société et d'IGE+XAO ont été consultées et ont rendu leur avis ;
1. approuve le Traité de Fusion, dans toutes ses stipulations, aux termes duquel il est convenu qu'IGE+XAO apporte à la Société, à titre de fusion-absorption, l'intégralité des éléments d'actif et de passif composant son patrimoine, et notamment :
- l'évaluation des éléments d'actif apportés, des éléments de passif pris en charge et de l'actif net transmis en résultant au 31 décembre 2021, la valeur nette comptable de l'actif net transmis par IGE+XAO (à l'exclusion de la valeur nette comptable des actions auto-détenues par IGE+XAO) à la Société s'élevant à 38 693 042 euros ;
 - la rémunération des apports effectués au titre de la Fusion selon une parité d'échange de cinq (5) actions de la Société pour trois (3) actions IGE+XAO, correspondant à l'émission de 342 023 actions nouvelles de la Société à créer à titre d'augmentation de capital, sous réserve d'un éventuel ajustement tel que prévu à l'article 7.2 du Traité de Fusion ;
 - la fixation de la date de réalisation juridique de la Fusion et de la dissolution de plein droit d'IGE+XAO au jour de la réalisation de la dernière des conditions suspensives stipulées à l'article 8.1 du Traité de Fusion (la « Date de Réalisation de la Fusion ») ;
 - la fixation de la date d'effet de la Fusion d'un point de vue comptable et fiscal au 1^{er} janvier 2022 ;
2. constate que :
- conformément aux dispositions de l'article L. 236-3 du Code de commerce, il ne sera procédé ni à l'échange des actions IGE+XAO détenues par la Société, ni à l'échange des actions auto-détenues par IGE+XAO, qui seront annulées de plein droit à l'issue de la réalisation de la Fusion, et constate en conséquence, sur la base d'un nombre d'actions IGE+XAO détenues par la Société de 1 094 733 et d'un nombre d'actions auto-détenues par IGE+XAO de 4 434, et sous réserve des ajustements stipulés au Traité de Fusion, que la Société augmentera, à la Date de Réalisation de la Fusion, son capital social de 1 368 092 euros par la création de 342 023 actions nouvelles de la Société d'une valeur nominale de 4 euros chacune ;
 - les titulaires d'actions IGE+XAO ayant acquis un droit de vote double avant la Date de Réalisation de la Fusion conserveront ce droit de vote double, à l'issue de la Fusion, au sein de la Société. De la même manière, les titulaires d'actions IGE+XAO détenues au nominatif n'ayant pas encore acquis de droit de vote double à la Date de Réalisation de la Fusion conserveront, à l'issue de la Fusion, le bénéfice de l'ancienneté acquise dans IGE+XAO jusqu'à la Date de Réalisation de la Fusion, laquelle ancienneté viendra s'imputer sur la durée de détention exigée par la Société en vue de l'obtention d'un droit de vote double ;
 - les actions nouvelles de la Société émises en rémunération de la Fusion (i) porteront jouissance à compter de leur création et seront immédiatement assimilées aux actions existantes de la Société, (ii) jouiront des mêmes droits et seront soumises, dès leur création, à toutes les dispositions des statuts, des lois et règlements en vigueur et des assemblées générales et (iii) donneront droit à paiement de toute distribution de quelque nature que ce soit, décidée postérieurement à leur émission ;
 - les actions nouvelles de la Société seront entièrement libérées et libres de toute sûreté et, dans les meilleurs délais à compter de leur émission, admises aux négociations sur le compartiment A d'Euronext Paris, sous le même numéro d'identification que les actions ordinaires préalablement émises composant le capital social de la Société (code ISIN FR0000121972) ;

- dans la mesure où des actionnaires d'IGE+XAO ne seraient pas propriétaires du nombre d'actions IGE+XAO nécessaire pour obtenir, en application de la parité d'échange de la Fusion, un nombre entier d'actions de la Société, les actionnaires concernés d'IGE+XAO feront leur affaire personnelle de l'achat ou de la vente des actions formant rompus. Toutefois, si à la Date de Réalisation de la Fusion, des actionnaires d'IGE+XAO ne sont pas propriétaires du nombre d'actions IGE+XAO nécessaire pour obtenir, en application de la parité d'échange de la Fusion, un nombre entier d'actions de la Société, les intermédiaires mentionnés aux 2° à 7° de l'article L. 542-1 du Code monétaire et financier (i) céderont sur le marché réglementé Euronext Paris les actions de la Société non attribuées correspondant aux droits formant rompus selon les modalités prévues aux articles L. 228-6-1 et R. 228-12 du Code de commerce et (ii) répartiront les fonds ainsi obtenus entre les titulaires de droits formant rompus et en proportion de leurs droits ;
 - la différence entre (i) le montant de la quote-part de la valeur nette comptable de l'actif net transmis par IGE+XAO correspondant aux actions IGE+XAO non détenues par la Société et par IGE+XAO, soit 6 108 214 euros et (ii) le montant nominal de l'augmentation de capital de Schneider Electric, soit 1 368 092 euros, constituera une prime de fusion d'un montant de 4 740 122 euros qui sera inscrite au passif du bilan de la Société et sur laquelle porteront les droits de tous les actionnaires de la Société ; étant précisé que le montant de la prime de fusion sera ajusté de plein droit en cas de modification du nombre d'actions IGE+XAO détenues par la Société et/ ou du nombre d'actions composant le capital social de la Société susceptible d'impacter la parité d'échange ;
3. confère tous pouvoirs au Conseil d'administration, avec faculté de subdélégation à toutes personnes habilitées par les dispositions légales, réglementaires et statutaires applicables, à l'effet de :
- constater la réalisation des conditions suspensives stipulées à l'article 8.1 du Traité de Fusion et en conséquence, la réalisation définitive de la Fusion et de l'augmentation de capital en résultant ;
 - constater le nombre définitif d'actions de la Société à émettre en rémunération de la Fusion et, corrélativement, le montant définitif et la réalisation de l'augmentation de capital à la Date de Réalisation de la Fusion, ainsi que les montants définitifs de la prime de fusion ;
 - procéder à tout prélèvement sur la prime de fusion en vue (i) de reconstituer, au passif de la Société, les réserves et provisions réglementées existant au bilan d'IGE+XAO, (ii) d'imputer sur la prime de fusion tous les frais, droits et impôts engagés ou dus dans le cadre de la Fusion, (iii) d'imputer sur la prime de fusion tous amortissements dérogatoires, (iv) de prélever sur ladite prime de fusion les sommes nécessaires pour la dotation à plein de la réserve légale, et de (v) prélever sur la prime de fusion tout passif omis ou non révélé concernant les biens transférés ;
 - faire toutes démarches nécessaires à la création des actions nouvelles de la Société et à leur admission aux négociations sur le marché Euronext Paris ;
 - procéder le cas échéant à la vente des actions ordinaires nouvelles de la Société non attribuées correspondant aux droits formant rompus ; et
 - plus généralement, procéder à toutes constatations, communications et formalités qui s'avèreraient nécessaires pour les besoins de la réalisation de la Fusion.

