

RAPPORT FINANCIER ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

Document d'Enregistrement Universel 2022

Numérique et Électrique :
pour un avenir durable et résilient

se.com

Life Is On

Schneider
Electric



Le document d'enregistrement universel a été déposé le 28 mars 2023 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 2022 et est disponible sur le site internet de l'AMF (www.amf-france.org) ainsi que sur celui de la Société (www.se.com).

RAPPORT STRATÉGIQUE

Rapport intégré

Notre raison d'être	2
À propos de Schneider	4
Message de Jean-Pascal Tricoire, Président-Directeur général	10
Entretien avec Hilary Maxson, Directrice générale Finances	12
Points principaux de la Performance Financière	13
Accélérer notre parcours de digitalisation	18
Principales réalisations en 2022	20
Activités – Tendances du marché: tout numérique, tout électrique	22
Notre expertise	24
Stratégie de développement durable: Un acteur du changement pour le développement durable	30
Fiers de notre performance en matière de développement durable en 2022	32
Perspectives et objectifs en 2023	34
Objectifs 2022–2024 et ambitions à long terme annoncées lors de la journée investisseurs de 2021	34
Gouvernance	35
Nos parties prenantes	40

Chapitre 1 – Stratégie du Groupe et développement durable

1.1 Tendances et opportunités	52
1.2 Le modèle unique de Schneider Electric	54
1.3 Les priorités de Schneider Electric pour une croissance durable	59
1.4 Notre focus client	69

Chapitre 2 – Développement durable

Une introduction par notre Directrice Stratégie et Développement durable, Gwenaëlle Avice-Huet	74
2.1 Le développement durable pour tous	75
2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance	108
2.3 Précurseur de la décarbonation	148
2.4 Utiliser efficacement les ressources	174
2.5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs	198
2.6 Notre impact social pour une transition juste	224
2.7 Méthodologie et audit des indicateurs	242
2.8 Indicateurs	274

Chapitre 3 – Comment nous gérons les risques chez Schneider Electric ^{RFA}

Introduction par Hervé Coureil, Directeur général Gouvernance et Secrétaire général	294
3.1 Périmètre de la gestion des risques	295
3.2 Organisation et gestion	295
3.3 Mécanismes de gestion des risques	299
3.4 Principaux risques et opportunités	304
3.5 Assurances	319

GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Chapitre 4 – Rapport sur le gouvernement d'entreprise ^{RFA}

Message du Vice-Président & Administrateur référent indépendant	322
4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise	324
4.2 Rapport sur les rémunérations	376

COMPTES

Chapitre 5 – Comptes consolidés au 31 décembre 2022 ^{RFA}

5.1 Compte de résultat consolidé	420
5.2 Tableau des flux de trésorerie consolidés	422
5.3 Bilan consolidé	423
5.4 État de variation des capitaux propres	425
5.5 Annexes aux comptes consolidés	426
5.6 Rapport des commissaires aux comptes sur les comptes consolidés	483
5.7 Extrait du rapport annuel d'activité au 31 décembre 2022	488

Chapitre 6 – Comptes sociaux ^{RFA}

6.1 Bilan	498
6.2 Compte de résultat	500
6.3 Annexes aux comptes sociaux	501
6.4 Rapport des commissaires aux comptes sur les comptes annuels	512
6.5 Inventaire des valeurs mobilières détenues en portefeuille à la clôture de l'exercice 2022	515
6.6 Filiales et participations	516
6.7 Résultats financiers de la société relatifs aux 5 dernières années	518
6.8 Extrait du rapport annuel d'activité au 31 décembre 2022	519

INFORMATIONS INVESTISSEURS

Chapitre 7 – Informations sur la Société et son capital

7.1 Actionnariat	522
7.2 Capital	524
7.3 Renseignements sur la Société	527
7.4 Droits et obligations des actionnaires	528
7.5 Bourse	531
7.6 Relations investisseurs	533

Chapitre 8 – Assemblée générale ^{RFA}

8.1 Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires	536
8.2 Rapports spéciaux des commissaires aux comptes	561

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

Responsables du Document d'Enregistrement Universel	568
Responsables du contrôle des comptes	569
Table de concordance du Document d'Enregistrement Universel	570
Table de concordance du Rapport financier annuel	573
Table de concordance du Rapport de gestion	574
Table de concordance du Rapport sur le gouvernement d'entreprise	575
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	576
Glossaire	578

Notre raison d'être

Permettre à chacun de tirer le meilleur parti de son énergie et de ses ressources afin de concilier progrès et développement durable pour tous.

Nos performances

Nous avons réalisé une forte performance en 2022 dans un contexte économique et géopolitique complexe. Nous avons relevé les défis qui se sont présentés à nous avec agilité, en franchissant une nouvelle étape dans notre parcours de croissance durable.

Indicateurs financiers

Chiffre d'affaires



34,2 Md€

+12,2 % organique

Cash-flow libre ou disponible



3,3 Md€

taux de conversion de 96 %

Marge d'EBITA ajusté



17,6 %

+40 pb organique

Bénéfice par action ajusté



7,11 €

+16 %

Résultat net (part du Groupe)



3,5 Md€

+9 %

Dividende proposé par action



3,15 €

+9 %

Chez Schneider,
cette ambition
s'appelle :

Life Is On

Notre impact



72 %

Revenus avec un impact positif pour l'environnement (+1pt par rapport à 2021)



9,7 %

Réduction des émissions de CO₂ de nos fournisseurs



4,91/10

Score du *Schneider Sustainability Impact*, surpassant l'objectif de 4,70/10 pour 2022



+9,7 M

De personnes ont accès à une électricité verte depuis 2020



440 M

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



397 864

Personnes formées à la gestion de l'énergie depuis 2009

À propos de Schneider

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

Ce que nous offrons —————> Pourquoi nous agissons —————

Nous menons la transformation digitale en intégrant des technologies de pointe dans le domaine des processus et de l'énergie, en connectant des produits, des contrôles, des logiciels et services, à travers le cycle de vie complet, permettant une gestion intégrée des entreprises, pour le résidentiel, les bâtiments, les centres de données, les infrastructures et les industries.

➔ Reportez-vous à la page 24 pour en savoir plus sur nos offres.

Nos quatre pôles

Nous pensons que l'accès à l'énergie et au numérique est un droit humain fondamental.

Notre génération fait face à un changement considérable avec la transition énergétique et la révolution industrielle catalysées par un monde plus électrique. L'électricité est le meilleur vecteur de décarbonation, en plus d'être le plus efficace ; en associant une approche d'économie circulaire, nous obtiendrons un impact positif sur le climat dans le cadre des objectifs de développement durable des Nations Unies.



AMÉRIQUE DU NORD

EUROPE

INDE

CHINE

135 000 +

salariés

100 +

Pays

→ Où nous opérons

Une entreprise intégrée. Nous sommes la plus locale des sociétés mondiales.

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

→ Reportez-vous à la **page 54** pour en savoir plus sur notre intégration à cinq composantes.

Nous sommes une entreprise à impact

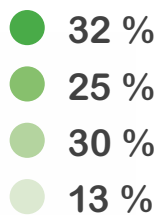
Cela signifie que le développement durable est au cœur de tout ce que nous faisons, conformément à notre raison d'être.

Entreprise à **IMPACT** 

→ Reportez-vous à la **page 30** pour en savoir plus sur notre stratégie de développement durable.

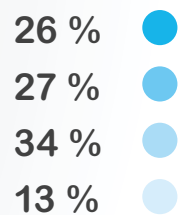
Notre activité

Revenu



Amérique du Nord
Europe de l'Ouest
Asie-Pacifique
Reste du monde

Salariés



34,2 Md€

Chiffre d'affaires par région en 2022

135 K

Collaborateurs par région en 2022

À propos de Schneider

Un futur qui mérite d'investir

Notre position sur des marchés en pleine croissance

Le positionnement de Schneider Electric pour un avenir durable se concentre sur un monde tout numérique, tout électrique, en déployant ses technologies sur des marchés en croissance, pour répondre aux besoins des clients en matière de développement durable et de résilience. Le monde est à un point d'inflexion. Soutenus par toutes les parties prenantes, y compris les gouvernements, les entreprises, les investisseurs, les clients et la société civile, nous ouvrons la voie à un avenir radicalement différent.

LE NUMÉRIQUE pour plus d'efficacité

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

+

L'ÉLECTRIQUE pour la décarbonation

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

=

UN MONDE PLUS DURABLE et plus résilient

Notre modèle opérationnel unique

Nous tirons parti de notre modèle opérationnel unique pour accomplir notre mission.

Une entreprise intégrée

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

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.

Une entreprise ouverte

Nous croyons au pouvoir des écosystèmes et des partenariats ouverts. Exploiter une plateforme de données unique pour le prochain niveau d'ouverture d'Ecostruxure.



Découvrez notre modèle opérationnel dans le Chapitre 1 en **page 54**.

Nos moteurs de croissance

Notre stratégie axée sur plus de produits, plus de logiciels, plus de services et plus de développement durable devrait permettre de générer une croissance incrémentale dans les années à venir, alors que nous poursuivons notre transition vers une entreprise numérique hybride.

Plus de produits respectueux de l'environnement

80 % des ventes de produits en 2022 sont labellisées Green Premium™



Plus de services

Croissance deux fois plus élevée que celle du Groupe, tranquillité d'esprit pour les clients sur leurs équipements critiques.

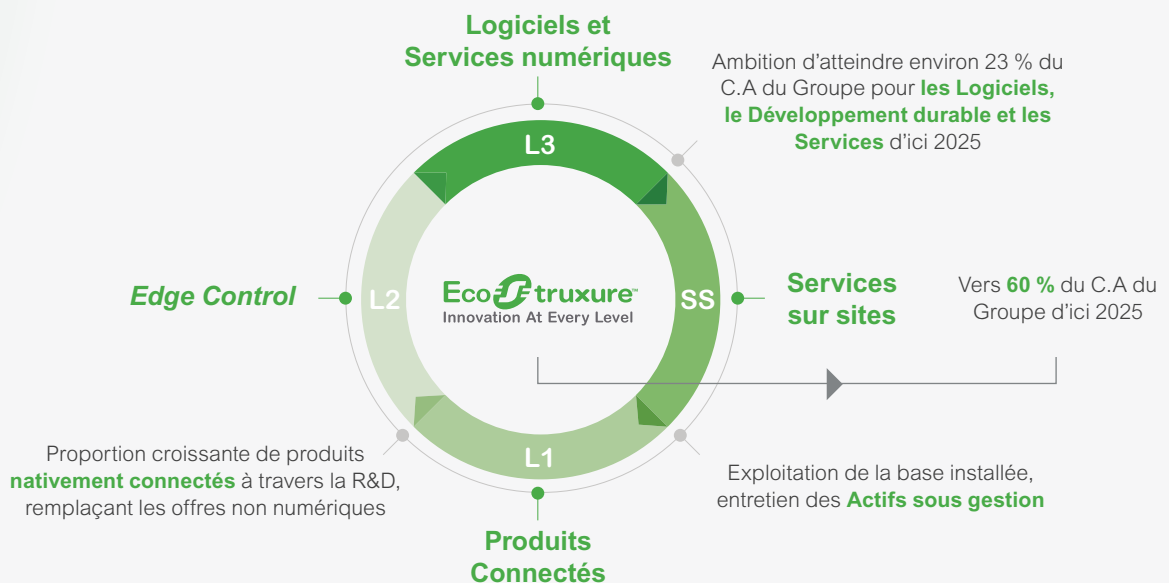
Plus de logiciels

Des solutions pour l'efficacité et le développement durable couvrant le cycle de vie complet, à travers des solutions logicielles ouvertes et agnostiques exploitant un hub de données unique. Un accès accéléré au metaverse d'entreprise.

Plus de durabilité

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.

Menant à



À propos de Schneider
Notre modèle d'affaires

Nos atouts et ressources

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

Notre expertise

Notre offre intégrée permet de fournir à nos clients une solution intégrée complète et prête à l'emploi.



Collaborateurs

135 000 +

Collaborateurs dans plus de 100 pays à travers le monde



Innovation

1 000 +

Demandes de brevets déposées en 2022



Environnement

77

Sites neutres en carbone



Partenaires et fournisseurs

650 000 +

Prestataires de services et écosystème de partenaires



Solidité financière

A-/A3

Forte cote de crédit

Gestion de l'énergie

Transition énergétique

Marchés finaux



Bâtiments



Centres de données

→ Notre création de valeur

Créer de la valeur pour l'ensemble des parties prenantes.

Automatismes industriels

Industrie 4,0



Infrastructure



Industrie

440 M

De tonnes de CO₂ économisées ou évitées depuis 2018



Pour nos clients

10 %

Fournisseurs majeurs inscrits au Zéro Emission Nette



Pour nos partenaires et fournisseurs

39,6 M

De personnes ont accès à une électricité verte depuis 2009



Pour la planète et les communautés locales

62 %

Des salariés éligibles tirent profit du plan d'actions 2022



Pour nos collaborateurs

+54 %

Rendement total pour les actionnaires sur 3 an



Pour nos actionnaires

Message de Jean-Pascal Tricoire, Président-Directeur général

« Nous développons des solutions pour un monde plus digital, plus électrique, et plus durable. »

Jean-Pascal Tricoire, Président-Directeur général

En 2022 encore, le monde a traversé de multiples défis. Aux conséquences persistantes de la pandémie, perturbations des chaînes d'approvisionnement, et pénuries en matière de ressources et d'électronique, se sont ajoutées la guerre, les sanctions, l'envolée des taux d'intérêts, l'inflation, et une crise de l'énergie et du coût de la vie qui ont mis en difficulté des millions de personnes et pesé lourdement sur l'économie mondiale. Cela sans oublier des événements climatiques parmi les plus forts jamais enregistrés.

Dans ce contexte, chez Schneider Electric, nous avons déployé nos collaborateurs et nos ressources partout où nous sommes présents, pour maximiser notre impact – à la fois en soutenant les communautés atteintes par les crises immédiates, mais aussi en aidant tous nos partenaires à améliorer leur efficacité, à atteindre leurs objectifs en matière de développement durable, à progresser en matière de digital pour préparer l'avenir, et à renforcer leur résilience à long terme pour faire face aux futurs chocs économiques et environnementaux.

Cette année encore, nous sommes restés fidèles à notre raison d'être : Permettre à chacun de tirer le meilleur parti de son énergie et ses ressources, afin de concilier progrès et développement durable pour tous.

Le point d'inflexion : nous sommes à l'aube d'un nouveau futur énergétique

S'il y a une importante matière à réflexion, concentrons-nous sur ce que cela signifie pour l'avenir.

Crise climatique et crise énergétique ont la même racine : un modèle énergétique non durable, qui repose largement sur des sources d'énergie à forte teneur en carbone comme le gaz, le charbon et le pétrole. En 2022, nous avons vu les conséquences de l'insuffisance des investissements indispensables au remodelage de notre système énergétique. Les prix de l'énergie, aggravés par la guerre en Ukraine, ont atteint un niveau qui a asphyxié l'économie.

Tout cela nous montre que nous avons atteint un point d'inflexion. Les crises climatique et énergétique, jumelles, ont créé un tournant potentiel dans la façon dont nous produisons, gérons et consommons l'énergie.

L'aspiration à moyen terme d'atteindre la neutralité carbone pour lutter contre le changement climatique, s'aligne désormais pleinement avec l'objectif à court terme d'assurer la sécurité énergétique et de protéger les économies confrontées à la volatilité et à la pression des prix de l'énergie.

Accélérer la transition énergétique n'a jamais eu autant de sens.

Une année qui a renforcé la priorité que nous donnons à la digitalisation, l'électrification et le développement durable

La meilleure façon d'enclencher la transition énergétique est de décarboner le côté « demande » de l'équation énergétique – c'est-à-dire, comment nous utilisons et consommons l'énergie. Le constat est simple : bâtiments, maisons ou villes nets zéro, véhicules électriques, industries ultra-efficaces – sont moins sévèrement touchés par la hausse des coûts liés à l'énergie et à son approvisionnement. Ils contribuent également moins au changement climatique.

Trop souvent, le débat se concentre uniquement sur la façon de faire pivoter l'approvisionnement énergétique des combustibles fossiles vers les énergies renouvelables. En faisant cela, nous oublions le plus important : les transitions énergétiques se font

lorsque les comportements, l'usage que nous faisons de l'énergie, évoluent. Il est donc impératif de faire évoluer la demande vers des technologies qui bénéficient aux usagers, et l'offre suivra.

Aujourd'hui nous avons l'opportunité de créer un monde plus efficace sur le plan énergétique, en combinant :

1. La **digitalisation** qui permet d'économiser l'énergie dans les maisons, les bâtiments (commerciaux ou non), les infrastructures, les centres de données, et l'industrie.
2. Une **plus grande électrification**, tant du côté de la production que de la consommation. L'électricité est beaucoup plus efficace que la combustion fossile, les voitures électriques et les pompes à chaleur en sont des exemples clairs. Nous n'accordons pas suffisamment d'importance au fait qu'aujourd'hui 60 % des énergies fossiles sont gaspillées dans le processus de conversion.
3. La **décentralisation** d'une partie de notre production d'énergie, par le biais de micro-réseaux utilisant des énergies renouvelables produites sur site.
4. La **flexibilité** de l'offre et de la demande en énergie, par le biais de réseaux intelligents qui nous permettent d'optimiser comment nous utilisons ou stockons l'énergie.

Chez Schneider Electric, nous avons consacré ces vingt dernières années à élargir notre expertise et notre portefeuille précisément dans ces domaines. Nous développons des solutions pour un monde plus digital, plus électrique et plus durable, en aidant nos clients à chaque étape de leur parcours vers plus d'efficacité et de résilience, où qu'ils se trouvent.

EcoStruxure, notre architecture et plateforme interopérable, ouverte, plug-and-play et compatible IoT (Internet des Objets), couvre tout, des produits connectés au contrôle de proximité, en passant par les applications, outils d'analyse et services répondant aux besoins des clients.

Notre **portefeuille agnostique de logiciels et de données** fournit la boîte à outils qui permet à nos clients de digitaliser leur entreprise. En rassemblant toutes leurs données dans un format industriel, nous pouvons développer un jumeau numérique complet de leurs opérations, qui leur permet d'immerger leurs employés dans un métavers complet de leur entreprise, d'atteindre une plus grande efficacité et de générer des économies, tout en gagnant en sécurité, en résilience et en circularité. L'acquisition récente d'AVEVA nous permet d'offrir ces possibilités à nos clients plus rapidement.

Notre offre de **services** accompagne nos clients tout au long du cycle de vie de leurs produits, de la consultation initiale à la fin de vie, en prenant en compte la circularité.

Notre activité de **développement durable** guide nos clients grâce à une offre de conseil complète, de la stratégie à la digitalisation et à la décarbonation. Nous commençons par mesurer leur empreinte carbone et énergétique, puis contribuons à réduire cette empreinte et à renforcer leur résilience énergétique, y compris en s'approvisionnant en énergie la moins chère et la plus verte pour leur utilisation.

Bien que la majorité de notre activité se concentre au niveau de la demande, nous fournissons aussi des solutions pour décarboner et améliorer la sécurité de l'industrie des énergies fossiles. De façon réaliste, les énergies fossiles continueront à occuper une place significative dans le mix énergétique pendant encore de nombreuses années. Chez Schneider Electric, nous accompagnons donc cette industrie dans la réduction de son empreinte carbone et méthane, et sur son impact environnemental et sociétal.

Une année qui a renforcé notre stratégie de placer l'ESG au cœur de tout ce que nous entreprenons

Les moteurs d'activité et la performance ne sont qu'une partie de l'histoire. L'autre se situe du côté de la performance extra-financière : nous ne pensons pas que la performance positive en matière d'environnement, de social et de gouvernance (ESG) se fasse au détriment de la performance de l'entreprise.

Depuis le début des années 2000, nous avons placé les principes ESG au cœur de tout ce que nous faisons. A l'époque, nous nous étions fixés des objectifs ambitieux en matière de décarbonation, de diversité et d'inclusion, et de responsabilité sociale, pour n'en citer que quelques-uns. Depuis, nous avons constamment revisité ces objectifs et ces engagements. Ils nous ont aidés à croître sur de nouveaux marchés prometteurs, à innover, à réduire les gaspillages et les coûts, à recycler et économiser nos ressources, et à attirer et conserver nos talents.

Aujourd'hui, nous sommes une « Entreprise à Impact » et nous nous efforçons d'avoir un impact positif à long terme sur de multiples dimensions liées à la planète et aux sociétés qui nous entourent. Notre logique est simple : si nous voulons *bien faire* en tant qu'entreprise, nous devons aussi *faire le bien* – et inversement. Et nous devons embarquer tout le monde avec nous dans cette aventure.

Au cours de l'année 2022, nous avons mené de belles réalisations et reçu de nombreux prix et distinctions saluant cette performance.

Pour plus de détails sur ces sujets, consultez l'aperçu fourni par Gwenaëlle Avice-Huet, notre Directrice générale Stratégie et Développement Durable, plus avant dans ce rapport.

Une année qui a souligné la valeur de notre culture et de notre modèle multi-hub, uniques

Au cœur des turbulences des dernières années – et plus particulièrement en 2022 – notre configuration multi-hub nous a été très utile. Nos quatre hub régionaux – en Amérique du Nord, en Europe, en Chine et en Inde – nous ont fait gagner en résilience face aux changements constants.

Nos équipes sont habilitées à prendre des décisions en fonction de leur situation sur le terrain, en s'adaptant et en répondant rapidement aux opportunités de marché et aux circonstances locales. Elles le font tout en restant proches de nos clients, partenaires, et autres parties prenantes et en localisant nos usines et centres de distribution à proximité des points de vente, limitant ainsi l'empreinte carbone de nos chaînes d'approvisionnement.

Une année qui a mis en valeur nos formidables collaborateurs, qui font de Schneider Electric une entreprise formidable

Crise ou pas, dans plus de 100 pays nos collaborateurs travaillent avec une raison d'être, une passion et un engagement pour accompagner nos clients, nos communautés, notre activité, en se soutenant les uns les autres.

Je suis fier de pouvoir dire que c'est le cas depuis déjà longtemps, comme le confirment les nombreux prix et distinctions que nous recevons chaque année. Mais ce dévouement a particulièrement été mis en évidence cette année.

Face aux contraintes de ressources et de livraisons qui ont continué à peser sur le monde en 2022, nos chaînes d'approvisionnement, nos équipes de vente et de services aux clients ont dû travailler dur pour trouver des solutions. Dans certains pays, nos ouvriers se sont portés volontaires pour vivre plusieurs semaines à l'intérieur de leurs usines et ainsi assurer la poursuite des opérations essentielles malgré les confinements locaux. Ensemble, nos collaborateurs et notre entreprise ont levé plus de 2 millions d'euros pour le *Tomorrow Rising Ukraine Fund*, que nous avons créé pour soutenir les Ukrainiens durant cette période très difficile, et ont fait don d'une gamme d'équipements électriques pour aider à rétablir l'énergie dans les pays.

Une année de défis – et d'opportunités

Oui, 2022 a été une nouvelle année chargée de défis pour les économies, les entreprises et les ménages du monde entier. Mais ces mêmes défis s'unissent maintenant pour accélérer la transition dont nous avons tant besoin.

Nous avons l'opportunité de créer un nouveau paysage énergétique – un paysage connecté, intelligent, efficace, propre, durable et plus résistant aux chocs externes. Un paysage qui fait de l'accès à une énergie sûre et fiable, une réalité pour tous.

Schneider Electric est positionné au cœur de ces changements : nos produits, nos systèmes, services et logiciels ; notre portefeuille, nos collaborateurs, notre organisation multi-hub ; nos engagements à avoir un impact positif sur la planète et sur la société – tout cela réuni fait de nous un partenaire et conseiller de confiance pour nos clients en route vers ce nouveau futur énergétique.

Lors de la publication des résultats de l'année fiscale 2022, j'ai annoncé la nomination de Peter Herweck au poste de Directeur général de Schneider Electric au moment où je prendrai la Présidence du Conseil, le 4 mai 2023. Après trente-six ans chez Schneider Electric, dont vingt en tant que Directeur général ou Directeur des opérations, je quitte la fonction de Directeur général avec autant de passion pour nos activités, nos collaborateurs et nos clients qu'au début de ma carrière dans le Groupe.

Sous la direction de Peter, un nouveau chapitre s'ouvre pour Schneider Electric, qui pourra s'appuyer sur les fondations solides auxquelles beaucoup ont contribué et créées ensemble ces vingt dernières années.

Je me réjouis de poursuivre cette aventure avec Schneider Electric en tant que Président.

Jean-Pascal Tricoire,
Président-Directeur général

➔ En savoir plus sur notre stratégie. à page 22.



Entretien avec Hilary Maxson, Directrice générale Finances

« Une année record, bien positionné pour une croissance durable dans les prochaines années. »

Quels sont les faits marquants de la performance financière de Schneider Electric en 2022 ?

Nous avons réalisé une forte performance opérationnelle en 2022 en mettant l'accent sur l'exécution, ce qui nous a permis d'atteindre des niveaux record de chiffre d'affaires, d'EBITA ajusté et de résultat net. Nous avons bien progressé sur nos initiatives stratégiques, à savoir plus de produits, plus de logiciels et de services et plus de développement durable, ce qui nous a permis d'atteindre une croissance organique de +12,2 % et un chiffre d'affaires record de 34,2 milliards d'euros. Nous avons amélioré notre marge d'EBITA ajustée de +40 points de base en organique, atteignant 17,6 %, un autre record et représentant plus de 6 milliards d'euros en valeur. Le résultat net de 3,5 milliards d'euros a augmenté de +9 % par rapport à 2021 et a également atteint un niveau record, malgré des pertes d'environ 300 millions d'euros liées à notre retrait de Russie.

Le Groupe a connu une bonne croissance des volumes d'une année sur l'autre, les actions sur les prix ayant également fortement contribué à la croissance. Les tensions sur la chaîne logistique ont été marquées tout au long de l'année, avec une atténuation progressive au cours du second semestre, bien que certaines tensions liées à l'approvisionnement en composants électroniques persistent. Nous avons été confrontés à d'importantes pressions inflationnistes au cours de l'année, provenant des matières premières, du fret et de l'électronique, ainsi que des coûts de la main-d'œuvre, que nous avons pu compenser par une tarification solide. Nous avons continué à réaliser notre plan d'économies structurelles et d'efficacité des coûts, avec des économies de 203 millions d'euros en 2022, ce qui représente 1 milliard d'euros cumulés sur une période de trois ans. Nous avons également continué à préparer l'avenir, avec un investissement supplémentaire de 547 millions d'euros sur nos priorités stratégiques en 2022.

Nous avons généré un *cash-flow* libre de 3,3 milliards d'euros, reflétant un *cash-flow* opérationnel record de 5,3 milliards d'euros. Les besoins en fonds de roulement ont continué à avoir un impact sur le *cash-flow* libre disponible de l'année, malgré une forte reprise au second semestre, le Groupe ayant donné la priorité à la sécurisation de l'approvisionnement et à la livraison de ses clients dans un environnement de forte demande globale.

En 2022, nous avons également bien avancé dans notre parcours de digitalisation, nos offres digitales « *Digital Flywheel* » représentant désormais 53 % du chiffre d'affaires du Groupe, montrant une bonne progression vers un objectif d'environ 60 % en 2025. Les Logiciels & Services représentaient 18 % du chiffre d'affaires du Groupe en 2022, impactés par notre transition vers un modèle d'abonnement chez AVEVA et les contraintes logistiques dans les Services, mais avec une accélération attendue dans les prochaines années alors que nous conduisons notre transformation vers une entreprise hybride-digitale. Au sein de l'activité Logiciels & Services, environ 36 % des revenus associés ont été classés comme récurrents, ce qui montre une forte progression vers un objectif d'environ 45 % d'ici 2025.

2022 a été une année de changement au niveau du portefeuille, pouvez-vous nous en dire plus ?

Nous sommes heureux d'avoir finalisé l'acquisition de la totalité du capital d'AVEVA cette année, ce qui nous permettra d'accélérer dans notre stratégie logicielle et vers notre ambition d'une « *Company of 25* »⁽¹⁾ cohérente. Nous avons également achevé notre programme d'optimisation du portefeuille, cédant 1,7 milliard d'euros de chiffre d'affaires depuis le début du programme, en 2019. Au cours des quatre dernières années, nous avons réalisé des progrès importants dans l'évolution de notre portefeuille et sommes aujourd'hui bien positionnés pour l'avenir.

Quelles sont les perspectives pour Schneider Electric en 2023 ?

Notre priorité pour 2023 est de continuer à assurer une croissance durable, en visant une croissance organique de notre EBITA ajusté comprise entre +12 % et +16 %.

Pour réaliser cette performance solide, le Groupe utilisera deux leviers : premièrement, une croissance organique du chiffre d'affaires comprise entre +9 % et +11 % et, deuxièmement, une hausse organique de la marge d'EBITA ajusté comprise entre +50 et +80 points de base.

Comment comptez-vous générer de la valeur pour les actionnaires dans les prochaines années ?

Les thèmes exposés lors de notre Journée Investisseurs 2021 sont aujourd'hui plus pertinents que jamais, et nous sommes bien positionnés pour bénéficier, dans les années à venir, de tendances séculaires à long terme qui devraient stimuler la croissance sur les marchés finaux que nous servons. Notre objectif est de continuer à générer une forte croissance des bénéfices grâce à une croissance du chiffre d'affaires et combinée à l'expansion des marges, soutenue par ces tendances séculaires à long terme et accélérée par notre stratégie articulée autour plus de produits, plus de logiciels et de services et plus de développement durable.

Le rendement pour nos actionnaires étant une priorité, nous poursuivons notre politique de dividende progressif pour la 13^{ème} année consécutive. Le dividende ainsi proposé en 2022 est en hausse de 9 % et s'élève à 3,15 euros par action.

En tant que directrice générale Finances, je suis persuadée que nous disposons du portefeuille, des technologies et des compétences nécessaires pour assurer une croissance durable dans les années à venir, autant d'éléments qui se complètent pour nous permettre d'offrir des rendements attrayants à nos actionnaires.

Hilary Maxson,
Directrice générale Finances

(1) Somme du % de croissance organique du chiffre d'affaires et du % de marge d'EBITA ajusté.



Points principaux de la Performance Financière

Nous avons réalisé une forte performance en 2022 dans un contexte économique et géopolitique complexe. Nous avons relevé les défis qui se sont présentés à nous avec agilité, en franchissant une nouvelle étape dans notre parcours de croissance durable. Une demande forte et dynamique sur la plupart des marchés finaux et des segments a permis au Groupe d'établir de nouveaux records en termes de chiffre d'affaires, d'EBITA ajusté et de résultat net, tandis le cash-flow disponible s'est nettement amélioré au second semestre, grâce à l'atténuation progressive des tensions sur les chaînes logistiques mondiales.

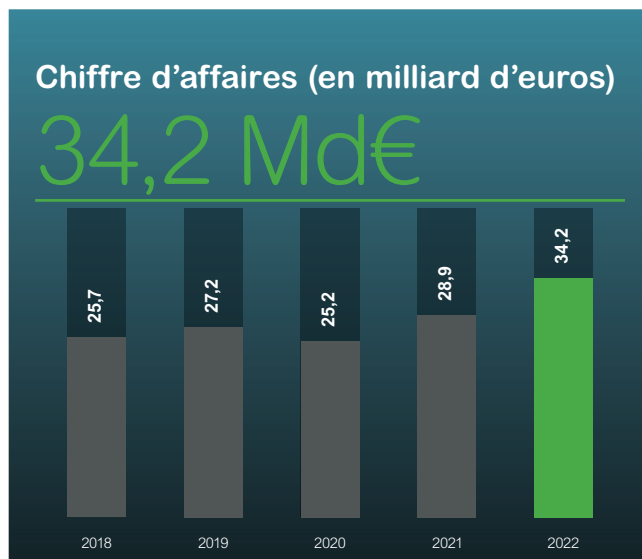
Performance du chiffre d'affaires

Au 31 décembre 2022, le chiffre d'affaires consolidé de Schneider Electric s'élève à 34 176 millions d'euros, soit une croissance organique de +12,2 % et une croissance publiée de +18,2 %. La croissance organique s'explique par la poursuite d'une demande forte et dynamique dans la majorité des marchés finaux et des segments servis par le Groupe, soutenue par l'accélération de la transition énergétique et la reprise dans les segments de cycle long. Les segments liés aux consommateurs ont connu un ralentissement dans certaines zones géographiques au cours du second semestre de l'année. Le Groupe a connu une bonne croissance des volumes d'une année sur l'autre, les actions sur les prix ont également fortement contribué à la croissance. L'année a été marquée par des pressions sur la chaîne d'approvisionnement, avec une atténuation progressive au cours du second semestre, bien que certaines tensions liées à l'approvisionnement en composants électroniques persistent. La croissance a été affectée par le retrait du Groupe de Russie et par les effets liés aux infections au COVID-19 et les confinements associés en Chine. L'impact des effets de change a été de +5,7 %, principalement en raison du renforcement de l'USD par rapport à l'EUR, tandis que les acquisitions nettes des cessions ont eu un impact négatif net de -0,2 %.

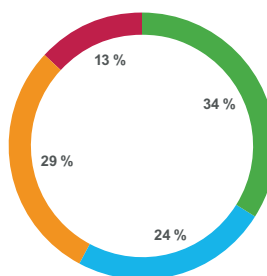
L'activité **Gestion de l'énergie** a généré des revenus de 26 442 millions d'euros, soit 77 % des revenus du Groupe, et a connu une croissance organique de 12,9 %. L'Amérique du Nord a connu une croissance organique de +18 % avec une forte demande sur tous les marchés finaux, y compris les bâtiments résidentiels. L'Europe de l'Ouest a connu une croissance organique de +13 % avec une croissance à deux chiffres dans chacune des 5 principales économies de la région, avec une bonne dynamique continue dans les centres de données et les bâtiments non résidentiels, bien que les marchés résidentiels aient été affectés par les pressions sur les dépenses de consommation. L'Asie-Pacifique a connu une croissance organique de +9 %, impactée par la résurgence du COVID-19 et le ralentissement des marchés résidentiels en Chine, mais avec une forte croissance dans le reste de la région, notamment en Inde. Le reste du monde a connu une croissance organique de +10 % grâce à la bonne exécution des projets dans les économies liées aux matières premières et malgré les impacts négatifs de la Russie avant sa sortie du Groupe.

L'activité **Automatismes industriels** a généré un chiffre d'affaires de 7 734 millions d'euros, soit 23 % du chiffre d'affaires du Groupe, en hausse organique de +9,5 %. La croissance a été portée par les industries manufacturières (« Discrete »), tandis que les ventes sur les marchés de procédés continus (« Process ») & hybrides ont connu une forte croissance, bénéficiant de la reprise dans les économies liées aux matières premières. L'Amérique du Nord a connu une croissance organique de +10 % grâce à la performance des industries manufacturières (« Discrete »), tandis que la forte croissance des marchés de procédés continus (« Process ») & hybrides a été soutenue par l'exécution d'un projet au Mexique.

L'Europe de l'Ouest a connu une croissance organique de +14 %, avec une forte croissance sur les industries manufacturières (« Discrete »), en particulier en Italie, en Espagne et en France. L'Asie-Pacifique est en hausse de +7 % en organique, impactée par la résurgence du COVID-19 en Chine, mais avec une forte croissance dans le reste de la région, notamment en Inde et au Japon. Le reste du monde a connu une croissance organique de +8 % malgré les impacts négatifs de la Russie avant sa sortie du Groupe.

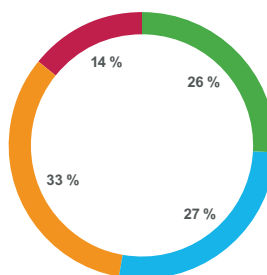


Gestion de l'énergie



- Amerique du Nord**
8 994 M€ (+17,8 % org.)
- Europe de l'Ouest**
6 223 M€ (+13,1 % org.)
- Asie-Pacifique**
7 773 M€ (+9,0 % org.)
- Reste du Monde**
3 452 M€ (+10,0 % org.)

Automatismes Industriels

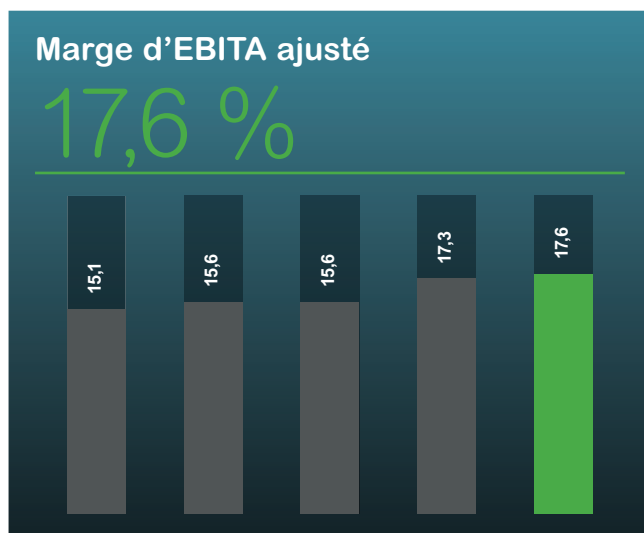


- Amerique du Nord**
1 992 M€ (+10,5 % org.)
- Europe de l'Ouest**
2 081 M€ (+13,6 % org.)
- Asie-Pacifique**
2 568 M€ (+6,5 % org.)
- Reste du Monde**
1 093 M€ (+7,7 % org.)

Points principaux de la Performance Financière

Résultats financiers résumés

En millions d'euros	2021	2022	Variation publiée	Variation organique
Chiffre d'affaires	28 905	34 176	+18,2 %	+12,2 %
Marge brute	11 843	13 876	+17,2 %	+10,8 %
<i>Taux de marge en % du chiffre d'affaires</i>	41,0 %	40,6 %	-40 pb	-50 pb
Coûts des fonctions support (SFC)	(6 856)	(7 859)	+14,6 %	+8,2 %
<i>Ratio SFC (% du CA)</i>	23,7 %	23,0 %	+70 pb	+90 pb
EBITA ajusté	4 987	6 017	+20,7 %	+14,4 %
<i>Marge d'EBITA ajusté</i>	17,3 %	17,6 %	+30 pb	+40 pb
Charges de restructuration	(225)	(227)		
Autres produits et charges d'exploitation	(21)	(433)		
EBITA	4 741	5 357	+13 %	
Amortissement et dépréciation des actifs incorporels issus des acquisitions (PPA)	(410)	(424)		
Résultat net (part du Groupe)	3 204	3 477	+9 %	
Résultat net ajusté (part du Groupe)¹	3 409	3 968	+16 %	+13,5 %
BPA ajusté¹ (en euros)	6,13	7,11	+16 %	+13,1 %
Cash-flow libre	2 799	3 330	+19 %	



Marge d'EBITA ajusté à 17,6 %, en hausse organique de +40 pb grâce à l'augmentation des volumes, aux mesures sur les prix et à l'exécution du programme de réduction des coûts du Groupe

La **marge brute** est en hausse organique de **+10,8 %**, en baisse de -50 points de base, le taux de marge brute s'établissant à **40,6 %** en 2022. Cette baisse est principalement due à une diminution de la productivité en raison des pressions inflationnistes sur la chaîne logistique.

L'EBITA ajusté de 2022 atteint **6 017 millions d'euros**, ce qui représente une croissance organique de **+14,4 %**, tandis que la marge d'EBITA ajusté progresse de **+40 pb** en organique et atteint **17,6 %** en raison des actions relatives aux prix, de la bonne maîtrise des coûts et de l'amélioration du ratio des coûts des fonctions support (« SFC ») sur chiffre d'affaires.

Plusieurs facteurs clés expliquent cette évolution :

- L'effet volume est positif à hauteur de **+761 millions d'euros**.
- Le Groupe enregistre une productivité industrielle de **-457 millions d'euros**. La productivité industrielle sous-jacente est de +148 millions d'euros, avant l'impact négatif de -605 millions d'euros lié à la hausse des coûts du transport, des composants électroniques et d'autres postes inflationnistes sur la chaîne logistique. Sur une période de trois ans (2020-2022), le Groupe dégage une productivité industrielle sous-jacente de plus de 700 millions d'euros (hors impacts du transport et des composants électroniques), l'année 2022 étant particulièrement impactée par des tensions sur la chaîne logistique dans le monde.

- L'effet prix net² est positif à **+1 348 millions d'euros** en 2022. L'effet prix brut sur les produits est positif à +1 818 millions d'euros en raison des mesures sur les prix mises en place tout au long de l'année. Au total, le prix des matières premières représente un impact défavorable de -470 millions d'euros. L'effet prix net après prise en compte du transport, des composants électroniques et d'autres postes inflationnistes sur la chaîne logistique s'élève à +743 millions d'euros.
- L'inflation des coûts de produits vendus atteint **-197 millions d'euros** en 2022, dont **-123 millions d'euros** liés à l'inflation des coûts de la main-d'œuvre et autres coûts, et **-74 millions d'euros** liés à l'augmentation des coûts de R&D dans le coût des produits vendus. L'investissement global en R&D, y compris les coûts des fonctions support (« SFC »), continue d'augmenter comme attendu et représente environ 5 % du chiffre d'affaires de 2022.
- Les coûts des fonctions support (« SFC ») sont en hausse organique de **-581 millions d'euros**, soit **+8,2 %** en organique en 2022, mais le Groupe réussit à réduire son ratio coûts des fonctions support (« SFC ») sur chiffre d'affaires qui passe de 23,7 % à 23,0 %, enregistrant ainsi une amélioration de 90 points de base en organique.

Le Groupe a poursuivi la mise en œuvre de son plan d'économies structurelles et d'efficacité des coûts, et réalise à ce titre 203 millions d'euros d'économies en 2022. Les investissements du Groupe au titre de ses priorités stratégiques, notamment en matière de R&D, de digital et de couverture commerciale visant à accompagner sa croissance future, s'élèvent à 547 millions d'euros supplémentaires. Par ailleurs, le Groupe fait face à l'impact de l'inflation pour un montant de 254 millions d'euros en 2022.

Avec la réalisation d'un milliard d'euros d'économies structurelles sur la période 2020-2022, le Groupe atteint à ce jour les objectifs de son plan d'efficacité opérationnelle sur la période.

- La variation des devises accroît l'EBITA ajusté de **+333 millions d'euros** en 2022, incluant un ajustement technique IFRS pour l'impact de l'hyperinflation en Turquie et en Argentine.
- La performance de 2022 se traduit par un effet de mix favorable de **+€49 millions d'euros** en raison de la forte amélioration de la marge brute des Systèmes (principalement en raison des mesures sur les prix), faisant plus que compenser l'impact de la croissance relativement plus rapide des volumes des Systèmes par rapport aux Produits, et l'impact de la croissance plus faible d'AVEVA.
- Les acquisitions nettes des cessions et autres impacts se chiffrent à **-226 millions d'euros** en 2022, avec un effet de périmètre net représentant un faible montant négatif, principalement lié à la Russie, dont le traitement est considéré comme un élément du périmètre au quatrième trimestre.

(1) La variation organique du résultat net ajusté et du BPA ajusté est calculée hors impact du retrait des activités en Russie en 2021 et 2022.

(2) Effet prix sur les produits et effets des matières premières.

Résultat net en hausse de +9 %

Les charges de restructuration sont de **-227 millions d'euros** en 2022, ce qui représente 2 millions d'euros de plus que l'année dernière, le Groupe mettant en œuvre son programme d'efficacité opérationnelle ayant généré environ un milliard d'euros d'économies de coûts structurels sur la période 2020-2022. Les charges de restructuration cumulées sur la même période de trois ans s'élèvent à 873 millions d'euros.

Les autres produits et charges d'exploitation ont un impact de **-433 millions d'euros**, comprenant une charge de -287 millions d'euros liée au retrait des activités en Russie (pour l'essentiel, une dépréciation de la valeur comptable nette), de -180 millions d'euros de coûts de Fusions-Acquisitions et d'intégration, d'une dépréciation de -75 millions d'euros liée à la cession d'usines de transformateurs en Pologne et en Turquie, partiellement compensée par les gains sur d'autres cessions réalisées au cours de l'exercice. L'année 2021 avait connu un léger impact négatif de -21 millions d'euros et les gains sur les cessions avaient principalement compensé les coûts de Fusions-Acquisitions et d'intégration.

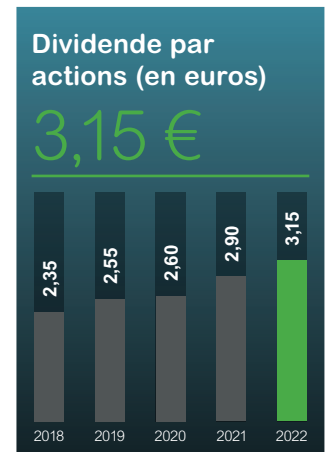
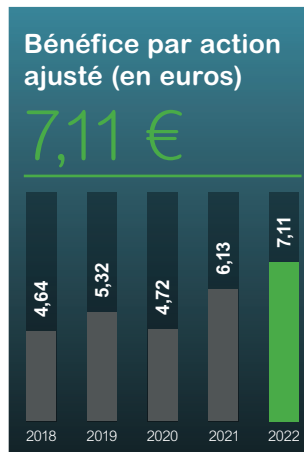
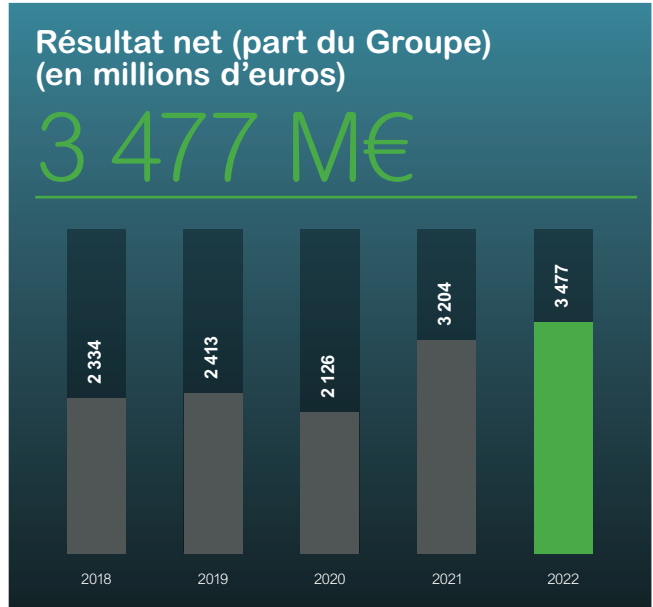
L'amortissement et la dépréciation des actifs incorporels liés aux acquisitions sont de **-424 millions d'euros**, contre -410 millions d'euros l'année précédente. Cette augmentation est principalement liée à l'amortissement d'OSIsoft sur une année complète en 2022, contre neuf mois en 2021.

Les charges financières nettes sont de **-215 millions d'euros**, soit 39 millions d'euros de plus qu'en 2021. Le coût de la dette a légèrement augmenté en glissement annuel, ajoutant à cela l'impact négatif du taux de change sur les devises ne pouvant faire l'objet d'une couverture.

L'impôt sur la société ressort à **-1 211 millions d'euros**, soit une hausse de 245 millions d'euros par rapport à 2021, en raison de l'augmentation du bénéfice. Le taux effectif d'imposition s'établit en hausse à 25,7 % en raison de l'impact de la cession des activités en Russie (le taux effectif d'imposition hors Russie s'élève à 24,6 %, dans la fourchette attendue de 23 % à 25 %, contre 23,2 % en 2021).

Le résultat des participations est en baisse à **+29 millions d'euros**, soit -55 millions par rapport à l'année dernière. Le résultat net de Delixi recule de 29 millions d'euros par rapport à 2021, pénalisé par les mesures de confinement liées au COVID-19 en Chine et un certain fléchissement du marché des bâtiments résidentiels. Le résultat net généré par Uplight est en baisse également par rapport à l'année dernière.

Par conséquent, le résultat net (part du Groupe) s'élève à **3 477 millions d'euros** en 2022, soit une hausse de +9 % par rapport à 2021. Le résultat net ajusté s'élève à **3 968 millions d'euros** en 2022, soit une hausse de +16 % par rapport à 2021.



Gestion de l'énergie

20,4 %

Marge d'EBITA ajusté, en hausse organique de +40 pb.

Automatismes Industriels

18,9 %

Marge d'EBITA ajusté, en hausse organique de +30 pb.

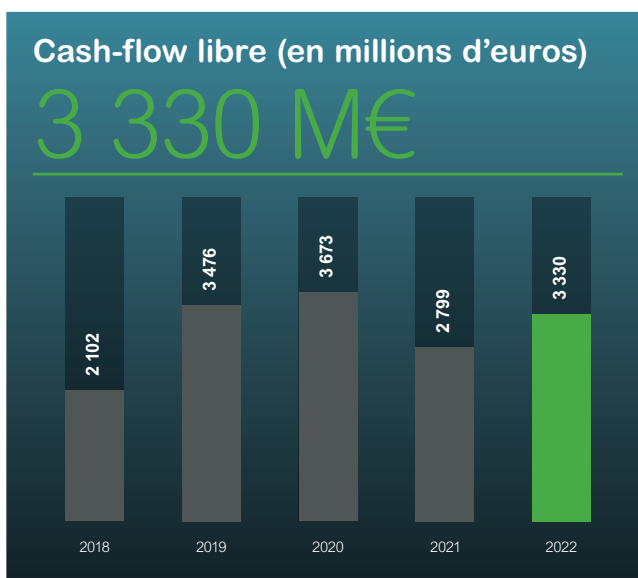
Points principaux de la Performance Financière

Le cash-flow libre ressort à 3,3 milliards d'euros

Le Groupe réalise un cash-flow libre de **3330 millions d'euros**, grâce principalement à la performance du compte de résultat qui a permis de générer un cash-flow opérationnel record de 5 393 millions d'euros.

Le BFR opérationnel continue d'avoir un impact sur le cash-flow libre de l'exercice, le Groupe donnant la priorité à la sécurisation de la chaîne logistique et à la livraison de ses clients dans un contexte de forte demande. La dynamique du BFR prend un tournant positif au second semestre, comme attendu, l'atténuation des tensions sur la chaîne logistique favorisant l'exécution du carnet de commandes et la baisse des niveaux de stocks.

Les dépenses d'investissements restent stables à 1 024 millions d'euros, soit environ 3 % du chiffre d'affaires, tandis que les coûts de R&D représentent 1 845 millions d'euros, soit 5,4 % du chiffre d'affaires de 2022.



Le bilan demeure solide

en millions d'euros	31/12/2022	31/12/2021
Dettes financières courantes et non courantes	10 463	9 749
dont obligations	8 627	8 234
Trésorerie et équivalents de trésorerie	-3 986	-2 622
Dette financière nette excl. les engagements d'achats de titres de minoritaires	6 477	7 127
Engagements d'achats de titres de minoritaires	4 748	176
Dette financière nette incl. les engagements d'achats de titres de minoritaires	11 225	7 303

Schneider Electric a émis des obligations pour un total de 1 100 millions d'euros en 2022.

Au 31 décembre 2022, la dette nette de Schneider Electric s'établit à **11 225 millions d'euros** après paiement d'un dividende de 1,8 milliard d'euros au titre de 2021 et d'un montant de 0,3 milliard d'euros d'acquisitions nettes, compensé par une forte génération de cash-flow libre de 3,3 milliards d'euros.

La dette nette est également impactée par un ajustement technique de 4,6 milliards d'euros, correspondant à l'engagement du rachat des parts minoritaires d'AVEVA dont la transaction a été clôturée le 18 janvier 2023. En dehors de cet impact, la dette nette s'élèverait à 6 477 millions d'euros, soit un montant comparable aux 7 127 millions d'euros de la fin de l'exercice précédent.

Le Groupe reste déterminé à conserver sa notation élevée dans la catégorie « *Investment Grade* ».

Solidité financière

A-

Standard & Poor's

S&P Global
Ratings

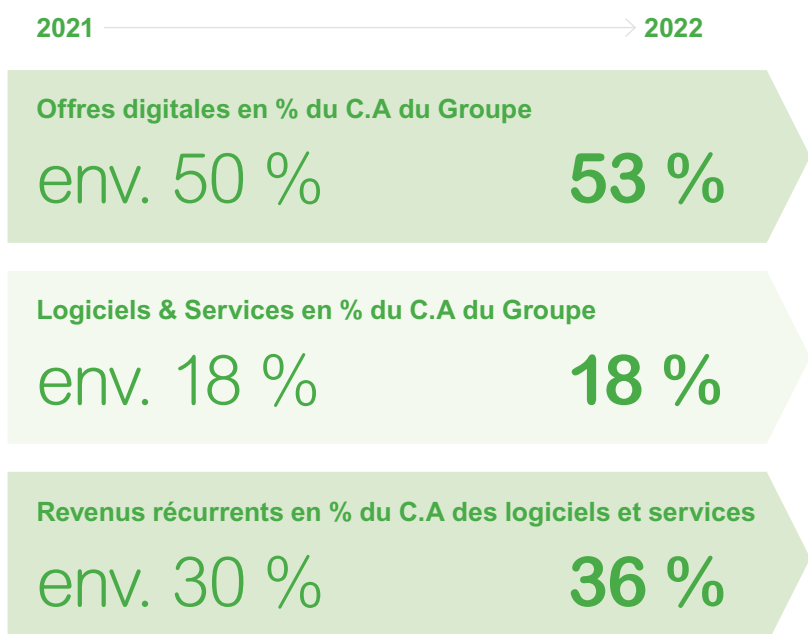
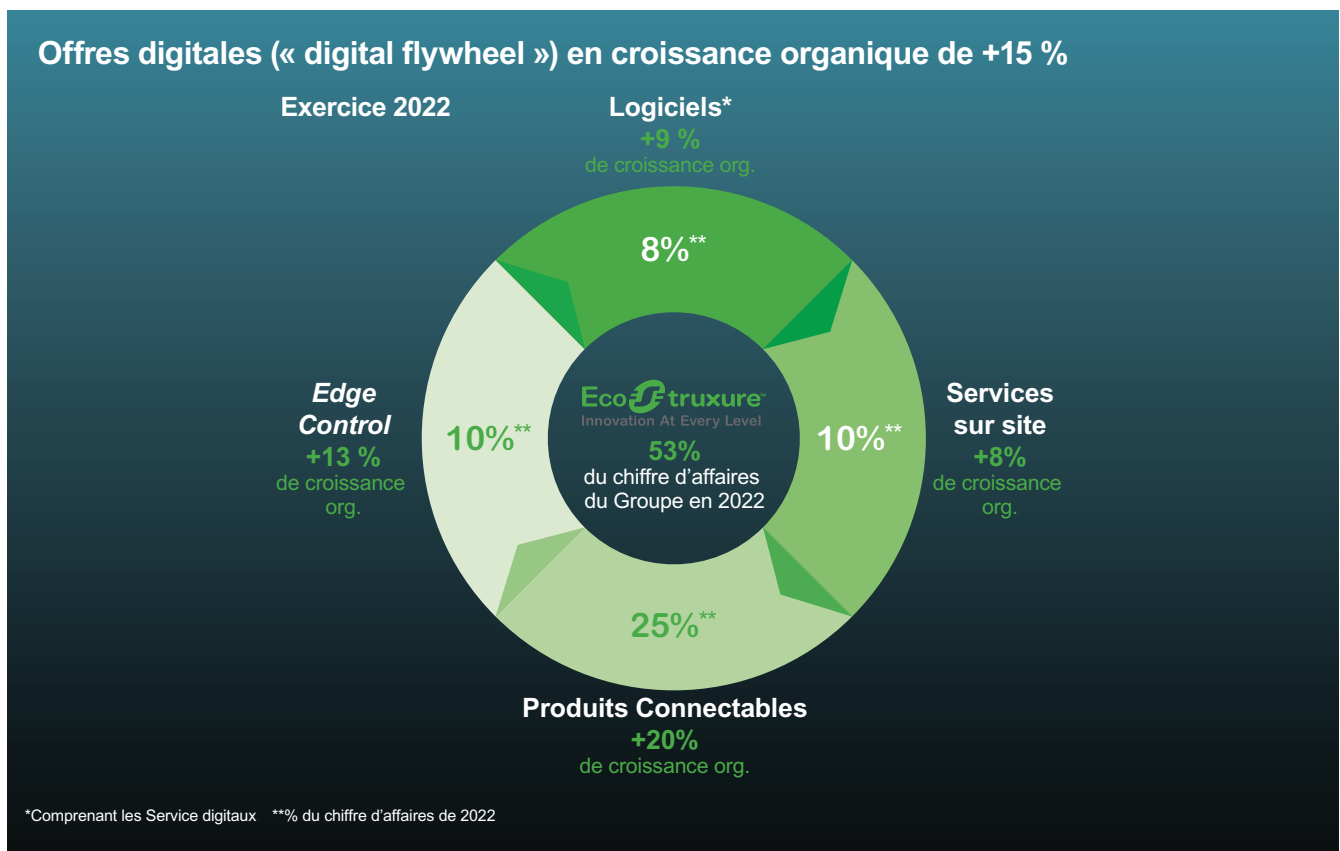
A3

Moody's

MOODY'S

Des progrès considérables dans notre parcours de digitalisation

Schneider Electric continue d'avancer dans sa « Digital Transformation @Scale », qui vise à unifier son portefeuille de logiciels, à créer une expérience utilisateur unique et une fédération de données, en misant sur l'intelligence artificielle, comme énoncé lors de la Journée Investisseurs de 2021. Cela comprend le suivi de l'évolution de ses offres digitales (« digital flywheel ») qui enregistrent une solide progression par rapport aux objectifs fixés en 2021. Schneider Electric met l'accent sur la croissance de ses ventes récurrentes dans le but d'approfondir les relations avec ses clients, pour un bénéfice mutuel dans le temps et tout au long du cycle de vie de leurs actifs et installations.



Faits marquants de l'année

- **Innovation digitale**, moteur de la forte croissance des produits connectés
- Bonne croissance des **Logiciels et Services digitaux** malgré la transition d'AVEVA vers un modèle d'abonnement
- Fortes impulsion des efforts visant à générer **plus de revenus récurrents** des Logiciels et Services digitaux

Accélérer notre parcours de digitalisation

Schneider Electric a développé l'ensemble des outils nécessaires à la transformation digitale de ses clients et à la construction de jumeaux numériques complets, leur permettant ainsi d'exploiter intelligemment leurs données pour plus d'efficacité et d'économies. Nous y parvenons grâce à EcoStruxure, notre architecture et plateforme interopérable ouverte, « plug-and-play » et compatible avec l'IdO.

Un portefeuille inégalé

En plus de notre plateforme EcoStruxure, nous avons développé un portefeuille de logiciels agnostiques, indépendants de tout type d'équipement, produit, ou plateforme technologique, avec des offres dans les domaines de l'Automatisation industrielle et de la Gestion de l'énergie.

EcoStruxure pour l'IdO, les Données et les Logiciels pour un jumeau numérique complet



Efficacité holistique

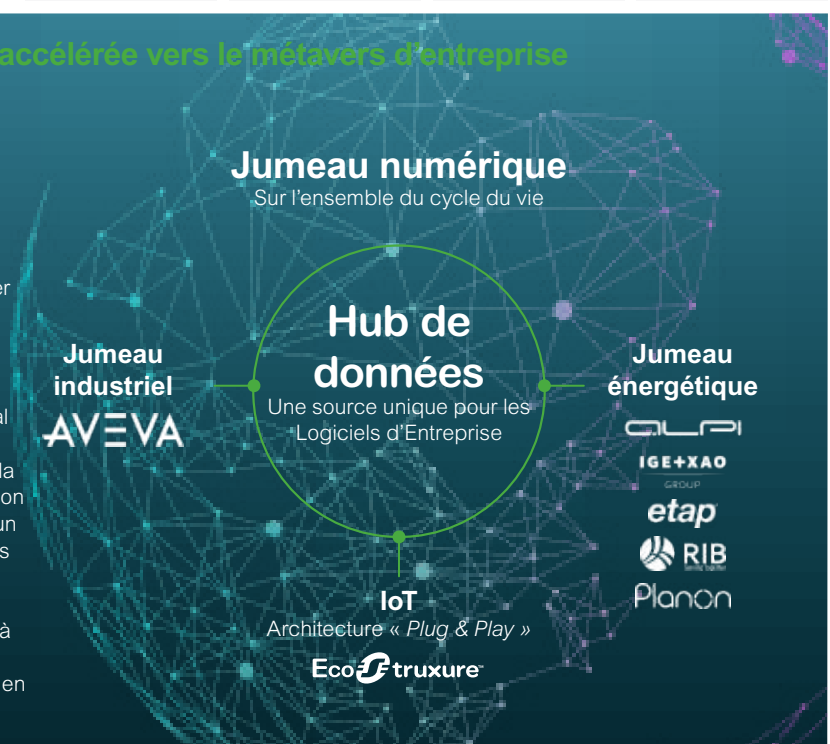
Dans le contexte actuel, où la priorité donnée à la sécurité énergétique entraîne une augmentation des coûts de l'énergie, la recherche d'efficacité énergétique est devenue essentielle. Le portefeuille de logiciels de Schneider Electric permettra aux clients de faire converger l'ensemble de leurs données, issues des processus industriels, des infrastructures énergétiques et de construction, pour leur fournir des informations critiques extraites de l'analyse de données contextualisées, et ce tout au long du cycle de vie de leurs actifs.



Un Data Hub unique et une voie accélérée vers le métavers d'entreprise

Dans un contexte de changement climatique et de crise énergétique, les gouvernements et les entreprises doivent repenser leur consommation d'énergie, avec un besoin urgent et croissant d'efficacité énergétique et d'électrification. Schneider Electric considère que l'efficacité énergétique passe par la numérisation des installations dans tous les secteurs, et en particulier celles des applications critiques et énergivores.

Nos clients expriment un besoin fort pour des solutions digitales sur l'ensemble du cycle de vie, permettant de développer à la fois le jumeau digital industriel et le jumeau digital énergétique de l'entreprise. Nous avons pour ambition de devenir la référence, dans le monde industriel, de la production des données contextualisées agrégées au sein d'un Cloud industriel hybride. Nous sommes convaincus que nos clients pourront tirer avantage d'une plateforme hub unique intégrant les données de leurs nombreuses installations et utilisables grâce à des applications et des logiciels spécialisés et permettant des gains d'efficacité et des avancées en matière de développement durable.



En 2022, Schneider Electric a franchi une nouvelle étape dans l'évolution de sa stratégie, et l'accélération de son parcours de digitalisation, par l'acquisition de l'intégralité du capital d'AVEVA.

Calendrier de la transaction



*L'offre en numéraire de 31 £ par action est recommandée par le Comité des Directeurs indépendants d'AVEVA et est soumise à l'approbation des actionnaires minoritaires et à certaines conditions réglementaires.

Implications pour nos clients

La combinaison des logiciels agnostiques d'AVEVA et de Schneider Electric permet aux clients de disposer d'un hub de données unique et d'accéder rapidement au métavers d'entreprise. Cela générera des avantages pour nos clients, en créant de la valeur par le biais de :

- L'accélération des abonnements et le développement du modèle SaaS
- Un hub de données unique, rassemblant données d'énergie et des processus
- La combinaison des efficacités énergétiques et des processus industriels pour les clients industriels et infrastructures
- Une boîte à outils « *Complete Enterprise Metaverse* »
- Une expérience client plus fluide

Implications pour Schneider Electric

La transaction servira à accélérer la stratégie logicielle de Schneider Electric, en favorisant la croissance à travers :

- Des logiciels agnostiques simplifiés et coordonnés
- Une meilleure flexibilité opérationnelle et une plus grande simplification
- Une convergence technologique accrue grâce à une coopération plus étroite sur la R&D
- Une mise sur le marché coordonnée et une meilleure couverture des clients

Nos trois principes de gouvernance logicielle

Schneider Electric entend appliquer les principes fondamentaux d'autonomie opérationnelle et d'agnosticité technologique à la gouvernance d'AVEVA en proposant les trois « principes de gouvernance logicielle » suivants :

1. Premièrement, maintenir les offres logicielles d'AVEVA totalement agnostiques. Cela signifie qu'AVEVA continuera à s'appuyer sur des architectures ouvertes et des normes interopérables offrant la même capacité à fonctionner avec ou sans les équipements Schneider Electric.
2. Deuxièmement, préserver l'autonomie opérationnelle d'AVEVA. Cela signifie que le nom et la marque AVEVA seront maintenus et qu'AVEVA disposera de ses propres capacités de commercialisation, de marketing et de R&D, ainsi que de son propre compte de résultat.
3. Troisièmement, conserver la culture spécifique d'AVEVA en tant que société de logiciels. Cela signifie que les équipes d'AVEVA ne seront pas fusionnées ou intégrées aux activités existantes de vente d'équipements de Schneider Electric, ni à son organisation géographique.

Principales réalisations en 2022

Janvier

Schneider Electric atteint des performances exceptionnelles dans quatre classements en matière de développement durable des entreprises, soulignant son leadership de longue date sur la question.

- Figure pour la 11e année consécutive sur **la liste A du programme Climate Change du CDP**
- Figure pour la 11e année consécutive dans le **Dow Jones Sustainability World Index**
- Note supérieure d'**EcoVadis** : dans le top 1 % des 85 000 entreprises évaluées et reçu la médaille de platine
- N° 1 dans le secteur des composants et équipements électroniques en Europe dans l'indice **Vigeo Eiris**

En outre, Schneider Electric figure pour la 11e fois sur la liste Global 100 de Corporate Knights, se classant quatrième en 2022.

Mars

L'usine du Vaudreuil de Schneider Electric a été reconnue par le Forum économique mondial comme un « Sustainability Lighthouse », l'un des six seulement existant dans le monde et le second pour Schneider Electric. Le Forum économique mondial a également reconnu l'usine intelligente du Groupe à Hyderabad, en Inde, comme un « Advanced Lighthouse », la cinquième usine Schneider Electric à recevoir cette distinction à ce jour.



Juin

Schneider Electric a remporté le prix Microsoft Energy & Sustainability Partner of the Year 2022. Le Groupe a été récompensé parmi les meilleurs partenaires de Microsoft au niveau mondial pour ses solutions logicielles EcoStruxure™ innovantes fournies à des clients qui étaient équipés de la technologie Microsoft.



Février

Schneider Electric a été désignée comme l'une des Entreprises les plus Admirées au Monde en 2022 par le magazine Fortune, pour la cinquième année consécutive. Cette année, Schneider Electric se classe à la troisième place dans le secteur de l'électronique, ce qui signifie que la société continue de s'engager en faveur de la construction d'un monde plus numérique, plus électrique et plus décarboné. Cette distinction témoigne des engagements continus de la Société en matière d'innovation, de développement durable, de diversité et d'inclusion.



Avril

Schneider Electric a fait don d'équipements d'une valeur de 4 millions d'euros pour aider à restaurer les approvisionnements énergétiques essentiels en Ukraine. Le don a été facilité par le Forum économique mondial dans le cadre des efforts en cours pour identifier les mesures que ses membres peuvent prendre pour soutenir les besoins humanitaires en Ukraine. En outre, la Fondation Schneider Electric a soutenu l'ONG partenaire « SOS Attitude » dans la gestion d'un camp de réfugiés en Moldavie.



Mai

Schneider Electric a lancé EcoStruxure™ Machine Expert Twin, une solution logicielle de jumeaux numériques évolutive pour gérer l'ensemble du cycle de vie des machines. En utilisant EcoStruxure™ Machine Expert Twin, nos clients peuvent s'attendre à des économies de 60 % sur le temps de mise en service et à des délais de mise sur le marché jusqu'à 50 % plus rapides en révolutionnant les processus de conception et de fabrication.



Juillet

Schneider Electric a signé un accord-cadre prévoyant la cession de Schneider Electric Russie à l'équipe dirigeante locale. La transaction s'est clôturée à la fin du mois de septembre et Schneider Electric Russie a été déconsolidée à partir du 4^{ème} trimestre 2022.

Septembre

Schneider Electric a confirmé son intention ferme d'acquérir le capital d'AVEVA qu'elle ne possède pas encore. La transaction créera de la valeur client en regroupant les données énergétiques et de processus, en créant un hub de données d'entreprise inégalé, complété par une suite d'offres logicielles spécialisées. Les actionnaires minoritaires d'AVEVA ont voté en novembre 2022 pour approuver la transaction, qui a été conclue en janvier 2023 suite à la satisfaction de toutes les conditions réglementaires.



Novembre

Schneider Electric est triplement reconnue par le Financial Times, Refinitiv et Forbes comme un leader mondial en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) sur le lieu de travail. Ces approbations distinctes reflètent à la fois la profondeur de l'engagement de longue date du Groupe à créer une société plus juste et plus équitable, ainsi que l'impact tangible et concret des mesures qu'il a mises en œuvre pour faire progresser cette ambition au sein de sa main-d'œuvre.



Août

Schneider Electric se classe au premier rang du classement Gartner Supply Chain Top 25 : Europe Top 15, conservant sa position pour la troisième année consécutive. Cette distinction fait suite à l'annonce, en mai, que la société se hissait à la deuxième place du classement mondial de Gartner.



Octobre

Schneider Electric présente des solutions avancées pour la gestion de l'énergie lors de son événement Innovation Summit World Tour, qui élargit la gamme AirSeT avec le lancement d'un nouveau disjoncteur « moyenne tension » sans gaz SF₆ pour la distribution primaire (GM AirSet), la solution SaaS de l'IoT EcoStruxure™ Energy Hub pour une visibilité sur les profils d'énergie et d'émission et Schneider Electric EcoCare, un ensemble unifié d'assistance spécialisée 24 h/24 et 7 j/7 compatible avec l'IoT, qui fournit des informations approfondies sur les conditions des actifs et une expertise pour déverrouiller la sécurité, l'efficacité, et des améliorations en matière de développement durable.



Décembre

L'application Wiser de gestion de l'énergie domestique de Schneider Electric a reçu des distinctions spéciales lors du Consumer Electronic Show (CES) de cette année, nommée lauréate du Prix de l'innovation 2023 dans la catégorie Habitation intelligente. Ce prix récompense la conception et l'ingénierie exceptionnelles des produits technologiques, axés sur des solutions de surveillance et de contrôle sophistiquées. L'application Wiser simplifie la mesure et le contrôle de l'énergie domestique pour augmenter l'efficacité, réduire les factures d'énergie et permettre aux propriétaires de vivre de manière plus durable.



Activités

Tendances du marché : tout numérique, tout électrique

Chez Schneider Electric, nous croyons qu'un monde tout numérique et tout électrique est clé pour limiter le réchauffement de la planète à 1,5 °C, pour ralentir le changement climatique et pour accélérer la transition vers un avenir plus résilient. La crise énergétique en Europe montre que la décarbonation est un impératif stratégique si nous voulons assurer la stabilité et développer un monde résilient dans un avenir lointain. L'objectif à moyen terme d'atteindre la neutralité carbone est entièrement en adéquation avec l'objectif à court terme de garantir la sécurité énergétique.

Nous nous trouvons à un point de bascule. Nous **devons** construire un monde plus **durable** et plus **résilient**.

D'ici 2030, nous devons réduire 3 fois plus et 3 fois plus vite les émissions de CO₂



Engagements actuels de réduction des émissions, post-COP26 et d'ici 2030, conduisant à une hausse d'environ 2,7 °C

Réduction minimale des émissions requise d'ici 2030 pour limiter la hausse à 1,5 °

Source : Schneider Electric™ Research Institute Scenario : « Back to 2050 »

* Gigaton

Les solutions technologiques à mettre en œuvre pour permettre un monde durable et résilient existent déjà.

Le positionnement du Groupe s'articule autour de deux grandes tendances : un monde tout numérique et tout électrique. C'est ce que nous appelons « Électricité 4.0 » :

- **La numérisation accroît la résilience et crée un avenir intelligent** : l'analyse des données et la visibilité favorisent l'agilité et l'efficacité des opérations ainsi que la continuité de service en rendant l'invisible visible.
- **L'électricité rend l'énergie plus écologique** : la production d'énergie verte représente la meilleure piste de décarbonation.

NUMÉRIQUE + ÉLECTRIQUE = DURABLE

Pour l'efficacité Pour la décarbonation Intelligent et écologique

Les grandes tendances soulignent le changement vers un monde tout numérique et tout électrique.



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. À l'horizon 2030, le nombre d'appareils de l'IoT sera **6 fois** supérieur à celui de 2020, passant de 8 milliards à 50 milliards, ce qui se traduira par une multiplication par 8 des charges de travail de calcul.⁽¹⁾

Nouveaux modèles d'affaires possibles avec les nouvelles technologies comme l'intelligence artificielle (IA), les algorithmes et les plateformes numériques.



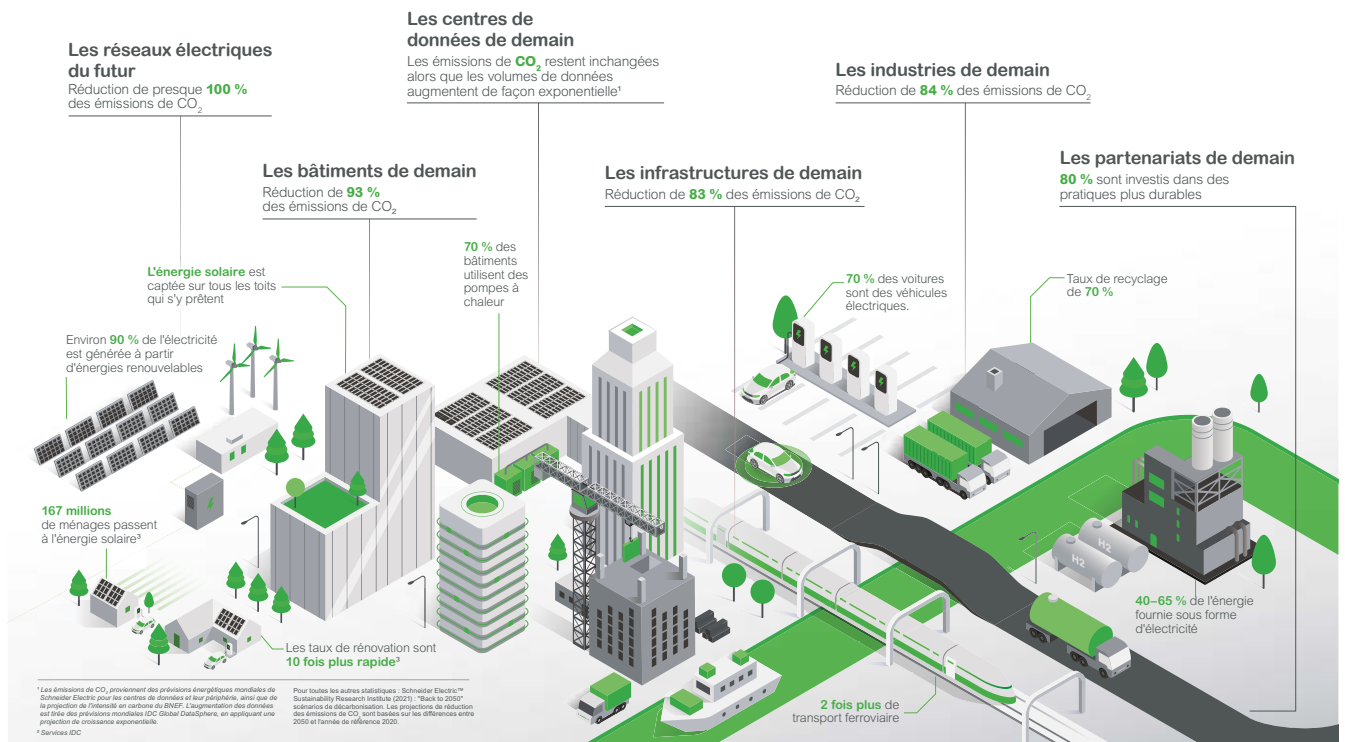
Tout électrique

Plus d'énergies renouvelables : le mix de capacités variables devrait atteindre **50 %** d'ici à 2040, et rendre la production d'électricité plus écologique.

