

Questions écrites au Conseil d'administration à l'occasion de l'Assemblée générale du 23 mai 2024

Questions écrites du Forum pour l'Investissement Responsable

Environnement

Question 1

- a) **Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long termes sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitiez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action). Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ?**
- Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en [Annexe 1](#).**

En août 2022, Schneider Electric a été l'une des premières entreprises à voir ses objectifs de réduction des gaz à effet de serre (GES) validés par l'initiative *Science Based Targets (SBTi)*, en conformité avec son standard « *Corporate Net-Zero* », publié en octobre 2021. Dans le cadre de son engagement *Net-Zero*, le Groupe a défini des objectifs à court, moyen et long termes.

Ainsi à long terme, le Groupe s'engage à atteindre zéro émission nette sur l'ensemble de sa chaîne de valeur d'ici 2050, ce qui implique de réduire son empreinte 2021 de 90 % en valeur absolue d'ici 2050 et d'adresser les émissions résiduelles avec des projets de séquestration du carbone de haute qualité et durables (*like-for-like removals*).

Les étapes intermédiaires à court et moyen termes de l'engagement *Net-Zero* de Schneider Electric sont :

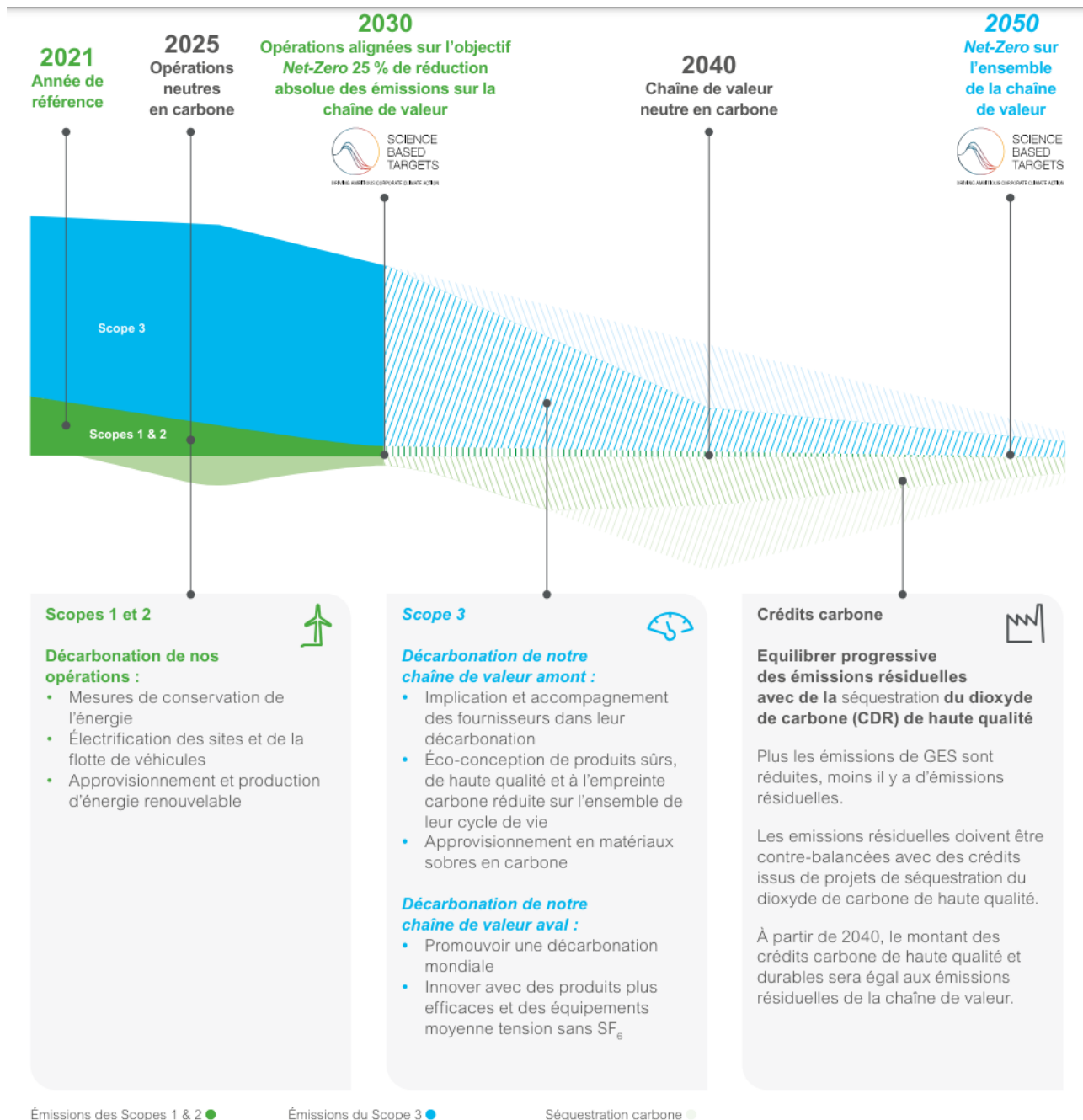
- sur les Scopes 1 et 2 : d'ici 2030, réduire les émissions de 76 % par rapport à l'année de référence 2021 (-90 % par rapport à 2017) et adresser les émissions résiduelles avec des projets de séquestration du carbone de haute qualité et durable ;
- sur le Scope 3 : réduire les émissions de 25 % par rapport à l'année de référence 2021.

L'ensemble de ces objectifs sont validés par SBTi. Ces objectifs sont complétés par l'engagement d'atteindre des opérations et une chaîne de valeur neutres en carbone en 2025 et 2040, respectivement :

- pour atteindre des opérations neutres en carbone d'ici 2025, Schneider Electric doit adresser les émissions de GES résiduelles des Scopes 1 et 2 avec des projets de séquestration du carbone de haute qualité et de même nature, suivant le concept dit de « *like-for-like* » ;
- de même, d'ici 2040, le Groupe s'est fixé l'objectif d'équilibrer son empreinte carbone de bout en bout (*i.e.* incluant les émissions du Scope 3).

Les émissions évitées par nos clients grâce à nos offres ne contribuent pas aux objectifs susmentionnés.

Ces objectifs sont illustrés par la représentation graphique ci-dessous (URD 2023, p. 164). Veuillez noter que ce graphique est destiné à fournir une visualisation simple de la feuille de route du Groupe, de sorte que les proportions entre les Scopes 1, 2, et 3 ont été ajustées pour en faciliter la lisibilité. Le graphique n'est pas représentatif des objectifs d'une année sur l'autre. Cependant, il est important de noter qu'entre 2040 et 2050, les zones apparaissant au-dessus et en dessous de la ligne horizontale sont symétriques, ce qui signifie que les émissions qui ne sont pas réduites devront être adressées avec un montant équivalent de crédits de séquestration carbone de haute qualité et durables.



Pour atteindre les objectifs de réduction des émissions des Scopes 1 et 2, le Groupe a lancé plusieurs transformations :

- avoir 150 sites Zéro-CO₂ d'ici 2025 (SSE #1) ;
- consommer 90 % de l'électricité à partir de sources renouvelables d'ici 2025 (SSE #3), et 100 % d'ici 2030 (RE100) ;
- augmenter l'efficacité énergétique de ses sites de 15 % d'ici 2025 (SSE #5), et doubler la productivité énergétique d'ici 2030 par rapport à 2005 (EP100) ;
- convertir un tiers de la flotte de véhicules du Groupe en véhicules électriques d'ici 2025 (SSE #7) et 100 % d'ici 2030 (EV100).

Concernant les objectifs du Scope 3, Schneider Electric mène déjà des actions concrètes pour engager sa chaîne de valeur dans la décarbonation, dans le cadre de ses engagements climat et ressources :

- mobiliser 1 000 fournisseurs majeurs pour réduire leurs émissions opérationnelles de CO₂ de 50 % grâce au Projet Zéro Carbone (SSI #3) ;
- porter la part de matériaux durables à 50 % (acier, aluminium et plastique) d'ici 2025, en privilégiant les matériaux biosourcés, recyclés et durables (SSI #4), et améliorer l'empreinte environnementale de bout en bout de ses offres grâce à EcoDesign Way™ ;

- éliminer 100 % des emballages primaires et secondaires de plastique à usage unique et utiliser du carton recyclé (SSI #5) ;
- proposer des alternatives sans SF₆ pour toutes les technologies de moyenne tension d'ici 2025 (SSE #2) ;
- augmenter de 15 % l'efficacité CO₂ des marchandises dans les transports d'ici 2025 (SSE #4) et remplacer au moins 5 % de l'utilisation de kérosène classique par du carburant durable pour l'aviation d'ici 2030 (*First Movers Coalition* du Forum économique mondial) ;
- réduire les émissions de CO₂ provenant de la gestion des déchets et atteindre 200 sites labellisés « Du Déchet vers la Ressource » (SSE #9).

b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements.

Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX/OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan de décarbonation.

Au cours des années passées, le Groupe a investi entre 5 et 15 millions d'euros chaque année en faveur de l'efficacité énergétique, en déployant ses propres solutions sur ses sites, ce qui a permis des économies équivalentes sur les coûts énergétiques et contribue, conjointement à l'achat de certificats d'énergie renouvelable, à une réduction de 71 % des émissions de CO₂ des Scopes 1 et 2 en 2023, en comparaison avec 2017.

Les dernières étapes du processus permettant à Schneider Electric d'être aligné sur l'objectif *Net-Zero* en 2030 seront les plus difficiles, car elles consisteront à atteindre 90 % d'émissions de CO₂ en moins par rapport à 2017. Pour soutenir cet objectif, il est estimé qu'un montant d'environ 400 millions d'euros sera investi d'ici 2030 dans des technologies telles que des pompes à chaleur pour électrifier les usages du gaz, ou dans l'installation de bornes de recharge pour véhicules électriques. De tels investissements ne sont généralement pas linéaires d'une année sur l'autre, car les projets d'envergure peuvent prendre plusieurs années pour leur conception et mise en œuvre, et les opportunités à un moment donné dépendent du contexte économique et réglementaire local.

L'analyse complète des implications financières des engagements climatiques du Groupe est en cours de réalisation, et sera communiquée dans le prochain rapport annuel, conformément aux exigences de la CSRD.

c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACT-ADEME...) ?

Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).

Les objectifs 2030 et 2050 sur les Scopes 1 et 2 d'une part, et sur le Scope 3 d'autre part, ont été validés par l'initiative *Science Based Targets (SBTi)*, en conformité avec son référentiel « *Corporate Net-Zero* », publié en octobre 2021. Ce référentiel permet aux entreprises de fixer des objectifs robustes et crédibles qui soient alignés avec un futur réchauffement limité à 1,5 °C.

Les objectifs 2030 du Scope 3 ont été validés, conformément aux règles de la SBTi, comme étant alignés avec un réchauffement contenu bien en-deçà de 2 °C (traduction de l'anglais « *Well-Below 2°C* »).

Question 2

La prise en compte des risques, impacts, dépendances et opportunités liés à la biodiversité dans les activités des entreprises (internes, chaîne d'approvisionnement, produits, services aux clients...) est encore insuffisante. Mais le contexte et les outils (TNFD, SBTN, GRI...) progressent et les pratiques aussi.

Si ce sujet peut apparaître comme peu matériel pour certains secteurs, nous pensons néanmoins qu'il mérite analyse de la part de tous.

- a) **Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ? Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?**

Le premier rapport du *World Economic Forum (WEF)* intitulé *New Nature Economy Report (NNER)*, met en évidence que plus de la moitié du Produit Intérieur Brut mondial (44 milliards de dollars) est potentiellement en danger en raison de la perte de biodiversité et de la destruction des écosystèmes, positionnant ce risque comme le troisième plus important pour les entreprises sur une période de dix ans, selon le 19^{ème} rapport du WEF sur les risques globaux, *The Global Risks Report 2024*.

Schneider Electric reconnaît qu'il est impossible d'atténuer les impacts du changement climatique, ou de s'y adapter, sans protéger, restaurer et améliorer les stocks mondiaux de la nature.

Le Groupe a défini un programme solide, qui est fondé sur la science et établit des priorités parmi les actions d'atténuation, pour mettre l'accent sur les mesures permettant d'éviter, de réduire et de minimiser les impacts sur l'ensemble de sa chaîne de valeur.

Le Groupe a utilisé le cadre de la *Task Force on Nature-related Financial Disclosures (TNFD)* pour réaliser une double évaluation de matérialité : impacts et dépendances, risques et opportunités liés à l'environnement. L'approche de la double matérialité s'intéresse aux interactions bidirectionnelles avec la nature : ses répercussions sur une entreprise et ses opérations, mais aussi les impacts des opérations d'une entreprise sur la nature. Schneider Electric évalue régulièrement les impacts et les dépendances dans les quatre domaines de la nature définis par la TNFD (terres, océans, eaux douces et atmosphère), et pour cinq principaux moteurs du changement de notre environnement : le changement climatique, l'exploitation des ressources, la modification de l'utilisation des terres et des mers, la pollution et les espèces exotiques envahissantes.

Les impacts du Groupe sur la biodiversité découlent indirectement de ses émissions de carbone, et ses dépendances se concentrent en amont de sa chaîne d'approvisionnement. Il s'agit plus précisément des services écosystémiques liés à l'eau, en raison du traitement des métaux et des ressources. Le Groupe s'est fixé comme priorité de comprendre comment ses impacts et ses dépendances peuvent entraîner des risques physiques et de transition importants pour ses activités. Tandis que le Groupe accentue ses efforts pour gérer ses impacts tout au long de sa chaîne de valeur, il identifie des opportunités significatives pour améliorer la résilience de sa chaîne d'approvisionnement, *via* des partenariats plus étroits avec ses fournisseurs et en assurant une visibilité accrue des mesures environnementales. Les engagements et actions précoces du Groupe en faveur de la biodiversité continuent d'étayer sa réputation de leader dans son secteur.

- b) **Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse. Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?**

En 2021, Schneider Electric a pris l'engagement « Zéro perte nette de biodiversité » dans le cadre de ses opérations directes d'ici 2030, et renouvèlera cet engagement en 2024.

Cette démarche s'appuie sur les 5 engagements concrets à l'égard d'*act4nature international* :

- quantifier et publier régulièrement l'évaluation des impacts du Groupe sur la biodiversité ;
- s'engager à réduire les impacts de Schneider Electric et aligner les objectifs biodiversité avec la science ;
- développer des solutions et technologies qui contribuent à la préservation de la biodiversité ;
- engager et transformer la chaîne de valeur ;
- agir localement, en engageant les employés et les partenaires.

Les engagements de Schneider Electric envers *act4nature* sont accessibles sur le site internet du Groupe (https://download.schneider-electric.com/files?p_Doc_Ref=Biodiversity_Pledge_FR).

Schneider Electric s'est associé à CDC Biodiversité en 2020 pour réaliser son empreinte biodiversité sur l'ensemble de sa chaîne de valeur (https://download.schneider-electric.com/files?p_File_Name=Schneider+Electric+Biodiversity+White+Paper+-+September+2020.pdf&p_Doc_Ref=WPBiodiversity&_enDocType=White+Paper).

Cette mesure permet de prioriser les enjeux : la première pression du Groupe sur la biodiversité est le changement climatique. Ainsi, la réduction de GES est le premier levier pour réduire nos impacts biodiversité.

En 2023, Schneider Electric a conduit sa deuxième évaluation de l'empreinte biodiversité afin d'évaluer les progrès de son empreinte biodiversité réalisés *via* ses programmes de développement durable. Les derniers résultats en date sont publiés dans le Document d'Enregistrement Universel 2023 (URD 2023, p. 188).

- c) ***Publiez-vous ou envisagez-vous de publier des indicateurs quantitatifs pour rendre compte des risques et des opportunités que la biodiversité fait courir ou offre à votre société (valeur des actifs, passifs, revenus et dépenses considérés comme vulnérables aux risques liés à la nature, CAPEX, financements ou investissements consacrés aux opportunités liées à la nature ...) ? Si oui, lesquels et vous fixez-vous des objectifs ? Justifiez le choix de ces indicateurs. Si non, pourquoi ?***

Etant donné les fortes interconnexions entre nature et climat, les risques de résilience de la chaîne d'approvisionnement ainsi que l'interruption de l'activité en raison de risques liés à l'environnement sont également liés à la perte de biodiversité et la destruction des écosystèmes (URD 2023, p. 187 et s.). Le changement climatique est l'une des principales pressions sur la biodiversité à l'échelle mondiale et représente l'impact le plus important du Groupe sur la biodiversité (plus de 70 %). Par conséquent, l'engagement *Net-Zero* de Schneider Electric est le principal levier d'action dans la réduction de la pression du Groupe sur la biodiversité.

Les risques, impacts et opportunités associés à la perte de biodiversité, hors changement climatique, sont non-matériels pour le Groupe.

Question 3

- a) ***Quelle est la place de l'économie circulaire dans la stratégie de l'entreprise ?***

Critères à évaluer :

- ***Objectifs (quantitatifs, ambitieux, périmètre)***
- ***Ambition et qualité de la stratégie***
- ***Liens faits avec les autres sujets développement durable (notamment décarbonation et biodiversité)***

La vision de la circularité de Schneider Electric consiste à dissocier la croissance de l'entreprise de l'extraction des ressources tout en atteignant notre objectif de neutralité carbone et en contribuant à un monde respectueux de la nature. Notre mission est d'adopter une circularité de bout en bout en (i) modifiant la création de nos offres, la conception et la fabrication de nos produits pour tirer le meilleur parti des ressources et éliminer l'utilisation de matériaux vierges et non renouvelables, (ii) prolongeant la durée de vie utile de nos produits, pièces et matériaux et (iii) maintenant les produits, pièces et matériaux en circulation à leur valeur fonctionnelle la plus élevée aussi longtemps que possible.