19^{ème} résolution : Pouvoirs pour formalités

Exposé des motifs

Enfin, au titre de la **19^{ème} résolution** nous vous demandons les pouvoirs nécessaires à l'accomplissement des formalités.

Texte de la dix-neuvième résolution

(Pouvoirs pour les formalités)

L'Assemblée générale confère tous pouvoirs au porteur d'une copie ou d'extraits du procès-verbal constatant les présentes résolutions en vue de l'accomplissement de toutes formalités légales ou administratives.

8.2 Rapports spéciaux des commissaires aux comptes

8.2.1 Rapport des commissaires aux comptes sur l'autorisation d'attribution d'actions gratuites existantes ou à émettre

A l'Assemblée Générale de la société **Schneider Electric S.E.**,

En notre qualité de commissaires aux comptes de votre société et en exécution de la mission prévue par l'article L. 225-197-1 du Code de commerce, nous vous présentons notre rapport sur le projet d'autorisation d'attribution d'actions gratuites existantes ou à émettre au profit des bénéficiaires que le conseil d'administration déterminera parmi les salariés et/ou les mandataires sociaux de la société ou des sociétés ou groupements qui lui sont liés dans les conditions prévues à l'article L. 225-197-2 du Code de commerce, opération sur laquelle vous êtes appelés à vous prononcer.

Le nombre total d'actions existantes ou à émettre qui pourront ainsi être attribuées ne pourra représenter plus de 2 % du capital de la société à la date de la présente assemblée, le nombre d'actions qui pourront être attribuées aux mandataires sociaux de la société ne pouvant excéder chaque année 0,03 % du capital social, étant précisé que le nombre total des actions attribuées ne pourra excéder 10 % du capital social à la date de la décision de leur attribution par le conseil d'administration.

Votre conseil d'administration vous propose, sur la base de son rapport, de l'autoriser, pour une durée de trente-six mois à compter du jour de la présente assemblée, à attribuer des actions gratuites existantes ou à émettre.

Il appartient au conseil d'administration d'établir un rapport sur cette opération à laquelle il souhaite pouvoir procéder. Il nous appartient de vous faire part, le cas échéant, de nos observations sur les informations qui vous sont ainsi données sur l'opération envisagée.

Nous avons mis en œuvre les diligences que nous avons estimé nécessaires au regard de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette mission. Ces diligences ont consisté notamment à vérifier que les modalités envisagées et données dans le rapport du conseil d'administration s'inscrivent dans le cadre des dispositions prévues par la loi.

Nous n'avons pas d'observation à formuler sur les informations données dans le rapport du conseil d'administration portant sur l'opération envisagée d'autorisation d'attribution d'actions gratuites.

Paris-La Défense, le 11 mars 2022

Les Commissaires aux Comptes

MAZARS

Loïc Wallaert Mathieu Mougard

ERNST & YOUNG et Autres

Alexandre Resten

8.2.2 Rapport des commissaires aux comptes sur l'émission d'actions ou de valeurs mobilières réservée aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise

A l'Assemblée Générale de la société Schneider Electric S.E.,

En notre qualité de commissaires aux comptes de votre société et en exécution de la mission prévue par les articles L. 228-92 et L. 225-135 et suivants du Code de commerce, nous vous présentons notre rapport sur la proposition de délégation au conseil d'administration de la compétence de décider l'émission d'actions ou de valeurs mobilières donnant accès au capital de la société avec suppression du droit préférentiel de souscription, réservée aux adhérents à un plan d'épargne d'entreprise de la société et des entreprises françaises ou étrangères liées à la société, dans les conditions de l'article L. 225-180 du Code de commerce et de l'article L. 3344-1 du Code du travail, opération sur laquelle vous êtes appelés à vous prononcer.

Le montant nominal maximal de l'augmentation du capital susceptible de résulter de ces émissions s'élèvera à 2 % du capital au jour de la présente assemblée générale.

Votre conseil d'administration vous propose, sur la base de son rapport, de lui déléguer pour une durée de vingt-six mois, la compétence pour décider des émissions et de supprimer votre droit préférentiel de souscription aux actions ou valeurs mobilières à émettre. Le cas échéant, il lui appartiendra de fixer les conditions définitives de ces opérations.

Il appartient au conseil d'administration d'établir un rapport conformément aux articles R. 225-113 et suivants du Code de commerce. Il nous appartient de donner notre avis sur la sincérité des informations chiffrées tirées des comptes, sur la proposition de suppression du droit préférentiel de souscription et sur certaines autres informations concernant ces émissions, données dans ce rapport.

Nous avons mis en œuvre les diligences que nous avons estimé nécessaires au regard de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette mission. Ces diligences ont consisté à vérifier le contenu du rapport du conseil d'administration relatif à ces opérations et les modalités de détermination du prix d'émission des titres de capital à émettre.

Sous réserve de l'examen ultérieur des conditions des émissions qui seraient décidées, nous n'avons pas d'observation à formuler sur les modalités de détermination du prix d'émission des titres de capital à émettre données dans le rapport du conseil d'administration.

Les conditions définitives dans lesquelles les émissions seraient réalisées n'étant pas fixées, nous n'exprimons pas d'avis sur celles-ci et, par voie de conséquence, sur la proposition de suppression du droit préférentiel de souscription qui vous est faite.