Plus de véhicules électriques (VE) : ces derniers favorisent les changements apportés au réseau électrique et augmentent les besoins d'électrification.

Une meilleure efficacité énergétique grâce à de meilleurs produits et une utilisation plus intelligente.

À quoi ressemble un avenir zéro émission en 2050



(1) Schneider Electric Sustainability Research Institute.

Notre expertise



Les industries de demain

Nous nous sommes donné pour mission de rendre les industries de demain **durables et résilientes** grâce à l'automatisation industrielle ouverte et centrée sur les logiciels.

Nous aidons nos clients à placer le développement durable, l'efficacité et la rentabilité responsable au cœur de chaque étape de leur processus de prise de décision, et nous montrons l'exemple dans nos propres usines intelligentes.

Nos solutions et services EcoStruxure™ incomparables, forts de l'héritage de marques primées telles que Modicon, Foxboro, Triconex, TeSys, Altivar et Harmony, sont complétés par les logiciels AVEVA et des partenariats stratégiques avec des entreprises prestigieuses afin de fournir des solutions intégrées de bout en bout, tout au long de la chaîne de production, jusqu'au cloud.

Innovations introduites en 2022 :

- **Lexium Cobot** : un système robotique avancé qui renforce l'autonomisation et la sécurité des collaborateurs en effectuant des tâches lourdes, répétitives et complexes.
- **EcoStruxure™ Automation Expert 22,1** : la première solution d'automatisation universelle au monde réduit désormais les coûts d'ingénierie de près de 50 % grâce à l'intégration d'AVEVA System Platform et fournit un contrôleur économique et puissant grâce à l'intégration de Modicon M262d.
- **EcoStruxure™ Machine Expert Twin** : un jumeau numérique évolutif de machines réelles permettant aux fabricants de concevoir, de mettre en service et de gérer leur cycle de vie dans le monde virtuel avant le déploiement dans le monde réel.
- **Motor Management** : réduit la consommation d'énergie et la détérioration des moteurs sans compromettre la sécurité et la fiabilité. L'application Web EcoStruxure™ Motor Management Design effectue facilement des analyses d'économies d'énergie et Altivar™ Soft Starter ATS480 réduit le temps et les coûts d'ingénierie.
- **EcoStruxure™ Power and Process** : améliore l'efficacité et le développement durable en unifiant numériquement les systèmes électriques et les automatismes.

Padania Acque

Schneider Electric a collaboré avec Padania Acque, le prestataire italien de services d'eau, pour intégrer et moderniser ses activités. Cette collaboration a permis :

- de réduire la consommation d'énergie d'au moins 5 %
- de réduire les pertes d'eau jusqu'à 10 %
- d'augmenter de 22 % le résultat avant intérêts, impôts et amortissements sur 3 ans.

EcoStruxure™

pour l'eau et les eaux usées

Applications, outils d'analyse et services



Conseiller en cycle de l'eau EcoStruxure – Fuites d'eau et simulation



Modules de travail AVEVA

Edge Control



EcoStruxure Geo SCADA Expert



Modicon PACs: M340/M580/M221

Produits connectés



Tableaux basse tension intelligents



Variateurs Altivar



RTU SCADAPack

96 %

de réduction des besoins énergétiques et 95 % de réduction des besoins en matériaux pour les tests (Euro Machinery).

50 %

d'augmentation de la rapidité de la durée d'inversion et jusqu'à 40 % d'économies (Livetech).

25 %

d'indisponibilité en moins et 40 % de coûts de main-d'œuvre en moins (Wilo Pumps Indonesia).

Les bâtiments de demain

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

- **Durable** : conçu et rénové pour un bilan *Net-Zero*. Avec notre structure en trois étapes - Strategize, Digitize, and Decarbonize - nous avons l'ambition et la force d'action pour la décarbonisation des bâtiments, nouveaux et existants.
- **Résilient** : évite les temps d'arrêt et se récupère rapidement. Nos solutions de digitalisation de l'énergie et de micro-réseau permettent une disponibilité permanente des activités grâce à une énergie fiable, des analyses prédictives et une maintenance basée sur les besoins.
- **Hyper-efficace** : recueille des données en temps réel pour visualiser et identifier les opportunités d'efficacité. Grâce à une surveillance au niveau de la pièce, des capteurs d'occupation et des logiciels de gestion de bâtiments, les entreprises peuvent mieux gérer l'utilisation de l'énergie et de l'espace.
- **Axé sur l'humain** : met les utilisateurs au premier plan de la conception et de l'exploitation du bâtiment pour améliorer la santé, la sécurité, le confort et la productivité. Nos solutions de gestion et de sécurité des bâtiments fournissent un environnement optimal pour les occupants en tout temps.

Innovations introduites en 2022 :

EcoStruxure™ Building Operation 2022

Une solution de gestion de bâtiments évolutive qui intègre les systèmes de bâtiments traditionnels et les sources d'énergie renouvelable, y compris les panneaux solaires et les stations de charge de véhicules électriques.

SpaceLogic™ Insight-Sensor

La technologie de comptage anonyme et en temps réel de personnes, intégrée au système de gestion des bâtiments (BMS) EcoStruxure™ Building Operation, répond de façon dynamique aux changements de l'état des pièces et de l'occupation afin de réduire le gaspillage d'énergie, améliorant ainsi le confort des occupants. La détection supplémentaire du son, de la lumière, de la température et de l'humidité fournit les données requises pour les normes et certifications WELL Building.

EcoStruxure™ Building Advisor

Permet de surveiller les systèmes de gestion des bâtiments et les actifs de chauffage, de ventilation et de climatisation pour détecter les défauts entraînant des pertes d'énergie. Des tableaux de bord dédiés fournissent des recommandations personnalisées pour hiérarchiser les tâches de maintenance en fonction des scores d'émissions de carbone, permettant aux professionnels du bâtiment de visualiser et de rapporter l'impact carbone de chaque bâtiment et de l'ensemble de l'entreprise.

EcoStruxure™ Energy Hub

Solution cloud pour la gestion de l'énergie dans les bâtiments commerciaux et industriels de petite et moyenne taille, qui simplifie la gestion de l'énergie et aide à atteindre les objectifs de développement durable. La solution permet de connecter facilement l'infrastructure énergétique intelligente pour collecter, stocker, visualiser et générer automatiquement des rapports sur les données énergétiques.

Citycon Lippulaiva – Helsinki, Finlande

Citycon, propriétaire, gérant et promoteur de centres urbains à usage mixte, a commandé le premier centre urbain européen autosuffisant en énergie, durable et neutre en carbone. Grâce aux solutions EcoStruxure™, dont un système avancé de microréseaux, Citycon est devenu un « prosommateur » d'énergie, c'est-à-dire à la fois producteur et consommateur. Les objectifs étaient d'atteindre un haut degré de développement durable grâce à la neutralité des émissions de carbone, d'améliorer la gestion de l'énergie, de réduire la consommation d'énergie et de générer des revenus en vendant de l'énergie à la régie d'électricité locale. Ces objectifs ont été remplis grâce aux solutions EcoStruxure™. Les résultats sont les suivants :

- réduction des émissions de 335 tonnes de CO₂/an (économies d'énergie directes) ;
- réduction de 14 % des coûts énergétiques ;
- retour sur investissement de 3 millions d'€ dans les 5 ans.

EcoStruxure™ pour les bâtiments

Applications, outils d'analyse et services

- EcoStruxure Building Advisor
- EcoStruxure Microgrid Advisor

Edge Control

- EcoStruxure Building Operation
- EcoStruxure Power Operation

Produits connectés

- MasterPactMTZ
- Compteurs PowerLogic

50 %

Environ 50 % des bâtiments actuels seront encore en service en 2050⁽¹⁾.

37 %

Les bâtiments représentent 37 % des émissions annuelles mondiales de CO₂⁽¹⁾.

(1) <https://www.iea.org/reports/energy-technology-perspectives-2020>

Notre expertise



Les habitations de demain

Chez Schneider Electric, notre objectif est de rendre les habitations plus efficaces et durables, en tirant parti de nos solutions d'énergie domestique évolutives. Nos technologies de pointe aident à surveiller, contrôler, automatiser et réduire la consommation d'énergie, tout en réduisant les émissions de carbone domestiques sans renoncer au confort et à la commodité. 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. La crise énergétique et le changement climatique exercent une pression accrue sur les installations électriques de nos habitations. Notre nouvelle génération de tableaux électriques intelligents, associée à des batteries de secours, garantit la continuité de fonctionnement de vos appareils électriques en cas de coupure de courant.

Rendre les habitations plus efficaces

Le chauffage représente environ 60 % de la facture énergétique. De plus, la charge des véhicules électriques augmentera la consommation d'électricité des foyers jusqu'à 40 %⁽¹⁾. Afin de limiter l'augmentation des factures d'énergie, nos solutions pour la gestion de l'énergie domestique permettent aux consommateurs de réduire leur consommation d'énergie, sans renoncer au confort. Grâce à la surveillance et au contrôle en temps réel des principaux appareils énergivores dans les foyers, nous permettons aux propriétaires de rendre leur habitation plus économe en énergie.

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.

Innovations introduites en 2022 :

- **Application Wiser de système de gestion de l'énergie domestique** : grâce à l'application Wiser de Schneider Electric, les propriétaires peuvent facilement gérer leur consommation d'énergie, réduire leurs factures et se préparer à un avenir plus durable, le tout en quelques clics. Les utilisateurs peuvent surveiller leur consommation d'énergie en temps réel, comprendre leurs dépenses et définir leurs budgets en toute simplicité. De plus, Wiser définit maintenant les plages horaires les plus efficaces pour charger un véhicule électrique, en choisissant quand commencer la charge en fonction du tarif électrique le plus bas.
- **Système Merten-M Pure Ocean** : les plaques de cette série d'interrupteurs et de prises de courant sont fabriquées à partir de filets de pêche usagés.
- **Odace Sustainable** : l'une des séries d'interrupteurs et de prise courant les plus vendues, produites dans une usine neutre en carbone en Espagne, est maintenant disponible en option de matériaux recyclés, composée à 80 % de matériaux provenant de l'industrie.
- **Resi9 Green** : l'introduction de contenu recyclé dans un composant électrique n'est pas une tâche facile, car le nouveau matériau doit se conformer à des normes élevées en termes de sécurité et de performances, telles que la résistance à des températures allant jusqu'à 950°C. Nos équipes ont réussi à réaliser cette opération pour notre série de disjoncteurs Resi9.
- **Resi9 Connect** : Resi9 Connect garantit que tous les occupants du foyer disposent d'une bonne connexion Internet, utilisant une architecture filaire/sans fil : en filaire pour la performance et sans fil pour la commodité. La solution offre un accès Internet dans toute l'habitation par l'intermédiaire des points d'accès muraux, offrant ainsi une connexion Wi-Fi de qualité équivalente à celle d'un routeur dans chaque pièce.

KB Homes : témoignage client

« Nous sommes enthousiastes à l'idée de nous associer à des leaders de l'industrie et des milieux universitaires pour apporter des technologies et des solutions énergétiques de pointe aux propriétaires. Les nouvelles habitations KB Home à Oak Shade et Durango à Shadow Mountain seront les premières en Californie à être équipées de technologies intelligentes, d'une batterie de secours et d'une connectivité aux micro-réseaux. Ces éléments fourniront un système énergétique autonome doté d'une batterie communautaire qui alimente le quartier », a déclaré Dan Bridgeman, Vice-président Senior pour le développement durable, la technologie et l'approvisionnement stratégique chez KB Home. « Nous sommes impatients de mener des recherches pour mesurer l'efficacité énergétique et la résilience de nos toutes nouvelles communautés connectées et intelligentes en matière d'énergie. »

x2

La consommation d'électricité dans les bâtiments résidentiels est censée doubler d'ici à 2050⁽²⁾.

20 %

Les habitations contribuent jusqu'à 20 % des émissions de CO₂⁽³⁾.

54 %

considèrent les technologies intelligentes, telles que les solutions pour la gestion de l'énergie domestique, comme un moyen de réduire les factures d'énergie⁽⁴⁾.

(1) Étude ChargeGuru de 100 installations de véhicules électriques en France.

(2) International Energy Outlook 2019 (EIA).

(3) UN Environmental Program 2020

(4) Enquête auprès des consommateurs de Schneider Electric menée sur six marchés – 8 019 répondants – en juillet 2021 (réalisée par OPINIUM).



Les infrastructures de demain

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 électriques

La transition énergétique ne peut avoir lieu sans réseaux électriques durables, flexibles, efficaces et résilients. Outre des équipements électriques innovants, tels que les disjoncteurs utilisant de l'air pur au lieu de 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 mobilités 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 numériques, évolutives, financièrement innovantes et basées sur les services**. Ces solutions permettent de moderniser et de numériser 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.

Innovations introduites en 2022 :

- **Les solutions SM AirSeT et RM AirSeT** sont des gammes numériques de disjoncteurs moyenne tension qui utilisent une technologie à air pur, ce qui évite de recourir au GES SF₆.
- **EcoStruxure™ Grid Operation** est une solution logicielle évolutive offrant des modules de gestion des pannes et SCADA spécialement conçus pour les petites et moyennes régions d'électricité. Cette technologie moderne, qui permet d'optimiser la fiabilité, la résilience et l'efficacité opérationnelle, est facile à déployer et à entretenir tout en servant de base pour une transition progressive vers la gestion de la distribution avancée.
- **Le centre d'opérations unifiées d'AVEVA™ pour les énergies renouvelables** est une visualisation d'entreprise pour la création de centres d'opérations intelligents basés sur une approche « système de systèmes ».
- **ETAP Grid Code** est une solution globale pour la conception, l'analyse, la protection, l'optimisation, le fonctionnement et la maintenance des systèmes d'énergie renouvelable.
- **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 proviennent de la production et de la consommation d'énergie⁽¹⁾.

60 %

d'augmentation des émissions de CO₂ provenant des transports d'ici 2050 en l'absence de mesures d'atténuation⁽²⁾.

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. Le projet est destiné à fournir de l'énergie durable et résiliente et des infrastructures de recharge prenant en charge au moins 44 autobus électriques au dépôt de bus Brookville Smart Energy.

- 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.



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

Notre expertise



Les centres de données de demain

Les centres de données sont l'élément vital du monde numérique, qu'il s'agisse d'énormes centres de données ou de micro-centres. Ils doivent être durables, résilients, efficaces et adaptables pour répondre aux exigences changeantes de la technologie.

Caractéristiques essentielles des centres de données en constante évolution :

Durable – La durabilité dans les centres de données implique de créer des avantages directs pour les clients et de prendre en compte les émissions de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Des données robustes sont cruciales pour une solution durable à la fois pour l'organisation et ses clients.

Résilient – En réduisant l'exposition aux dangers et aux risques pour minimiser les temps d'arrêt imprévus. La surveillance et l'analyse de données aident les équipes des centres de données à éviter proactivement les menaces de temps d'arrêt et à maintenir la continuité des activités.

Efficace – De plus en plus de centres de données intègrent les aspects humains et les coûts tels que les dépenses en capital dans le coût total de possession (TCO). Les capteurs intelligents et les services numériques stimuleront des opérations plus efficaces.

Adaptable – La vitesse et la précision dans la livraison de biens et services sont un nouveau seuil de réussite commerciale. Les centres de données doivent s'adapter aux demandes changeantes des clients. Les conceptions agiles permettent aux centres de données de pivoter et de se développer rapidement. Répondre à ces demandes est crucial pour la réussite commerciale.

Innovations introduites en 2022 :

- **EcoStruxure™ IT** : la solution logicielle de gestion de l'infrastructure de centre de données (DCIM) complète de Schneider Electric qui garantit la continuité des activités en permettant la surveillance, la gestion et la planification sécurisées de l'infrastructure informatique, d'un seul rack à hyper-échelle, sur site, dans le cloud et au bord.
- **APC SmartUPS Modular Ultra** : le module UPS modulaire le plus durable pour les IT. Son traitement en périphérie permet de mettre à l'échelle la protection électrique de 5 à 20 kW pour répondre aux besoins des entreprises. La technologie lithium-ion élimine le besoin de remplacement de batterie, permettant une alimentation électrique, IT et de traitement en périphérie supplémentaire.
- **APC SmartUPS Ultra** : le premier UPS monophasé de son genre qui a un design plus léger et plus puissant. Il utilise la technologie lithium-ion pour alimenter les sites informatiques et de traitement en périphérie distribués pour assurer la disponibilité et la résilience.

Le maintien de la disponibilité permet de satisfaire les clients

« Le plus grand avantage offert par l'utilisation d'EcoStruxure™ IT Advisor est que nous sommes désormais en position de réagir à des situations avant qu'elles ne deviennent réellement des situations que tout le monde peut voir. Nous faisons de notre mieux quand personne ne sait vraiment que nous existons. »

Christopher Perez, Conseiller en technologie d'entreprise, Puget Sound Energy

(1) <https://www.se.com/ww/en/work/campaign/life-is-on/case-study/tanishq.jsp>

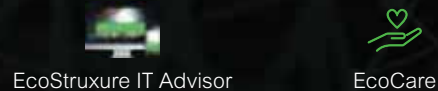
EcoDataCenter

EcoDataCenter estime qu'il lui incombe d'être responsable sur le plan social et environnemental lorsqu'il s'agit de nouveaux centres de données, c'est ce qui détermine la raison d'être de ce centre de données. Situés à Falun, en Suède, ils travaillent en mettant l'accent sur les solutions ayant un impact positif sur le climat pour les clients, les communautés et l'environnement.

- Avec 4 onduleurs Galaxy™ VX efficaces à 99 %, le centre de données peut supporter une charge client de 3 750 kW.
- La surveillance du capteur et du compteur connectés permet un meilleur contrôle de la température de l'installation.
- Le centre de données atteint de nouveaux niveaux d'efficacité, avec un taux de rendement énergétique de 132 et un indicateur d'efficacité énergétique de 1,15 en réutilisant la chaleur résiduelle de faible qualité.

EcoStruxure™ pour l'IT

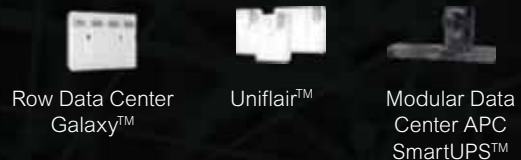
Applications, outils d'analyse et services



Edge Control



Produits connectés



Jusqu'à

20 %

de réduction de la consommation d'énergie⁽¹⁾

Environ

15 %

de réduction des coûts de maintenance⁽¹⁾



Les partenariats de demain

Le changement climatique est l'enjeu majeur de notre époque. Pour le limiter le réchauffement à 1,5° Celsius nous devons éliminer collectivement trois fois plus d'émissions de carbone d'ici 2030. Nous disposons d'outils permettant de rendre le monde moins carboné et plus économe. Ce n'est qu'en faisant équipe que nous pourrions accélérer les progrès sur la voie du *Net-Zero* carbone. Voilà ce qu'est le partenariat pour le développement durable.

Ensemble, construire un avenir durable

Le développement durable est plus qu'une responsabilité sociale des entreprises, c'est aussi un impératif commercial. Partout dans le monde, les entreprises sont préoccupées par le changement climatique et ressentent la pression de s'attaquer à ce problème pour les parties prenantes, les clients, les employés et la jeune génération. Chez Schneider Electric, nous réagissons en favorisant les pratiques durables grâce à des solutions simplifiées, ouvertes et numériques. Nous fournissons ces solutions pour, avec et par l'intermédiaire de nos partenaires dans le monde entier.

- **Développement durable pour les partenaires** : nous soutenons nos partenaires dans l'évaluation de leur empreinte carbone et dans la création d'un plan d'action suivi et traçable.
- **Développement durable avec les partenaires** : nous certifions la capacité de nos partenaires à évaluer la durabilité de leur écosystème fournisseurs et clients à l'aide de solutions SaaS automatisées et faciles à mettre en œuvre.
- **Développement durable grâce aux partenaires** : Nous évaluons et commercialisons l'impact de nos solutions bas carbone, le coût global de possession et la capacité à obtenir des subventions afin d'accroître notre avantage concurrentiel et d'en faire bénéficier nos partenaires.

Premier Sustainability Impact Awards

Schneider Electric a lancé les Sustainability Impact Awards en 2022. Pour l'année inaugurale du programme, nous nous sommes concentrés sur les partenaires qui partagent notre passion pour la décarbonisation et prennent des mesures pour tirer le meilleur parti de leur énergie et de leurs ressources. Il nous semblait normal que notre premier programme mondial de récompenses reconnaisse nos partenaires pour leurs efforts en matière de durabilité dans leurs propres opérations et au nom de leurs clients.

Au total, 37 pays ont participé et 11 partenaires de distribution ont rejoint le programme de récompense. Ce sont des entrepreneurs, des bureaux d'études, des intégrateurs de systèmes ou des fournisseurs de solutions informatiques. De plus, 6 lauréats mondiaux seront annoncés au premier trimestre 2023. Cette même année, le programme de récompenses s'étendra aux fournisseurs et aux utilisateurs finaux pour leur impact sur le développement durable, ainsi qu'à l'ensemble de la population.



Terrain de cricket de Melbourne

Ce stade sportif de 100 000 places, considéré comme le berceau du sport australien, est un excellent exemple de la convergence des technologies du bâtiment, des applications de l'IoT et des données avancées pour : assurer la qualité de l'alimentation en énergie pour les supporters et les parties prenantes ; suivre la consommation d'énergie, d'eau et de gaz ; et réduire les coûts et l'utilisation de l'énergie pour minimiser l'impact sur l'environnement, grâce aux solutions Critical Power EcoXpert™, AZZO et EcoStruxure™ Power.

Innovations introduites en 2022 :

- **PrismaSeT Active** est la toute dernière génération de tableaux de distribution basse tension. Connectés au cloud, ils permettent d'améliorer la fiabilité et de maximiser la sécurité des personnes grâce à des marquages thermiques. La mise en service est plus rapide, tandis que les alarmes intelligentes permettent d'optimiser la maintenance et d'améliorer le temps de fonctionnement.
- **TransferPact** est la nouvelle génération de commutateur de transfert offrant une meilleure fiabilité de sa catégorie avec des performances ultra-rapides. Ce commutateur nativement connecté peut être surveillé 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Grâce à sa conception modulaire, il est facile à mettre à niveau avec un gain d'espace de 30 %.
- **Série TeSys** : La nouvelle génération de démarreurs de moteur TeSys - Deca et Giga - est conçue pour répondre aux besoins de nombreuses industries de fabrication et de transformation. La nouvelle génération de la série TeSys réduit le temps et la complexité de l'ingénierie, tout en améliorant la fiabilité des machines et en réduisant les coûts de maintenance. Elle offre des performances constantes, une sécurité et une disponibilité accrues, des économies et une grande fonctionnalité.

650 k

partenaires et prestataires de services co-innovent et échangent au quotidien.

10 +

programmes de partenariat mySchneider : services d'information, d'outils et de formation.

3.5k +

partenaires EcoXpert pour la mise en œuvre de nos solutions dans le monde entier.

Stratégie de développement durable

Un acteur du changement pour le développement durable

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

Entreprise à IMPACT

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

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

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

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

1. Bien faire pour faire le bien et vice versa



Performance

La fondation pour bien agir



Business

Faire partie de la solution



ESG

Dans toutes ses dimensions

2. Rassembler tout le monde



Modèle et culture

Visant l'impact au niveau mondial et local



Toutes les parties prenantes

Dans votre écosystème

Position de leader reconnue dans les notations externes



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



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

A Global 100 Most Sustainable Corporation

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



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

Member of Dow Jones Sustainability Indices
Powered by the S&P Global CSA

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



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

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

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

Agir avec détermination pour le climat

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



Utiliser efficacement les ressources

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



Agir dans le respect de nos principes de confiance

en appliquant à nous-mêmes, et à ceux qui nous entourent, des normes sociales, de gouvernance et éthiques élevées.



Garantir l'égalité des chances

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



Mobiliser toutes les générations

en favorisant l'apprentissage, la formation et le développement des compétences de chaque génération pour ouvrir la voie aux générations suivantes.



Soutenir les communautés locales

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



Notre outil unique de transformation

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

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

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

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

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

2021-2025
SCHNEIDER SUSTAINABILITY IMPACT

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

➔ Plus d'informations sur *Schneider Sustainability Impact* et *Schneider Sustainability Essentials* au chapitre 2, pages 78 à 81.

➔ Vous trouverez plus d'informations sur nos contributions en faveur des objectifs de développement durable des Nations Unies aux pages 82 et 83.

Fiers de notre performance en matière de développement durable en 2022

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 ODD des Nations Unies, et à mesurer notre impact en toute transparence.

En 2022, le SSI a obtenu un excellent score de 4,91/10, dépassant son objectif de 4,70/10 pour l'année, et est sur la bonne voie d'atteindre son objectif pour 2025. Ce résultat représente la progression moyenne de 10 programmes SSI, c'est-à-dire en excluant le SSI #+1 et exceptionnellement SSI #6, 2022 étant la base de référence pour ce programme.

Des progrès significatifs ont notamment été réalisés pour le SSI #9 avec 5,5 millions de personnes ayant accès à l'électricité verte pour la seule année 2022 (vs 4,2 en 2021). Le Groupe a également réalisé la transition rapide de 45 % de ses emballages vers des emballages sans plastique et en carton recyclé (SSI #5), contre 21 % un an auparavant. Le programme de travail décent (SSI #6) a été lancé pour la première année. Plus de 500 fournisseurs se sont engagés à rejoindre le programme et environ 1,5 % ont déjà répondu aux attentes fixées par Schneider Electric. Enfin, l'état d'avancement des près de 200 engagements locaux pris sur tous les marchés où Schneider est présent dans le cadre de la SSI #+1 peut être consulté en ligne, quelques exemples sont fournis.

SCHNEIDER SUSTAINABILITY IMPACT

4,91/10

contre 3,92 en 2021, et au-delà de l'objectif de 4,70/10 pour 2022

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

(1) L'année de référence est indiquée en regard de la performance de référence de chaque SSI.
 (2) Chaque année, Schneider Electric obtient un niveau d'assurance « modérée » d'un organisme tiers indépendant (OTI) sur la méthodologie et les progrès atteints pour tous les indicateurs du SSI et du SSE (sauf SSI #+1 et SSE #12 en 2022), conformément à la norme d'assurance ISAE 3000 (voir le rapport de l'OTI à la page 270). De plus, l'indicateur SSI #8 a reçu un niveau d'assurance « raisonnable » en 2022. Veuillez consulter la page 242 pour la présentation méthodologique de chaque indicateur. Les résultats de 2022 sont également abordés plus en détail dans chaque section du présent rapport.
 (3) Indicateur suivant la définition et méthodologie de Schneider Electric. Veuillez noter que pour les exigences de reporting dans le cadre du règlement européen sur la taxonomie, il convient de se référer aux pages 253 à 263.
 (4) La méthode de calcul du SSI #8 a été élargie au deuxième trimestre de 2022 pour inclure les managers cols bleus dans le champ d'application des managers juniors et intermédiaires. En raison de ce changement méthodologique, la base de référence de 2020 pour les managers juniors et intermédiaires a été recalculée à 23 % au lieu de 25 %.

Climat

Nouvelle cible « Zéro émission nette » validée par la SBTi

Une des premières entreprises au monde à faire valider par l'initiative *Sciences-Based Target* (SBTi) sa feuille de route d'engagement à parvenir à « Zéro émission nette », selon la nouvelle norme « *Corporate Net-Zero* » de la SBTi.



SCIENCE
BASED
TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

Ressources

100 % d'emballage durables pour notre game Wiser

La transformation de l'emballage fait de grands progrès avec 100 % de carton recyclé déjà utilisé dans nos centres de distribution en Inde, en Chine et en Europe. Notre gamme Wiser est exempte de de plastiques à usage unique et utilise uniquement du carton.



Confiance

Lancement du programme Travail Dément

Le programme de travail décent vise à inciter les fournisseurs à protéger les droits des travailleurs, en allant au-delà des exigences réglementaires et des pratiques normatives en vigueur. L'initiative vise à mettre en œuvre des contrôles préventifs qui agissent comme un tampon supplémentaire contre toute violation potentielle et réduisent la probabilité de toute malversation.



Égalité

De l'électricité verte pour des activités essentielles

Nous avons aidé à installer des solutions d'énergie propre dans les cliniques et les écoles publiques de villages ruraux en Inde avec Tushar Mahajan, entrepreneur dans le domaine des énergies propres. 525 élèves de 3 écoles en Inde bénéficient des équipements solaires de secours de Schneider, installés par Tushar.



Généralités

Gagnants Go Green

Nous célébrons l'équipe GreenOverMorrow du Maroc pour leur solution de serre automatisée lors de notre concours étudiant.

GreenOverMorrow est notre système de gestion intelligente de l'énergie contrôlé par l'internet des objets et l'intelligence artificielle afin de transformer numériquement les réseaux électriques et d'amorcer la transition énergétique de l'agriculture moderne.



Local

Soutien aux collaborateurs de Schneider Electric en Ukraine

Avec le soutien de sa Fondation et les contributions de milliers de salariés, le Groupe a recueilli plus de 2 millions d'€ de dons pour soutenir directement les collègues ukrainiens et leurs familles. Schneider Electric a également fait don d'équipements d'une valeur de 4 millions d'€ pour aider à restaurer l'approvisionnement en énergie en Ukraine. Enfin, la Fondation Schneider Electric continue de travailler avec les ONG locales pour soutenir les communautés locales.



Perspectives et objectifs en 2023

Évolutions attendues en 2023

- Persistance de la demande forte et dynamique du marché, soutenue par des tendances de fond en matière d'électrification, de digitalisation et de développement durable.
- Poursuite du ralentissement de la demande sur les segments liés aux consommateurs – bâtiments résidentiels, informatique distribuée (« *distributed IT* ») – consécutive aux pics précédents, en particulier sur les marchés matures.
- Des incitations gouvernementales dans le monde entier, axées sur la transition énergétique, la décarbonation et l'amélioration de l'efficacité énergétique en soutien à la croissance.
- Exécution du carnet de commandes comme facteur de croissance.
- Atténuation progressive des tensions sur la chaîne logistique; l'amélioration de l'environnement logistique devrait favoriser une productivité industrielle sous-jacente plus forte.
- Léger fléchissement des pressions inflationnistes, malgré des poches qui devraient persister.

Objectifs 2023

Le Groupe fixe son objectif financier 2023, comme suit :

Une croissance organique de l'EBITA ajusté 2023 comprise entre +12 % et +16 %.

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 **+9 % et +11 %**
- Hausse organique de la marge d'EBITA ajusté comprise entre **+50 et +80 points de base**

Ces performances impliquent une marge d'EBITA ajusté **comprise entre environ 17,4 % et 17,7 %** (incluant un effet de périmètre comprenant les transactions réalisées à ce jour et les effets de change par rapport aux estimations actuelles).

Objectifs 2022–2024 et ambitions à long terme annoncées lors de la journée investisseurs de 2021

Objectifs 2022-2024 :

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

Ambitions à long terme :

- Croissance organique du chiffre d'affaires d'au moins 5 % en moyenne sur l'ensemble du cycle économique
- Possibilité d'accroître encore la marge d'EBITA ajusté et 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 28 mars 2023, le Conseil d'administration est composé de 14 administrateurs et 2 censeurs. La nomination en tant qu'administrateurs de M. Abhay Parasnis et de Mme Giulia Chierchia, qui ont rejoint le Conseil d'administration en qualité de censeurs respectivement le 27 juillet 2022 et le 15 février 2023, sera soumise aux actionnaires lors de l'Assemblée générale annuelle des actionnaires qui se tiendra le 4 mai 2023.



Jean-Pascal Tricoire
Président et Directeur général
59 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.

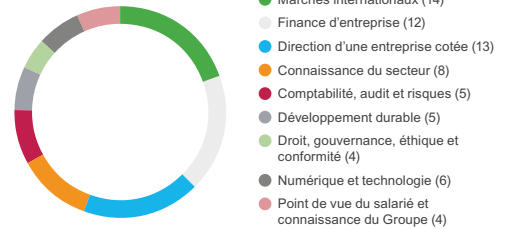


Fred Kindle
Vice-président et Administrateur rétif indépendant
64 ans, nationalité suisse















- 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 salariés
- 82 % d'administrateurs indépendants*
- 45 % de femmes administratrices*
- 79 % d'administrateurs de nationalité étrangère
- 10 nationalités issues de 3 continents

Expertise des administrateurs



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

 <p>Léo Apotheker Administrateur 69 ans, nationalités française et allemande</p>	 <p>Nive Bhagat Administratrice indépendante 51 ans, nationalité britannique</p>	 <p>Cécile Cabanis Administratrice indépendante 51 ans, nationalité française</p>	 <p>Rita Felix Administratrice salariée 40 ans, nationalité portugaise</p>	 <p>Linda Knoll Administratrice indépendante 62 ans, nationalité américaine</p>
 <p>Jill Lee Administratrice indépendante 59 ans, nationalité singapourienne</p>	 <p>Xiaoyun Ma Administratrice représentant les salariés actionnaires 59 ans, nationalité chinoise</p>	 <p>Anna Ohlsson-Leijon Administratrice indépendante 54 ans, nationalité suédoise</p>	 <p>Anders Runevad Administrateur indépendant 63 ans, nationalité suédoise</p>	 <p>Gregory Spierkel Administrateur indépendant 66 ans, nationalité canadienne</p>
 <p>Lip-Bu Tan Administrateur indépendant 63 ans, nationalité américaine</p>	 <p>Bruno Turchet Administrateur représentant les salariés 49 ans, nationalité française</p>	 <p>Abhay Parasnis Censeur 48 ans, nationalité américaine</p>	 <p>Giulia Chierchia Censeur 44 ans, nationalités belge et italienne</p>	

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 2022

Le Conseil d'administration a tenu neuf réunions (dont une session Stratégie de trois jours) avec un taux moyen de participation de 97 %.

Résultats commerciaux et financiers

Affaires courantes, états financiers et informations fournies au marché, et 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, et cadre éthique & conformité.

Gouvernance 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

Comité Gouvernance & Rémunérations

9 réunions**
5 membres
80 % d'administrateurs indépendants
93 % de taux de participation

Comité d'Audit & des Risques

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

Comité Investissement

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

Comité Digital

5 réunions**
5 membres
75 % d'administrateurs indépendants*
83 % de taux de participation

Comité Ressources Humaines & RSE

6 réunions**
4 membres
100 % 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.

Gouvernance

Une nouvelle gouvernance à compter du 4 mai 2023

Conformément à l'intention du Conseil d'administration annoncée en 2021 de dissocier les fonctions de Président et de Directeur général, le Conseil, lors de sa réunion du 15 février 2023, a décidé de mettre en oeuvre une nouvelle structure de gouvernance dissociant les postes de Président du Conseil d'administration et de Directeur général à compter du 4 mai 2023 :

- M. Peter Herweck qui était Directeur général d'AVEVA, succédera à M. Jean-Pascal Tricoire en tant que Directeur général de Schneider Electric, devenant responsable de la direction générale de la Société, en tant que seul dirigeant mandataire social exécutif ;
- M. Jean-Pascal Tricoire demeurera Président, à la demande unanime du Conseil d'administration qui souhaite continuer à bénéficier de son expérience acquise lors de la transformation réussie de l'entreprise au cours des 20 dernières années.

« Le Comité Gouvernance & Rémunérations, sous la direction du Conseil d'administration, a mené depuis quatre ans une étude approfondie afin de proposer un plan de succession pour le rôle de Directeur général. Plusieurs candidats de grande qualité ont été considérés. L'expérience opérationnelle internationale de Peter, sa connaissance de la technologie, des logiciels, ses compétences et ses qualités personnelles ont été évaluées par le Conseil, qui les a estimées particulièrement alignées avec la stratégie du Groupe. Sa nomination a été approuvée à l'unanimité par le Conseil d'administration avec le plein soutien de Jean-Pascal Tricoire ».

Fred Kindle, Vice-Président & Administrateur référent indépendant

Rôles et responsabilités

Président du Conseil d'administration

- Organise et dirige les travaux du Conseil, préside l'assemblée générale des actionnaires
- Soutient la Société dans ses relations de haut niveau avec certaines parties prenantes (notamment en Asie), en coordination avec le Directeur général
- Promeut les valeurs et la culture de la Société, notamment en ce qui concerne les questions environnementales, sociales et de gouvernance
- Conseille le Directeur général, notamment sur les questions relatives à la stratégie, au capital humain et au développement du *leadership*

Vice-Président & Administrateur référent indépendant

- Est consulté par le Président du Conseil d'administration en ce qui concerne l'ordre du jour et la séquence des événements des réunions du Conseil
- A la faculté de requérir du Président la convocation d'un Conseil d'administration
- Gère les éventuels conflits d'intérêts
- Conduit les évaluations annuelles du Conseil d'administration

Directeur général

- Dispose du pouvoir exclusif d'engager la Société au regard des tiers
- Définit et propose la stratégie
- Dirige l'entreprise
- Pilote les activités opérationnelles
- Développe le capital humain et le *leadership*

M. Peter Herweck, nouveau Directeur général



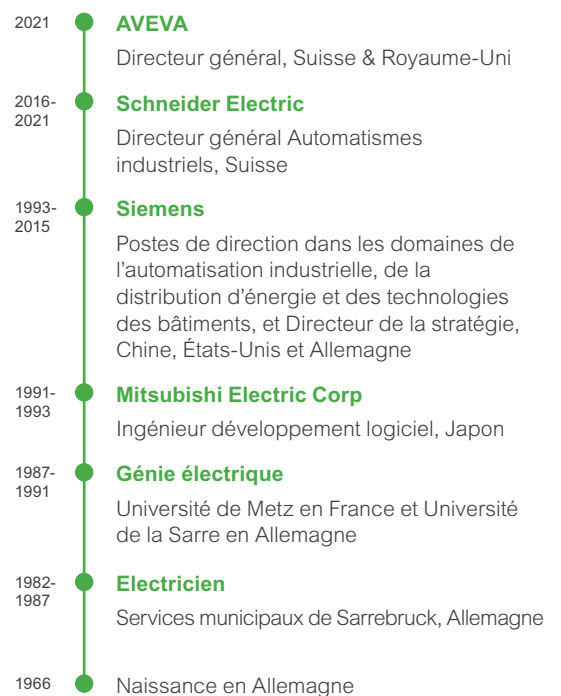
Biographie

M. Peter Herweck a rejoint Schneider Electric en 2016, où il a dirigé avec succès l'activité mondiale Automatismes Industriels, avant d'être nommé Directeur général d'AVEVA. Il a débuté sa carrière en tant qu'ingénieur développement logiciel au sein de Mitsubishi au Japon, puis en rejoignant Siemens, où il exerça plusieurs postes de direction dans les domaines de l'automatisation industrielle, de la distribution d'énergie et des technologies des bâtiments, avant de devenir Directeur de la stratégie. M. Peter Herweck possède un état d'esprit polyvalent et multiculturel, acquis en dirigeant des équipes sur des marchés matures et émergents. Sa passion pour les technologies permettant d'apporter au monde des progrès en matière d'efficacité énergétique fait de lui un candidat idéal pour le poste de Directeur général de Schneider Electric.

« Passionné des technologies au service de l'efficacité et du développement durable, permettant à la fois le progrès et la décarbonation. »


















- Plusieurs dizaines d'années d'expérience en Gestion de l'énergie et Automatismes industriels
- Technologie - digital et *software*
- État d'esprit international et multiculturel, acquis en dirigeant des équipes sur des marchés matures et émergents

Chronologie



Comité exécutif








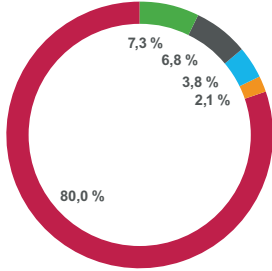


Au 31 décembre 2022, le Comité exécutif était présidé par le Président-Directeur général et se réunit chaque mois. Sa mission est de conduire les activités de Schneider Electric conformément à la stratégie définie par le Conseil d'administration.

				
Jean-Pascal Tricoire Président-Directeur général 59 ans, nationalité française	Hilary Maxson Directrice générale Finances 44 ans, nationalité américaine	Charise Le Directrice générale Ressources humaines 50 ans, nationalité chinoise	Chris Leong Directrice générale Marketing 55 ans, nationalité malaisienne	Hervé Coureil Directeur général Gouvernance et Secrétaire général 52 ans, nationalité française
				
Mourad Tamoud Directeur général Opérations industrielles 51 ans, nationalité française	Nadège Petit Directrice générale Innovation 42 ans, nationalité française	Gwenaëlle Avice-Huet Directrice générale Stratégie et Développement durable 43 ans, nationalité française	Peter Weckesser Directeur général Digital 54 ans, nationalité allemande	Annette Clayton Directrice générale Amérique du Nord 59 ans, nationalité américaine
				
Philippe Delorme Directeur général Opérations Europe 51 ans, nationalité française	Laurent Bataille Directeur général Opérations France 44 ans, nationalité française	Manish Pant Directeur général Opérations Internationales 53 ans, nationalité indienne	Aamir Paul Directeur général Opérations Amérique du Nord 45 ans, nationalité américaine	Zheng Yin Directeur général Opérations Chine et Asie de l'Est 51 ans, nationalité chinoise
		Légende		
Barbara Frei Directrice générale Automatismes Industriels 52 ans, nationalité suisse	Olivier Blum Directeur général Gestion de l'Énergie 52 ans, nationalité française	<ul style="list-style-type: none"> — Fonctions globales — Opérations — Activités 		

- 41 % des membres sont des femmes
- 53 % des membres sont de nationalité étrangère
- 7 nationalités différentes issues de 3 continents différents

Comité des parties prenantes

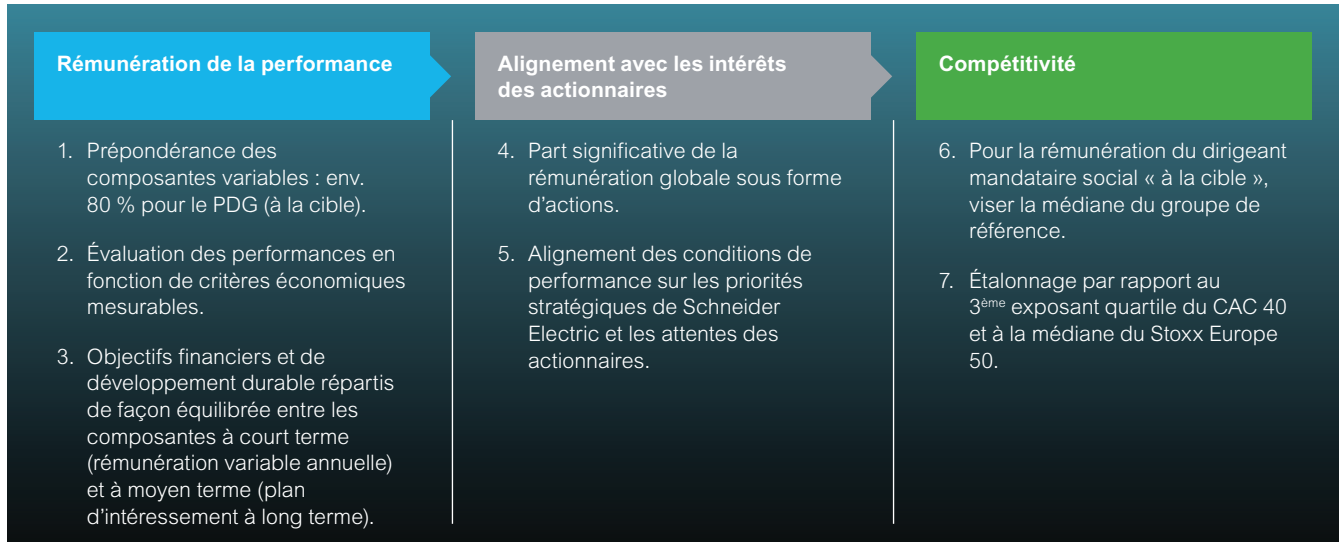
La mission principale du Comité des parties prenantes est de superviser la réalisation des engagements à long et court terme pris par Schneider Electric, conformément à sa mission d'entreprise et à sa stratégie de développement durable.

			
Jean-Pascal Tricoire Président-Directeur général 59 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 du Schwarzman College de l'université Tsinghua 63 ans, nationalité chinoise	Amani Abou-Zeid (Dr.) Commissaire de l'Union africaine en charge des infrastructures, de l'énergie, des TIC et du tourisme 61 ans, nationalité égyptienne
			Nos actionnaires 
Linda Knoll Administratrice de Schneider Electric SE Présidente du Comité Ressources Humaines et RSE 62 ans, nationalité américaine	Rita Felix Administratrice salariée de Schneider Electric SE 39 ans, nationalité portugaise	Salvo Lombardo Ancien Directeur de Cabinet, UNHCR 63 ans, nationalité italienne	
			
Emily Reichert (Dr.) Directrice générale, Greentown Labs, 48 ans, nationalité américaine	Michela Conterno Directrice générale LATI 47 ans, nationalité italienne		<ul style="list-style-type: none"> ● Sun Life ● BlackRock, Inc. ● Salariés ● Auto-détention ● Public

Gouvernance

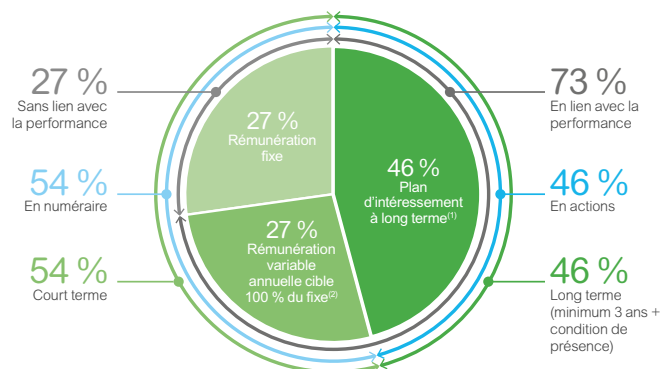
Politique de rémunération des dirigeants

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 d'administration est alignée sur la stratégie globale du Groupe et repose sur **trois piliers** déclinés en **sept principes** :



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 et 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 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 rémunérations



(1) Valeur des actions de performance attribuées au titre de l'année 2023 selon la norme comptable IFRS.
 (2) Entre 0 % et 200 %.

Priorités stratégiques du Groupe Corrélation entre la stratégie et la rémunération variable des dirigeants

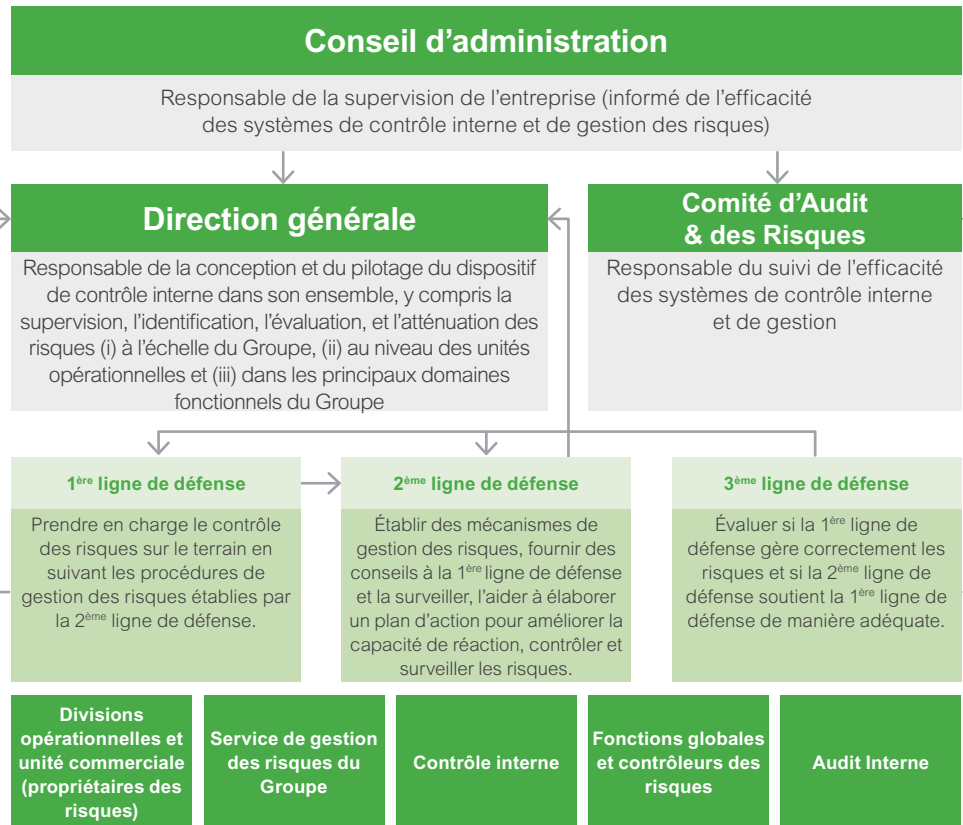
Priorité stratégique	Plan de rémunération variable annuelle				
	Croissance organique du chiffre d'affaires du Groupe	Progression de la marge d'EBITA ajusté du Groupe	Taux de génération de cash du Groupe	Score de satisfaction net (NSS)	Schneider Sustainability Impact
Croissance organique	35 %	25 %	10 %	10 %	20 %
Valeur pour les clients					
Développement durable					
Efficacité continue					
Création de valeur et rendement pour les actionnaires	Plan d'intéressement à long terme				
	Bénéfice par action ajusté	TSR relatif	Schneider Sustainability External & Relative Impact		
	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.

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.

Catégories et risques		Impact net potentiel
1	Risques déclenchés par un événement	
1.1	Risques de cybersécurité pesant sur les infrastructures et l'écosystème numérique de Schneider Electric (y compris les produits connectés servant de passerelle pour attaquer les clients et partenaires du Groupe)	●
1.2	Contrôle des exportations	●
1.3	Qualité des produits	●
1.4	Lois en matière de concurrence	●
1.5	Corruption liée aux activités B2B et de projet	●
1.6	Droits humains, environnement et sécurité dans la chaîne de valeur	●
1.7	Risque de contrepartie	●
1.8	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, des technologies et des nouveaux modèles de business	●
2.3	Résilience de la chaîne d'approvisionnement	●
2.4	Évolution des offres de logiciels et de services numériques	●
2.5	Recrutement et développement de talents en mettant l'accent sur les compétences essentielles	●
2.6	Risques liés à la performance environnementale du Groupe	●
2.7	Crises des ressources naturelles : Pénurie de ressources naturelles utilisées dans les produits ou les usines du Groupe	●
3	Risques liés aux pratiques de gestion	
3.1	Résidence des données	●
3.2	Gestion des systèmes informatiques	●
3.3	Stratégie de tarification	●

Nos parties prenantes

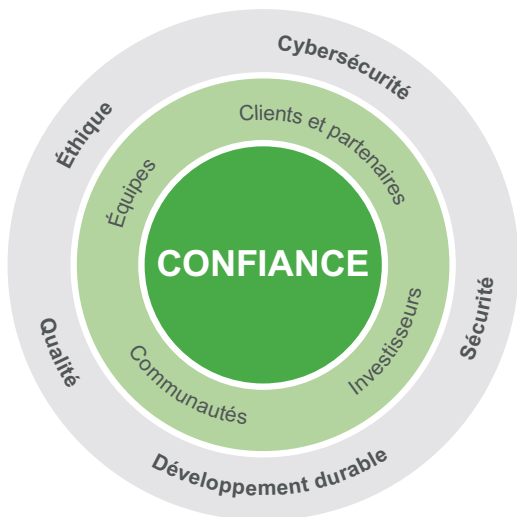
Fiers d'être l'une des entreprises les plus éthiques

Présent dans plus de 100 pays, Schneider Electric s'engage à avoir un comportement responsable avec l'ensemble de ses parties prenantes malgré des 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. Toutes les opérations et les décisions de Schneider reposent sur la confiance.

La Charte de confiance, Code de conduite de Schneider Electric

La Charte de confiance de Schneider Electric constitue le Code de conduite du Groupe et témoigne de son engagement en matière d'éthique, de sécurité, de développement durable, de qualité et de cyber sécurité. Schneider Electric estime que la confiance est une valeur fondamentale. Elle se mérite. Elle sert de boussole, indiquant la bonne direction dans un monde toujours plus complexe, et Schneider Electric considère qu'elle est essentielle à ses engagements environnementaux, sociaux et de gouvernance.

Schneider Electric veut que la confiance régisse toutes ses interactions avec ses parties prenantes et toutes ses relations avec les clients, les actionnaires, les collaborateurs et les communautés, de manière constructive, inclusive et positive. La Charte est mise en œuvre via le programme Éthique & Conformité, avec des responsabilités au niveau du Conseil d'administration, de la direction générale, des fonctions globales et des opérations.



Retrouvez notre Charte de Confiance sur se.com et en page 110 de ce rapport.

Retrouvez notre Charte de confiance sur www.se.com

Réalisations en 2022

+ 15 000

employés ont participé au premier événement du Mois de la confiance.

97,5 %

des employés ont suivi les formations Schneider Essentials.

2

Nouvelles politiques ont été publiées sur le travail décent et philanthropie.



Une des Entreprises les plus Éthiques du Monde en 2022 pour la 12^{ème} année.

Notre mentalité « Speak Up »

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 état d'esprit *Speak Up*.

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, qui est disponible en ligne en ligne dans le monde entier, à tout moment, et qui protège l'anonymat du lanceur d'alerte.

Pour garantir l'efficacité de cet état d'esprit « Speak Up » et du système d'alerte qui y est associé, le Groupe a créé deux comités spécifiques : le Comité de conformité opérationnelle du Groupe (CCOG) qui détecte et gère les cas de non-conformité et examine mensuellement l'efficacité du système, et le Comité disciplinaire du Groupe qui détermine les sanctions et mesures correctives dans les cas de non-conformité graves, afin de garantir une politique disciplinaire équitable et transparente.

Tous les employés sont invités à dire s'ils se sentent à l'aise pour « signaler une conduite contraire à l'éthique en toute sécurité » chaque année. En 2022, 82 % des employés interrogés ont répondu positivement, soit une progression de 1 pt par rapport à 2021, en ligne avec l'ambition du groupe d'augmenter de 10 points la confiance de ses salariés d'ici 2025 (SSI #7).

Former et responsabiliser tous les collaborateurs

Chaque année, une campagne mondiale de formations obligatoires, appelée Schneider Essentials, et disponible en 18 langues, est organisée pour tous les salariés. En 2022, les formations Schneider Essentials étaient : La confiance chez Schneider Electric, La cybersécurité pour Schneider Electric 2022, La santé mentale, c'est l'affaire de tous et L'histoire de Schneider Electric. D'autres formations sont dispensées à des activités commerciales ou à des équipes de service spécifiques, en fonction de leurs rôles et de leurs fonctions, comme la lutte contre la corruption.

En juin 2022, un Mois de la confiance a été lancé pour sensibiliser davantage les employés. Cette campagne de communication interne a été un excellent moyen de rassembler tous les piliers de la confiance en un seul événement. Ce dernier a consisté en 15 discours principaux et 70 webinaires et a rassemblé plus de 15 000 participants.

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, et destiné à prévenir les impacts potentiels sur les personnes ou sur l’environnement dans sa chaîne de valeur. Depuis, ce plan de vigilance a été constamment renforcé afin de se focaliser davantage sur les communautés.

Un plan de mitigation des risques de bout en bout

Le Plan de vigilance du Groupe est conforme aux dispositions de la loi française de 2017 sur le devoir de vigilance des entreprises. Il comprend :


- Une analyse spécifique des risques que Schneider fait peser ou est susceptible de faire peser sur son écosystème et sur l’environnement ;
- Un bilan des principales actions mises en œuvre pour remédier ou atténuer ces risques ;
- Un système d’alerte (Trust Line) ; et
- Une gouvernance spécifique à la vigilance.

Dans ce document d’enregistrement, Schneider Electric présente les résultats de l’évaluation des risques ainsi que ses mesures d’atténuation. Une synthèse des principaux risques et actions est présentée ci-dessous.

Le plan est régi par le Comité du devoir de vigilance, mis en place en 2017. Ce comité se réunit 2 fois par an en temps normal, et s’est réuni 15 fois depuis sa création.

Entité concernée par le risque	Principaux risques identifiés (points rouges)	Principales mesures d’atténuation	Niveau de risque
Sites de Schneider Electric	<ul style="list-style-type: none"> • Cybersécurité : seul risque élevé pour les sites du Groupe du fait de son activité de fournisseur de solutions numériques, qui est donc cible privilégiée de cyberattaques visant les systèmes de ses clients. 	Sessions de formation Nommer des leaders de la cybersécurité Programme d’incitation pour les directeurs d’usine Examen annuel des politiques internes Cyber Badges  En savoir plus sur la cybersécurité page 122	●
Fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> • Droits humains : les problèmes les plus fréquents concernent les heures de travail décentes, les congés payés et le temps de repos approprié. • Émissions de CO₂ : provenant de la transformation et du transport des matières premières. • Pollution : pour certaines catégories de substances achetées (tels que les solvants) 	Code de conduite des fournisseurs Plan de vigilance des fournisseurs (SSE #17) Évaluations ISO 26 000 Le Projet Zéro Carbone (SSI #3) Matériaux Verts (SSI #4) Programme de travail décent (SSI #6) Emballage durables (SSI #5)  En savoir plus sur les programmes avec nos fournisseurs page 136	●
Sous-traitants	<ul style="list-style-type: none"> • Santé et sécurité : les blessures physiques qui peuvent se produire pendant la construction, la fourniture de services et les opérations d’entretien. • Éthique des affaires : principalement la corruption, les conflits d’intérêts et l’intégrité du fait de la nature contractuelle de cette activité. 	Audits sur site Formation à la lutte contre la corruption et Politiques des agents commerciaux Suivis réguliers des projets Processus de sélection adaptés à notre plan de vigilance  En savoir plus sur nos sous-traitants page 135	●
Communautés locales	<ul style="list-style-type: none"> • Les communautés vivant près des sites Schneider Electric (usines, bureaux, etc.) présentent une exposition limitée aux risques, car les activités sont généralement situées dans des grandes zones urbaines, bien structurées. 	Évaluation des risques de vigilance Projet examiné en fonction de l’influence et des capacités d’atténuation des risques  En savoir plus sur les communautés page 146	●

Niveau de risque : Faible à moyen ● Moyen à élevé ● élevé ●

 En savoir plus sur notre Plan de vigilance **page 130**.

Réalisations en 2022

Top 25 %

dans les évaluations externes des performances en matière de cybersécurité.

250 000

employés avec de meilleures conditions de travail grâce au « Programme de vigilance » pour les fournisseurs depuis 2017.

+ 2 000

fournisseurs évalués dans le cadre de notre plan de vigilance depuis 2018.

Nos parties prenantes

Partager une valeur durable avec nos parties prenantes

Schneider Electric s'engage à maintenir une communication ouverte avec son écosystème pour analyser son marché et définir ses domaines de progrès. Schneider Electric veut renforcer son impact positif sur la planète et la société dans son ensemble en promouvant une croissance verte et responsable profitant à toutes ses parties prenantes.

Les acteurs de notre écosystème

Pour partager son expertise et développer des solutions performantes, Schneider Electric établit des partenariats à long terme avec un large éventail d'acteurs mondiaux et locaux. Schneider a développé le plus grand réseau de distributeurs du secteur, et travaille avec de nombreux types de fournisseurs, ainsi qu'avec ses clients finaux. Le Groupe renforce continuellement ses connexions locales dans tous les pays pour offrir la meilleure expérience client et co-développer des solutions numériques durables et efficaces. En plus des partenariats commerciaux, le Groupe est impliqué dans différentes associations et organisations locales ou internationales soutenant le développement durable, en travaillant avec des acteurs clés de la société.



Quatre principales attentes des parties prenantes

Dans sa dernière enquête, les parties prenantes de Schneider ont exprimé leurs principales préoccupations et attentes, qui ont été utilisées par le Groupe pour construire ses objectifs de développement durable 2021-2025.

1.

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

2.

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

3.

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

4.

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

Engagés avec nos partenaires



Schneider Electric a été un membre actif de Business for Inclusive Growth (B4IG) depuis sa création en 2019. « L'innovation sociale de Schneider pour lutter contre la pauvreté énergétique » a rejoint l'incubateur de B4IG en tant que projet innovant, créatif et disruptif pour lutter contre la pauvreté énergétique et promouvoir l'énergie durable.



Schneider Electric a rejoint le Pacte Mondial en 2002 2002, et notre PDG a été nommé au Conseil mondial en 2018. Le Groupe aligne sa stratégie de développement durable avec les 10 principes relatifs aux droits de l'homme, le travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. En tant que signataire, Schneider Electric assume sa responsabilité d'agir et vise à contribuer à l'ensemble des 17 objectifs de développement durable des Nations Unies.



Depuis 2017, Schneider Electric est un partenaire stratégique du Forum économique mondial, où notre PDG est membre de l'International Business Council, de la CEO Alliance of Climate Leaders, et copréside le programme *Net Zero Carbon City*. Le Groupe s'engage avec un large éventail de partenaires pour progresser sur des défis mondiaux communs, en rejoignant des dialogues public-privé et des groupes de travail entre pairs, en partageant des idées et des cas pratiques menant à de nouveaux cadres et boîtes à outils.

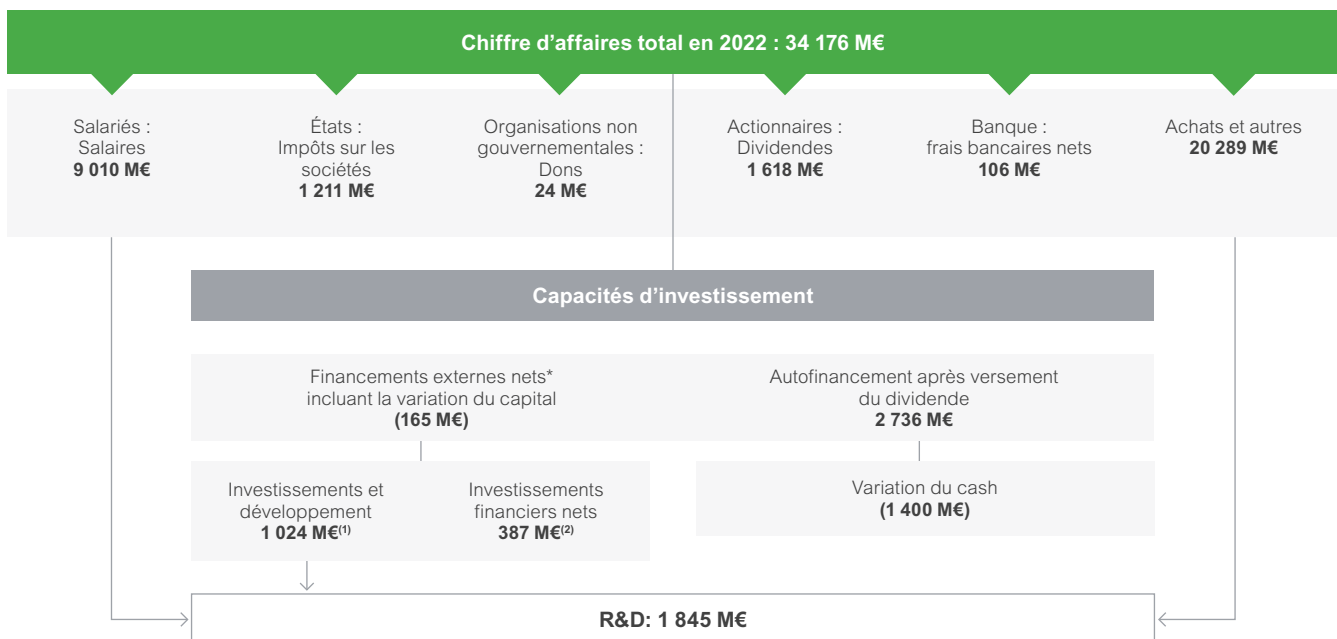


Le Groupe s'est engagé pour quatre ans auprès de la Fondation Solar Impulse qui sélectionne 1000 solutions contribuant à la réalisation d'au moins cinq Objectif du développement Durable des Nations Unies, et qui sont promues auprès des entreprises et des politiques du monde entier. Les solutions sont sélectionnées sur la base de leur faisabilité technique, de leurs avantages environnementaux et économique.

Plus d'informations sur notre dialogue avec les parties prenantes en **page 84 et 95**.

Distribution des revenus par partie prenante

Chaque année depuis 17 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 357 millions d'euros en R&D.

(2) Dont 130 millions d'euros de versements aux actifs des régimes de retraite.

Nos parties prenantes

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 et durable. 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.

Stratégie des RH dans la nouvelle normalité

Le monde évolue rapidement et se trouve à un point d'inflexion : la volonté d'atteindre la neutralité carbone et la transition énergétique poussent le Groupe vers une croissance durable. Parallèlement, la transformation numérique et l'évolution des besoins sociaux exigent une plus grande inclusion. Le monde post-pandémique suivi par des contraintes toujours plus grandes de la chaîne d'approvisionnement, forcent le groupe à devenir la plus locale des entreprises mondiales.

La stratégie RH de Schneider soutient la croissance de ses activités ainsi que la transformation de sa culture et de son leadership. Pour façonner la main-d'œuvre du futur dans la « nouvelle normalité », la stratégie s'articule autour de 3 piliers :

- **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.

Engagé pour les super employés Schneider

Les collaborateurs de Schneider Electric sont passionnés par notre raison d'être. Le Groupe motive ses collaborateurs et favorise leur implication en tirant le meilleur parti de sa diversité, en soutenant le développement professionnel et en garantissant des conditions de travail sûres et saines. Son ambition est de fournir de meilleure performance et un plus grand engagement des employés, grâce à des pratiques exemplaires de gestion du personnel, soutenues par un modèle multi-hub.

D'ici 2025, Schneider Electric s'est engagé à créer l'égalité des chances et à exploiter le pouvoir de toutes les générations. Schneider Electric y parviendra en veillant à ce que tous les employés soient valorisés de manière unique dans un environnement de travail inclusif et en favorisant l'apprentissage, le perfectionnement et la formation continue de chaque génération. En ce qui concerne cet engagement, le groupe a lancé en 2021 le programme de talent senior pour accompagner les employés dans les étapes ultérieures de leur carrière qui accélère le transfert des connaissances et des compétences entre toutes les générations, et constitue un excellent moyen d'assurer une transition équitable.

Notre proposition de valeur pour les employés est notre engagement à engager les talents actuels et futurs. C'est la raison pour laquelle les gens nous rejoignent, restent engagés. Cela montre comment nous nous différencions en tant qu'employeur.

Notre proposition de valeur pour les employés

<p>Être significatif</p> <p>Schneider a à cœur de donner à chacun les moyens de tirer le meilleur parti de son énergie et de ses ressources, en conjuguant progrès et durabilité pour le bien commun. Nous avons baptisé cette approche Life is On.</p> <p>Nous nous sommes fixé pour mission de devenir votre partenaire numérique en matière de durabilité et d'efficacité.</p> <p>Nous respectons des normes strictes en matière de gouvernance et d'éthique.</p>	<p>Être inclusif</p> <p>Nous voulons être l'entreprise la plus diversifiée, inclusive et équitable au monde.</p> <p>Nous valorisons les différences et accueillons des personnes de tous les horizons.</p> <p>Nous croyons en l'égalité des chances pour tous, partout.</p>	<p>Être responsabilisé</p> <p>La liberté est source d'innovation.</p> <p>Nous pensons que l'autonomisation génère plus de performances, d'épanouissement et de plaisir.</p> <p>Nous donnons à nos collaborateurs les moyens de faire preuve de jugement, de faire de leur mieux pour nos clients et de tirer le meilleur parti de leur énergie.</p>
---	---	--

➔ Plus d'informations sur nos programmes RH en page 198.

Réalisations en 2022

81 %

des employés estiment avoir la flexibilité nécessaire pour modifier leur régime de travail selon leurs besoins.

x 1,33

possibilités d'embauche pour les stagiaires, les apprentis et les jeunes diplômés.

77 %

des employés ont acquis des compétences numériques grâce au programme « Citoyenneté numérique ».

62 %

de souscriptions à notre Plan mondial d'actionnariat salarié WESOP (vs. 59 % en 2021).

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 3 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.



Etats-Unis

Schneider Electric s'engage à accélérer ses efforts d'inclusion, qui consistent également à augmenter la représentation des professionnels Afro-Américains à tous les niveaux de l'organisation.



France

Nous voulons que nos employés soient les ambassadeurs de nos offres et de nos efforts en matière de durabilité. C'est pourquoi nous leur donnons accès à 2 700 de nos références de produits circulaires. Nous développons également nos canaux pour fournir des produits circulaires à nos clients.



Chine

Plus de 22 000+ partenaires commerciaux, clients et étudiants ont reçu une formation par le biais du Schneider Learning Institute. Ces cours permettent d'acquérir de meilleures compétences en matière d'efficacité énergétique sur les produits, solutions et services de gestion de l'énergie. Nous avons des cours de formation certifiés et un programme sur mesure pour les partenaires et clients VIP.



Brésil

60 % des employés s'engagent à devenir des « citoyens zéro émissions nettes » en réduisant leur propre empreinte carbone grâce à un kit de gestion domestique efficace, tel que des panneaux solaires, des chargeurs de véhicules électriques, et pas encore.



Afrique du Nord-Est

Dans 7 zones rurales, nous avons donné à 80 000 personnes l'accès à 90 kW d'énergie verte grâce à des solutions holistiques. Par exemple, des serres solaires alimentées par les eaux usées fournissent à leur tour en électricité des bassins de pisciculture et des incubateurs de poulets solaires, créant ainsi des emplois pour les femmes.



Inde

Depuis 2009, plus de 150 000 jeunes en Inde ont été formés en tant que professionnels de l'énergie pour les aider à accéder à des opportunités d'emploi ou à créer leur propre entreprise grâce à un modèle évolutif et durable avec des normes de haute qualité.

Consultez nos engagements locaux sur www.se.com

Nos parties prenantes

Agir avec détermination pour le climat et pour la préservation des ressources

Le changement climatique et les impacts sur la nature sont deux des plus grands défis mondiaux du 21^{ème} siècle. Ces enjeux sont inextricablement liés et nécessitent pour y faire face des efforts et des solutions conjoints. Les stratégies de Schneider Electric en matière de climat et de ressources convergent pour que ses offres aient une empreinte environnementale minimale et des bénéfices environnementaux maximaux.

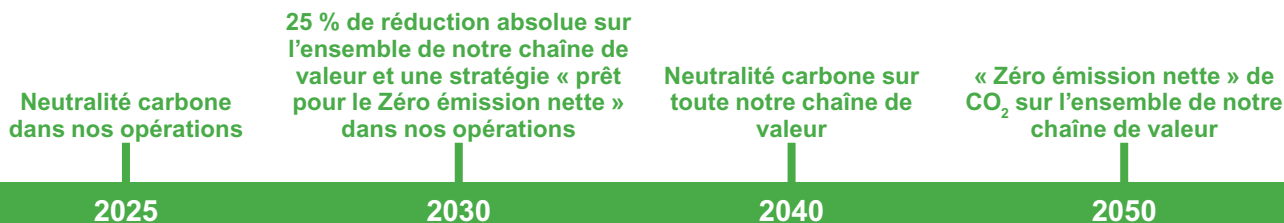
Stratégie Climat et Ressources

Une action urgente et une transformation systémique sont nécessaires pour limiter les émissions de gaz à effet de serre (GES). Avec ses programmes climatiques, le Groupe vise à limiter ses émissions de carbone en mettant en œuvre ses propres solutions de gestion de l'énergie et d'automatisation industrielle et développe des offres qui aideront ses clients à faire de même.

Schneider Electric a été l'une des premières entreprises à faire valider ses objectifs « Zéro émission nette » validés par le SBTi « Corporate Net-Zero Standard » en août 2022. Le Groupe s'engage à être « Prêt pour le Zéro émission nette » dans ses activités et à réduire de 25 % ses émissions de scope 3 d'ici 2030, et à atteindre l'objectif « Zéro émission nette » sur l'ensemble de sa chaîne de valeur d'ici 2050. En outre, à titre d'étape intermédiaire, le groupe sera neutre en carbone sur l'ensemble de sa chaîne de valeur d'ici 2040.

Avec ses programmes pour les ressources, le groupe vise à minimiser le volume des ressources dont il a besoin et à optimiser leur utilisation. Les systèmes de consommation linéaires actuels et l'infrastructure existante ne sont pas adéquats pour maintenir, collecter et redistribuer efficacement les matériaux pour une économie circulaire mondiale. En conséquence, les déchets, y compris les plastiques et les déchets électroniques, polluent notre planète, et le monde continue à épuiser des ressources naturelles limitées. Schneider Electric adopte les principes de l'économie circulaire tout au long du cycle de vie de ses produits et de ses offres.

La clé de voûte de l'approche de circularité de Schneider est EcoDesign Way™, un processus qui est appliqué au développement de tous les nouveaux produits. EcoDesign Way™ permet de trouver les bons compromis entre l'impact environnemental tout au long du cycle de vie des produits, permettant ainsi de coordonner les efforts sur l'ensemble de la chaîne de valeur.