Notre parcours tourné vers l'avenir en direction des chaînes de valeur circulaires repose sur quatre piliers interconnectés : Concevoir et innover, Utiliser mieux, Utiliser plus longtemps et Utiliser à nouveau – tous alimentés par la numérisation et l'interopérabilité des données. En intégrant les éléments existants dans ce cadre de bout en bout, nous pouvons identifier les lacunes et accélérer davantage, de sorte que la circularité continue d'être une stratégie importante et en constante évolution.

Schneider Electric est un champion de l'économie circulaire depuis plus de deux décennies. Les logiciels et services représentent 19 % du chiffre d'affaires de l'exercice 2023 et notre programme *Schneider Sustainability Impact* vise 50 % de matériaux durables et zéro emballage plastique à usage unique d'ici 2025. L'entreprise recherche également en permanence de nouvelles façons de

réussir la transition vers une économie circulaire pour elle-même et pour ses clients. Par exemple, en 2020, nous avons lancé une étiquette reconditionnée pour offrir une seconde chance aux produits.

Chez Schneider Electric, nous reconnaissons qu'il n'y a pas de monde à émissions nettes nulles ou de monde respectueux de la nature sans économie circulaire. Dans une économie circulaire, les produits de conception circulaire circulent dans l'économie à leur valeur la plus élevée. Cela réduit le besoin d'extraction de matières premières vierges de la terre et minimise les impacts écologiques négatifs des déchets. Cela conduit également à moins d'impacts environnementaux et à plus d'espace pour la régénération de la nature et la préservation de la nature sauvage.

La réduction des émissions environnementales est directement liée à la réalisation par Schneider Electric de ses objectifs *Schneider Sustainability Impact (SSI)* 1 à 5 d'ici 2025 et de son objectif *Net-Zero* d'ici 2050. La circularité est un élément non négociable pour le *Net-Zero* et la plupart des efforts se concentrent sur une transition vers les énergies renouvelables, complétée par l'efficacité énergétique, mais ces mesures ne peuvent concerner que 55 % des émissions. Les 45 % restants des émissions proviennent de la production de produits. Les principes de circularité guident également la durabilité des produits (EcoDesign et Green Premium) favorisant une fabrication efficace, le transfert des déchets vers des sites de ressources et la sécurisation des composants et des matériaux, par exemple la circularité du cuivre. Schneider Electric s'engage à ne réaliser aucune perte nette de biodiversité dans ses opérations directes d'ici 2030.

b) Quels sont les risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources, les coûts induits et le montant des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire ?

Critères à évaluer :

- **Identification des risques amont et aval (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.)**
- **Coûts financiers associés**
- **CAPEX et OPEX (en %)**

Les principaux risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources sont ceux de résilience de la chaîne d'approvisionnement ainsi que l'interruption de l'activité en raison de risques liés à l'environnement (URD 2023, p. 187 et s.).

Le Groupe peut être exposé aux risques de dépendance de la chaîne d'approvisionnement et de continuité des activités. L'équipe stratégie 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. Ces composants ont été cartographiés en fonction du risque et de l'impact sur l'activité. Fin 2023, la cartographie de ces composants atteint un taux de couverture de 73 %.

Selon les processus internes, tous les composants à risques commerciaux moyens et élevés disposent d'un plan d'endiguement. À la fin du 4^{ème} trimestre 2023, 77 % des risques liés aux gammes de produits électroniques et 60 % des risques liés aux gammes de produits électromécaniques sont contenus grâce à un mélange de stocks de sécurité stratégiques et d'actions multi sources. 78 % des matières premières critiques disposent d'un plan efficace d'atténuation des risques, dont 50 % sont déjà pleinement efficaces. Le plan triennal de résilience visant la construction d'un réseau de production redondant, lancé en 2021 et baptisé *Power of Two*, a été considérablement augmenté pour couvrir toutes les activités critiques, 60 % sont pleinement opérationnels et la plupart seront opérationnels en 2024. À fin 2023, 69 % des centres de distribution sont couverts par une réserve logistique alimentée par une orchestration des flux à travers 7 tours de contrôle digitalisés en cas de perturbation.

En exploitant son réseau de 153 usines et 79 centres de distribution dans le monde, ainsi que son réseau de 7 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. Chacun de nos centres de distribution stratégiques dispose d'un centre logistique d'appui prêt à intervenir ; avec une couverture d'activités représentant 71 % à ce jour. Les plans de prévention par site, qui incluent des pratiques de cybersécurité, sont entièrement

déployés et suivis de manière centralisée. Les équipes sont en mesure de communiquer de manière proactive avec les clients pour continuer de les accompagner et de soutenir leurs opérations.

La circularité est également un levier important pour réduire la dépendance du Groupe envers des ressources qui se raréfient. Plus les produits et les matériaux circulent dans l'économie à leur valeur maximale, plus le besoin en matières vierges diminue. Cela se traduit par une réduction de l'extraction de métaux et de minéraux, ainsi que par une baisse des besoins en ressources pour la fabrication.

Sur l'année 2023, Schneider Electric a déclaré 4,1 millions d'euros de CapEx aligné (et respectivement 12,1 millions d'euros de CapEx éligible) à l'objectif Transition vers une économie circulaire de la Taxonomie européenne, via les quatre activités suivantes : CE 4.1 Fourniture de solutions informatiques/opérationnelles fondées sur les données, CE 5.1 Réparation, remise à neuf et reconditionnement, CE 5.2 Vente de pièces de rechange, CE 5.5 Produit en tant que service et autres modèles de service circulaires et orientés vers les résultats. Ces Capex éligibles et alignés représentent respectivement 0,24 % et 0,72 % du total CapEx au sens de la Taxonomie européenne. Le Groupe n'a pas déclaré d'OpEx éligible à l'objectif Transition vers une économie circulaire de la Taxonomie européenne en 2023.

c) Quelles sont les actions clés mises en place par l'entreprise pour circulariser son modèle d'affaires ? Quelle part du chiffre d'affaires cela représente-t-il ?

Critères à évaluer :

- **Intégration des différents piliers de l'économie circulaire (réduction de la consommation de la ressource/sobriété, éco-conception, approvisionnement durable, réemploi, démarche d'écologie industrielle et territoriale, recyclage, etc.)**
- **Passage à l'échelle d'initiatives ou de projets d'économie circulaire**
- **% du CA lié à des offres économie circulaire (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)**

Au-delà des offres existantes qui continuent d'évoluer (par exemple, la maintenance numérique Ecocare, davantage d'offres Ecofit pour la réparabilité et la circularité, un portefeuille enrichi pour la prolongation de la durée de vie, les modernisations et les pièces de rechange), des programmes spécifiques sont en place pour développer les modèles d'entreprise circulaires :

- investissements dans les capacités de bout en bout (systèmes, processus) pour permettre la mise à l'échelle des modèles circulaires ;
- affectation de ressources au développement d'offres et au développement commercial pour étendre et promouvoir le portefeuille circulaire dans les gammes d'automatisation industrielle et de gestion de l'énergie sélectionnées ;
- poursuite des investissements et des incubations dans les marchés existants et potentiellement dédiés aux marchés pertinents pour la circularité (par exemple les places de marché) ;
- poursuite de l'évolution des capacités industrielles pour permettre l'extensibilité et la viabilité financière des opérations circulaires.

Social

Question 4

a) En France, la loi « Climat et résilience » du 22 août 2021 et l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la transition écologique et le dialogue social du 11 avril 2023 ont étendu les prérogatives environnementales du CSE et renforcé le rôle des représentants de proximité. Au cours des douze derniers mois, quelles initiatives sont susceptibles d'illustrer significativement une évolution dans le fonctionnement de ces instances au sein de votre groupe suite à ces dispositions ?

- Le 1^{er} février 2024, un Accord collectif de Groupe couvrant l'ensemble des entités juridiques Schneider Electric sur le territoire France a été conclu avec les Organisations Syndicales. Ce texte négocié avec les syndicats représentatifs définit l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement de la Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales (BDESE) permettant l'information en continu des représentants du personnel vis-à-vis de thèmes spécifiques dont les conséquences environnementales de l'activité de Schneider Electric.

A travers ce nouvel outil, tous les CSE, délégués syndicaux et coordonnateurs Groupe peuvent exercer utilement leurs compétences à chacun de leurs niveaux en disposant des informations nécessaires à la conduite de débat sur ces questions avec la Direction du Groupe en France.

En outre, cette BDESE rassemble toutes les informations nécessaires aux informations et consultations des CSE sur ce thème.