Conformément à l'article R. 225-116 du Code de commerce, nous établirons un rapport complémentaire, le cas échéant, lors de l'utilisation de cette délégation par votre conseil d'administration en cas d'émission d'actions ou de valeurs mobilières qui sont des titres de capital donnant accès à d'autres titres de capital et en cas d'émission de valeurs mobilières donnant accès à des titres de capital à émettre.

Paris-La Défense, le 11 mars 2022

Les Commissaires aux Comptes

MAZARS

Loïc Wallaert Mathieu Mougard

ERNST & YOUNG et Autres

Alexandre Resten

8.2 Rapports spéciaux des commissaires aux comptes

8.2.3 Rapport des commissaires aux comptes sur l'émission d'actions ou de valeurs mobilières réservée à une catégorie de bénéficiaires avec suppression du droit préférentiel de souscription

A l'Assemblée Générale de la société Schneider Electric S.E.,

En notre qualité de commissaires aux comptes de votre société et en exécution de la mission prévue par les articles L. 228-92 et L. 225-135 et suivants du Code de commerce, nous vous présentons notre rapport sur la proposition de délégation au conseil d'administration de la compétence de décider de l'émission d'actions ordinaires ou de valeurs mobilières donnant accès au capital de la société avec suppression du droit préférentiel de souscription, réservée à (i) des salariés et des mandataires sociaux des sociétés du groupe Schneider Electric liées à la société dans les conditions de l'article L. 225-180 du Code de commerce et de l'article L. 3344-1 du Code du travail et ayant leur siège social hors de France ; (ii) ou/et des OPC ou autres entités, ayant ou non la personnalité morale, d'actionnariat salarié investis en titres de l'entreprise dont les porteurs de parts ou les actionnaires seront constitués des personnes mentionnées au (i) du présent paragraphe ; (iii) ou/et tout établissement bancaire ou filiale d'un tel établissement intervenant à la demande de la Société pour les besoins de la mise en place d'un plan d'actionnariat ou d'épargne au profit des personnes mentionnées au (i) du présent paragraphe, opération sur laquelle vous êtes appelés à vous prononcer.

Le montant nominal maximal de l'augmentation du capital susceptible de résulter de ces émissions s'élèvera à 1 % du capital au jour de la présente assemblée générale, étant précisé que ce plafond s'imputera sur les limites fixées à la seizième résolution de la présente assemblée générale.

Votre conseil d'administration vous propose, sur la base de son rapport, de lui déléguer, pour une durée de dix-huit mois, la compétence pour décider une émission et de supprimer votre droit préférentiel de souscription aux actions ordinaires et valeurs mobilières à émettre. Le cas échéant, il lui appartiendra de fixer les conditions définitives d'émission de ces opérations.

Il appartient au conseil d'administration d'établir un rapport conformément aux articles R. 225-113 et suivants du Code de commerce. Il nous appartient de donner notre avis sur la sincérité des informations chiffrées tirées des comptes, sur la proposition de suppression du droit préférentiel de souscription et sur certaines autres informations concernant ces émissions, données dans ce rapport.

Nous avons mis en œuvre les diligences que nous avons estimé nécessaires au regard de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette mission. Ces diligences ont consisté à vérifier le contenu du rapport du conseil d'administration relatif à ces opérations et les modalités de détermination du prix d'émission des titres de capital à émettre.

Sous réserve de l'examen ultérieur des conditions des émissions qui seraient décidées, nous n'avons pas d'observation à formuler sur les modalités de détermination du prix d'émission des titres de capital à émettre données dans le rapport du conseil d'administration.

Les conditions définitives dans lesquelles les émissions seraient réalisées n'étant pas fixées, nous n'exprimons pas d'avis sur celles-ci et, par voie de conséquence, sur la proposition de suppression du droit préférentiel de souscription qui vous est faite.

Conformément à l'article R. 225-116 du Code de commerce, nous établirons un rapport complémentaire, le cas échéant, lors de l'utilisation de cette délégation par votre conseil d'administration.

Paris-La Défense, le 11 mars 2022

Les Commissaires aux Comptes

MAZARS

Loïc Wallaert Mathieu Mougard

ERNST & YOUNG et Autres

Alexandre Resten



Nous sommes **la plus locale** des entreprises globales.



9 Responsables du Document d'Enregistrement Universel et du contrôle des comptes

Responsables du Document d'Enregistrement Universel	474
Responsables du contrôle des comptes	475
Table de concordance du Document d'Enregistrement Universel	476
Table de concordance du Rapport financier annuel	479
Table de concordance du Rapport de gestion	480
Table de concordance du Rapport sur le gouvernement d'entreprise	481
Table de concordance sur les informations requises par les articles L. 225-102-1, L. 22-10-36 et R. 225-105 (déclaration de performance extra-financière) et l'article L. 225-102-4 (plan de vigilance) du Code de commerce	482

Responsables du Document d'Enregistrement Universel

Attestation

J'atteste que les informations contenues dans le présent Document d'Enregistrement Universel sont, à ma connaissance, conformes à la réalité et ne comportent pas d'omission de nature à en altérer la portée.

J'atteste, à ma connaissance, que les comptes sont établis conformément aux normes comptables applicables et donnent une image fidèle du patrimoine, de la situation financière et du résultat de la Société et de l'ensemble des entreprises comprises dans la consolidation, et que le rapport de gestion contenu dans le présent Document d'Enregistrement Universel présente un tableau fidèle de l'évolution des affaires, des résultats et de la situation financière de la Société et de l'ensemble des entreprises comprises dans la consolidation et qu'il décrit les principaux risques et incertitudes auxquels elles sont confrontées.