Initiatives 2021-2025 pour agir sur le climat et préserver les ressources

Fournisseurs	Opérations	Clients/Société
<p>SSI #3 Réduire les émissions de CO₂ des fournisseurs</p> <p>SSE #4 Améliorer l'efficacité CO₂ dans le transport de marchandises</p>	<p>SSE #1 Transition vers des sites Zéro-CO₂</p> <p>SSE #3 Consommer de l'électricité renouvelable</p> <p>SSE #5 Améliorer l'efficacité énergétique</p> <p>SSE #7 Passer aux véhicules électriques</p>	<p>SSI #1 Développer nos revenus avec un impact positif pour l'environnement</p> <p>SSI #2 Aider nos clients à économiser ou à éviter des millions de tonnes de CO₂</p> <p>SSE #2 Substitute products using SF6</p>
<p>SSI #4 Utiliser des matières premières durables dans nos produits</p> <p>SSI #5 Passer aux emballages durables</p> <p>SSE #10 Éviter la consommation de ressources primaires</p>	<p>SSE #8 Déployer des programmes de biodiversité locaux</p> <p>SSE #9 Donnez une seconde vie aux déchets</p> <p>SSE #11 Déployer une stratégie de conservation de l'eau et un plan d'action</p>	<p>SSE #6 Augmenter les revenus de nos produits couverts par Green Premium™</p>

Réalisations en 2022

72 %

de nos revenus sont des revenus à Impact 71 % in 2021).

45 %

de nos emballages primaires et secondaires exemptés de plastiques à usage unique et utiliser du carton recyclé (vs 21 % in 2021).

Climate A

Parmi la liste A pour la douzième année consécutive.

77

Sites Zéro-CO₂ aidant à décarboner nos opérations.

Délivrer un impact social pour une transition juste

Partout dans le monde, Schneider Electric permet aux populations d'accéder à l'énergie et à l'éducation grâce à des initiatives qui associent 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 pas ou peu accès à l'électricité, soit un quart de la population mondiale. Pour Schneider Electric, l'accès à l'énergie est à la fois un droit fondamental et un moyen de développement social et économique. Plus précisément, l'accès à l'électricité verte offre une chance de vivre une vie meilleure, car elle peut avoir un effet multiplicateur positif 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 en remplaçant les solutions fossiles.

Nous appelons cela « Electricity for Life » et « Electricity for Livelihood » :

« Electricity for Life » signifie fournir un accès à l'électricité verte comme un droit fondamental, répondant aux besoins essentiels (tels que l'éclairage, la connexion sociale ou l'éducation) pour les ménages hors réseau, les petites entreprises et le secteur humanitaire.

« Electricity for Livelihood » signifie fournir l'accès à l'électricité verte comme moteur du développement économique et de la réduction de la pauvreté pour les ménages connectés à un réseau peu fiable, et pour les entreprises productives. En effet, les fermes, les écoles ou les centres de santé dans les zones rurales dépendent d'un réseau intermittent et ont besoin d'une énergie de qualité avec des solutions de secours basées sur l'énergie solaire.

Les solutions d'accès à l'énergie de Schneider ont déjà bénéficié à près de 40 millions de personnes entre 2009 et 2022. Notre ambition est de connecter 50 millions de personnes d'ici 2025, et 100 millions d'ici 2030.



Réalisations en 2022

+ 41 000

jours de volontariat depuis 2017 (+13,112 vs 2021).

+ 397 000

de jeunes formés dans les métiers de l'énergie depuis 2009 (+ 69,505 vs 2021).

+ 40 M

de personnes connectés à l'électricité verte en 2021 et 2022 (+ 5,5 m vs 2021).

1,9 M€

colligés lors du Tomorrow Rising Fund pour soutenir les employés et leur familles en Ukraine.

Aider les jeunes par l'éducation et l'entrepreneuriat

Depuis plus de 20 ans, la formation et l'entrepreneuriat sont la mission historique de la Fondation Schneider Electric, sous l'égide de la Fondation de France. L'ambition du Groupe est de former un million de personnes d'ici 2025 aux métiers de l'énergie. Le programme Youth Education & Entrepreneurship vise à donner à tous les jeunes les moyens de construire des solutions pour une vie meilleure, de contribuer à une société plus juste et sobre en carbone, et de transformer le monde.

En fournissant des financements, notre expertise, notre temps et en collaborant avec nos partenaires sur le terrain, nous donnons aux jeunes générations et aux communautés au sens large les moyens d'atteindre un meilleur avenir grâce au développement durable.

Notre travail est divisé en trois domaines principaux :

1. Soutenir l'accès à des emplois de qualité par des formations professionnelles et entrepreneuriales dans le domaine de l'énergie.
2. Apprendre de nouvelles compétences pour l'avenir, techniques et non techniques, afin de donner aux jeunes générations l'élan dont elles ont besoin pour réussir et construire le monde de demain.
3. Créer l'écosystème adéquat pour diffuser l'esprit d'entreprise et encourager l'innovation, en aidant les jeunes générations à définir leur avenir et à prendre part aux défis sociaux et environnementaux.

Pour ce faire, la Fondation Schneider Electric s'appuie sur un réseau d'environ 85 délégués répartis dans 80 pays. Leur rôle est de sélectionner des partenaires locaux en matière de formation professionnelle et d'entrepreneuriat dans le secteur de l'énergie et de les sensibiliser au développement durable. La Fondation s'appuie également sur son organisation VolunteerIn pour donner les moyens aux salariés d'être des acteurs locaux et des ambassadeurs des engagements sociétaux du Groupe.



Plus d'informations sur notre impact social en page 224.

Nos parties prenantes

Relations durables avec les fournisseurs

Avec un réseau de plus de 53 000 fournisseurs à travers le monde, Schneider Electric s'engage à développer des relations de long terme 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, notre chaîne d'approvisionnement est axée sur le marché et adaptée au client.
- le développement durable est au cœur des activités d'approvisionnement, l'accent étant mis sur l'impact des opérations de nos fournisseurs sur l'environnement et la société.
- 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.
- des compétences et des talents uniques, reposant sur des valeurs de responsabilité, collaboration et simplification.



➔ Plus d'informations sur nos relations durables avec les fournisseurs en **page 136**.

Construire une stratégie d'approvisionnement durable

Schneider Electric souhaite collaborer avec son réseau mondial de fournisseurs pour un monde inclusif et neutre en carbone, où les écosystèmes et les ressources naturelles sont préservés, et où les personnes ont accès à des opportunités économiques et à une vie décente. Pour y parvenir, le Groupe :

- Fournir un code de conduite des fournisseurs avec des exigences fondamentales auxquelles tous les fournisseurs qui livrent des biens ou des services à Schneider Electric sont tenus d'adhérer.
- Intègre des critères de durabilité dans les actions d'approvisionnement. Le processus de qualification est axé sur les personnes, la responsabilité sociale et la gestion environnementale. Les critères de durabilité représentent une part importante de l'évaluation.
- En 2021, nous avons lancé un nouvel engagement quinquennal prévoyant des objectifs ambitieux dans chacun des domaines thématiques :
 - L'action climatique, abordée par le Projet Zéro Carbone (SSI #3), qui vise à réduire les émissions opérationnelles de 1 000 fournisseurs.
 - Améliorer la chaîne d'approvisionnement circulaire en augmentant l'utilisation de matériaux verts (SSI #4) et d'emballages durables (SSI #5).
 - Respecter l'engagement social relatif aux minerais de conflit et aux minerais étendus (cobalt et mica).
 - Respecter les droits de l'homme et les lieux de travail inclusifs en mettant en œuvre les meilleures pratiques par le biais du programme sur le travail décent (SSI #6).

Une approche holistique de suivi

Pour compléter l'engagement du Groupe sur les sujets environnementaux et sociaux, un mécanisme de gouvernance transversal a été mis en place pour identifier et atténuer de manière proactive les risques liés à la durabilité des fournisseurs, et intégrer des contrôles préventifs dans les processus d'approvisionnement et de les intégrer dans les opérations quotidiennes.

D'une part, les fournisseurs stratégiques sont soumis à l'ambition du Groupe de promouvoir l'amélioration continue sur la base de l'évaluation de la norme ISO 26000.

D'autre part, notre programme Vigilance vise à auditer 4 000 fournisseurs d'ici 2025, identifiés comme fournisseurs à haut risque.

Les fournisseurs peuvent également signaler tout manquement de l'entreprise par le biais de la *Trust Line*, qui fera l'objet d'une enquête approfondie et confidentielle.

Réalisations en 2022

10 %

de performance pour le Projet Zéro Carbone (vs 1 % en 2021).

+ 1,6 pts

d'amélioration du score ISO 26000 des fournisseurs vs. 2021 (+ 9,2 pts depuis 2017).

+ 500

fournisseurs stratégiques engagés pour assurer un travail décent à leurs employés.

ecovadis

meilleure chaîne d'approvisionnement selon l'agence Ecovadis.

Durabilité et efficacité pour les Clients

En tant que partenaire digital pour le développement durable et l'efficacité, Schneider Electric propose des produits et des services permettant à ses clients de tirer le meilleur parti de leur énergie et de leurs ressources. Pour ce faire, le Groupe doit également s'appuyer sur les normes de qualité et de sécurité les plus strictes pour ses produits, ainsi que sur la cybersécurité, la protection et la confidentialité des données.

Les offres GreenPremium™

En 2008, Schneider Electric a développé Green Premium™, notre programme de produits durables, permettant de fournir des informations transparentes sur les substances dangereuses, l'impact environnemental et les instructions de fin de vie.

Le nouveau Green Premium™ est l'expression de notre conviction que des considérations environnementales ambitieuses doivent être intégrées dans toutes nos propositions de valeur. C'est aussi ce que clients et partenaires commerciaux nous demandent de plus en plus, dans de multiples géographies, sur de multiples segments de marché.

Le nouveau label englobe trois piliers : Confiance, Transparence, et la Performance. La confiance signifie que Schneider continue à être transparent avec ses clients, et aller au-delà des réglementations en appliquant les mêmes règles quelles que soient les géographies. La transparence, c'est la garantie par Schneider de divulguer de manière numérique les impacts environnementaux de ses produits, leur traitement en fin de vie, ainsi que tout attribut significatif lié à l'environnement pour les clients. Enfin, la performance est l'engagement de Schneider à fournir des produits dont l'impact environnemental est réduit.

Aujourd'hui, plus de 80 % des ventes de produits de Schneider proviennent de offres Green Premium™.

Viser la haute qualité

La priorité de Schneider Electric est de satisfaire à ses clients en leur offrant une expérience de bout en bout exceptionnelle. Nous avons l'ambition de gagner la réputation du fournisseur le plus sûr de notre secteur. Cette vision repose sur la confiance : nous nous engageons à garantir les expériences les plus sûres à nos clients et nous pensons que c'est la responsabilité personnelle de chaque employé de Schneider. La sécurité est au cœur de l'innovation chez Schneider. Chez Schneider, les normes de l'industrie ne sont pas un objectif, mais la base. Nous innovons au-delà des normes et croyons que la technologie aide les gens à travailler de manière plus sûre. La sécurité exige l'engagement actif de tous, sans exception. Nous relevons de nouveaux défis. Par ailleurs, pour mieux répondre aux besoins des clients et améliorer leur satisfaction, Schneider Electric s'appuie de plus en plus sur des données, les analyses et les verrouillages numériques pour mettre au cœur de nos processus notre conviction de zéro défaut, de la conception à l'exécution et aux services. L'engagement du Groupe en faveur de la qualité et de la satisfaction des clients est

illustré par son ambition d'avoir zéro produit rappelé chez les clients, d'ici 2025.

A partir de 2022, nous avons introduit un critère de performance « Client d'abord » dans les objectifs de rémunération des cadres du groupe, mesuré par la satisfaction nette de nos clients par le biais d'enquêtes numériques en temps réel couvrant six points de contact critiques dans le cadre de nos interactions opérationnelles avec les clients. Tous les résultats sont disponibles dans la plateforme de gestion du feedback client, où tous les employés sont engagés pour agir sur l'expérience client.

Viser la résilience

La résilience est la capacité de se remettre rapidement d'une difficulté. Nous utilisons un processus centré sur les risques afin de réduire notre exposition aux risques technologiques, environnementaux, de processus, géopolitiques et sanitaires qui pourraient perturber nos activités. Schneider Electric a mis en place des processus standardisés d'escalade des problèmes, ainsi qu'une évaluation des risques et une analyse de l'impact, et est prêt à gérer des crises grâce à des plans de reprise et de continuité des activités. Les dirigeants locaux du groupe sont habilités à évaluer les risques, améliorer leur préparation et de gérer tous les types de crises avec une réponse rapide et efficace, grâce aux processus et outils mis en place pour les soutenir.

Viser la confiance dans la cybersécurité, la confidentialité et la protection des données

La stratégie de cybersécurité de Schneider Electric englobe les personnes, processus et la technologie tout au long du cycle de vie opérationnel. En se conformant à des processus de développement certifiés « secure by design », le groupe protège l'écosystème numérique et propose des systèmes, solutions et services sécurisés. Le droit à la vie privée et à la protection des informations personnelles est un droit humain fondamental. Schneider considère l'équité, la transparence, l'intégrité des données, la qualité, la sécurité et la confiance comme des principes fondamentaux de la manière dont elle traite les données et les utilise dans les produits, les systèmes ou les services qu'il fournit. En 2022, le Groupe s'est vu décerner la médaille d'or pour sa première participation à l'évaluation de CyberVadis, soulignant ainsi son engagement pour la cybersécurité. En exploitant des technologies numériques conçues en étant centrée sur l'humain en surveillant que rien ne nuit aux utilisateurs, les solutions bénéficient l'avenir durable des clients.

Réalisations en 2022

440 M

de tonnes de CO₂ économisées et évitées pour les clients depuis 2018 (+93m vs. 2021).



medaille d'or reçue lors de la première participation du Groupe à l'évaluation CyberVadis.

80,2 %

de notre chiffre d'affaire produit est couvert par la vente des offres GreenPremium™.

24

produits rappelés chez les clients.



1 Stratégie du Groupe et développement durable

1.1 Tendances et opportunités 52

1.2 Le modèle unique de Schneider Electric 54

1.2.1 L'entreprise intégrée	54
1.2.2 L'entreprise multi-hub	55
1.2.3 L'entreprise ouverte	56
1.2.4 L'Entreprise à Impact	57
1.2.5 De l'approvisionnement opportuniste à l'approvisionnement intégré	58

1.3 Les priorités de Schneider Electric pour une croissance durable 59

1.3.1 Temps forts de l'innovation en 2022	60
1.3.2 Offres digitales (<i>Digital Flywheel</i>)	61
1.3.3 Plus de services : Un partenaire à vie pour décarboner et électrifier plus vite	63
1.3.4 Logiciels et données : favoriser le métavers d'entreprise pour le développement durable et l'efficacité	64
1.3.5 Services de conseil en développement durable	66
1.3.6 Chaîne d'approvisionnement mondiale	67
1.3.7 SE Ventures	68

1.4 Notre focus client 69

1.1 Tendances et opportunités

L'objectif à moyen terme d'atteindre la neutralité carbone pour lutter contre le changement climatique est entièrement en adéquation avec l'objectif à court terme de garantir la sécurité énergétique.

Antonio Guterres, le Secrétaire général des Nations Unies, a décrit le sixième rapport d'évaluation du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) publié en 2021 comme « une alerte rouge pour notre planète ». Des mesures critiques de décarbonation sont nécessaires pour maintenir la trajectoire de réchauffement climatique à 1,5 °C.

L'année 2022 entrera dans l'histoire comme l'une des plus mouvementées depuis des décennies. Avec en toile de fond certains des pires événements climatiques jamais enregistrés (canicules extrêmes en Europe, assèchement du fleuve Yangtze en Chine, inondations catastrophiques au Pakistan), les économies et les sociétés du monde entier ont également été confrontées à de graves troubles géopolitiques et à une crise énergétique qui a provoqué une flambée des prix et mis en évidence la dépendance à l'égard de l'offre.

Ces événements ont causé d'énormes souffrances à des millions de personnes dans le monde. Mais ils ont également généré une opportunité que nous ne pouvons pas nous permettre de manquer. Main dans la main, nous allons affronter les crises énergétique et climatique.

Étant donné que la cause profonde de ces multiples crises, et plus particulièrement celles du climat et de l'énergie, est la même, la solution est également la même. Nous devons diversifier et décarboner les sources d'énergie et donner à chacun d'entre nous les moyens de mieux produire et gérer nos besoins énergétiques. L'objectif à moyen terme consistant à atteindre la neutralité carbone pour lutter contre le changement climatique est entièrement en adéquation avec l'objectif à court terme de garantir la sécurité énergétique.

Schneider Electric préconise le déploiement de technologies numériques éprouvées en matière d'efficacité énergétique, et bien sûr d'accroître l'attention accordée à l'électrification et au développement durable pour décarboner de toute urgence les bâtiments, les transports et l'industrie.

Nous nous trouvons à un point d'inflexion.

Apporter des solutions

Il existe déjà des technologies permettant de rendre nos entreprises résilientes sur le plan énergétique et d'atteindre l'objectif « Zéro émission nette »

70 % des émissions de CO₂ peuvent être éliminées à l'aide des technologies existantes

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.

Des efforts doivent être faits du côté de la demande et de l'offre. Et nous devons passer à la vitesse supérieure du côté de la demande de l'équation énergétique.

Impact des transformations clés sur la décarbonation, en %

25 %	30 %	45 %
Économiser	Électrifier	Décarboner l'offre
<ul style="list-style-type: none"> • La digitalisation comme élément disruptif • Efficacité énergétique • Efficacité des processus • Économie circulaire • Jumeau numérique et métaverse 	<ul style="list-style-type: none"> • Informatique • Véhicules électriques • Pompes à chaleur 	<ul style="list-style-type: none"> • Réseau intelligent • Microréseau • Énergies renouvelables • Stockage • VPP, agrégation, gestion des contrats et de la demande

L'équation pour l'avenir : Le numérique et l'électrique sont la recette pour un monde plus durable et plus résilient

Le positionnement de Schneider pour un avenir durable s'articule autour de deux grandes tendances : un monde tout numérique et tout électrique. C'est ce que nous appelons « Électricité 4.0 » :

- **La digitalisation accroît la résilience et contribue à un avenir intelligent** : L'analyse et la compréhension des données permettent des opérations et une continuité plus agile et efficace, rendant l'invisible visible. Grâce à l'intelligence numérique, de grandes quantités de déchets énergétiques invisibles deviennent visibles.
- **L'électricité permet de rendre l'énergie plus écologique** : La production d'énergie verte constitue la meilleure approche pour la décarbonation.



1. Tout numérique

Le numérique définit de nouveaux niveaux d'efficacité. Aujourd'hui, l'économie numérique s'accompagne de transformations disruptives dans tous les secteurs et définit de nouveaux niveaux d'efficacité. Si la vie retrouve par endroit son niveau pré-pandémie, de nouveaux comportements ne changeront plus.

- **L'expansion des volumes de données générés par l'Internet des Objets (IoT) dans les applications industrielles** : d'ici 2030, le nombre de dispositifs IoT sera 6 fois supérieur à celui de 2020, passant de 8 à 50 milliards, ce qui multipliera par 8 les charges de travail informatiques⁽¹⁾.
- **Un besoin croissant d'agréger des quantités exponentielles de données** : 11 milliards d'appareils intelligents dans 1 milliard de foyers devraient faire partie de systèmes d'électricité interconnectés d'ici 2040⁽²⁾.
- **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⁽³⁾.

2. Tout électrique

L'électrification, la deuxième partie de l'équation, constitue un facteur clé pour accélérer la décarbonation.

- **Le changement climatique est un enjeu énergétique** :
 - > 80 % des émissions mondiales de CO₂ sont liées à la production d'énergie.
 - > 80 % de la demande énergétique est encore satisfaite par les combustibles fossiles.
 - Les combustibles fossiles ont des pertes d'efficacité élevées, près des deux tiers de l'énergie primaire étant perdus au cours de leur utilisation. Au contraire, les sources d'énergie renouvelables ont des pertes beaucoup plus faibles, 5 % seulement dans le transport et la distribution.
- **L'électrification va profondément transformer l'énergie, du côté de l'offre, de la demande, quelle que soit la source** :
 - Électrification de l'utilisation : les batteries haute capacité devraient fournir une densité énergétique jusqu'à 5 fois plus importante d'ici 2030⁽⁴⁾.
 - Électrification de l'offre : plus d'énergies renouvelables, avec un mix de capacités variables qui devrait atteindre 50 % d'ici 2040⁽⁵⁾.

En réalité, l'équation de l'avenir doit devenir une équation pour le présent.

L'objectif « Zéro émission nette » est également un objectif de sécurité énergétique. Les priorités sont les suivantes :

- l'efficacité par la numérisation ;
- la décarbonation de toutes les sources, avec l'électrification et l'électrification verte comme élément central ;
- la flexibilité par la stabilité du réseau.

Nous manquons de temps, mais il n'est pas trop tard et il est nécessaire que la demande prenne les choses en main.

Pourquoi ces tendances sont-elles pertinentes pour Schneider Electric ?

Le développement durable ne fait pas seulement partie des activités de Schneider Electric, il est au cœur de notre stratégie. Nous intégrons le développement durable dans tous les domaines, dans notre modèle et notre culture, afin d'avoir un impact important au niveau mondial et au niveau local.

Nous voyons beaucoup de nos clients intensifier leurs efforts et leurs investissements dans le développement 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. Nos solutions, des appareils connectés jusqu'aux logiciels en passant par les services digitaux et les conseils en matière de développement durable, aident nos clients dans leur transformation durable.

L'électrification et la digitalisation, qui apportent durabilité et efficacité, sont des moteurs essentiels sur tous nos marchés finaux. Elles 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 d'énergie et d'automatisation numérique 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) Schneider Electric Sustainability Research Institute.

(2) Agence internationale de l'énergie.

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

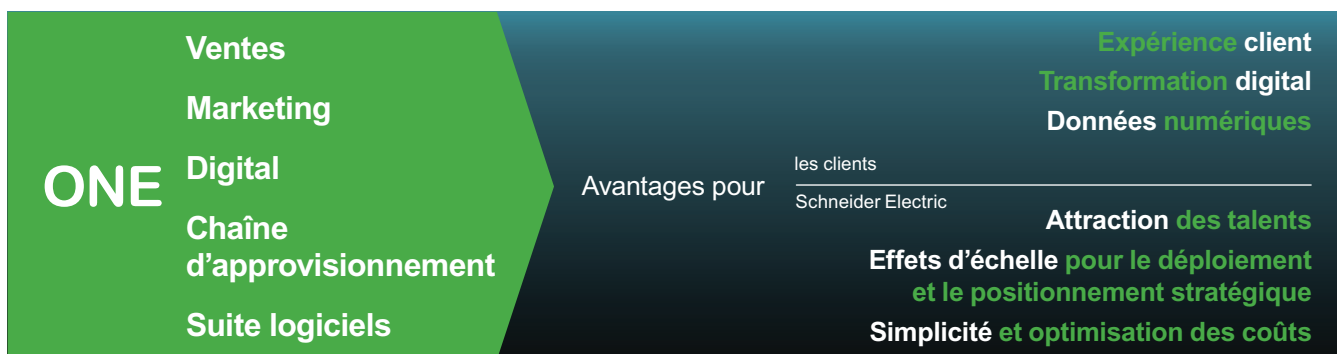
(4) Rocky Mountain Institute.

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

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.



Un niveau d'efficacité supérieur pour nos clients grâce à cinq intégrations :

L'architecture EcoStruxure™ de Schneider Electric offre 5 intégrations pour atteindre un niveau d'efficacité supérieur, fournissant à nos clients une solution complète, prête à l'emploi et intégrée de manière transparente.



Quintuple Intégration

1  **Énergie** +  **Automatisation**

Énergétique + Automatisation : Schneider Electric allie l'énergie et l'automatisation pour atteindre l'efficacité énergétique et l'efficacité des processus.

2  **Point d'arrivée** ►  **Cloud**



Du point d'arrivée au cloud : les produits Schneider Electric sont connectés à tous les niveaux, de l'atelier jusqu'au cloud en passant par les infrastructures. Nos produits collectent des données, qui sont traitées en local ou dans le cloud, grâce aux offres EcoStruxure™ de Schneider.

3  **Conception et Construction** ►  **Exploitation et Maintenance**

De la conception à la fabrication, puis de l'Exploitation à la maintenance : grâce aux offres de sociétés de logiciels telles qu'AVEVA, ETAP, ALPI, IGE+XAO, RIB et Planon, et au logiciel EcoStruxure™, nous pouvons couvrir l'ensemble du cycle de vie des bâtiments et des actifs énergétiques de nos clients. Au cœur de cette offre se trouve un puissant centre de données capable de faire converger toutes les données relatives aux processus et à l'énergie, à chaque étape du cycle de vie, de la conception et la construction jusqu'à l'exploitation et à la maintenance.

4  **Site par site** ►  **Centre d'Opérations Unifiées**

D'une gestion site par site en une gestion intégrée : nos offres permettent d'accéder aux données de l'usine à tout moment et partout dans le monde, en connectant tous les sites et actifs au sein d'un référentiel unique, le centre opérationnel unifié.

5  **Approvisionnement opportuniste** ►  **Approvisionnement durable et intégré**

De l'approvisionnement opportuniste à l'approvisionnement durable et intégré : Schneider Electric aide ses clients à répondre à leurs défis en matière de risques et d'approvisionnement par une approche globale et stratégique.

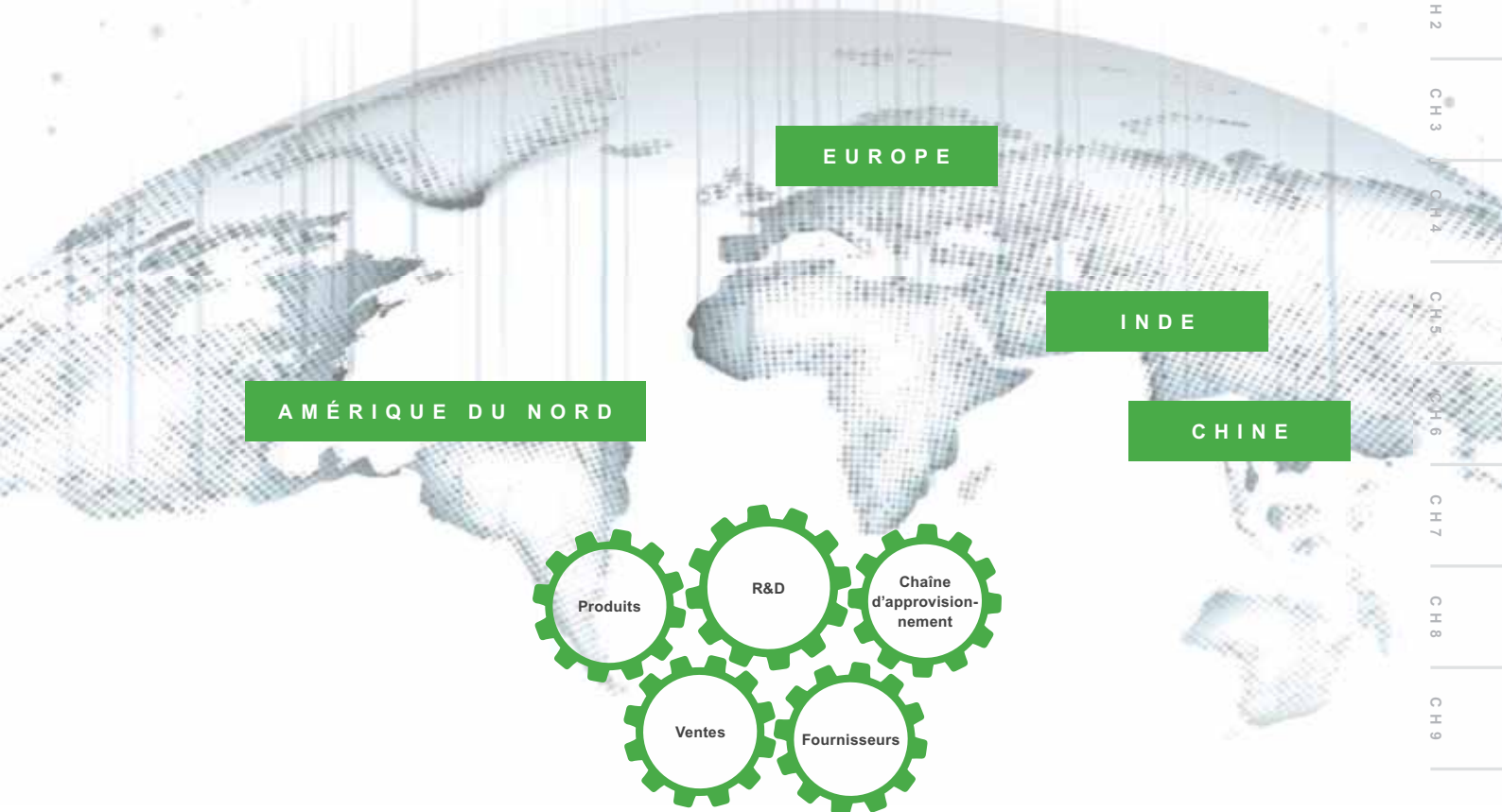
1.2.2 L'entreprise multi-hub

L'approche multi-hub permet d'améliorer notre résilience, notre agilité et la proximité avec nos clients et fournisseurs.

Nous sommes une des sociétés mondiales les plus locales. Notre personnel se trouve dans les régions où nous sommes présents, à proximité de nos clients.

Notre approche multi-hub reste un élément clé de la stratégie de Schneider Electric. Elle améliore 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, par les réglementations commerciales et numériques, et par une situation sanitaire en constante évolution, nous avons tous compris l'importance du modèle multihub de Schneider Electric.



Nous disposons de quatre pôles qui desservent les différents marchés du Groupe (Europe, Amérique du Nord, Chine et Inde). 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 (par exemple, NEMA en Amérique du Nord, IEC en Europe et CCC en Asie-Pacifique), aux réglementations (par exemple, en matière de données et de 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 2021, 92 % des biens fournis par Schneider Electric provenaient de la même région que ses sites de production et 80 % des ventes de Schneider sont produites dans la même région que ses 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.

Un écosystème ouvert

Schneider Electric travaille en étroite collaboration avec son réseau mondial de partenaires pour tirer parti des possibilités infinies d'une communauté ouverte, offrant des opportunités de collaboration et d'innovation dans tous les segments du marché. Grâce à des programmes de partenariat dédiés tels qu'EcoXpert, un programme de partenariat pour les services industriels, le programme de partenariat technologique, et plus encore, le Groupe dispose de :



Principaux partenaires technologiques






Ouverture de la plateforme

L'un des principaux résultats de la vision numérique 2025 de Schneider Electric est d'impulser une plus grande ouverture de notre plateforme EcoStruxure™ et de fournir un accès direct aux données et aux possibilités de l'offre, afin de permettre aux clients et aux partenaires d'exploiter tout le potentiel d'EcoStruxure™. L'objectif est de positionner la plateforme en tant que service (PaaS) de référence pour le secteur, rendant possible de nouvelles façons de capturer de la valeur, telles que les données en tant que service et la facturation de l'utilisation des API.

De plus grandes opportunités grâce à l'ouverture d'EcoStruxure™

Les solutions et services compatibles avec EcoStruxure™ élargissent notre portefeuille, permettant l'accès aux données EcoStruxure™ et la création de solutions conjointes spécifiques à chaque cas d'utilisation :

-  la fourniture de données aux applications des clients avec une intégration transparente
-  l'incorporation de données et de capacités dans les applications des partenaires
-  l'intégration de solutions tierces dans EcoStruxure™ via des interfaces de données externes

Pour favoriser l'innovation collaborative, l'interopérabilité et les interfaces transparentes, Schneider Electric travaille avec des normes ouvertes qu'elle promeut dans tous les secteurs.

En 2022, Schneider Electric a rejoint le Metaverse Standards Forum en tant que membre principal. Cet organisme multidisciplinaire et autonome vise à promouvoir l'alignement sur les priorités et les exigences en matière de normes d'interopérabilité des métavers. Grâce à cette initiative, Schneider Electric poursuit son développement accéléré de normes d'interopérabilité pour un métavers ouvert et inclusif.



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 développement durable et d'efficacité. Nous appelons cette double approche « Entreprise à impact ».

La stratégie du Groupe se fonde sur la conviction qu'une performance financière solide est une condition préalable à l'obtention d'un impact positif et durable. Parallèlement, cet impact positif soutient la résilience à long terme de la Société en attirant de nouveaux clients, investisseurs et talents. Nous nous félicitons d'être une Entreprise à impact et nous nous efforçons de relever les plus grands défis de notre temps, à savoir le changement climatique et les inégalités sociales, aux niveaux mondial et local.

Aujourd'hui, Schneider Electric est un leader mondial reconnu en matière de développement durable, notamment classé n°1 de son secteur par le *S&P Corporate Sustainability Assessment* en 2022, et membre de plusieurs initiatives visant à progresser sur les 17 Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies, dont les objectifs communs sont la protection de la planète, la réduction de la pauvreté et la paix dans le monde.

Mesurer les progrès accomplis grâce au *Schneider Sustainability Impact*, un outil unique de transformation

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 des organes de gouvernance spécifiques pour s'assurer que le développement durable est positionné dans chaque partie de la stratégie du Groupe, du Conseil d'administration jusqu'aux niveaux opérationnels.

Le SSI est un tableau de bord de transformation démontrant que des changements rapides et disruptifs sur de nombreux sujets 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.

1. Bien faire pour faire le bien et vice versa

- Performance**
La fondation pour bien agir
- Business**
Faire partie de la solution
- ESG**
Dans toutes ses dimensions

2. Rassembler tout le monde

- Modèle et culture**
visant l'impact au niveau mondial et local
- Toutes les parties prenantes**
dans votre écosystème

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 SSI pour la période 2021-2025 comprend 11 impacts mondiaux et un impact local liés à 6 engagements à long terme. Au-delà de notre SSI, nous inculquons également une culture mondiale et locale du développement durable par le biais de formations et d'incitations à la performance pour les collaborateurs et les équipes de direction.

Pour en savoir plus sur le *Schneider Sustainability Impact*, consultez le chapitre 2, à la page 80.

Nos 6 engagements en matière de développement durable

Agir avec détermination pour le climat



Utiliser efficacement les ressources



Agir dans le respect de nos principes de confiance



Garantir l'égalité des chances



Mobiliser toutes les générations



Soutenir les communautés locales



1.2 Le modèle unique de Schneider Electric

1.2.5 De l’approvisionnement opportuniste à l’approvisionnement intégré

L’apparition d’une volatilité sans précédent du marché a renforcé le besoin de stratégies proactives pour s’approvisionner en énergie auprès des fournisseurs de manière globale, en fonction des exigences organisationnelles.

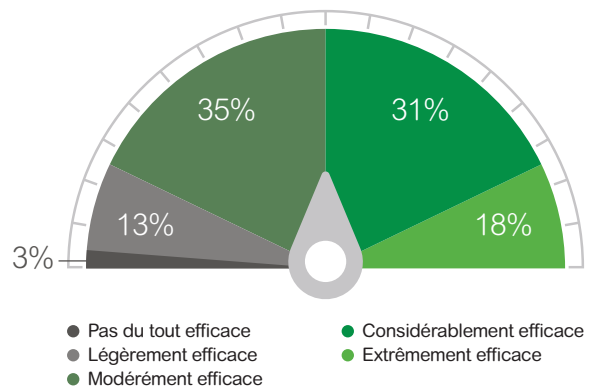
En outre, au cours de la dernière décennie, l’approvisionnement en énergie est devenu de plus en plus compliqué et nuancé. Les approches de pointe actuelles nécessitent un approvisionnement adaptatif et intégré pour aider les organisations à répondre stratégiquement aux risques, à renforcer la résilience et à décarboner leurs actifs/portefeuilles.

Les perturbations et la volatilité du marché représentent des risques importants pour la plupart des entreprises. La crise énergétique actuelle en Europe en est un exemple clair. Des conditions de pénurie sans précédent ont entraîné des prix de l’énergie à des niveaux historiques, mettant en péril non seulement la rentabilité des entreprises, mais également leur *viabilité*, car les opérations, les budgets et les priorités annexes, telles que les objectifs de décarbonation, en subissent les conséquences.

Une étude récente menée par Schneider Electric a révélé que seulement 50 % des entreprises interrogées estimaient être « considérablement » ou « extrêmement » efficaces dans la gestion du risque lié aux matières premières énergétiques en raison de leur volatilité.

Ce résultat est surprenant, car les entreprises qui gèrent la volatilité de manière proactive réalisent souvent des bénéfices mesurables dans de nombreux services de leur organisation.

Évaluez la capacité de votre organisation à gérer la volatilité des prix de l’énergie et de l’approvisionnement énergétique :



Gestion intégrée des risques liés aux matières premières énergétiques et approvisionnement chez Schneider

Les services de conseil en développement durable de Schneider Electric aident nos clients à relever leurs défis en matière de risque et d’approvisionnement grâce à une approche globale et stratégique qui :

- traite les risques liés à la complexité de l’énergie, notamment la résilience et la fiabilité, les incertitudes géopolitiques, les obstacles géographiques du marché et les contraintes en matière de ressources ou de capital ;
- s’appuie sur la technologie de l’intelligence artificielle (IA) combinée à notre expertise du marché à la pointe du secteur pour aborder les solutions d’approvisionnement en utilisant une stratégie cerveau+machine ;
- exploite la force des équipes mondiales de Schneider chargées des risques et de l’analyse, de la gestion des matières premières et des énergies renouvelables pour élaborer et fournir des profils de risque, des analyses de coûts et des recommandations d’achat stratégique ;
- optimise la flexibilité énergétique sous la forme de ressources énergétiques distribuées connectées et optimisées et d’autres technologies plus propres et plus écologiques ;
- fait progresser la gestion budgétaire, la prévision des coûts et la préparation aux risques grâce à EcoStruxure™ Resource Advisor, ce qui permet aux clients de mieux comprendre et d’accéder à des recommandations pour leurs approvisionnements stratégiques.

➔ En savoir plus sur comment Schneider Electric va passer à une énergie 100 % renouvelable à la page 161.

Une stratégie de sourcing qui s’adapte et évolue avec les éléments disruptifs afin de minimiser la complexité.



1.3 Les priorités de Schneider Electric pour une croissance durable

Dans un contexte d'incertitude sur le marché, le Groupe continue à générer une croissance durable grâce à 5 priorités.



Plus de produits

Pour refléter les tendances en matière de numérisation, nos produits sont nativement connectés. En les liant à EcoStruxure™ Advisors, ils apportent de la valeur ajoutée et soutiennent nos clients dans leurs opérations quotidiennes. De plus, Schneider Electric s'efforce d'améliorer constamment la qualité de ses produits et d'offrir à ses clients le plus haut niveau de sécurité et de fiabilité.



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, offrant ainsi plus de valeur. Nous nous attachons à offrir une expérience client unifiée, grâce à notre écosystème ouvert et aux compétences numériques renouvelées de nos collaborateurs.

Nous continuons à développer notre portefeuille d'équipements nativement connectés avec des outils numériques, mettant à la disposition des clients une maintenance adaptée à l'état de santé de leurs installations électriques et un service d'experts connectés pour plus de productivité, de sécurité, d'efficacité et de collaboration.



Plus de services

Les services constituent le moteur de la croissance incrémentale 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 continuons à accélérer et à soutenir nos clients, en élargissant notre portefeuille chaque année. Cela est visible en 2022 à travers les ajouts d'EcoConsult, d'EcoCare et d'ECOFIT™ au sein de notre portefeuille, qui ont tous été conçus pour soutenir les clients dans la définition de leur stratégie, leur transformation numérique et leur démarche de décarbonation.



Plus de logiciels

Les clients de Schneider Electric souhaitent une intégration tout au long des étapes de leurs projets : de la conception et la fabrication à l'exploitation et la maintenance. Avec notre portefeuille de logiciels EcoStruxure™, AVEVA, OSIssoft, RIB Software, ETAP, Planon, IGE+XAO et ALPI, ainsi que nos partenariats, nous sommes en mesure de couvrir l'ensemble du cycle de vie des bâtiments et des actifs énergétiques de nos clients. Nous connaissons également le besoin de nos clients de disposer d'un moyen unifié et simple pour la gestion et l'exploitation de données complexes. C'est pourquoi, grâce à nos capacités de pôle en constante évolution et à notre portefeuille de logiciels unique, nous mettons en place les composantes de base du métavers d'entreprise.



Plus de développement durable

La crise climatique implique des changements majeurs dans nos modes d'organisation. Aussi, une réponse de la part des entreprises est attendue. Cette pression a poussé plus de 4 000 entreprises dans le monde à rejoindre le *Science-based Target Initiative* (SBTi) et à s'engager à atteindre un objectif de décarbonation.

Nous voulons à la fois atteindre nos propres objectifs climatiques ambitieux et soutenir nos parties prenantes dans leur démarche de décarbonation, grâce à nos solutions et à notre expérience. La demande de sources d'énergie plus propres et de stratégies d'action en faveur du climat s'est accrue, tout comme les services de conseil en développement durable de Schneider Electric, qui servent désormais 40 % des entreprises du classement *Fortune 500*.

1.3 Les priorités de Schneider Electric pour une croissance durable

1.3.1 Temps forts de l'innovation en 2022

Nous sommes fiers de présenter les innovations de l'année 2022. Grâce à ces innovations, nous avons pu répondre aux besoins de nos clients sur différents marchés finaux et approfondir notre compréhension de ce que signifie réellement être leader dans notre activité. Ces offres sont la preuve des progrès réalisés dans le cadre de notre engagement à rendre l'énergie sûre, fiable, efficace, durable et connectée.

Centres de données

APC™ Smart-UPS™ Modular Ultra

Le premier onduleur modulaire au lithium-ion monophasé et l'onduleur modulaire le plus durable de son genre.



EcoStruxure™ IT Expert & EcoStruxure™ IT Advisor

Plateforme innovante, permettant de faciliter les décisions de planification des capacités par analyse de données.



Habitations

Centre énergétique Square D et solution pour la gestion de l'énergie domestique Wiser

Solutions pour des habitations intelligentes et durables.



Acti9 Active

Disjoncteurs miniatures pour l'optimisation de l'espace dans la distribution électrique.



Bâtiments

EcoStruxure™ pour eMobility

Solutions pour les habitations, les bâtiments et les flottes.



EcoStruxure™ Buildings

Plateforme de gestion des bâtiments ouverte et sécurisée intégrant plusieurs systèmes pour un contrôle centralisé en temps réel sur 1 à plusieurs bâtiments d'entreprise.



TransferPacT

Commutateur de transfert nouvelle génération offrant une fiabilité exceptionnelle et des performances de transfert ultrarapides.



Power Digitization

Des solutions pour une meilleure prise de décision, une résolution plus rapide des problèmes, des temps d'arrêt réduits et une diminution de la consommation d'énergie.



ComPacT, PowerPacT, PrismaSeT Active, FlexSeT

Disjoncteurs et tableaux de distribution basse tension (BT) nouvelle génération.



Industries

EcoStruxure™ Automation Expert

La première solution d'automatisation universelle au monde réduisant l'ingénierie de près de 50 % grâce à l'intégration de la plateforme de systèmes AVEVA.



EcoStruxure™ Machine Expert Twin

Suite logicielle de jumeaux numériques pour les modèles numériques de machines réelles. Système d'automatismes industriels centré sur les logiciels.

Système de transport Lexium™ MC12

Système de transport innovant pour le déplacement, le positionnement ou le regroupement d'objets dans des machines pour des processus discontinus.



Innovations en matière de gestion des moteurs

Solution globale pour tout le cycle de vie de la gestion avancée des actifs et une efficacité énergétique optimale. De « la conception et de la fabrication » jusqu'à « l'exploitation et la maintenance ».



Réseaux

EcoStruxure™ Grid

Relie l'offre et la demande, avec un cycle de vie logiciel de bout en bout (de la planification, la conception et la fabrication, à l'exploitation et la maintenance) tout en assurant la protection contre les cyberattaques.



Gamme AirSeT

Disjoncteurs moyenne tension (MT) durables sans gaz SF₆, alimentés par air pur et numériques.



1.3.2 Offres digitales (*Digital Flywheel*)

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 leur utilisation. Nous avons pour ambition de développer notre portefeuille de logiciels de pointe pour nos clients et nos partenaires.

Chez Schneider Electric, nous imaginons un monde où l'efficacité peut être catalysée par des intégrations, et grâce à EcoStruxure™, nous sommes en mesure de proposer chacune de ces 5 intégrations à nos clients.

Qu'est-ce qu'EcoStruxure™ ?

EcoStruxure™ est notre architecture et notre plateforme de systèmes ouverts, interopérables et compatibles avec l'IoT. EcoStruxure™ offre une valeur ajoutée en matière de sécurité, de fiabilité, d'efficacité, de développement durable et de connectivité pour nos clients. EcoStruxure™ tire parti des avancées en matière d'IoT, de mobilité, de détection, de cloud, d'analyse et de cybersécurité pour permettre l'innovation à tous les niveaux. Cela inclut les produits connectés, le contrôle local, les applications, les analyses et les services pris en charge par les logiciels de cycle de vie des clients. EcoStruxure™ a été déployée sur près de 500 000 sites avec le soutien de plus de 20 000 développeurs, 650 000 fournisseurs de services et partenaires, 3 000 régies d'électricité et connecte plus de 7 400 000 d'actifs sous gestion.

Comment mesurer la croissance d'EcoStruxure™ ?

Pour mesurer nos performances dans la sphère numérique et la manière dont EcoStruxure™ se développe à chaque niveau, nous utilisons un ensemble numérique.

L'ensemble représente la transformation numérique de l'activité de Schneider Electric : passer de produits non connectables à des produits connectables, afin d'orienter davantage de solutions vers les logiciels et les services, et générer plus d'activités récurrentes pour Schneider Electric.

Les chiffres de l'ensemble sont basés sur les ventes. Les pourcentages affichés représentent le poids de chaque niveau par rapport au total des ventes.

Les niveaux de l'ensemble représentent des groupes d'offres :

- L1 – Produits connectables
- L2 – Solutions de contrôle local (*Edge Control*)
- L3 – Logiciels et services numériques
- FS – Services sur sites

Les produits et systèmes non connectables sont classés NF – hors ensemble.



Définition des offres digitales (*Digital Flywheel*) par niveaux

Logiciels : logiciels de système et d'application qui ne dépendent pas du matériel et qui sont monétisés indépendamment du matériel

Services numériques : services fondés sur l'analyse qui sont activés numériquement

Solutions de contrôle local (*Edge Control*) : dispositifs ou systèmes permettant à un opérateur de surveiller et/ou de contrôler un processus, une chaîne de fabrication ou une installation spécifique



Services sur sites : installation, réparation, modernisation, maintenance, etc., effectuées sur le site d'un client (à l'exclusion des services numériques)

Produits connectables : dispositifs ou équipements intelligents et connectables pouvant communiquer avec un système de contrôle local (de Schneider Electric ou non)

EcoStruxure™ représente l'écosystème de matériel, de logiciels et de services numériques qui exploite les données pour créer des informations exploitables pour les clients et les aider à optimiser leur installation pour une plus grande durabilité

1.3 Les priorités de Schneider Electric pour une croissance durable

Comment utiliser les offres digitales (*Digital Flywheel*) ?

Étape 1 : passer de produits non connectables à des produits connectables :

- les ventes de L1 permettent les ventes de L2, L3 et FS.

Étape 2 : orienter davantage de solutions vers les logiciels et les services, en permettant la collecte, le suivi et l'analyse des données à partir de ces produits connectables :

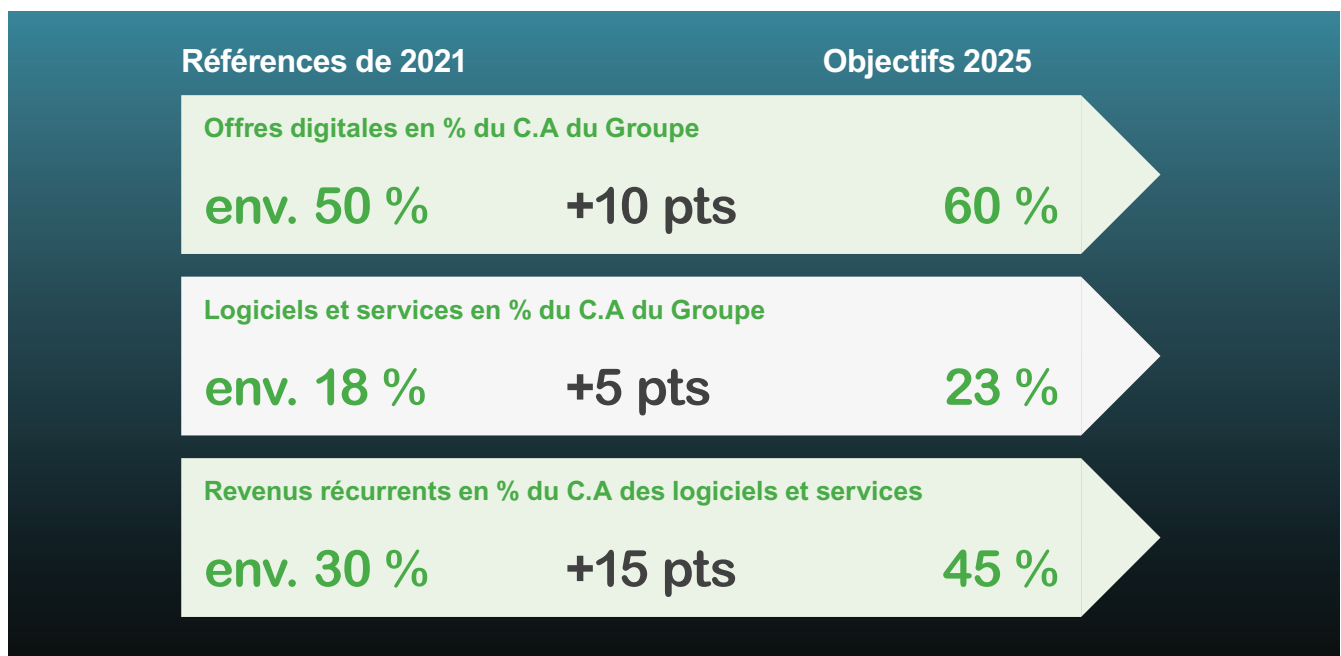
- les logiciels et les services offrent un avantage concurrentiel grâce à des offres réellement différenciées.

Étape 3 : générer plus d'activités récurrentes pour Schneider Electric :

- les revenus récurrents sont un indicateur de continuité des activités.

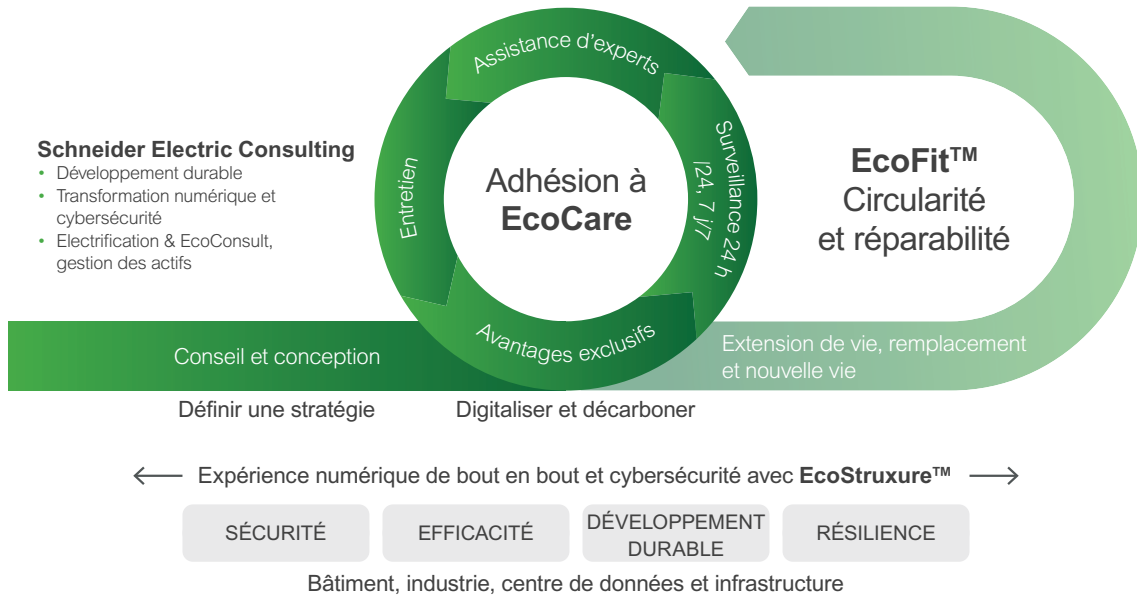
Notre objectif en ce qui concerne le numérique

Les services, les logiciels et le développement durable restent des moteurs de croissance incrémentale à fort potentiel. 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 numérique hybride :



1.3.3 Plus de services : Un partenaire à vie pour décarboner et électrifier plus vite

Dans le contexte des crises énergétique et climatique, l'efficacité énergétique, le développement durable et la décarbonation par le biais de l'électrification sont des priorités absolues pour nos clients, et une opportunité pour notre activité de services d'accélérer et de soutenir nos clients.



Faits marquants en 2022 : nouveau portefeuille de services

Les experts **EcoConsult** fournissent des **informations exploitables** et cartographient les actifs, et les systèmes électriques et d'automatisation à l'aide des meilleurs **logiciels et d'un jumeau numérique** tel qu'**ETAP**. Les recommandations via la plateforme **mySchneider** génèrent de nouvelles opportunités commerciales en matière de services.

EcoCare, nos services récurrents, est une adhésion exclusive pour toute la durée de vie de l'équipement. Elle offre un **accès exclusif** à l'expertise, une surveillance 24 h/24 et 7 j/7 pour une continuité des activités maximale, et des **solutions de réalité étendue**.

ECOFIT est une approche unique de modernisation visant à minimiser les déchets et à maximiser la sécurité et l'efficacité. Nous **mettons à niveau** les équipements en les dotant de connectivité afin de renforcer EcoCare. Nous **remplaçons les composants de base** afin d'éviter jusqu'à 90 % de déchets. Et nous **reprenons** les équipements pour les récupérer, les reconstruire et leur donner une nouvelle vie en les revendant.

3 piliers stratégiques et de transformation

Une expérience numérique transparente de bout en bout (CapEX, OpEx, coûts récurrents)

Les services renforcent la **connaissance et la proximité avec le client à chaque étape du cycle de vie**, des dépenses d'investissement (CapEx) aux coûts récurrents, en passant par les dépenses d'exploitation (OpEx) et de la **fabrication à la maintenance en passant par l'exploitation** :

- Les produits connectés sont fabriqués avec une connectivité native à notre plateforme *cloud*.

- Notre journal numérique permet aux clients de rester constamment connectés à leurs actifs, ce qui accroît nos connaissances en matière de suivi sur le terrain.
- L'adhésion à EcoCare permet de surveiller les actifs à distance 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, et de réduire de manière anticipative les risques de panne grâce aux analyses avancées d'EcoStruxure Advisors.

Une expérience client de bout en bout

- Notre **modèle de couverture** et notre **approche consultative**, via **EcoConsult**, apportent des solutions de bout en bout à des segments ciblés.
- Nous innovons et contribuons au travers de **fusions, d'acquisitions** et d'investissements et en renforçant les **partenariats** (connaissance sectorielle, analyse prédictive et nouveaux modèles d'affaires).
- Nous privilégions une approche basée sur la **circularité et le développement durable** en tant que facteur de différenciation grâce à ECOFIT™.

Croissance au travers de nos partenaires

- Accès à **> 1 200 partenaires de services certifiés** capables d'acheter, de revendre et de fournir nos services.
- Extension à des **partenaires non certifiés et à des canaux** pour influencer et accroître notre réseau.
- Notre vision est de permettre à tous les partenaires, par le biais d'une place de **marché numérique**, d'atteindre le marché diffus (projet pilote en Amérique du Nord).

430

centres de service

6 000

clients

1.3 Les priorités de Schneider Electric pour une croissance durable

1.3.4 Logiciels et données : favoriser le métavers d’entreprise pour le développement durable et l’efficacité

Nous accélérons la transformation numérique des bâtiments, des infrastructures, des industries et des centres de données, pour offrir une efficacité et un développement durable tout au long du cycle de vie grâce aux capacités de l’IoT, des données et des applications logicielles ouvertes et indépendantes.

Forts de notre collaboration avec des centaines de clients dans différents secteurs, nous savons que l’efficacité et le développement durable ne peuvent être atteints que grâce à des informations basées sur les données relatives à l’énergie, aux processus et aux émissions de carbone. Nous connaissons également le besoin de nos clients de disposer d’un moyen unifié et simple pour la gestion et l’exploitation de toutes ces données complexes. C’est pourquoi, grâce à nos capacités évolutives de centre de données et à notre portefeuille unique de logiciels, nous mettons en place les éléments constitutifs d’un métavers d’entreprise, afin de permettre à nos clients de gérer toute leur énergie et leurs opérations à travers une expérience unifiée, complète et fluide.

Notre modèle DataHub



Nous construisons cette expérience avec les équipes d’AVEVA (entreprise entièrement acquises) en faisant converger les plateformes de données vers des services et des raccords communs afin de créer un hub de données en nuage et unique :

- Dans les bâtiments, les centres de données, l’industrie et les infrastructures.
- Sur l’ensemble du cycle de vie des produits.
- De la conception et la fabrication à l’exploitation et la maintenance.
- Pour permettre le suivi des opérations, des actifs, des processus, de l’énergie et des émissions de carbone.

Ce puissant Hub de données ainsi que les jumeaux numériques des systèmes d’énergie et des processus de nos clients peuvent être utilisés par l’ensemble des applications logicielles de notre portefeuille, avec des offres telles que AVEVA, ETAP, ALPI, IGE+XAO, RIB, Planon et notre logiciel EcoStruxure.

Basé sur les standards de l’industrie avec une approche ouverte et flexible, ce hub central de données permet des analyses avancées, des capacités de visualisation uniques, et le plus grand écosystème de partenaires. L’ensemble de ces éléments constituent la base du métavers d’entreprise dans le domaine de la gestion de l’énergie et de l’automatisation industrielle.

	Conception	Construction	Exploitation et maintenance
Industrie et Infrastructures			
Énergie			
Bâtiments	Partenariats		

AVEVA : Plus de 90 % des entreprises de premier plan dans 12 secteurs industriels font confiance aux solutions d'AVEVA pour les aider à fournir les éléments essentiels de la vie : énergie sûre et fiable, alimentation, produits chimiques, infrastructure, transport, et plus encore. En connectant les personnes avec des informations fiables et des perspectives enrichies par l'IA, les logiciels d'AVEVA aident les entreprises à élaborer des projets d'investissement et à mieux concevoir, à fonctionner plus efficacement et à créer une valeur durable.

ETAP est le logiciel leader mondial qui fait du jumeau numérique des systèmes d'énergie électrique une réalité. Plus de 90 % des plus grandes entreprises d'ingénierie, approvisionnement et construction au monde font confiance à ETAP pour concevoir, analyser, optimiser, simuler, former, contrôler et automatiser leurs systèmes d'alimentation électrique. Les récentes versions logicielles d'ETAP confirment son expertise mondiale en matière de systèmes de stockage de l'énergie par batterie, parmi ses nombreuses contributions à un environnement énergétique durable. La combinaison d'AVEVA et d'ETAP offre la double intelligence de puissance et de processus.

ALPI est le leader européen des logiciels de conception automatisée d'installations électriques basse tension dans un modèle BIM. Les solutions d'ALPI comprennent le calcul, le dimensionnement, les schémas et le chiffrage pour permettre aux utilisateurs de gérer un projet complet.

RIB est le leader européen de la transformation numérique qui rend l'ingénierie et la construction efficaces et durables. Le groupe RIB propose une plateforme d'entreprise pour la gestion de la construction (iMTWO) et plusieurs logiciels cloud de calcul des coûts, de planification et de gestion collaborative des chantiers. Créé il y a 40 ans, RIB aide 600 000 utilisateurs parmi les sous-traitants et les entreprises qui exécutent des projets de bâtiments, d'infrastructures et d'usines. Le logiciel RIB améliore les capacités d'exécution de projets d'AVEVA.

IGE+XAO est le deuxième plus grand fournisseur de logiciels spécialisés dans la conception assistée par ordinateur pour les schémas détaillés, l'ingénierie et la fabrication de faisceaux et d'armoires électriques. IGE+XAO offre ses services à toutes les industries, aux infrastructures de transport et aux bâtiments. La suite logicielle IGE+XAO constitue un prolongement parfait de l'ingénierie AVEVA vers l'ingénierie électrique détaillée, la fabrication et la maintenance des équipements.

Planon est le premier fournisseur mondial de logiciels de gestion de l'immobilier et des installations qui permettent la numérisation des bâtiments et des services en intégrant la technologie des bâtiments intelligents, les solutions commerciales et les données.

(1) Investissement stratégique minoritaire

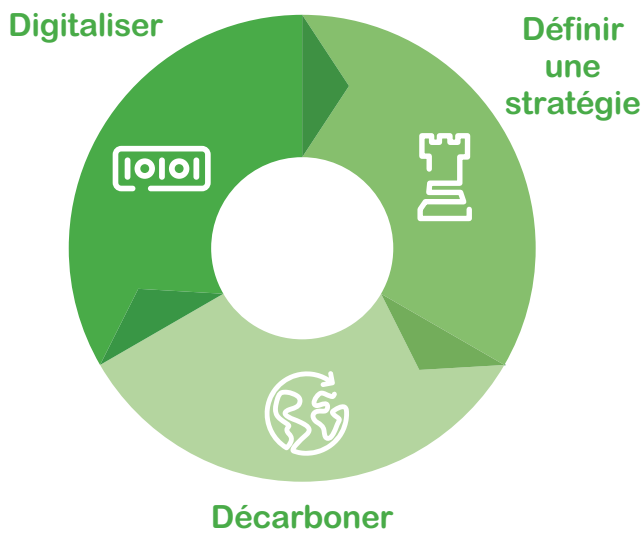
1.3 Les priorités de Schneider Electric pour une croissance durable

1.3.5 Services de conseil en développement durable

Cette dernière année a démontré l'urgence de la transition énergétique. Cette urgence se reflète dans la croissance de l'action climatique des entreprises et dans une nouvelle législation visant à accroître les publications d'informations des entreprises en matière de risques climatiques. Cette combinaison conduit à une adoption rapide d'une approche de développement durable parmi les entreprises, avec plus de 4 000 sociétés dans le monde entier qui se sont engagées à atteindre un objectif de décarbonation auprès du SBTi (*Science-Based Target initiative*).

La transition des sources d'énergie demeure la voie la plus rapide vers la décarbonation puisque l'énergie génère aujourd'hui environ les deux tiers des émissions mondiales. La demande de sources d'énergie plus propres et de stratégies d'action pour le climat s'est accrue, tout comme les services de conseil en développement durable de Schneider Electric, qui sont aujourd'hui utiles à 40 % des entreprises du classement *Fortune 500*, grâce à une combinaison unique de services de conseil en stratégie et de mise en œuvre, associés à des solutions numériques de pointe.

Notre proposition de valeur différenciée consiste à soutenir nos clients dans leur action en faveur du climat, de la définition de la stratégie à son exécution.



Définir une stratégie : concevoir une stratégie climatique adaptée aux objectifs 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 leurs émissions, à fixer des objectifs de décarbonation, à créer une feuille de route pour les mesures à prendre, à structurer leur programme et leur gouvernance et à rendre compte de leurs engagements.

Digitaliser : créer un référentiel unique pour la gestion des données sur l'énergie, les émissions et les ressources. EcoStruxure™ Resource Advisor, alimenté par l'IA, et les solutions primées de marché PPA NEO Network™ et Zeigo™ fournissent aux clients les données dont ils ont besoin pour identifier les opportunités d'économies, prendre des décisions stratégiques et appliquer des mesures concrètes en matière de décarbonation.

Décarboner : mettre en œuvre une stratégie de décarbonation en utilisant 4 leviers clés : électrification des opérations, réduction de la consommation d'énergie, remplacement de la source d'énergie et engagement de l'ensemble de la chaîne de valeur. En définitive, la décarbonation passe par l'action. Le solide portefeuille de solutions de bout en bout « Zéro émission nette » de Schneider Electric soutient les clients dans la poursuite de leurs objectifs en matière d'énergie et d'émissions. Notre équipe internationale d'experts aide nos clients à déployer ces solutions pour atteindre, par une démarche systématique, leurs objectifs en matière de décarbonation.

Collaborer pour l'action climatique

Emissions de Scope 3

Le CDP estime qu'il y a en moyenne 11,4 fois plus d'émissions dans la chaîne de valeur que dans les activités de l'entreprise. Cette vaste catégorie, classée comme émissions de Scope 3 par le Protocole sur les gaz à effet de serre (GES), est également la plus difficile à décarboner.

Récemment, les services de conseil en développement durable se sont associés à des clients tels que Walmart, PepsiCo, un groupe de 15 sociétés pharmaceutiques (connu sous le nom de programme *Energize*) et le propre projet *Zero Carbon* de Schneider pour réduire les émissions de Scope 3, en particulier au sein de la chaîne d'approvisionnement.

Programme Walmart Gigaton PPA

En 2022, la première cohorte du programme Gigaton PPA de Walmart a été annoncée. La cohorte, composée de 5 fournisseurs de Walmart collaborant pour se présenter sur le marché en tant que consortium d'acheteurs agrégés, a travaillé avec des consultants de Schneider Electric pour obtenir un contrat d'achat d'énergie éolienne de 12 ans auprès du parc éolien Sunflower d'Orsted, qui devrait générer environ 250 000 mégawattheures (MWh) par an de

nouvelle énergie renouvelable. Le modèle de consortium agrégé a permis aux participants de la cohorte d'obtenir un accès au marché qu'ils n'auraient pas pu obtenir seuls.

Programme Energize

Lors de la COP27, Schneider Electric a annoncé que les premières cohortes européenne et américaine du programme *Energize* ont également été formées et seront mises sur le marché ensemble. La cohorte se compose de 9 entreprises, représentant un total potentiel de deux térawattheures (TWh) de demande d'électricité.



1.3.6 Chaîne d’approvisionnement mondiale

Un vaste réseau mondial qui couvre la chaîne de valeur de bout en bout

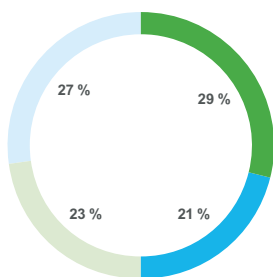


Vers une empreinte encore plus résiliente et régionale

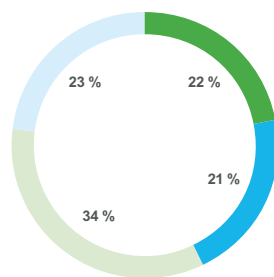
De 80 % à 90 % de ventes régionales

La chaîne d’approvisionnement est bien équilibrée entre nos régions :

Coûts industriels



Effectifs opérations industrielles (GSC)



● Europe ● Amérique du Nord ● International ● Chine

Chacun est responsable des spécifications de ses produits, de la recherche et du développement, de la chaîne d’approvisionnement et des fournisseurs. Notre chaîne d’approvisionnement travaille main dans la main avec l’organisation régionale des ventes et du marketing, et l’approche multi-hub nous permet de nous adapter rapidement aux exigences du marché, de travailler en étroite collaboration avec toutes les parties prenantes du marché et d’être aussi durables que possible.

Aujourd’hui, 60 à 70 % des produits que nous vendons en Inde ont été conçus en Inde, et 90 % de ce qui y est vendu y a été produit.

Principales annonces en 2022

Amérique du Nord

Investissement de 46 millions de \$ pour moderniser et augmenter la capacité des usines de Lexington (Kentucky) et de Lincoln (Nebraska). Ce montant s’ajoute aux 100 millions de \$ déjà engagés en 2021.

Annonce de la construction d’une nouvelle usine à El Paso (Texas) pour renforcer la capacité de production nationale.

Inde

Début de la construction d’une nouvelle usine à Hyderabad, la deuxième pour Schneider Electric dans le Telangana, qui s’étendra sur plus de 7 hectares.

Asie

Lancement de Hub Asia, un centre de distribution logistique intelligent et neutre en carbone à Singapour. D’une superficie de 21 000 mètres carrés, le nouvel entrepôt verra sa capacité opérationnelle augmenter de 30 % par rapport au site précédent de Penjuru. Aux portes du nouveau méga port de Tuas, Hub Asia soutiendra les opérations pour un chiffre d’affaires annuel de 2 milliards d’euros pour Schneider Electric et augmentera l’efficacité opérationnelle physique et la résilience de la chaîne d’approvisionnement. Schneider s’est engagé à investir 110 millions de SGD au cours des 10 prochaines années pour exploiter Hub Asia.

Investir pour la croissance future

22

sites avec de grands projets d’extension

16

en construction

1.3 Les priorités de Schneider Electric pour une croissance durable

1.3.7 SE Ventures

« Le besoin de transformation ne s’est jamais fait autant sentir, et l’opportunité pour un impact positif n’a jamais été aussi importante (pour numériser, électrifier et décarboner). Notre Fonds II renforce notre engagement pour un avenir où les start-up aux solutions novatrices et les entreprises ambitieuses ont ensemble accès aux ressources, aux outils et aux partenaires dont elles ont besoin afin de saisir leur chance à l’instant T et bâtir un avenir encore meilleur. »

Nadège Petit, Directrice générale Innovation, Schneider Electric

L’innovation au cœur de l’action

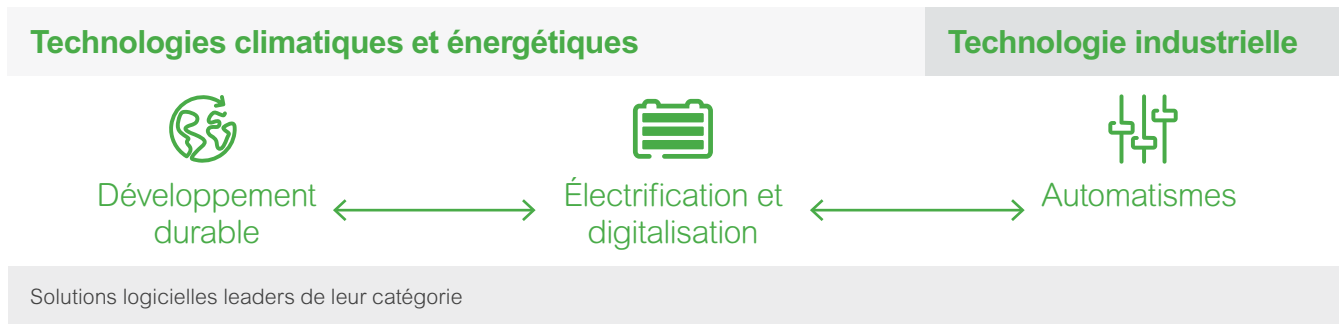
Nous pensons qu’un monde plus numérique et plus électrique est essentiel pour faire face à la crise climatique. Notre équipe *Innovation at the Edge* (Innovation au cœur de l’action) se trouve à l’intersection de la technologie, aux niveaux interne et externe, et propose de nouvelles solutions, de nouveaux services, pour un avenir plus numérisé, électrifié et durable. Il est important pour nous de poursuivre notre moteur d’innovation interne, mais aussi de stimuler les idées provenant de l’extérieur de notre organisation. Notre équipe explore de nouvelles activités et technologies, ainsi que de nouveaux modèles d’affaires, grâce à des partenariats, des investissements, des incubations et des coentreprises. Grâce à SE Ventures, notre fonds de capital-risque, nous avons investi dans des start-up apportant des idées ou des technologies disruptives qui permettront potentiellement de générer de la valeur commerciale réelle.

SE Ventures investit dans l’avenir

Structuré comme un fonds de capital-risque classique, *SE Ventures* offre, en plus du capital, une certaine souplesse dans la prise de

décision et un accès inégalé à l’écosystème mondial de clients et de partenaires de Schneider Electric. Le Fonds I de SE Ventures a prouvé l’efficacité de ce modèle unique à travers des investissements dans plus de 40 start-up et 7 fonds de capital-risque, ainsi que des partenariats avec plus de 200 start-up. Grâce à notre modèle SE Ventures, nous avons accéléré la mise en place de nouvelles technologies dans le domaine de l’énergie et de l’automatisation : 70 % de toutes les entreprises du portefeuille ont conclu un partenariat commercial avec Schneider Electric. Puis, début 2022, cette stratégie a abouti à l’acquisition de 4 entreprises tournées vers l’avenir, élargissant ainsi l’offre du Groupe dans le domaine des infrastructures numériques pour les ressources énergétiques distribuées et la recharge des véhicules électriques. Le Fonds II a été lancé en 2022, portant le total des investissements à 1 Md€. En mettant l’accent sur les nouvelles technologies et les nouveaux modèles d’affaires dans le domaine des technologies climatiques, des nouvelles énergies et des technologies industrielles, SE Ventures nous permet de poursuivre notre mission vers un monde plus électrique, plus durable et plus numérique.

SE Ventures - périmètre d’intérêt



Exemples d’investissements de SE Ventures

AIDASH
Gestion SaaS de la végétation

AUGURY
Maintenance industrielle prédictive

CLAROTY
Cybersécurité IoT

Patch
Plateformes de technologie pour le climat

K
Gestion des matériaux dans l’industrie de la construction

Prosommateur acquisitions en 2022

AutoGrid
Ressources énergétiques distribuées

energysage
Marché du solaire

evconnect
Plateforme de recharge des véhicules électriques

Qmerit
Réseau d’installation de recharge des véhicules électriques

SE Ventures en un coup d’œil

1 Md€	+30	10	5
de capital-risque engagé.	investissements actifs.	incubations.	principales sorties.

1.4 Notre focus client

Schneider Electric, en tirant parti du numérique, aide ses clients à identifier et à exploiter les possibilités de création de valeur dans cinq domaines.



*Expérience de l'occupant : pour le résidentiel et le bâtiment

La proposition de valeur de Schneider Electric aux clients finaux des différents marchés s'appuie sur le numérique et aborde 5 domaines qui sont très synergiques :

- **Développement durable** : réduction des émissions de carbone, atténuation de l'impact environnemental, recyclage, conception nette zéro...
- **Efficacité opérationnelle** : amélioration du débit/de la qualité, flexibilité, gestion des performances des actifs, efficacité des régies d'électricité, efficacité de la main-d'œuvre, optimisation de la chaîne de valeur...
- **Résilience opérationnelle** : disponibilité, sécurité des processus, cybersécurité, licence d'exploitation, conformité aux réglementations...
- **Expérience des personnes** : confort, environnement sain et attrayant, productivité des personnes... (uniquement pour les segments résidentiel et du bâtiment)
- **Efficacité des projets CapEx** : coût du projet, coût total, délai de mise sur le marché, réduction des risques...