- Schneider Electric a également conclu en juin 2023 un avenant à son dispositif d'Intéressement Groupe qui reconduit, en accord avec les organisations syndicales centrales, le SSI (*Schneider Sustainability Impact*) comme critère de base de son dispositif d'intéressement Groupe.
- Enfin au niveau européen, les premières orientations de notre future Politique Développement Durable (suite à consultation globale des différentes parties prenantes) seront présentées et débattues en juin 2024 avec les membres du Comité d'Entreprise Européen lors de la réunion plénière annuelle ordinaire. Cette session sera l'occasion de recueillir le *feedback* des représentants mais aussi leurs attentes dans le cadre d'ateliers impliquant les 36 membres du Comité Européen.

b) Dans le cadre de ces nouvelles prérogatives, la formation et l'expertise des partenaires sociaux sont fondamentales. Avez-vous développé récemment ou avez-vous prévu dans un proche avenir des programmes spécifiquement dédiés aux partenaires sociaux pour renforcer leur expertise en matière environnementale qui aillent au-delà des obligations légales ?

Dans la continuité d'une première démarche de formation engagée en 2018-2019 avec la *Kedge Business School*, Schneider Electric France a exprimé son intention de proposer à nouveau un cycle de formation certifiante au bénéfice des leaders syndicaux. Ce programme, qui sera élaboré au cours du 2nd semestre 2024, intégrera des modules relatifs à l'environnement (analyse de l'impact de l'activité sur l'environnement, politiques de décarbonation, etc.). Sa mise en œuvre est prévue au cours de l'année 2025.

c) Les accords-cadres internationaux sont des dispositifs qui renforcent la qualité des relations sociales au sein d'un groupe. Votre groupe dispose-t-il d'un accord-cadre qui dépasse le périmètre de l'Union européenne ? Si oui, comment y avez-vous intégré la question de la transition écologique et, plus largement, les questions environnementales ? Si non, un tel projet est-il envisagé ? Dans tous les cas, sur vos cinq principaux marchés géographiques en dehors de la France, pouvez-vous lister des initiatives majeures faisant ressortir un renforcement récent de l'implication des partenaires sociaux dans la politique environnementale de l'entreprise ?

Il est important de rappeler que Schneider Electric a été parmi les premiers groupes français à adhérer au *Global Deal* en 2017. Ce label, initié par la Suède et co-piloté par l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) et l'Organisation Internationale du Travail (OIT), permet aux partenaires de s'engager volontairement à renforcer le dialogue social à tous les niveaux. La participation à cette initiative a permis de partager et d'engager une réflexion au sein du Groupe sur l'opportunité de se doter d'un dispositif mondial de dialogue social et ainsi pouvoir dépasser les seules pratiques européennes qui historiquement sont les plus ancrées dans les pratiques sociales de nos pays. Cette démarche ne s'est cependant pas encore traduite par la mise en place d'un dispositif ou accord-cadre groupe.

A ce jour et au sein des 100 pays où Schneider Electric opère, la consolidation du dialogue social reste organisée au niveau national ou régional et permet déjà à 77 % des salariés du Groupe d'être couverts par des accords de dialogue social en 2023. La vitalité de ce dialogue a été concrétisé en 2023 par la signature de 205 accords d'entreprise comme indiqué dans le Document d'Enregistrement Universel.

Toutefois, on soulignera au titre de 2023, les prémices de pratiques/démarches cadre au niveau mondial notamment à travers la réalisation en 2023 d'une analyse majeure sur le respect des droits humains (couvrant notamment la question des salaires décents).

Question 5

- a) ***Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer, d'une part, le nombre d'actions rachetées (précisez aussi le nombre d'actions en contrats de liquidité) et, d'autre part, le nombre d'actions créées, ainsi que le nombre de titres auto-détenus au début et à la fin de chaque année ? Pour chacun de ces exercices, pouvez-vous ventiler : le nombre d'actions annulées ; le nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (ainsi que le nombre de bénéficiaires et leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; le nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié (ainsi que le nombre de salarié.e.s éligibles, le nombre de bénéficiaires effectifs et leurs proportions par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; autres utilisations (en précisant le détail) ?***
Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 2.

Vous trouverez l'intégralité des réponses chiffrées dans le tableau dûment rempli en Annexe 2.

- b) ***Dans le cadre des plans d'attribution d'actions de performance, et lorsque cela s'avère pertinent, comment « neutralisez-vous » les effets des titres auto-détenus ou annulés pour le calcul de l'atteinte des objectifs ?***

Comme indiqué dans le tableau en Annexe 2, la dernière opération d'annulation d'actions au cours des 5 derniers exercices a été réalisée en 2020 (annulation de 15 millions d'actions auto-détenues). Les effets des titres auto-détenus ou annulés pour le calcul de l'atteinte des objectifs des plans d'attribution d'actions de performance ne sont pas neutralisés.

- c) ***Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 3. Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?***

Vous trouverez l'intégralité des réponses chiffrées dans le tableau dûment rempli en Annexe 3.

Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, Schneider Electric s'est engagé à viser dans l'avenir un montant de R&D équivalent à 7 % du chiffre d'affaires vs. 5,6 % en 2023. Les rachats d'actions de la Société vise à compenser la dilution créer par les programmes d'actionnariat salarié.

Question 6

Le salaire décent peut-être défini comme : « La rémunération reçue pour une semaine de travail normale par un travailleur dans un lieu donné, suffisante pour assurer un niveau de vie décent au travailleur et à sa famille. Les éléments d'un niveau de vie décent comprennent la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport, l'habillement et d'autres besoins essentiels, y compris la provision pour les événements imprévus », définition de la coalition Global Living Wage. Le salaire décent est par ailleurs bien distinct du salaire minimum légal local.

- a) ***Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ?***

Oui, chez Schneider Electric nous considérons que percevoir un salaire de subsistance est un droit humain fondamental et une composante clé d'un travail décent. L'entreprise 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. Ces besoins élémentaires comprennent la nourriture, le logement, l'hygiène, l'éducation, la santé, l'habillement, le transport et la communication, ainsi qu'un revenu discrétionnaire pour un niveau de vie local donné. Ces principes sont guidés par notre Politique en matière de droits humains et notre Charte de Confiance. Tous les

collaborateurs directs permanents de Schneider Electric en contrat à durée indéterminée ou durée déterminée supérieure à 1 an sont concernés par l'étude annuelle des écarts.

Le Groupe effectue une analyse formelle des écarts de rémunération depuis 2018. À partir de 2021, le Groupe a souligné son engagement à verser au moins un salaire décent à 100 % de ses collaborateurs, dans le cadre du programme *Schneider Sustainability Essentials #20*. Cet engagement fait l'objet d'un audit externe annuel par un tiers indépendant.

En 2022, le Groupe a commencé à travailler avec un nouveau consultant, Fair Wage Network, dans le but d'améliorer la couverture géographique, d'avoir un indice de référence Web dynamique en matière de salaire décent et de lancer un examen indépendant et une certification de l'analyse de l'écart du salaire de subsistance. À l'issue d'un processus extrêmement rigoureux, le Groupe s'est vu accorder la certification « *Living Wage* » de Fair Wage Network en mai 2023, obtenant ainsi pour la première fois le statut de « *Living Wage Employer* » (employeur offrant un salaire décent). La certification a été renouvelée pour deux années supplémentaires en février 2024, avec une validité allant jusqu'au 31 décembre 2025.



Veillez noter que pour les questions restantes, nous recherchons spécifiquement des éléments liés au salaire décent que nous distinguons du salaire minimal légal local. Si vous n'avez pas pris d'engagement jusqu'alors veuillez passer à la question 7.

- b) Sur la base de votre définition du salaire décent, avez-vous commencé à calculer ce dernier et sur quelles méthodologies vous reposez-vous ? Si oui, dans quelle(s) région(s) et pour quel périmètre (salariés mais aussi les travailleurs indépendants, petits agriculteurs, etc... - ou/et salariés de vos fournisseurs) ? Quelle information publiez-vous à ce sujet ? Avez-vous identifié des écarts entre le salaire minimum et le salaire décent ?***

Pour ses employés, le Groupe adhère à la méthodologie fournie par Fair Wage Network, qui met à disposition de Schneider Electric des comparaisons de marchés sur les salaires de subsistances pour chaque localisation, basées sur des enquêtes locales et des entretiens. Ces enquêtes de référence comprennent le logement (habitat, eau, électricité, hygiène, ameublement), nourriture et boissons, habillement et chaussures, éducation, santé, transport et communication, loisirs et épargne pour les dépenses imprévues. Depuis 2022, tous les salariés permanents de Schneider Electric dans toutes les régions du monde et les pays sont inclus dans l'analyse des écarts de rémunération (ceci comprend les contrats à durée indéterminée et les contrats à durée déterminée de plus d'un an).