Fait, le 29 mars 2022

Le Président Directeur général de Schneider Electric SE

Jean-Pascal Tricoire

En application de l'article 19 du règlement (UE) n° 2017/1129 de la Commission, les informations suivantes sont incluses par référence dans le présent Document d'Enregistrement Universel :

- les comptes consolidés et les rapports d'audit correspondants figurant en partie 5 du Document d'Enregistrement Universel de l'exercice clos le 31 décembre 2019 enregistré auprès de l'AMF en date du 17 mars 2020 sous le n° D.20-0137 ;
- les comptes consolidés et les rapports d'audit correspondants figurant en partie 4 du Document d'Enregistrement Universel de l'exercice clos le 31 décembre 2020 enregistré auprès de l'AMF en date du 23 mars 2021 sous le n° D.21-0178 ;
- les comptes annuels et les rapports d'audit correspondants figurant en partie 6 du Document d'Enregistrement Universel de l'exercice clos au 31 décembre 2019 enregistré auprès de l'AMF en date du 17 mars 2020 sous le n° D.20-0137 ;
- les comptes annuels et les rapports d'audit correspondants figurant en partie 5 du Document d'Enregistrement Universel de l'exercice clos au 31 décembre 2020 enregistré auprès de l'AMF en date du 23 mars 2021 sous le n° D.21-0178 ;
- le Rapport de gestion figurant en partie 3 du Document d'Enregistrement Universel de l'exercice clos au 31 décembre 2019 enregistré auprès de l'AMF en date du 17 mars 2020 sous le n° D.20-0137 ;
- le Rapport de gestion figurant au sein du Document d'Enregistrement Universel de l'exercice clos au 31 décembre 2020 enregistré auprès de l'AMF en date du 23 mars 2021 sous le n° D.21-0178 ;
- les parties non incluses de ces documents sont soit sans objet pour l'investisseur, soit couvertes par un autre endroit du Document d'Enregistrement Universel.

Responsables du contrôle des comptes

	Date de nomination	Date d'expiration du mandat
Commissaires aux comptes titulaires		
Ernst & Young et Autres – Tour First – 1, place des Saisons – 92037 Paris-La Défense Cedex représenté par M. Alexandre Resten	1992	2022
Mazars – Tour Exaltis – 61, rue Henri-Regnault – 92400 Courbevoie représenté par M. Loïc Wallaert et M. Mathieu Mougard	2004	2022
Commissaires aux comptes suppléants		
Auditex	2010	2022
Thierry Blanchetier	2010	2022

Les sociétés Ernst & Young et Autres et Mazars sont membres de la Compagnie Régionale des commissaires aux comptes de Versailles et du Centre.

Table de concordance du Document d'Enregistrement Universel

Afin de faciliter la lecture du Rapport annuel, déposé comme Document d'Enregistrement Universel, la table suivante permet d'identifier les principales informations requises par le règlement n° 2017/1129 de la Commission européenne.

Informations exigées au titre des appendices 1 et 2 du Règlement délégué (UE) 2019/980 de la Commission		Chapitres et sections correspondants du Document d'Enregistrement Universel	Numéro de page
1.	PERSONNES RESPONSABLES, INFORMATIONS FOURNIES PAR LES TIERS, RAPPORTS D'EXPERTS ET APPROBATION DE L'AUTORITÉ COMPÉTENTE		
1.1	Identité des personnes responsables de l'information	Chapitre 9	474
1.2	Déclaration des personnes physiques responsables	Chapitre 9	474
1.3	Déclaration des experts et déclaration d'intérêt	N/A	N/A
1.4	Attestation relative aux informations fournies par des tiers	N/A	N/A
1.5	Déclaration de dépôt auprès de l'autorité compétente	Sommaire	1
2.	CONTRÔLEURS LÉGAUX DES COMPTES		
2.1	Noms et adresses	Chapitre 9	475
2.2	Détails concernant une éventuelle démission ou absence de renouvellement de mandat	Chapitre 8, section 8.1	450-451
3.	FACTEURS DE RISQUES	Chapitre 3, section 3.4	254-264
4.	INFORMATIONS CONCERNANT L'ÉMETTEUR		
4.1	Raison sociale et nom commercial	Chapitre 7, section 7.3	439
4.2	Lieu et numéro d'enregistrement de la Société	Chapitre 7, section 7.3	439
4.3	Date de constitution et durée de vie de l'émetteur	Chapitre 7, section 7.3	439
4.4	Siège social et forme juridique de la Société, législation régissant ses activités, son pays d'origine, l'adresse et le numéro de téléphone de son siège statuaire	Chapitre 7, section 7.3	439
5.	APERÇU DES ACTIVITÉS		
5.1	Principales activités		
5.1.1	Nature des opérations effectuées par la Société et ses principales activités	Rapport intégré	15-23
5.1.2	Nouveaux produits et/ou services importants lancés sur le marché	Rapport intégré	15-19
5.2	Principaux marchés	Rapport intégré	14-19
5.3	Événements exceptionnels	Chapitre 3, section 3.4	264
5.4	Stratégie et objectifs	Rapport intégré Chapitre 1, section 1.3	2-3, 22-23 50-55
5.5	Dépendance vis-à-vis des brevets, licences, contrats ou nouveaux processus de fabrication	Chapitre 3, section 3.4	259, 262
5.6	Position concurrentielle	N/A	N/A
5.7	Investissements		
5.7.1	Principaux investissements réalisés durant chaque exercice de la période couverte par les informations financières historiques jusqu'à la date du Document d'Enregistrement Universel	Chapitre 5, section 5.7	402-403
5.7.2	Renseignements concernant les principaux investissements que compte réaliser la Société à l'avenir et pour lesquels ses organes de direction ont déjà pris des engagements fermes	N/A	N/A
5.7.3	Information sur les participations importantes dans les sociétés	Chapitre 5, section 5.5	390-396
5.7.4	Questions environnementales pouvant influencer l'utilisation des immobilisations corporelles	N/A	N/A
6.	ORGANIGRAMME		
6.1	Description sommaire du Groupe	Rapport intégré Chapitre 7, section 7.3	20-21 439
6.2	Liste des filiales importantes	Chapitre 5, section 5.5	390-396

Chapitre 9 – Responsables du Document d'Enregistrement Universel et du contrôle des comptes