1.4 Notre focus client



Nos clients sont issus de tous les marchés : Résidentiel, Bâtiment, Centre de Données, Industrie, Infrastructure



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 sommes le conseiller de confiance en matière de développement durable et d'efficacité pour nos clients du secteur de la santé, de l'hôtellerie, de la grande distribution, de l'immobilier et des consultants en conception. Nos solutions allient l'engagement précoce, la conception axée sur les données, les technologies de gestion des bâtiments et de l'énergie, et les logiciels pour fournir des bâtiments plus résilients, durables, centrés sur les personnes et ultra-efficaces. Dans un monde tout numérique et tout électrique, nos technologies fournissent à nos clients la structure nécessaire tout au long du cycle de vie : de la conception à la fabrication, puis de l'exploitation à la maintenance d'opérations, d'actifs et de portefeuilles évolutifs.



Cloud et prestataires de services : Les centres de données continueront d'être l'épine dorsale des solutions numériques et les enjeux de durabilité sont désormais pleinement intégrés. Schneider Electric dispose d'une grande expertise dans les domaines de l'électricité, du bâtiment et de l'informatique et occupe une position unique pour établir des partenariats avec des clients dans le monde entier. La digitalisation permet la durabilité, la fiabilité, la sécurité et la gestion des risques, améliorant ainsi le temps de mise sur le marché.



Mobilité : nous travaillons en partenariat avec les constructeurs automobiles et les fabricants de batteries pour véhicules électriques dans leur transformation, en facilitant la digitalisation des opérations, l'électrification massive et la nouvelle mobilité durable. Nous fournissons également des solutions pour les infrastructures de transport critiques, telles que les chemins de fer et les métros, les aéroports et les ports pour leur digitalisation, leur électrification et leur décarbonation. Ces solutions incluent les microréseaux et la fourniture d'énergie en tant que service, pour aider les clients à exploiter des opérations sûres, fiables, efficaces et décarbonées.



Produits de grande consommation : nous fournissons des solutions numériques pour aider les entreprises de l'industrie agroalimentaire et des sciences de la vie à améliorer leur compétitivité et leur rentabilité. Nous facilitons la transformation numérique à chaque étape de la chaîne de valeur, en nous concentrant sur la décarbonation, la flexibilité des processus de fabrication, les performances des actifs, la sécurité et la conformité des produits, et l'autonomisation de la main-d'œuvre pour améliorer la durabilité, l'efficacité et la résilience des opérations.



Mines, minéraux et métaux : nous aidons nos industries de ressources à contribuer au progrès, à garantir une licence sociale d'exploitation et à développer des activités durables dans le secteur des mines, des minéraux et des métaux qui soient responsables, efficaces et rentables grâce à l'intégration du numérique dans l'automatisation, la gestion de l'énergie et des processus tout au long d'une chaîne de valeur unifiée.



Traitement des eaux : nous sommes le partenaire numérique en matière de développement durable, de résilience et d'efficacité du cycle de l'eau, allant de l'exploitation à la distribution de l'eau, en passant par la gestion et le traitement des eaux usées. Nous accompagnons nos clients de la stratégie à l'exécution, en combinant des solutions de réseaux électriques et de processus pour l'efficacité énergétique et l'eau nette zéro, et des technologies et services d'eau intelligents innovants pour stimuler l'efficacité, la sécurité, la fiabilité et la circularité de l'eau.



Énergies et Chimies : nous sommes le partenaire numérique en matière de développement durable et d'efficacité pour les industries du pétrole, du gaz et des produits chimiques. Nous donnons aux clients la capacité de gérer l'ensemble du cycle de vie des projets d'investissement, d'atteindre les objectifs de développement durable et d'améliorer la sécurité. En tirant le meilleur des solutions d'énergie, de processus et numériques (AVEVA, ETAP), nous les aidons à réussir la transition énergétique. Notre expérience solide et éprouvée sur le terrain leur permet de décarboner leurs opérations et de les faire évoluer vers des activités liées aux énergies nouvelles.



Énergie et réseau électrique : nous aidons les clients du secteur de l'énergie et du réseau électrique à répondre à la demande croissante d'électricité à faible teneur en carbone, de manière efficace et fiable, et nous facilitons la mise en place d'un système énergétique flexible, de la centrale au réseau en passant par les « prosommateurs ». Grâce à une digitalisation progressive et à une gestion optimisée des données, ils peuvent relever des défis tels que l'augmentation de la part des énergies renouvelables intermittentes, la production décentralisée et les phénomènes météorologiques extrêmes. Nous sommes le partenaire de confiance de nos clients pour atteindre leurs objectifs en matière de développement durable.



Semi-conducteurs : nous sommes le partenaire numérique de la « conception, la fabrication, l'exploitation et la maintenance » des fabricants de semi-conducteurs avec une efficacité et une résilience maximales pour un avenir durable.

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 au portail *mySchneider* et à Schneider Electric Exchange.



Les distributeurs et détaillants : nos principaux partenaires de distribution sont des distributeurs d'électricité, des spécialistes des applications informatiques, des télécommunications, des centres de données, des détaillants de produits de bricolage, des marchés en ligne, des détaillants électroniques, et des distributeurs techniques spécialisés dans les solutions logicielles d'automatisation et industrielles, de contrôle des accès et de sécurité.

Nous sommes leader de la transformation vers le commerce en ligne dans notre secteur. 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 digital et plus électrique. Les tableautiers achètent des appareils basse et moyenne tension. Ils agissent 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 sous-traitants, petits artisans spécialisés ou généralistes, grandes entreprises spécialisées dans la mise en place d'équipements et de systèmes. Nous proposons des formations et une assistance et nous exploitons notre modèle de partenariat multi-canal, de plus en plus numérique, via le portail *mySchneider* et Schneider Electric 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.



Bureaux d'études/ingénieurs-conseils : face aux exigences spécifiques de leurs clients, les ingénieurs spécialisés, les architectes et les bureaux d'études recommandent des solutions plus efficaces et mieux intégrées pour la gestion de l'énergie, en particulier pour l'énergie critique, la sécurité et les automatismes du bâtiment. 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.



Les électriciens : nous disposons de l'un des réseaux les plus complets avec plus de 300 000 électriciens dans le monde. Nous permettons aux électriciens d'opérer plus efficacement moyennant une série de formations, d'assistances techniques et d'outils numériques, accessibles en déplacement via l'application mobile *mySchneider*. Nous renforçons 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 électricien » accessible en ligne.



Les fabricants de machines et d'équipements (OEM) : nous travaillons avec plus de 140 000 OEM pour améliorer les performances de leurs machines ainsi que leurs délais de mise sur le marché pour l'emballage. Les équipements de transport, les machines de traitement CPG, les équipements de manutention, le pompage, les groupes électrogènes, l'assemblage, la fabrication de batteries, les semi-conducteurs, les éoliennes, le lavage, les applications de ventilation et de climatisation (HVAC), en fournissant des outils et des logiciels tels que EcoStruxure™ Automation Expert et d'autres. Nous entretenons des partenariats robustes avec les OEM par le biais de programmes visant à améliorer leur capacité de livraison à l'échelle internationale.



2

Développement durable

2.1 Le développement durable pour tous	75	2.4 Utiliser efficacement les ressources	174
2.1.1 Notre vision stratégique pour des impacts positifs sur le long terme	76	2.4.1 Minimiser les impacts et les dépendances du Groupe vis-à-vis de la nature	176
2.1.2 Nos 6 engagements à long terme et nos outils de mesure des progrès	77	2.4.2 L'engagement du Groupe en faveur de la durabilité des produits	180
2.1.3 Contribution aux Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies	82	2.4.3 Diriger avec transparence : fournir des données environnementale aux clients	186
2.1.4 Un dialogue ouvert avec les parties prenante	84	2.4.4 Fabrication durable de produits	188
2.1.5 Analyse des risques, opportunités et impacts matériels	85	2.4.5 Phase d'utilisation et fin de vie des produits	195
2.1.6 Analyse des risques et des opportunités en matière de développement durable	87	2.5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs	198
2.1.7 Une gouvernance intégrée et transverse du développement durable	92	2.5.1 Stratégie et Vision 2025 des Ressources humaines	200
2.1.8 Des engagements externes globaux et locaux pour progresser collectivement	95	2.5.2 Diversité, équité, inclusion et bien-être	204
2.1.9 Mesurer notre contribution à un monde plus durable	100	2.5.3 Attractivité et développement des talents	211
2.1.10 Référentiels externes et principaux classements ESG	105	2.5.4 Rémunération et avantages sociaux	218
2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance	108	2.5.5 Dialogue et relations sociales	222
2.2.1 Charte de confiance, règles de bonne conduite de Schneider Electric	110	2.6 Notre impact social pour une transition juste	224
2.2.2 Programme Éthique & Compliance	111	2.6.1 Favoriser une vie meilleure grâce à l'accès à une électricité verte	226
2.2.3 Interdire toute forme de corruption	117	2.6.2 Nos investissements à fort impact social	228
2.2.4 Lieu de travail responsable	118	2.6.3 La Fondation Schneider Electric	233
2.2.5 Respect des réglementations fiscales	119	2.6.4 Les Fondations jumelles dans le monde	239
2.2.6 Viser la haute qualité et la sécurité de nos produits	119	2.6.5 L'impact social en France	240
2.2.7 Cybersécurité, protection et confidentialité des données	122	2.7 Méthodologie et audit des indicateurs	242
2.2.8 Droits humains	124	2.7.1 Éléments de méthodologie sur les indicateurs publiés	242
2.2.9 Santé et sécurité des collaborateurs	127	2.7.2 Éléments méthodologiques sur les indicateurs de la Taxonomie européenne	253
2.2.10 Plan de vigilance	130	2.7.3 Table de concordance du Sustainability Accounting Standard (SASB)	264
2.2.11 Relations avec les sous-traitants intervenant sur des projets clients	135	2.7.4 Table de concordance de la Task-force on Climate Related Financial Disclosure (TCFD)	266
2.2.12 Relations durables avec les fournisseurs	136	2.7.5 Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière	270
2.2.13 Vigilance auprès des communautés locales	146	2.7.6 Rapport d'assurance raisonnable d'un des commissaires aux comptes de Schneider Electric SE relative à certains indicateurs de développement durable pour l'exercice clos le 31 décembre 2022	272
2.3 Précurseur de la décarbonation	148	2.8 Indicateurs	274
2.3.1 Risques climatiques, opportunités et gestion des impacts	150	2.8.1 Indicateurs environnementaux et climatiques	274
2.3.2 Empreinte de Schneider Electric en matière de gaz à effet de serre	154	2.8.2 Indicateurs sociaux	280
2.3.3 Engagement Net-Zero de Schneider Electric	156	2.8.3 Indicateurs sociétaux	289
2.3.4 Investir pour atteindre les objectifs du Groupe	158		
2.3.5 Décarboner les opérations du Groupe d'ici 2030	159		
2.3.6 Décarboner la chaîne d'approvisionnement du Groupe d'ici 2050	165		
2.3.7 Décarboner les émissions aval du Groupe	170		
2.3.8 Permettre aux clients de se décarboner avec EcoStruxure™	172		

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

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

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

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

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

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

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

S'engager pour un impact positif à long-terme

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

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

Les succès dont nous sommes fiers

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

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

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

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

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

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

Gwennaelle Avice-Huet, Directrice Stratégie et Développement Durable

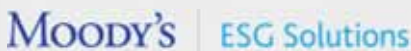


2.1 Le développement durable pour tous

Dans cette section

2.1.1 Notre vision stratégique pour des impacts positifs sur le long terme	76	2.1.6 Analyse des risques et des opportunités en matière de développement durable	87
2.1.2 Nos 6 engagements à long terme et nos outils de mesure des progrès	77	2.1.7 Une gouvernance intégrée et transverse du développement durable	92
2.1.3 Contribution aux Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies	82	2.1.8 Des engagements externes globaux et locaux pour progresser collectivement	95
2.1.4 Un dialogue ouvert avec les parties prenante	84	2.1.9 Mesurer notre contribution à un monde plus durable	100
2.1.5 Analyse des risques, opportunités et impacts matériels	85	2.1.10 Référentiels externes et principaux classements ESG	105

Distinctions 2022



Faits marquants en 2022

4,91/10

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

45 %

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

440 M

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

40 M

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

2.1 Le développement durable pour tous

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

Un monde en évolution

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

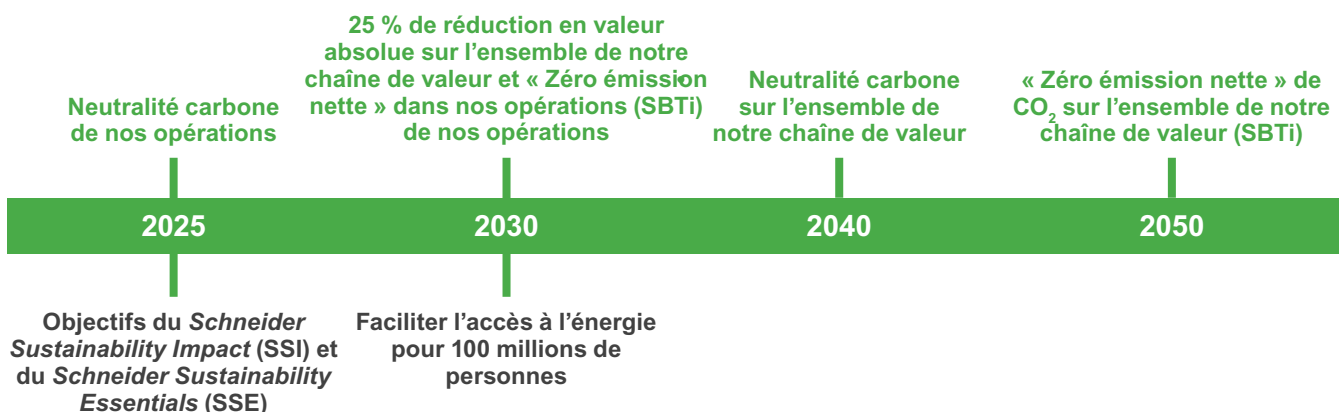
Le début de la pandémie de COVID-19 et la crise géopolitique en Ukraine ont également déclenché une série d'événements mondiaux qui ont entraîné des perturbations importantes, dont beaucoup ont des répercussions dans le monde entier. Il s'agit notamment d'une disponibilité limitée de la main-d'œuvre,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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

Nos outils de mesure des progrès

L'exécution de la stratégie de développement durable 2021-2025 du Groupe est suivie au moyen d'indicateurs de performance clés (KPI) quantitatifs, à l'aide de 2 outils complémentaires : le *Schneider Sustainability Impact* (SSI) et le *Schneider Sustainability Essentials* (SSE). Collectivement, les 11 impacts globaux du SSI et son impact local, ainsi que les 25 programmes du SSE, constituent la feuille de route du Groupe en matière de durabilité à court terme et notre contribution aux 17 ODD des Nations Unies.



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

Le SSE reflète les actions d'amélioration continue entreprises par le Groupe, complétant le SSI. Ce nouvel outil apporte un équilibre entre les plans de transformation innovants du SSI et la nécessité de continuer à progresser sur d'autres programmes à long terme.

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

Engagements à long terme et outils de mesure

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

-  Plus d'informations sur les programmes SSI et SSE sont disponibles à la page suivante et tout au long du rapport.
-  En savoir plus sur nos engagements locaux sur www.se.com

Agir pour le climat

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



Utiliser efficacement les ressources

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



Agir dans le respect de nos principes de confiance

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



Garantir l'égalité des chances

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



Mobiliser toutes les générations

en favorisant l'apprentissage, la formation et le développement des compétences de chaque génération pour ouvrir la voie aux générations suivantes.



Soutenir les communautés locales

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



2.1 Le développement durable pour tous

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

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

Un score de performance unique

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

Communication transparente sur les progrès réalisés chaque trimestre

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

En outre, les résultats du SSI sont publiés dans divers rapports externes (comme le Document d'Enregistrement Universel, y compris le rapport des commissaires aux comptes) et sont partagés lors d'événements avec les clients et les investisseurs. En interne, les résultats sont publiés sur l'intranet et dans diverses publications destinées aux collaborateurs (notamment une vidéo interne trimestrielle faisant intervenir le PDG et le Directeur financier concernant les résultats du trimestre ; ces vidéos ont une forte visibilité interne).



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

Publication annuelle et assurance externe

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



Consulter le rapport de l'organisme tiers indépendant à la page 270.

Récompenser les employés pour leurs performances

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



Plus d'informations disponibles à la section 2.5.4. « Rémunération et avantages sociaux » à la page 218.

SSI et Finance durable

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



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

Processus de création du SSI

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

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

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

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

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

Progrès et challenges du SSI en 2022

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

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

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

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

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

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

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

2.1.2.2 Schneider Sustainability Essentials

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

Progrès et challenges du SSE en 2022

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

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

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

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

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

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

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

2.1.2.3 Engagements locaux

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



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

2.1 Le développement durable pour tous



Score pour l'année 2022 :







4,91/10

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

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

(1) L'année de référence est indiquée en regard de la performance de référence de chaque SSI.
 (2) Chaque année, Schneider Electric obtient un niveau d'assurance « modérée » d'un organisme tiers indépendant (OTI) sur la méthodologie et les progrès atteints pour tous les indicateurs du SSI et du SSE (sauf SSI #+1 et SSE #12 en 2022), conformément à la norme d'assurance ISAE 3000 (voir le rapport de l'OTI à la page 270). De plus, l'indicateur SSI #8 a reçu un niveau d'assurance « raisonnable » en 2022. Veuillez consulter la page 242 pour la présentation méthodologique de chaque indicateur. Les résultats de 2022 sont également abordés plus en détail dans chaque section du présent rapport.
 (3) Indicateur suivant la définition et méthodologie de Schneider Electric. Veuillez noter que pour les exigences de reporting dans le cadre du règlement européen sur la taxonomie, il convient de se référer aux pages 253 à 263.
 (4) La méthode de calcul du SSI #8 a été élargie au deuxième trimestre de 2022 pour inclure les managers cols bleus dans le champ d'application des managers juniors et intermédiaires. En raison de ce changement méthodologique, la base de référence de 2020 pour les managers juniors et intermédiaires a été recalculée à 23 % au lieu de 25 %.

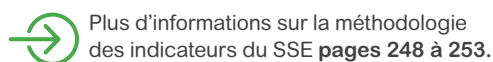
Plus d'informations sur la méthodologie des indicateurs du SSI pages 243 à 247.

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

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

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

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

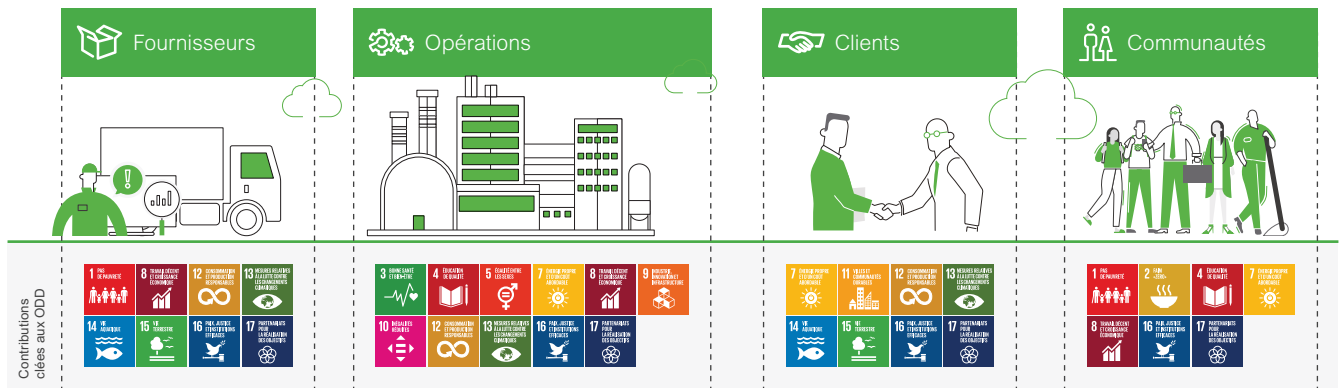


Plus d'informations sur la méthodologie des indicateurs du SSE pages 248 à 253.

2.1 Le développement durable pour tous

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

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



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



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



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



Programmes clés
SSI #8; SSE #18



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



Programmes clés
SSI #9



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



Programmes clés
SSE #6; SSE #11



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



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



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



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



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



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



Consultez les engagements envers les ODDs sur la page Développement durable sur www.se.com

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

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

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

13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

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

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

9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE

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

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

14 VIE AQUATIQUE

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

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

10 INÉGALITÉS RÉDUITES

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

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

15 VIE TERRESTRE

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

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

11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES

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

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

16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES

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

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

12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

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

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

17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS

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

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

2.1 Le développement durable pour tous

2.1.4 Un dialogue ouvert avec les parties prenantes

Schneider Electric s'engage auprès de chacune de ses parties prenantes dans un dialogue ouvert et continu. En particulier, la Direction du Développement durable prend en compte les remarques, notations et évaluations provenant des parties prenantes sur la stratégie et les programmes de développement durable du Groupe. Ces retours servent à la conception du Document d'Enregistrement et de nouveaux plans d'amélioration, ainsi que lors de la conception du SSI, tous les 3 à 5 ans.

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

2.1.5 Analyse des risques, opportunités et impacts matériels

Principes d'évaluation

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

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

Les principaux outils internes sont les suivants :

- une consultation auprès des parties prenantes internes et externes (analyse de matérialité), axée sur l'analyse des attentes des parties prenantes, est effectuée avant chaque *Schneider Sustainability Impact* tous les trois à cinq ans (la dernière a eu lieu en 2020). Cette évaluation est décrite dans les pages suivantes du présent chapitre ;
- la matrice des risques du Groupe, établie par sa fonction de gestion des risques, est mise à jour chaque année et s'attache à identifier les risques considérés par le Groupe comme spécifiques à son activité et identifiés comme susceptibles d'avoir une incidence sur son activité, son image, sa situation financière, ses résultats ou sur la réalisation de ses objectifs. Pour plus de détails sur la Gestion des risques de l'entreprise (GRE), veuillez consulter le chapitre 3, pages 244 à 319 ;
- la matrice des risques liés au devoir de vigilance, présentée et décrite en page 133, chapitre 2.2.10 « Plan de vigilance », met l'accent sur les incidences négatives potentielles que le Groupe peut avoir sur la population ou la planète, directement ou indirectement dans sa chaîne de valeur par le biais de ses relations d'affaires. Un rapport dédié au devoir de vigilance est disponible en ligne.
- d'autres cartographies des risques spécifiques, par exemple dédiées aux risques Éthique & Conformité (y compris les risques liés à la lutte contre la corruption et aux conflits d'intérêts), aux risques liés au climat, à l'eau et à la biodiversité, aux risques liés aux fournisseurs, aux risques liés à la cybersécurité, etc.

Les outils internes sont complétés par des informations externes :

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

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

Les principaux risques, opportunités et impacts identifiés sont quantifiés selon leur probabilité d'occurrence et l'ampleur de leur impact par les départements concernés pour déterminer les risques bruts, et l'évaluation des mesures d'atténuation renseigne sur les impacts nets potentiels. Dans le présent chapitre, nous présentons et examinons les risques bruts, et nous détaillons les mesures d'atténuation mises en œuvre. Les risques nets sont présentés au Chapitre 3, à la page 304, conformément aux exigences du règlement européen « Prospectus 3 ».

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

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

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

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

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

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

Zoom sur l'analyse de matérialité de 2020

En 2020, Schneider Electric a construit sa troisième matrice de matérialité en interrogeant les parties prenantes externes (telles que les clients, les fournisseurs, organisations internationales, associations professionnelles, experts et actionnaires) et les cadres supérieurs et dirigeants au sein du Groupe, y compris le Comité exécutif. Au total, près de 200 parties prenantes ont été consultées. Les détails de l'analyse peuvent être trouvés dans le Document de référence universel du Groupe 2021 pages 76-77.

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

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

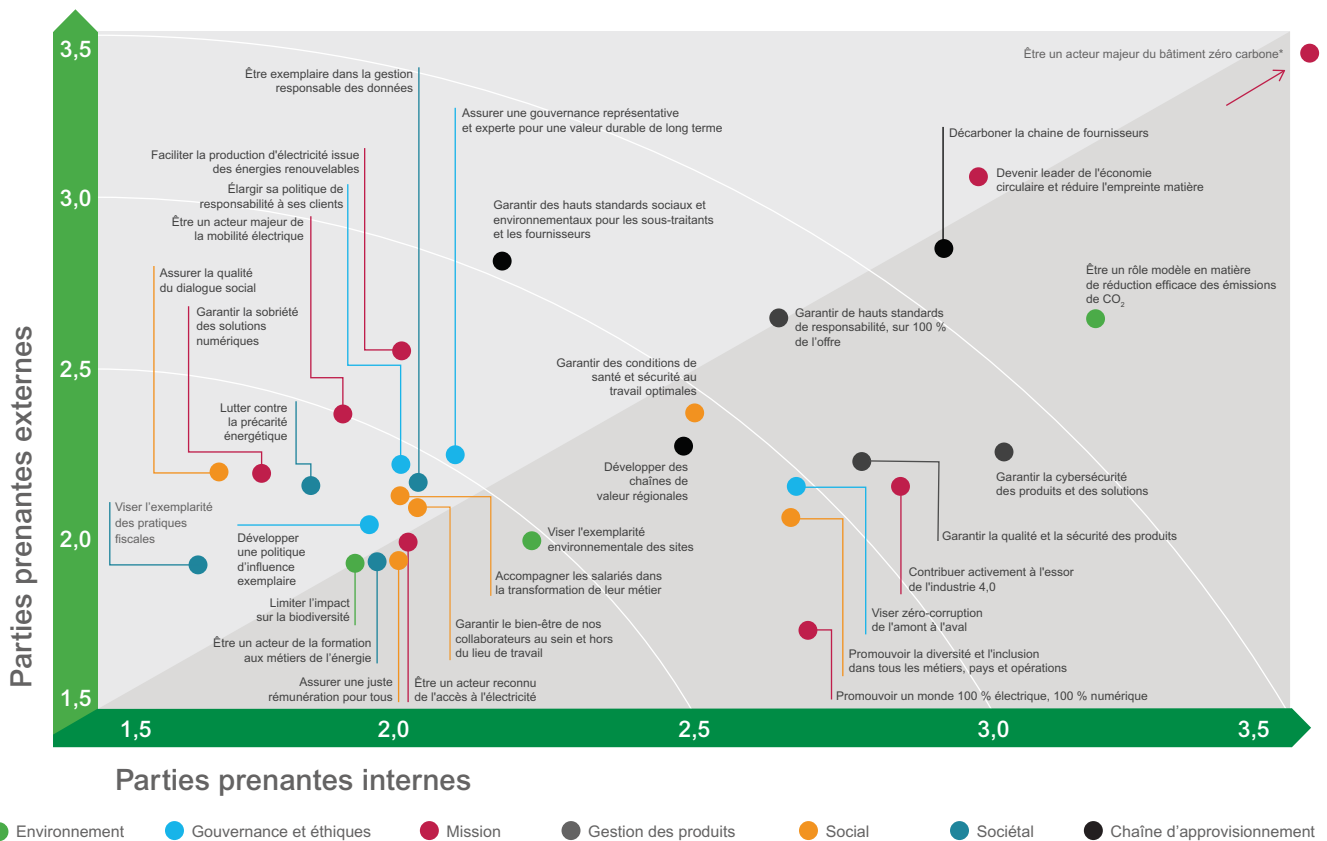
2.1 Le développement durable pour tous

- Résilience et évolution vers des chaînes d'approvisionnement plus locales, en particulier après la COVID-19 peuvent être un moyen d'atténuer l'incertitude géopolitique et la montée du protectionnisme.
- Éthique dans le numérique : la croissance de la digitalisation et la nécessité d'une éthique plus forte représentent à la fois une opportunité et un risque pour Schneider Electric. Cette thématique couvre des sujets tels que la puissance des données et l'utilisation éthique qui doit en être faite, les opportunités et les dangers de l'intelligence artificielle (IA), ainsi que le bien-être des personnes ou la sécurité de l'emploi dans un monde en transition.
- La rareté des ressources et l'économie circulaire ont généré des attentes très élevées en interne.

Les sujets suivants ont été fréquemment abordés :

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

Matrice de matérialité 2020 de Schneider Electric



4 principales attentes

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

1.

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

2.

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

3.

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

4.

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

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

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

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

2.1 Le développement durable pour tous

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

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

2.1 Le développement durable pour tous

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

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

2.1 Le développement durable pour tous

2.1.7 Une gouvernance intégrée et transverse du développement durable

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

Contrôle par les instances dirigeantes

Le Conseil d'administration

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

Principales responsabilités :

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



Plus de détails sur la composition et les activités du Comité Ressources humaines et RSE au **chapitre 4, page 359**.

Le Comité de fonction

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

Principales responsabilités :

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

Le Comité des parties prenantes

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



Plus de détails sur le Comité des parties prenantes sont fournies dans le **page 37**.

Coordination et suivi

La Direction du Développement durable

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

- la stratégie développement durable de Schneider Electric et le déploiement des plans d'action au niveau du Groupe avec les entités concernées ;
- être le point de contact central pour les parties prenantes internes et externes concernant le développement durable chez Schneider Electric.

Elle s'organise autour de 4 pôles :

- la responsabilité sociétale, avec notamment la Fondation Schneider Electric ainsi que des programmes de développement local économique et social ;
- l'accès à l'énergie, avec la responsabilité de la mise en place du programme Accès à l'énergie ;
- l'environnement, ayant pour responsabilité le déploiement des politiques, actions et stratégies du Groupe en matière de climat et d'environnement ; et
- la performance du Groupe, en particulier en s'appuyant sur le *Schneider Sustainability Impact*, et le *reporting ESG*.

Responsables territoires développement durable

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

Diffusion

Pilotes et sponsors des SSI et SSE

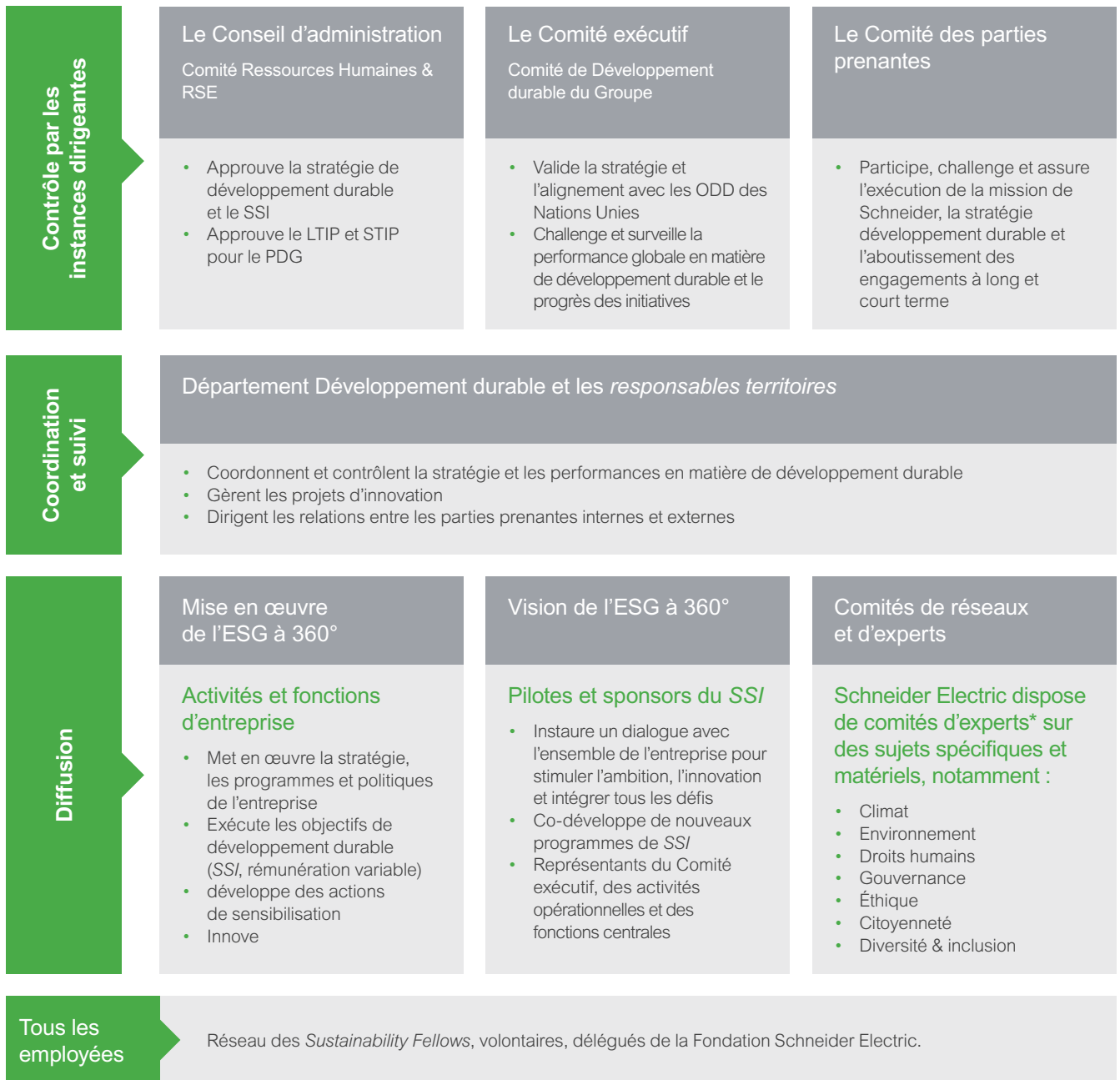
L'exécution de tous les programmes Schneider de *Sustainability Impact* et *Schneider Sustainability Essentials* est assurée par des responsables opérationnels ou « pilotes », et par des sponsors au niveau du Vice-président senior et du Comité exécutif, afin d'assurer un contrôle approprié et une mise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

Autres organisations clés

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

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

La gouvernance du développement durable au sein de Schneider Electric



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

Susciter l'engagement des salariés pour le développement durable

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

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

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

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

2.1 Le développement durable pour tous

Modèle de gouvernance interne

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

Les organisations doivent être en mesure de démontrer que les employés connaissent, comprennent et appliquent ces politiques internes. En d'autres termes, le simple fait d'élaborer et de publier des politiques ne suffit plus aux yeux de nos parties prenantes (ONG, régulateurs, clients, partenaires financiers, etc.). À cette fin, Schneider Electric a établi une pyramide de normes à 4 niveaux, sous la forme d'une documentation, sous l'égide de notre charte éthique appelée Charte de confiance, renforcée par des politiques, normes, procédures et directives.

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

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

Charte de confiance

En 2021, Schneider Electric a mis à jour ses Principes de Responsabilités avec l'élaboration de sa Charte de confiance qui fait office de Code de conduite et résume ses engagements en termes d'éthique, sécurité, développement durable, qualité et cybersécurité. Il s'agit d'un résumé de nos politiques et d'un guide décrivant notre façon de travailler. Il est disponible publiquement sur notre site Internet en 30 langues. Pour plus de détails, voir la page 110.



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

Droits humains et entreprise citoyenne

Schneider Electric a élaboré une politique spécifique en matière de droits humains dans le cadre d'un programme plus large sur le devoir de vigilance dans sa chaîne de valeur, elle est en accord avec les principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits humains (voir page 124). La politique a été mise à jour en 2022 et est disponible en ligne.

Ressources humaines et sécurité

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

Conduite éthique des affaires

Outre la Charte de confiance, différentes politiques et directives renforcent les engagements du Groupe en termes d'éthique et d'intégrité des affaires. La politique relative aux agents commerciaux précise les règles à suivre lorsqu'une partie prenante externe est sollicitée pour obtenir un contrat et intègre le processus d'approbation des agents commerciaux. La directive relative aux enquêtes sur les fraudes internes précise l'engagement de Schneider de protéger ceux qui dénoncent des comportements contraire à l'éthique. La Politique en matière de cadeaux et invitations a été approuvée par le Président-Directeur général du Groupe en décembre 2015 et a été mise à jour en 2021 avant d'être déployée au niveau local. Elle est complétée par un code de conduite anticorruption détaillant les processus connexes. D'autres politiques couvrent la gestion des médias sociaux, le droit de la concurrence, les conflits d'intérêts, le contrôle des exportations, etc.

Cybersécurité, protection et confidentialité des données

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

Climat et ressources

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

Achats responsables

En 2016, Schneider Electric a renouvelé sa charte fournisseurs, appelée *Supplier Guide Book*. Son premier chapitre présente ses attentes en matière de développement durable dans 5 domaines : environnement, pratiques commerciales justes et équitables, achats durables, conditions de travail et droits humains. Ces exigences sont détaillées dans un document dédié, le Code de conduite des fournisseurs. En 2018, le Groupe a adopté le Code de conduite de la *Responsible Business Alliance* (RBA) pour ses fournisseurs. En octobre 2021, Schneider a renouvelé son code de conduite des fournisseurs, en vertu duquel il exige de tous ses fournisseurs qu'ils examinent leurs propres opérations, qu'ils se fixent des objectifs ambitieux et qu'ils entreprennent des actions audacieuses dans les domaines mentionnés dans ce code de conduite des fournisseurs.

Viser la haute qualité de nos produits

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

2.1.8 Des engagements externes globaux et locaux pour progresser collectivement

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

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

2.1 Le développement durable pour tous

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

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

2.1 Le développement durable pour tous

La contribution de Schneider Electric à la standardisation

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

Au niveau national

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

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

Au niveau européen

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

CENELEC

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

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

Au niveau international

IEC – Commission électrotechnique internationale

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

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

Réseaux intelligents et villes durables

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

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

Économie circulaire et performance environnementale des produits

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

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

Ils élaborent des normes dans les domaines suivants :

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

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

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

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

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

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

La transformation numérique

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

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

2.1 Le développement durable pour tous

2.1.9 Mesurer notre contribution à un monde plus durable

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

Guidée par sa mission, une Entreprise à impact

La raison d'être de Schneider Electric est de permettre à chacun de tirer le meilleur de son énergie et de ses ressources, afin de concilier progrès et développement durable pour tous. Schneider est le partenaire digital de ses clients, au service du développement durable et de l'efficacité.

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

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

Pionnier de la communication transparente sur les revenus durables


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


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

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

Climat

SSI #1





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

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

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

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

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

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

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

Le chiffre d'affaires découlant d'activités avec des secteurs liés aux énergies fossiles et autres sont systématiquement exclus, comme les secteurs du pétrole et du gaz, l'extraction de charbon et la production électrique à partir de combustibles fossiles, conformément aux pratiques courantes de *reporting* en matière de responsabilité sociale de l'entreprise et de finance durable, bien que les technologies de Schneider apportent aussi de l'efficacité en termes de CO₂ et d'utilisation des ressources dans ces secteurs. Conformément à la stratégie de Schneider visant à éliminer le SF₆ de ses offres d'ici 2025, les appareils de commutation qui en contiennent destinés à des applications moyenne tension sont également exclus. Les technologies neutres telles que la signalisation, les racks et enceintes, le contrôle d'accès ou l'éclairage d'urgence sont exclues ;

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

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

Adhésion de Schneider Electric à la Taxonomie de l'UE

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

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

Nouvelles exigences en vertu du Règlement européen sur la Taxonomie

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

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

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



Pour en savoir plus sur notre méthode d'évaluation aux fins de la Taxonomie de l'UE et pour consulter la liste complète des activités éligibles selon la Taxonomie de l'UE applicable à ce jour, veuillez vous reporter à la pages 253 to 263.

(2) Régulation (EU) 2020/852

2.1 Le développement durable pour tous

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



Atténuation du changement climatique



Adaptation au changement climatique



Utilisation durable et protection de l'eau



Économie circulaire



Prévention et réduction de la pollution



Biodiversité et protection des écosystèmes

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



Efficacité énergétique dans les bâtiments



Segment final mobilité à faibles émissions de CO₂



Segment final énergies renouvelables



Transmission et distribution d'électricité



Services liés à la performance énergétique des bâtiments

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

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

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

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

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

Systèmes intelligents de suivi et régulation des systèmes de chauffage

Infrastructures électriques pour les transports publics urbains et suburbains

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

Services de gestion de l'énergie

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

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

Contrats de performance énergétique

Activités Eligibles

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

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

Critères d'alignement	Conclusions de l'évaluation	Références pour plus de détails
1. Contribution substantielle aux objectifs environnementaux (critères techniques)	4 % des revenus d'offres éligibles non alignées sur les critères techniques	Section 2.7.2 page 253
2. Conformité au principe DNSH		
• Adaptation aux changements climatiques (appendice A de l'annexe 1 du règlement délégué)	Aligné	Section 2.3.1 page 150
• Utilisation et protection durables de l'eau et des ressources marines (annexe B)	Aligné	Section 2.4.4.3 page 191
• Transition vers une économie circulaire	Aligné	Section 2.4.5 page 195
• Prévention de la pollution et contrôle (annexe C)	4 % des revenus provenant des offres éligibles non alignées	Section 2.7.2 page 253
• Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes (Annexe D)	Aligné	Section 2.4.1 page 176
3. Conformité avec les garanties minimales	Aligné	Section 2.7.2 page 253

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

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

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

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

Schneider Electric a identifié de nombreuses activités éligibles (c'est-à-dire répertoriées) aux termes de l'Acte délégué de l'UE relatif au volet climatique applicable à ce jour. La liste de ces activités est présentée dans les notes méthodologiques figurant aux pages 254 et 255.

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

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

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

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

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



Pour en savoir plus sur la méthode de calcul du chiffre d'affaires éligible et aligné aux fins de la Taxonomie, veuillez vous reporter aux **pages 254 et 255**.



Pour en savoir plus sur les contrôles relatifs à l'absence de préjudice important effectués, veuillez vous reporter à la **page 255**.

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

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

Pour calculer les dépenses d'investissement du Groupe éligibles à la taxonomie et alignées sur la taxonomie, Le CapEx lié aux actifs, processus et regroupements d'entreprises associés aux activités éligibles et alignées à la taxonomie ont été calculées à l'aide de clés de répartition du chiffre d'affaires éligible, et respectivement aligné, par activités et opérations, à l'exception des dépenses de recherche et développement (R&D) et les dépenses en capital liées à la location à long terme de bâtiments selon l'IFRS 16, qui ont été qualifiées à travers le prisme des dépenses en capital pour les mesures individuelles éligibles et alignées. En effet, comme décrit de manière plus exhaustive dans la section 2.3.4 Investir pour réaliser la stratégie et la vision du Groupe en matière de climat, page 158, chaque projet de R&D du Groupe démontrant une économie substantielle de l'empreinte carbone, les dépenses du CapEx associées aux projets de recherche et développement sont à la fois éligibles et alignées sur l'activité 3.6 de la taxonomie européenne (Fabrication de technologies à faible émission de carbone).

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

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

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



Pour en savoir plus sur la méthode de calcul des dépenses d'investissement et des dépenses d'exploitation éligibles aux fins de la Taxonomie, veuillez vous reporter à la **pages 254 to 255**.

2.1 Le développement durable pour tous

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

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

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

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

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

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

40 %

d'énergie supplémentaire sera nécessaire

180 000 +

chargeurs EV vendus dans 50 pays depuis 2018



2.1.10 Référentiels externes et principaux classements ESG

Directives externes

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

Les signataires s'engagent à respecter 10 principes fondamentaux articulés autour de 4 domaines : droits humains, droits relatifs au travail, environnement et lutte contre la corruption. En adhérant au Pacte mondial en décembre 2002, Schneider Electric a publiquement exprimé son attachement à des valeurs universelles. Conformément aux exigences du Pacte mondial, Schneider publie annuellement une Communication sur le Progrès (COP) et répond aux exigences de l'*Advanced Level* du Pacte mondial. Schneider Electric s'est engagé à contribuer aux 17 ODD par le biais de ses programmes de développement durable.



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

Organisation internationale de normalisation (ISO)

Depuis 2012, le Groupe s'attache à promouvoir l'adoption des principes ISO 26000 auprès de ses fournisseurs. Schneider adopte également d'autres directives ou certifications ISO : voir ISO 14001 et ISO 50001, page 189 ; ISO 45001, page 128 ; ISO 9001, page 94 ; ISO 27000, page 305 ; et ISO 14025 et 14021, page 187.

Le Global Reporting Initiative (GRI)

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



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

Le Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

Créée en 2011, la Fondation SASB est une organisation indépendante à but non lucratif chargée de définir des normes. Les Déclarations extra-financières de Schneider Electric sont conformes aux directives du SASB en matière de *reporting* pour son secteur (équipements électriques et électroniques). Un tableau de correspondance est présenté, page 264 et 265 de ce rapport.

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

En juin 2017, la TCFD, un groupe de travail dirigé par Michael Bloomberg et mandaté par le Conseil de stabilité financière (FSB) du G20, a livré ses recommandations quant aux informations que les entreprises devraient publier concernant leur action climatique. Les PDG de plus de 100 entreprises ont signé une déclaration de soutien aux recommandations de la TCFD et le PDG de Schneider Electric était parmi eux. Des informations détaillées sont disponibles dans la publication du CDP *Climate Change* de Schneider Electric et dans ce rapport de la page 266 à 269.

L'initiative Science Based Targets (SBTi)

L'initiative SBTi précise dans quelle mesure et à quel rythme les entreprises doivent réduire leurs émissions de GES afin d'éviter une augmentation de la température mondiale de 1,5 °C ou 2 °C par rapport aux niveaux préindustriels. Schneider Electric fait partie de plus de 2 000 entreprises dans le monde qui se sont engagées à réduire leurs émissions de GES en fonction des données scientifiques actuelles sur le climat par le biais du SBTi. L'empreinte GES du Groupe est calculée selon le *World Resources Institute (WRI) GHG Protocol*, (voir page 269). L'objectif Zéro émissions nettes du Groupe a été validé selon le nouveau standard « Net Zero » en 2022.

Organisation de Co-opération et de Développement Économique (OCDE)

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

Organisation Internationale du Travail (OIT)

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



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

2.1 Le développement durable pour tous

Notations et indices ESG

Inclusion dans l'indice *Dow Jones Sustainability World*

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

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

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

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

CDP Water

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

Leader de son industrie selon Vigeo Eiris

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

FTSE4Good

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

Niveau avancé et médaille de platine EcoVadis

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

MSCI Industry Leader

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

Sustainalytics Leader

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

ISS

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

Global 100 Most Sustainable Corporations

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

Sceau Terra Carta 2022

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

Entreprises françaises les plus responsables en 2022

En novembre 2022, Schneider Electric a atteint la 1^{ère} place sur 250 entreprises françaises dans le classement établi par le magazine français Le Point et l'institut indépendant allemand Statista, pour son engagement en faveur du développement durable et son outil innovant, *Schneider Sustainability Impact*.

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

Autres distinctions en 2022

Workforce Disclosure Initiative (WDI)

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

Impak Finance

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

Climat

Liste Carbon Clean 200

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

EcoAct Climate Reporting Performance

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

Chaîne d'approvisionnement

Meilleure organisation mondiale pour la chaîne d'approvisionnement durable

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

EcoVadis Sustainable Procurement Leadership Awards 2022

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

Gartner 2022 Supply Chain top 25

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

2022 CIPS Excellence in Procurement Awards

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

Diversité & inclusion

Inclusion dans l'indice Bloomberg Gender-Equality

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

Financial Times Top 50 Diversity leader 2022

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

Equileap Global Gender Equality Report and Ranking

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

Refinitiv Top 100 Company 2022 Diversity and Inclusion Index

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

Éthique & Gouvernance

Ethisphere

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

Grand Prix de la Transparence

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

Récompenses employeur

Universum Top 50 World's Most Attractive Employers

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

Fortune's World Most Admired Companies

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

Glassdoor

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

2.2 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	110	2.2.8	Droits humains	124
2.2.2	Programme Éthique & Compliance	111	2.2.9	Santé et sécurité des collaborateurs	127
2.2.3	Interdire toute forme de corruption	117	2.2.10	Plan de vigilance	130
2.2.4	Lieu de travail responsable	118	2.2.11	Relations avec les sous-traitants intervenant sur des projets clients	135
2.2.5	Respect des réglementations fiscales	119	2.2.12	Relations durables avec les fournisseurs	136
2.2.6	Viser la haute qualité et la sécurité de nos produits	119	2.2.13	Vigilance auprès des communautés locales	146
2.2.7	Cybersécurité, protection et confidentialité des données	122			

Contexte et ambitions

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

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

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

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

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

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

Hervé Coureil, Directeur général Gouvernance et Secrétaire général

Progrès réalisés sur nos engagements en matière de confiance

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

Ces programmes contribuent aux ODDs de l'ONU



(1) L'année de référence pour chaque indicateur est fournie avec sa performance de référence.
 (2) Chaque année, Schneider Electric obtient une assurance « limitée » sur les progrès et la méthodologie de la part d'un vérificateur tiers indépendant pour l'ensemble des systèmes SSI et SSE (hormis les indicateurs SSI #+1 et SSE #12 en 2022), conformément à la norme d'assurance ISAE 3000 (cf. Rapport du vérificateur indépendant à la page 270). Veuillez-vous référer à la page 242 pour la présentation méthodologique de chaque indicateur. La performance 2022 est également discutée plus en détail dans chaque section de ce rapport.
 (3) La performance 2022 est en cours pour le SSE #12, car ce programme est encore en développement et sera déployé en 2023.

Faits marquants en 2022



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



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



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



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

2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

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

2.2.1.1 Gagner la confiance de tous

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

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

2.2.1.2 Charte de confiance

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

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

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

2.2.1.3 Déploiement de la Charte de confiance

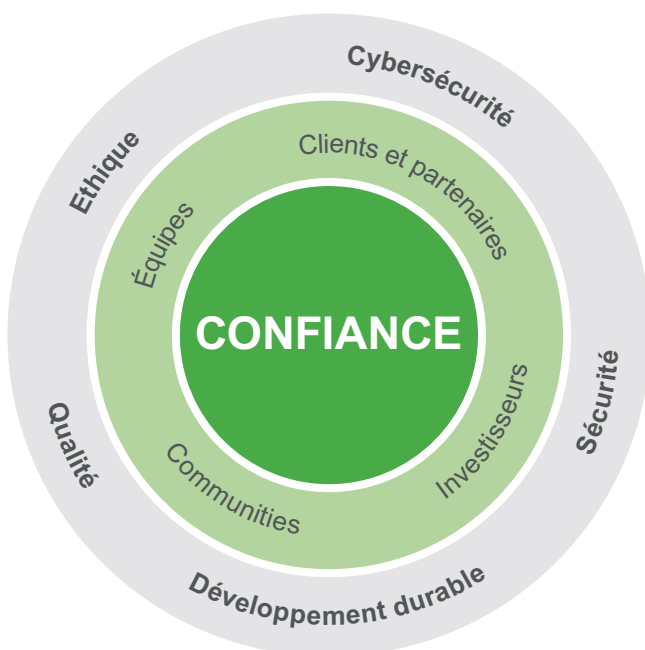
Outre la publication de la Charte de confiance disponible en 30 langues sur le site Internet de Schneider (se.com), le *Trust Portal* a été mis à disposition des collaborateurs de Schneider Electric, pour les orienter vers des contenus d'intérêt, tels que des politiques, contacts, sites, directives,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

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

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

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

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



Retrouvez notre Charte de confiance sur www.se.com

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

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

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

2.2.2 Programme Éthique & Conformité

2.2.2.1 Contexte

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

2.2.2.2 Risques et opportunités

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

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

Le processus suivi au niveau régional était le suivant :

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

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

2.2.2.3 Politique du Groupe

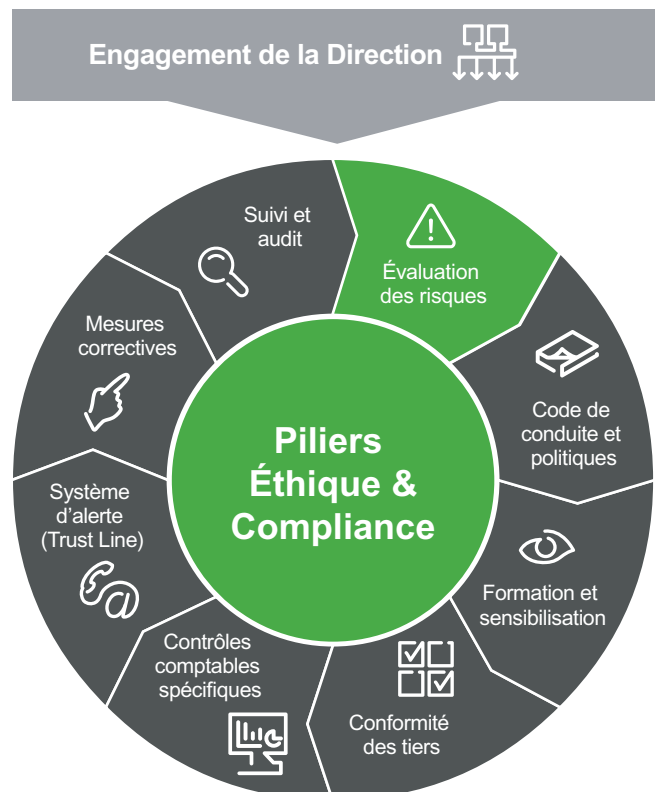
Dans le cadre de son programme Éthique et Conformité, Schneider Electric cherche à prévenir, détecter et atténuer les risques en matière d'intégrité, dont la corruption, la fraude, la violation des droits humains,

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

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

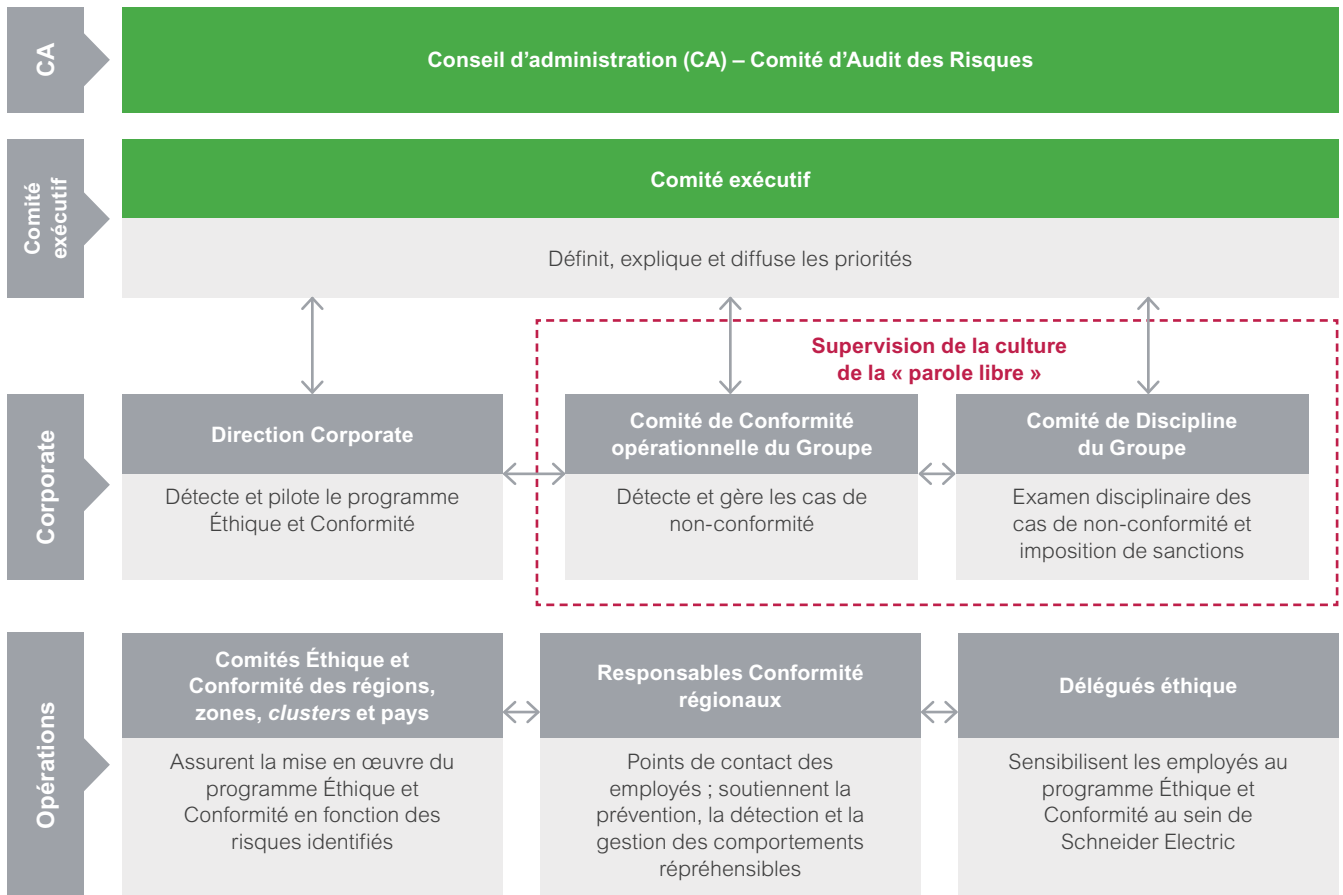
En 2022, le Groupe a également mis à jour et déployé plusieurs nouvelles politiques : Politique Cadeaux et hospitalité, Politique Respect du droit de la concurrence, Politique en matière de droits humains, Politique d'alerte interne, Politique de philanthropie et Politique de parrainage. Par ailleurs, pour s'assurer que les principes et règles du programme Éthique et Conformité s'appliquent à l'ensemble du Groupe et aux nouvelles entités qui le rejoignent, la Direction Éthique et Conformité a travaillé sur des Normes de confiance spécifiques. Ces travaux s'inscrivent dans le programme Modèles de gouvernance (voir page 114), applicable lors de l'intégration de l'entreprise acquise.

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



2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

2.2.2.4 Gouvernance



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

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

Supervision de la culture de la « parole libre »

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

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

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

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



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

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

2.2.2.5 Actions et impacts

Engagement de la Direction

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

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

Formation et sensibilisation

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

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

Plusieurs formations spécifiques sont également proposées :


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


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

2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

Confiance

SSE #13





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

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

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

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

Formation anti-corruption : « Excellente ! »

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

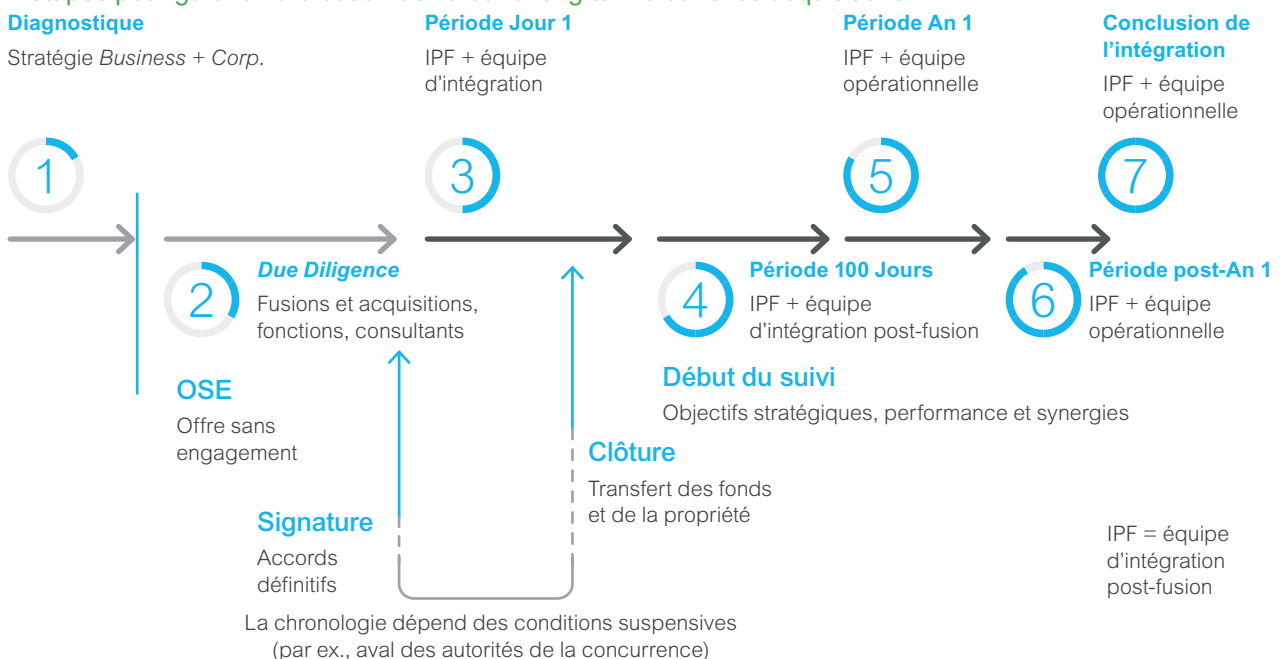
La communication externe informe les parties prenantes au sujet de l'intégrité de Schneider ainsi que de la conception et de la mise en œuvre du programme Éthique & Conformité. Le Groupe communique au moyen d'une page Internet dédiée à l'Éthique & Conformité et à la diffusion de communications externes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

Intégrité des tiers

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

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

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



Contrôles comptables spécifiques

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

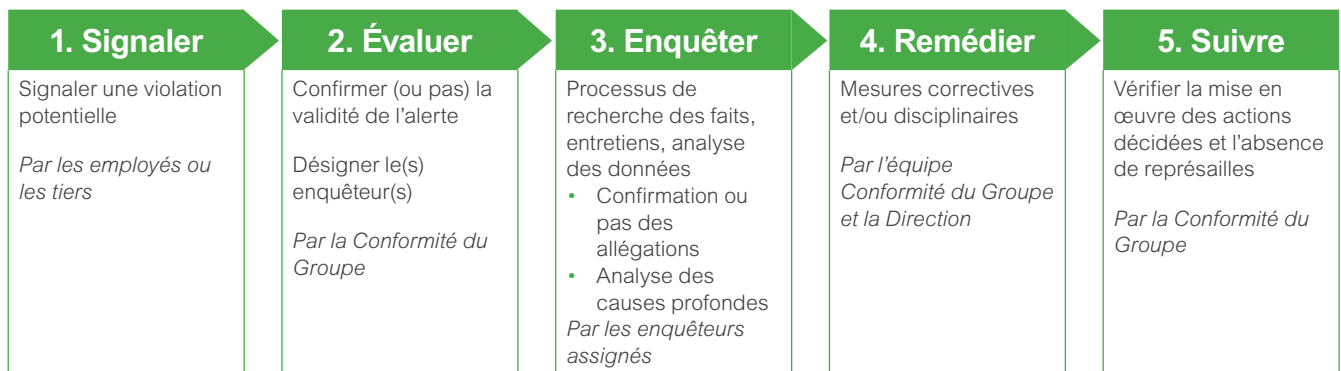
Alerte interne

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

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

Chez Schneider Electric, les parties prenantes internes ou externes peuvent signaler leurs inquiétudes en contactant une personne appropriée au sein du Groupe (responsable, partenaire économique des ressources humaines, juriste ou responsable de la conformité) et/ou en utilisant la Trust Line, le système d'alerte interne de Schneider Electric. La *Trust Line* est disponible en ligne partout et à tout moment, et protège l'anonymat du lanceur d'alerte (sauf législation contraire). En conformité avec les législations locales, ce système hébergé par une société tierce et impartiale propose des catégories d'alertes, un questionnaire, ainsi qu'un protocole d'échange d'informations entre le lanceur d'alerte et la personne chargée de la gestion des affaires.

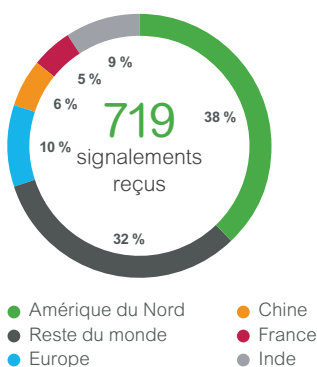
Gestion des affaires : un processus structuré



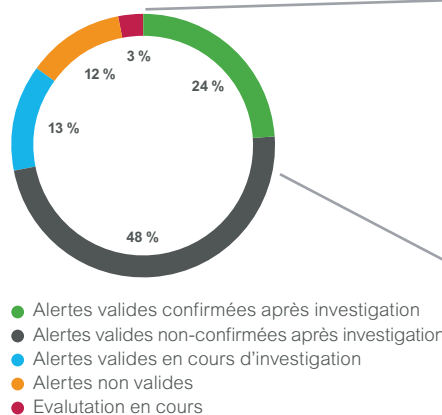
En 2022, Schneider Electric a renforcé la protection de l'auteur de l'alerte, de la personne objet de l'alerte, des témoins et des autres personnes impliquées en précisant les droits et responsabilités des personnes impliquées. La protection des personnes a été considérablement renforcée, notamment par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

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

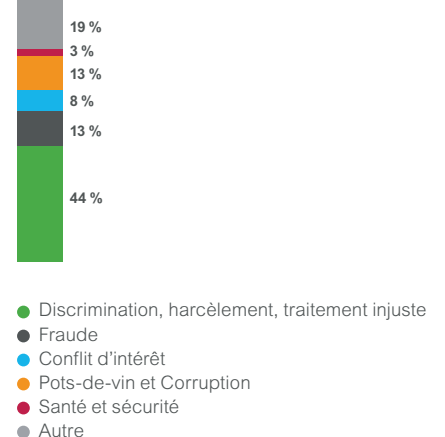
Nombre de signalements reçus par le système d'alerte par région



Conclusion des signalements reçus après analyse*



Répartition par catégorie des alertes reçues



* au 31 Janvier 2023

2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

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

Confiance

SSI #7






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

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

Témoignage d'un collaborateur en France en 2022.

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

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

Mesures correctives


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

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

Suivi et audit

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

Par ailleurs, le programme d'audit interne du Groupe comprend des missions d'audit spécifiques relatives au programme Éthique & Conformité, ainsi qu'à des activités ou des filiales pour lesquelles une évaluation de la maturité et de l'efficacité du programme va être revue. Plusieurs audits internes ont été réalisés en 2022, qui ont donné lieu à des recommandations visant l'amélioration du programme Éthique & Conformité.

 Pour plus de précisions sur les Contrôles internes clés et les fonctions d'Audit interne du Groupe, se reporter à **page 126**.

2.2.3 Interdire toute forme de corruption

2.2.3.1 Contexte

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

2.2.3.2 Risques et opportunités

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

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

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

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

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

2.2.3.3 Politique et gouvernance du Groupe

Comme indiqué dans sa Charte de confiance et sa Politique de anticorruption, Schneider Electric ne tolère aucune forme de corruption et s'engage à respecter toutes les lois en vigueur concernant la lutte contre la corruption. Cet engagement s'appuie sur un programme de conformité anticorruption solide et dynamique, qui fait partie du programme Éthique et Conformité et est géré par les mêmes organes de gouvernance (voir page 112).

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

2.2.3.4 Actions et impacts

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

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

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

2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.4 Lieu de travail responsable

2.2.4.1 Contexte

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

2.2.4.2 Risques et opportunités

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

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

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

 Pour plus de précisions voir le chapitre 2.5 page 196.

2.2.4.3 Politique et gouvernance du Groupe

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

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

2.2.4.4 Actions et impacts

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

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

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

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

2.2.5 Respect des réglementations fiscales

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

2.2.6 Viser la haute qualité et la sécurité de nos produits

2.2.6.1 Contexte

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

2.2.5.2 Risques et opportunités

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

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

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

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

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

2.2.6.3 Politique qualité du Groupe

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

La Politique qualité du Groupe repose sur les principes suivants :

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

2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

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

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

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

Ces principes sont les suivants :

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

2.2.6.4 Gouvernance

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

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

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

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

2.2.6.5 Actions et impacts

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

Système qualité

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

Planification de la qualité

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

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

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

Assurance qualité

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

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

Contrôle qualité

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

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

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

Amélioration de la qualité

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

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

Confiance SSE #15



Aucun rappel de produits d'ici 2025

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

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

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

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

Référence 2020	Progrès 2022	Objectif 2025
25	24	0

2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

2.2.7 Cybersécurité, protection et confidentialité des données

2.2.7.1 Contexte de cybersécurité

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

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

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

2.2.7.2 Risques et opportunités

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

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

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

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

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

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

2.2.7.3 Politique du Groupe

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

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



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

2.2.7.4 Gouvernance

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

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

La communauté comprend :

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

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

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

2.2.7.5 Actions et impact

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



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

Voir la certification



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

Voir la certification



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

Voir la certification



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

Voir la certification

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

Par conséquent, le Groupe est devenu :

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

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

2.2.7.6 Confidentialité et protection des données

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

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

Confiance

SSE #16

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

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

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

Référence 2020	Progrès 2022	Objectif 2025
Top 25 %	<div style="width: 100%; height: 15px; background-color: #4CAF50;"></div>	Top 25% Top 25%

Schneider Electric considère que le déploiement mondial d'une stratégie digitale doit impérativement concilier les objectifs économiques et le respect des droits fondamentaux des personnes, tels que le droit à la protection des données personnelles et de la vie privée.

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

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

Un écosystème de gouvernance comprenant un Responsable de la protection des données (Data Protection Officer – DPO) du Groupe, un réseau de DPO, une équipe de mise en œuvre, des Champions de la confidentialité et de la protection des données, et des comités de pilotage est établi.

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

2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

2.2.8 Droits humains

2.2.8.1 Contexte

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

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

2.2.8.2 Risques et opportunités

En accord avec la Loi de Vigilance française de 2017 et avec son ambition de se comporter en entreprise exemplaire, Schneider Electric a mis en place un plan de vigilance spécifique. En 2022, Schneider a revu et mis à jour sa « matrice des risques liés au devoir de vigilance », qui met en évidence les risques que le Groupe fait peser sur son écosystème, y compris ses sites, les fournisseurs, les sous-traitants et les communautés locales (pour plus d'informations, se reporter à la page 133).

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

Face à ces risques, le Groupe met en place plusieurs programmes couvrant l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement et de sa main-d'œuvre. Le programme de transformation relatif au travail décent, lancé en 2021, constitue un engagement fondamental en matière de droits humains⁽²⁾. Ce programme repose sur 10 piliers fondamentaux des droits de l'homme, dans le but de garantir la dignité de tous et de protéger les droits des travailleurs. Le programme compare les normes actuelles en matière de droits des travailleurs afin de garantir que des politiques et des pratiques équitables sont suivies. Il a été étendu à tous les employés du groupe en 2022 et a commencé à être étendu aux fournisseurs stratégiques du groupe (voir page 138).

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

2.2.8.3 Politique du Groupe en matière de droits humains

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

1. Schneider Electric s'engage à respecter et à appliquer pleinement la loi des pays dans lesquels il est présent.
2. Schneider Electric veille à soutenir et à promouvoir les droits humains sur tous ses sites opérationnels et dans toutes ses filiales à travers le monde.
3. Schneider Electric souhaite soutenir les droits humains au-delà de ses propres opérations et valorise son vaste réseau de partenaires et de parties prenantes pour promouvoir la mise en œuvre d'actions pour assurer le respect des droits humains.

La Politique mondiale de Schneider Electric en matière de droits humains s'applique⁽²⁾ à tous les salariés permanents ou employés temporaires de Schneider travaillant sur les sites du Groupe. Elle vise également à inspirer les parties prenantes externes à l'entreprise. Pour tous les risques en matière de droits humains identifiés ci-dessus, et sur la base du principe « Protéger, Respecter, Rectifier », la Politique fournit un cadre et des conseils aux collaborateurs et aux équipes pour qu'ils sachent comment se comporter dans leurs activités quotidiennes ou lorsqu'ils sont confrontés à une situation spécifique.

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



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

Alignement de Schneider Electric avec les cadres et standards internationaux

Schneider Electric adhère aux principes et aux lignes directrices suivantes :

- Les principes internationaux en matière de droits humains inscrits dans la Déclaration universelle des droits de l'Homme (qui fait partie de la Charte internationale des droits de l'homme), qui définissent une norme commune pour tous les types d'organisation.
- Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, qui formulent des recommandations pour les entreprises, y compris en matière de droits humains ; et
- La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail ;
- Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits humains, qui définissent précisément les rôles et les responsabilités des États et des entreprises en la matière. Schneider Electric respecte ces principes directeurs ainsi que la Convention sur les droits de l'enfant des Nations Unies.

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

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

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

Politiques spécifiques

En complément de sa Charte de confiance et de la Politique globale en matière de droits humains, Schneider Electric a mis en œuvre des politiques globales spécifiques dans les domaines suivants :

Ressources humaines

Politiques	Description de la politique	Référence dans ce DEU et en ligne
Diversité & inclusion	S'applique à toute l'entreprise et couvre tous les aspects de la diversité, car Schneider Electric souhaite être le reflet des communautés dans lesquelles le Groupe est présent. Cette politique est basée sur le respect et la dignité qui sont les fondements de la justice et de l'équité.	Pages 202 à 208 Consultez et téléchargez la Politique : https://www.se.com/ww/fr/about-us/diversity-and-inclusion/
Congés familiaux	Fournit un cadre afin que chaque collaborateur, dans chaque pays, puisse prendre des congés pour profiter des moments privilégiés de la vie avec sa famille.	Page 217
Lutte contre le harcèlement	Énonce l'engagement de Schneider Electric envers une « tolérance zéro » pour tout type de harcèlement ou de comportement.	Pages 203 Consultez et téléchargez la Politique : https://download.schneider-electric.com/files?p_Doc_Ref=GAHP
Flexibilité des horaires de travail	Définit notre Politique mondiale de flexibilité des horaires de travail afin de garantir la cohérence et le traitement équitable lors de l'application des accords de travail flexible dans l'ensemble des entités et des pays pour tous les collaborateurs de Schneider Electric éligibles.	Page 204
Avantages sociaux des salariés	Définit les principes, les normes et le régime de gouvernance mondiaux applicables à la fourniture d'avantages sociaux au sein de Schneider Electric.	Pages 215 à 217

Santé et sécurité

Politiques	Description de la politique	Référence dans ce DEU et en ligne
Santé et sécurité	Définit les règles et lignes directrices applicables à tous les salariés de Schneider Electric ainsi qu'à des groupes spécifiques réalisant des tâches spécialisées. Elle est étayée par des outils d'apprentissage et fait l'objet chaque année d'une « Journée mondiale de la santé et de la sécurité ».	Pages 127 to 130 Consultez et téléchargez la Politique : https://download.schneider-electric.com/files?p_Doc_Ref=SE-Health-Safety-Policy
Voyages	Définit les règles applicables aux collaborateurs en déplacement, y compris les lignes directrices, les procédures en place pour assurer la sécurité des voyageurs d'affaires de Schneider Electric à tout moment.	
Sécurité	Définit le périmètre mondial de la sécurité applicable à toutes les entités, tous les sites et toutes les activités. Cette politique met également l'accent sur le rôle crucial des managers pour assurer la sécurité.	Page 303

2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

2.2.8.4 Gouvernance

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

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

Le Groupe a rejoint Entreprises pour les droits de l'homme (EDH), une association d'entreprises françaises qui fournit à ses membres des outils et des conseils en matière de mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies. En 2018, Schneider Electric a également rejoint la Responsible Business Alliance (RBA), une coalition à but non lucratif regroupant plus de 120 entreprises des secteurs de l'électronique, de la grande distribution, de l'automobile et des loisirs, engagées en faveur des droits humains et pour le partage des meilleures pratiques en matière d'audit et de contrôle sur site de l'activité des fournisseurs, y compris en matière de travail forcé.