Fair Wage Network mène tous les ans une analyse d'écart complète pour tous les salariés permanents de Schneider Electric afin d'identifier ceux dont la rémunération serait potentiellement sous le salaire de subsistance déterminé ou tomberait sous ce seuil au cours de l'année ou des deux années à venir. Le résultat et le périmètre de cette analyse sont communiqués en interne et en externe dans le Document d'Enregistrement Universel annuel, section 2.5 page 236.

Dans les cas où le salaire minimum serait inférieur au salaire de subsistance, les équipes de recrutement locales utilisent l'indice de référence en matière de salaire décent comme niveau de salaire minimum, et les rémunérations des salariés concernés sont revalorisées à hauteur de celui-ci.

- c) **Pouvez-vous décrire les actions prises pour la mise en place d'un salaire décent ? (Ex : développer un management interne au sujet du salaire décent complété par des formations, engager avec les partenaires sociaux et/ou vos fournisseurs, amélioration des pratiques des achats, promouvoir la liberté d'association et la négociation collective...).**

Les équipes en charge des Ressources Humaines Globales, de la Citoyenneté d'entreprise et du Développement durable travaillent ensemble pour s'assurer que la directive est clairement établie avec des règles définies au niveau mondial.

Le Groupe adhère à la méthodologie fournie par Fair Wage network. Fair Wage network fournit à Schneider Electric des références sur la rémunération de subsistance pour chaque localisation où opère le Groupe, se basant sur des enquêtes de marché locales et des entretiens. Depuis 2022, tous les salariés permanents, dans toutes les régions et les pays du Groupe, sont couverts par l'analyse d'écart des rémunérations de subsistance. Les écarts identifiés sont comblés sur la même année fiscale. La méthode est présentée chaque année à la communauté RH et les fourchettes de rémunérations internes sont fixées au-dessus des salaires de subsistance de référence pour l'année.

L'analyse d'écart des rémunérations de subsistance est menée par un consultant externe, Fair Wage Network, et auditée de manière indépendante (par PricewaterhouseCoopers en 2023). En plus des audits externes, Fair Wage Network mène des enquêtes en échantillon sur des salariés pour confirmer les résultats de l'analyse d'écart.

Methodology and Scope

Our Living Wage approach



Policy and Governance

- Commitment and compliance decided at global level (Reward CoE & Sustainability)
- Process and budget owned at country level
 - Territory/BU HRBP make salary adjustments

Gap Analysis and Adjustments

- Living wage gap analysis conducted on an annual basis and gaps adjusted accordingly
- Salary ranges set above living wages

Living Wage



Reporting and Compliance

- Annual reporting audited by external party as part of SSE
- External commitment and communication
- Employee Surveys confirming the analysis

Awareness and Education

- Process & policy education of HR
- Sharing of living wage information with hiring teams across regions

Schneider Electric a étendu le concept de rémunération décente à ses fournisseurs stratégiques au travers du Programme de Travail Décent (lancé en 2022 par la Direction Globale des Achats).

Ce programme est une initiative de développement/renforcement des compétences, qui a pour objectif d'élever le niveau de maturité en matière de droits humains et de bonnes pratiques au sein de nos fournisseurs de référence et de les aider à se les approprier. Un des fondamentaux de ce

programme est d'introduire le concept de rémunération de subsistance auprès de fournisseurs ciblés et de les embarquer en s'assurant de leur engagement à déployer une politique de rémunération de subsistance à leurs employés. Plus de 95 % des fournisseurs sollicités n'ont pas de politique de rémunération de subsistance et ne sont pas familiers avec ce concept, le confondant souvent avec les minima légaux en vigueur dans leurs pays. Au titre du Programme de Travail Décent, l'équipe des Achats Durables mène avec chaque fournisseur de multiples sessions pour expliquer le concept de rémunération décente, son rationnel, les différentes enquêtes principales (Fair Wage Network, IDH Commerce Equitable, Global Living Wage) et également pour préconiser une méthode de mise en application (qui inclut l'évaluation des rémunérations actuelles pour identifier les écarts et planifier une approche éclairée pour les combler).

Fin mars 2024, plus de 230 fournisseurs stratégiques ont adhéré avec succès et ont formalisé une approche de rémunération de subsistance par la mise en place d'une politique pour leur entreprise. Dans le cadre de son programme, Schneider Electric a formé des évaluateurs internes ainsi que des tiers tels que Bureau Veritas et Ernst & Young, qui sont également impliqués dans l'évaluation des fournisseurs. L'objectif est qu'à fin 2025, 100 % des fournisseurs stratégiques aient adhéré au programme de rémunération de subsistance et aient une politique interne à mettre en œuvre. Cette mise en œuvre et l'engagement de nos fournisseurs par des politiques internes sont également audités indépendamment par PricewaterhouseCoopers au titre de la revue de la déclaration de performance extra-financière.

d) Comment mesurez-vous la mise en place des salaires décents pour vos salariés et fournisseurs ? Merci de donner le détail de la contribution d'audits externes éventuels dans le suivi.

Concernant les employés de Schneider Electric, la formule utilisée pour calculer l'écart de rémunération de subsistance dans le Document d'Enregistrement Universel est la suivante :

SSE#20 (% d'employés payés au moins au niveau de rémunération décente)

=

Nombre de salariés éligibles atteignant le seuil de rémunération décente

Nombre de salariés éligibles

L'analyse des écarts de rémunération de subsistance est menée par le consultant externe Fair Wage Network et est audité indépendamment (en 2023 par PriceWaterhouseCoopers).

En plus de l'audit externe, Fair Wage Network mène des enquêtes par échantillonnages auprès de salariés pour confirmer les résultats de l'analyse d'écarts.

Concernant les fournisseurs, en raison de l'important manque de connaissance sur le sujet (95 % des fournisseurs sollicités n'étaient pas familiers du concept de rémunération de subsistance), Schneider Electric a adopté une approche par étape pour appliquer le concept de rémunération de subsistance auprès de ses fournisseurs stratégiques.

Au titre de la phase d'introduction (jusqu'en 2025), Schneider Electric rend obligatoire pour tous ses fournisseurs stratégiques de formaliser le concept de rémunération de subsistance au travers de politiques internes. Schneider Electric mène de nombreuses sessions pour introduire ce concept auprès de ses fournisseurs et apporter des clarifications sur ce sujet (le concept de rémunération de subsistance fait partie du Programme global de Travail Décent). Le nombre d'entreprises qui ont une politique sur la rémunération de subsistance (attestée au moyen d'une évaluation documentaire) est l'indicateur que les fournisseurs sont bien engagés et ont initié leur processus de rémunération de subsistance. L'évaluation documentaire est faite par les évaluateurs formés de Schneider Electric ainsi que par des évaluateurs de Ernst & Young et de Bureau Veritas. La performance rapportée est également auditée par PricewaterhouseCoopers, au titre de la revue de la déclaration de performance extra-financière.

- e) **Avez-vous identifié les obstacles susceptibles qui pourraient s'opposer au versement d'un salaire décent à vos salariés et aux salariés de vos fournisseurs (par exemple, dans un pays où les droits et les réglementations en matière de label sont moins stricts) ? Si oui, que faites-vous pour les atténuer ?**

L'analyse des écarts de rémunération de subsistance est un processus dynamique avec des seuils évolutifs, des contraintes légales et des implications complexes. Elles peuvent être synthétisées de la manière suivante :

Domaine	Enjeu	Point acquis
Politique et Gouvernance	Confidentialité des données	Confidentialité des données
	Mise à jour des rémunérations minimales dans l'UE	Des engagements au niveau Global de l'entreprise sont clés pour une analyse réussie des écarts de rémunération de subsistance
	EFRAG: évolution des rapports standards de durabilité dans l'UE	Une approche proactive des évolutions législatives. Les législations obligeant à fournir des rémunérations de subsistances deviennent plus strictes pour les entreprises au sein de l'Union Européenne et les entreprises qui s'y conforment déjà auront un avantage compétitif.
Analyse des écarts et ajustements	L'absence d'une base de donnée commune et validée crée de la confusion auprès du management local	Dialogue accru entre les équipes locales et les consultants Living Wage
	La majorité des bases de données ne sont pas publiques et celles qui le sont ne couvrent que localisations restreintes	Une base de données publique et fiable est clé pour l'adoption. La positionner uniquement en paie dresse des barrières supplémentaires pour sa diffusion
Système de rapport et conformité	Traçabilité de l'analyse et des corrections	Règles et responsabilités clairement documentées
Sensibilisation et formation	Turnover dans les différents départements	Politique écrite et formations interactives (videos), supports de présentations clairs
	Changements de fournisseur/consultant	Communication régulière et planifiée
	Perception d'impacts directs sur les coûts de l'entreprise	Introduction de manière graduelle, discussion normalisée sur la rémunération de subsistance et implémentation progressive

Question bonus : Communiquez-vous les résultats de vos potentielles études et avez-vous mis en place un outil de lanceur d'alerte pour vos employés et fournisseurs ?