Informations Investisseurs

Informations exigées au titre des appendices 1 et 2 du Règlement délégué (UE) 2019/980 de la Commission		Chapitres et sections correspondants du Document d'Enregistrement Universel	Numéro de page
7.	EXAMEN DE LA SITUATION FINANCIÈRE ET DU RÉSULTAT		
7.1	Condition financière		
7.1.1	Évolution et résultats des activités	Chapitre 5, section 5.7	402-408
7.1.2	Prévisions du développement futur des activités opérationnelles et R&D	Rapport intégré	26-27
7.2	Résultat d'exploitation		
7.2.1	Facteurs importants influant sensiblement sur le revenu d'exploitation	Rapport intégré Chapitre 5, section 5.7	9 402-406
7.2.2	Raisons des changements importants du chiffre d'affaires net et des produits nets	Rapport intégré Chapitre 5, section 5.7	9 404-405
8.	TRÉSORERIE ET CAPITAUX		
8.1	Capitaux de la Société (à court et à long terme)	Chapitre 5, section 5.4 Chapitre 5, section 5.5	349 374-377
8.2	Source et montant des flux de trésorerie	Chapitre 5, section 5.2 Chapitre 5, section 5.7	346 407-408
8.3	Conditions d'emprunt et structure de financement	Chapitre 5, section 5.5 Chapitre 6, section 6.3	381-388 420-421
8.4	Informations concernant toute restriction à l'utilisation des capitaux ayant influé sensiblement ou pouvant influencer sensiblement, de manière directe ou indirecte, sur les opérations de la Société	Chapitre 3, section 3.4	260
8.5	Sources de financement attendues	Rapport intégré	8, 26-27
9.	ENVIRONNEMENT RÉGLEMENTAIRE	N/A	N/A
10.	INFORMATION SUR LES TENDANCES		
10.1	Principales tendances ayant affecté la production, les ventes et les stocks, les coûts et les prix de vente depuis la fin du dernier exercice jusqu'à la date du Document d'Enregistrement Universel	Rapport intégré	26
10.2	Tendance connue, incertitude ou demande, engagement ou événement raisonnablement susceptible d'influer sensiblement sur les perspectives de l'émetteur pour l'exercice en cours	Rapport intégré	26
11.	PRÉVISIONS OU ESTIMATIONS DU BÉNÉFICE	N/A	N/A
12.	ORGANES D'ADMINISTRATION, DE DIRECTION ET DE SURVEILLANCE ET DIRECTION GÉNÉRALE		
12.1	Organes d'administration et de direction – liste des mandats exercés au cours des cinq derniers exercices et autres informations	Rapport intégré Chapitre 4, section 4.1	28-29 270-287
12.2	Conflit d'intérêts au niveau des organes d'administration et de direction	Chapitre 4, section 4.1	284
13.	RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES		
13.1	Montant de la rémunération versée et avantages en nature	Chapitre 4, section 4.2	311-340
13.2	Montant total des sommes provisionnées ou constatées aux fins du versement de pensions, de retraites ou d'autres avantages	Chapitre 5, section 5.5	378-380
14.	FONCTIONNEMENT DES ORGANES D'ADMINISTRATION ET DE DIRECTION		
14.1	Date d'expiration des mandats actuels	Chapitre 4, section 4.1	270-280
14.2	Contrat de service liant les membres des organes d'administration	Chapitre 4, section 4.1	284
14.3	Informations sur le Comité d'audit et le Comité des rémunérations	Chapitre 4, section 4.1	269, 294-295, 301-304
14.4	Déclaration indiquant si la Société se conforme, ou non, au régime de gouvernement d'entreprise en vigueur dans son pays d'origine	Chapitre 4, section 4.1	268
14.5	Incidences importantes potentielles sur le gouvernement d'entreprise	Chapitre 4, section 4.1	286-287
15.	SALARIÉS		
15.1	Nombre de salariés	Chapitre 2, section 2.8 Chapitre 5, section 5.5	232-239 388-389
15.2	Participations et stock-options	Chapitre 4, section 4.2 Chapitre 7, section 7.1	337-340 435
15.3	Accord prévoyant une participation des salariés au capital de la Société	Chapitre 7, section 7.1	434-435

Chapitre 9 – Responsables du Document d'Enregistrement Universel et du contrôle des comptes

Table de concordance du Document d'Enregistrement Universel

Informations exigées au titre des appendices 1 et 2 du Règlement délégué (UE) 2019/980 de la Commission		Chapitres et sections correspondants du Document d'Enregistrement Universel	Numéro de page
16.	PRINCIPAUX ACTIONNAIRES		
16.1	Actionnaires détenant plus de 5 % du capital social ou des droits de vote	Chapitre 7, section 7.1	434
16.2	Existence de droits de vote différents	Chapitre 7, section 7.1	434
16.3	Contrôle de la Société	Chapitre 7, section 7.1	434
16.4	Accord connu de la Société dont la mise en œuvre pourrait, à une date ultérieure, entraîner un changement de son contrôle	Chapitre 7, section 7.1	434
17.	OPÉRATIONS AVEC LES APPARENTÉS	Chapitre 5, section 5.5	389
18.	INFORMATIONS FINANCIÈRES CONCERNANT LE PATRIMOINE, LA SITUATION FINANCIÈRE ET LES RÉSULTATS DE L'ÉMETTEUR		
18.1	Informations financières historiques	Chapitre 6, section 6.7	430
18.2	Informations financières intermédiaires	N/A	N/A
18.3	Vérification des informations historiques annuelles		
18.3.1	Déclaration attestant que les informations financières historiques ont été vérifiées	Chapitre 5, section 5.6 Chapitre 6, section 6.4	397 424
18.3.2	Autres informations contenues dans le Document d'Enregistrement Universel ayant été vérifiées par les contrôleurs légaux	Chapitre 2, section 2.7 Chapitre 4, section 4.1 Chapitre 8, section 8.2	224-225 310 468-470
18.3.3	Informations financières n'étant pas tirées des états financiers audités	N/A	N/A
18.4	Informations financières <i>pro forma</i>	N/A	N/A
18.5	Politique de distribution		
18.5.1	Politique de distribution des dividendes	Rapport intégré Chapitre 8, section 8.1	8-9 449-450
18.5.2	Montant du dividende par action pour chaque exercice de la période couverte par les informations financières historiques	Chapitre 5, section 5.5 Chapitre 6, section 6.7	375 430
18.6	Procédures judiciaires et d'arbitrage	Chapitre 3, section 3.4 Chapitre 5, section 5.5 Chapitre 6, section 6.3	259 389 423
18.7	Changement significatif de la situation financière ou commerciale	N/A	N/A
19.	INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES		
19.1	Capital social		
19.1.1	Montant du capital souscrit	Chapitre 7, section 7.2	436
19.1.2	Actions non représentatives du capital	Chapitre 7, section 7.2	436
19.1.3	Actions propres	Chapitre 5, section 5.5 Chapitre 6, section 6.3 Chapitre 6, section 6.5	377 419 427
19.1.4	Montant des valeurs mobilières convertibles, échangeables ou assorties de bons de souscription	Chapitre 5, section 5.5 Chapitre 6, section 6.3	375, 382-383 420
19.1.5	Conditions régissant tout droit d'acquisition et/ou toute obligation attachée au capital souscrit mais non libéré	Chapitre 4, section 4.2	337-340
19.1.6	Informations sur le capital de tout membre du Groupe faisant l'objet d'une option ou d'un accord (conditionnel ou inconditionnel) prévoyant de le placer sous option	Chapitre 7, section 7.2	437
19.1.7	Historique du capital social	Chapitre 7, section 7.1 Chapitre 7, section 7.2	434 437
19.2	Acte constitutif et statuts		
19.2.1	Objet social	Rapport intégré Chapitre 7, section 7.3	2 439
19.2.2	Droits privilèges et restrictions attachés aux actions	Chapitre 7, section 7.4	440-442
19.2.3	Modification des droits des actionnaires	Chapitre 7, section 7.4	440
20.	CONTRATS IMPORTANTS	N/A	N/A
21.	DOCUMENTS ACCESSIBLES POUR LE PUBLIC	Chapitre 7, section 7.3 Chapitre 7, section 7.6	439 445