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

2.2.8.5 Contrôles, actions et impacts

Interne

Les entités et les filiales de Schneider Electric sont surveillées par l'intermédiaire de contrôles internes. Ces contrôles sont élaborés en collaboration avec l'équipe d'Audit interne et consistent en une auto-évaluation annuelle couvrant différents sujets opérationnels. Les contrôles des droits humains et de la santé et de la sécurité sont inclus dans cette évaluation annuelle. Le résultat de ces évaluations permet à Schneider Electric de comparer les différentes entités et de mettre en œuvre, le cas échéant, des plans d'atténuation des risques.

Les actions internes concernant le respect et la dignité, la liberté d'association, la santé et la sécurité, le temps de travail et les congés, les salaires et avantages sociaux, le harcèlement, les discriminations, la diversité et l'inclusion et le développement des compétences sont décrites à la section « 2.5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs » à la page 198.

Schneider Electric a mis en place des programmes de formation dédiés à ses politiques pour sensibiliser les collaborateurs et leur donner des conseils sur la façon de réagir ou de se comporter dans des situations spécifiques. Certaines de ces formations sont obligatoires, tandis que d'autres font partie du parcours de formation recommandé. Ces programmes couvrent une large gamme de sujets : le harcèlement, le bien-être, les préjugés et la manière de développer une culture inclusive. Pour de plus amples renseignements, consultez la section « 2.5.3 Attractivité et développement des talents » à la page 211.

En ce qui concerne la santé et la sécurité, le Groupe assure un suivi de différents indicateurs. Les incidents sont étudiés par la direction. Des mesures correctives sont prises si nécessaire et une communication est diffusée aux équipes concernées dans toute l'entreprise. Au besoin, une alerte de sécurité globale peut être lancée pour alerter tous les collaborateurs concernés. Schneider Electric organise chaque année une « Journée mondiale de la santé et de la sécurité », afin d'informer tous les collaborateurs et de maintenir un niveau de sensibilisation élevé sur ce sujet essentiel. Pour de plus amples renseignements, consultez la section « Santé et sécurité des collaborateurs », page 127.

Fournisseurs

Les droits humains font partie de l'approche de sélection de nouveaux fournisseurs. Schneider Electric utilise un processus de sélection dénommé Schneider Supplier Quality Management (SSQM) pour sélectionner ses nouveaux fournisseurs. Celui-ci s'appuie sur un questionnaire d'évaluation combiné à des audits sur site, qui comprennent des évaluations des droits humains et de la santé et la sécurité.

Le Code de conduite des fournisseurs de Schneider Electric définit le cadre dans lequel le Groupe souhaite opérer avec ses fournisseurs. Schneider Electric attend de ses fournisseurs qu'ils respectent les principes fondamentaux définis dans ce document en matière de santé, de sécurité, de protection et de développement des collaborateurs. Les fournisseurs stratégiques sont également évalués par EcoVadis, une société tierce conforme à la norme ISO 26000 dont la méthodologie à 4 piliers couvre le droit du travail et les droits humains. D'autres mesures sont mises en œuvre par l'intermédiaire du plan de vigilance du Groupe.

Enfin, Schneider Electric a lancé en 2022 un programme Travail décent (SSI #6) pour les fournisseurs stratégiques du Groupe (pour de plus amples renseignements, consultez la page 142 to 143).



Pour de plus amples renseignements sur les programmes fournisseurs du Plan vigilance et les relations durables avec les fournisseurs, veuillez consulter les pages 130 to 144



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

Sous-traitants

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

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

Schneider Electric réalise également des audits spécifiques sur site pour les sous-traitants inclus dans le Plan de vigilance fournisseurs. Fin 2022, 17 sous-traitants avaient été audités. Pour de plus amples renseignements, consultez la section « 2.2.11 Relations avec les sous-traitants intervenant sur des projets clients » à la page 135.

Communautés

Les risques propres à ces sites ont été évalués pour la première fois en 2020 dans la matrice des risques liés au devoir de vigilance. En 2021, Schneider Electric a approfondi son analyse avec une segmentation spécifique mettant en évidence les risques susceptibles d'avoir un impact sur les communautés locales. Pour de plus amples renseignements, consultez la section « 2.2.13 Vigilance auprès des communautés » à la page 146.

2.2.9 Santé et sécurité des collaborateurs

2.2.9.1 Contexte

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

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

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

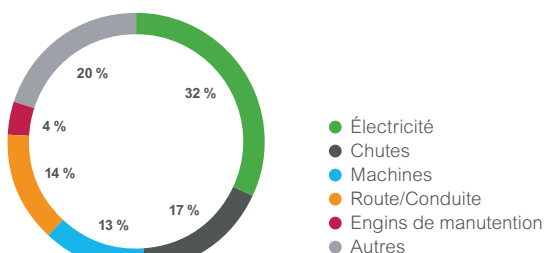
Les nouvelles technologies, quant à elles, permettent d'identifier les « situations à risque » et d'avertir les collaborateurs des menaces auxquelles ils sont confrontés, ce qui leur donne la possibilité de mettre en œuvre des mesures d'atténuation. Schneider Electric étudie constamment la capacité de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

2.2.9.2 Risques et opportunités

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

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

Blessures basées sur les 5 principaux risques depuis 2018



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

2.2.9.3 Politique du Groupe

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

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

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

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

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

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

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

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

Le Groupe communique de manière ouverte et transparente et :

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



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

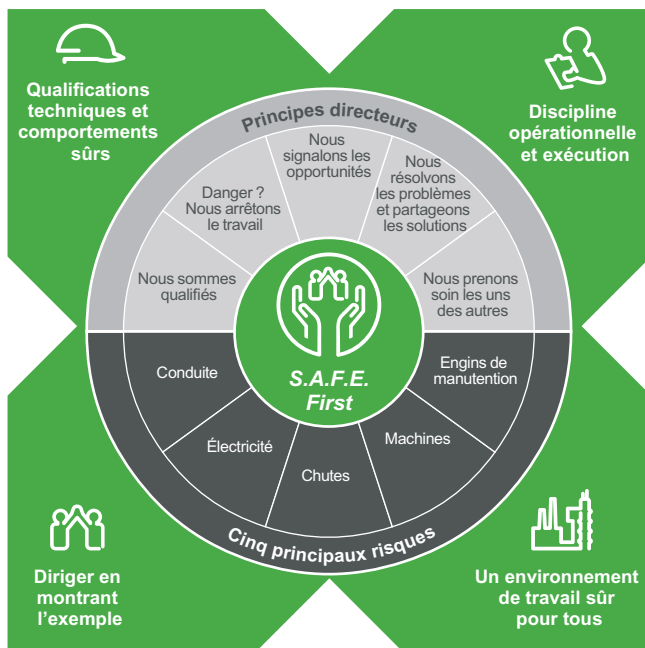
2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

2.2.9.4 Stratégie et plan d'action

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

Les principes fondamentaux de la stratégie sont les suivants :

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



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

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

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

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

2.2.9.5 Gouvernance

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

Comités de pilotage

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

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

Comité de pilotage mondial mensuel sur la santé et la sécurité

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

Audits et engagement

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

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

2.2.9.6 Résultats de performance en matière de santé et de sécurité

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

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

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

Confiance
SSE #14






0,38 ou moins taux d'incident

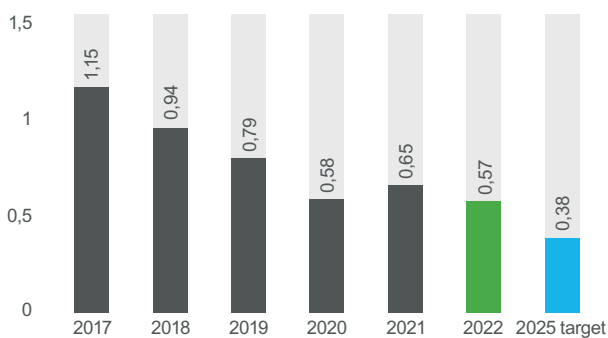
Nous pensons que tous les accidents sont évitables et utilisons l'indicateur MIR pour mesurer les progrès réalisés par rapport à cet objectif. L'objectif de Schneider Electric pour 2025, soit 0,38 MIR, représente un accident pour 1 450 salariés par an, ce qui constitue un grand pas vers l'ambition «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

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

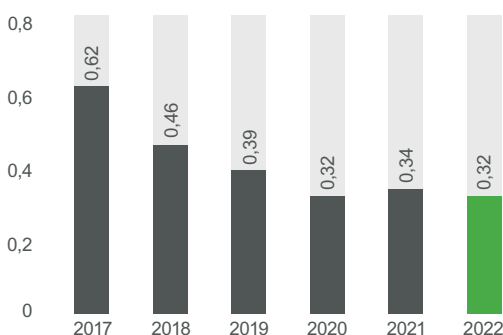


Tendance de participation des employés en matière de sécurité

Évolution historique MIR



Évolution historique LTIR



2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

2.2.9.7 Reconnaissances et distinctions

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

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

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

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

2.2.9.8 Évolution future de la sécurité chez Schneider Electric

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

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

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

2.2.10 Plan de vigilance

2.2.10.1 Contexte

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

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

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

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



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

2.2.10.2 Politique du Groupe

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

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

2.2.10.3 Gouvernance

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

Composition du Comité du devoir de vigilance

Président :

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

Direction :

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

Experts :

Mesure de la performance environnementale
 Approvisionnement durable
 Droits humains

2.2.10.4 Évaluation des risques de vigilance**Méthodologie**

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

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

Catégories de risques

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

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

Droits humains :

- Lieu de travail décent
- Santé et sécurité

Environnement :

- Pollution et gestion de substances spécifiques
- Déchets et circularité
- Énergie, CO₂ et GES

Conduite des affaires :

- Conduite éthique des affaires
- Système d'alerte, protection et absence de représailles

Sécurité de l'offre et cybersécurité :

- Sécurité de l'offre
- Cybersécurité et confidentialité des données

Emplacement du risque

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

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

Évaluation et échelle des risques

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

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

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

Principales conclusions

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

Risque moyen à élevé : Fournisseurs

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

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

2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

Risque moyen à élevé : Sous-traitants

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

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

Risque faible à moyen : entités et sites Schneider

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

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

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

Risque faible à moyen : communautés locales

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

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

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

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

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

Les éléments suivants ont évolué :

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

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

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

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

Matrice des risques de vigilance Schneider Electric 2022

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

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

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

2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

2.2.10.5 Actions et impacts

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

Thèmes clés	Catégories de risque	Politiques mises en œuvre et actions d'atténuation	Pages
Sites de Schneider Electric			
Droits humains	Lieu de travail décent	Voir la section « 2.2.8 Droits humains » (i) et la section « 2.2.9 Santé et sécurité des collaborateurs » (ii) pour plus de détails sur la mise en œuvre d'actions relatives à la santé et sécurité, et les droits humains. Elle inclut notamment : <ul style="list-style-type: none"> des actions pour renforcer la sécurité des salariés de Schneider Electric ; les politiques de promotion des droits humains et de développement des collaborateurs ; les programmes de promotion du bien-être. 	(i) page 124; (ii) page 127
	Santé & Sécurité		
Environnement	Gestion de la pollution et des substances spécifiques	Voir la section « 2.3 Précurseur de la décarbonation », pour plus de détails sur la mise en œuvre d'actions relatives à l'environnement sur les sites de Schneider. Elle inclut notamment : <ul style="list-style-type: none"> les certifications des sites de Schneider conformément aux normes ISO ; les programmes spécifiques de Schneider pour réduire les émissions de CO₂ ; la réduction des émissions de SF₆ ; le programme <i>Schneider Energy Action</i> pour l'efficacité énergétique ; la réduction des déchets et la promotion de l'économie circulaire. 	page 148
	Déchets et circularité		
	Énergie CO ₂ et GES		
Ethique des affaires	Conduite éthique des affaires	Voir la section « 2.2.2 Programme Éthique & Conformité » (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 : <ul style="list-style-type: none"> le système d'alerte interne et externe ; la gestion des relations avec les tiers ; les actions spécifiques de lutte contre la corruption. 	(i) page 111; (ii) page 117
	Système d'alerte, protection et absence de représailles		
Sécurité des offres	Sécurité des offres	Voir la section « 2.2.6 Viser la haute qualité et sécurité de nos produits » pour plus de détails sur la mise en œuvre d'actions d'éthique commerciale sur les sites de Schneider Electric. Elle inclut notamment : <ul style="list-style-type: none"> l'excellence de en terme de qualité durable ; la fiabilité. 	page 119
Cybersécurité et confidentialité des données	Cybersécurité	Voir la section « 2.2.7 Cybersécurité, protection et confidentialité des données » pour plus de détails sur la mise en œuvre d'actions en matière de confidentialité des données et de cybersécurité sur les sites de Schneider Electric. Elle inclut notamment : <ul style="list-style-type: none"> l'approche de la cybersécurité dès la conception ; la protection des données personnelles ; la formation et la sensibilisation à la cybersécurité. 	page 122
	Confidentialité des données		
Fournisseurs			
Fournisseurs	Vigilance à l'égard des fournisseurs	Voir la section « 2.2.12 Relations durables avec les fournisseurs » pour plus de détails sur la mise en œuvre d'actions relatives aux fournisseurs de Schneider. Elle inclut notamment : <ul style="list-style-type: none"> le processus d'amélioration continue basé sur la norme ISO 26000 ; le programme Travail décent destiné aux fournisseurs stratégiques ; le plan de vigilance à l'égard des fournisseurs ; le projet Zéro carbone. 	page 136
Sous-traitants			
Sous-traitants	Vigilance à l'égard des sous-traitants	Voir la section « 2.2.12 Relations durables avec les fournisseurs » pour plus de détails sur la mise en œuvre d'actions relatives aux fournisseurs de Schneider. Elle inclut notamment : <ul style="list-style-type: none"> l'intégration des enjeux ESG au processus de prise de décision des projets ; le plan de vigilance à l'égard des sous-traitants des projets. 	page 136
Communautés locales			
Communautés locales	Autour des sites de Schneider Electric	Voir la section « 2.2.13 Vigilance auprès des communautés » (ii) pour plus de détails sur la mise en œuvre d'actions relatives à la santé et sécurité, et les droits humain. Elle inclut notamment : <ul style="list-style-type: none"> l'atténuation des risques autour des sites de Schneider Electric ; l'atténuation des risques autour des sites des projets clients. 	page 146
	Autour des sites des projets de clients		

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

2.2.11.1 Contexte

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

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

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

2.2.11.2 Risques et opportunités

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

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

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

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

2.2.11.3 Politique et gouvernance du Groupe

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

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

2.2.11.4 Actions et impacts

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

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

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

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

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

2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

2.2.12 Relations durables avec les fournisseurs

2.2.12.1 Contexte

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

2.2.12.2 Risques et opportunités

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

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

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

2.2.12.3 Politique du Groupe

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

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

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



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

Étapes de collaboration combinant les évaluations des risques et des performances

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

Module d'approbation des fournisseurs (SAM)

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

Gestion des risques fournisseurs (SRiM)

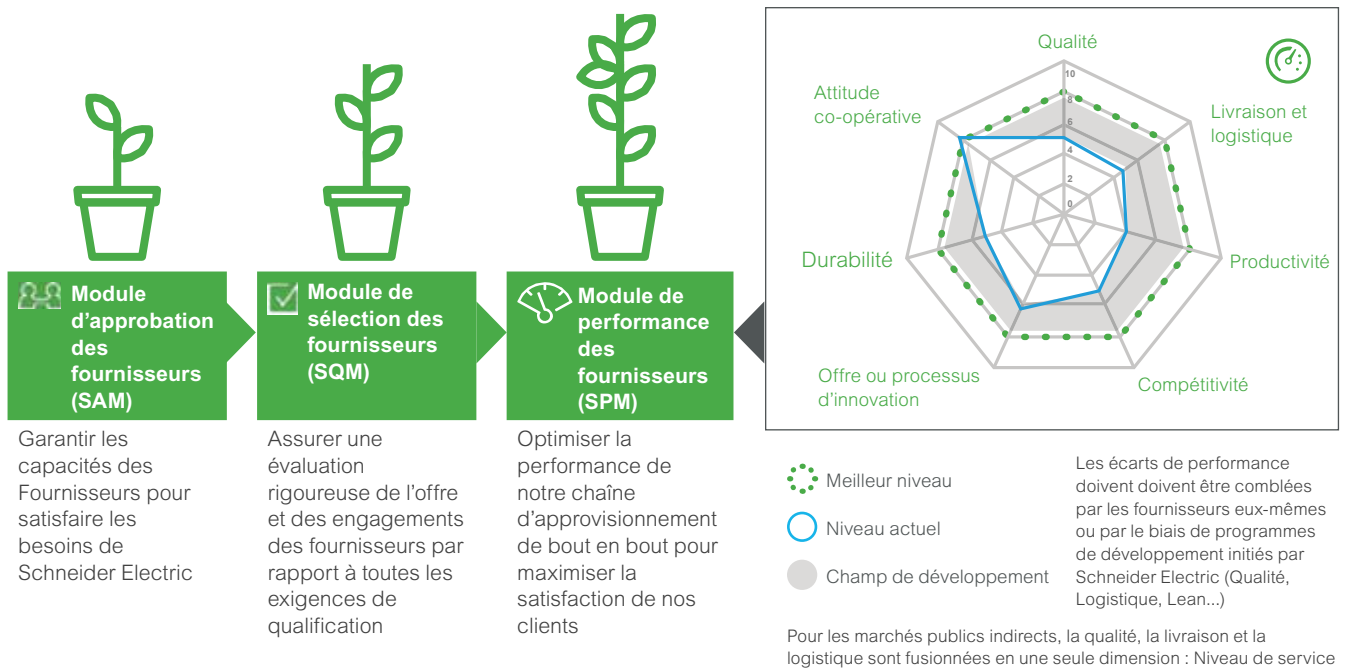
Les résultats de l'évaluation SAM ont un impact sur le profil de risque global du fournisseur régi par le processus SRiM. Les fournisseurs à risque faible et moyen sont plus susceptibles de se voir proposer une collaboration, et ceux à risque élevé sont invités à élaborer un plan d'atténuation des risques.

Module de sélection des fournisseurs (SQM)

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

Module de performance des fournisseurs (SPM)

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



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

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

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

Conditions générales d'approvisionnement

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

Les fournisseurs s'engagent également à respecter toutes les législations/réglementations nationales, le règlement REACH, les directives RoHS et, plus généralement, les lois et règlements relatifs à l'interdiction ou à la restriction de l'utilisation de certains produits ou substances. Enfin, il est attendu des fournisseurs qu'ils signalent la présence et le pays d'origine de tout approvisionnement en minerais de conflit, conformément aux exigences de la loi américaine Dodd-Frank Act de 2010 dite loi « Conflict Minerals ». Dans ce contexte, Schneider Electric a un objectif « sans conflit ».

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

Code de conduite des fournisseurs

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

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

2.2.12.4 Cadre et stratégie d'approvisionnement durable

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

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

2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

Cadre d’approvisionnement durable 2021–2025

Vision : Collaborer avec un réseau mondial de fournisseurs pour un monde inclusif et neutre en carbone, où les écosystèmes et les ressources sont préservés, et où les personnes ont accès à des opportunités économiques et à des conditions de vie décentes.

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

2.2.12.5 Plan de vigilance pour les fournisseurs

Catégories de risques des fournisseurs et Plan de vigilance

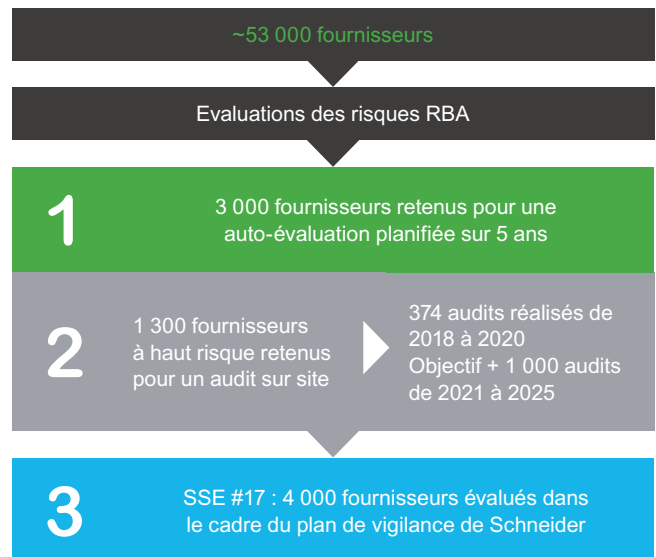
Afin d’évaluer et d’atténuer le risque lié au développement durable chez ses fournisseurs mondiaux, Schneider Electric procède à une évaluation annuelle des risques sur l’ensemble de sa base de fournisseurs. Cette évaluation couvre les risques de durabilité, ainsi que des paramètres spécifiques tels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

Plan global

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

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

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



Audits sur site

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

- Droits humains et lieu de travail décent : 36 questions
- Santé et sécurité : 40 questions
- Environnement : 21 questions
- Sécurité de l'offre : sans objet dans le cadre RBA. Vous trouverez de plus amples renseignements sur la stratégie de qualité de Schneider à la section « 2.2.6 Viser la haute qualité et la sécurité de nos produits » page 119.
- Conduite des affaires : 11 questions
- Cybersécurité : sans objet dans le cadre RBA. Vous trouverez de plus amples renseignements sur l'approche de bout en bout de Schneider en matière de cybersécurité à la section « 2.2.7 Cybersécurité, protection et confidentialité des données » page 122.

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

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

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

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

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

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

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

Auto-évaluations

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

Confiance

SSE #17



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

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

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

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

2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

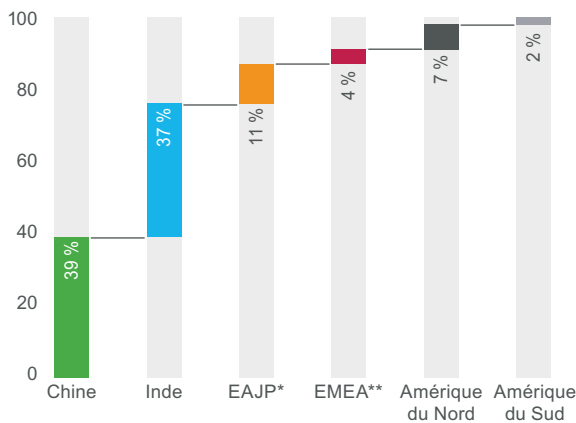
En 2021, 624 fournisseurs ont soumis des réponses, contre 657 en 2022. L'examen des réponses par les équipes d'approvisionnement a permis d'identifier des fournisseurs à auditer pour s'assurer qu'ils avaient mis en œuvre des mesures correctives

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

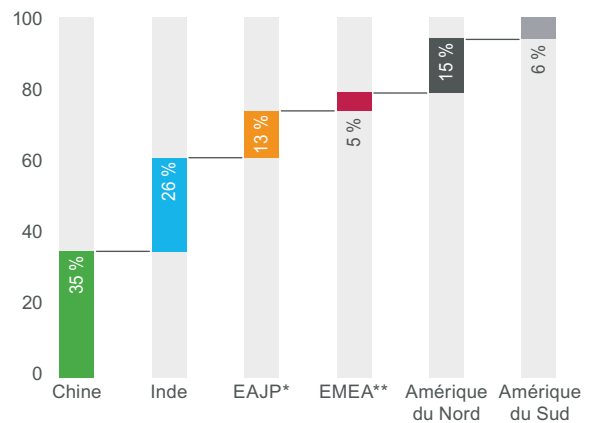
2022, environ 800 salariés avaient suivi cette formation. Ces formations combinent une expérience en présentiel et des sessions d'apprentissage en ligne.

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

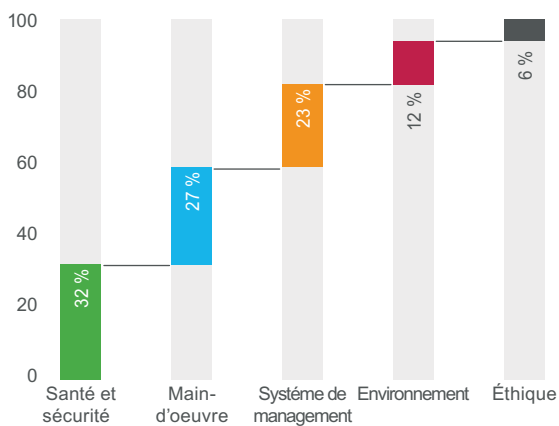
% Fournisseurs risqués identifiés en 2022 par zone géographique – Graphe 1



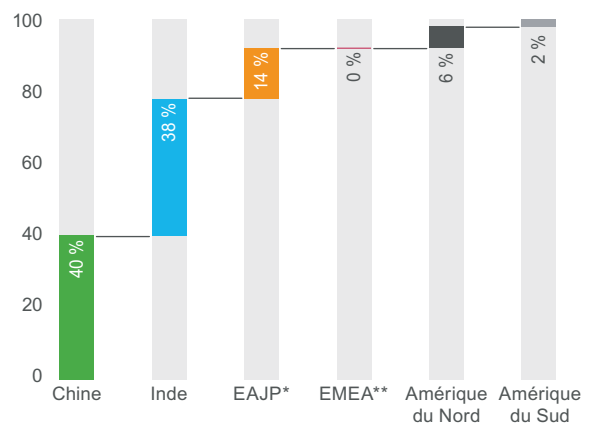
% Audits complétés en 2022 par zone géographique – Graphe 2



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



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



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

Impact

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

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

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

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

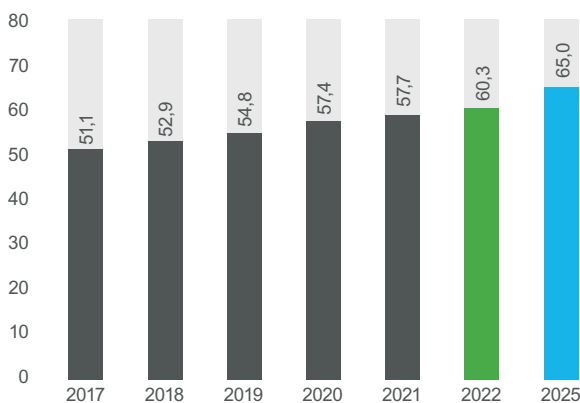
Le Groupe s'est fixé pour objectif d'engager l'ensemble de ses fournisseurs stratégiques dans une démarche d'amélioration continue de la durabilité. À la fin de l'année 2022, les fournisseurs stratégiques représentaient environ 55 % du volume des achats de Schneider Electric. Les fournisseurs stratégiques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

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

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

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

Progrès du programme ISO 26000



● Score moyen EcoVadis
● Objectif

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

2.2.12.7 Programme relatif aux minerais de conflit

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

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

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

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

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

2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

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



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

Programme cobalt et mica

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

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

2.2.12.8 REACH et RoHS

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

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

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

2.2.12.9 Projet Zéro Carbone (SSI #3)

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



Pour de plus amples renseignements sur le projet Zéro Carbone, consultez le chapitre 2.3 « Précurseur de la décarbonation » page 148, et le chapitre 2.7 « Méthodologie et audit des indicateurs », page 242.



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

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

Matériaux durables (SSI #4)

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

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


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

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

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

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

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


 Pour de plus amples renseignements sur le programme Matériaux durables, consultez le chapitre 2.4 « Une utilisation efficace des ressources », page 174, et le chapitre 2.7 « Méthodologie et audit des indicateurs » page 242.

Emballages durables (SSI #5)

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

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

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

 Pour de plus amples renseignements sur le programme d'emballage durable, consultez le chapitre 2.4 « Une utilisation efficace des ressources » page 174, et le chapitre 2.7 « Méthodologie et audit des indicateurs », page 242.

2.2.12.11 Travail décent

Contexte

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

La crise des conditions de travail

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

Programme Travail décent

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

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

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

Mise en œuvre

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

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

2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

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

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

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

2.2.12.12 Programme américain de diversité avec les fournisseurs

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

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

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


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

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

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

Confiance

SSI #6



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

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

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

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

2.2 Une conduite responsable des affaires basée sur la confiance

2.2.13 Vigilance auprès des communautés locales

2.2.13.1 Contexte

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

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

2.2.13.2 Risques et opportunités

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

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

2.2.13.3 Gouvernance

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

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

2.2.13.4 Les communautés vivant autour des sites de Schneider

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

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

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

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

2.2.13.5 Communautés vivant autour des sites des projets clients

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

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

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

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

Évaluation de l'impact pour les sites sélectionnés

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

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

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

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

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

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

2.3 Précurseur de la décarbonation

Dans cette section

2.3.1	Risques climatiques, opportunités et gestion des impacts	150	2.3.5	Décarboner les opérations du Groupe d'ici 2030	159
2.3.2	Empreinte de Schneider Electric en matière de gaz à effet de serre	154	2.3.6	Décarboner la chaîne d'approvisionnement du Groupe d'ici 2050	165
2.3.3	Engagement Net-Zero de Schneider Electric	156	2.3.7	Décarboner les émissions aval du Groupe	170
2.3.4	Investir pour atteindre les objectifs du Groupe	158	2.3.8	Permettre aux clients de se décarboner avec EcoStruxure™	172

Contexte et engagements du Groupe

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

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

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

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

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

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

Xavier Denoly, Directeur Développement durable

Progrès réalisés sur les engagements Climat

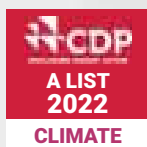
Schneider Sustainability	#	Programmes SSI / SSE 2021–2025	Référence ⁽¹⁾	Progrès en 2022 ⁽²⁾	Objectif 2025
Impact (SSI)	1.	Développer nos revenus avec un impact positif pour l'environnement ⁽³⁾	2019: 70 %	72 %	80 %
	2.	Aider nos clients à économiser ou à éviter des millions de tonnes de CO ₂	2020: 263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

Ces programmes contribuent aux ODDs de l'ONU



(1) L'année de référence est indiquée en regard de la performance de référence de chaque SSI.
 (2) Chaque année, Schneider Electric obtient un niveau d'assurance « modérée » d'un organisme tiers indépendant (OTI) sur la méthodologie et les progrès atteints pour tous les indicateurs du SSI et du SSE (sauf SSI #+1 et SSE #12 en 2022), conformément à la norme d'assurance ISAE 3000 (voir le rapport de l'OTI à la page 270). Veuillez consulter la page 242 pour la présentation méthodologique de chaque indicateur. Les résultats de 2022 sont également abordés plus en détail dans chaque section du présent rapport.
 (3) Indicateur suivant la définition et méthodologie de Schneider Electric. Veuillez noter que pour les exigences de reporting dans le cadre du règlement européen sur la taxonomie, il convient de se référer aux pages 253 à 263.

Faits marquants en 2022



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



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



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

Feuille de route à long terme

2025 → 2030 → 2040 → 2050

- Opérations neutres en carbone

- Réduction de 25 % des émissions absolues de GES sur l'ensemble de la chaîne de valeur par rapport à 2021
- Opérations alignées sur l'objectif Net-Zero

- Neutralité carbone sur l'ensemble de la chaîne de valeur (Scopes 1, 2 et 3), y compris les compensations carbone

- Net-Zero sur l'ensemble de la chaîne de valeur

2.3 Précurseur de la décarbonation

2.3.1 Risques climatiques, opportunités et gestion des impacts

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

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

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

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

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



Plus de détails sont disponibles au chapitre 3, page 292 « Comment nous gérons les risques chez Schneider Electric ».

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

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

2.3.1.1 Opportunités liées au changement climatique

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

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

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

Le Groupe considère la transition énergétique et climatique comme une opportunité pour les entreprises qui « font partie de la solution » d'accroître leur chiffre d'affaires. Les activités Gestion de l'énergie et Automatismes industriels de Schneider permettent à ses clients d'améliorer leur efficacité énergétique et la gestion de leurs ressources ainsi que de réduire leurs émissions de CO₂. En outre, les technologies de réseau intelligent (*smart grid*) augmentent le potentiel d'électrification allié à une électricité renouvelable.

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

- L'électrification : le monde devient de plus en plus électrifié, avec une demande potentiellement multipliée par 3 d'ici 2050 ;
- La digitalisation : avec l'augmentation de la connectivité, complétée par des informations en temps réel et des capacités de calcul compétitives, les technologies numériques jouent un rôle majeur dans l'atteinte des objectifs de décarbonation tout en augmentant la productivité économique, notamment grâce à l'utilisation efficace de l'énergie et des ressources et à l'aide de la circularité, la résilience et la sécurité accrues.

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

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



Plus de détails sur les revenus à impact positif et sur la taxonomie européenne au chapitre 2.1.9, page 100.

2.3.1.2 Risques liés au changement climatique

Risque pour la réputation

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

Suivi et gestion des risques

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

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

Perturbations de la chaîne d'approvisionnement

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

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

Suivi et gestion des risques

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

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

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

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

Mesures d'adaptation

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

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

2.3 Précurseur de la décarbonation

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

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

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

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

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

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

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

2.3.1.3 Gouvernance

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

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

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

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

Par ailleurs, les transformations environnementales sont pilotées par un réseau d'experts renommés dans divers domaines environnementaux (éco-conception, efficacité énergétique, économie circulaire, CO₂, etc.). Chaque année, un processus reconnaît les personnes disposant d'une expertise spécifique que l'entreprise s'attelle à maintenir et à développer. Des instances de gouvernance multiples permettent à ces communautés d'experts et de leaders de la fonction environnement de se réunir tous les mois ou tous les trimestres, selon les sujets et les entités, pour veiller à l'application cohérente des politiques et normes environnementales dans l'ensemble du Groupe. Pour mettre en œuvre ces politiques, les leaders environnement animent un réseau de plus de 600 responsables du management environnemental des sites, des pays, de la conception des produits et du marketing.

2.3.1.4 Scénarios climatiques intégrés dans la stratégie du Groupe


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

En 2019, plusieurs scénarios à l'horizon 2050 ont été élaborés. Ces scénarios comprenaient, entre autres, des évaluations critiques du paysage géopolitique, de la disponibilité des matières premières et des ressources, des évolutions économiques et financières, de la sensibilité au climat et de l'évolution des politiques, des voies de transition énergétique et des développements technologiques, et la description quantifiée de leurs conséquences. L'analyse de ces scénarios englobe 10 régions et plusieurs secteurs d'activité, fournissant ainsi une vision du contexte dans lequel Schneider opère.

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

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

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

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



2.3 Précurseur de la décarbonation

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

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

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

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

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

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

La couverture des émissions déclarées est de 99 % pour l'énergie, les fuites de SF₆, les déchets, les achats, les biens d'équipement, les déplacements et le fret (la couverture est évaluée à l'aide d'un indicateur d'activité pertinent pour chaque source d'émissions, comme les dépenses liées aux achats et aux déplacements, la surface correspondant à l'énergie et aux biens d'équipement, ainsi que les effectifs, par rapport à la pollution liée aux transports et aux déchets). Schneider Electric ne rapporte aucune émission de GES sur les franchises, les investissements ou les actifs loués en aval, car ces catégories ne reflètent pas ses activités.



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

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

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

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

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

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

- Les émissions de la chaîne d’approvisionnement, c’est-à-dire les émissions en amont, ont augmenté de 5 %, principalement à cause d’un volume accru d’achats et de services lié à la croissance de l’activité du Groupe, malgré les efforts déployés pour soutenir la décarbonation des fournisseurs à travers le Projet Zéro Carbone et pour l’achat de matériaux durables. En effet, les résultats de ces programmes ne sont pas encore reflétés dans la comptabilité carbone du Groupe, en raison des mises à jour nécessaires qui n’ont pas encore pu être mises en œuvre concernant la méthodologie et les facteurs d’émission. Le Groupe s’attelle à l’actualisation de ces données en 2023.

- Les émissions aval du Groupe, qui proviennent essentiellement de l’utilisation des produits vendus, ont diminué de 14 % entre 2021 et 2022. Cela est principalement dû à des facteurs externes ainsi qu’à la décarbonation des réseaux dont dépendent les consommateurs du Groupe. Les émissions entrant dans la catégorie « utilisation des produits vendus » correspondent aux émissions résultant de l’utilisation des produits vendus par Schneider pendant l’année prise en compte dans les calculs. Ces émissions sont imputables à la consommation d’électricité des produits, soit par consommation interne ou par dissipation thermique (effet Joule). Pour le calcul de ces émissions, le Groupe doit prendre en compte la durée de vie des produits et l’intensité carbone prévue des réseaux où les consommateurs se trouvent pendant la durée de vie des produits. Historiquement, le Groupe a élaboré le facteur d’émission des réseaux où les clients se trouvent sur un scénario de l’Agence internationale de l’énergie (AIE) qui prévoit la décarbonation des réseaux. Auparavant, les facteurs d’émissions des réseaux étaient fondés sur le Scénario de technologie de référence tiré du rapport « *Energy Technology Perspectives 2017* » (AIE, 2017).

Pour le calcul de l’empreinte carbone 2022, les émissions de gaz à effet de serre (GES) ont été actualisées en utilisant le scénario le plus récent, pour mieux refléter les politiques nationales officielles actuelles (Scénario des politiques officielles tiré du « *World Energy Outlook 2022* » (AIE, 2022). Ce rapport est fondé sur les politiques actuelles, ainsi que sur les politiques annoncées par les gouvernements à l’époque de la publication du rapport). Cette actualisation des facteurs d’émissions des réseaux électroniques où se situent les clients est le principal levier de réduction des émissions de catégorie 11 entre 2021 et 2022, soit -15 % comparé aux émissions rapportées en 2021 pour cette catégorie. Pour mieux illustrer l’évolution des émissions de cette catégorie dans le contexte de l’évolution des activités de Schneider Electric, les émissions de catégorie 11 pour l’année 2021 ont été recalculées en utilisant le même scénario pour l’évolution de l’intensité carbone des réseaux. Grâce à ce recalcul, la différence entre 2021 et 2022 est une réduction de 3 % des émissions.

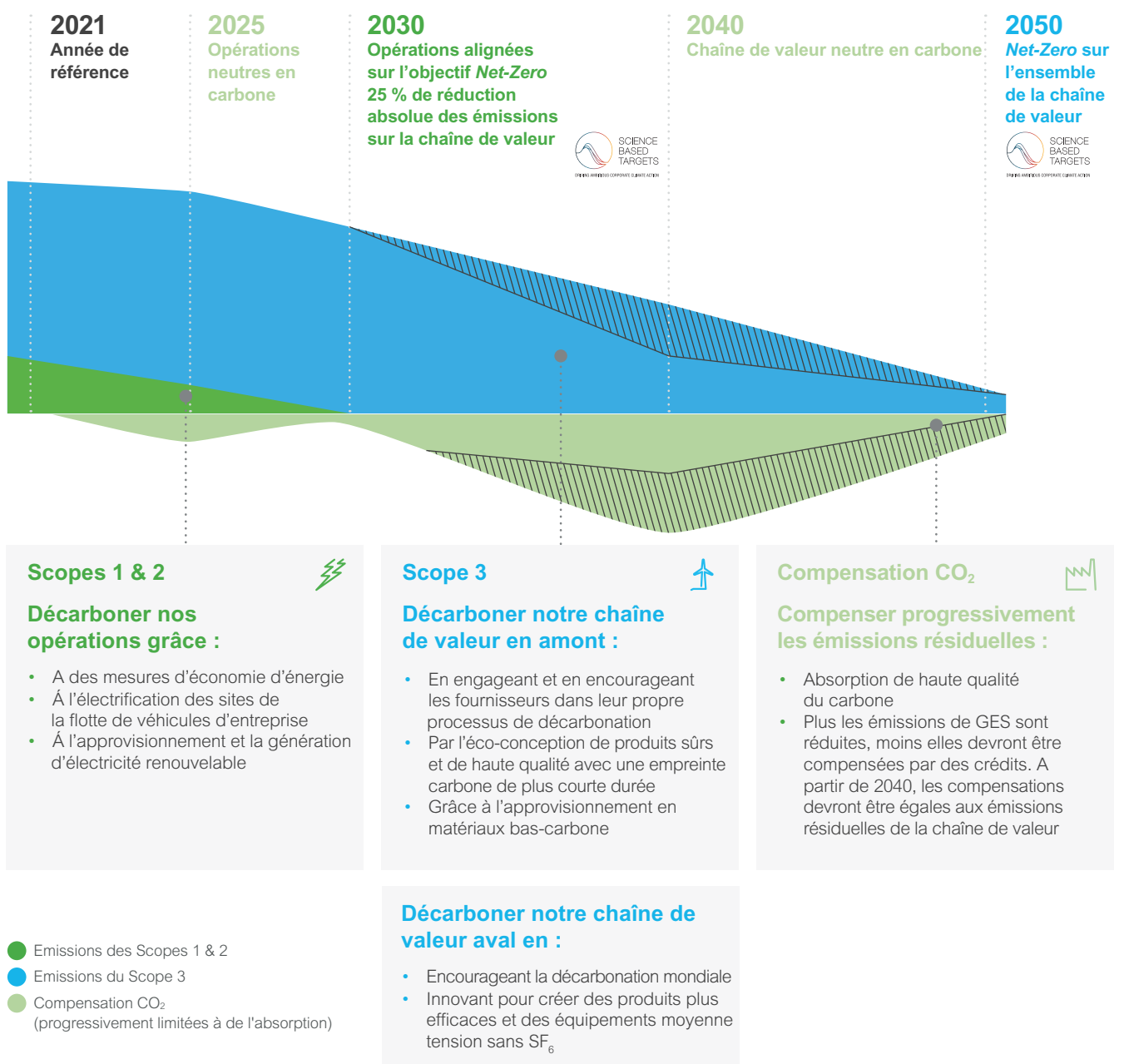
- Le taux de mise en œuvre des réductions d’émissions par Schneider dépend de nombreux facteurs qui peuvent fluctuer dans le temps. L’étendue de ces facteurs va de la croissance du Groupe et de son périmètre géographique de distribution, au taux de décarbonation des réseaux électriques qui alimentent les produits vendus par Schneider, en passant par la combinaison des fournisseurs et de leur propre parcours de décarbonation.
- Le Groupe élaborera des données d’activité de plus en plus solides et précises. Par ailleurs, il utilisera des ensembles de données sur les facteurs d’émissions plus détaillés ou de meilleure qualité. La qualité et la granularité des ensembles de données des facteurs d’émissions sont essentiels pour atteindre un niveau supérieur de précision et de fiabilité pour mesurer et effectuer un reporting des GES. Par exemple, concernant les émissions de la chaîne d’approvisionnement, le Groupe s’est engagé auprès du *Pathfinder Framework*, qui le guide dans le calcul et le partage de données sur les émissions de carbone des produits sur l’ensemble des chaînes de valeur.

2.3 Précurseur de la décarbonation

2.3.3 Engagement Net-Zero de Schneider Electric

En août 2022, Schneider Electric a été l'une des premières entreprises à voir ses objectifs de réduction des gaz à effet de serre (GES) validés par l'initiative *Science Based Targets* (SBTi), en conformité avec son « *Corporate Net-Zero Standard* », publié en octobre 2021. Dans le cadre de son engagement *Net-Zero*, le Groupe a défini des objectifs à moyen et à long terme. Le Groupe s'engage à atteindre la neutralité carbone sur l'ensemble de sa chaîne de valeur d'ici 2050, ce qui implique de réduire son empreinte 2021 de 90 % en termes absolus d'ici 2050 et de neutraliser les émissions résiduelles grâce à des crédits d'absorption du carbone de haute qualité et durables.

Les 4 étapes de l'engagement *Net-Zero* de Schneider sont présentées ci-dessous avec les principaux leviers de décarbonation et sont détaillées dans les sections suivantes de ce chapitre. Veuillez noter que ce graphique est destiné à fournir une visualisation simple de la feuille de route du Groupe, de sorte que les proportions entre les Scopes 1, 2, et 3 ont été ajustées pour faciliter la lisibilité. Le graphique n'est pas représentatif des objectifs d'une année sur l'autre. Cependant, il est important de noter qu'entre 2040 et 2050, les émissions apparaissant au-dessus et en-dessous de la ligne sont symétriques, ce qui signifie que les émissions qui ne sont pas réduites devront être compensées, et supprimées complètement d'ici 2050.



D'ici 2030, réduire les émissions de la chaîne de valeur de 25 % et être aligné sur l'objectif Net-Zero dans les opérations

Schneider Electric s'engage à réduire de 25 % ses émissions absolues de GES de Scope 3 sur l'ensemble de sa chaîne de valeur par rapport à l'année de référence 2021. Cela englobe toutes les émissions du Scope 3, en particulier les émissions en amont issues des achats de produits et services, ainsi que les émissions en aval issues de l'utilisation d'électricité par ses produits vendus.

Schneider mène déjà des actions concrètes pour engager sa chaîne de valeur dans la décarbonation, dans le cadre de ses engagements climat et ressources :

- Mobiliser 1 000 fournisseurs majeurs pour réduire leurs émissions opérationnelles de CO₂ de 50 % grâce au Projet Zéro Carbone (SSI #3) ;
- Porter la part de matériaux durables à 50 % (acier, aluminium et plastique) d'ici 2025, en privilégiant les matériaux biosourcés, recyclés et durables (SSI #4), et améliorer l'empreinte environnementale de bout en bout de ses offres grâce à EcoDesign Way™ ;
- Exempter 100 % des emballages primaires et secondaires de plastique à usage unique et utiliser du carton recyclé (SSI #5) ;
- Proposer des alternatives sans SF₆ pour toutes les technologies de moyenne tension d'ici 2025 (SSE #2) ;
- Augmenter de 15 % l'efficacité CO₂ des marchandises dans les transports d'ici 2025 (SSE #4) et remplacer au moins 5 % de l'utilisation de kérosène classique par du carburant aviation durable d'ici 2030 (*First Movers Coalition* du Forum économique mondial) ;
- Réduire les émissions de CO₂ provenant de la gestion des déchets et atteindre 200 sites labellisés « Du Déchet vers la Ressource » (SSE #9).

Pour que les opérations du Groupe soient alignées avec l'objectif Net-Zero, ce dernier prévoit de réduire les émissions absolues des Scopes 1 & 2 de 76 % par rapport à l'année de référence 2021 (-90 % par rapport à 2017) et de neutraliser les émissions résiduelles de ses opérations grâce à des crédits d'absorption de haute qualité et durables (voir détails ci-après).

Pour atteindre cet objectif, le Groupe a lancé plusieurs transformations :

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

D'ici 2050, être Net-Zero sur l'ensemble de la chaîne de valeur

Pour atteindre son objectif Net-Zero, le Groupe réduira ses émissions absolues de GES des Scopes 1, 2 et 3 d'au moins 90 % par rapport à l'année de référence 2021 et compensera les émissions résiduelles par des compensations carbone, en conformité avec le « *Corporate Net-Zero Standard* » de SBTi.

Schneider Electric a déjà mis en place une base solide d'initiatives pour atteindre ses objectifs à l'horizon 2030. Celles-ci seront renforcées et complétées par des actions supplémentaires. Compte tenu du profil de l'entreprise en matière d'émissions de GES, les objectifs doivent impliquer encore plus les clients et les fournisseurs dans le processus de décarbonation, en s'appuyant sur le portefeuille de solutions du Groupe pour accroître l'efficacité énergétique de l'économie mondiale, l'électrification du mix énergétique et l'approvisionnement en électricité renouvelable.

En outre, la part croissante des services de circularité dans le chiffre d'affaires de l'entreprise, ainsi que la plus grande valeur ajoutée environnementale des offres Green Premium™ du Groupe conduiront en fin de compte au découplage de l'activité de l'entreprise des émissions absolues.


Atteindre des opérations et une chaîne de valeur neutres en carbone en 2025 et 2040, respectivement

Pour atteindre des opérations neutres en carbone d'ici 2025, Schneider Electric compensera les émissions de GES résiduelles des Scopes 1 et 2 par l'utilisation de crédits de compensation de carbone de qualité. De même, d'ici 2040, le Groupe s'est fixé l'objectif de compenser son empreinte carbone de bout en bout.

Depuis 2011, Schneider a investi dans le *Livelihoods Carbon Fund* (LCF) et a renouvelé son engagement dans le fonds suivant (LCF2 et LCF3). Ces fonds investissent dans trois types de projets associant la résilience au changement climatique et un fort impact social et économique :

1. Agroforesterie et agriculture régénératrice (qui associe productivité et restauration de la biodiversité) ;
2. Reboisement et restauration d'écosystèmes naturels clés, y compris la restauration des mangroves (les mangroves sont de puissants agents de séquestration du carbone et des barrières naturelles aux zones côtières) ;
3. Énergie dans les zones rurales (les fourneaux performants sur le plan énergétique distribués par Livelihoods réduisent de moitié la consommation de bois, préservent les forêts et atténuent le changement climatique).

La performance du fonds est mesurée en crédits carbone selon les normes les plus élevées disponibles (VERRA et Gold Standard). À ce jour, cela n'a pas été utilisé pour « compenser » les activités du Groupe, mais certains ont été utilisés pour compenser les émissions du marathon de Paris Schneider Electric.

 De plus amples informations sur le *Livelihoods Fund* sont disponibles au chapitre 2.6, pages 224 à 241.

Pour répondre à l'ambition Net-Zero de Schneider à l'horizon 2050, seule l'élimination du carbone sera utilisée pour « neutraliser » ses émissions. A ce stade, il est difficile de définir la nature et la composition du portefeuille des absorptions de carbone du Groupe, en raison de l'état de maturité actuel du marché et de l'absence de définition concernant la qualité et la durabilité des absorptions de carbone.

2.3 Précurseur de la décarbonation

2.3.4 Investir pour atteindre les objectifs du Groupe

Schneider Electric a défini des priorités en termes d'investissements à court et moyen terme afin d'atteindre son engagement *Net-Zero* tel que défini par SBTi. Par extension, le Groupe vise l'atteinte de ses engagements à long terme en faveur du climat et de la préservation des ressources naturelles.

Ces investissements sont liés aux domaines suivants :

1. L'évolution du portefeuille du Groupe vers une proportion plus élevée d'offres numériques et de services, pour étendre le portefeuille de solutions connectées du Groupe liées à l'efficacité et au développement durable. Ces investissements varient d'une année à l'autre.
2. La Recherche & le Développement (R&D), pour concevoir des produits qui utilisent moins de ressources vierges, et apportent aux clients un gain d'efficacité sur les émissions de CO₂ ou sur les ressources, ainsi que des produits qui ont une durée de vie plus longue et moins d'impact en fin de cycle de vie, tels que les produits sans SF₆, 5,4 % du chiffre d'affaires (environ 1,8 Mds€) ont été investis en 2022, et le Groupe prévoit une augmentation significative des investissements stratégiques en R&D dans les années à venir.
3. La décarbonation des opérations du Groupe, en investissant progressivement dans l'efficacité énergétique, l'électrification des sites, les énergies renouvelables et les véhicules électriques. En 2022, le Groupe a estimé à environ 200 M€ les investissements cumulés restant à faire d'ici 2030.
4. La décarbonation de la chaîne d'approvisionnement en amont et la distinction de la croissance économique du Groupe de la consommation de ressources vierges, en améliorant la traçabilité des matériaux et en s'assurant que les fournisseurs de Schneider respectent ses attentes ESG, y compris pour le climat (SSI #3) ou les ressources (SSI #4 et #5), tout en garantissant la résilience économique. Des investissements à long terme nécessaires sont en cours d'évaluation.

Fusions et acquisitions

En 2022, Schneider a acquis le reste des parts minoritaires d'AVEVA, ce qui permettra au Groupe d'accélérer sa stratégie en matière de logiciels, en construisant un unique data-hub pour rassembler le jumeau numérique et le jumeau énergétique de ses clients, dans une optique d'efficacité holistique dans tous les domaines et sur tout le cycle de vie des actifs et des installations. Le Groupe a également effectué des acquisitions précoces avec EnergySage, Autogrid, EV Connect et QMerit, qui font partie du même paysage énergétique, maximisent la numérisation et l'efficacité énergétique. De tels investissements peuvent beaucoup varier d'une année à l'autre.

Des outils et des processus d'investissement remodelés pour intégrer des critères liés aux faibles émissions de CO₂ et aux ressources

Pour suivre et diriger ses investissements bas carbone, l'outil de suivi et de validation des investissements a été remodelé en 2022 pour :

- Prioriser les investissements bas carbone, grâce à une chaîne de validation (*workflow*) ;
- Suivre les investissements pour décarboner les opérations du Groupe, notamment sur les sites Zéro-CO₂ (SSE #1).

Ce processus améliorera les informations qualitatives et quantitatives sur les investissements bas carbone individuels, facilitant ainsi les prises de décisions.

Investissements en R&D

Environ 99 % de l'empreinte carbone du Groupe sont liés soit aux émissions en amont provenant des transports et de la transformation des matières premières par les fournisseurs, soit aux émissions en aval résultant de l'utilisation des produits ou de la fin de leur cycle de vie, qui dépendent toutes de la conception des produits et des investissements en R&D.

Schneider Electric intègre les considérations environnementales dans la conception de ses produits depuis plus de 15 ans, c'est-à-dire depuis la création du label Green Premium™. En 2022, le Groupe a repensé son processus EcoDesignWay™ pour mieux gérer l'impact environnemental sur tout le cycle de vie de ses produits, et pour coordonner les efforts menés sur toute la chaîne de valeur. Par ailleurs, Schneider renforce son processus à un stade précoce du développement des produits, pour que toutes les générations de produits à venir permettent de réduire leur empreinte carbone de manière significative. Cela signifie que tout nouveau produit développé par le Groupe dégagera moins de gaz à effet de serre que celui de la génération précédente.

Schneider investit davantage dans la R&D, à la fois en termes de valeur et de pourcentage de revenus. Schneider a investi environ 4,8 % de son chiffre d'affaires dans la R&D entre 2012 et 2016, 5,1 % entre 2017 et 2021 et 5,4 % en 2022. Comme souligné lors du *Capital Markets Day* (journée des marchés de capitaux) en 2021, Schneider prévoit une augmentation des investissements stratégiques en R&D dans les années à venir, et met l'accent sur la garantie d'un retour sur investissement. En 2022, cela a représenté un investissement en R&D d'environ 1,8 Mds€. Le Groupe estime qu'environ 90 % de ses innovations sont soit durables soit neutres en carbone, selon sa méthodologie de calcul des revenus à Impact. Plus de détails sur les revenus à Impact et sur les indicateurs de la Taxonomie de l'UE sont disponibles en section 2.1.9 page 100.

Les produits exempts de gaz SF₆ constituent un exemple d'investissement prioritaire, aligné avec l'objectif de Schneider de remplacer 100 % des offres concernées par des technologies moyenne tension sans SF₆ d'ici à 2025 (SSE #2). Concernant les produits sans SF₆, plus de 100 M€ ont déjà été investis en R&D et en investissements dans les usines, et un montant total d'investissement supplémentaire de près de 100 M€ est d'ores et déjà prévu pour la période 2023-2027.

Décarbonation des opérations

Au cours des années passées, le Groupe a investi entre 5 et 15 M€ chaque année en faveur de l'efficacité énergétique, en déployant ses propres solutions sur ses sites, ce qui a permis des économies équivalentes sur les coûts énergétiques ainsi qu'une réduction de 67 % des émissions de CO₂ des Scopes 1&2 comparé à 2017. Les dernières étapes du processus permettant à Schneider d'être aligné sur l'objectif *Net-Zero* en 2030 seront les plus difficiles, car elles consisteront à atteindre 90 % d'émissions de CO₂ en moins par rapport à 2017.

Pour soutenir cet objectif, un montant d'environ 200 M€ sera investi d'ici 2030, dans des technologies telles que des pompes à chaleur pour remplacer le gaz de ville, ou dans l'installation de bornes de recharge pour véhicules électriques. De tels investissements ne sont généralement pas linéaires d'une année sur l'autre, car les projets d'envergure peuvent prendre plusieurs années à concevoir et mettre en œuvre, et les opportunités à un moment donné dépendent du contexte local économique et réglementaire.

2.3.5 Décarboner les opérations du Groupe d'ici 2030

Les émissions résultant des opérations correspondent aux Scopes 1 & 2 de l'empreinte carbone du Groupe, représentant 229 348 tonnes d'équivalent CO₂ en 2022, et 0,4 % de l'empreinte GES de l'entreprise. Les émissions directes du Scope 1 résultent principalement de la consommation de gaz naturel dans les bâtiments qui ne sont pas encore électrifiés, du carburant utilisé par les voitures de fonction et, en petite quantité, des fuites de SF₆ dans un nombre limité d'usines de fabrication. Les émissions indirectes du Scope 2 résultent de la consommation d'électricité des sites (usines et bureaux).

Pour avoir ses opérations alignées sur l'objectif *Net-Zero* d'ici 2030, Schneider Electric exploite son architecture compatible *IdO* (Internet des Objets), *Power and Building EcoStruxure™*, pour contrôler et optimiser la consommation d'énergie, gérer les actifs et l'infrastructure de réseau, gérer la distribution des sources d'énergie renouvelable et de la charge électrique et alimenter les véhicules électriques.

Schneider s'appuie également sur son adhésion au *Climate Group*, notamment aux programmes EP100, EV100 et RE100, pour développer et déployer des ambitions opérationnelles de pointe, avec une approche globale basée sur 3 piliers :

- Economiser : favoriser la conservation de l'énergie et éviter les fuites de SF₆ ;
- Electrifier : passer du gaz ou du carburant automobile à l'électricité ;
- Décarboner l'électricité : s'approvisionner en énergie renouvelable, soit à partir de la production sur place, soit par l'achat externe d'énergie renouvelable.

Cette stratégie a permis une réduction absolue de 469 731 tonnes d'émissions d'équivalent CO₂ sur les Scopes 1 & 2 (par rapport à 2017), ce qui représente une diminution de 67 %, comme indiqué sur le graphique ci-dessous, et -64 793 tCO₂e par rapport à 2021.

2.3.5.1 Politique énergétique et système de gestion du Groupe

Politique énergétique du Groupe

La politique énergétique du Groupe exige que les sites mettent en œuvre les actions suivantes :

- Améliorer l'efficacité énergétique par un découplage durable de la consommation d'énergie de la croissance de l'activité ;
- Décarboner la consommation d'énergie ;
- Adopter, autant que faire se peut, des solutions *EcoStruxure™* de gestion de l'énergie et d'automatisation propres à Schneider Electric pour présenter ses solutions aux clients et partenaires commerciaux, et les aider à s'engager dans un parcours d'excellence énergétique.

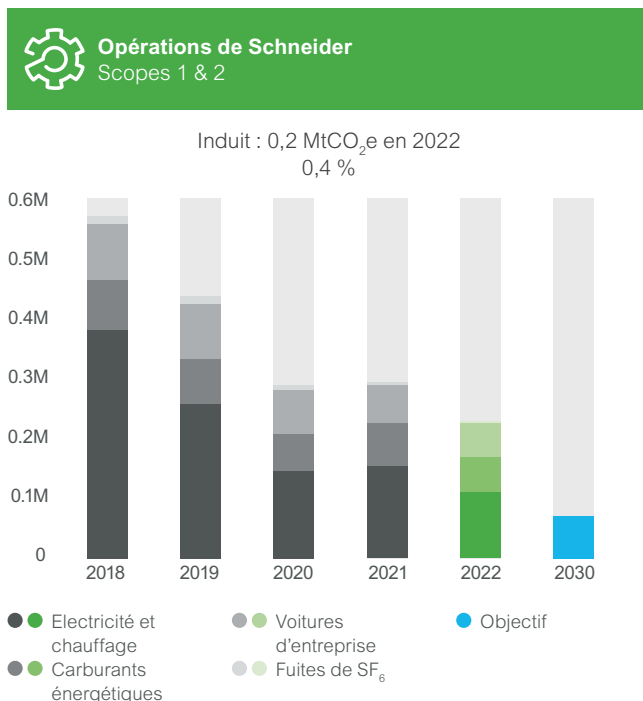
Les objectifs qui permettent de réaliser ces ambitions sont définis dans les tableaux de bord des programmes Schneider Sustainability Impact (SSI) et Schneider Sustainability Essentials (SSE) du Groupe. Les objectifs SSI et SSE pertinents sont les SSI #1, SSE #1, SSE #3, SSE #4, SSE #5 et SSE #7.

Système de gestion de l'énergie certifié ISO 50 001

Le Groupe obtient la certification ISO 50001 pour tous ses sites qui consomment plus de 5GWh. Depuis fin 2022, 132 sites de Schneider sont certifiés ISO 50001 dans le cadre du Système de gestion intégré du Groupe pour favoriser l'excellence énergétique, en se concentrant sur les sites les plus gourmands en énergie. Complémentaire de la certification ISO 14001, la certification ISO 50001 permet à la société de définir et de maintenir une gouvernance énergétique robuste. Grâce à cette certification, les sites sont en mesure de comprendre et de réduire leur empreinte énergétique.

Système de gestion des données *Resource Advisor*

Le reporting énergétique mondial, régional et par site est assuré grâce à la suite logicielle *Resource Advisor* de la plateforme *EcoStruxure™*. Cet outil permet la visualisation et l'analyse de données agrégées à partir d'importants volumes de données énergétiques brutes qu'elle transforme en informations exploitables. *EcoStruxure™ Resource Advisor* est un modèle de logiciel sous forme de service (SaaS). Celui-ci permet de réduire les coûts de la solution, d'augmenter la capacité de stockage des données et d'offrir une solution énergétique flexible et mobile optimisée par les services experts de Schneider.



- 22 %

Réduction des émissions de CO₂e sur les Scopes 1 & 2.

2.3 Précurseur de la décarbonation

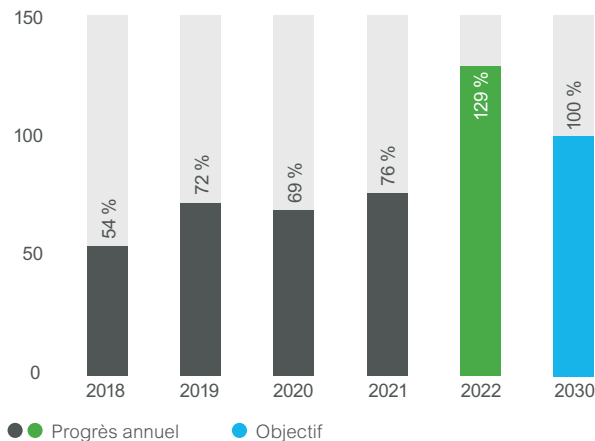
2.3.5.2 EP100 : assurer l'efficacité de l'intérieur

Schneider Electric mesure son programme énergétique de plusieurs façons dont 2 sont décrites ci-après : la productivité énergétique et l'efficacité énergétique. D'une part, la productivité énergétique est la quantité d'énergie produite par rapport à la quantité d'énergie consommée (chiffre d'affaires/MWh). L'objectif de cette première approche est d'accroître cette valeur en augmentant la performance commerciale du Groupe tout en réduisant la quantité d'énergie consommée dans ses activités. D'autre part, l'efficacité énergétique utilise des modèles linéaires de régression pour prédire la quantité d'énergie que le Groupe consommerait en fonction de différents paramètres (production, météorologie, heures travaillées, etc.), par rapport à la quantité réelle d'énergie consommée. L'objectif de cette autre approche est de réduire la consommation d'énergie par rapport aux estimations grâce à la mise en œuvre de mesures d'efficacité énergétique dans ses opérations.



Schneider Electric est membre du programme *Energy Productivity 100 (EP100)*, une initiative du *Climate Group*, depuis 2017. L'objectif de Schneider est de doubler la productivité énergétique d'ici 2030 par rapport au niveau de référence de 2005, soit doubler le rendement économique de chaque unité d'énergie consommée en l'espace de 25 ans. En 2022, le Groupe a atteint une production énergétique de 129 % par rapport à 2005 (pour un objectif de 100 % en 2030). Ce bond en avant par rapport à la performance en 2021 (76 %) est le fruit d'une excellente performance commerciale et d'efforts intensifiés sur les économies d'énergie. En avance de 8 ans sur l'atteinte de son objectif, Schneider prouve qu'il est possible de découper la croissance économique de la consommation d'énergie. Par la même occasion, cette situation montre de manière très concrète que les produits, solutions et services de Schneider constituent une fondation solide pour réaliser des économies d'énergie. Le Groupe réévaluera son programme de productivité énergétique en 2023 pour identifier ses prochains objectifs.

Progression des objectifs de productivité énergétique EP100 à l'horizon 2030 (par rapport à 2005)



Climat SSE #5



15 % d'efficacité énergétique pour nos sites

L'usine de Wuxi en Chine illustre parfaitement le programme SSE #5 : Wuxi est un site de fabrication de composants électroniques qui gère un large éventail de produits. En tant que site de présentation des opérations intelligentes du Groupe, le campus de Wuxi a adopté les technologies EcoStruxure™ de la 4e Révolution industrielle, pour reconstruire sa chaîne de valeur de bout en bout. Grâce aux derniers outils numériques tels que la gestion automatisée de la chaîne d'approvisionnement, la production flexible s'appuyant sur la 5G, la réalité augmentée et les jumeaux numériques, le site a amélioré sa flexibilité, son efficacité, ses délais de mise sur le marché et son développement. Ces mises en œuvre ont valu à l'usine les distinctions suivantes :

- *End-to-End Advanced Manufacturing Lighthouse 2021* par le Forum économique mondial (WEF) ;
- Site Zéro-CO₂ de Schneider depuis 2021 ;
- Certification 2021 de neutralité carbone par Bureau Veritas ;
- Usine durable 2019 par le ministère de l'Industrie et des technologies de l'information de la Chine.

Le site a obtenu les résultats suivants en mettant en œuvre les solutions EcoStruxure™ sur son site :

- **Building Operation (EBO)** : EBO IA- cette solution pour l'optimisation du fonctionnement des systèmes de chauffage, ventilation et climatisation a réduit la consommation d'énergie de 14 % en 2022 par rapport à 2020.
- **Power Monitoring Expert (PME)** : L'optimisation avec la solution Power and Buildings a entraîné une réduction de 721 MWh de la consommation d'énergie et une réduction de 38,4 % de la consommation d'eau par rapport à 2020.
- **Microgrid Advisor (EMA)** : 100 % de l'énergie du site provient des énergies renouvelables, avec de l'énergie solaire sur site ainsi que des contrats d'achat d'énergie (PPA).



Usine Wuxi en Chine, reconnue « Lighthouse » par le WEF



Malgré sa faible consommation d'énergie par rapport à d'autres secteurs, en raison de ses procédés industriels discontinus d'assemblage, il est clair que l'efficacité énergétique est devenue une obsession pour Schneider bien avant son engagement dans le programme EP100. Le programme *Energy Action* de Schneider fait appel à des experts en énergie sur site, ainsi qu'à l'équipe de conseil du département Sustainability Business du Groupe, pour publier des rapports et analyser la consommation d'énergie, identifier les opportunités d'économies d'énergie et déployer des actions. Depuis 2005, Schneider s'est fixé des objectifs annuels en matière d'efficacité énergétique. Schneider Electric a atteint ou dépassé ses objectifs d'efficacité énergétique au cours des 4 derniers programmes d'entreprise (2009-2011, 2012-2014, 2015-2017 et 2018-2020), en atteignant respectivement 10 %, 13 %, 10 % et 10 %. En 2021, Schneider a renouvelé son engagement d'améliorer l'efficacité énergétique de 15 % supplémentaires entre 2019 et 2025, engagement suivi dans le cadre du SSE #5. 7,8 % ont été atteints en 2022, soit plus de 50 % de réduction entre 2009 et 2022.

Le Groupe vise à améliorer son efficacité énergétique sur plus de 200 sites les plus consommateurs d'énergie, qui représentent 85 % de la consommation énergétique totale du Groupe. À fin 2022, ce programme avait permis d'atteindre les résultats suivants :

- Environ 6 M€ et 75,7 millions de kWh ont été économisés en 2022 par rapport à 2019 ;
- Environ 5,8 M€ ont été investis, dont 5,5 M€ en coûts d'investissement, et 0,3 M€ en coûts d'exploitation.

Schneider Electric exploite la puissance de son architecture EcoStruxure™ à des fins d'économies d'énergie et utilise ses propres sites comme vitrines pour ses clients et partenaires commerciaux. Dans ses usines intelligentes (*smart factories*) et ses centres de distribution, le Groupe met en œuvre l'architecture à 3 niveaux EcoStruxure™, avec des compteurs et des capteurs connectés pour surveiller la qualité et la consommation d'énergie, des logiciels *Edge Control Power Monitoring* (logiciels de surveillance et de contrôle local de l'alimentation) pour optimiser les opérations quotidiennes, ainsi que des analyses de données et des services pour évaluer les performances et optimiser l'énergie et la maintenance. Cette gestion (*Asset Performance Management*) permet aussi d'optimiser les opérations et la maintenance pour un temps de fonctionnement et une longévité maximum.

Le Forum économique mondial (WEF) a distingué 5 usines intelligentes de Schneider Electric en Chine, en France, aux États-Unis, en Indonésie et en Inde, l'usine de Hyderabad ayant récemment rejoint les 4 autres en 2022, comme *Advanced Lighthouses* de la Quatrième révolution industrielle. En début d'année 2022, l'usine du Vaudreuil en France a rejoint l'usine de Lexington aux États-Unis en tant que *Sustainability Lighthouse* désigné par le WEF. Ces 2 usines Schneider Electric comptaient alors parmi les 6 installations mondiales ayant reçu cette distinction décernée par le WEF. Avec ses programmes *Smart Factory* et Centres de Distribution, le Groupe a déployé des technologies de fabrication de pointe dans plus de 120 usines et centres de distribution au cours des six dernières années.

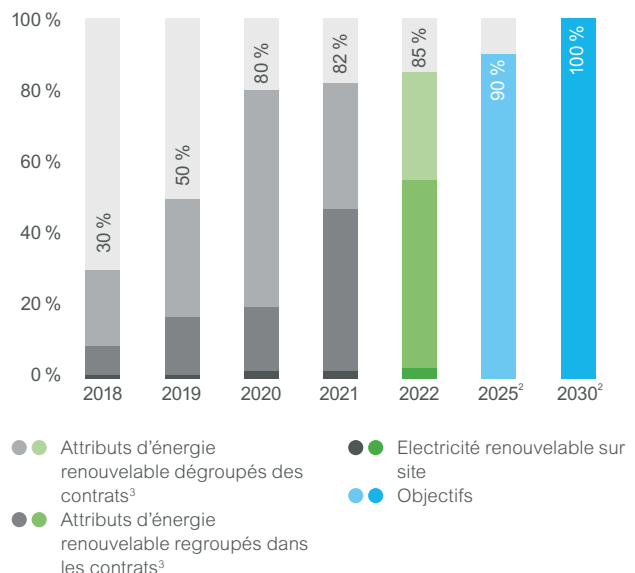
Dans les bureaux, les solutions Building et Workplace Advisor de la plateforme EcoStruxure™ de Schneider permettent d'analyser les données des systèmes de gestion centralisée des bâtiments ainsi que les mesures relatives à l'utilisation des solutions, l'espace et le confort. Ces solutions intelligentes permettent au Groupe et aux directeurs de sites de comparer et de développer activement des stratégies de gestion des installations et de leur occupation afin de garantir à tout moment que l'empreinte et le taux d'occupation des sites Schneider correspondent bien aux estimations afin de limiter la consommation d'énergie et les émissions, tout en réduisant les coûts et en améliorant la satisfaction et le confort des collaborateurs.

2.3.5.3 RE100 : passer à 100 % d'électricité renouvelable d'ici 2030

En 2022, la consommation d'électricité des sites de Schneider Electric a représenté 98 312 tonnes d'équivalent CO₂, soit 59 % des émissions. En 2017, Schneider a rejoint le programme *Renewable Energy 100* (RE100) et s'est engagé à s'approvisionner à 100 % en électricité renouvelable d'ici 2030, avec un objectif intermédiaire de 90 % à l'horizon 2025 (SSE #3).



SSE #3 : répartition annuelle d'électricité renouvelable à l'échelle mondiale¹ (en %)



- 1 Les données représentent la consommation d'électricité renouvelable pour les sites ISO 14 001, alignée sur le périmètre du SSE #3.
- 2 Les objectifs spécifiques ne sont pas définis pour la répartition entre l'électricité renouvelable, l'électricité renouvelable regroupée dans les contrats et l'électricité renouvelable dégroupée des contrats entre 2025 et 2030. Cependant, le Groupe s'engage à réduire la quantité de certificats dégroupés et augmenter la part d'énergie renouvelable produite sur site et celle des certificats groupés d'ici à 2030.
- 3 Les attributs d'énergie renouvelable dégroupés des contrats incluent des options telles que des Certificats d'Attributs Energétiques (CAE) ainsi que des Certificats d'Énergie Renouvelable (CER) dégroupés. Les attributs d'énergie renouvelable regroupés dans les contrats incluent des options telles que les « tarifs verts », les contrats d'achat d'énergie (PPA) et les contrats virtuels d'achat d'énergie (VPPA), les certificats d'énergie renouvelable regroupés, etc.

Depuis 2017, Schneider Electric a accéléré l'approvisionnement en électricité renouvelable et l'installation de panneaux solaires sur site, associés aux architectures EcoStruxure™ de mesure et de gestion de l'énergie. Au fur et à mesure que son programme s'est développé, le Groupe a progressivement augmenté la part de l'électricité renouvelable provenant de la production d'électricité renouvelable sur site et de l'approvisionnement groupé en électricité renouvelable.

2.3 Précurseur de la décarbonation

Le Groupe continuera de se concentrer sur l'additionnalité lorsque cela est possible et de donner la priorité à l'approvisionnement sur site en énergie renouvelable ou aux offres groupées d'électricité renouvelable. Il réduira progressivement la dépendance à l'égard des certificats dégroupés alors qu'il se rapproche de son objectif de 2030 de 100 % d'électricité renouvelable. Pour mener à bien ce programme, il est essentiel de s'appuyer sur les services de conseil en développement durable (Sustainability Services) de Schneider Electric, un expert en approvisionnement d'électricité renouvelable avec des avantages d'additionnalité. SB aide Schneider et de nombreux clients à produire de l'électricité renouvelable. Leur expertise sur les marchés de l'électricité renouvelable dans le monde entier est essentielle pour trouver des solutions sur les marchés renouvelables moins matures, ainsi que pour suivre l'évolution des offres commerciales, des mécanismes de financement et des exigences en matière d'approvisionnement (par exemple, critères techniques révisés du programme RE100 2022).