Le système d'alerte de la *Trust Line* pour les employés et les parties prenantes externes telles que les fournisseurs est conçu pour identifier les pratiques ou comportements inappropriés.

Les employés de Schneider Electric doivent se sentir libres et psychologiquement en sécurité pour partager leurs idées, leurs opinions et leurs préoccupations, sans crainte de représailles : c'est la base de notre culture de la « parole libre ».

Dans notre culture de la « parole libre » et tel que développé dans la Politique d'alerte interne, les collaborateurs de Schneider Electric ont la responsabilité de signaler les potentiels comportements contraires à l'éthique. Pour signaler volontairement une violation potentielle des lois et réglementations et/ou de la Charte de confiance du Groupe et des politiques du Groupe, les lanceurs d'alerte peuvent utiliser les différents canaux de signalement disponibles, qu'il s'agisse d'employés, de sous-traitants et de parties prenantes externes (fournisseurs, sous-traitants ultérieurs, clients, agents commerciaux, etc.).

Toutes les parties prenantes peuvent signaler leurs préoccupations en contactant une personne appropriée en interne ou en utilisant la *Trust Line*, notre système d'alerte interne, qui est disponible en ligne dans le monde entier, à tout moment, et qui protège l'anonymat du lanceur d'alerte (sauf législation contraire).

En conformité avec les législations locales, ce système hébergé par une société tierce et impartiale propose des catégories d'alertes, un questionnaire, ainsi qu'un protocole d'échange d'informations entre le lanceur d'alerte et la personne chargée de la gestion des cas.

D'autres précisions sur la *Trust Line* sont fournies dans le Document d'Enregistrement Universel à la page 113, tel que le nombre de signalements reçus par région, la conclusion des signalements reçus, et la répartition des alertes reçues par catégorie de signalement.

Question 7

- a) ***Périmètre France : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ? Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionnariat non labellisés ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en en **Annexe 4**.***

Vous trouverez l'intégralité des réponses chiffrées dans le tableau dûment rempli en Annexe 4.

En moyenne, les montants de l'abondement proposés à vos salarié.e.s sur vos fonds labellisés sont-ils plus importants que ceux proposés pour vos autres fonds non labellisés hors actionnariat.

Les abondements ou la part employeur des cotisations obligatoires sur le PERO sont identiques quelques soient les fonds. Concernant l'épargne retraite, il revient au salarié de choisir soit la gestion pilotée pour ses investissements PERO-PERECO soit la gestion libre lui permettant ainsi d'investir plus fortement dans des fonds labellisés.

- b) ***Si certains fonds ne sont pas labélisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective (merci d'indiquer le taux de sélectivité et/ou la thématique de ces fonds) ?***

En sus des fonds labellisés, 2 fonds du Plan d'Epargne Groupe, fonds dédiés Schneider Electric, relèvent de l'article 8 du règlement sur la publication d'informations de durabilité dans le secteur des services financiers à l'intention des investisseurs (SFDR) :

- Fonds Monétaire Schneider Electric : le fonds investit au moins 90 % de son actif net dans des titres d'émetteurs et/ou des OPC ayant fait l'objet d'une analyse de leurs critères ESG par la société de gestion. Le FCPE s'engage à obtenir une notation ESG supérieure à celle de son univers d'investissement extra- financier.
- Fonds Diversifié Schneider Electric : ce fonds est passé à une classification article 8 le 29 février 2024. L'objectif du fonds est d'avoir une note ESG globale supérieure à celle de son indice de référence et une intensité carbone inférieure à celle de l'indice de référence. A terme, l'objectif est d'avoir près de 100% des actifs dans ce fonds investis dans des supports classifiés article 8. A ce jour, 94,7 % du fonds sont composés de fonds article 8.

- c) ***Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ? Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...)***

Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labellisés dans les trois années à venir ?

Nos PEG et PERECO sont constitués de fonds dédiés Schneider Electric. Labelliser un de ces fonds implique une modification très importante des lignes d'investissement. Ainsi, une première étape, discutée avec les partenaires sociaux consiste à passer en classification Art.8 certains de ces fonds. C'est ce que nous avons fait avec le fonds Diversifié, passé Art.8 cette année.

Afin de pouvoir offrir à nos salariés la possibilité d'investir dans un fonds labellisé, et dans le cadre de la loi sur le Partage de la Valeur, nous finalisons actuellement l'ajout d'un nouveau fonds, labellisé ISR, dans le PEG et dans le PERECO. Celui-ci sera disponible en cours d'année.

Gouvernance

Question 8

Pour que la responsabilité fiscale de l'entreprise soit en ligne avec la responsabilité sociale de l'entreprise, le Conseil d'administration doit être pleinement impliqué dans les choix construits autour d'un civisme fiscal (alignés sur des principes tels que ceux de l'initiative B Team). Dans cette logique, le FIR s'attend à ce qu'un rapport de responsabilité fiscale public, revu et signé par le Conseil d'administration, détaillé pays par pays, existe, et qu'il soit aligné avec la GRI 207.

- a) **Publiez-vous une charte détaillée décrivant vos engagements en matière de responsabilité fiscale (pratiques fiscales jugées inacceptables, paradis fiscaux) ? A quelle fréquence celle-ci est-elle revue et approuvée par le Conseil ? Comment le Conseil veille-t-il à l'application de cette charte ?**

Le groupe Schneider Electric a redéfini sa politique fiscale à la fin de l'année 2023 autour de 4 piliers principaux :

- Gouvernance et Contrôle
- Conformité
- Transparence et Confiance
- Préservation de la valeur et compétitivité

Cette politique a été approuvée par la Directrice financière ainsi que par le Comité d'Audit et des Risques, qui rend compte directement au Conseil d'administration et a vocation à s'appliquer à toutes les sociétés du Groupe sans exception. Il est également prévu que cette politique soit revue régulièrement. Cette nouvelle politique fiscale de Schneider Electric est disponible librement sur le site internet du Groupe depuis le 1^{er} Janvier 2024, en suivant ce lien :

https://www.se.com/ww/en/download/document/Schneider_Electric_tax_policy/?ssr=true

- b) **Rendez-vous public votre reporting fiscal pays par pays pour l'ensemble des pays d'activités c'est-à-dire allant au-delà des exigences de la directive UE qui se limite à un reporting pour les pays membres de l'UE et les pays figurant sur la liste des juridictions non-coopératives ? Si non, merci de justifier votre choix ? La répartition des impôts pays par pays est-elle débattue par le Conseil ?**

Pour la première fois au titre de l'exercice 2023, le Groupe présente dans le Document d'Enregistrement Universel (« DEU ») en « annexe 8.2 aux comptes consolidés » la charge d'impôt par zone géographique, ainsi que le montant d'impôt acquitté dans ses trois principaux pays d'implantation, à savoir la France, la Chine et les Etats-Unis (voir ci-dessous).

8.2 – Charge d'impôt par zone géographique

2023

(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	8 912	2 067	10 247	4 871	12 211	10 553	4 532	35 902
en %	25 %	6 %	29 %	14 %	34 %	29 %	13 %	
Charge d'impôt par zone géographique*	(290)	(113)	(528)	(327)	(415)	(366)	(52)	(1 285)
en %	23 %	9 %	41 %	25 %	32 %	29 %	4 %	

* après réallocation des retenues à la source sur dividendes

2022

(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	8 304	1 986	10 341	5 154	10 986	9 526	4 545	34 176
en %	24 %	6 %	30 %	15 %	32 %	28 %	13 %	
Charge d'impôt par zone géographique*	(299)	(117)	(505)	(333)	(349)	(289)	(58)	(1 211)
en %	25 %	10 %	42 %	28 %	29 %	24 %	5 %	

* après réallocation des retenues à la source sur dividendes

Il apparaît que la répartition des impôts par zone/principaux pays dans lesquels opère le Groupe est fortement corrélée avec les volumes de chiffre d'affaires réalisés dans ces mêmes zones ou pays. Cette absence de distorsion, n'appelant pas de remarque particulière, n'est pas débattue par le Conseil.

- c) ***Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ?***
Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %) ?

Le taux effectif d'imposition du Groupe est de 23,8 % au titre de 2023 (i.e. 1.285/5.403).

Ce taux est en ligne avec les taux d'imposition appliqués dans les pays dans lesquels le Groupe génère ses principaux revenus, plus de 60 % de la charge d'impôt sur les sociétés totale du Groupe est acquittée en France, Chine et aux Etats-Unis, pays dans lesquels le taux de droit commun d'impôt sur les sociétés est de 25 %.

La proximité qui existe entre le taux effectif d'imposition du Groupe et les montants moyens d'impôt sur les sociétés appliqués dans les principaux pays dans lesquels nous opérons démontre l'absence de toute planification fiscale agressive.

Question 9

L'inscription au registre de transparence de l'Union Européenne et des représentants d'intérêts auprès de la Haute Autorité en France étant obligatoire, le FIR a accès à vos déclarations (moyens humains et financiers, centre d'intérêt).