Table de concordance du Rapport financier annuel

Le présent Document d'Enregistrement Universel comprend tous les éléments du Rapport financier annuel tels que mentionnés aux articles L. 451-1-2 du Code monétaire et financier et 222-3 du Règlement général de l'AMF.

Rapport financier annuel	Chapitres et sections correspondants du Document d'Enregistrement Universel	Numéro de page
ATTESTATION DU RESPONSABLE DU DOCUMENT	Chapitre 9	474
RAPPORT DE GESTION		
Analyse des résultats, de la situation financière, des indicateurs clés de performance (financière et non financière), des risques de la société mère et de l'ensemble consolidé, des risques liés au changement climatique, des procédures de contrôle interne et de gestion des risques pour la société mère et l'ensemble consolidé (C. com. art. L. 225-100-1 et L. 22-10-35)	Rapport intégré Chapitre 3, section 3.3 Chapitre 3, section 3.4 Chapitre 5, section 5.7	4, 9, 12 249-253 254-264 402-408
Informations relatives aux rachats d'actions (C. com. art. L. 225-211, al. 2)	Chapitre 7, section 7.2	438
ÉTATS FINANCIERS		
Comptes annuels	Chapitre 6	412-423
Rapport des Commissaires aux comptes sur les comptes annuels	Chapitre 6, section 6.4	424-426
Comptes consolidés	Chapitre 5	344-396
Rapport des Commissaires aux comptes sur les comptes consolidés	Chapitre 5, section 5.6	397-401

Table de concordance du Rapport de gestion

Le présent Document d'Enregistrement Universel comprend tous les éléments du Rapport de gestion tels qu'exigés aux termes des articles L. 225-100 et suivants, L. 232-1, I et II et R. 225-102 et suivants du Code de commerce.

Rapport de gestion	Chapitres et sections correspondants du Document d'Enregistrement Universel	Numéro de page
Analyse objective et exhaustive de l'évolution des affaires et des résultats du Groupe, notamment de sa situation d'endettement, pendant l'exercice écoulé (C. com. art. L. 225-100-1 et L. 233-6)	Rapport intégré	3-9
Rapport sur l'activité et les résultats des filiales (C. com. art. L. 223-6, al. 2)	Rapport intégré Chapitre 5, section 5.5, note 29 Chapitre 6, section 6.5	3-9 390-396 427
Analyse de la situation de la Société au cours du dernier exercice fiscal, des évolutions attendues et des événements importants survenus depuis la date de clôture (C. com. art. L. 232-1-II)	Rapport intégré Chapitre 3, section 3.4 Chapitre 5, section 5.5 Chapitre 6, section 6.3	26, 27 264 389 423
Activités en matière de recherche et développement (C. com. art. L. 233-26 et L. 232-1-II)	Rapport intégré Chapitre 5, section 5.5	14-19 354, 365
Indicateurs clés de performance de nature non financière : informations environnementales (C. com. art. L. 225-100-1, L. 225-102-1, V. et R. 225-105)	Chapitre 2, section 2.8.1	226-231
Indicateurs clés de performance non financière (informations sociales) (C. com. art. L. 225-100-1, L. 225-102-1, V. et R. 225-104)	Chapitre 2, section 2.8.2	232-239
Indicateurs clés de performance financière (C. com. art. L. 225-100-1)	Rapport intégré	4, 9
Risques financiers liés au changement climatique et procédures mises en place pour les limiter (C. com. art. L. 22-10-35)	Chapitre 2, section 2.3.1	128, 129
Caractéristiques des procédures de contrôle interne et de gestion des risques (C. com. art. L. 22-10-35)	Chapitre 3, sections 3.1-3.3	244-253
Principaux risques et incertitudes (C. com. art. L. 225-100-1)	Chapitre 3, section 3.4	254-264
Information sur les risques de fluctuation des taux d'intérêts, des taux de change et des prix de marché (C. com. art. L. 225-100-1)	Chapitre 3, section 3.4	260
Opérations réalisées par les dirigeants sur les titres de la Société (CMF art. L. 621-18-2)	Chapitre 4, section 4.1.1	285
Obligation de conservation par les mandataires sociaux des actions gratuites ou de performance et/ou stock-options qui leur ont été attribuées (C. com. art. L. 225-197-1-II, al. 4 et L. 225-185, al. 4)	Chapitre 4, sections 4.1.1, 4.2.5	286, 337-340
Option d'achat ou de souscription d'actions attribuées aux salariés et aux dirigeants (C. com. art. L. 225-197-1 et L. 225-185)	N/A	N/A
État de la participation des salariés au capital social (C. com. art. L. 225-102)	Chapitre 7, section 7.1.1	434, 435
Éléments de calcul et résultats des ajustements en cas d'émission de titres donnant accès au capital (C. com. art. L. 225-181, al. 2)	Chapitre 7, section 7.2.2	436
Renseignements relatifs à la répartition du capital social et informations sur les franchissements de seuil déclarés à la Société (C. com. art. L. 233-13)	Chapitre 7, sections 7.1.1, 7.1.5	434, 441
Montant des dividendes et distributions au titre des trois derniers exercices (CGI art. 243 bis)	Chapitre 8, section 8.1	450
Résultats de la société mère au cours des cinq derniers exercices fiscaux (C. com. art. R. 225-102) et commentaires sur les résultats	Chapitre 6, section 6.7	430
Informations sur les délais de paiement (C. com. art. L. 441-14)	Chapitre 6, section 6.1	421
Informations sur le nombre des actions auto-détenues et sur les opérations réalisées au cours de l'exercice (C. com. art. L. 225-211, al. 2)	Chapitre 7, section 7.1.1	434
Information sur les prises de participation ou de contrôle dans les sociétés ayant leur siège social sur le territoire de la République française (C. com. art. L. 233-6)	N/A	N/A
Liste des principales filiales consolidées	Chapitre 5, section 5.5	390
Informations fiscales complémentaires (CGI art. 34-9 et 223 <i>quater</i> et art. 223 <i>quinquies</i>)	Chapitre 8, section 8.1.1	449
Politique de prévention des risques d'accident technologique, incluant la capacité de la Société à couvrir sa responsabilité et à gérer l'indemnisation des victimes (C. com. art. L. 225-102-2)	N/A	N/A