2.3.5.4 EV100 : convertir 100 % de la flotte de véhicules de société en véhicules électriques

Les voitures de société ont émis 56 856 tonnes d'équivalent CO₂ en 2022, soit 25 % des émissions des Scopes 1 & 2 de Schneider Electric.

Pour faire baisser ces émissions, Schneider travaille à réduire l'utilisation des voitures pour les déplacements en améliorant l'accessibilité de ses sites, en mettant à disposition des navettes de ramassage, des locaux à vélos sécurisés, des casiers personnels et des vestiaires, ainsi qu'en aménageant des voies d'accès aux bâtiments adaptées aux piétons reliant les lignes locales. Le Groupe promeut également une organisation flexible du travail, de manière à éviter les trajets inutiles générateurs d'émissions de CO₂, en permettant aux collaborateurs de se connecter de chez eux (télétravail) et depuis les sites des clients.

En outre, Schneider a commencé en 2019 sa transition vers son objectif de 100 % de voitures électriques d'ici 2030, avec un objectif intermédiaire d'un tiers d'ici 2025 (SSE #7). Schneider témoigne de cet engagement à travers son adhésion à *Electric Vehicles 100* (EV100), une initiative du *Climate Group* qui rassemble des sociétés prêtes à accélérer la transition vers les véhicules électriques afin que le transport électrique soit la norme d'ici 2030. À la fin de l'année 2022, 14 % de la flotte de véhicules de société du Groupe étaient des véhicules électriques.

Climat

SSE #3






90 % de notre consommation d'électricité provient de sources renouvelables

Par exemple, en 2022, 14 pays ont signé des contrats pour fournir 100 % d'électricité renouvelable aux activités de Schneider Electric dans leur pays, et 203 sites certifiés ISO 14001 ont fourni 100 % d'électricité renouvelable qui a représenté 60 % de l'électricité mesurée consommée par le Groupe. En outre, il existe 56 sites produisant de l'électricité renouvelable sur place, générant un total de 23 000 MWh. La production sur site et les certificats groupés représentent désormais 64 % de l'électricité renouvelable totale du Groupe, soit + 58 % par rapport à 2021.

Référence 2020	Progrès en 2022	Objectif 2025
80 %	85 %	90 %



Ressources

SSE #7





Un tiers de la flotte de véhicules du Groupe est composée de véhicules électriques (100 % d'ici 2030)

Schneider Electric au Royaume-Uni a considérablement accéléré le déploiement des véhicules électriques : le pays est passée de moins de 2 % de flotte électrique en 2019 à 41 % fin 2022, et ce malgré des défis mondiaux tels que les pénuries dans la chaîne d'approvisionnement, l'augmentation des coûts des véhicules et les retards dans le déploiement des infrastructures. Le direction du pays travaille à sa mission de mise en service d'une flotte verte conforme aux valeurs de Schneider Electric, veillant à le faire de manière agile en équilibrant les besoins spécifiques de chaque conducteur, l'intérêt des collaborateurs et les performances du pays.

Référence 2020	Progrès en 2022	Objectif 2025
1 %	13,8 %	33 %

2.3.5.5 Aller plus loin avec les sites Zéro-CO₂

Le Groupe a pour objectif d'éliminer la totalité de la consommation d'énergies fossiles de 150 de ses sites d'ici 2025 grâce à l'électrification, l'approvisionnement en électricité renouvelable et l'utilisation de biocarburants.

En 2022, les émissions provenant de la consommation d'énergie des sites ont représenté 167 715 tonnes d'équivalent CO₂, soit 73 % des émissions des Scopes 1 & 2, dont 53 895 tonnes provenant de la consommation de gaz naturel. Pour que les opérations soient alignées sur l'objectif *Net-Zero* d'ici 2030, il faudra aller bien plus loin que l'alimentation des sites à l'électricité renouvelable. Bien que de nombreuses activités puissent être électrifiées, le processus est plus difficile sur certains sites industriels en l'état actuel de la technologie. Pour cette raison, Schneider Electric a commencé à répertorier les activités pour lesquelles des alternatives d'électrification existent, ainsi que celles qui, à ce jour, peuvent fonctionner grâce à des solutions énergétiques sans combustibles fossiles.

En règle générale, un site Zéro-CO₂ est un site qui n'émet aucun gaz à effet de serre lié à l'énergie et assure un suivi numérique de :

- Aucun combustible fossile dans la consommation d'énergie (Des exceptions examinées au cas par cas sont possibles pour les opérations qui représentent moins de 3 % de l'énergie totale d'un site et pour lesquelles il n'existe pas sur le marché actuel de solution sans combustible fossile. A ce jour, 15 sites sur 77 bénéficient de cette exception.) ;
- Suivi numérique de l'énergie ;
- Aucune fuite de SF₆ ;
- Aucune compensation CO₂.

Au-delà de l'utilisation d'électricité et de combustibles renouvelables, il demeure essentiel d'améliorer continuellement l'efficacité énergétique. C'est pourquoi le programme appelle également un suivi numérique de l'énergie. Pour les grands sites, cela implique d'installer des compteurs de suivi des plus importantes utilisations énergétiques du site et de les relier à des systèmes tels que EcoStruxure™ Power Monitoring Expert, EcoStruxure™ Resource Advisor ou EcoStruxure™ Building Operation pour obtenir un suivi en temps réel de la consommation d'énergie, assurant ainsi une gestion active de l'énergie et une meilleure efficacité énergétique.

En 2022, grâce aux sites Zéro-CO₂, Schneider a réduit ses émissions de 54 000 tonnes de CO₂.

Climat
SSE #1



150 sites Zéro-CO₂

AHM est un site situé en Hongrie, créé en 1964. Le site fait partie du Global ETO Power System de Schneider Electric et fabrique des commutateurs moyenne tension (PIX, MCSet). En 2022, dans le cadre de l'engagement de la société pour des sites Zéro CO₂, le site a lancé une chaîne de peinture et un processus de renouvellement des étuves pour ses équipements, qui avaient été construits plus de 40 ans auparavant.

Avec l'aide de subventions gouvernementales et de l'agence hongroise de promotion de l'investissement (HIPA), le site a remporté 3 grands succès :

- Modernisation du prétraitement de surface qui a entraîné une réduction de l'utilisation de produits chimiques et une diminution de la consommation d'eau ;
- Unité automatique de récupération de poudre qui a réduit la consommation de poudre de peinture de 70 % ;
- Des étuves alimentées par une électricité 100 % renouvelable, ce qui a fait baisser la consommation de gaz naturel de toute la chaîne de peinture de 33 %.

En 2023, le site mettra en œuvre des actions visant à alimenter intégralement la chaîne de peinture avec de l'électricité 100 % renouvelable, réduisant ainsi les émissions de CO₂ de près de 140 tonnes par an. Cette transformation pour électrifier nos opérations, combinée aux technologies Building et Power Management de Schneider Electric, met en évidence l'une des nombreuses actions que le Groupe entreprend dans le cadre de son engagement à décarboner ses opérations. Pour le bénéfice des clients et de la communauté industrielle, cela illustre l'importance de l'électrification et de l'approvisionnement en électricité renouvelable, et démontre les opportunités et solutions concrètes qui existent aujourd'hui.



Chaîne de peinture rénovée sur le site d'AHM en Hongrie



2.3 Précurseur de la décarbonation

2.3.5.6 Réduire les fuites de SF₆ sur nos sites

Grâce à ses excellentes propriétés isolantes, le gaz SF₆ est couramment utilisé dans le secteur de l'électricité. Pourtant, c'est un gaz à effet de serre au potentiel de réchauffement de la planète 25 200 fois plus élevé que le CO₂ sur 100 ans. Alors que le portefeuille de produits Schneider Electric s'affranchit progressivement du SF₆ (plus d'informations à la section 2.3.7.1, page 170), il reste utilisé sur 13 des sites de fabrication du Groupe. Malgré la mise en place de bonnes pratiques, la manipulation de ce gaz à effet de serre peut inévitablement entraîner des fuites. Converties en équivalent CO₂, elles ont représenté 4 777 tonnes d'équivalent CO₂ en 2022, soit 2 % des émissions des Scopes 1 & 2. Les émissions de GES à la fin du cycle de vie des produits représente de 4 477 721 tonnes d'équivalent CO₂, soit 7,3 % du total des émissions de GES en 2022.

Tous les sites de fabrication du Groupe manipulant du SF₆ dans leurs procédés travaillent d'arrache-pied pour réduire activement ces fuites et les émissions de ce gaz dans les différentes phases de leurs activités. Une communauté mondiale d'experts du SF₆ partage les bonnes pratiques en matière de processus, de gestion des équipements et de formation.

En 2022, un système numérique avancé de suivi des émissions a été conçu, pour être installé sur les principaux sites de production du Groupe en 2023. Cette technologie permet de mesurer en continu la concentration de SF₆ dans les armoires autour des dispositifs et du réseau de tuyauterie. En cas de dérive, une notification d'alarme est automatiquement envoyée aux équipes de maintenance. En outre, les procédés de tests d'étanchéité des produits utilisent principalement de l'hélium au lieu du SF₆. Cette méthode garantit qu'aucune émission ne provient d'armoires non conformes pendant la production.

Grâce à cette activité mondiale et à la mise en service d'équipements efficaces, le Groupe a affiché en 2022 un taux de fuite global de 0,08 %, mieux que l'objectif de 0,11 % fixé pour 2022 et en diminution constante par rapport au taux de 0,26 % en 2018. Cette réduction des fuites de SF₆ a permis d'éviter l'émission de 900 tonnes d'équivalent CO₂ en 2022 par rapport à 2021.

2.3.5.7 Adopter un plan de suffisance énergétique en Europe

En 2022, l'Europe a été confrontée à une crise énergétique sans précédent : les risques pesant sur l'approvisionnement énergétique (principalement l'électricité et le gaz) et l'escalade des prix ont mis les entreprises et les ménages sous une pression inédite. Les entreprises ont été particulièrement affectées, avec un impact sur leurs coûts, leurs bénéfices, voire parfois la continuité de leurs activités.

La sécurité énergétique de l'Europe et la crise climatique sont 2 aspects d'un même problème à régler. Réduire notre utilisation et notre dépendance aux combustibles fossiles, accroître l'électrification et la transition vers les énergies renouvelables sont désormais essentiels, tant pour faire face à la crise énergétique actuelle que pour réduire les émissions de gaz à effet de serre en Europe.

Dans ce contexte, Schneider Electric a mis en place un plan de suffisance énergétique pour s'adapter sans délai à une situation énergétique en évolution rapide. Les sites européens de Schneider ont fait l'objet d'études de criticité afin d'évaluer la probabilité d'interruption de l'approvisionnement en électricité ou en gaz. Des plans de continuité des activités ont été déployés de manière préventive pour garantir que le Groupe est en mesure de continuer à servir ses clients dans cette période d'incertitude. Schneider a aligné les objectifs de réduction de la consommation d'énergie de ses sites européens sur les recommandations de la Commission européenne : -15 % pour la consommation de gaz et -10 % pour l'électricité.

D'août à décembre 2022, Schneider était parvenu à réduire la consommation de gaz de plus de 32 % et celle d'électricité de plus de 10 % pour ses opérations à travers l'Europe, sans perturber ces opérations ni le service aux clients.



Plus d'information sur la gestion de crise énergétique chez Schneider sur le Blog de Schneider.

Zoom sur les actions en faveur de la suffisance énergétique menées au siège parisien de Schneider Electric, « Le Hive »

Schneider Electric répond à la crise énergétique par un plan d'action aligné sur la charte française EcoWatt, qui incite à réduire la consommation d'énergie de 10 % et à délester ou décaler la consommation lorsque cela est nécessaire, pour soulager les pics de demande.

Grâce aux solutions EcoStruxure intégrées, la température intérieure de ce bâtiment Schneider Electric a été réduite de quelques degrés, et les horaires de démarrage de la ventilation et du chauffage ont été ajustés. L'eau chaude des robinets des sanitaires est coupée toute l'année. La programmation de l'éclairage et de la ventilation de la cuisine est optimisée. L'éclairage des couloirs est réduit de 100 % à une fourchette de 40-70 %, et les heures d'éclairage des parkings sont réduites. Enfin, tous les collaborateurs ont été encouragés à prendre des mesures supplémentaires.

Au total, la consommation d'électricité a été réduite de près de 300 MWh par an. Le site peut également automatiser les réponses aux alertes émises par EcoWatt lors des pics de demande, réduisant cette dernière de plus de 500 kW en contrôlant le chauffage et la ventilation, en limitant ou en reportant la recharge des véhicules électriques, et plus encore.



« Le Hive », siège parisien de Schneider Electric

2.3.6 Décarboner la chaîne d’approvisionnement du Groupe d’ici 2050

En 2022, les émissions de Scope 3 amont ont représenté 8,6 millions de tonnes d’équivalent CO₂, soit 14 % de l’empreinte carbone totale de l’entreprise. Parmi les plus importantes sources d’émissions, on compte en premier lieu les achats, mais également le transport de marchandises.

La décarbonation du monde à grande échelle nécessite une action collective immédiate. Schneider Electric prend déjà des mesures concrètes pour atteindre son objectif de réduction absolue de 25 % sur l’ensemble de sa chaîne de valeur d’ici 2030 et pour être sur la bonne voie pour parvenir à « zéro émission nette » d’ici 2050. Ces mesures comprennent :

- Le Projet Zéro Carbone (SSI #3), visant à réduire de moitié les émissions des opérations de 1 000 fournisseurs majeurs ;
- Un approvisionnement croissant en matériaux durables, notamment l’acier et les plastiques à faible empreinte carbone (SSI #4) ;
- L’amélioration de l’efficacité du transport de marchandises en matière de CO₂.

2.3.6.1 Projet Zéro Carbone

En 2022, les émissions de carbone provenant des achats de biens et de services de Schneider Electric (les émissions de ses fournisseurs jusqu’au dernier rang) ont représenté 7,6 millions de tonnes d’équivalent CO₂, soit 12 % de l’empreinte carbone du cycle intégral et 88 % de l’empreinte industrielle « de la mine au départ de l’usine ». Il s’agit du plus important contributeur aux émissions de Scope 3 amont du Groupe. Lancé en avril 2021, le Projet Zéro Carbone marque la première étape d’un processus visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) des fournisseurs de Schneider.

L’ambition du Projet Zéro Carbone est de collaborer avec 1 000 fournisseurs du Groupe et de réduire de 50 % les émissions de GES de leurs opérations (Scopes 1 & 2) d’ici 2025 (SSI #3).

Les fournisseurs participant à ce projet doivent s’engager publiquement sur leurs objectifs de réduction d’émissions et communiquer à Schneider les progrès accomplis en la matière. Les entreprises qui participent, réparties dans plus de 50 pays, représentent 60 secteurs et offrent des profils différents en termes de taille et de maturité carbone. Du fait de leur diversité, les fournisseurs qui participent bénéficient d’une certaine latitude pour personnaliser leurs plans de réduction des émissions, en définissant leurs propres année et niveau de référence, et en définissant des objectifs de réduction et des délais adaptés.

Dans le cadre de ce programme, ces fournisseurs doivent :

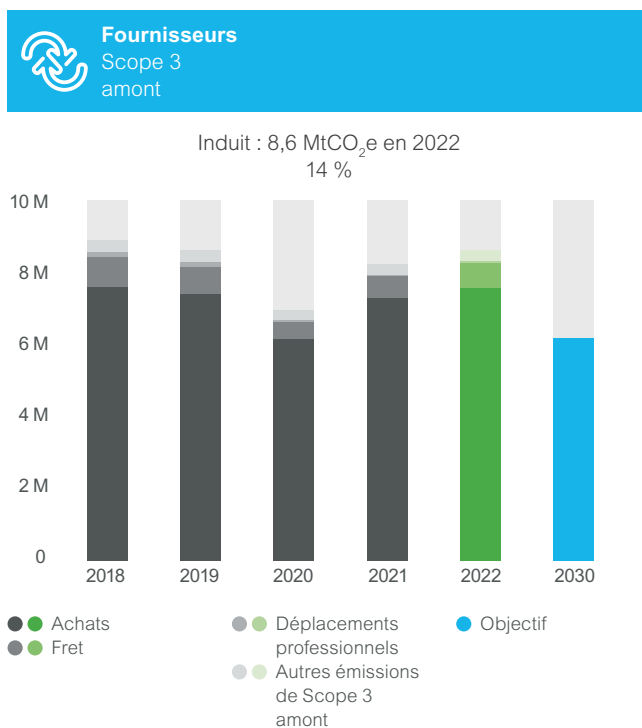
- Quantifier leurs émissions de GES (obligatoirement celles des Scope 1 & 2, celles du Scope 3 étant facultatives pour le moment) ;
- Fixer un objectif ambitieux de réduction des émissions ;
- Mettre en œuvre un plan d’action pour atteindre cet objectif.

Depuis 2022, plus de 1 000 fournisseurs s’étaient engagés à participer au programme, et avaient atteint une réduction globale d’émissions opérationnelles de 10 % (sur les Scopes 1 & 2).

La réduction des émissions de GES annoncée dans le Schneider Sustainability Impact (SSI) #3 correspond à la réduction moyenne de l’intensité carbone des fournisseurs déclarants, rapportée à la proportion de fournisseurs déclarants sur les 1 000 concernés. Cette normalisation permet d’obtenir une image plus fidèle des progrès globaux de tous les fournisseurs qui participent au projet.

Les efforts considérables entrepris en termes de quantification de l’empreinte carbone et des actions de décarbonation se sont soldés par les résultats suivants :

- Une participation accrue et une meilleure qualité des réponses apportées par les fournisseurs en matière de comptabilité carbone. Depuis décembre 2022, 946 fournisseurs sur 1 013 ont calculé leurs émissions d’équivalent CO₂. Ce chiffre est 6 fois plus élevé qu’à la fin 2021 (où le nombre de fournisseurs ayant déclaré leurs calculs d’émissions d’équivalent CO₂ s’élevait à 126) ;
- Des actions fortes des fournisseurs, qui ont abouti à une réduction d’environ 10 % des GES de 1 000 fournisseurs (contre une réduction de 1 % à la fin 2021). Schneider Electric poursuit sa collaboration avec ses partenaires pour renforcer leurs efforts de décarbonation. Le Groupe continuera d’enregistrer les déclarations relatives aux émissions de GES chaque année auprès des fournisseurs afin de s’assurer que les informations les plus précises et actualisées soient disponibles pour évaluer les performances déclarées.




+ 4,6 %




d’émissions d’équivalent CO₂ en amont du scope 3 par rapport à 2021. A noter que les émissions totales de GES du scope 3 ont diminué de 11,5 % en 2022 par rapport à 2021.

2.3 Précurseur de la décarbonation

Climat

SSI #3



Réduire de 50 % les émissions de CO₂ liées aux activités des 1 000 fournisseurs majeurs

L'accélération du processus de décarbonation des fournisseurs de Schneider Electric passe par le partenariat, cœur du Projet Zéro Carbone. Cet aspect est particulièrement important, car plus de 70 % des fournisseurs participant au projet n'avaient aucune expérience antérieure de la quantification de leurs émissions de GES. Schneider a déployé un cadre complet d'assistance aux fournisseurs, articulé autour de 3 domaines d'intervention :

1. Renforcement des capacités ;
2. Soutien numérique ;
3. Consultations avec des experts.

Principales réalisations en 2022 :

- 946 fournisseurs ayant calculé leur empreinte CO₂
- Décarbonation accélérée par la mise en place :
 - du cadre d'assistance aux fournisseurs ;
 - d'ateliers *iAccelerate Zero Carbon Day* ;
 - d'une assistance individualisée 24 h/24 et 7 jours/7 gérée par l'équipe des achats ;
 - de plus de 130 sessions de formation en direct.
- Des formations « Des renouvelables pour la chaîne logistique »
- L'outil numérique S3 (pour PME) lancé en mars 2023

Référence 2020
Progrès en 2022
Objectif 2025

0 %10 %
50 %

Renforcement des capacités

L'un des premiers obstacles rencontrés par les fournisseurs dans leur parcours de développement durable est la mesure de leur empreinte carbone et la compréhension des actions qu'ils peuvent mettre en place pour réduire cette empreinte. Pour élargir l'engagement et l'effort de collaboration de Schneider en matière de quantification des émissions de GES à la mise en œuvre d'actions de décarbonation, un plan d'accélération a été élaboré et déployé avec les fournisseurs. Ce plan d'accélération identifie divers leviers de réduction des émissions que les fournisseurs peuvent utiliser. Chaque levier a été analysé en détail et comparé aux caractéristiques de la base de fournisseurs participant pour déterminer le potentiel de réduction de chaque levier. Pour améliorer la faisabilité de la mise en œuvre du plan, chaque levier est accompagné d'actions individuelles.

Plus de 130 sessions en direct de formation, de mentorat et de partage d'expérience ont été organisées auprès des fournisseurs, dans diverses configurations (en groupe, ciblées ou individuelles). Partant de la formation de 2021 consacrée à la décarbonation de A à Z, les fournisseurs ont été nombreux à souligner leur besoin d'accompagnement et de soutien à la mise en place des premières étapes de leur décarbonation. Pour ce faire, Schneider Electric a défini une feuille de route simple qui détaille ces différentes étapes.

iAccelerate

Pour encourager et intensifier l'adoption par les fournisseurs des leviers de réduction des émissions, l'équipe achats de Schneider Electric a choisi une approche innovante et organisé un atelier spécifique autour du « *iAccelerate Zero Carbon Day* ». Les régions Inde, Moyen-Orient et Afrique (IMEA) et Asie de l'Est & Japon (EAJ) du Groupe, sous la direction des équipes de dirigeants achats locales, ont organisé avec succès cet événement à Singapour. L'initiative est en cours de déploiement dans d'autres régions.

L'idée fondamentale qui sous-tend l'atelier *iAccelerate* est que les fournisseurs manquent de connaissances pratiques en matière de décarbonation. Mieux informés, ils adopteraient facilement des pratiques de réduction des émissions. Pour s'assurer que cette lacune est bien comblée, une analyse de pertinence a été menée en vue d'identifier les leviers de décarbonation adaptés et les actions spécifiques réalisables et applicables dans diverses zones géographiques. Une fois cette analyse terminée, des outils de diagnostic spécifiques ont été développés et partagés avec les fournisseurs pour qu'ils puissent analyser leurs propres opérations et déterminer les actions les plus pertinentes. Ces outils de diagnostic comprenaient :

1. Une liste de contrôle de l'efficacité énergétique facile d'accès ;
2. Un calculateur d'adéquation à l'énergie solaire ;
3. Un calculateur numérique d'émissions.

Outre ce diagnostic, mené par les fournisseurs eux-mêmes, un groupe d'experts en la matière a été identifié au sein de l'écosystème Schneider Electric. La tâche principale de ce groupe était de démystifier et d'expliquer aux fournisseurs chaque action, ce qui doit être fait en termes très pratiques, en quoi cela influe sur leurs processus internes et quels sont les avantages globaux pour l'organisation. Par ailleurs, des fournisseurs de services/solutions susceptibles d'aider les fournisseurs dans l'exécution de ces actions ont été identifiés. L'équipe achats de Schneider s'est portée volontaire pour identifier les entreprises adaptées et a organisé une discussion de présélection afin de s'assurer qu'elles étaient alignées sur l'idée et l'objectif. Ainsi, un pool de fournisseurs de services a été constitué pour le cas où ils seraient nécessaires.

À la suite de cette préparation en amont, les fournisseurs se sont engagés dans un processus intensif de 5 semaines avant l'atelier pour examiner leurs données d'émissions de GES, les résultats des diagnostics et l'engagement de leurs équipes dirigeantes en faveur d'une décarbonation globale. Lors du *iAccelerate Zero Carbon Day*, des experts ont expliqué aux équipes des fournisseurs comment des actions individuelles peuvent aider leurs entreprises. Ensuite, ces équipes ont pu visiter les stands des fournisseurs de services/solutions et échanger sur les modalités de mise en œuvre.

L'atelier *iAccelerate* a pour objectif de donner un aperçu des actions et des approches en matière de décarbonation. Aucun intérêt commercial n'est ici en jeu. Les fournisseurs sont libres d'apprendre et de discuter avec les parties prenantes, de traiter cette journée comme une expérience éducative, puis d'explorer le marché pour trouver le partenaire le plus approprié à engager pour la mise en œuvre de leurs mesures de décarbonation.

Cette journée a également permis de tirer parti de la puissance du partage d'expériences entre pairs. Des sessions distinctes ont été organisées avec les entreprises participantes plus avancées dans leur parcours de décarbonation, afin qu'elles partagent avec les autres fournisseurs leur expérience et les leçons tirées. Nous remercions les équipes de Henkel AG et ArcelorMittal, qui ont partagé les actions et les processus mis en œuvre dans leurs propres entreprises ainsi que des suggestions pratiques pour accélérer la décarbonation.

Une série de sessions dédiées à l'approvisionnement en énergie renouvelable a été organisée, dans laquelle des experts en technologies propres (*cleantech*) ont pu expliquer diverses options d'énergie renouvelable, notamment concernant les installations sur site/hors site et les divers instruments du marché pouvant être adoptés, de même que leurs conditions d'adéquation.

L'événement *iAccelerate* a porté ses fruits, avec une forte accélération de l'engagement des fournisseurs partenaires en faveur de la décarbonation. Il en a résulté une prévision de réduction des émissions en hausse pour les deux régions.

Soutien numérique

Pour permettre aux fournisseurs qui participent d'avoir accès à l'ensemble des dernières connaissances, recherches, formations et outils de décarbonation disponibles, nous avons développé un portail Web dédié, exclusivement accessible aux entreprises membres du Projet Zéro Carbone. Le portail centralise toutes les formations clés menées jusqu'à présent. Un outil numérique de calcul automatisé des émissions des fournisseurs a été créé et mis à leur disposition. Il permet d'éviter d'avoir à identifier les facteurs d'émission et les calculs manuels : il suffit aux fournisseurs de recueillir et saisir les données d'utilisation des diverses sources d'énergie, et l'outil renvoie aux sources d'émission concernées. Cette standardisation permet d'améliorer la qualité des données communiquées par les fournisseurs.

Initiative « Des renouvelables pour la chaîne logistique »

Un programme dédié appelé « Des renouvelables pour la chaîne d'approvisionnement » (*Supply Chain Renewable Initiative (SCRII)*) est en cours de déploiement pour aider les fournisseurs à faible demande d'électricité à accéder à l'électricité renouvelable.

Consultation d'experts

Les fournisseurs peuvent s'engager de manière significative auprès de Schneider Electric, et bénéficier de son expertise. Pour tirer parti de cette expertise et de cette expérience internes, plusieurs visites d'usine/de site/de bureaux ont été organisées pour permettre aux fournisseurs d'en savoir plus sur les diverses solutions de décarbonation disponible. De plus, des réunions de partage de connaissances ont été organisées autour de la gestion de l'énergie, des services de terrain et des automatismes.

Schneider Electric a fait appel à des partenariats existants pour proposer des formations de pointe à ses fournisseurs. En effet, le Groupe a invité 500 fournisseurs membres du CDP à répondre à l'enquête et à utiliser les ressources de formation de CDP. À Singapour, Schneider a lancé le « *SME Kickstarter Decarbonization Program* », qui met à profit les incitations offertes par l'État pour aider les PME à se décarboner.



En savoir plus sur le Projet Zéro Carbone depuis la section Développement durable sur www.se.com

2.3.6.2 Acheter davantage de matériaux durables

Schneider Electric s'est engagé à augmenter le volume de matériaux durables dans ses produits pour atteindre 50 % d'ici 2025, pour environ 30 % de son volume d'achats. Le Groupe suit les progrès trimestriels en la matière dans le cadre du programme Schneider Sustainability Impact (SSI #4).

Bien que ce programme ne se limite pas au carbone – il s'étend à d'autres impacts environnementaux (ressources, biodiversité, toxicité, etc.), l'un de ses objectifs est de réduire les émissions de Scope 3 de la chaîne d'approvisionnement du Groupe, conformément à son engagement *Net-Zero*. Pour y parvenir, Schneider compte participer activement, aux côtés des leaders de l'industrie, à des groupes de travail dédiés de manière à devenir un agent du changement dans l'économie bas carbone, tout en améliorant la traçabilité des matériaux. À la fin de l'année 2022, 18 % des matériaux concernés par le programme étaient qualifiés de durables.



Plus de détails sur les programmes Matériaux durables et Emballages durables au chapitre 2.4 « Une utilisation efficace des ressources » page 182, et au chapitre 2.7 « Méthodologie et audit des indicateurs », page 242.



2.3 Précurseur de la décarbonation

2.3.6.3 Améliorer l'efficacité énergétique du transport des marchandises

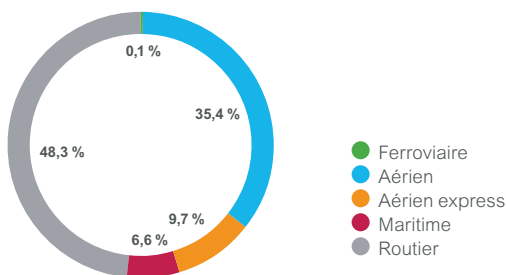
Schneider Electric utilise un réseau de transport performant pour relier les usines aux centres de distribution et pour livrer ses clients. Les émissions de CO₂ associées font partie du Scope 3 de l'empreinte carbone du Groupe puisque cette activité est réalisée par des entreprises de transport externes.

En 2022, les émissions provenant du transport des marchandises ont représenté 1,1 M de tonnes de CO₂, soit 2 % des émissions de Scope 3 à l'échelle de l'entreprise. Les frais de transport directement payés par le Groupe (environ 60 % des émissions de CO₂ du fret) sont étroitement suivis grâce aux données primaires issues des informations détaillées des expéditions des premiers 70 % des principaux transporteurs. Les émissions de CO₂ sont ensuite calculées en y ajoutant les émissions du cycle de vie complet des combustibles, soit les émissions en amont dans le secteur de l'énergie et les émissions directes au point d'utilisation.

Entre 2015 et 2017, l'intensité des émissions de CO₂ provenant du transport a été réduite de 10 %, et de 8,4 % supplémentaires entre 2018 et 2020. Le programme Schneider Sustainability Essentials (SSE) pour la période 2021-2025 prévoit de réduire encore l'intensité carbone du transport de marchandises de 15 % par rapport à 2020 (SSE #4).

En 2022, les pénuries incessantes et les problèmes de la chaîne logistique au début de l'année nous ont amenés à faire appel à des modes de transport plus rapides. De plus, l'accent mis en interne sur le renforcement de la résilience des activités par le développement d'une fabrication régionale s'est soldé par une utilisation accrue du fret routier régional et d'une diminution du fret maritime international. Pris ensemble, ces facteurs ont modifié la combinaison des modes de transport, et ont entraîné une augmentation de 7,7 % des émissions de CO₂ par rapport à 2020. À l'avenir, à mesure que les opérations reviendront à la normale, nous reviendrons à notre objectif interne d'optimisation de la combinaison des modes de transport en faveur d'options moins émettrices.

Répartition des émissions de CO₂ par mode de transport en 2022 (en %)



Climat

SSE #4



15 % d'efficacité CO₂ dans les transports de marchandises

Dans le cadre de ses efforts de réduction de l'intensité carbone des transports, Schneider Electric se concentre à la fois sur l'optimisation de ses réseaux et de ses modes de transport et de leur utilisation, ainsi que sur la mise en œuvre de technologies de transport à faibles émissions de CO₂, telles que des véhicules électriques.


Par exemple, pour la ligne de transport capitale qui relie Singapour à la France, une solution multi-modèle a été mise en place pour remplacer le fret aérien par une solution hybride fret maritime-fret aérien. Cette initiative s'est soldée par une réduction annuelle estimée de 47 % des émissions de CO₂ pour ce flux. Outre le déploiement d'autres solutions multimodales à l'échelle mondiale, le Groupe poursuit ses efforts de réduction de l'impact global des émissions du fret aérien et d'identification de nouvelles possibilités.

En Europe, un concours d'optimisation du fret routier est organisé chaque année en interne au sein des usines et des centres de distribution afin de réduire le nombre total de trajets de fret routier. Ce concours a permis de réduire le nombre total de camions utilisés de 419 camions et d'économiser 347 tonnes de CO₂ sur 14 sites ces deux dernières années. Il est prévu d'étendre cette bonne pratique à l'échelle mondiale pour démultiplier les possibilités d'économies de CO₂.



En 2022, Schneider Electric a rejoint la *First Movers Coalition* du Forum économique mondial. La *First Movers Coalition* est une initiative mondiale qui mobilise le pouvoir d'achat des entreprises pour décarboner sept secteurs industriels « difficiles à réformer », qui représentent actuellement 30 % des émissions mondiales : l'aluminium, le transport aérien, les produits chimiques, le béton, le transport maritime, l'acier et le transport routier, et pour promouvoir des technologies innovantes d'élimination du carbone.

La coalition est formée par plus de 50 entreprises qui cherchent à envoyer un signal fort du marché en faveur de la commercialisation des technologies zéro carbone. Pour encourager le marché, les membres de la coalition s'engagent par avance à acheter une partie des matériaux industriels et des transports longue distance dont ils ont besoin auprès de fournisseurs utilisant des solutions quasiment ou totalement neutres en carbone, malgré leur coût plus élevé.

 En savoir plus sur la *First Movers Coalition* du World Economic Forum sur la page de l'organisation



Schneider Electric s'est tout d'abord engagée auprès du groupe de travail sur le transport aérien à remplacer au moins 5 % du carburant classique utilisé par du carburant durable pour l'aviation (SAF) d'ici 2030. Cet engagement, auquel s'ajoutent les efforts de Schneider pour réduire son utilisation du fret aérien, aura un impact significatif sur l'empreinte carbone du Groupe dans le secteur difficile à réformer qu'est le fret aérien. De plus, le Groupe a amélioré ses capacités de reporting sur le CO₂, non seulement pour rendre compte de l'empreinte carbone du fret, mais également pour fournir des analyses permettant de faciliter l'engagement, tant en interne qu'auprès des transporteurs, sur des initiatives de décarbonation.

La collaboration avec les transporteurs du Groupe visant à réduire les émissions de CO₂ se poursuivra principalement sur la base de l'optimisation de l'empreinte transport et le pilotage de technologies de transport avancées bas carbone pour tous les modes de transport : aérien, maritime et routier.

Voici plusieurs exemples d'initiatives de Schneider Electric visant à atténuer l'impact des émissions de CO₂ liées aux transports :

- Suivi continu, à l'échelle mondiale, des exigences en matière de délais pour passer à des modes de transports à plus faibles émissions de CO₂ et introduire des solutions multimodales ;
- Optimisation de la conception du réseau pour évoluer vers des flux ou des moyens plus directs de livrer aux clients des produits géographiquement plus proches d'eux ;
- Dans toutes les régions, programmes pilotes de véhicules électriques pour les livraisons des clients sur le dernier kilomètre ;
- En Asie, mise en place d'une solution ferroviaire entre la Chine et Singapour pour remplacer les solutions existantes de transport aérien, maritime et routier ;
- En collaboration avec les principaux transporteurs du Groupe, identifier les possibilités d'utiliser du carburant durable lorsqu'il n'existe pas d'option zéro émission.



2.3 Précurseur de la décarbonation

2.3.7 Décarboner les émissions aval du Groupe

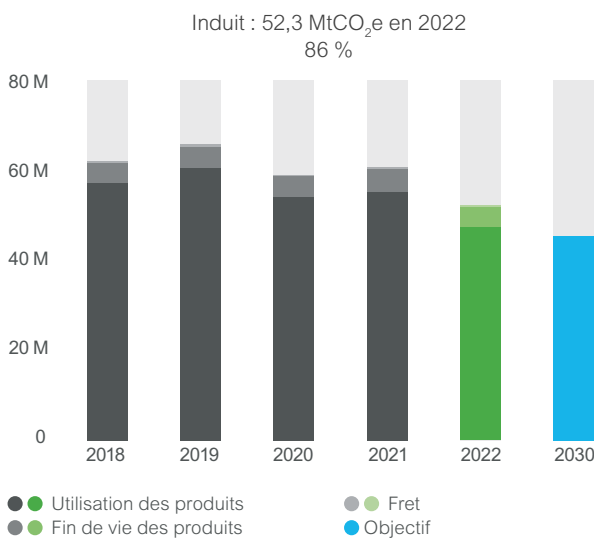
Les émissions aval sont de loin la catégorie d'émissions la plus importante. Elles représentent 86 % de l'empreinte carbone de Schneider Electric et proviennent en grande partie de la consommation d'électricité des clients lors de l'utilisation des produits vendus par le Groupe.

La stratégie de décarbonation des émissions aval du Groupe s'appuie sur 4 piliers :

- Innovation et éco-conception dans le cadre du développement de produits : l'éco-conception vise à réduire l'impact environnemental des produits, notamment leur empreinte carbone, par exemple en augmentant leur efficacité énergétique en phase d'utilisation ;
- Remplacement d'ici 2025 de toutes les offres concernées par des technologies moyenne tension sans SF₆ : les émissions en fin de vie des produits vendus étant principalement dues à leur teneur en SF₆, cette substitution entraînera une baisse significative de l'empreinte carbone en aval ;
- Utilisation de la voix du Groupe pour influencer la transition vers un monde plus électrique, plus numérique et plus décarboné ;
- Soutien aux clients dans leur propre parcours de décarbonation, par la fourniture de produits et de services qui accélèrent la décarbonation de leurs opérations.

➔ Les principes de l'éco-conception sont détaillés au chapitre 2.4 « Une utilisation efficace des ressources », page 180, et la décarbonation des clients avec les produits Schneider Electric à la section 2.3.8, page 172.

Clients Scope 3 aval



- 13,7 %

des émissions d'équivalent CO₂ du Scope 3 aval par rapport à 2021, principalement grâce à une mise à jour des projections des facteurs d'émission d'électricité.

2.3.7.1 Développer des offres sans SF₆ et des services de récupération du SF₆

Du fait de ses excellentes propriétés isolantes, le gaz SF₆ a été largement utilisé pour la fabrication de disjoncteurs (en particulier pour les équipements à moyenne tension) ces 30 dernières années, car il permet de réduire la taille des équipements électriques. Le secteur de l'énergie électrique utilise environ 80 % de la totalité du SF₆ produit dans le monde, et la base installée mondiale devrait encore augmenter de 75 % d'ici 2030.

AirSet sans SF₆, une gamme de solutions moyenne tension innovantes primée

Bien qu'il contribue à assurer la sécurité et la qualité de certains équipements moyenne tension, le gaz SF₆ a un potentiel de réchauffement de la planète (GWP) 25 200 fois plus élevé que le CO₂, ce qui en fait l'un des gaz à effet de serre les plus dangereux. Schneider Electric modifie donc ses offres pour s'éloigner du gaz SF₆, dans le cadre du SSE #2 : substitution de 100 % de nos offres moyenne tension proposées par des alternatives sans SF₆ d'ici 2025. En 2021, le Groupe a tenu sa promesse et déployé sur les installations de plusieurs clients une innovation révolutionnaire, avec une nouvelle technologie de commutateur moyenne tension sans SF₆. Cette année-là a également été marquée par le déploiement à échelle industrielle de plusieurs nouvelles gammes de produits sans SF₆, préparant le grand lancement commercial de cette nouvelle génération de produits. En 2022, Schneider a dévoilé GM AirSet, son dernier équipement parmi ses solutions moyenne tension sans SF₆, contribuant ainsi à la lutte mondiale contre le changement climatique. Cette technologie à isolation gazeuse primaire révolutionnaire est destinée aux réseaux électriques et aux applications exigeantes dans les bâtiments industriels et les infrastructures critiques.

La technologie de Schneider a été lancée sur de nombreuses installations électriques, infrastructures et bâtiments, par des clients comme GreenAlpen France, EEC Engie en Nouvelle-Calédonie, le Groupe Renault en France et Azienda Trasporti Milanese en Italie. AirSet a également été plusieurs fois primé, notamment récemment aux *Greek Energy Mastering Awards 2022* et aux *International Carbon Handprint Awards* de la *Climate Week NYC*.

Une installation moyenne de disjoncteur RM AirSet élimine le besoin de gaz SF₆ jusqu'à hauteur de 3 kg, soit l'équivalent de plus de 75 tonnes de CO₂.

Services de récupération du SF₆

En 2013, Schneider Electric a commencé à proposer à ses clients un service transparent de retrait et/ou de recyclage des équipements obsolètes en lançant ses « Services de récupération du SF₆ ». Aujourd'hui, ces services sont disponibles en France et dans 10 autres pays. Le support client est en cours de développement afin de proposer un modèle adaptable aux besoins des différents marchés à l'international. L'ambition est de proposer d'ici 2025 des services de récupération du SF₆ couvrant tous les produits de Schneider installés.

Le service de récupération assure aux clients du Groupe une prise en charge adaptée de leurs équipements en fin de vie, avec remise d'un certificat vert d'élimination leur garantissant la tranquillité d'esprit. Ce service consiste à collecter l'équipement et, avec l'aide de nos partenaires, à le démonter et à réutiliser, recycler ou mettre au rebut tous ses composants (tels que les métaux ou les thermoplastiques) de manière appropriée. Concrètement, le SF₆ est extrait des équipements et envoyé à une société spécialisée dans sa régénération ou destruction.

Climat

SSE #2

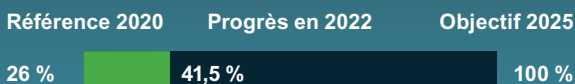


100 % de nos offres moyenne tension proposées avec des alternatives innovantes sans gaz SF₆

Dans le cadre de sa stratégie de développement durable, le Groupe Renault transforme son usine de Flins, en France, en « Refactory », première usine d'économie circulaire d'Europe dédiée à la mobilité.

Dans ce projet, la distribution électrique a été identifiée comme un poste où déployer une solution innovante de réduction des gaz à effet de serre. Le groupe Renault a donc choisi le disjoncteur MV AirSeT pour à la fois éliminer le gaz SF₆ et maîtriser ses coûts.

Le disjoncteur AirSeT permet également au Groupe de maximiser la fiabilité du suivi, puisque les capteurs intelligents intégrés permettront à la Refactory de surveiller à distance tous les paramètres de fonctionnement.



2.3.7.2 Utiliser la voix du Groupe pour porter l'action collective

Atteindre zéro émission nette nécessite plus que des engagements et des technologies. Les choix politiques dictent le rythme et les progrès que le monde sera en mesure de faire sur le chemin de la décarbonation. Le Groupe fera entendre sa voix pour défendre les aspects des politiques publiques qui, selon lui, peuvent faire progresser les efforts mondiaux en matière d'émissions carbone :

- Les initiatives de politique publique qui accélèrent l'électrification, la numérisation et la décarbonation de l'économie ;
- La suppression des barrières réglementaires pour aider à catalyser les marchés et permettre aux technologies de réduction du carbone de se répandre plus rapidement ;
- L'utilisation de mécanismes de marché et de tarification pour que les ménages et les entreprises puissent prendre des décisions plus éclairées en matière de carbone ;
- La responsabilisation des consommateurs par la transparence fondée sur des normes universelles, pour les informer de la teneur en carbone des biens et services qu'ils achètent.

En 2022, Schneider Electric a signé la Déclaration d'action de Corporate Knights sur l'engagement en termes de politique climatique. En signant ce document, Schneider a rejoint plus de 50 autres sociétés pour soutenir une action climatique en conformité avec l'Accord de Paris dans le cadre d'interactions avec les législateurs, travailler avec les syndicats pour faire progresser l'alignement avec l'Accord de Paris et enfin, pour suivre et publier les informations relatives à l'alignement des politiques climatiques.

Schneider est engagé dans des organisations sectorielles et mixtes qui défendent un changement complet de l'écosystème.



En savoir plus sur les engagements externes globaux et locaux de Schneider Electric dans le chapitre 2.1.8 page 95, et sur les activités de lobbying de Schneider à la section 2.2.3.5 page 118.

Politiques d'électrification

Schneider défend des politiques fortes en faveur du climat et des énergies propres dans de nombreuses juridictions où le Groupe est présent. L'entreprise soutient des technologies et des projets innovants qui réduisent les émissions de CO₂, modernisent et numérisent le réseau, accélèrent le déploiement des énergies propres et renforcent la résilience face aux impacts du changement climatique. Aux États-Unis, Schneider a formulé des commentaires sur la proposition d'amélioration et de normalisation des informations liées au climat à l'intention des investisseurs rédigée par la *Securities and Exchange Commission*.

En Europe, Schneider s'engage activement auprès des institutions européennes en faveur de l'électrification et de la décarbonation rapides du réseau. Le Groupe a formulé des commentaires en mai 2022 lors des consultations publiques sur la directive REPowerEU organisées par la Commission européenne. Il s'agit d'un plan stratégique visant à accélérer la transition écologique. La proposition de Schneider avançait 10 idées pour faire avancer le cadre de la législation européenne dans ce sens.



Découvrez le livre blanc « REPowerEU: Responsabiliser les consommateurs d'énergie pour une Europe plus durable et résiliente » sur www.se.com

Le Groupe s'engage également auprès des gouvernements locaux en faveur de l'électrification, de la numérisation et de la décarbonation des économies.

Politiques carbone

Schneider Electric appelle les responsables politiques à définir pour les entreprises une tarification du carbone solide et prévisible qui leur permette d'intégrer des garanties sur le climat dans leur stratégie. Un prix élevé et stable du carbone renforcera la volonté d'investir dans des technologies durables et de modifier les comportements.

Schneider soutient la mise en place de la tarification du carbone. En interne, le Groupe intègre un prix interne, ou fictif, du carbone pour tester la résilience de son portefeuille aux scénarios climatiques. Ce prix interne fictif du Groupe doit permettre de mettre au jour les inefficacités, d'encourager les innovations à faible émission de carbone et de comprendre l'impact potentiel de la tarification externe du carbone sur la rentabilité d'un projet, d'un nouveau business model ou d'un investissement. Schneider fait appel à différents scénarios de prix du carbone, variant de 50 à 130 euros/tonne (selon les horizons temporels) pour ajuster la stratégie climatique du Groupe.

Le prix interne du carbone est utilisé pour évaluer la performance et la résilience des opérations. Le coût du carbone est évalué pour les activités industrielles, en tenant compte des émissions de CO₂ dues à la consommation d'énergie et aux fuites de SF₆ sur les sites industriels. Le coût du CO₂ est également intégré dans la modélisation du réseau industriel afin de tenir compte des prix futurs du CO₂ dans les prises de décision au niveau industriel. Cela permet de mesurer l'impact potentiel de la tarification du CO₂ sur la chaîne d'approvisionnement du Groupe.

2.3 Précurseur de la décarbonation

2.3.8 Permettre aux clients de se décarboner avec EcoStruxure™

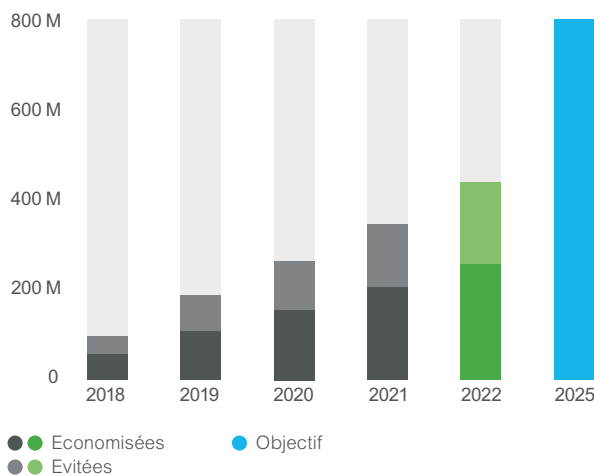
2.3.8.1 Schneider Electric aide ses clients à se décarboner et vise à éviter 800 millions de tonnes d'émissions de CO₂ d'ici 2025

Les produits et services de Schneider Electric peuvent aider ses clients à décarboner et réduire leur empreinte environnementale, grâce à diverses propositions de valeur qui tirent parti de l'architecture EcoStruxure™, compatible avec l'Internet des objets (IoT). Quelques exemples :

- **Efficacité énergétique** : le Groupe aide les entreprises à devenir plus efficaces et à réduire leurs émissions de CO₂, par exemple avec des variateurs de vitesse ou des contrats de performance énergétique ;
- **Production d'énergie renouvelable** : les contrats d'achat d'énergie (PPA) ou les microréseaux permettent la production d'électricité à plus faible intensité de carbone ;
- **Réduction des fuites de gaz à effet de serre** : les équipements sans SF₆ ou les services de récupération du SF₆ permettent de réduire les émissions de ce gaz à effet de serre ;
- **Efficacité des matériaux** : les activités de circularité (par exemple la remise à neuf) ou le recyclage des batteries au plomb, participent à la réduction des émissions pour la fabrication de matériaux vierges.

Pour démontrer cet impact positif, un nouvel indicateur a été lancé en 2018. Il suit les émissions économisées ou évitées par les clients grâce aux offres de Schneider. Le Groupe s'est engagé à faire économiser ou éviter à ses clients 800 millions de tonnes de CO₂ entre 2018 et 2025 (SSI #2). Cet engagement est l'un des 3 indicateurs de performance de la première obligation convertible liée au développement durable lancée par le Groupe fin 2020. Dans l'ensemble, de 2018 à 2022, Schneider a aidé ses clients à économiser et éviter 440 millions de tonnes d'équivalent CO₂.

Cumul d'émissions équivalent CO₂ économisées et évitées depuis 2018 (en MtCO₂e)



+ 93 M tonnes

d'émissions d'équivalent CO₂ économisées et évitées pour nos clients en 2022.

Climat
SSI #2



Accompagner nos clients afin qu'ils économisent ou évitent 800 millions de tonnes d'émissions de CO₂ (cumulées entre 2018 et 2025)

Les variateurs de vitesse Altivar ont reçu le prix « *Most Climate-Positive Carbon Handprint Product Award* » (Prix de l'empreinte carbone la plus favorable pour le climat) lors de la *Climate Week 2022*. En permettant aux moteurs de fonctionner à la vitesse idéale pour chaque condition de charge, les variateurs de vitesse Altivar peuvent réduire jusqu'à 30 % de la consommation d'énergie dans les processus industriels.

Par conséquent, on estime que plus de 180 millions de tonnes d'émissions de CO₂ pourraient être économisées ou évitées pendant la durée de vie des variateurs vendus par Schneider Electric entre 2018 et 2022.

Référence 2020	Progrès en 2022	Objectif 2025*
263 M	440 M	800 M

*en cumulé depuis 2018

Pour mesurer en toute transparence ces émissions économisées et évitées, le Groupe a développé avec Carbone 4, une société d'experts-conseils en comptabilité CO₂, une méthodologie accessible au public sur son site Internet. Elle est conçue pour constituer une norme industrielle commune. Ses principes s'appliquent aux secteurs des biens d'équipement et des biens de consommation durables.

Une attention particulière a été portée à la définition de calculs rigoureux, avec des hypothèses conservatrices. La méthodologie a été publiée pour la première fois en juillet 2019 et a été auditée de manière indépendante par la société EY, pour vérifier sa cohérence, son exactitude, sa facilité de compréhension, sa neutralité, son exhaustivité et sa pertinence. Elle a été évaluée à l'aune des exigences des normes ISO 14 067 et ISO 14 021.




<p>Applications, outils d'analyse et services</p>	<p>Mise à profit des données IoT pour identifier des opportunités d'efficacité énergétique, augmenter la durée de vie des offres, optimiser les services de maintenance et accroître la flexibilité de la demande.</p>	<p>Économies de CO₂ dans l'écosystème</p> <p>Exemple : Contrats d'Achat d'Électricité (PPA)</p>
<p>Edge control</p>	<p>Gérer les opérations sur site avec une optimisation quotidienne de la consommation d'énergie grâce à l'accès à distance et à l'automatisation avancée.</p>	<p>Économies de CO₂ dans les infrastructures (bâtiments ou processus industriels)</p> <p>Exemple : Système de Gestion Technique des Bâtiments (GTB)</p>
<p>Produits connectés</p>	<p>Les produits connectés sont éco-conçus de manière à améliorer leur efficacité et à réaliser des économies d'électricité.</p>	<p>Économies de CO₂ du produit</p> <p>Exemple : onduleurs UPS (alimentation sans coupure) et Variateurs de Vitesse</p>

Les émissions de CO₂ économisées et évitées proviennent de la différence entre les émissions induites par l'offre de Schneider et celles induites par la situation de référence. Dans les 2 cas, les émissions induites sont évaluées sur la durée de vie prévue de l'offre et couvrent l'ensemble de son cycle de vie. La situation de référence est soigneusement définie et décrite de manière transparente afin de refléter la situation de marché la plus réaliste si l'offre n'était pas en vente. Les économies d'émissions sont réalisées sur les projets de modernisation (« *brownfield* »), lorsque les émissions sont effectivement réduites par rapport à la situation précédente. Les émissions évitées, elles, correspondent aux ventes d'infrastructures neuves (« *greenfield* »), dont les émissions sont inférieures à celles de la situation de référence, mais qui engendrent tout de même une augmentation du fait qu'elles sont liées à un nouvel actif.

La méthodologie de Schneider Electric, « *CO₂ Impact Methodology* », peut être téléchargée sur se.com. Les règles de calcul détaillées et les hypothèses concernant chaque offre couverte par le SSI #2, ainsi que le rapport de l'audit indépendant, sont également disponibles.

2.3.8.2 Fournir des produits et des solutions d'accès à l'énergie

Les produits et solutions de Schneider Electric visent à résoudre ce « paradoxe énergétique » : trouver un juste équilibre entre la nécessité de réduire l'empreinte carbone de la planète et le droit inaliénable de chacun de disposer d'une énergie de qualité et d'accéder au numérique. Le Groupe s'est engagé à fournir l'accès à une électricité verte pour 100 millions de personnes dans des zones mal desservies d'ici 2030, à la fois comme un droit fondamental et comme moyen de développement économique et social

 Plus de détails sur les programmes d'accès à l'énergie de Schneider au chapitre 2.6.1 **page 226**.



En savoir plus sur la méthodologie de Schneider Electric sur www.se.com

2.4 Utiliser efficacement les ressources

Dans cette section

2.4.1	Minimiser les impacts et les dépendances du Groupe vis-à-vis de la nature	176	2.4.3	Diriger avec transparence : fournir des données environnementales aux clients	186
2.4.2	L'engagement du Groupe en faveur de la durabilité des produits	180	2.4.4	Fabrication durable de produits	188
			2.4.5	Phase d'utilisation et fin de vie des produits	195

Contexte et engagement du Groupe

Les services des écosystèmes fournis par la nature, tels que la nourriture, l'eau potable, la médecine et un logement, sont essentiels à la prospérité de l'humanité. Pourtant, la croissance des activités humaines exerce une pression de plus en plus forte sur la planète, en utilisant et en consommant plus de ressources que la Terre ne peut en renouveler. Le risque de bouleverser l'équilibre des écosystèmes naturels atteint aujourd'hui un seuil critique.

Le monde est confronté à une double crise, le changement climatique et la disparition de la nature, qui sont inextricablement liés et dont la gestion demande un effort unifié. D'une part, le changement climatique est le troisième moteur du déclin de la biodiversité (IPBES 2019) et devrait devenir le premier dans les années à venir, à moins que nous n'atteignons les objectifs de l'Accord de Paris. D'autre part, la nature fournit historiquement des puits de carbone pour équilibrer les émissions de carbone croissantes engendrées par l'activité humaine. Aujourd'hui ces puits disparaissent rapidement en raison de la déforestation.

Schneider Electric s'engage sur le long terme à utiliser efficacement les ressources, en adoptant un comportement responsable et en utilisant au mieux les technologies numériques pour préserver la planète. Concrètement, sa stratégie consiste à minimiser l'empreinte environnementale du cycle de vie de ses produits et solutions, tout en maximisant les bénéfices environnementaux qu'ils peuvent apporter. Cette stratégie comporte 3 piliers : premièrement, utiliser efficacement les ressources et se procurer les matériaux de manière responsable ; deuxièmement, protéger et restaurer la biodiversité ; et troisièmement, innover en adoptant la circularité comme objectif ultime.

Grâce au Schneider Sustainability Impact et à ses programmes concrets, le Groupe innove constamment en faveur d'une économie plus circulaire, tant dans les processus industriels que dans la conception de produits et le développement de nouveaux *business models*. En 2022, la proportion d'emballages durables a doublé, passant de 21 % à 45 %, et le Groupe a rejoint *The Copper Mark* pour accélérer les achats de matériaux responsables dans le domaine des métaux.

« 2022 a été une année difficile pour les chaînes d'approvisionnement, qui ont subi de nombreuses perturbations. Nous avons lancé des actions pour renforcer notre résilience, en faisant des investissements liés à la capacité, en accélérant la régionalisation et en simplifiant les flux. En collaboration avec nos partenaires stratégiques, nous renforçons notre résilience, et améliorons notre efficacité énergétique. De plus, nous réduisons nos émissions de carbone, faisons progresser la circularité et préservons la biodiversité locale. »

Mourad Tamoud, Directeur général Opérations industrielles

Progrès réalisés sur les engagements Ressources

Schneider Sustainability	#	Programmes 2021-2025	Référence ⁽¹⁾	Progrès en 2022 ⁽²⁾	Objectif 2025
Impact (SSI)	4.	Augmenter la part de matières premières durables dans nos produits	2020 : 7 %	18 %	50 %
	5.	Exempter nos emballages primaires et secondaires de plastiques à usage unique et utiliser du carton recyclé	2020 : 13 %	45 %	100 %
Essentials (SSE)	5.	Améliorer l'efficacité énergétique pour nos sites	2019 : 0 %	7,8 %	15 %
	6.	Augmenter les revenus de nos produits couverts par <i>Green Premium</i> [™]	2020 : 77 %	80 %	80 %
	7.	Convertir notre flotte de véhicules d'entreprise en véhicules électriques	2020 : 1 %	13,8 %	33 %
	8.	Déployer des programmes locaux de conservation et de restauration de la biodiversité sur nos sites	2020 : 0 %	17,6 %	100 %
	9.	Donnez une seconde vie aux déchets grâce aux sites labellisés « Du Déchet vers la Ressource »	2020 : 120	127	200
	10.	Éviter la consommation de ressources primaires par la « récupération en fin de vie » depuis 2017 (tonnes métriques)	2020 : 157 588	261 128	420 000
	11.	Déployer une stratégie de conservation de l'eau et un plan d'action pour les sites situés dans des zones soumises à un stress hydrique	2020 : 0 %	48 %	100 %

Ces programmes contribuent aux ODDs de l'ONU



(1) L'année de référence est indiquée en regard de la performance de référence de chaque SSI.

(2) Chaque année, Schneider Electric obtient un niveau d'assurance « modérée » d'un organisme tiers indépendant (OTI) sur la méthodologie et les progrès atteints pour tous les indicateurs du SSI et du SSE (sauf SSI #+1 et SSE #12 en 2022), conformément à la norme d'assurance ISAE 3000 (voir le rapport de l'OTI à la page 270). Veuillez consulter la page 242 pour la présentation méthodologique de chaque indicateur. Les résultats de 2022 sont également abordés plus en détail dans chaque section du présent rapport.

Faits marquants en 2022



Les emballages de la gamme Wiser de Schneider Electric pour la maison sont composés à 100 % de carton recyclé et de matériaux exempts de plastique à usage unique.



Schneider Electric est devenue un partenaire de *Responsible Steel* et de *The Copper Mark* pour accélérer les achats de matériaux durables.



Schneider Electric s'est placée deuxième dans le classement *Gartner Supply Chain Top 25*, arrivant dans les 5 premiers pour la troisième année consécutive.

Feuille de route à long terme 2030

- Zéro perte nette de biodiversité dans le cadre de nos opérations directes d'ici 2030
- 100 % de bois sans déforestation dans nos opérations et notre chaîne d'approvisionnement d'ici 2030
- Doubler la productivité énergétique par rapport à 2005 (EP100)
- Convertir 100 % du parc de véhicules de l'entreprise en véhicules électriques (EV100)
- Revalorisation de 100 % des déchets d'ici à 2030

2.4 Utiliser efficacement les ressources

2.4.1 Minimiser les impacts et les dépendances du Groupe vis-à-vis de la nature

2.4.1.1 Contexte

Un avenir durable pour les personnes et les économies ne sera possible qu'à condition que nous prenions en compte la nature, le climat et les individus dans nos pratiques. Le changement climatique est l'un des principaux moteurs du déclin de la biodiversité, tandis que la biodiversité fait partie des solutions climatiques. S'il devient impossible d'atteindre l'objectif de réchauffement à 1,5 °C maximum, le changement climatique deviendra probablement la cause dominante du déclin de la biodiversité dans les prochaines décennies. Le « rapport Planète Vivante 2022 » du WWF (*World Wildlife Fund, Fond mondial pour la nature*) signale que la hausse des températures entraîne déjà une mortalité de masse, ainsi que les premières extinctions d'espèces entières. On sait que chaque degré de réchauffement intensifiera ces pertes, ainsi que leur impact sur les êtres humains.

L'analyse de 163 secteurs industriels et de leurs chaînes d'approvisionnement a révélé que plus de la moitié du produit intérieur brut (PIB) mondial (44 000 Mds\$ US de production de valeur économique) dépend modérément ou fortement de la nature et de ses services. La pollinisation, la qualité de l'eau et le contrôle des maladies sont 3 exemples des services qu'un écosystème peut fournir. Lorsque la nature perd sa capacité à fournir de tels services, il est possible que l'économie soit considérablement perturbée. Ce rapport a révélé que de nombreuses industries ont des « dépendances cachées » significatives vis-à-vis de la nature dans leur chaîne d'approvisionnement et qu'elles risquent davantage de perturbations que prévu.

2.4.1.2 Risques et opportunités

Compte tenu de ce lien entre le climat et la nature, Schneider Electric reconnaît qu'il est impossible d'atténuer les impacts du changement climatique, ou de s'y adapter, sans protéger, restaurer et améliorer les stocks mondiaux de la nature. Le Groupe a utilisé le cadre du Task Force on Nature-related Financial Disclosures (TNFD) pour réaliser une double évaluation de matérialité : impacts et dépendances ; risques et opportunités liés à l'environnement. L'approche de la double matérialité s'intéresse aux interactions bidirectionnelles avec la nature : ses répercussions sur une entreprise et ses opérations, mais aussi les impacts des opérations d'une entreprise sur la nature.

Schneider a évalué les impacts et les dépendances dans les 4 domaines de la nature définis par le TNFD (terres, océans, eaux douces et atmosphère), et pour 5 principaux moteurs du changement de notre environnement : le changement climatique, l'exploitation des ressources, la modification de l'utilisation des terres et des mers, la pollution et les espèces exotiques envahissantes.

Risques

Schneider opère dans le secteur de la fabrication de composants. Son empreinte physique et ses opérations ont donc un impact sur les ressources et les écosystèmes locaux et mondiaux.

Pour mesurer son impact sur la nature, Schneider a réalisé une évaluation de l'empreinte biodiversité globale, qui quantifie les risques relatifs à la biodiversité et identifie les possibilités de réduire ces risques tout au long de sa chaîne de valeur, selon une approche mondiale et scientifique. L'empreinte biodiversité du Groupe montre que la majeure partie de ses impacts sont causés indirectement par les émissions de carbone et que les dépendances proviennent principalement de l'utilisation de ressources dans la fabrication et la logistique.

Opportunités

Schneider Electric croit à l'économie circulaire pour créer un écosystème « gagnant-gagnant-gagnant-gagnant » :

- Bon pour la planète, parce qu'il réduit la consommation de ressources vierges ;
- Bon pour les clients, parce qu'il permet de réduire le coût total de possession ou d'augmenter la durée de vie des produits ;
- Bon pour la résilience de l'entreprise, car il améliore la connaissance et la fidélité des clients, ainsi que l'attractivité générale pour les partenaires ;
- Bon pour les collaborateurs, car il donne un sens à leur travail.

Schneider Electric dispose d'une formidable opportunité de proposer davantage de services de réparation, de modernisation et de recyclage, à condition que les catégories de produits concernées soient correctement entretenues par des experts qualifiés et certifiés.

La régionalisation des réglementations environnementales est génératrice de complexité pour les entreprises tout au long de la chaîne de valeur et suppose une meilleure traçabilité des produits. L'approche mondiale de Schneider en matière de directives sur l'environnement concernant la gestion des produits, qui s'appuie sur un réseau local d'experts, permet au Groupe d'anticiper les besoins futurs, ce qui donne à Schneider la possibilité de renforcer sa relation avec ses fournisseurs et de fournir à ses clients les informations fiables qu'ils exigent concernant le cycle de vie des produits.

2.4.1.3 Engagement du Groupe

Schneider Electric atténue ses impacts en réduisant ses émissions de GES, en engageant et en transformant sa chaîne de valeur pour utiliser efficacement les ressources, en augmentant le recyclage et les comportements responsables vis-à-vis de l'utilisation de matières premières, de plastiques et de bois. Enfin, Schneider agit localement, en engageant les collaborateurs et les partenaires à mettre en œuvre des programmes locaux de conservation et de restauration de la biodiversité. Les responsables de site et les responsables de la biodiversité définissent le programme biodiversité de leur site. Les directives définissent les règles applicables pour atteindre les objectifs du programme Schneider Sustainability Essentials (SSE) et partagent les meilleures pratiques entre les sites en vue d'une amélioration continue.

L'engagement de Schneider Electric à l'égard de *act4nature international*

1. Quantifier et publier régulièrement l'évaluation des impacts du Groupe sur la biodiversité
2. S'engager à réduire les impacts de Schneider et aligner les objectifs biodiversité avec la science
3. Développer des solutions et technologies qui contribuent à la préservation de la biodiversité
4. Engager et transformer la chaîne de valeur
5. Agir localement, en engageant les employés et les partenaires



Consultez les engagements de Schneider envers *Act4nature international* sur www.se.com

2.4.1.4 Évaluation de l’empreinte biodiversité

La quantification des impacts du Groupe sur la biodiversité est une première étape essentielle pour comprendre ses impacts et ses dépendances sur la nature et prendre les mesures appropriées. En 2020, Schneider Electric est devenue la première société à publier l'évaluation de l'empreinte biodiversité globale de ses activités, à l'aide de l'outil « *Global Biodiversity Score* » (GBS) développé par la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) Biodiversité. En partageant son expérience avec d'autres entreprises et en choisissant de publier ses résultats de manière transparente, le Groupe vise à démontrer que mesurer les empreintes biodiversité constitue une première étape clé pour aider les entreprises à définir des stratégies pertinentes et efficaces en matière de biodiversité, sur l'ensemble de leur chaîne de valeur.

Le GBS donne des résultats détaillés et modulables pouvant être classés par catégorie (par exemple par matières premières comme le métal, le plastique ou le bois), par pression sur la biodiversité (comme l'utilisation des sols, le réchauffement climatique, la fragmentation ou l'empiètement) ou par périmètre (abondance moyenne des espèces - *Mean Species Abundance*, ou MSA par km²). Synthétique, facile à comprendre et largement disponible, cette mesure pourrait devenir la norme internationale.

Les résultats de l'évaluation de l'empreinte biodiversité de Schneider sont présentés ci-après, et illustrent l'impact terrestre dynamique du Groupe, détaillé par type de pression. Le diagramme circulaire met en évidence le poids des émissions de gaz à effet de serre (GES), qui représentent près de 70 % de la pression exercée par Schneider sur la biodiversité. L'utilisation des sols représente près de 30 % des impacts « *cradle-to-gate* » (de la mine au départ de l'usine).

L'évaluation de l'empreinte biodiversité a permis à Schneider Electric d'identifier les principaux leviers d'action pour réduire son empreinte biodiversité dans l'ensemble de sa chaîne de valeur :

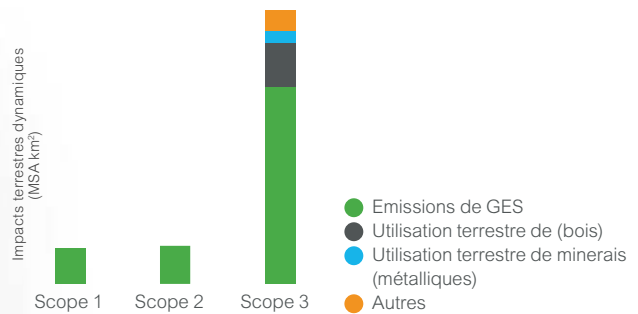
- **Réduire les émissions de GES** dans ses propres activités et dans sa chaîne d'approvisionnement. Le changement climatique est l'une des principales pressions sur la biodiversité à l'échelle mondiale et constitue le principal impact du Groupe sur la biodiversité (presque 70 %). Par conséquent, l'engagement *Net-Zero* de Schneider aura un impact significatif sur la réduction de la pression du Groupe sur la biodiversité.

➔ Des informations plus détaillées sur les programmes et les réalisations pour le climat de Schneider sont présentées au chapitre 2.3, pages 148 à 173.

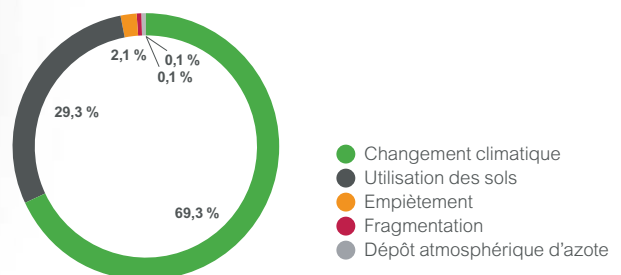
- **Réduire l'« utilisation des sols » due à l'extraction de matières premières.** Le principal moteur de l'utilisation des sols est l'extraction du bois et des métaux, le premier étant principalement utilisé pour les emballages (carton, palettes, boîtes), les seconds étant au cœur même des produits du Groupe (comme l'argent, le cuivre, l'aluminium, etc.). Une plus grande transparence et un meilleur accès aux données sur la chaîne d'approvisionnement globale sont essentiels pour minimiser les impacts et les dépendances du Groupe vis-à-vis de la nature, la qualité des données ne devrait pas empêcher de prendre les mesures immédiates nécessaires. Schneider Electric a pris plusieurs engagements :

- acheter 100 % de bois sans déforestation d'ici 2030 ;
- acheter 50 % de « matériaux durables » pour ses produits d'ici 2025 (SSI #4) ;
- utiliser 100 % d'emballages primaires et secondaires durables d'ici 2025 (SSI #5).

Empreinte industrielle biodiversité de Schneider Electric par périmètre (en MSA par km²)



Pressions terrestres dynamiques sur la biodiversité, de la mine au départ de l'usine (« *cradle-to-gate* »)



En savoir plus sur les engagements de Schneider Electric envers la biodiversité sur www.se.com

2.4 Utiliser efficacement les ressources

2.4.1.5 Actions visant à minimiser l'impact du Groupe sur la biodiversité

Bois sans déforestation d'ici 2030

En juin 2022, le Groupe s'est engagé à ne plus utiliser de bois issu de la déforestation d'ici 2030. La déforestation évolue actuellement au rythme de 10 terrains de football par minute dans les zones les plus critiques pour le stockage du carbone et la biodiversité. L'année dernière, des forêts tropicales primaires de la taille des Pays-Bas ont été détruites. Schneider Electric reconnaît qu'il n'est pas possible d'avancer vers l'objectif « zéro émission nette » sans s'attaquer à la déforestation et soutenir des solutions reposant sur la nature.

Jusqu'à présent, le programme relatif au bois sans déforestation concerne en grande partie le SSI #5 – 100 % de nos emballages primaires et secondaires sont exempts de plastiques à usage unique et utilisent du carton recyclé, ce qui couvre la grande majorité de la consommation de bois de Schneider. Parallèlement, des flux de travail sont créés pour aborder les sujets complémentaires, comme le bois technique ou les supports marketing.

Utiliser la voix du Groupe en faveur de la communication obligatoire d'informations sur la nature

En octobre 2022, Business for Nature a lancé une campagne dans le cadre de la COP15 (#MakeltMandatory) pour appeler les États à imposer l'évaluation et la communication des impacts et des dépendances vis-à-vis de la biodiversité aux entreprises et institutions financières dépassant une certaine taille dans les 196 États membres de la CDB (Convention sur la Diversité Biologique) des Nations Unies. Schneider a signé la campagne, rejoignant ainsi plus de 330 entreprises demandant aux chefs d'État et de gouvernement d'inclure dans l'objectif 15 de l'accord de la COP15 l'obligation pour toutes les grandes entreprises et institutions financières transnationales d'évaluer et de divulguer leurs impacts et dépendances vis-à-vis de la biodiversité d'ici 2030. Pendant la COP15, Schneider a donné son appui à un objectif 15 ambitieux, et le Groupe a partagé ses actions à ce jour et ses ambitions relatives à la nature. Il a en outre tiré les leçons des expériences d'autres acteurs des secteurs public et privé. Les grandes entreprises reconnaissent déjà les avantages et les opportunités multiples qui découlent d'un investissement dans la nature, ainsi que les risques liés à l'inaction, et elles s'efforcent d'évaluer et de divulguer leurs impacts. La COP15 a également montré comment Schneider Electric et d'autres entreprises accélèrent déjà les efforts de restauration des écosystèmes, notamment en anticipant et en évitant les abandons d'actifs, en contournant les perturbations de la chaîne de valeur et en protégeant les habitats vitaux grâce à des achats responsables.

2.4.1.6 Gouvernance

Schneider Electric construit des produits qui permettent aux personnes et aux entreprises de progresser dans la décarbonation et la numérisation ; la durabilité environnementale est essentielle à chaque étape du cycle de vie global des produits. Le Groupe s'efforce de minimiser l'impact environnemental de la conception, la fabrication, la livraison et la maintenance de ses produits. Le Groupe s'engage auprès de ses partenaires et de ses fournisseurs sur les matériaux qu'il utilise et intègre des normes strictes de responsabilité sociale et environnementale qui tiennent compte des considérations relatives à l'éthique des affaires, aux droits humains et à l'impact environnemental.

Pour ses performances environnementales, le Groupe s'appuie sur l'implication de ses fonctions de stratégie, de R&D, de fabrication, d'achats, de la finance, des ressources humaines, de transport, ainsi que de ses équipes commerciales, de marketing et de services. Les performances environnementales sont au cœur de la proposition de valeur pour les clients, et sont suivies et discutées lors des réunions de direction des entités concernées, notamment la chaîne d'approvisionnement mondiale, le groupe de travail Innovation durable avec les unités opérationnelles, le Comité d'audit et des risques, le Conseil d'administration, le Comité exécutif, le Comité des Ressources Humaines & RSE et le Comité de développement durable Groupe.