À travers cette question, nous souhaiterions orienter vos réponses davantage sur les activités d'influence que vous avez menées (siège, filiales, associations professionnelles, ou cabinet de conseil) sur les domaines E S G. Nous souhaitons comprendre comment les activités de représentation d'intérêt sont alignées avec les objectifs de durabilité / comment vos pratiques de représentation d'intérêt s'intègrent-elles dans la stratégie RSE de votre groupe.

- a) ***Quelles sont les principales activités d'intérêts (par exemple top 3) que vous priorisez en lien avec vos enjeux matériels ESG ? Pouvez-vous préciser toutes les juridictions où vous exercez ces activités de lobbying ?***

Nos activités principales sont centrées autour de deux thématiques :

- la première est « l'Energie durable pour tous » : nous estimons que la gestion d'énergie et l'efficacité énergétique sont des éléments essentiels pour une transition réussie vers un nouveau système énergétique, à la fois plus durable et plus accessible à tous. Nos contributions dans le domaine ont atteint 0,9 million d'euros en 2023 (contre 0,6 million d'euros en 2022), essentiellement pour des associations en Europe et en Amérique du Nord ;
- la seconde est « d'alimenter une économie numérique » : nous soutenons l'émergence de cette nouvelle économie pour apporter de nouvelles opportunités aux entreprises et aux personnes, et donc le cadre politique qui facilite cette transformation au niveau mondial. Nos contributions dans le domaine ont atteint 0,3 million en 2023 (contre 0,2 million d'euros en 2022), essentiellement pour des associations en Europe et en Amérique du Nord.

L'ensemble des contributions financières et des thématiques afférentes sont décrites dans notre rapport annuel (URD 2023, p. 132).

- b) ***Comment vous assurez-vous de l'alignement entre vos objectifs ESG et les positions des associations professionnelles ? Comment gérez-vous les potentielles divergences ? (Exemples : tentative de réaligement du positionnement des associations avec vos propres objectifs ESG ou réflexions sur la possibilité de quitter une association professionnelle qui ne serait définitivement pas alignée avec votre stratégie ESG). Que publiez-vous à ce sujet sur l'alignement et/ou sur les divergences ?***

Schneider Electric prend évidemment part aux organisations professionnelles qui représentent sa profession. Cette mobilisation n'est pas seulement financière mais également humaine pour contribuer à l'élaboration des positions collectives. Nous considérons cette démarche comme une recherche cohérente de contribution à l'élaboration de politiques de progrès et de responsabilité sans considérer qu'il soit nécessaire que l'alignement des acteurs soient une fin en soi.

- c) **Quel est le rôle du Conseil d'Administration dans l'application de votre politique de représentation d'intérêts (par exemple : les activités, le budget, les réunions) ?**

Le Conseil d'administration n'a pas de rôle direct dans l'application de la politique de représentation d'intérêts. Toutefois, il peut être amené à jouer un rôle indirect *via* la gestion des risques et le suivi des affaires et sujets éthiques.

- d) **Formez-vous les personnes en interne ou en externe (e.g., cabinets) au lobbying responsable ? Si oui, quels critères appliquez-vous dans la sélection des cabinets qui vous accompagnent ?**

Schneider Electric a clarifié sa position sur le *lobbying* responsable dans sa « *Trust Charter* », notamment relativement aux règles régissant ses activités dans le domaine ainsi que les contributions financières à diverses associations. Ces sujets sont également au cœur de sa politique « *Anti-corruption* ». Ces règlements font chaque année l'objet de formations en interne auprès des cadres du Groupe.

Question 10

- a) **Combien d'administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc...)**
Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ?

Au 28 mars 2024, 5 administrateurs disposent de compétences en RSE. Il s'agit de Jean-Pascal Tricoire, Cécile Cabanis, Giulia Chierchia, Linda Knoll et Anders Runevad.

M. **Jean-Pascal Tricoire** est actuellement Président du Conseil d'administration de Schneider Electric SE après avoir durant 18 ans successivement occupé les fonctions de Président du Directoire et de Président-Directeur général, période pendant laquelle il a apporté une contribution significative au développement durable et à la lutte contre le changement climatique dans le cadre de ses activités. Jean-Pascal Tricoire est par ailleurs réputé pour sa promotion d'activités durables et membre du conseil d'administration du Pacte mondial des Nations Unies

Mme **Cécile Cabanis** était Directrice générale adjointe de Tikehau Capital, en charge des fonctions Capital humain, ESG/RSE, Communication et Marketing jusqu'en mars 2024. Elle était précédemment chez Danone où elle occupait les fonctions de Directrice Générale Finances, Stratégie, Système d'Informations et transformation data, Achats, développement durable.

Mme **Giulia Chierchia** est actuellement Vice-Présidente exécutive Stratégie, Développement durable et Ventures chez BP. En 2019, elle a été nommée Associée senior McKinsey & Company, où elle a dirigé le département mondial du pétrole et du gaz aval et conseillé les clients sur leur stratégie de décarbonation et sur la manière de faire pivoter leur portefeuille existant. En avril 2020, elle devient Vice-Présidente exécutive Stratégie et développement durable de BP en charge notamment de la stratégie et du développement durable, de l'éthique et de la conformité, de l'allocation du capital, de la gouvernance des investissements pour la Société, de la réalisation de ses objectifs *Net-Zero*, de la transformation ESG, de l'engagement des parties prenantes externes et de la politique de transition énergétique du Groupe. En mars 2022, elle accède aux fonctions de Vice-Présidente exécutive Stratégie, Développement durable et Ventures également en charge de la branche ventures de BP.

Mme **Linda Knoll** a été Directrice générale Ressources humaines de Fiat Chrysler Automobiles de 2011 à mars 2021. 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 opérationnels avant d'être nommée à plusieurs postes de direction. En 1999, elle devient Vice-Présidente et Directrice générale de l'activité Global Crop Production de l'entreprise. 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). Elle a été Directrice générale Ressources humaines chez CNH Industrial (de 2007 à 2019).

M. **Anders Runevad** est l'ancien PDG de Vestas Wind Systems A/S, société danoise de conception, fabrication et installation d'éoliennes, fonction qu'il a occupée de 2013 à 2019. Anders Runevad est diplômé en ingénierie électrique de l'université de Lund (Suède).

Les compétences de Jean-Pascal Tricoire, Cécile Cabanis, Giulia Chierchia, Linda Knoll et Anders Runevad sont spécifiques aux enjeux du secteur de Schneider Electric.

La Société publie chaque année dans son Document d'Enregistrement Universel la matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil qui est reproduite ci-dessous :

		Jean-Pascal Tricoire	Fred Kindle	Léo Apotheker	Nive Bhagat	Cécile Cabanis	Giulia Chierchia	Rita Félix	Linda Knoll	Jill Lee	Xiaoyun Ma	Anna Ohlsson-Leijon	Abhay Parasnis	Anders Runevad	Gregory Splierkel	Lip-Bu Tan	Bruno Turchet	Philippe Kroche	Total
Compétences	☆ Direction d'une entreprise cotée	●	●	●	●	●	●		●	●		●	●	●	●	●		●	14
	€ Finance d'entreprise	●	●	●	●	●	●			●	●	●		●	●	●		●	13
	📊 Comptabilité, audit et risques				●	●				●	●	●							5
	🌐 Marchés internationaux	●	●	●	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●		●	15
	🔗 Connaissance du secteur	●	●				●			●	●			●		●	●	●	9
	🏢 Point de vue salarié et connaissance du Groupe	●						●			●							●	4
	💻 Numérique et logiciel	●		●	●								●		●	●		●	7
	📄 Droit, gouvernance, éthique et conformité		●	●			●					●							4
	🌱 Développement durable	●				●	●		●					●					5

- b) **Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à niveau sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?**

La mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE est assurée grâce à des formations et présentations spécifiques organisées tout au long de l'année à l'occasion des réunions du conseil d'administration et de ses comités ainsi que lors de la session stratégie annuelle.

- c) **Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?**

La compétence en RSE des administrateurs est évaluée en considération de leur formation, expérience et contribution respective annuellement à l'occasion de l'auto-évaluation du Conseil d'administration. Cette évaluation est réalisée sur une base individuelle comme en atteste la matrice des compétences rendue publique dans le Document d'Enregistrement Universel.

- d) **Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?**

Dans le cadre du processus de recrutement des administrateurs, une attention particulière est portée à l'équilibre des compétences au sein du Conseil d'administration. L'auto-évaluation de 2023 ayant fait ressortir la nécessité de renforcer les compétences du Conseil en matière d'enjeux ESG, la candidature de Giulia Chierchia a été soumise au vote des actionnaires lors de l'assemblée générale du 4 mai 2023 et a été approuvée à plus de 99,5 %.