Table de concordance du Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Le présent Document d'Enregistrement Universel comprend tous les éléments du Rapport sur le gouvernement d'entreprise tels qu'exigés aux termes des articles L. 225-37-2 et suivants du Code de commerce.

Rapport sur le gouvernement d'entreprise	Chapitres et sections correspondants du Document d'Enregistrement Universel	Numéro de page
Politique de rémunération des mandataires sociaux (C. com art. L. 22-10-8 I al. 2)	Chapitre 4, section 4.2	311
Rémunération des administrateurs toutes catégories confondues (C. com. art. L. 22-10-9 I 1°)	Chapitre 4, section 4.2.3.2	335
Proportion relative des rémunérations fixes et variables (C. com. art. L. 22-10-9, I, 2°)	Chapitre 4, section 4.2.2.1	313
Utilisation de la possibilité de réclamer la rémunération variable (C. com. art. L. 22-10-9, I, 3°)	Chapitre 4, section 4.2.3.1	328
Engagements des administrateurs toutes catégories confondues (C. com. art. L. 22-10-9, I, 4°)	Chapitre 4, sections 4.1.1.4, 4.1.7	284, 310
Rémunération payée ou accordée par un engagement inclus dans le champ de consolidation (C. com. art. L. 22-10-9, I, 5°)	Chapitre 4, section 4.2.2	313
Ratios entre la rémunération des cadres et la rémunération des salariés autres que les mandataires sociaux (C. com. art. L. 22-10-9, I, 6°)	Chapitre 4, section 4.2.2.4	323
Évolution de la rémunération, de la performance de la Société, de la rémunération moyenne des salariés non-cadres et des ratios désignés ci-dessus (C. com. art. L. 22-10-9, I, 7°)	Chapitre 4, section 4.2.2.4	324
Explication sur la façon dont la rémunération totale est conforme à la politique adoptée en matière de rémunération (C. com. art. L. 22-10-9, I, 8°)	Chapitre 4, section 4.2	311
Explication sur la façon dont le vote exercé à la dernière assemblée générale des actionnaires en vertu de l'article L. 225-100 du Code de commerce a été pris en compte (C. com. art. L. 22-10-9, I, 9°)	Chapitre 4, section 4.2.2	313
Déviations éventuelles par rapport à la procédure d'application de la politique de rémunération et renonciation éventuelle appliquée (C. com. art. L.22-10-9, I, 10°)	Chapitre 4, section 4.2	311
Application des dispositions du second alinéa de l'article L. 225-45 du Code de commerce relatif à la suspension de la rémunération du Conseil d'administration dans l'éventualité où les règles de parité ne sont pas respectées (C. com. art. L.22-10-9, I, 11°)	Chapitre 4, section 4.2.2.3	322
Liste des postes ou fonctions d'administrateur occupés par chaque administrateur au cours du dernier exercice fiscal (C. com. art. L. 225-37-4 1° et L. 22-10-10)	Chapitre 4, section 4.1.1.2	272-280
Conventions réglementées (C. com. art. L. 225-37-4 2° et L. 22-10-10)	Chapitre 4, section 4.1.7	310
Tableau des délégations accordées au Conseil d'administration par les assemblées générales des actionnaires et utilisation de ces délégations (C. com. art. L. 225-37-4 3° et L. 22-10-10)	Chapitre 7, section 7.2.3	436, 437
Distinction opérée ou non entre le Directeur général et le Président du Conseil d'administration (C. com. art. L. 225-37-4 4° et L. 22-10-10)	Chapitre 4, section 4.1.2.1	287
Composition du Conseil d'administration, condition de préparation et d'organisation des travaux du Conseil (C. com. art. L. 22-10-10, 1°)	Chapitre 4, sections 4.1.1-4.1.2	270-299
Application de l'équilibre dans la représentation femmes/hommes au Conseil d'administration (C. com. art. L.22-10-10, 2°)	Chapitre 4, section 4.1.1	269, 281, 287
Limitations des pouvoirs du Directeur général (C. com. art. L.22-10-10, 3°)	Chapitre 4, section 4.1.2.1	287
Code de gouvernance d'entreprise auquel la Société adhère, y compris les détails à respecter ou à expliquer (C. com. art. L. 22-10-10, 4°)	Chapitre 4	268
Participation des actionnaires à l'Assemblée générale (C. com. art. L. 22-10-10, 5°)	Chapitre 7, section 7.4.1	440
Procédure d'évaluation des conventions courantes (C. com. art. L. 22-10-10, 6°)	Chapitre 4, section 4.1.7.2	310
Éléments susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre publique d'achat ou d'échange (C. com. art. L. 22-10-11)	Chapitre 7, section 7.4.8	442

Table de concordance sur les informations requises par les articles L. 225-102-1, L. 22-10-36 et R. 225-105 (déclaration de performance extra-financière) et l'article L. 225-102-4 (plan de vigilance) du Code de commerce

Le présent Document d'Enregistrement Universel comprend tous les éléments sur les informations requises par les articles L. 225-102-1, L. 22-10-36 et R. 225-105 (déclaration de performance extra-financière) et l'article L. 225-102-4 (plan de vigilance) du Code de commerce.