Les transformations environnementales sont pilotées par un réseau mondial de plus de 600 responsables et experts de la gestion environnementale des sites, des pays, de la conception des produits et du marketing. Le réseau des responsables des transformations environnementales est structuré comme suit :

- **Conception et le développement des nouvelles offres** : des responsables Offres durables de chaque entité sont chargés d'intégrer les problématiques environnementales clés dans le développement de nouveaux produits et de produire les informations environnementales destinées aux clients.
- **Gestion des sites industriels, logistiques et tertiaires** : des responsables Santé et Sécurité, Environnement et Immobilier sont nommés dans chaque région, avec des équipes dédiées. Chacun est responsable de la mise en œuvre des politiques du Groupe sur tous les sites de leur périmètre géographique. Dans chaque région, des directeurs coordonnent des équipes couvrant un groupe de sites (*clusters*) ainsi que sur chaque site. Ces responsables de l'environnement et de la sécurité sont chargés de rendre compte des performances, et d'exécuter les plans de progression sur le terrain.
- **Logistique** : le Directeur Logistique et ses équipes, au sein de la direction de la Chaîne d'approvisionnement, sont chargés de mesurer et de réduire les émissions de CO₂ du fret à l'échelle du Groupe.

- **Pays et entités commerciales** : des experts Environnement et Sécurité sont nommés, par pays, et sont responsables des actions de reporting local, du suivi des réglementations, taxes et opportunités nationales quand elles existent (ex. : transcriptions nationales des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) en matière de gestion des produits en fin de vie et suivi des réglementations nationales en matière de substances chimiques, comme la directive RoHS en Chine), de la gestion proactive des initiatives environnementales locales, et de la relation avec les partenaires locaux.
- **Experts Edison** : un processus reconnaît les personnes disposant d'une expertise spécifique que le Groupe s'attelle à maintenir et à développer. Il existe 10 domaines spécifiques dans lesquels ils ont été identifiés, l'un d'entre eux étant l'environnement. Chaque année, un Edison environnement doit consacrer 10 à 20 % de son temps à piloter une initiative mondiale liée à son domaine d'expertise, tel que le développement d'une formation en ligne, une nouvelle norme ou une innovation.

Diverses instances de gouvernance permettent à ces communautés d'experts et de leaders de se réunir tous les mois ou tous les trimestres, pour veiller à l'application cohérente des politiques et normes environnementales dans l'ensemble du Groupe. Ce réseau dispose d'un large éventail de ressources, notamment des normes, des politiques, des bonnes pratiques, des valeurs de référence et des guides de mise en œuvre, qui sont toutes partagées sur un site intranet et dans des bases de données spécialisés.

Politique environnementale des opérations du Groupe

La stratégie environnementale de Schneider Electric en matière d'opérations est conforme à sa stratégie de développement durable. Dans le cadre de cette stratégie, le Groupe s'est donné pour ambition de fonctionner de manière durable en respectant les limites de consommation des ressources disponibles sur la planète et de concilier croissance économique mondiale et progrès avec la nécessité de préserver et de régénérer l'environnement.

Dans le cadre de sa politique environnementale mondiale, Schneider fixe des objectifs opérationnels qui mettent l'accent sur les étapes nécessaires pour progresser vers la concrétisation de son ambition. Ces objectifs sont les suivants :

- Améliorer constamment le système de gestion de l'environnement et respecter les obligations de conformité (voir section 2.4.4.1) ;
- Continuer à protéger l'environnement, à prévenir la pollution, à limiter les émissions et à promouvoir la biodiversité (voir section 2.4.2) ;
- Découpler notre chaîne d'approvisionnement de la consommation de ressources naturelles (voir section 2.4.2).

Les résultats visés pour atteindre ces objectifs sont définis dans les programmes *Schneider Sustainability Impact* (SSI) et *Schneider Sustainability Essentials* (SSE) du Groupe. Les objectifs SSI et SSE pertinents sont SSI #5, SSE #8, SSE #9 et SSE #11.



2.4 Utiliser efficacement les ressources

2.4.2 L'engagement du Groupe en faveur de la durabilité des produits

Chez Schneider Electric, chaque produit ou solution répond à des critères environnementaux stricts. Le Groupe a adopté une approche circulaire tout au long du cycle de vie de ses produits et cherche à concevoir des produits qui ont une empreinte minimale en termes de matériaux et une valeur maximale sur leur durée de vie. La mise en œuvre d'un modèle circulaire qui minimise le gaspillage nécessite des interventions tout au long de la chaîne de valeur : conception, matériaux, *business models*, processus de réutilisation et de redistribution, collecte, traitement, etc.

2.4.2.1 Conception tenant compte de la circularité

La circularité représente un facteur et un levier essentiels pour atténuer le changement climatique et préserver la biodiversité. En tenant compte de la circularité, le Groupe peut maximiser le maintien de la valeur de tous les produits que nous fabriquons tout au long de leur durée de vie.

Pour intégrer les principes circulaires dans ses produits et ses offres, le Groupe a adopté EcoDesignWay™, un processus permettant de comprendre et de gérer l'impact environnemental tout au long du cycle de vie des produits et de coordonner les efforts tout au long de la chaîne de valeur.

Toute transition circulaire commence par la phase de conception, pour créer de nouveaux modèles économiques, produits et systèmes qui utilisent moins de ressources, réduisent les émissions de CO₂ et prolongent l'utilisation des matériaux. Les concepteurs de Schneider intègrent la conception circulaire, incorporent des matériaux recyclés et des biomatériaux. En outre, ils imaginent des produits durables, réparables et évolutifs qui peuvent être réparés sur site lors de leur utilisation, rénovés sur site ou repris dans les centres de réparation et les centres ECOFIT™ du Groupe.

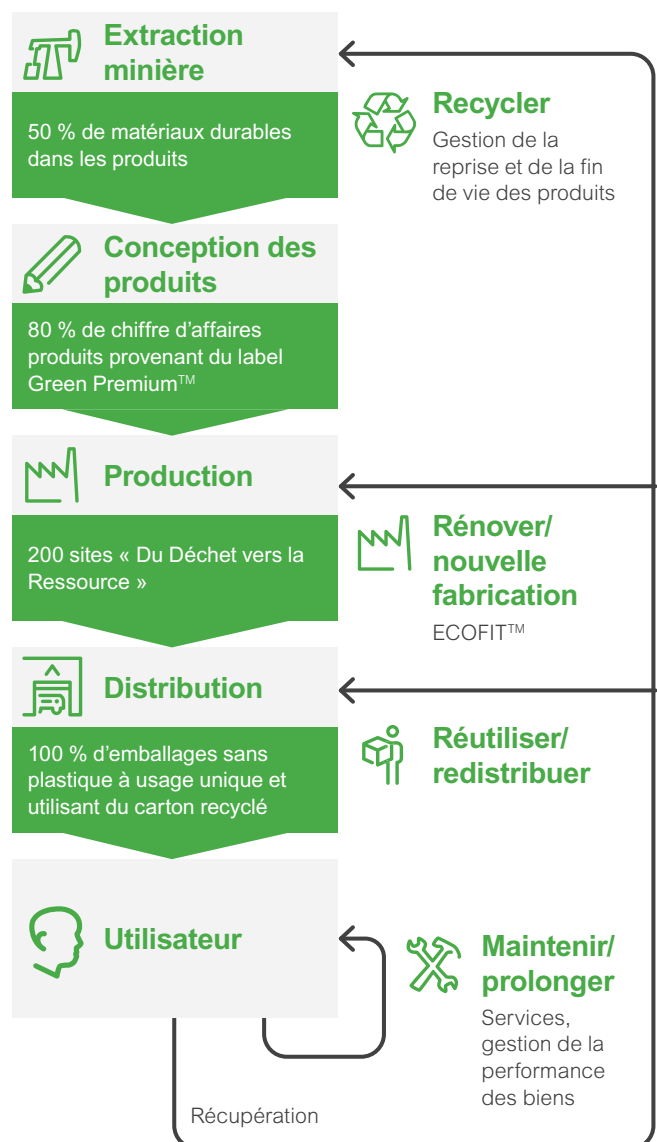
Les concepteurs bénéficient d'outils, de manuels et de formations sur l'éco-conception, qui sont actualisés en permanence et peuvent être consultés facilement sur le site intranet du Groupe. Du niveau Corporate aux bureaux de conception, plusieurs équipes définissent la stratégie d'éco-conception et de circularité, développent des supports pour renforcer les compétences des concepteurs et favoriser le déploiement de la conception circulaire, et contribuent activement à l'élaboration de normes européennes et internationales en matière de circularité et d'efficacité des matériaux. Cela garantit que les pratiques internes sont conformes aux normes les plus récentes et que l'expertise du Groupe est bien prise en compte dans le paysage de la normalisation.

Enfin, les actions de conception circulaire sont valorisées dans le cadre du programme *Green Premium*™, qui communique en toute transparence les avantages environnementaux des offres de Schneider concernant les aspects liés à la durabilité, à la réparabilité, au contenu recyclé ou au recyclage.

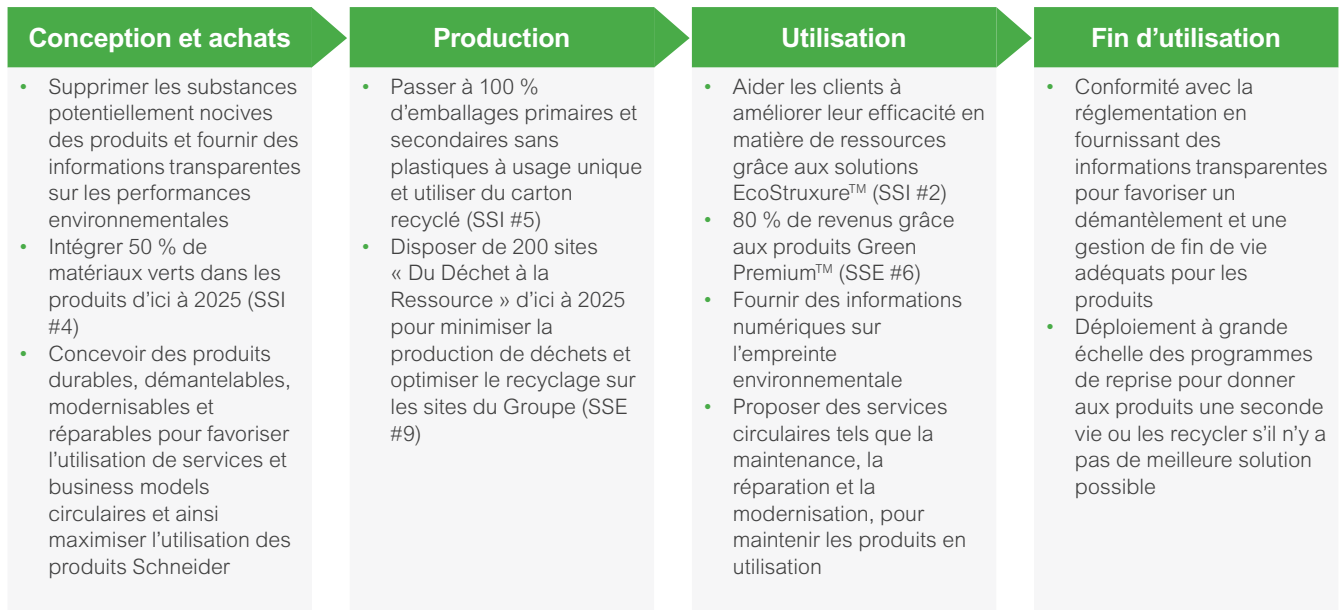
2.4.2.2 Approche de l'éco-conception

Par éco-conception, on entend la « conception de produits ou de services qui tient compte de l'impact environnemental tout au long du cycle de vie d'un produit ».

En 2015, pour répondre à la demande croissante des clients souhaitant des produits ayant une empreinte écologique réduite et pour intégrer les principes circulaires dans ses produits et ses offres, Schneider Electric a adopté EcoDesignWay™, un processus permettant de comprendre et de gérer l'impact environnemental tout au long du cycle de vie des produits et de coordonner les efforts tout au long de la chaîne de valeur. Dans chaque phase du cycle de vie du produit, des principes d'éco-conception sont définis et suivis.



L'approche d'éco-conception de bout en bout de Schneider Electric



En 2022, le Groupe a revu sa stratégie d'éco-conception à 2 niveaux.

Éco-conception dans la stratégie commerciale :

- Chaque unité opérationnelle a défini ses objectifs de développement et sa feuille de route de manière à refléter au niveau opérationnel les ressources nécessaires à la réalisation d'un plan de décarbonation. Les Ressources humaines ont effectué une évaluation approfondie afin de s'assurer que chaque unité opérationnelle dispose du personnel qu'il faut pour favoriser l'éco-conception. Cette évaluation comprend les descriptions des rôles et des responsabilités, ainsi que les plans de perfectionnement.
- Les attributs environnementaux (matériaux durables, performances circulaires, faibles émissions de carbone) ont été systématiquement inclus dans le système de priorité de la R&D afin d'encourager l'adoption de l'éco-conception à tous les niveaux de l'organisation. L'inclusion d'un prix du carbone dans les projets de R&D a également été testée. L'objectif est d'inclure un prix du carbone dans toutes les décisions d'investissement de R&D en 2023.

Éco-conception dans les projets :

- Le Groupe a continué de s'appuyer sur le processus EcoDesign Way™ pour intégrer les principes de l'éco-conception dans chaque projet. Ecodesign Way est un tableau de bord de projet qui fournit une liste exhaustive des attributs de performance d'éco-conception, entièrement conforme au programme Green Premium™.
- Outre le tableau de bord Ecodesign Way, des outils relatifs à l'empreinte environnementale tels que l'analyse simplifiée du cycle de vie (LCA) ont été testés. En 2023, Schneider a pour objectif de développer un calculateur d'éco-conception basée sur le Web pour intégrer l'évaluation de l'empreinte environnementale dans les travaux des équipes de projet et les aider à identifier les attributs d'éco-conception les plus pertinents.
- Les experts en éco-conception du Groupe ont échangé avec l'Académie d'excellence de l'offre Schneider en vue de définir un parcours de formation à l'éco-conception afin que la communauté R&D dispose de toutes les ressources possibles pour sensibiliser, former et améliorer les compétences de leurs équipes. Les modules de formation du parcours de formation à l'éco-conception seront progressivement mis à disposition en 2023.

2.4.2.3 Gestion des substances pour éliminer les substances potentiellement nocives

Schneider Electric continue de supprimer les substances chimiques nocives de ses produits, ses processus et sa chaîne d'approvisionnement, afin de réduire la pollution potentiellement néfaste pour l'environnement et la santé. Le Groupe s'intéresse à ce sujet depuis de nombreuses années, dans le cadre de ses programmes environnementaux visant à réduire et à gérer les déchets, les émissions et les risques liés à l'eau, y compris la pollution. Le Groupe remplace régulièrement dans ses produits les substances ou les groupes de substances visés sur les listes de substances déclarables et réglementées, chaque fois que cela est techniquement possible. Le développement récent des nouveaux appareils de commutation moyenne tension sans SF₆ (l'un des gaz à effet de serre les plus impactants) en est un exemple.

Le Groupe est implanté dans différentes juridictions, dont les réglementations en matière d'environnement, de santé, de sécurité et de conformité des produits évoluent en permanence. La régionalisation des réglementations environnementales (par exemple : California Prop 65, RoHS Chine, RoHS EAU) est génératrice de complexité puisque le Groupe compte plusieurs milliers de fournisseurs. Par conséquent, Schneider a mis en place une gouvernance solide, qui repose sur une approche mondiale des directives en matière de gestion environnementale des produits, en s'appuyant sur un réseau régional et local de supervision environnementale. Le Groupe investit dans des systèmes numériques robustes pour assurer et communiquer la conformité environnementale de son vaste portefeuille de produits, qui comprend plusieurs centaines de milliers de références commerciales.

RoHS et REACH

Schneider Electric a adopté, depuis de nombreuses années, une mise en œuvre proactive de la Directive européenne RoHS. Le Groupe conçoit et produit tous ses produits comme s'ils relevaient de la Directive RoHS, même si certains produits ne figurent pas dans le périmètre légal ou géographique de la directive. Cette initiative couvre toutes les offres de Schneider, ses marques locales ou indépendantes, les produits fabriqués dans ses usines ou fabriqués par d'autres entreprises sous sa marque.

2.4 Utiliser efficacement les ressources

Schneider Electric s'engage à respecter ses obligations légales et cherche à assurer la conformité du plus grand nombre de produits possible tout en respectant la logique économique. Le Groupe poursuit son objectif de réduction du nombre de produits exemptés de conformité avec la directive. Schneider continue également à réduire le nombre total d'exceptions aux REACH et RoHS. 79 % des produits à l'échelle mondiale (soit 83 % des revenus générés) sont conformes à la directive RoHS, dont 36 % sans exemption.

En vue d'anticiper les éventuelles restrictions futures, des programmes de recherche s'efforcent de trouver des alternatives au plomb dans certains alliages métalliques, ainsi qu'aux retardateurs de flamme bromés dans les PCB et au cobalt dans les traitements de surface. Les substances perfluoroalkylées et polyfluoroalkylées (PFAS) sont une vaste famille de substances ciblées par de prochaines réglementations dans l'UE et aux États-Unis. Une première campagne d'identification a été menée afin de cartographier leurs différentes utilisations dans nos produits et nos procédés de fabrication. Le concept de « l'utilisation essentielle » sera associé à la réglementation et nous devons maintenant identifier les applications qui sont conformes à ce concept (que le législateur n'a pas encore entièrement défini) et les cas où des substitutions seront nécessaires.

En Europe, le Règlement d'Enregistrement, Evaluation, Autorisation et Restriction des substances Chimiques (REACH) et la Directive sur la restriction des substances dangereuses dans les équipements électriques et électroniques (RoHS) sont en cours d'actualisation. Schneider a pris une part active aux consultations publiques organisées dans le cadre des organisations professionnelles (FIEEC, Orgalim, Digital Europe), faisant quelques propositions clés pour améliorer l'efficacité et limiter la charge administrative.

Système conformité

Un solide système de gestion des données est essentiel pour garantir la conformité des produits et anticiper les mesures de substitution. Les processus informatiques internes sont continuellement ajustés dans le but d'adopter une approche plus proactive et plus sûre de l'utilisation des matériaux et des substances et afin de répondre plus efficacement aux exigences de déclaration telles que celles de la base de données européenne *Substances of Concern In Products* (SCIP) au moyen d'un lien direct ou des formats d'échange de données structurés IEC 62474/IPC1752.

Outre les outils informatiques, la collecte des données de conformité des fournisseurs est améliorée en permanence grâce à un nouveau flux de travail et à un périmètre de requêtes élargi, qui encourage la divulgation complète des informations importantes.

DEEE

La Directive RoHS est associée à la Directive DEEE (Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques, aussi connus sous le nom de « e-déchets »). Cette directive couvre les réglementations passées à l'échelle d'un pays ou Etat, et vise à favoriser la réutilisation et le recyclage des équipements électriques et électroniques pour réduire la consommation de ressources et la quantité de e-déchets qui finiront en décharge. La Directive DEEE impose le financement de la collecte, du traitement, de la récupération et d'une élimination favorable à l'environnement des déchets DEEE. De plus en plus de juridictions se conforment à la Directive DEEE en raison de l'utilisation croissante de produits électriques et électroniques à l'échelle mondiale et la quantité croissante de e-déchets qui en résulte.

La Directive DEEE de l'Union Européenne (UE) est appliquée par le biais de réglementations nationales dans tous les pays de l'Espace économique européen, y compris dans tous les Etats membres de l'UE, la Norvège, le Liechtenstein et l'Islande.

Schneider suit de près l'évolution de la législation DEEE et applique la Directive DEEE ainsi que les réglementations de l'Espace économique européen à chaque fois que cela est possible.

Les exigences de la directive DEEE de l'UE 2002/96/EC ainsi que les réglementations nationales comprennent généralement, entre autres :

- Le financement de la collecte, du traitement, de la récupération et d'une élimination favorable à l'environnement des déchets DEEE provenant de produits sur la marché concerné qui ont atteint leur fin de vie utile.
- L'étiquetage des produits avec un logo « poubelle barrée » pour aider à réduire la quantité de DEEE mis en décharge via un tri et une collecte adéquats. Tous les produits Schneider concernés sur le marché européen doivent être conformes à la directive DEEE et porter l'autocollant « poubelle barrée ».

2.4.2.4 Atteindre 50 % de matériaux durables dans les produits d'ici 2025

Risque lié aux achats de matériaux

L'évolution des tendances économiques, le manque d'accès et la surexploitation peuvent entraîner des pénuries de ressources naturelles. Par exemple, la production d'énergie renouvelable transfère la dépendance du secteur de l'énergie vis-à-vis des combustibles fossiles vers les ressources minérales. D'après l'Agence Internationale de l'Energie (AIE), le secteur des véhicules électriques devrait multiplier par 50 la demande de lithium d'ici 2040 et par 30 la demande de cobalt et de graphite.

L'évolution des tendances économiques, le manque d'accès et la surexploitation peuvent entraîner des pénuries de ressources naturelles au sein des opérations du Groupe et de sa chaîne de valeur. Le Groupe est donc confronté à des perturbations de l'activité et à une hausse des coûts à court et à long terme, ainsi qu'à des difficultés supplémentaires pour garantir l'approvisionnement dans le cadre des programmes de transformation durable (matériaux durables, substances de substitution, emballages durables).

Suivi et gestion des risques

Les interruptions d'activité dues à l'approvisionnement énergétique sont prises en compte dans l'initiative *STRIVE* de la Chaîne d'approvisionnement mondiale du Groupe et sont couvertes par le programme de dommages matériels et d'interruption d'activité du Groupe au niveau des sites.

L'approche du Groupe en matière d'accès aux ressources est définie à différents horizons temporels, afin d'assurer la résilience de l'offre, à l'heure actuelle et à l'avenir. Le Groupe :

- Renforce la résilience à court terme pour sécuriser l'approvisionnement et protéger les opérations contre la volatilité des prix, grâce à des alertes en temps réel pour avertir et activer les plans d'action ;
- Réduit les risques de son portefeuille grâce des solutions technologiques et des modèles économiques circulaires ;
- Façonne l'avenir grâce à une résilience matérielle à long terme et le développement durable avec des actions disruptives.

Pour répondre aux incertitudes liées à la perturbation de l'accès aux ressources à long terme, Schneider a ajouté des paramètres de ressources dans l'éco-conception des produits et défini des stratégies de substitution pour les ressources critiques. Des actions de R&D sont en place, axées sur les matériaux assurant les principales fonctions stratégiques, et sont assorties de canaux de communication permettant de faire remonter les informations et d'alerter.

Augmenter la part des matériaux durables dans les produits du Groupe

Schneider Electric s'est engagé à augmenter les matériaux durables dans ses produits pour atteindre 50 % d'ici 2025, dans le cadre de son programme *Schneider Sustainability Impact* (SSI #4). Par cet engagement, le Groupe vise à :

- Etre un agent du changement pour accélérer la transition de l'industrie des matériaux vers une économie circulaire et à faibles émissions de carbone ;
- Réduire les émissions du Scope 3 en amont, conformément à l'engagement *Net-Zero* du Groupe ;
- Différencier les produits Schneider en utilisant des matériaux à faible teneur en CO₂, circulaires et plus sûrs.

Selon Schneider, un matériau durable est un matériau dont l'empreinte environnementale et sociale est moindre, ce qui signifie des émissions de gaz à effet de serre faibles, un contenu recyclé élevé et aucun impact négatif sur les êtres humains et la planète.

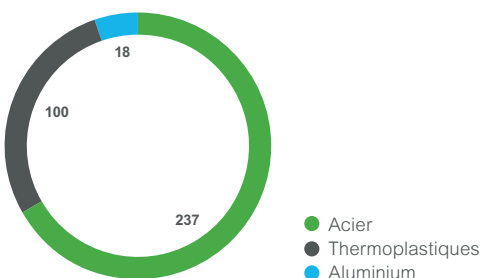
Par conséquent, ces performances pourraient découler de la sélection de matériaux/fournisseurs ayant une empreinte environnementale réduite avérée (par exemple, la preuve qu'un matériau a été produit à partir d'un contenu 100 % recyclé), ou d'une meilleure traçabilité des initiatives durables dans la chaîne de valeur.

La première proposition est particulièrement pertinente pour les matériaux thermoplastiques, mais la seconde est une priorité pour les produits métalliques dans la mesure où la visibilité concernant l'impact environnemental et l'origine technologique des métaux achetés est faible.

Les caractéristiques d'empreinte environnementale réduite sont définies pour chaque produit visé, car la performance environnementale du métal ne peut pas être fondée sur les mêmes attributs que le plastique. En 2022, le périmètre des matériaux durables était axé sur 3 types de produits couvrant environ le tiers des matériaux achetés en volume :

- Les thermoplastiques (incluant l'approvisionnement direct et indirect). Ils sont qualifiés de « durables » lorsque le fournisseur apporte la preuve d'une teneur minimale en matières recyclées, en matières biologiques (le seuil minimal dépend de l'halogénéation ou non du composé) ou utilise un ignifugeant écologique.
- L'acier (les achats directs). Il est qualifié de « durable » lorsque le fournisseur apporte la preuve que l'usine d'origine est un four à arc électrique (FA) ou a un certificat vert comme ceux livrés par *Responsible Steel*.
- L'aluminium (les achats directs). Il est qualifié de « durable » lorsque le fournisseur apporte la preuve que l'empreinte carbone du produit est inférieure à 8 tonnes de CO₂ par tonne d'aluminium, qu'il utilise au moins 90 % de contenu recyclé dans son produit ou que l'usine d'origine a un certificat vert comme ceux délivrés par l'Initiative de gérance de l'aluminium (ASI).

Volume et distribution des matériaux durables (en kt)



La définition des « thermoplastiques durables » et des « métaux durables » est donnée dans l'illustration ci-dessous



- (1) Polluants organiques persistants (POP) / Dernières versions
- (2) D'après la norme IEC 63355
- (3) D'après les normes ISO 14021 & EN 45557
- (4) D'après la norme EN 16785 ou ASTM D6866
- (5) D'après le *GreenScreen* utilisé dans le cadre de la certification TCO



- (1) Ex. Responsible Steel
- (2) Selon les critères de l'Initiative de gérance de l'aluminium (ASI)
- (3) Selon la taxonomie de l'Union Européenne
- (4) Ex. Initiative de gérance de l'aluminium (ASI)

2.4 Utiliser efficacement les ressources

L'inclusion d'autres matières premières, comme le cuivre, les thermodurcissables et les achats indirects d'acier, sera réévaluée en s'appuyant sur les avancées du programme et la transparence accrue au sein des chaînes d'approvisionnement. En 2022, les unités opérationnelles de Schneider Electric ont renforcé leurs objectifs et leur feuille de route en matière d'adoption de matériaux durables afin d'accélérer la demande d'alternatives plus durables par les fournisseurs.

Des partenariats pour accélérer les achats de matériaux durables

Par ailleurs, en 2022, Schneider Electric a accéléré son engagement auprès des fournisseurs en vue de leur transformation durable, en établissant des liens plus solides et en sécurisant le premier volume d'acier durable certifié.

En 2022, Schneider Electric a acheté 700 tonnes d'acier Bluemint®, un acier plat de haute qualité à teneur réduite en carbone, auprès de ThyssenKrupp. L'achat d'acier Bluemint® s'accompagne d'un certificat établi par un tiers et garantissant la réduction directe du CO₂ sur le site de production de ThyssenKrupp à Duisbourg. Le choix de ces produits labellisés permet à Schneider de réduire ses émissions de Scope 3 amont, d'améliorer la traçabilité dans la chaîne d'approvisionnement de l'acier et de renforcer la confiance avec les fournisseurs. Le Groupe travaille au développement de cette alternative et à l'exploitation des avantages environnementaux au niveau de l'offre.

Schneider Electric a également contribué en tant que partenaire officiel d'associations et de programmes de certification à l'échelle du secteur d'activité. Le Groupe a ainsi participé à des groupes de travail organisés par *ResponsibleSteel™*, le premier programme mondial d'achat et de production responsables d'acier. Le Groupe a soutenu la définition et la publication de la dernière norme internationale *ResponsibleSteel™* V2.0, lancée en septembre 2022, qui intègre des exigences supplémentaires concernant les émissions de GES et les achats de matières premières. La norme internationale *ResponsibleSteel™* définit 13 principes couvrant les questions environnementales, sociales et de gouvernance.

En 2022, Schneider est devenue partenaire officiel de *The Copper Mark*, qui vise à accélérer les achats de matériaux responsables dans le domaine des métaux. L'adhésion à *The Copper Mark* aidera le Groupe à améliorer les aspects environnementaux et sociaux de la chaîne de valeur du cuivre. Schneider se réjouit à l'idée de progresser vers la réalisation de ses objectifs en matière d'achats de matériaux responsables avec *The Copper Mark*, et encourage ses fournisseurs à participer au processus de garantie *The Copper Mark* et à viser collectivement la production de cuivre responsable.

Au final, Schneider entend inclure tous les types de produits, et c'est donc pour cette raison qu'il a élaboré et testé des définitions pour le cuivre et les thermodurcissables avec les fournisseurs en 2022.



Ressources

SSI #4



Augmenter la part de matières premières durables dans nos produits à 50 %

En 2022, le CES (*Consumer Electronic Show*) de Las Vegas a désigné la famille de produits Merten Ocean Plastic lauréate du prix de l'innovation 2022 dans la catégorie Développement durable. Pour développer cette gamme à partir de plastique recyclé post-consommation, le Groupe s'est associé à DSM, une société basée aux Pays-Bas, qui convertit les filets de pêche mis au rebut en plastique technique de haute qualité adapté à une utilisation dans les appareils électriques. DSM collabore avec plusieurs communautés locales en Inde pour récupérer et recueillir les filets de pêche mis au rebut, ce qui apporte des bénéfices importants à l'économie et l'environnement locaux. Les filets de pêche abandonnés sont ensuite découpés, nettoyés, extrudés et inspectés pour vérifier leur qualité avant d'être envoyés à DSM qui les transforme en composé Akulon revalorisé.

L'empreinte carbone de ce nouveau composé est inférieure de 82 % à celle du matériau neuf traditionnel utilisé dans des produits similaires, ce qui réduit l'impact potentiel sur le réchauffement climatique, l'acidification de l'air et la formation d'ozone photochimique dans son procédé de fabrication.



2.4.2.5 Emballages durables


L'emballage, qui est la première ressource visible par les clients, est associé à des défis environnementaux majeurs tels que l'épuisement des ressources, la production de déchets et la pollution marine. Le programme d'emballages durables de Schneider Electric vise à promouvoir des solutions d'emballage innovantes afin de garantir des emballages sûrs et sans frustration, tout en réduisant l'impact sur l'environnement.

À l'échelle mondiale, le renforcement du cadre réglementaire nécessite le développement de nouvelles alternatives d'emballage permettant d'améliorer la recyclabilité et de minimiser les taxes actuelles et à venir du type « pollueur-payeur » sur les emballages. Les fournisseurs de Schneider sont tenus de se conformer aux lois et réglementations applicables, y compris à la directive de l'Union européenne concernant la gestion des emballages et des déchets d'emballage (1994/62/CE), telle que modifiée par la directive 2018/852/UE et les normes d'emballage CEN (EN 13427:2005), ainsi qu'à la législation américaine sur les produits toxiques dans les emballages.

Schneider Electric travaille avec ses fournisseurs pour éviter que l'approvisionnement en matériaux d'emballage durables soit limité.

D'ici 2025, Schneider s'engage à atteindre les objectifs suivants :

- 100 % de ses emballages primaires et secondaires avec du carton recyclé. Le carton est considéré comme recyclé lorsqu'il est composé de fibres recyclées pour au moins 70 % de son poids. Une exception peut être approuvée pour éviter tout compromis quant à la protection, à la sécurité ou au niveau de qualité des produits. Une exemption temporaire est prévue pour l'Amérique du Nord, où les fibres recyclées doivent représenter en moyenne 50 % du poids du carton pour que celui-ci soit considéré comme recyclé.
- 100 % de nos emballages primaires et secondaires exempts de plastiques à usage unique. Chez Schneider, la définition des plastiques à usage unique (SUP) repose sur le Pacte Plastiques européen : « Un produit en plastique à usage unique fabriqué entièrement ou partiellement à partir de plastique et qui n'est pas conçu, créé ou mis sur le marché pour accomplir, pendant sa durée de vie, plusieurs trajets ou rotations en étant retourné à un producteur pour être rempli à nouveau ou réutilisé pour un usage identique à celui pour lequel il a été conçu. »

 Source: Directive 2019/904/CE du 5 juin 2019 relative à la réduction de l'incidence de certains produits en plastique sur l'environnement.

En 2022, les équipes Emballages de Schneider ont travaillé pour :

- Etablir des partenariats avec des fournisseurs clés pour garantir des options d'emballage plus écologiques ;
- Renforcer la traçabilité dans la chaîne d'approvisionnement en recueillant les déclarations et certificats des fournisseurs concernant le carton recyclé ;
- Mettre à jour la directive concernant les emballages durables et les outils associés afin de faciliter l'adoption des emballages durables dans les projets.

En 2023, les équipes s'attacheront à :

- Accélérer le programme Plastiques à usage unique (SUP) pour garantir que les produits nouveaux et anciens adoptent des options d'emballage plus durables ;
- Renforcer les systèmes d'achats pour améliorer le suivi des emballages en plastique à usage unique.

Ressources

SSI #5





100 % de nos emballages primaires et secondaires sont exempts de plastique à usage unique et utilisent du carton recyclé

Notre gamme de produits Wiser est emballée avec 100 % de matériaux exempts de plastiques à usage unique et utilise du carton recyclé.



Référence 2020

13 %

Progrès en 2022

45 %

Objectif 2025

100 %

2.4 Utiliser efficacement les ressources

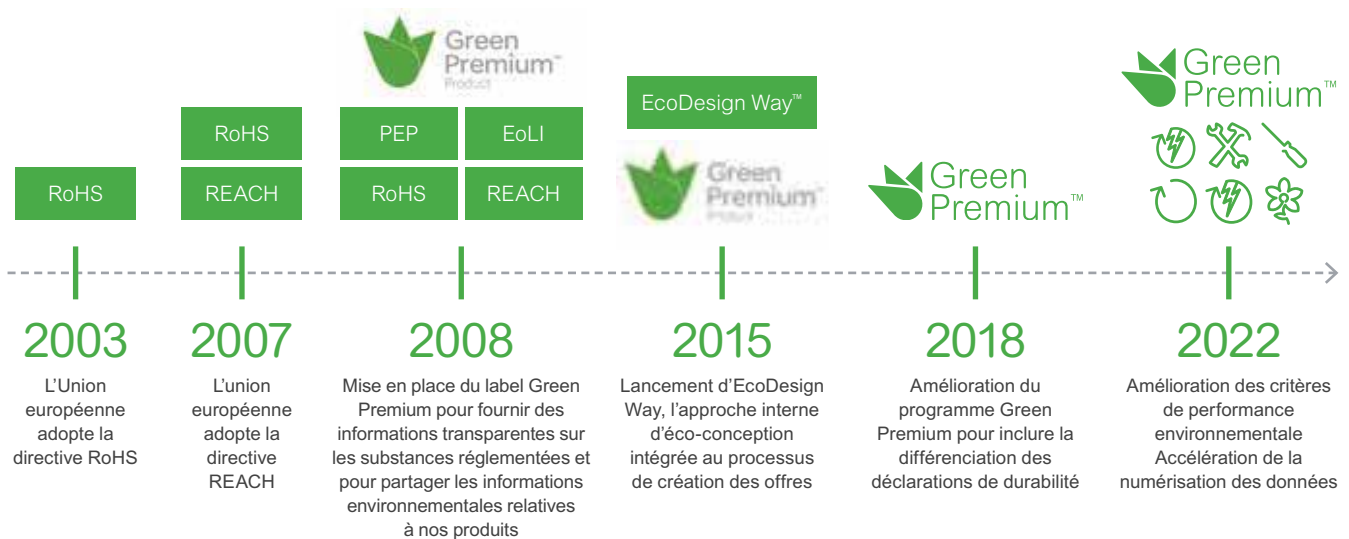
2.4.3 Diriger avec transparence : fournir des données environnementales aux clients

2.4.3.1 Green Premium™

Schneider Electric a lancé en 2008 son programme *Green Premium™* pour communiquer aux clients de manière transparente la valeur d'un produit en termes de durabilité environnementale, avec des données qualitatives et quantitatives. Le label Green Premium signifie qu'un produit respecte les principes de l'éco-conception, à savoir :

- être conforme à la directive RoHS et au règlement REACH ;
- avoir une estimation de l'impact basée sur une évaluation du cycle de vie (LCA) ;
- avoir des instructions claires concernant sa fin de vie.

En 2015, d'autres critères environnementaux ont été intégrés dans le label. Ainsi, le label Green Premium indique les *business models* relevant de la circularité, tels que les programmes de reprise. Par exemple, les clients qui ont acheté un système d'alimentation sans coupure (UPS) peuvent notamment recycler la batterie du produit lorsque celle-ci atteint la fin de son cycle de vie. En 2022, ce service a collecté environ 14 000 tonnes de batteries à recycler dans le monde.



Schneider a redéfini le programme pour couvrir 3 piliers en 2022 : confiance, transparence, et performance.

- La **confiance** signifie que Schneider continue d'être transparent à l'égard de ses clients, en fournissant des informations sur les substances concernées par la directive RoHS et le règlement REACH et en dépassant les exigences réglementaires avec l'application des mêmes règles dans toutes les régions géographiques. Cette pratique est, et restera, la base du programme *Green Premium™*.
- La **transparence** est l'engagement de Schneider consistant à communiquer de manière numérique les impacts environnementaux de ses produits, leur traitement en fin de vie, ainsi que toute caractéristique environnementale pertinente pour ses clients. C'est un élément central de la stratégie du Groupe, car la mesure et la quantification constituent la première étape de l'amélioration.

- La **performance** représente l'engagement de Schneider visant à fournir des produits à impact environnemental réduit. Cette performance peut prendre plusieurs formes :
 - Utilisation de matériaux à faible impact (tels que les plastiques recyclés) ;
 - Meilleure recyclabilité des produits afin de réduire les déchets et les pertes de matières premières critiques ;
 - Produits économes en énergie, avec au moins 10 % de gains d'efficacité énergétique par rapport à la moyenne du marché ou aux générations précédentes de produits ;
 - Durabilité améliorée et capacité à fonctionner selon les besoins, dans des conditions d'utilisation, d'entretien et de réparation définies, jusqu'à l'atteinte d'un état limite final (qui doit être supérieur d'au moins 5 % à la moyenne du marché) ;
 - Capacité à fournir des produits sans gaz SF₆ ;
 - Réparation facile des pièces des produits.

Confiance

Utilisation minimale de substances dangereuses, à la fois dans le cadre de et au-delà de la conformité avec les réglementations (RoHS et REACH).

Transparence

- Fiches PEP (Profil Environnemental Produit)
- Profils de circularité pour fournir des instructions sur le traitement responsable de fin de vie des produits
- Caractéristiques environnementales transparentes (c-à-d mercure/plomb/sans PVC, emballage durable)

Performance

- Matériaux à faible impact
- Recyclabilité
- Efficacité énergétique
- Durabilité
- Sans SF₆
- Réparabilité



En 2022, Schneider a réorganisé les pages de ses catalogues en ligne pour que les clients puissent consulter facilement toutes les informations environnementales. Ils peuvent rapidement identifier les produits Green Premium et choisir le produit qu'ils souhaitent en fonction de ses caractéristiques environnementales.

La déclaration de conformité, le Profil Environnemental Produit (PEP) et les instructions sur la fin de vie des produits, sont également accessibles en permanence pour les clients de Schneider au format numérique, sur les pages produits de l'application *MySchneider App* et depuis la plateforme « *Check a Product* » à l'adresse <https://checkaproduct.se.com>

Ressources

SSE #6





80 % du chiffre d'affaires produits réalisé dans le cadre du programme Green Premium™

En 2022, Schneider Electric a reçu un nombre croissant de demandes de clients souhaitant obtenir des informations détaillées sur la composition des produits et leur impact en matériaux et l'impact environnemental. En réponse, les experts environnement de l'activité automatisation industrielle du Groupe ont élaboré plus de 75 nouveaux Profils Environnementaux Produits (PEP). Cela a permis la certification d'un plus grand nombre de produits dans le cadre du programme *Green Premium™* visant à fournir des informations encore plus transparentes.

Référence 2020	Progrès en 2022	Objectif 2025
77 %	<div style="width: 100%; height: 15px; background-color: #006633;"></div>	80 %
		80 %

2.4.3.2 Profil environnemental de produit

De plus en plus de clients, de législateurs et d'instituts de normalisation demandent la qualité et la communication des données environnementales. De nombreuses normes de construction et réglementations locales exigent ou mettent en avant des offres fournissant des Déclarations environnementales de produits. La transparence fait l'objet d'une attention croissante.

L'empreinte environnementale correspond aux contenus fournissant des informations quantitatives basées sur l'évaluation du cycle de vie (*Life Cycle Assessment* – LCA, selon la norme ISO 14040-44) d'un produit ou d'une solution. Elle permet d'évaluer différents indicateurs d'impact environnemental, dont l'empreinte carbone, pour toutes les étapes du cycle de vie d'un produit ou d'une solution. Cette évaluation est parfois désignée comme « cycle intégral ». Dans le cadre du programme *Green Premium™*, il est obligatoire d'indiquer l'empreinte environnementale des produits.

Schneider Electric se base sur le Profil Environnemental Produit (PEP) pour remplir cette obligation. Le PEP est défini comme une version « synthétisée » du LCA axée sur le produit. Il s'appuie sur les règles relatives aux catégories de produits (PCR) ou les règles spécifiques aux produits (PSR).

Chez Schneider, 2 types de PEP sont disponibles :

- **Certifié** : il s'agit d'une déclaration environnementale de type III conforme à la norme ISO 14025. Le PEP certifié est examiné en externe par un vérificateur accrédité et publié par un opérateur de programme selon les règles imposées par l'opérateur en question (par exemple *PEP Ecopassport*).
- **Interne** : le PEP interne suit exactement les mêmes règles que le PEP certifié. Toutefois, un PEP interne est examiné en interne et ne peut donc pas être enregistré par l'intermédiaire d'un opérateur de programme indépendant. Le processus d'accréditation suivi par les vérificateurs internes garantit le bon niveau des contrôles effectués. Afin de garantir l'indépendance, les PEP d'une ligne d'activité sont contrôlés par des vérificateurs appartenant à d'autres activités. Les PEP internes sont conformes à la norme ISO 14021 d'auto-déclaration.

En 2022, plus de 2 000 PEP valides ont été publiés en ligne (accès public), et couvrent toutes les gammes de produits Schneider, dont 87 % de produits disposant d'une déclaration environnementale de type III ISO 14025.

PEP Ecopassport PCRed4

En 2021, Schneider Electric a fortement contribué au développement des nouvelles règles relatives aux catégories de produits (PCR) de l'association *PEP Ecopassport* (document PCRed4 publié en septembre 2021), qui :

- Sont conformes à la norme EN 50693:2019 : règles de catégories de produits pour les évaluations du cycle de vie des produits et systèmes électroniques et électriques – actuellement reflétées par le groupe de travail 15 IEC/TC111 (IEC 63366) ;
- Sont parfaitement conformes à la norme EN 15804+A2 : Durabilité des travaux de construction – Déclarations environnementales de produits – Règles fondamentales pour la catégorie des produits de construction ;
- Intègrent des éléments clés de l'Empreinte Environnementale des Produits (PEP) de l'UE, tels que des indicateurs d'impact obligatoires, des formules concernant la fin de vie des produits et le classement qualité ;
- Sont conformes à la norme ISO 14067:2018 : Gaz à effet de serre – Empreinte carbone des produits – Exigences et lignes directrices pour la quantification, en intégrant les dernières exigences des textes réglementaires français de la RE 2020.

L'application de PCRed4 permet aux fabricants d'équipements électriques et électroniques de produire des déclarations environnementales de produits en respectant les normes internationales les plus connues, ce qui favorise la reconnaissance interrégionale et intersectorielle. Schneider prévoit d'utiliser ces nouvelles PCR pour orienter et renforcer les pratiques du secteur en matière d'empreinte environnementale par le biais de la standardisation (groupe de travail TC111, initiative ZVEI) et de la réglementation (Initiative relative aux produits durables de la Commission européenne, Taxonomie verte).

En 2022, Schneider a mis à jour ses outils de LCA afin d'inclure les nouvelles exigences du document PCRed4 de l'association *PEP Ecopassport*. À partir de 2023, tous les PEP publiés par le Groupe seront conformes au PCRed4.

En s'appuyant sur la méthodologie PCRed4 de l'association *PEP Ecopassport* et sur l'accélération de la numérisation des données sur l'impact environnemental, Schneider s'efforce de fournir de manière systématique et fluide à ses clients des informations relatives à la quantification de l'empreinte environnementale, afin de différencier ses offres durables, et de prendre ainsi part à la transition vers une économie circulaire à faible émission de carbone.

2.4 Utiliser efficacement les ressources

2.4.4 Fabrication durable de produits

En plus de l'offre croissante de solutions numériques telles que ses divers logiciels de la suite EcoStruxure™, ses services de consultation et de conseil, et ses équipes de services de terrain, Schneider Electric s'appuie toujours sur la fabrication traditionnelle pour produire sa large gamme de produits économes en énergie.

Afin de poursuivre dans l'avenir cette fabrication, pour aider ses clients à atteindre leurs objectifs de développement durable et leurs objectifs commerciaux, tout en protégeant l'environnement et ses ressources limitées, le Groupe s'est engagé à minimiser son impact sur les ressources naturelles et à respecter les principes de développement durable.

En matière de réduction des déchets et de conservation de l'eau, Schneider fait de l'économie circulaire une réalité, non seulement auprès de ses fournisseurs et clients, mais également au sein de sa chaîne d'approvisionnement interne. Le Groupe vise à évoluer progressivement vers des systèmes en circuit fermé dans ses opérations et avec ses partenaires afin de prolonger la durée de vie et l'utilité de ses ressources aussi longtemps que possible.

Empreinte immobilière de Schneider Electric

L'empreinte immobilière de Schneider Electric couvre environ 1 000 sites au total, sur 6 continents, pour une surface d'occupation avoisinant les 5 millions de mètres carrés. Environ deux tiers de cette surface sont occupés par de grands sites de fabrication et de logistique. Le tiers restant est composé de bureaux dont la taille et les caractéristiques varient. Dans l'ensemble, les 100 plus grands sites du portefeuille immobilier du Groupe représentent 50 % de son empreinte immobilière et les 200 plus grands sites représentent 80 % de son empreinte. C'est pour cette raison que les KPI des sections suivantes sont élaborés par rapport aux 200 plus grands sites, afin de restituer des impacts durables très concrets.

2.4.4.1 Risques et opportunités liés aux opérations de fabrication

Les risques environnementaux liés à la fabrication comprennent la contamination du sol, de l'eau et de l'air. Par exemple, le rejet de substances dangereuses peut être nocif pour la faune, la flore et la santé humaine. Cela peut également perturber la continuité des opérations et ternir la réputation du Groupe. Avec ses usines et ses centres de distribution répartis dans des dizaines de pays et différents cadres réglementaires environnementaux, il existe des risques de non-conformité. Ces risques portent sur la gestion des eaux usées, le traitement des déchets et les attentes liées aux gaz à effet de serre.

Une approche proactive des risques environnementaux et de la conformité des sites permet de préserver la continuité des opérations, de réduire les risques juridiques et de réputation, et d'éviter les coûts liés à des mesures correctives.

L'efficacité dans l'utilisation des ressources et de l'énergie permet non seulement de réaliser des économies financières, mais aussi de limiter l'exposition du Groupe à la volatilité des cours des matières premières et aux risques de pénurie. Les mégatendances en matière d'électrification sont de plus en plus concurrentielles pour avoir accès à certaines matières premières, ce qui crée des risques de pénurie pour Schneider. Ce risque s'applique également à la fiabilité de la source énergétique dont une installation a besoin pour maintenir sa production.

Les émissions de CO₂ du Groupe constituent une menace pour l'environnement et sont soumises à des coûts supplémentaires lors de la mise en œuvre des taxes sur le carbone. Les installations et les actifs industriels sont exposés à des phénomènes climatiques aigus et chroniques susceptibles de perturber la chaîne d'approvisionnement et de mettre des vies en danger.

Pour le Groupe, la mesure de la performance environnementale est un outil puissant qui l'incite à innover afin de construire une chaîne d'approvisionnement toujours plus efficace et de générer des économies. L'architecture EcoStruxure™ permet au Groupe d'atteindre cet objectif, tout en montrant à ses clients les avantages des offres économes en carbone.

La conformité avec les réglementations environnementales et les systèmes de gestion de la performance environnementale, de même que les programmes d'engagement auprès des partenaires clés, constituent le fondement du programme de gestion et de prévention des risques environnementaux de Schneider Electric ainsi que de son programme d'amélioration continue pour les opérations actuelles, passées et futures.

Conformité avec les réglementations en matière d'environnement opérationnel

Les responsabilités environnementales historiques sont gérées au niveau régional pour s'assurer que l'expertise locale, les connaissances réglementaires et les spécificités locales sont appliquées. Les problématiques environnementales connues font l'objet d'une enquête approfondie de la part de consultants externes et, le cas échéant, sont corrigées ou gérées par des contrôles techniques ou institutionnels en vue de réduire les risques potentiels à des niveaux non significatifs et conformément aux réglementations locales. Les dispositions et les risques environnementaux sont examinés avec les fonctions financières et juridiques locales et d'entreprise.

En 2022, aucun impact environnemental significatif n'a été identifié. Plus d'informations sont disponibles en section 2.4.4.4, page 193. En outre, aucun site de Schneider Electric n'est classé Seveso.

Système de gestion de l'environnement opérationnel

Schneider utilise un système de gestion intégrée (IMS) qui permet un déploiement standardisé, rationalisé et collaboratif de ses différents systèmes de gestion. L'IMS couvre toutes les usines, les centres de distribution et les sites importants de bureaux du Groupe. Il héberge par ailleurs des systèmes de gestion de la conformité ISO 14001, ISO 50001, ISO 9001 et ISO 45001. Chaque site est audité périodiquement, soit en externe par Bureau Veritas (tous les 3 ans), soit en interne. En particulier, le système de gestion pertinent en matière d'environnement est la certification ISO 14001.

La certification ISO 14001 permet de définir et maintenir une gouvernance environnementale forte sur les sites de Schneider, favorisant une amélioration continue au profit de la performance environnementale. Tous les sites industriels et logistiques du Groupe comprenant plus de 50 collaborateurs sont certifiés, de même que tous les grands sites tertiaires de plus de 500 salariés, et ce dans les 2 ans à compter de leur acquisition ou de leur création.

À la fin de l'année 2022, 243 sites, représentant respectivement environ 76 % du périmètre du Groupe en termes de surfaces de sites, 82 % en termes de consommation d'énergie et plus de 83 % du périmètre du Groupe en termes d'utilisation de l'eau, de génération de déchets et d'émissions de composés organiques volatils (COV), étaient certifiés ISO 14001.

Le périmètre et les objectifs du *reporting* environnemental du Groupe reposent sur tous les sites ISO 14001. Les indicateurs de reporting incluent la consommation d'énergie, les émissions de CO₂ (Scopes 1 & 2), la génération de déchets, l'utilisation de l'eau et les émissions COV sur les sites ISO 14001, et sont présentés à la page 269.

Le réseau Développement durable, Environnement et Immobilier (DEI) travaillant de concert avec le réseau Satisfaction des Clients & Qualité (SC&Q), une gouvernance solide est en place pour atténuer les risques environnementaux et favoriser une amélioration continue.

Les Politiques énergie et environnement internes soutenues par les Directives environnementales mondiales sur la conformité légale, les signalements et alertes d'événements, ainsi que les responsabilités environnementales fournissent des attentes claires, un périmètre et des règles en matière de responsabilité, permettant l'harmonisation de la gouvernance environnementale et énergétique entre les régions et les activités.

Chaque site est évalué selon plus de 240 indicateurs consolidés dans le cadre de l'évaluation en matière d'environnement, de santé et de sécurité (ESS) et publiés sur tous les sites de la chaîne d'approvisionnement mondiale dans un tableau de bord ESS mondial. Les sites sont également évalués et comparés en fonction des meilleures techniques disponibles, documentées et partagées au sein des réseaux DEI et SC&Q.



Programmes d'engagement relatifs à l'environnement opérationnel

Schneider Electric reconnaît depuis longtemps que la gestion et la prévention des risques environnementaux exigent plus que l'engagement d'experts techniques en matière d'environnement. Une gouvernance solide avec les principaux partenaires de l'ensemble de l'organisation est essentielle pour atteindre et maintenir le succès sur les nombreux sujets entourant les risques environnementaux et la prévention.

Le Groupe a donc établi les programmes d'engagement suivants :

- Le programme CLEARR (Analyse des risques et évaluation environnementale à l'échelle de l'entreprise), qui met l'accent sur les risques environnementaux potentiels historiques et actuels pouvant toucher les sites, examine chaque année les nouveaux sites de fabrication et les sites de fabrication existants.
- Un examen approfondi de *due diligence* environnementale des fusions, acquisitions et cessions, sur tous les sites où des produits chimiques sont utilisés ou ont été utilisés. Tous les risques ou responsabilités environnementaux identifiés sont traités par le biais d'activités de gestion des risques appropriées.
- Les services de tiers évaluent le profil de risque des sites clés par rapport à certains risques externes, tels que les incendies, les tremblements de terre, les inondations et autres catastrophes naturelles. Ce processus est combiné avec les efforts de planification de la continuité des activités pour évaluer les risques connexes et anticiper les étapes possibles qui seraient nécessaires.
- Les risques et les mesures d'atténuation sont présentés au Comité d'audit et des risques du Conseil d'administration.

Programme relatif à la résilience des matériaux

L'approche du Groupe en matière d'accès aux ressources est définie à différents horizons temporels, afin d'assurer la résilience de l'offre, à l'heure actuelle et à l'avenir. Le Groupe :

- Renforce la résilience à court terme pour sécuriser l'approvisionnement et protéger les opérations contre la volatilité des prix avec des alertes en temps réel pour informer de l'activation des plans d'action ;
- Réduit les risques de son portefeuille, grâce à des solutions technologiques et des *business models* circulaires ;
- Façonne l'avenir, grâce à une résilience matérielle à long terme et le développement durable avec des actions disruptives.

Pour répondre aux incertitudes liées à la perturbation de l'accès aux ressources à long terme, Schneider a ajouté des paramètres de ressources dans l'éco-conception des produits et défini des stratégies de substitution pour les ressources critiques. Des actions de R&D sont en place, axées sur les matériaux assurant les principales fonctions stratégiques, et sont assorties de canaux de communication permettant de faire remonter les informations et d'alerter.

2.4 Utiliser efficacement les ressources

2.4.4.2 Du déchet vers la ressource

Schneider Electric s'engage à atténuer les impacts négatifs potentiels des déchets dangereux sur l'environnement et la santé. 2 leviers principaux ont été identifiés dans le cadre du programme « Du Déchet vers la Ressource ». Premièrement, tous les sites générant des déchets dangereux garantissent la visibilité du traitement et des processus de traitement en fin de vie. Ils doivent également chercher à valoriser les déchets autant que possible (valorisation énergétique ou matière) tout en neutralisant leur nature dangereuse. Deuxièmement, les principaux sites générateurs de déchets dangereux doivent s'efforcer de réduire les volumes de déchets générés, en mettant en œuvre les « meilleures techniques disponibles » (BAT) dans leurs processus industriels. Ces techniques produisent des performances environnementales supérieures du point de vue de l'efficacité des ressources, et/ou de l'utilisation de substances chimiques et/ou des réductions d'émissions.

En 2022, des défis mondiaux liés aux chaînes d'approvisionnement, aux pénuries de matériaux et à la visibilité accrue de la pollution engendrée par les déchets, tels que les plastiques dans les océans, ont confirmé que Schneider et sa stratégie circulaire sont sur la bonne voie.

Dans son précédent programme, « Vers le Zéro Déchet en Décharge », le Groupe avait mis l'accent sur la redirection de déchets destinés aux décharges à travers des solutions alternatives.

Dans le cadre de son nouveau programme, « Du Déchet vers la Ressource », Schneider va encore plus loin dans son programme de valorisation des déchets. Les sites doivent désormais valoriser 99 % de tous les déchets qui ne sont pas classés comme dangereux, et toujours 100 % des déchets dangereux, en utilisant les meilleures techniques de manipulation/traitement disponibles localement. En outre, pour promouvoir et souligner l'importance de l'économie circulaire, les sites du programme « Du Déchet vers la Ressource » ne sont pas autorisés à utiliser des solutions de valorisation énergétique pour plus de 10 % de leurs déchets. Cela oblige les sites à travailler en collaboration au sein de leurs chaînes d'approvisionnement internes, ainsi qu'avec des fournisseurs externes et des prestataires de gestion des déchets, afin de trouver des solutions innovantes de réduction, de réutilisation et de recyclage.

En 2022, le Groupe a réussi à labelliser 19 nouveaux sites « Du Déchet vers la Ressource ». 18 sites précédemment labellisés « Du Déchet vers la Ressource » n'ont cependant pas maintenu ce label, dont la moitié d'entre eux ont été fermés, vendus ou transférés à des tiers pour des raisons commerciales. La moitié restante, malgré un taux de valorisation très honorable de 98,7 % et un taux de valorisation énergétique de seulement 5,2 %, a manqué de peu l'objectif très difficile de valorisation de 99 % des déchets.

En 2023, le Groupe poursuivra sa stratégie « Du Déchet vers la Ressource » en l'étendant à davantage de sites, renforçant ainsi sa culture de l'économie circulaire dans ses opérations.

Schneider a produit environ 130 000 tonnes de déchets, pour la plupart solides, en 2022. Des plans d'amélioration continue sont en place pour gérer ces déchets, conformément à la certification ISO 14001. Malgré les défis posés par le programme « Du Déchet vers la Ressource », le Groupe est quand même parvenu à passer de 96 % à 96,3 % de déchets déclarés valorisés, et un taux de recyclage sans valorisation énergétique passant de 91 % à 91,3 % en 2022 par rapport à 2021. Ce taux de valorisation est passé de 81 % à 96,3 % depuis 2009, grâce à des plans d'action pour chaque site.

D'ici à 2025, Schneider veut réduire l'intensité des déchets dangereux de 30 % par rapport à 2017. En 2022, l'intensité de génération des déchets dangereux a atteint 0,24 tonne/M€ de chiffre d'affaires, soit un recul de 44 % par rapport à 2017.

96,3 %

Valorisation des déchets en 2022

Objectif :
100 % d'ici 2030

Ressources

SSE #9



200 sites labellisés « Du Déchet vers la Ressource »

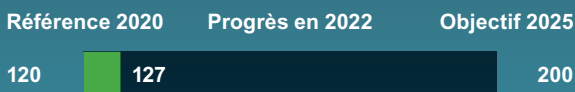
L'usine SEPSL située à Bangalore, en Inde, est un site de fabrication qui produit des armoires électriques. La tôle est une matière première obligatoire dans ce processus de fabrication. Si le site prend des mesures pour réduire la quantité de déchets métalliques, il en reste encore dans le processus. Au lieu de simplement les recycler ou les vendre, le site a entrepris un projet d'économie circulaire pour les réutiliser en interne.

Le site a analysé les possibilités de réutilisation de ces déchets et a découvert que des palettes en bois étaient utilisées pour le transport et le stockage des matériaux en interne, mais que ces palettes auraient besoin d'être remplacées régulièrement, et qu'il y avait des problèmes de pénurie de palettes nécessaires. En fabriquant des palettes avec ces déchets métalliques, le site a pu augmenter la durée de vie des palettes, réduire la dépendance aux palettes en bois, éliminer les problèmes de pénurie et réduire les déchets métalliques liés au processus de production.

Ce projet a permis au site d'économiser 220 palettes en bois à ce jour et a permis de faire plus de 36 K€ d'économies par an. À l'avenir, le site continuera de chercher des moyens de mettre en œuvre des pratiques d'économie circulaire et de réduire les déchets générés.



Avant et après le projet d'économie circulaire sur le site SEPSL à Bangalore, Inde



2.4.4.3 Prélèvement et rejet d'eau, et stress hydrique

Schneider Electric évalue régulièrement les risques liés à l'eau. Le Groupe a effectué une analyse de matérialité, avec des partenaires internes et externes, et en 2022, un cabinet de conseil spécialisé a été chargé de cartographier son empreinte hydrique en tant qu'entreprise sur toute la chaîne de valeur, couvrant la consommation, la rareté, l'eutrophisation, l'écotoxicité et l'acidification de l'eau. En raison de la nature de la plupart de ses procédés industriels (assemblage manuel et automatique), le prélèvement d'eau lié aux opérations du Groupe est considéré comme limité, car l'utilisation directe et indirecte de l'eau dans les installations représente moins de 1 % de l'empreinte hydrique globale de Schneider Electric.

L'impact sur la qualité de l'eau est également considéré comme minime ; l'impact le plus important sur les indicateurs de la qualité de l'eau provient de l'utilisation des produits et des catégories d'achats en amont. En 2022, des données de performance concernant la gestion de l'eau ont été publiées dans le *CDP Water Security* et le Groupe a obtenu la note B.

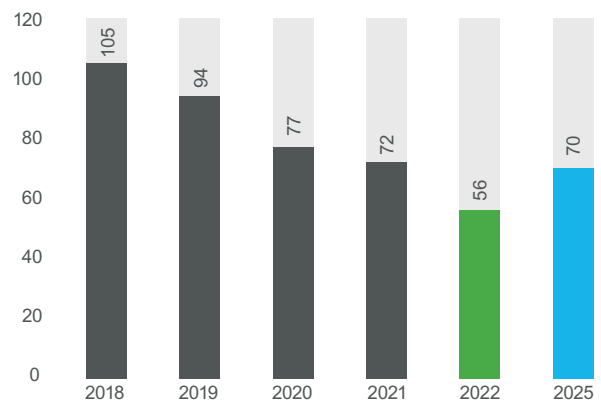
Prélèvement d'eau

Le Groupe mesure les prélèvements d'eau par source, avec des détails sur l'eau prélevée du réseau public, les eaux souterraines, les eaux de surface (par exemple les lacs et les rivières) et d'autres sources d'eau (y compris la pluie et les eaux recyclées).

L'eau est principalement utilisée à des fins de refroidissement et d'assainissement et, sur quelques sites seulement, pour des processus tels que le traitement de surface. Les eaux puisées aux seules fins du refroidissement sont immédiatement rejetées sans altération et sont aussi suivies de manière différenciée.

Schneider Electric veut réduire de 35 % la consommation d'eau (en m³ d'eau prélevée par euro de chiffre d'affaires) en 2025 par rapport à 2017, avec une attention particulière sur les sites à fort prélèvement et ceux situés dans les zones de stress hydrique. En 2022, le prélèvement d'eau a atteint 56 m³ par M€ de chiffre d'affaires, soit un recul de -48 % par rapport à 2017.

Evolution de l'intensité hydrique mondiale (en m³/million d'€)



● Intensité hydrique
● Objectif

2.4 Utiliser efficacement les ressources

Rejet d'eau

La majorité de l'eau rejetée par Schneider Electric est envoyée à un tiers pour traitement sans nécessiter de traitement préalable supplémentaire dans l'installation du Groupe. Chaque fois que l'eau est utilisée pour des procédés industriels nécessitant un traitement interne supplémentaire (par exemple : des traitements de surface), les rejets d'eau qui en résultent sont soumis à des traitements appropriés pour réduire le potentiel polluant et soumis à un plan de surveillance. Tous les sites ayant une telle utilisation de l'eau ont désigné des experts en qualité et en traitement de l'eau pour s'assurer que toutes les réglementations locales sont respectées en ce qui concerne le rejet d'eau.

Par exemple, à l'usine de L'Isle-d'Espagnac (Poitou-Charentes, France), l'eau est utilisée dans le cadre d'un processus de chromage et traitée systématiquement avant d'être évacuée dans des égouts avec une qualité d'eau adéquate, comme le prévoit la convention locale sur les rejets d'eau, ce qui est surveillé par un laboratoire indépendant accrédité par l'administration publique locale. En outre, le site a investi 1,7 M€ entre 2022 et 2024 pour transformer ses opérations et ne pas rejeter d'eau grâce à une approche en circuit d'eau fermé. Cela signifie que le site ne déchargera plus d'eau dans les égouts, avec des économies estimées à au moins 2 000 000 litres par an et 330 tonnes de CO₂ par an, car le site expédiera moins de déchets filtrés pour être incinérés ou mis en décharge.

Stress hydrique

Cependant, en plus de mesurer son impact, Schneider Electric s'engage également à minimiser son impact sur l'eau. Le Groupe a conscience de l'importance de l'eau pour les communautés locales, en particulier celles qui se trouvent dans des zones de stress hydrique. Le Groupe surveille donc le niveau de stress hydrique de tous les sites certifiés ISO 14001, à l'aide de l'Atlas des risques liés à l'eau d'aqueduc de l'Institut des ressources mondiales (*World Resources Institute* ou WRI). En utilisant la méthodologie de référence en matière de stress hydrique, le Groupe considère tout site classé comme « élevé » ou « extrêmement élevé » comme un site soumis à un stress hydrique, quelle que soit la quantité d'eau prélevée. 85 sites ont été identifiés selon cette méthodologie, représentant environ 44 % du total des prélèvements d'eau, y compris des usines, des centres de distribution et des bureaux, avec des utilisations de l'eau telles que les procédés, la climatisation-chauffage-ventilation, les sanitaires, les cantines et l'irrigation. Le Groupe s'est fixé comme objectif que 100 % de ses sites situés dans des zones soumises à un stress hydrique disposent d'une stratégie de conservation de l'eau et d'un plan d'action d'ici 2025 (SSE #11). En 2022, le Groupe a atteint 48 % de son objectif 2025.

- 48 %

Intensité hydrique depuis 2017

Objectif :
-35 % d'ici 2025

Ressources

SSE #11



100 % des sites en zones de stress hydrique ont une stratégie de conservation de l'eau et un plan d'action

L'usine E&A Vadodara en Inde exerce une activité de placage qui représente une quantité importante de prélèvement d'eau sur le site. Le site est situé dans une zone de stress hydrique, il est donc particulièrement important d'être économe en eau sur le site. Par conséquent, l'usine de traitement des eaux usées (ETP) du site a été conçue pour recycler et réutiliser les eaux usées. 3 actions principales ont été mises en œuvre pour optimiser le processus :

1. Séparation des eaux usées d'entrée à l'ETP (source de production).
2. Amélioration du processus de traitement existant.
3. Développement d'un nouveau système de recyclage et de réutilisation de l'eau traitée à l'ETP pour la rendre compatible avec le processus de placage.

Le système de traitement existant à l'ETP a été amélioré en convertissant 2 filtres à sable en un filtre à sable et un filtre à charbon, ainsi qu'en installant un nouveau filtre à manches de 5 microns dans la cartouche existante pour améliorer la qualité de l'eau traitée. Un système d'osmose inverse en 2 étapes a également été installé avec un procédé spécial pour éviter l'accumulation chimique et la prolifération biologique lors de l'utilisation répétée de l'eau en circuit fermé.

Ces actions et améliorations ont eu les effets suivants :

- Recyclage à 80 % des eaux usées traitées pour réutilisation dans le processus de placage ;
- Réduction de 60 % du prélèvement d'eau douce pour le processus de placage.

Le site continue de travailler à l'amélioration de l'efficacité et a pour objectif d'atteindre une réduction de 80 % du prélèvement d'eau douce à l'avenir.



Usine de traitement des effluents sur le site de Vadodara en Inde



2.4.4.4 Réduction de la pollution

Conditions d'utilisation et rejets dans les sols

Les sites de Schneider Electric sont principalement situés dans des zones urbaines ou industrielles. Aucune opération d'extraction de matériaux ou exploitation agricole n'est recensée dans le portefeuille d'activités du Groupe. Comme chaque année, Schneider a procédé en 2022 à une revue des risques de pollution de l'ensemble de ses sites industriels dans le cadre du suivi de la certification ISO 14001. Aucun déversement ou rejet n'a entraîné de pollution des sols en 2022.

Les matières dangereuses sont entreposées, manipulées et utilisées conformément à la réglementation et aux mécanismes appropriés de protection contre la pollution. Dans le cadre du programme « Du Déchet vers la Ressource », une attention accrue a été portée aux déchets dangereux, avec des efforts pour éliminer, remplacer ou améliorer leur traitement.

Rejets dans l'eau et l'air

Les rejets de substances dans l'air et l'eau sont par définition très limités, l'activité de Schneider Electric étant majoritairement une activité d'assemblage. Les sites de fabrication du Groupe font l'objet d'un suivi strict, dans le cadre de leur certification ISO 14001. Les rejets sont suivis localement dans le respect de la législation. Aucun déversement ou rejet n'a entraîné de pollution de l'eau ou de l'air en 2022.

Les émissions de NOx (oxydes d'azote), SOx (oxydes de soufre) et particules dans l'air sont suivies au niveau des sites. Conformément aux exigences légales applicables, la surveillance de ces émissions est vérifiée par le biais d'audits ISO 14001.

Schneider s'engage à prévenir les impacts néfastes des émissions de Composés Organiques Volatils (COV) sur la santé et l'environnement. C'est pour cela que le Groupe travaille à réduire l'intensité de ses émissions de COV de 10 % tous les trois ans. Ces émissions, principalement liées à la production, ont diminué, passant de 29 kg/million d'euros en 2017 à 9 kg/million d'euros en 2022 (-69 %). Ce travail se concentre sur les sites industriels qui émettent le plus de COV, qui représentent plus de 90 % des émissions du Groupe. Pour ces sites, les équipes Environnement, Santé et Sécurité et Industrialisation s'associent et collaborent activement pour s'assurer que les « conditions d'utilisation » sont scrupuleusement respectées, et que les risques pour la santé et l'environnement sont identifiés et atténués. Les principaux sites émetteurs de COV étudient également les possibilités de réduire et d'éliminer progressivement les produits chimiques des procédés industriels à chaque fois que cela est possible.

Enfin, les émissions de chlorofluorocarbène (CFC) et d'hydrochlorofluorocarbène (HCFC) sont surveillées localement, en accord avec les réglementations applicables. Ces émissions sont principalement dues au fonctionnement des systèmes de climatisation et ne sont pas directement liées aux activités industrielles du Groupe.

Nuisances sonores, olfactives et lumineuses

Tous les sites de Schneider Electric opèrent dans le respect des réglementations locales de nuisances sonores et olfactives. Compte tenu de la nature de ses activités et de son modèle de distribution, le Groupe ne génère pas de pollution lumineuse.

2.4.4.5 Actions en faveur de la biodiversité sur les sites

Afin d'obtenir une vision d'ensemble des sites prioritaires en matière de biodiversité, de façonner la gestion des risques et de traiter les impacts potentiels sur la biodiversité, le Groupe a effectué une évaluation multisite avec l'Outil d'évaluation intégrée de la biodiversité (IBAT). Développé dans le cadre d'un partenariat entre *Bird Life International*, *Conservation International*, l'Union internationale pour la conservation de la nature (IUCN) et le Centre mondial de surveillance pour la conservation de la nature des Nations Unies (UNEP-WCMC), cet outil permet de collecter et d'améliorer les jeux de données sous-jacents et de conserver ces informations scientifiques.

Le rapport d'évaluation IBAT permet aux utilisateurs d'évaluer les caractéristiques liées à la biodiversité de plusieurs sites à des fins de gestion des risques et de définition de la stratégie. En particulier, il est pertinent pour la norme GRI 304 de la *Global Reporting Initiative* (GRI) : Biodiversité.

Pour chaque site opérationnel, le rapport indique le nombre de zones protégées et de zones-clés pour la biodiversité dans un rayon d'un kilomètre.

Les conclusions du « Rapport multisite IBAT 2021 » couvrent tous les sites de Schneider et montrent que, dans un rayon d'un kilomètre :

- 21 % de ses sites se trouvent à proximité d'une zone protégée telle que définie par l'IUCN, dont :
 - 8 % se trouvent dans les catégories 1a, 1b et 2 (6 sites seulement se trouvent à proximité d'une zone protégée de catégorie 1) ;
 - 29 % relèvent des catégories 3 ou 4 ;
 - 31 % relèvent des catégories 5 ou 6 ;
 - 32 % sont non concernés, non classifiés ou non répertoriés.

Parmi les sites situés à proximité d'une zone protégée, 33 % sont soit des sites industriels (caractérisés par des processus industriels distincts, tels que des chaînes d'assemblage), soit des centres de distribution (entrepôts et logistique) ; les 66 % restants correspondent à des immeubles de bureaux.

- 3 % des sites du Groupe se trouvent à proximité d'une zone clé pour la biodiversité, classée par l'IBAT soit « *Alliance for Zero Extinction* » (AZE – Alliance pour Zéro Extinction), soit « *Important Bird and Biodiversity Areas* », (IBAS – Zones importantes pour les oiseaux et la biodiversité).

Tous les résultats sont mis à la disposition des sites, afin qu'ils puissent mieux comprendre la menace locale pour la biodiversité et le potentiel de restauration. Les sites utilisent ces résultats à leur discrétion pour encourager l'action locale en faveur de la biodiversité décrite précédemment.



Retrouvez le rapport multisite IBAT, généré sous la licence 26614-25299 à partir de l'Outil d'évaluation intégrée de la biodiversité (IBAT), le 15 décembre 2021 sur : www.ibat-alliance.org

2.4 Utiliser efficacement les ressources

Le Groupe s'est engagé à renforcer ses actions en faveur de la biodiversité sur les sites et à sensibiliser les collaborateurs. Les activités des sites telles que la consommation d'énergie, le prélèvement d'eau, les infrastructures des bâtiments, les réfectoires, l'aménagement paysager, la production de déchets, les nuisances lumineuses, sonores et autres exercent une pression sur la biodiversité qui peut être réduite. Par exemple, un aménagement paysager n'utilisant pas de plantes indigènes est susceptible d'augmenter le prélèvement d'eau et d'introduire des espèces invasives qui portent atteinte à la faune locale.

L'objectif est de mettre en place un programme local de conservation et de restauration de la biodiversité sur 100 % des sites d'ici 2025 (SSE #8). Pour atteindre cet objectif, les sites doivent définir et déployer un programme en matière de biodiversité composé de plusieurs éléments : l'élimination des plastiques à usage unique (dans les bureaux) et au moins une action locale ayant un impact écologique bénéfique significatif, une structure de gouvernance et l'implication des partenaires des sites.

Le périmètre d'interdiction des plastiques à usage unique dans le cadre du programme biodiversité concerne les plastiques à usage « ménager » (gobelets, vaisselle, cadeaux/souvenirs, etc.). Les plastiques à usage « industriel » (emballages primaires et secondaires, produits) sont quant à eux décrits dans les programmes SSI #4 et #5 de Schneider Electric.