ANNEXES :

Annexe 2

Question 5

a) Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer :

	2023	2022	2021	2020	2019
Nombre d'actions rachetées	4 493 173	1 659 933	1 809 054	650 307	3 482 422
Nombre d'actions rachetées en contrats de liquidité	0	0	0	0	0
Nombre d'actions créées	1 742 963	2 059 479	1 964 887	-	2 899 786
Nombre d'actions auto-détenues au 1 ^{er} janvier de chaque année	11 977 197	12 455 824	12 740 423	31 045 826	29 689 958
Nombre d'actions auto-détenues au 31 décembre de chaque année	14 517 594	11 977 197	12 455 824	12 740 423	31 045 826
Nombre d'actions annulées	-	-	-	15 000 000	-
Actions allouées au titre d'actions de performance					
Nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance	1 510 001	1 423 558	1 557 170	2 216 791	2 444 010
Nombre de bénéficiaires et proportion par rapport à l'ensemble des salariés du Groupe	4 259 bénéficiaires, soit 2,53 %	3 963 bénéficiaires, soit 2,44 %	3 416 bénéficiaires, soit 2,06 %	3 100 bénéficiaires, soit 1,99 %	2 728 bénéficiaires, soit 1,80 %
Actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié					
Nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié	1 742 963	1 775 171	1 964 887	-	2 676 018
Nombre de salariés éligibles / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du Groupe	121 834, soit 72,5 %	117 257, soit 72,2 %	107 203, soit 64,6 %	-	112 474, soit 74,3 %
Nombre de salariés bénéficiaires / proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe	71 262, soit 42,4 %	70 990, soit 43,7 %	62 836, soit 37,8 %	-	56 360, soit 37,2 %
Autres utilisations					

Annexe 3

Question 5

c) Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer :

	2023	2022	2021	2020	2019
Montant d'investissement R&D (en millions d'euros)	2 016	1 845	1 539	1 407	1 368
Montant d'investissement Capex (en millions d'euros)	328	357	307	311	303
Montant de capital racheté (en millions d'euros)	703,2	219,5	261,7	49,5	266,3
Montant de capital annulé (en millions d'euros)	-	-	-	60	-

Annexe 4

Question 7

a)

Nombre de fonds proposés à vos salariés <u>hors actionariat salariés</u> dans vos plans d'épargne salariale et retraite	12
Nombre de fonds proposés à vos salarié.e.s labellisés responsables	3+1 fonds sous-jacent

	Nom du fonds labellisé	Nom du (ou des) label(s) associé(s)	Montant des encours labellisés	Montant de l'abondement dédié
1	Schneider Energie Solidaire Obligataire	Label Finansol	PERO : 0,3M€ PERECO : 2,2M€ PEG : 45,8M€	-Pas d'abdt sur PERO -PERECO : 800€ maximum -PEG : 1404€ maximum
2	Multipar Actions PME ETI ISR	Labels ISR, Relance	PERO : 4,2M€	-77 % prise en charge employeur sur versements obligatoires
3	BNP Paribas Easy MSCI USA SRI	Labels ISR, FNG, Towards Sustainability	PERO: 0,5M€	-77 % prise en charge employeur sur versements obligatoires
4	CM-AM Convictions Euro IC (fonds sous-jacent du fonds dédié Schneider Dynamique)	Label ISR	PEG et PERECO : 31,8M€ (soit 41,3 % du fonds maitre)	-PERECO : 800€ maximum -PEG : 1404€ maximum
5				

Montant des encours globaux (y compris l'actionnariat salariés)	2 369M€
Montant des encours hors actionnariat non labellisés	753M€

Questions écrites de Mirova - Phitrust

Question 1

A ce jour, votre société ne s'est pas encore engagée à utiliser le cadre de reporting sur la nature porté par la TNFD - Taskforce on Nature-related Financial Disclosure¹. Face à l'érosion rapide de la biodiversité, nous souhaitons encourager l'adoption des meilleures pratiques de transparence pour que les entreprises rendent compte de leurs impacts, dépendances, risques et opportunités liés à la Nature. Pourriez-vous donner les raisons pour lesquelles votre société n'a pas adhéré à ce cadre de reporting, et pouvez-vous vous engager auprès des actionnaires à adhérer à cette initiative à un horizon proche ? A défaut, allez-vous rendre-compte de la biodiversité dans le cadre de la directive européenne CSRD - Corporate Sustainability Reporting Directive, en tant que sujet matériel pour votre entreprise ?

Schneider Electric reconnaît qu'il est impossible d'atténuer les impacts du changement climatique, ou de s'y adapter, sans protéger, restaurer et améliorer les stocks mondiaux de la nature. Le premier rapport du *World Economic Forum (WEF)* intitulé *New Nature Economy Report (NNER)*, met en évidence que plus de la moitié du Produit Intérieur Brut mondial (44 milliards de dollars) est potentiellement en danger en raison de la perte de biodiversité et de la destruction des écosystèmes, positionnant ce risque comme le troisième plus important pour les entreprises sur une période de dix ans, selon le 19^{ème} rapport du WEF sur les risques globaux, *The Global Risks Report 2024*.

Le Groupe a ainsi défini un programme solide, qui est fondé sur la science et établit des priorités parmi les actions d'atténuation, pour mettre l'accent sur les mesures permettant d'éviter, de réduire et de minimiser les impacts sur l'ensemble de sa chaîne de valeur.

Le Groupe a utilisé le cadre de la *Task Force on Nature-related Financial Disclosures (TNFD)* pour réaliser une double évaluation de matérialité : impacts et dépendances, risques et opportunités liés à l'environnement. L'approche de la double matérialité s'intéresse aux interactions bidirectionnelles avec la nature : ses répercussions sur une entreprise et ses opérations, mais aussi les impacts des opérations d'une entreprise sur la nature.

Schneider Electric évalue régulièrement les impacts et les dépendances dans les quatre domaines de la nature définis par la TNFD (terres, océans, eaux douces et atmosphère), et pour cinq principaux moteurs du changement de notre environnement : le changement climatique, l'exploitation des ressources, la modification de l'utilisation des terres et des mers, la pollution et les espèces exotiques envahissantes.

Les impacts du Groupe sur la biodiversité découlent indirectement de ses émissions de carbone, et ses dépendances se concentrent en amont de sa chaîne d'approvisionnement. Il s'agit plus précisément des services écosystémiques liés à l'eau, en raison du traitement des métaux et des ressources. Tandis que le Groupe accentue ses efforts pour gérer ses impacts tout au long de sa chaîne de valeur, il identifie des opportunités significatives pour améliorer la résilience de sa chaîne d'approvisionnement, *via* des partenariats plus étroits avec ses fournisseurs et en assurant une visibilité accrue des mesures environnementales. Les engagements et actions précoces du Groupe en faveur de la biodiversité continuent d'étayer sa réputation de leader dans son secteur.

¹ FINAL-18-09-23-TNFD-final-recommendations-release.pdf

Question 2

En outre, dans la continuité de cette démarche, avez-vous envisagé d'adopter des objectifs basés sur la science (type SBTN - Science Based Targets for Nature²) afin de matérialiser cette ambition de préserver la biodiversité ?

En 2021, Schneider Electric a pris l'engagement « Zéro perte nette de biodiversité » dans le cadre de ses opérations directes d'ici 2030, et renouvèlera cet engagement en 2024.

Cette démarche s'appuie sur les 5 engagements concrets à l'égard d'*act4nature international* :

- quantifier et publier régulièrement l'évaluation des impacts du Groupe sur la biodiversité ;
- s'engager à réduire les impacts de Schneider Electric et aligner les objectifs biodiversité avec la science ;
- développer des solutions et technologies qui contribuent à la préservation de la biodiversité ;
- engager et transformer la chaîne de valeur ;
- agir localement, en engageant les employés et les partenaires.

Les engagements de Schneider Electric envers act4nature sont accessibles sur le site internet du Groupe (https://download.schneider-electric.com/files?p_Doc_Ref=Biodiversity_Pledge_FR).

Schneider Electric s'est associé à CDC Biodiversité en 2020 pour réaliser son empreinte biodiversité sur l'ensemble de sa chaîne de valeur (https://download.schneider-electric.com/files?p_File_Name=Schneider+Electric+Biodiversity+White+Paper+-+September+2020.pdf&p_Doc_Ref=WPBiodiversity&p_enDocType=White+Paper).

Cette mesure permet de prioriser les enjeux : la première pression du Groupe sur la biodiversité est le changement climatique. Ainsi, la réduction de GES est le premier levier pour réduire nos impacts biodiversité.

En 2023, Schneider Electric a conduit sa deuxième évaluation de l'empreinte biodiversité afin d'évaluer les progrès de son empreinte biodiversité réalisés *via* ses programmes de développement durable. Les derniers résultats en date sont publiés dans le Document d'Enregistrement Universel 2023 (URD 2023, p. 188).

² science-based-targets-for-nature/