	Chapitres et sections correspondants du Document d'Enregistrement Universel	Numéro de page
ARTICLES L. 225-102-1 ET R. 225-105		
Modèle d'affaires de la Société	Chapitre 1, section 2	46
Principaux risques RSE liés à l'activité de la Société	Chapitre 2, section 1.6	81
INFORMATIONS SOCIALES		
Emploi		
Effectif total et répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique	Chapitre 2, section 8.2	233
Embauches et licenciements	Chapitre 2, section 8.2	235
Rémunérations et leur évolution	Chapitre 2, section 5.4	182
Organisation du travail		
Organisation du temps de travail	Chapitre 2, section 8.2	233
Absentéisme	Chapitre 2, section 8.2	233
Relations sociales		
Organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	Chapitre 2, sections 5.5 et 8.2	185 et 236
Bilan des accords collectifs signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail	Chapitre 2, sections 5.5 et 8.2	185 et 236
Santé et sécurité		
Conditions de santé et de sécurité au travail	Chapitre 2, sections 2.8 et 8.2	109 et 237
Accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles	Chapitre 2, section 8.2	237
Formation		
Politiques mises en œuvre en matière de formation	Chapitre 2, sections 5.3 et 8.2	179 et 238
Nombre total d'heures de formation	Chapitre 2, section 8.2	238
Égalité de traitement		
Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	Chapitre 2, section 5.2	171
Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	Chapitre 2, section 5.2	173
Politique de lutte contre les discriminations	Chapitre 2, section 5.2	170
INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES		
Politique générale en matière environnementale		
Organisation de la Société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	Chapitre 2, section 3.1	128
Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	Chapitre 2, section 4.2.3	151
Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la Société dans un litige en cours	Chapitre 5, section 1.21	359
Pollution		
Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	Chapitre 2, sections 4.2 et 8.1	155 et 228
Prise en compte des nuisances sonores et lumineuses et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	Chapitre 2, sections 4.2 et 8.1	155 et 228

Économie circulaire

Prévention et gestion des déchets

Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets	Chapitre 2, section 4.3	162
Actions de lutte contre le gaspillage alimentaire	N/A	

Utilisation durable des ressources

Consommation d'eau et approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	Chapitre 2, sections 4.2 et 8.1	153 et 228
Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	Chapitre 2, section 4.3	156
Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	Chapitre 2, sections 3.3 et 8.1	134 et 229
Utilisation des sols	N/A	

Changement climatique

Postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés	Chapitre 2, sections 3.2 et 8.1	130 et 230
Adaptation aux conséquences du changement climatique	Chapitre 2, section 3.2	133
Objectif de réduction d'émission de gaz à effet de serre	Chapitre 2, sections 3.2 et 8.1	130 et 230

Protection de la biodiversité

Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	Chapitre 2, sections 4.1 et 8.1	146 et 228

INFORMATIONS SOCIÉTALES

Engagements sociétaux en faveur du Développement durable

Impact en matière d'emploi et de développement local	Chapitre 2, section 6.4	200
Impact sur les populations riveraines ou locales	Chapitre 2, section 2.12	124
Relations entretenues avec les parties prenantes de la Société et les modalités du dialogue avec celles-ci	Chapitre 2, section 1.5	75
Actions de partenariat ou de mécénat	Chapitre 2, section 6.1	190

Sous-traitance et fournisseurs

Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	Chapitre 2, section 2.2.10	116
Prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	Chapitre 2, section 2.2.10	116

Loyauté des pratiques

Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	Chapitre 2, section 2.5	102

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Actions engagées pour prévenir la corruption	Chapitre 2, section 2.3	101

Actions en faveur des Droits de l'Homme

Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail relatives :		
au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	Chapitre 2, section 5.5	185
à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	Chapitre 2, section 5.2	170
à l'élimination du travail forcé ou obligatoire	Chapitre 2, section 2.7	106
à l'abolition effective du travail des enfants	Chapitre 2, section 2.7	106
Autres actions engagées en faveur des Droits de l'Homme	Chapitre 2, section 2.7	106

Lutte contre la précarité alimentaire, respect du bien-être animal et alimentation responsable, équitable et durable	N/A	

ARTICLE L. 22-10-36

Actions engagées pour prévenir l'évasion fiscale	Chapitre 2, section 2.4	102

ARTICLE L. 225-102-4

Plan de vigilance	Chapitre 2, section 2.9	112

Agenda financier

Relations investisseurs

5 mai 2022 Assemblée Générale des Actionnaires

Communiqués financiers

17 février 2022 Résultats annuels 2021
27 avril 2022 Chiffre d'affaires du 1^{er} trimestre 2022
28 juillet 2022 Résultats semestriels 2022
27 octobre 2022 Chiffre d'affaires du 3^{ème} trimestre 2022



YouTube
SchneiderCorporate



Twitter
@SchneiderElec



Instagram
schneiderelectric



LinkedIn
linkedin.com/company/schneider-electric



Facebook
SchneiderElectric

Relations investisseurs

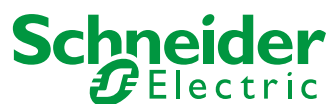
Amit Bhalla
Tel.: +44(0)20 7592 8216

Contact Presse
Jenny Chan
Tel.: +852 96 213 180

se.com



Life Is On



Schneider Electric SE

Siège social :

35, rue Joseph Monier - CS 30323

F-92506 Rueil-Malmaison Cedex (France)

Tel.: +33 (0) 1 41 29 70 00

Fax: +33 (0) 1 41 29 71 00

Société Européenne,

à Conseil d'administration

au capital de 2 276 133 768 euros

542 048 574 R.C.S. Nanterre

Siret : 542 048 574 01791

se.com