Ce programme a été lancé en 2021 et de nombreux sites ont déjà commencé leurs parcours, en appréhendant la complexité de la biodiversité, en évaluant leur impact et en identifiant les partenaires locaux devant être associés à leur programme de conservation ou de restauration. Le programme exige une élimination complète des plastiques à usage unique et le financement sécurisé de programmes efficaces et cohérents en faveur de la biodiversité. Comme prévu, ce programme a connu une progression lente au plan mondial. Néanmoins, la nouvelle structure de gouvernance établie en 2022 a permis d'accélérer le déploiement de celui-ci. La gouvernance actuelle s'appuie sur des dirigeants en charge des questions de biodiversité désignés par pays, qui dirigent et animent un groupe de dirigeants en charge des questions de biodiversité sur les sites, qui suivent le fonctionnement quotidien des actions en faveur de la biodiversité. Le renouvellement de cette nouvelle structure permet d'accroître de manière significative la performance de l'indicateur, qui était à 18 % à fin 2022.

Ressources

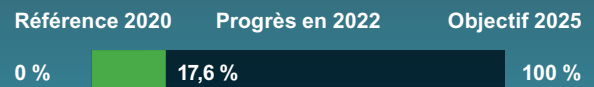
SSE #8



100 % de nos sites ont un programme local de conservation et de restauration de la biodiversité

Schneider Electric s'engage à agir au niveau local. Chaque site lancera au moins une action générant un impact écologique et des avantages sociaux.

Par exemple, à Grenoble (France), 3 sites (Intency, Technopole et Electropole) ont été labellisés « *Wildlife Shelter* » (abris pour animaux sauvages) par une ONG nationale travaillant sur la protection et la restauration de la faune sauvage (Ligue de Protection des Oiseaux). Pour recevoir ces labels, les sites se sont engagés dans un parcours de transformation avec l'ONG, qui leur permet de comprendre comment optimiser la gestion de leurs espaces verts pour accueillir et restaurer la biodiversité locale, notamment avec la tonte raisonnée et l'interdiction de l'utilisation des pesticides. Avec le soutien d'experts en biologie, les sites sont en train de créer des gîtes d'hibernation et des étangs pour permettre un environnement favorable aux espèces endémiques.



65

sites interdisant l'utilisation de plastiques à usage unique en 2022.

Objectif :
400 sites d'ici à 2025

2.4.5 Phase d'utilisation et fin de vie des produits

Schneider Electric a toujours été conscient de la valeur de ses produits, non seulement de la valeur fonctionnelle et économique apportée aux clients, mais aussi de la valeur matérielle et environnementale. Il s'agit depuis longtemps d'une source d'inspiration pour développer des services et des modèles *business models* pour maintenir les produits en utilisation et, si aucune autre option n'est possible, de reprendre les produits et d'assurer leur recyclage adéquat afin de minimiser les déchets et réutiliser les matériaux.

Cette section présente les actions du Groupe pour maintenir les produits en utilisation et maximiser leur recyclage en fin de vie, grâce :

- A des services d'entretien et de réparation ;
- Des *business models* conçus pour récupérer les produits et leur donner une seconde vie ;
- L'optimisation du recyclage des produits en fin de vie.

2.4.5.1 Services d'entretien, de réparation et de circularité – EcoCare & ECOFIT™

Pour qu'un monde durable et décarboné soit possible, les experts et partenaires des services de Schneider Electric se consacrent à prolonger la durée de vie des actifs et des systèmes tout en rendant les opérations des clients sûres, efficaces et résilientes chaque jour.

Grâce aux capacités numériques, à l'innovation et à l'expertise d'EcoStruxure™ à travers de multiples technologies, le Groupe conseille, modernise, surveille et maintient la santé des actifs et des systèmes énergétiques et d'automatisation de ses clients, 24 h/24, 7 j/7 et dans le monde entier.

Tout au long du cycle de vie de la base installée, l'expertise des services de Schneider Electric répond aux besoins des clients :

- En fournissant des services EcoCare réguliers pour surveiller et entretenir la base installée pendant son utilisation ;
- En fournissant un accès aux pièces de rechange et aux services de réparation ;
- En conseillant et en donnant des recommandations en matière d'optimisation pour accroître la sécurité, la fiabilité et l'efficacité ;
- En numérisant et en modernisant les actifs pour augmenter leur durée de vie et prolonger la fiabilité des opérations ;
- En prenant en charge la gestion de la fin de vie grâce à des services de récupération (par exemple, pour les batteries, le SF₆ et les équipements modernisés).

Ces activités historiques sont essentielles pour répondre à la boucle circulaire « maintenir et prolonger », quelle que soit la typologie des clients et leur secteur d'activité.

Modernisation des équipements avec ECOFIT™

Schneider quantifie ses efforts en matière d'économie circulaire (réparation, réutilisation, remise à neuf et recyclage), ainsi que les objectifs visant à éviter la consommation de 420 000 tonnes de ressources primaires par la « reprise à la fin de vie » d'ici 2025, cumulativement depuis 2017 (SSE #10). Ce programme permet de réduire les déchets, les matériaux, la consommation d'énergie, les émissions de CO₂ et/ou les économies d'eau.

Les activités de ce programme seront étendues en suivant les efforts croissants du Groupe en matière de *business models* circulaires, et comprennent actuellement :

- La reprise et le recyclage des batteries ;
- Le volume d'appareils remis à neuf et réparés dans nos centres de réparation (par exemple : onduleurs, variateurs de vitesse) ;
- Le volume d'équipements moyenne tension, basse tension et de transformateurs remis à neuf ou recyclés dans nos centres ECOFIT™.



La modernisation et l'amélioration des équipements électriques basse et moyenne tension ne signifient pas nécessairement la démolition de l'infrastructure existante. La modernisation proposée par Schneider Electric associée à une maintenance adéquate des appareillages électriques peut aider les clients à améliorer la fiabilité de leur installation. Cette approche combinée peut aider les clients à décider entre choisir de remplacer l'installation électrique existante par un nouvel équipement ou déterminer s'il est plus avantageux pour eux de mettre à niveau les équipements existants. Moderniser et améliorer ces équipements par des capteurs pré-équipés, qui sont plus économiques, permet la mise en place de plans de service innovants avec une surveillance à distance 24 h/24, 7 j/7, et permettant de réduire les temps d'arrêt opérationnels du client, par rapport à l'achat de nouveaux équipements.

2.4 Utiliser efficacement les ressources

Le service ECOFIT™ peut, pour un système client âgé de 20 à 40 ans, rénover les équipements en très peu de temps pour les adapter aux technologies les plus récentes et les connecter pour un suivi en temps réel. Les équipements qui ne peuvent pas être réinstallés peuvent être repris pour être réutilisés, reconstruits et vendus comme produits d'occasion.

Cette approche fait du service ECOFIT™ une proposition de valeur de bout en bout pour les clients, ce qui permet d'éviter jusqu'à 90 % de déchets.

2.4.5.2 Business models circulaires

Schneider Electric est en mesure de créer des propositions de valeurs pour ses clients grâce à des compétences en matière d'économie circulaire, telles que des modèles locaux de réutilisation, de modernisation, de réparation, de remise à neuf et de reprise des produits, et grâce à la révélation du potentiel de l'IoT (objets connectés), à la connexion et la numérisation des produits (maintenance prédictive, optimisation des performances, leasing, facturation à l'utilisation, engagements contractuels de performance).

La plupart des nouveaux produits du Groupe sont numériques, connectables, assurent la gestion complète du cycle de vie des produits et leur maintenance prédictive, et garantissent des performances optimales. Ils permettent ainsi au Groupe d'évoluer vers des modèles de proximité avec le client tels que l'abonnement, les engagements de performance et le leasing.

Il convient avant tout de prolonger la durée de vie des produits avant d'envisager leur fin de vie. Ces solutions, qui utilisent jusqu'à 60 % de matériaux en moins par rapport aux produits neufs, offrent un retour sur investissement constant et durable, fidélisent le client et construisent des relations à long terme.

Il est possible de tirer profit de l'économie circulaire, tant en externe avec les clients qu'en interne dans le cadre des activités du Groupe. Les propositions de valeur de Schneider sont depuis longtemps synonymes d'efficacité des ressources, en permettant aux clients de « faire plus avec moins ».

Les risques que Schneider Electric a identifiés sont des risques liés à la perception de « solutions universelles » en matière d'économie circulaire, mais aussi à la tentation d'envisager les choses sous l'angle unique « déchets/recyclage » et enfin, le risque de l'importance donnée à l'élaboration de lignes directrices, de principes de gouvernance connexes et de normes fondées sur cette perception.

- **Durabilité des produits, par opposition aux circuits de déchets plus courts** : les profils thermiques, mécaniques ou électromagnétiques de chaque ressource diffèrent. Pour le secteur industriel, le principal impact de l'économie circulaire découlera de la promotion de la réparabilité, de l'évolutivité, de la modernisation, de l'allongement de la durée de vie des produits et des « services de deuxième et de troisième vie » connexes. Les produits Schneider sont hautement techniques par nature, et ont une longue durée de vie. Ils ont très peu de chances de finir en déchets plastiques dans les océans. On peut toutefois craindre que les nouvelles réglementations soient trop « centrées sur les ressources/déchets ». En effet, pour répondre aux attentes en matière de qualité et de sécurité, et respecter les normes strictes en matière d'équipements électriques et électroniques, les matériaux recyclés ne sont parfois pas disponibles en quantité et/ou en qualité voulue. Le Groupe préconise activement des approches sectorielles spécifiques.

- **Garantir la sécurité des personnes et des biens grâce à des services qualifiés et certifiés**. De fait, tout en promouvant des services visant à prolonger la durée de vie des produits, Schneider élargit les rangs d'experts homologués sur ses produits (ses milliers de représentants commerciaux). Si l'on tire parti de l'économie circulaire, il existe une formidable opportunité d'offrir davantage de services de réparation, de modernisation et de recyclage, à condition que les catégories de produits concernées soient correctement entretenues et gérées par des experts qualifiés et certifiés.

Centre de distribution de produits de seconde vie

Depuis 2019, Schneider Electric a développé des capacités supplémentaires pour prendre en charge davantage de boucles circulaires, afin de garantir une durée de vie optimale de ses produits. Ces fonctionnalités incluent :

- **Réemballer** : réemballage des produits Schneider dont l'emballage a été endommagé ;
- **Donner une seconde vie** : trier, sélectionner et redistribuer les produits Schneider jamais utilisés qui ne peuvent plus être commercialisés ;
- **Remettre à neuf et reconditionner** : développer des capacités de remise à neuf et de reconditionnement pour les produits concernés afin de fournir des solutions de pointe en matière de seconde vie sur des marchés sélectionnés ;
- **Recycler** : démantèlement des produits pour récupérer et revendre les matériaux précieux.

En 2022, Schneider Electric a considérablement augmenté son offre de produits circulaires pour répondre à la demande croissante en la matière, doublant le nombre de références disponibles, jusqu'à 6 400. Pour 2023, le Groupe prévoit d'ajouter plus de 3 000 nouvelles références à son offre

Pour y parvenir, de nouvelles capacités de remise à neuf ont été développées sur les sites industriels, ce qui a permis d'augmenter le nombre de reprises de diverses sources. La production de pièces de rechange a également été étendue pour permettre la réparation de nouvelles références.

En 2023, Schneider Electric poursuivra le développement de ses capacités industrielles circulaires pour soutenir l'innovation et accentuer la différenciation des offres du Groupe auprès de ses clients :

- Plus de réemballage et de réutilisation ;
- Plus de remise à neuf ;
- Accès simplifié aux solutions de reprise et de seconde vie.

MasterPACT MTZ reconditionné

Un excellent exemple de produit est le Masterpact MTZ reconditionné. Pour la première fois, Schneider a développé des lignes de production, des tests de qualité, une expertise en ingénierie pour collecter, démonter et reconditionner le Masterpact MTZ. Pour offrir la même garantie que les nouveaux disjoncteurs, ces disjoncteurs reconditionnés sont assemblés sur les mêmes lignes de production que les nouveaux produits d'origine. Le Groupe est fier d'annoncer que chaque MasterPacT MTZ reconditionné contribue à réduire de 45 % les émissions d'équivalent CO₂, et nécessite 45 % de ressources en moins. Avec ce nouveau produit, Schneider Electric renforce fortement le lien entre le développement durable et l'activité, assurant également la continuité des activités, la confiance des clients et le développement du parcours du Groupe en économie circulaire. En 2022, 71,5 tonnes d'émissions d'équivalent CO₂ ont été évitées grâce aux ventes du MasterPacT MTZ reconditionné.



2.4.5.3 Gestion des produits en fin de vie

Réglementations relatives aux produits en fin de vie

Schneider Electric a entrepris une démarche de respect de l'environnement et de la santé des personnes, dans le traitement et le recyclage de ses produits en fin de vie.

Dans le cadre de la mise en application de la directive DEEE (Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques), Schneider met en œuvre les actions d'identification et de sélection des produits, en établissant des filières de recyclage et les tarifs des taxes à appliquer conformément à la réglementation de chaque pays de commercialisation.

Pour les produits entrant dans le champ d'application de la directive DEEE, un profil de circularité incluant les instructions sur la fin de vie des produits est systématiquement publié sur la plateforme publique « *Check A Product* ».

Amélioration du recyclage

L'approche unique de Schneider pour la modernisation des équipements vieillissants, la réduction des déchets et l'optimisation de la sécurité, de l'efficacité et de la résilience permet d'éviter jusqu'à 90 % des déchets en mettant à niveau les équipements des clients avec les dernières technologies utilisant des capteurs et la connectivité pour optimiser le temps de fonctionnement et prolonger la durée de vie des actifs en remplaçant les composants principaux. Cette approche permet également de récupérer des produits pour les réutiliser, les reconstruire, les revendre et les recycler quand aucune autre option n'est possible.

Etude de cas : Azalys, Suez Hélyseo – Carrières-sous-Poissy, France

Le site d'Azalys Suez à Carrières-sous-Poissy (France) est une installation de valorisation énergétique des déchets ménagers, gérant 125 000 tonnes métriques de déchets et produisant 50 GWh d'électricité chaque année.

Les objectifs du projet étaient de renforcer la capacité de l'installation électrique, de remplacer l'équipement désuet sans interruption de service prolongée, et de permettre la maintenance prédictive. Cela impliquait l'installation de disjoncteurs RM6 et SM6 de pointe à la place des unités Fluokit, qui ont ensuite été recyclées. En outre, à partir de 2022, les équipements Fluokit récupérés par Schneider sont réutilisés dans le cadre d'offres circulaires : elles fournissent une durée de vie prolongée et des pièces de rechange pour ces équipements aux clients lorsque les actifs Fluokit ne peuvent pas être remplacés dans un avenir proche.

Le développement d'une solution gagnant-gagnant par le biais de modèles circulaires est bénéfique pour les clients du Groupe et pour l'environnement, et offre à Schneider Electric l'occasion de continuer à innover et accélérer dans ce domaine.



2.5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

Dans cette section

2.5.1	Stratégie et Vision 2025 des Ressources humaines	200	2.5.4	Rémunération et avantages sociaux	218
2.5.2	Diversité, équité, inclusion et bien-être	204	2.5.5	Dialogue et relations sociales	222
2.5.3	Attractivité et développement des talents	211			

Contexte et ambitions

Des collaborateurs formidables font de Schneider Electric une entreprise formidable. Le Groupe motive ses collaborateurs et favorise leur implication en valorisant leur diversité, en soutenant le développement professionnel et en assurant des conditions de travail sûres et saines. Son ambition ultime est d'améliorer les performances et l'engagement des collaborateurs, grâce à des pratiques reconnues mondialement et soutenues par un modèle multi-hub.

Schneider Electric place l'humain au cœur de ses préoccupations. Ses collaborateurs contribuent à une mission ayant du sens et auxquels on donne les moyens d'avoir un impact dans un environnement inclusif. Le Groupe promeut l'égalité des chances en fonction des compétences des collaborateurs, et soutient cet engagement par des processus communs et des politiques cohérentes en matière de recrutement, d'emploi, d'identification des talents, de formation et de rémunération.

La fonction Ressources Humaines joue un rôle clé pour soutenir la performance et le développement des talents chez Schneider Electric. Le progrès repose sur une expansion soutenue et des acquisitions permanentes qui génèrent de la croissance sur nos marchés principaux, ainsi que sur la dynamique créée par des moteurs de croissance supplémentaires.

Au cours des dernières années, le Groupe a réalisé des progrès significatifs dans de nombreux domaines, notamment une nouvelle Vision des Ressources Humaines (RH), un modèle multi-pôle unique et une structure organisationnelle simplifiée ; la transformation du *leadership* et de la culture, des initiatives largement reconnues en matière de diversité, d'équité et d'inclusion ; et la mise en place d'une transformation des compétences pour favoriser la croissance et l'innovation.

D'ici 2025, Schneider Electric s'est engagée à garantir l'égalité des chances et à mobiliser toutes les générations. Le Groupe y parviendra en veillant à ce que tous les collaborateurs soient valorisés de manière unique dans un environnement de travail inclusif et en favorisant l'apprentissage, le perfectionnement et le développement de chaque génération. Ce rapport partage nos avancées sur les transformations clés dans le cadre des piliers Égalité et Générations des programmes *Schneider Sustainability Impact* et *Schneider Sustainability Essentials*.

« Le monde a changé et nous devons en faire autant. Nous aspirons à réaliser la mission de notre entreprise en donnant les moyens à nos collaborateurs de développer leur potentiel. En renforçant la résilience et en favorisant l'agilité, nous renforcerons notre culture et la transformation de notre *leadership* chez Schneider Electric. La Stratégie 2025 des ressources humaines vise à placer la barre encore plus haut pour accompagner la croissance de l'entreprise, ainsi que la réalisation de nos ambitions. »

Charise Le, Directrice générale Ressources Humaines

Progrès réalisés sur les engagements envers les collaborateurs

Schneider Sustainability	#	Programmes 2021-2025	Référence ⁽¹⁾	Progrès en 2021 ⁽²⁾	Objectif 2025
Impact (SSI)	8.	Accroître la diversité femme/homme, de l'embauche (50 %), aux managers juniors et intermédiaires (40 %) et aux équipes de dirigeants (30 %) ⁽³⁾	2020 : 41/23/24	41/27/28	50/40/30
	10.	Doubler les opportunités de recrutement des stagiaires, alternants et jeunes diplômés	2019 : 4 939	x1,33	x2.00
Essentials (SSE)	18.	Réduire l'écart salarial pour toutes les femmes et tous les hommes (femmes et hommes)	2020: F: -1.73 % 2020: M: 1.00 %	-1,6 % 1,02 %	<1 % <1 %
	19.	Augmenter la souscription à notre Plan annuel d'actionnariat salarié mondial (WESOP)	2019 : 53 %	62 %	60 %
	20.	Payer nos employés au minimum un salaire décent	2019 : 99 %	100 %	100 %
	21.	Multiplier le nombre d'actions de développement à l'initiative des salariés sur la plateforme <i>Open Talent Market</i>	2020 : 5 019	x1,9	x4
	22.	Soutenir la montée en compétence numérique de nos employés	2020 : 41 %	77 %	90 %
	23.	Fournir à nos employés l'accès à un programme qui soutient de manière significative leur développement dans les étapes ultérieures de leur carrière professionnelle	2022 : 43 %	43 %	90 %
	24.	Augmenter le niveau d'engagement des collaborateurs (<i>Employee Engagement Index</i>)	2020 : 69 %	70 %	75 %

Ces programmes contribuent aux ODDs de l'ONU



(1) L'année de référence pour chaque indicateur est fournie avec sa performance de référence.
 (2) Chaque année, Schneider Electric obtient un niveau d'assurance « modérée » d'un organisme tiers indépendant (OTI) sur la méthodologie et les progrès atteints pour tous les indicateurs du SSI et du SSE (sauf SSI #+1 et SSE #12 en 2022), conformément à la norme d'assurance ISAE 3000 (voir le rapport de l'OTI à la page 270). De plus, l'indicateur SSI #8 a reçu un niveau d'assurance « raisonnable » en 2022. Veuillez consulter la page 242 pour la présentation méthodologique de chaque indicateur. Les résultats de 2022 sont également abordés plus en détail dans chaque section du présent rapport.
 (3) La méthode de calcul du SSI #8 a été élargie au deuxième trimestre de 2022 pour inclure les managers cols bleus dans le champ d'application des managers juniors et intermédiaires. En raison de ce changement méthodologique, la base de référence de 2020 pour les managers juniors et intermédiaires a été recalculée à 23 % au lieu de 25 %.

Faits marquants en 2022



La notation Glassdoor de Schneider est en constante progression, reconnaissant Schneider Electric comme l'un des meilleurs endroits où travailler (*Best Place to Work*) en 2022.



Le *Financial Times* a décerné à Schneider Electric le titre de « Leader de la Diversité ».



Schneider Electric fait partie du Top 30 Universum des employeurs les plus attractifs au monde selon les étudiants.



Pour la 6^{ème} année consécutive, l'engagement de Schneider en faveur de l'égalité des sexes et la construction d'une culture du respect a été reconnu par Bloomberg.

2.5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

2.5.1 Stratégie et Vision 2025 des Ressources humaines

2.5.1.1 Contexte

Le monde évolue rapidement et se trouve à un point d'inflexion. La volonté de neutralité climatique et de transition énergétique oriente notre stratégie commerciale et pousse le Groupe vers une croissance durable. Dans le même temps, la transformation numérique et l'évolution des besoins sociaux exigent une plus grande inclusion.

Le monde post-pandémique et les contraintes de plus en plus importantes de la chaîne d'approvisionnement dues aux questions géopolitiques, crée davantage d'opportunités pour Schneider Electric d'être la plus locale des sociétés mondiales.

Être agile en faisant preuve de résilience et d'adaptabilité est indispensable pour faire face à l'environnement incertain auquel nous sommes aujourd'hui confrontés. Cela nécessite de tirer parti à la fois des capacités humaines et des technologies numériques. La Vision et la stratégie des Ressources Humaines (RH) de Schneider Electric contribuent à la réalisation de cet objectif.

2.5.1.2 Vision des Ressources humaines (RH) de Schneider Electric : proposition de valeur aux collaborateurs, valeurs fondamentales et attentes en matière de leadership

Vision des Ressources humaines (RH)

La Vision des Ressources humaines (RH) de Schneider Electric permet de faire évoluer nos méthodes de travail et d'accélérer la transformation culturelle de l'entreprise. Avec notre Proposition de Valeur Employeur (PVE), nos Valeurs Fondamentales et nos attentes en matière de *leadership*, nous créons un ancrage fort pour notre stratégie des Ressources humaines.

La Vision RH se compose des éléments suivants :

- 1 Notre **Proposition de valeur employeur** est notre engagement à motiver les talents actuels et futurs. C'est la raison pour laquelle les collaborateurs nous rejoignent, restent chez nous et demeurent motivés. Cela montre à quel point nous nous différencions en tant qu'employeur.
- 2 Nos **Valeurs Fondamentales** déterminent ce que nous sommes, ce que nous faisons ainsi que notre façon de travailler ensemble et de respecter les promesses de notre PVE. Elles guident nos choix et illustrent les comportements que nous attendons de nos collaborateurs.
- 3 Nos **attentes en matière de leadership** représentent la manière dont, à nos yeux, nos dirigeants doivent diriger l'entreprise à l'avenir. Elles soulignent la manière dont nos responsables transformeront Schneider Electric en se renforçant individuellement et collectivement.

Proposition de valeur pour les employés

Le Groupe entend également acquérir une bonne réputation en tant qu'employeur et communiquer sur sa Proposition de valeur pour les employés, qui représente une promesse que nous faisons à nos collaborateurs actuels et futurs.

Nous sommes convaincus que des collaborateurs formidables font de Schneider Electric une entreprise formidable. Nous puisons notre motivation dans notre raison d'être et nous créons en permanence un environnement inclusif dans lequel les collaborateurs ont les moyens de donner le meilleur d'eux-mêmes et d'innover. Notre Proposition de valeur pour les employés continue d'évoluer parallèlement à l'activité.

Il est fondamental de comprendre au niveau émotionnel « Pourquoi Schneider Electric ? » pour pouvoir non seulement attirer les meilleurs talents et être un « employeur de choix », mais également pour que les collaborateurs perçoivent l'authenticité de ce lien et le considèrent comme une source d'encouragement, de motivation et d'inspiration.

Proposition de valeur aux collaborateurs

<p>Être significatif</p> <p>Schneider a à cœur de donner à chacun les moyens de tirer le meilleur parti de son énergie et de ses ressources, en conjuguant progrès et durabilité pour le bien commun. Nous avons baptisé cette approche Life is On.</p> <p>Nous nous sommes fixé pour mission de devenir votre partenaire numérique en matière de durabilité et d'efficacité.</p> <p>Nous respectons des normes strictes en matière de gouvernance et d'éthique.</p>	<p>Être inclusif</p> <p>Nous voulons être l'entreprise la plus diversifiée, inclusive et équitable au monde.</p> <p>Nous valorisons les différences et accueillons des personnes de tous les horizons.</p> <p>Nous croyons en l'égalité des chances pour tous, partout.</p>	<p>Être responsabilisé</p> <p>La liberté est source d'innovation.</p> <p>Nous pensons que l'autonomisation génère plus de performances, d'épanouissement et de plaisir.</p> <p>Nous donnons à nos collaborateurs les moyens de faire preuve de jugement, de faire de leur mieux pour nos clients et de tirer le meilleur parti de leur énergie.</p>
---	---	--

Nos valeurs fondamentales définissent notre façon de travailler ensemble

Privilégier le client. Nous surprenons et ravissons nos clients, car sans eux, nous ne serions rien. Nous devons non seulement nous mettre à leur place, mais également anticiper leurs besoins et dépasser leurs attentes. Nous soutenons nos équipes de vente, car elles incarnent notre entreprise auprès du client. Quel que soit notre rôle, nous pouvons avoir un impact sur l'expérience client.

Oser être inventif. L'innovation est ce que nous incarnons. Bien n'est jamais suffisant, et c'est pourquoi nous expérimentons, prenons des risques et challengeons sans cesse le statu quo. Nous réfléchissons vite et agissons encore plus vite. Les difficultés ne nous arrêtent pas. Elles nous motivent. C'est pourquoi nous ne craignons pas de miser sur des projets plus ambitieux et de prendre des décisions plus audacieuses pour alimenter l'économie numérique grâce à la gestion et à l'automatisation de l'énergie. Chez Schneider, l'approche « Life is On » est notre fer de lance.

Dire oui à la différence. Nous œuvrons pleinement en faveur de l'inclusion. D'ailleurs, le terme « exclusion » ne fait pas partie de notre vocabulaire. Nous croyons en l'égalité des chances pour tous, partout. Cela implique d'accueillir des personnes issues d'horizons, d'âges et de cultures variés, d'accepter des perspectives différentes et de dénoncer les préjugés lorsqu'ils se présentent. Chaque employé pourra ainsi se sentir valorisé en tant qu'individu et en sécurité afin de pouvoir donner le meilleur de lui-même. Pour nous, un étranger est simplement un ami que nous ne connaissons pas encore.

Apprendre chaque jour. Ne plus apprendre revient à arrêter d'évoluer. Nous sommes de vrais curieux, nous avons constamment soif d'apprendre. Pour nous, tout savoir ou avoir toutes les réponses est impossible. Nous croyons en l'apprentissage continu. Chaque minute de chaque jour est une nouvelle chance d'écouter, d'ouvrir nos esprits et d'élargir nos horizons. Nous ne sommes jamais trop qualifiés pour apprendre.

Agir en acteurs responsables. Marqués par un fort esprit entrepreneurial, nous assumons la responsabilité et l'initiative de tout ce que nous entreprenons. Il ne s'agit pas de l'entreprise de quelqu'un d'autre. C'est la nôtre ! Nous sommes individuellement habilités et collectivement décidés à collaborer et devancer la concurrence ensemble. En fin de compte, notre priorité et de faire ce qui est juste pour Schneider, avec intégrité et honnêteté.

Nos attentes en matière de leadership

Façonner notre avenir. Dans un monde en constante évolution, nous ne pouvons pas rester assis et attendre l'avenir. Nous devons imaginer, perturber et être en tête de notre secteur. Soyez un entrepreneur de la transformation digitale avec les clients. Pensez grand et soyez audacieux, créez des stratégies et des architectures disruptives en avance sur la tendance et exécutez-les avec agilité, qualité et rapidité. Prenez des initiatives et tirez les leçons des succès et des échecs. Après tout, la seule chose certaine dans la prochaine normalité est le changement.

Libérer de l'énergie. Libérez votre énergie et celle de votre équipe pour vous concentrer sur les clients, la transformation et ce qui compte vraiment dans la vie et le travail. Gardez les choses simples, mais jamais au détriment de l'éthique ou de la sécurité. Supprimez les obstacles et la bureaucratie inutile. Promouvez de nouvelles méthodes de travail – plus numériques, plus flexibles et plus efficaces. Donnez des moyens d'action aux équipes grâce à notre modèle multi-local, multi-hub et aux méthodes agiles. La rapidité est notre principal facteur de différenciation.

Constituez la meilleure équipe. Prenez la tête d'une équipe dans un monde numérique, tout en créant des liens humains forts avec les clients et les collègues. Donnez et demandez du coaching et du feedback tous les jours. Prenez soin de votre santé, de votre bien-être et de celles des autres. Soyez inclusif et favorisez la sécurité psychologique. Engagez des talents remarquables et diversifiés et développez-les au maximum de leur potentiel. Suscitez l'engagement de l'équipe et des performances élevées. Le signe d'un grand leader est une grande équipe.

Réussir ensemble. Tout commence par l'établissement d'un lien humain et de collaboration avec les clients, les partenaires et les collègues. Établissez des liens entre les équipes dans un esprit de « facilité de travail ». Partagez les informations librement, ne les cachez pas. Engagez un dialogue constructif, n'évitez pas les conversations difficiles. Collaborez avec concentration et une attitude positive ; soyez inclusif en choisissant efficacement les personnes à impliquer. La collaboration est le ferment de l'innovation et de la réussite.

Faites preuve de discernement. En fin de compte, nous sommes responsables et habilités à prendre les bonnes décisions pour l'entreprise. Faites confiance à votre jugement et à votre bon sens et donnez aux équipes les moyens de faire de même. Ne compliquez pas la prise de décision. Donnez des directives claires. Soyez agile et curieux, utilisez votre intuition et votre logique. Laissez l'expression « faire ce qu'il faut, de la bonne façon » être votre boussole.

Nos valeurs fondamentales

PRIVILEGIER LE CLIENT Aller plus loin pour nos clients	OSER ETRE INVENTIF Un bêta-test permanent	DIRE OUI A LA DIFFERENCE Pour une entreprise hétéroclite	APPRENDRE CHAQUE JOUR #WhatDidYouLearnToday	AGIR EN ACTEURS RESPONSABLES Tous ensemble.
--	---	--	---	---

Nos attentes en matière de leadership

DÉFINIR NOTRE AVENIR Avoir une longueur d'avance	LIBÉRER LES ENERGIES Accélérer et simplifier	CONSTRUIRE LA MEILLEURE ÉQUIPE Accompagner et prendre soin	RÉUSSIR ENSEMBLE Collaborer pour gagner	FAIRE CONFIANCE A SON JUGEMENT Responsabiliser et faire confiance
--	--	--	---	---

2.5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

2.5.1.3 Stratégie des Ressources Humaines 2025

Schneider Electric aspire à réaliser sa mission d'entreprise en donnant les moyens à ses collaborateurs de développer tout leur potentiel. Le Groupe agit dans un esprit d'agilité et de confiance afin d'innover pour ses clients et de conquérir le marché.

Lancée en 2021, la stratégie des Ressources Humaines de Schneider fournit le cadre nécessaire pour soutenir la croissance et la transformation de sa culture d'entreprise. Pour réaliser la mission de sa stratégie des Ressources Humaines et façonner la main-d'œuvre de demain qui évoluera dans la « nouvelle normalité », le cadre s'articule autour de 3 thèmes axés sur les résultats :

Agilité organisationnelle – une culture de la croissance et de l'innovation, rendue possible par une structure simplifiée, agile et multi-pôles, par la proximité avec les clients et par une prise de décision rapide, soutenue par de nouveaux modes de travail.

Des talents prêts pour l'avenir – une équipe diversifiée, autonome et compétente sur le plan numérique. Tous les talents développent des compétences actuelles et futures grâce à une expérience personnalisée pour réaliser leur potentiel.

Impact du leadership – les dirigeants ont un impact sur les résultats et la transformation grâce aux transformations disruptives, à la collaboration et à l'inclusion. Ils constituent d'excellentes équipes, les accompagnent et en prennent soin pour réussir ensemble.

2.5.1.4 Organisation et gouvernance

Chez Schneider Electric, le modèle à 3 piliers a été suivi au sein de la fonction RH en adaptant les différentes responsabilités en fonction du contexte organisationnel.

Les Business Partners RH se concentrent sur la définition et la mise en œuvre de transformations stratégiques des ressources humaines (talents clés, compétences, planification des effectifs, formation pour leur communauté, empreinte) dans leurs entités respectives. Ils fournissent un soutien stratégique et un soutien local quotidien aux activités opérationnelles des responsables et des collaborateurs.

Les Solutions RH façonnent l'avenir conformément à la vision des Ressources Humaines, se concentrent sur un nombre limité de priorités mondiales, définissent la transformation et les priorités stratégiques, développent la gouvernance, la politique et les processus mondiaux, en faisant avancer le numérique.

Les Services RH gèrent les opérations RH, normalisent les programmes et les systèmes, simplifient les processus et conduisent la transformation numérique pour libérer de l'énergie.

Depuis 2020, Schneider Electric a renforcé la gouvernance du Groupe, le professionnalisme de ses processus et ses bases de confiance. Conformément à ses orientations en matière de gouvernance d'entreprise, le Groupe suit une gouvernance RH dirigée par un point de contact unique avec les organisations de l'entreprise telles que les Fusions-Acquisitions, l'Audit interne, le Contrôle interne, l'Éthique & Conformité, et la Confidentialité des données, ce qui facilite une réponse agile aux orientations de l'entreprise.

2.5.1.5 Engagement des collaborateurs

L'engagement des employés est essentiel pour permettre à l'entreprise de donner le meilleur d'elle-même et de contribuer à la réalisation de la stratégie du Groupe. En mesurant l'engagement et en répondant aux commentaires, Schneider Electric peut favoriser un environnement dans lequel les collaborateurs se sentent liés à leur travail et s'efforcent d'être performants.

Principales mises à jour en 2022

- Taux de réponse élevé à l'enquête (85 %), avec un score d'engagement relativement stable, dans le contexte d'un monde de plus en plus incertain.
- Les collaborateurs se sentent autonomes dans leur travail, avec la flexibilité nécessaire pour leur permettre de travailler de la manière qui leur convient, tout en restant connectés à l'objectif de Schneider Electric dans un environnement inclusif.
- Émergence de deux domaines critiques liés à l'expérience et à l'engagement des collaborateurs : la reconnaissance et l'efficacité.

1. Enquête « OneVoice »

En tant qu'entreprise inclusive, tous les salariés sont invités à faire part de leur avis en toute honnêteté dans le cadre de l'enquête annuelle « OneVoice », qui évalue leur engagement et mesure 9 facteurs d'engagement, dont le *leadership*, le développement et l'autonomisation. Ce processus permet au Groupe d'identifier des pistes clés pour améliorer l'engagement des collaborateurs et la vie professionnelle de chacun d'entre eux.

Grâce à un taux de participation qui reste élevé, les résultats de l'enquête sont solides et représentatifs, ce qui permet aux dirigeants de se concentrer sur les sujets appropriés pour favoriser le changement au sein de leurs équipes. La capacité à maintenir un score d'engagement supérieur aux niveaux pré-pandémiques témoigne de l'impact positif d'apporter une stabilité et une vision d'avenir face à un paysage mondial de plus en plus incertain. L'ambition de Schneider est d'atteindre un score d'engagement de 75 % d'ici la fin 2025 (SSE #24).

Les 4 principaux facteurs d'engagement des résultats de 2022 démontrent que les collaborateurs se sentent autonomisés dans leur travail, en bénéficiant de conditions de travail flexibles, tout en s'inspirant de la raison d'être et des objectifs de Schneider Electric dans un environnement inclusif.

Participation

85 %

107 916 réponses.

Engagement

70 %

-1 point depuis 2021
+1 point depuis 2020.

Plans d'action

+ 1 000

enregistrés depuis juillet 2022.

Managers

41 %

des managers ont eu accès à un rapport personnalisé.

2. Transformer la compréhension en action

Soutenus par un réseau mondial de partenaires d'engagement, les dirigeants communiquent les résultats à leurs équipes, puis élaborent des plans d'action impactants.

Une approche holistique est adoptée pour guider les dirigeants sur les étapes suivantes après la clôture de l'enquête :

- Communiquer la priorité principale aux dirigeants
- Assurer une compréhension complète du pourquoi, du quoi et du comment de l'engagement
- Fournir aux responsables des ressources pour faciliter la planification d'actions avec leurs équipes
- Faire preuve de transparence en dialoguant ouvertement avec les équipes sur ce qui peut ou ne peut pas être mis en œuvre
- S'engager à communiquer en permanence sur les progrès du plan d'action

Le programme français « Next Normal » est un exemple d'équipes locales qui transforment leur vision en action. Le programme met en œuvre 10 initiatives visant à améliorer l'expérience des employés. Grâce à une politique actualisée en matière de travail à domicile et au bureau, soutenu par une formation au travail à distance, un système de gestion des équipes hybrides et un protocole d'urgence, les leaders ont répondu aux attentes des employés. Le programme comprend également des formations et des forums de discussion organisés pour les managers, ce qui permet de donner vie au programme dans toutes les équipes et de favoriser un leadership fort avec une responsabilisation des employés et une reconnaissance au sommet.

Comme nouveauté en 2022, un modèle de communication de type « nudge » a été élaboré pour renforcer la communication sur les mesures prises en réponse aux retours des collaborateurs.

3. Mettre l'accent sur la reconnaissance et l'efficacité pour soutenir l'expérience des collaborateurs

Avec un score de **reconnaissance** de 63 % en 2021 et 2022, Schneider Electric a lancé la nouvelle version de la plateforme de reconnaissance, « Step Up », qui apporte des améliorations à la façon dont les collaborateurs peuvent être valorisés pour leur travail. Pour en savoir plus sur cette initiative, veuillez consulter la section 2.5.4 page 218.

Un deuxième facteur d'engagement plébiscité par les collaborateurs concerne **l'efficacité**, et notamment à ce que les équipes disposent des outils et des ressources nécessaires à leur travail, tout en simplifiant les processus dans la mesure du possible. En réponse, l'équipe Schneider Digital a donné la priorité à la simplification du paysage numérique, y compris de par la mise en place de plusieurs initiatives visant à créer une « expérience agréable pour les collaborateurs » (*Lovable Employee Experience*). L'objectif est d'offrir un lieu de travail numérique de premier ordre et de susciter l'engagement des collaborateurs grâce à un environnement numérique personnalisé qui améliore leur efficacité, prend en charge de nouvelles méthodes de travail dynamiques et renforce leur sentiment d'utilité et de bien-être, tout en améliorant leur expérience globale au sein de Schneider Electric.

Généralités

SSE #24





Atteindre un score de 75 % d'engagement des collaborateurs (Engagement Employee Index)

Conformément à la volonté du Groupe d'être la plus locale des entreprises mondiales, les managers sont encouragés à travailler avec leurs équipes pour élaborer des plans d'action visant à apporter des changements significatifs. Les résultats de l'enquête 2022 montrent une augmentation des scores en ce qui concerne la connaissance du plan d'action et son impact.

Avec un score d'engagement de +6 pts par rapport à 2019, et de +2 pts par rapport à la moyenne mondiale de référence pour 2022, la résilience des collaborateurs est évidente. L'analyse des commentaires révèle que les collaborateurs valorisent un lieu de travail caractérisé par des interactions positives avec les pairs et les clients, une mission d'entreprise engagée en faveur du développement durable et le fait de se sentir soutenus en période de crise.

Référence 2020	Progrès en 2022	Objectif 2025
69 %	<div style="width: 100%; height: 15px; background-color: #1a3d4d; position: relative;"> <div style="width: 70%; height: 100%; background-color: #00a651;"></div> </div>	75 %

81 %

considèrent qu'ils disposent de suffisamment de flexibilité pour modifier leurs conditions de travail si nécessaire.

80 %

se sentent libres de choisir la meilleure façon de réaliser leur travail.

62 %

trouvent que la collaboration est bonne entre les entités.

68 %

disent qu'ils disposent des outils et ressources nécessaires à l'accomplissement de leur travail.

2.5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

2.5.2 Diversité, équité, inclusion et bien-être

2.5.2.1 Contexte

Au tournant de la décennie, Schneider Electric a observé un changement net concernant les risques et les attentes liés à la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI). Avec l'agitation sociale mondiale continue et une pandémie mondiale qui a exacerbé les inégalités et touché plus durement les groupes sous-représentés, l'inclusion et les soins plus nécessaires que jamais. Cette situation, associée à l'importance croissante des questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) pour les organisations, les parties prenantes et les investisseurs, place les sujets DEI au premier plan des priorités de l'entreprise en matières d'activité et de personnel.

Les données montrent que les entreprises ayant un ensemble diversifié de salariés connaissent de meilleures performances financières. Par exemple, une étude de McKinsey a révélé que sur une période de trois ans, les entreprises dont une main-d'œuvre diversifiée sur le plan ethnique et sur le plan du genre ont connu une augmentation du flux de trésorerie. Ces entreprises étaient respectivement 36 % et 25 % plus susceptibles d'avoir un rendement financier supérieur à la médiane de leur que celles dont la main-d'œuvre était moins diversifiée. Le site l'essentiel est que des entreprises plus diversifiées peuvent attirer et retenir les meilleurs talents, améliorer la satisfaction globale des employés et des clients, et innover davantage.

Schneider Electric est parfaitement conscient du besoin croissant de se concentrer sur la santé mentale. La pandémie a accentué les vulnérabilités existantes. Selon Mercer 81 % des employés se sentent en danger d'épuisement professionnel en 2021, contre 63 % en 2019. Les entreprises doivent faire de la santé mentale une priorité et l'intégrer dans l'ensemble de leurs politiques d'inclusion et de soins.

2.5.2.2 Risques et opportunités

La diversité, l'équité et l'inclusion sont un impératif pour les entreprises. Sans position claire sur ces priorités, les entreprises s'exposent à des risques. Par exemple, des pratiques justes et équitables en matière de gestion des talents sont impératives pour assurer un accès équitable aux opportunités d'emploi et au développement de carrière. Lorsque les entreprises ne mettent pas l'accent sur ces domaines, elles risquent de prendre des décisions discriminatoires. En outre, les entreprises qui n'ont pas de politiques et de pratiques claires en faveur d'une culture d'intégration sont moins attrayantes pour les talents, ce qui pose des problèmes de recrutement et de rétention des employés. Tous ces risques entraînent des coûts pour les entreprises et une perte d'efficacité. Ils peuvent également entraîner des ramifications juridiques et avoir un impact négatif sur l'image de l'entreprise.

Schneider Electric définit sa stratégie en tenant compte de ces risques et opportunités, des tendances internes et externes, de l'avis des dirigeants et des employés, et de son désir de devenir l'entreprise la plus inclusive et la plus accueillante au monde. Schneider Electric estime que cela conduit à un engagement, une performance et une innovation accrues.

2.5.2.3 Politique du Groupe

Dans sa Charte de confiance, Schneider Electric exprime clairement que son ambition de Diversité, d'Équité et d'Inclusion vise à offrir des chances égales à tous, partout. Le Groupe souhaite que ses collaborateurs – qui qu'ils soient, où qu'ils vivent dans le monde – se sentent valorisés et en sécurité pour donner le meilleur d'eux-mêmes, à l'abri du harcèlement, de la victimisation et de la discrimination.

La politique DEI du groupe reconnaît que la diversité se présente sous de nombreuses formes, visibles ou non, notamment la capacité cognitive, l'expérience, l'éducation, le sexe et l'identité de genre, l'âge, la nationalité, l'ethnicité, la couleur, l'orientation sexuelle, le statut de handicap, le contexte religieux, culturel et socio-économique, l'expérience de vie, la localisation, et plus encore, en fonction des adaptations locales.



En savoir plus sur notre politique mondiale sur la page Diversité et Inclusion sur www.se.com

Depuis 2016, l'entreprise est passée d'une stratégie axée sur le genre à une stratégie visant l'inclusion et la sécurité psychologique de toutes les diversités. Il s'agissait notamment d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques mondiales permettant à nos salariés de gérer leur vie et leur travail de manière unique et de veiller à ce qu'ils se sentent valorisés et en sécurité (politique mondiale de congés familiaux, flexibilité au travail, sensibilisation aux préjugés cachés et politique mondiale contre le harcèlement). En outre, les partenariats ont été élargis avec des organisations pour aborder des sujets importants liés à d'autres diversités, comme la communauté LGBTQ+ et les personnes handicapées.

En regardant vers l'avenir avec les ODD de l'ONU comme boussole, la stratégie de Schneider a été élargie pour intégrer la diversité, l'équité, l'inclusion et le bien-être. Les moyens de développer des pratiques et des comportements inclusifs, d'assurer la justice et l'équité dans les processus et les politiques fondamentales en matière de ressources humaines, et de plaider en interne et en externe en faveur du changement avec la participation de partenaires tel que l'ONU Femmes par le biais du Forum Génération Égalité, et le Forum Économique Mondial.

2.5.2.4 Gouvernance

La mise en œuvre de la stratégie Diversité, Équité et Inclusion (DEI) de Schneider Electric implique plusieurs organismes et parties prenantes différents qui travaillent main dans la main avec l'équipe DEI mondiale.

L'équipe DEI mondiale, dirigée par le Directeur de la Diversité, Vice-Président Senior des Talents et de la Diversité, définit la stratégie et est responsable de la transformation DEI de Schneider Electric, en collaboration avec le Comité exécutif du Groupe et le Conseil DEI mondial du Groupe. Les progrès et les résultats de l'ambition DEI sont également communiqués au Conseil d'administration de Schneider Electric (Comité RH et RSE) sur une base annuelle. L'équipe travaille en étroite collaboration avec le Centre d'excellence RH (Acquisition des talents, Gestion des talents, Apprentissages et Récompenses), les équipes Global ESG, Conformité, Communication interne et Marketing et Marque employeur, ainsi qu'avec l'écosystème RH et Communication au sens large.

Le Conseil DEI mondial de Schneider Electric est un groupe composé de dirigeants issus de tous les marchés du Groupe, parrainé par le Comité exécutif, qui agit comme un organe de réflexion pour la stratégie DEI et de bien-être mondiale, ainsi que comme des experts internes et externes en matière de DEI. Les membres du Conseil DEI sont nommés par le Comité exécutif pour un mandat de 2 à 3 ans. Les entités Schneider Electric élaborent des plans d'action DEI et de bien-être basés sur la stratégie globale et le feedback des collaborateurs, tout en respectant les réglementations locales et en tenant compte des situations propres à chaque pays. Pour soutenir l'orientation locale, des dirigeants, des ambassadeurs et des experts ont été désignés dans plus de 100 pays/zones et entités afin d'élaborer et de diriger des plans d'action locaux. Ce réseau mondial se réunit tous les 2 mois pour échanger sur les progrès et les bonnes pratiques.

(1) Diversity wins: How inclusion matters, McKinsey, May 2020 Diversity wins: How inclusion matters

(2) Global Talent Trends 2022-2023, Mercer, 2023 <https://www.mercer.com/our-thinking/career/global-talent-hr-trends.html>

Au-delà de cette structure de gouvernance, tous les collaborateurs de Schneider Electric sont tenus responsables de notre transformation en matière de diversité, équité, inclusion et bien-être, au moyen de valeurs fondamentales, « Dire oui à la différence », et des performances du *Schneider Sustainability Impact* (SSI) et du *Schneider Sustainability Essentials* (SSE).

2.5.2.5 La stratégie Inclusion & Care by Design de Schneider Electric

La stratégie Diversité, Équité et Inclusion (DEI) de Schneider Electric vise à engager et à avoir un impact sur les individus, l'organisation et la société dans son ensemble.

- **Des personnes épanouies** : Schneider Electric s'engage à faire en sorte que chaque individu se sente respecté et en sécurité dans son individualité. Les dirigeants encadrent et prennent soin des individus dans un souci de respect, d'empathie et de bien-être.
- **Des équipes diversifiées, à tous les niveaux** : Schneider Electric s'engage à refléter la diversité des communautés dans lesquelles le Groupe est implanté. Le Groupe poursuit ses efforts pour renforcer l'équité et l'inclusion à toutes les étapes de l'expérience des collaborateurs, pour assurer l'équité dans les processus et politiques de ressources humaines et pour favoriser une culture du soin et de l'inclusion à tous les niveaux.
- **Une organisation ouverte** : Schneider Electric encourage le changement au sein de son écosystème et de la société, en défendant certains intérêts et en donnant l'exemple. Le Groupe travaille en étroite collaboration avec ses partenaires et fournisseurs stratégiques et investit dans des actions locales par l'intermédiaire de la Fondation Schneider Electric.



Afin de renforcer l'ambition de Schneider Electric d'être l'une des sociétés les plus inclusives et attentives au monde, le Groupe s'attache à intégrer l'équité, l'inclusion et l'attention dans tous ses processus et comportements. Le Groupe cherche à favoriser l'inclusion et l'attention intentionnellement dans toutes ses activités.

2.5.2.6 Des personnes épanouies

Fondées sur la confiance et le respect, les pratiques inclusives du Groupe permettent de rechercher et d'adopter des perspectives différentes, de soutenir des méthodes de travail flexibles et de protéger le bien-être de chaque individu.

Construire une culture de l'inclusion et du respect

Tolérance zéro pour le harcèlement

Schneider Electric ne tolère aucune forme de harcèlement, de victimisation, de discrimination ou de représailles à aucun niveau de l'entreprise. En 2018, le Groupe a officialisé sa position de « tolérance zéro » sur le harcèlement en lançant une Politique mondiale contre le harcèlement. Cette politique interdit explicitement tout type de harcèlement (sexuel ou autre) sur le lieu de travail et stipule qu'« aucun collaborateur de Schneider Electric ne sera soumis à des actes de harcèlement, de persécution ou de représailles, sur le fondement, notamment, de l'origine, du sexe, de la nationalité, de la religion, de l'opinion politique, de l'âge, de l'état de santé, du handicap, du genre, de la situation de famille, de la grossesse, de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre ».

Elle définit des attentes claires et cohérentes en matière de conduite sur le lieu de travail, définit les rôles et responsabilités des collaborateurs, des managers et des témoins pour créer un lieu de travail exempt de harcèlement, et met en évidence les différents canaux à la disposition de tous pour signaler les préoccupations, en assurant la confidentialité et la protection contre les représailles.

Enfin, la Politique définit le type de mesures correctives ou disciplinaires susceptibles d'être prises en cas de comportement discriminatoire ou de harcèlement, ou de non-signalement de ce type d'incidents. Une politique revue et élargie sera lancée pour tous les salariés dans le monde en 2023.

En savoir plus sur notre politique contre le harcèlement sur la page de Ethique et Compliance sur www.se.com

Comment nous y parvenons

Inclusion and Care By Design

Dans tous les processus

- Nous intégrons l'inclusion et l'attention dans tous nos processus,
- De bout en bout, avec une responsabilité claire,
- Des collaborateurs aux interactions clients.

Dans nos comportements

- Nous dirigeons dans le Respect et la Confiance,
- Conformément à nos valeurs fondamentales et nos attentes en matière de leadership,
- En faisant preuve d'empathie, d'attention et d'ouverture.

➡ Pour plus d'informations sur les valeurs fondamentales, veuillez consulter la **page 220**.

Créer des standard d'inclusion et de prise en charge

Les valeurs fondamentales, les attentes en matière de leadership et la Charte de Confiance du Groupe garantissent que tous les collaborateurs, les responsables et les dirigeants sont formés et tenus responsables d'une norme d'inclusion et d'attention pour tous. En outre, le Groupe est convaincu que la transparence conduit à une plus grande confiance et à de meilleurs résultats pour tous. Il s'est engagé à une plus grande transparence des données, des ambitions, des partenariats et des initiatives du Groupe.

2.5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

Pour favoriser la sensibilisation et la compréhension culturelles, ainsi que pour saluer le caractère unique de ses équipes internationales, le Groupe organise des événements, des webinaires, des communications internes et externes, etc. à l'occasion de la Journée internationale de la femme, du Mois des fiertés, de la Journée internationale de l'homme, de la Journée mondiale de sensibilisation à l'accessibilité, de la Journée mondiale de la santé mentale et de la Journée internationale des personnes handicapées, entre autres. En 2022, ces campagnes ont touché plus de 30 millions de personnes par le biais de réseaux sociaux externes.

Programmes d'inclusion et de renforcement du respect :

- **Formation en ligne « Dépasser les préjugés cachés » :** comprendre ce qu'est un préjugé caché, explorer des étapes claires pour que la prise de décision reste objective, et comment signaler un préjugé lorsqu'il se manifeste. Fin 2022, 82 % des collaborateurs avaient achevé cette formation.
- **Formation en ligne « Construire une culture du respect » :** explorer l'importance de construire une culture du respect, apprendre à reconnaître les différentes formes de harcèlement et comprendre les mesures à prendre (en tant que salariés et responsables) lorsqu'ils sont témoins d'une telle conduite. Fin 2022, plus de 93 % des collaborateurs avaient achevé cette formation.
- **Réseaux de ressources pour les employés :** des réseaux dirigés par des salariés bénévoles, à l'échelle mondiale et locale, composés de personnes ayant des antécédents, des expériences, des caractéristiques similaires et/ou partageant une passion ou un intérêt, jouent un rôle clé dans la construction d'une culture inclusive et équitable. Ces réseaux au sein du Groupe comprennent les réseaux de femmes professionnelles, de professionnels émergents, de professionnels afro-américains, hispaniques et asiatiques, de personnes LGBTQ+ et de personnes handicapées et alliés.

Processus de gestion des talents justes et équitables

Schneider Electric s'engage à assurer un accès transparent et équitable aux opportunités de carrière, à la croissance et au développement du plein potentiel, et à un salaire égal pour un travail égal.

Les décisions concernant les talents sont fondées sur les compétences, les valeurs, les performances et le potentiel et le Groupe compte sur chaque dirigeant, lorsqu'il prend une décision d'embauche ou de promotion, pour se montrer juste et équitable afin de contribuer à la réalisation de son objectif global : créer une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée. Afin de contrôler et d'atténuer les préjugés cachés dans ses principaux programmes de ressources humaines, le Groupe a intégré des rappels et des invitations pour les moments importants, notamment les processus d'évaluation des performances et des salaires.

Une rémunération juste et équitable est une composante essentielle de la philosophie de rémunération du Groupe, en accord avec le principe « à travail égal, salaire égal ». En savoir plus dans la section 2.5.4 compensation et avantages p.218.

Respecter la vie personnelle et professionnelle unique des salariés

S'appuyant sur la confiance et le respect, Schneider Electric s'efforce de répondre aux besoins uniques d'une main-d'œuvre diversifiée en proposant des conditions de travail flexibles, des normes internationales inclusives en matière d'avantages sociaux et des programmes qui veillent au bien-être de ses collaborateurs. Le Groupe est convaincu que cela les rend plus forts et plus résilients dans le monde d'aujourd'hui. Le Groupe a mis en œuvre plusieurs politiques visant à soutenir les collaborateurs et à respecter leur vie personnelle et professionnelle unique.

La norme mondiale du Groupe en matière d'avantages sociaux est revue chaque année par les équipes en charge des récompenses et avantages sociaux pour vérifier la conformité avec ses politiques et les principes mondiaux. Cet examen garantit que les normes internationales inclusives en matière d'avantages sociaux du Groupe sont respectées pour tous, partout. En savoir plus dans la section « compensation et avantages » page 218.

Pour s'assurer qu'il crée un environnement de travail sain et favorable où chaque individu prospère, le Groupe a une vision globale du bien-être (physique, mental, émotionnel et social) comme éléments clés de la stratégie actuelle, qui s'articule autour de 3 domaines d'impact :

1. Les méthodes de travail et les conditions de travail flexibles,
2. Le bien-être global des collaborateurs,
3. Le soutien de la santé mentale.

Schneider Electric a mis en place de nombreux services sur ses sites dans le monde entier (salles de gym, conciergeries, salles de créativité, événements culturels, activités de pleine conscience, assistance aux personnes à charge, et plus encore) pour soutenir la charge mentale de tous les collaborateurs, la récupération d'énergie et la résilience globale.

Depuis 2020, 90 % des collaborateurs dans le monde ont accès à un programme complet de bien-être au travail, comprenant une couverture médicale et des programmes dédiés, permettant d'éduquer et de soutenir les collaborateurs sur les nouvelles méthodes de travail plus intelligentes, la pleine conscience sur le lieu de travail et le travail dans un monde hybride.

Les nouvelles méthodes de travail

La politique mondiale de flexibilité au travail (*Flexibility@Work*) de Schneider Electric fait du télétravail 2 jours par semaine la norme globale pour tous les collaborateurs éligibles, et un jour par semaine pour les collaborateurs travaillant dans les centres de distribution et les usines⁽¹⁾. Cette norme a été adoptée à la suite des informations récoltées dans l'enquête mondiale menée par le Groupe auprès des collaborateurs en 2020, dans laquelle un grand nombre de collaborateurs ont déclaré préférer un modèle de travail hybride (mélange de télétravail et de travail « en présentiel »). La politique offre aux collaborateurs des ressources en matière de santé mentale et une formation aux bonnes pratiques. Elle reflète les mutations plus générales d'un environnement de travail en constante évolution, et contribue à une culture de Groupe favorisant l'agilité, l'inclusion, l'autonomie et la confiance. Fin 2022, 99 % des pays ont mis en œuvre la nouvelle politique de flexibilité au travail.

Grâce à cette nouvelle politique, les pays peuvent envisager des mesures complémentaires telles que la flexibilité des horaires de travail, des congés, le travail à temps partiel et le bénévolat. Schneider a d'ailleurs dépassé les normes nationales dans plusieurs pays en ne limitant pas le nombre de jours de télétravail : Estonie, Finlande, Lettonie, Lituanie, Pays-Bas, Australie, Nouvelle-Zélande, Slovaquie, Allemagne, Royaume-Uni et États-Unis, où une philosophie de flexibilité totale basée sur le rendement prévaut.

Politique mondiale en matière de congés familiaux

La politique de Schneider Electric en matière de congés familiaux permet à tous les employés dans le monde entier de bénéficier d'un temps personnel aux étapes critiques de la vie et leur permet de gérer leur vie et leur travail de manière unique afin qu'ils puissent donner le meilleur d'eux-mêmes. Pour en savoir plus sur notre politique mondiale en matière de congés familiaux, veuillez vous reporter à la section 2.5.4 « Rémunération et avantages sociaux », page 218.

(1) L'éligibilité est fonction du rôle du collaborateur et des besoins de travail sur site. Elle est déterminée pour chaque pays/territoire sur la base des informations supplémentaires transmises par les responsables. Certains rôles essentiels, par exemple les travailleurs des usines et centres de distribution, les ingénieurs des services de terrain, sont exclus de cette politique de télétravail 2 jours par semaine. Sachant que de nombreux postes critiques nécessitent une présence sur site, le télétravail a été ramené à un jour par semaine pour certains rôles éligibles dans les usines et les centres de distribution..

Promouvoir la sécurité psychologiques des employés

Schneider Electric a intégré la santé mentale à son objectif global de bien-être en 2019, afin de sensibiliser ses collaborateurs. Depuis lors, tous les collaborateurs reçoivent un guide, une série de formations (disponibles en plusieurs langues) sur les connaissances nécessaires pour aborder les problèmes de santé mentale. Le Groupe participe activement à la Journée mondiale de la santé mentale chaque année en octobre, où une équipe mondiale de pleine conscience, composée de bénévoles, organise des événements pour aider les collaborateurs à apprendre comment prendre soin de leur santé mentale et renforcer leur résilience.

En 2022, 98 % des collaborateurs ont terminé le module de formation en ligne « Nous avons tous une santé mentale », qui vise à comprendre ce que signifie la santé mentale, à apprendre à reconnaître les signes de problèmes de santé mentale et à agir en conséquence. Près de 1 500 collaborateurs ont partagé des conseils sur la santé mentale et des engagements personnels sur la plateforme interne de médias sociaux de Schneider Electric sous le hashtag #MentalHealthMatters. Au cours de la campagne annuelle de sensibilisation à la santé mentale, au-delà des actions locales organisées par pays, plus de 3 000 collaborateurs ont assisté à des webinaires mondiaux en direct sur la gestion des émotions, la gestion de la santé mentale des équipes et le bien-être financier. En outre, 18 sessions de pratique de pleine conscience ont été organisées en anglais, espagnol, français et italien afin de promouvoir cette pratique.

2.5.2.7 Une main-d'œuvre diversifiée à tout les niveaux

Schneider Electric a la volonté de figurer parmi les lieux de travail les plus inclusifs et bienveillants. Pour réaliser cette ambition, le Groupe reconnaît qu'il doit continuer à approfondir sa compréhension de la composition démographique et des expériences d'inclusion de ses collaborateurs. En tant qu'organisation mondiale, le Groupe collecte des informations démographiques limitées sur sa main-d'œuvre mondiale (sexe, génération et nationalité), conformément aux définitions et légalités acceptées au niveau mondial. En outre, les opérations locales du Groupe collectent des informations démographiques supplémentaires basées sur les réglementations locales (ethnicité aux États-Unis ; statut d'invalidité aux États-Unis, en France et en Inde, etc.).

Engagement à 2025 pour la diversité des genres

Schneider Electric a entamé il y a plus de 15 ans son parcours pour devenir une organisation diversifiée et a identifié l'augmentation de la représentation des femmes dans ses effectifs et son *leadership* comme un impératif commercial. Pour soutenir cet objectif, le Groupe a déclaré son ambition d'augmenter la représentation des femmes dans l'ensemble de la main-d'œuvre, et cherche à impliquer tous les genres dans cette démarche.

En 2021, Schneider Electric a renouvelé son engagement en faveur de la mixité de genre avec l'ambition de mixité de genre du SSI 2021-2025, SSI #8, 50/40/30 (50 % de femmes à l'embauche, 40 % parmi les responsables juniors et intermédiaires et 30 % dans les équipes de direction d'ici 2025). Cet engagement témoigne des progrès accomplis par le Groupe et indique clairement qu'il entend redoubler d'efforts pour parvenir à une plus grande mixité de genre à tous les niveaux de l'organisation.

Au niveau de la direction, Schneider se concentre sur une représentation de 30 %, car des études ont montré que 30 % est le point de bascule pour que la diversité ait un impact réel sur les équipes. Pour soutenir cette ambition, le Groupe investit dans des programmes de développement pour que les talents féminins puissent évoluer au sein de l'organisation et accéder aux niveaux supérieurs, tout en recrutant également de grands talents sur le marché externe.


Bien que des progrès significatifs aient été réalisés dans la représentation des femmes, en particulier au niveau du Conseil d'administration et du Comité exécutif (qui, fin 2022, comptent respectivement 41 % et 45 % de femmes), le Groupe reconnaît qu'il y a encore du travail à faire à tous les niveaux de l'organisation.


L'un des programmes que le Groupe a créés pour soutenir ce projet est le *Schneider Women Leaders Program* (SWLP), un programme mondial visant à permettre aux femmes en milieu de carrière de développer les compétences et la confiance nécessaires pour renforcer leurs capacités de leadership et leur impact. Le programme SWLP est offert par le biais de l'accompagnement, de l'apprentissage individuel et de groupe et d'un sommet mondial. Depuis son lancement en 2019, plus de 320 femmes ont bénéficié de ce programme ciblé de développement du *leadership* et des milliers d'autres grâce à des programmes réalisés au niveau local.

Les Réseaux de ressources pour les employés jouent également un rôle important pour autonomiser les femmes et les faire progresser dans le *leadership* au niveau local. Fin 2022, les Réseaux locaux ont contribué aux efforts du Groupe en faveur de l'égalité entre les genres et de l'inclusion dans plus de 40 pays.

Égalité

SSI #8





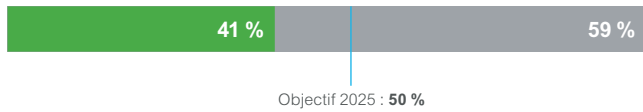

Accroître la diversité femme/homme de l'embauche (50 %), aux managers juniors et intermédiaires (40 %), et aux équipes de dirigeants (30 %)

Schneider fait progresser l'égalité entre les genres grâce à des programmes novateurs conçus pour les professionnels expérimentés qui ont passé deux ans ou plus hors du marché du travail traditionnel. Dans le cadre d'un programme structuré, ces personnes bénéficient d'un coaching basé sur l'éducation, d'une expérience pratique et d'un système de soutien intégré pour faciliter leur retour à l'emploi. Le programme se concentre sur le développement de compétences non techniques techniques, en mettant l'accent sur les activités Schneider. À la fin du programme, ils sont éligibles à un emploi à temps plein ou à un contrat de longue durée au sein de fonctions variées du Groupe.

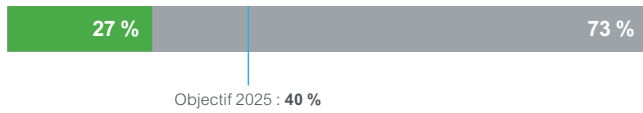
Référence 2020	Progrès en 2022	Objectif 2025
41/23/24	41/27/28	50/40/30

2.5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

Total des nouvelles embauches*



Managers juniors**



Leadership***



● Female ● Male

Conseil d'administration



Comité exécutif



Effectif total



● Female ● Male

* Nombre total des nouvelles embauches en 2022.

** Les managers juniors et intermédiaires sont les managers dont les subordonnés directs sont des contributeurs individuels uniquement.

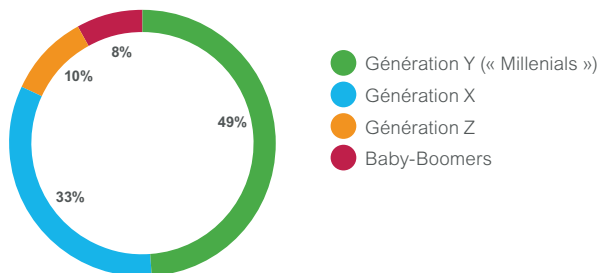
*** Le Leadership correspond aux Vice-présidents et niveaux supérieurs.

➔ Voir le **page 282** pour plus de points de données sur notre représentation et l'embauche de postes de vente, d'informatique, de production de revenus et d'ingénierie.

Diversité générationnelle

Pour les 5 générations qui travaillent chez Schneider, le Groupe cherche à favoriser le développement de carrière tout au long de la vie et l'échange de connaissances pour et entre toutes les générations afin de stimuler l'apprentissage et l'innovation. Le Groupe s'engage à créer de nouvelles opportunités pour la prochaine génération par le biais de formations au métier, de stages et de son concours mondial annuel d'innovation pour les étudiants, Schneider Go Green. Grâce à des opportunités de développement de carrière sur mesure, y compris la semaine des carrières, l'accompagnement, les plans de développement et le mentorat mutuel, le Groupe mobilise toutes les générations. Ainsi, Schneider Electric s'engage à accompagner les talents au cours des étapes ultérieures de leur carrière afin de leur offrir un développement qui ait du sens et soit enrichissant, et à reconnaître et exploiter leur expertise et leur expérience uniques en vue de renforcer l'apprentissage et l'innovation entre les générations. Pour en savoir plus, voir la section 2.5.3 « Attractivité et développement des talents », **page 211**.

Répartition par génération



Origine, ethnicité et nationalité

Schneider Electric souhaite que chacun ait les mêmes chances de réussir, indépendamment de sa nationalité, son ethnicité, son lieu de résidence ou son contexte culturel. Le Groupe croit en un monde multi-local avec des solutions adaptées aux spécificités locales, qui reposent sur des équipes diversifiées à travers le monde, afin de répondre au mieux aux besoins de ses clients en matière de personnalisation, de qualité et de rapidité. Le modèle multi-pôle du Groupe est essentiel pour atteindre cet objectif. Il vise à attirer et à développer des talents locaux pour des rôles mondiaux et locaux, et à s'assurer que le leadership reflète la diversité des nationalités et des origines ethniques présentes sur les marchés locaux. L'opportunité pour Schneider Electric d'être la « plus locale des sociétés internationales », avec une présence multi-pôle équilibrée permettant la proximité avec les clients, l'innovation, la vitesse, la collaboration et la diversité, représente un facteur clé de différenciation pour la réussite à long terme du Groupe.

Ces dimensions de la diversité d'origine étant abordées différemment en fonction du contexte et de la culture locale, et leurs catégories et définitions variant largement d'un pays à l'autre, il n'existe pas de critères acceptés au niveau international et nos équipes nationales locales sont à l'origine des ambitions et des actions locales.

Initiatives aux États-Unis – NSBE

Schneider Electric États-Unis s'est engagée à faire évoluer la diversité de ses effectifs, avec des ambitions de représentation spécifiques pour faire avancer l'objectif. Pour soutenir son ambition, en 2021, le Groupe est devenu membre du conseil des entreprises affiliées (BCA) de la National Society of Black Engineers (NSBE). Un groupe de salariés parrainés et bénévoles a formé SExNSBE, une communauté interne de la NSBE, pour se concentrer sur l'augmentation de l'attraction, du recrutement et de la rétention des professionnels afro-américains chez Schneider Electric par le biais d'un partenariat transformationnel multi-touch financé par l'entreprise. Actuellement, la communauté SExNSBE du Groupe comprend 240 collaborateurs membres qui ont passé plus de 850 heures de bénévolat à l'encadrement d'enfants d'âge scolaire en 2022 par le biais du programme NSBE Jr, et plus de 600 heures de bénévolat à l'encadrement de membres NSBE universitaires.

Accessibilité et inclusion pour les personnes en situation de handicap

Depuis janvier 2021, Schneider Electric est membre du *Global Business and Disability Network* de l'Organisation internationale du travail (OIT) et s'est engagé à promouvoir et à inclure les personnes en situation de handicap dans l'ensemble de ses activités à travers le monde. Suite à cet engagement, le Groupe a annoncé en mars 2022 la création du Bureau mondial de l'accessibilité, qui répond à l'ensemble des besoins des personnes en situation de handicap par le biais d'une stratégie intentionnelle d'inclusion et d'attention pour les personnes en situation de handicap. Cette démarche s'appuie sur une campagne mondiale de sensibilisation et d'éducation sur le groupe minoritaire le plus important au monde, qui compte 1,3 milliard de personnes. Le Groupe se concentre sur toutes les formes de handicap : visible, invisible, permanent et temporaire. Il s'agit notamment de la motricité physique ou de la santé physique, des diversités sensorielles, cognitives et neurologiques, et des diversités psychologiques, émotionnelles ou comportementales.

L'approche du Groupe d'une accessibilité *by Design* crée une inclusion holistique des personnes en situation de handicap qui s'articule autour de 4 piliers :

1. Privilégier le client : conception de produits, logiciels et UI/UX entièrement accessibles
2. Personnes, processus et outils : accessibilité intégrée dans tous les processus (y compris le recrutement), plateformes et outils
3. Accessibilité de la marque et de la communication : pour tous les événements et communications, internes et externes, numériques, physiques et virtuels
4. Environnement de travail : bâtiments et lieux de travail accessibles en appliquant les principes de conception universelle, la législation locale et les normes internationales en matière d'accessibilité

En juin 2022, Schneider Electric a rejoint **The Valuable 500** (V500), un groupe d'entreprises mondial composé de 500 PDG et leurs entreprises, qui innovent ensemble pour l'inclusion des personnes en situation de handicap, en s'engageant à :

- Veiller à ce que l'inclusion des personnes en situation de handicap figure dans l'agenda des équipes de direction.
- Prendre au moins un engagement ferme d'agir.
- Partager notre engagement avec les entreprises et le monde entier.



L'inclusion et le soin pour tous étant l'un des principaux objectifs du Groupe en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et de bien-être, la sensibilisation et l'éducation concernant les personnes en situation de handicap et l'accessibilité ont été l'une des priorités de l'année 2022. En décembre 2022, le Groupe a célébré la Journée internationale des personnes handicapées de l'ONU, en se concentrant sur le « validisme » et la « prise de décision inclusive » pour les personnes en situation de handicap, en utilisant le slogan « Ne prenez pas de décisions à mon sujet sans moi ».

Initiatives en France

En France, un collaborateur en situation de handicap est reconnu comme tel par la Commission française des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Schneider Electric France (SEF) indique que 6,4 % des effectifs directs (à fin 2021) sont des collaborateurs en situation de handicap*. En décembre 2021, SEF a conclu un accord avec les syndicats pour l'embauche d'au moins 100 personnes en situation de handicap au cours des 3 prochaines années. L'accord prévoit en outre une plus grande accessibilité (physique et numérique) et davantage d'actions collaboratives pour permettre aux collaborateurs confrontés à des problèmes de santé de travailler avec une plus grande implication de la représentation syndicale.

Schneider Electric France travaille en étroite collaboration avec un panel diversifié de partenariats et le Groupe reste engagé dans le recrutement de personnes en situation de handicap. En 2022, 24 nouveaux travailleurs permanents, 23 apprentis et 8 nouveaux stagiaires ont été recrutés dans ce cadre.

Chaque année, le Groupe organise un concours interne pour « Le Handi Trophée », pour reconnaître et promouvoir l'implication des équipes en matière d'inclusion de personnes handicapées.

En outre, Schneider France travaille avec une start-up spécialisée dans l'analyse des sciences comportementales avec un groupe de collaborateurs, comprenant des responsables, des personnes en situation de handicap, des partenaires commerciaux, des ressources humaines, des contributeurs individuels et le personnel médical interne. Cette analyse a permis à Schneider France de mieux comprendre les obstacles qui empêchent les collaborateurs de parler de leur handicap et de créer des communications plus efficaces. Des ressources s'adressant aux recruteurs, aux responsables et aux personnes en situation de handicap ont également été créées en concertation avec un groupe de collaborateurs.

Initiatives en Inde

En 2018, Schneider Electric Inde a lancé le programme « SAKSHAM » (qui signifie « capable »), axé sur l'inclusion des personnes en situation de handicap par le biais d'une éducation continue, de la mise en place d'infrastructures et de processus et politiques équitables. Le programme est axé sur l'emploi, l'engagement, l'habilitation et l'autonomisation des personnes en situation de handicap. Dans le cadre du programme SAKSHAM, 2 sessions de sensibilisation et d'éducation couvrant plus de 700 collaborateurs ont été organisées en 2022. Schneider Inde a également lancé, grâce au programme SAKSHAM, une campagne d'accessibilité numérique qui vise à éduquer et à responsabiliser tous les collaborateurs sur la manière d'être inclusif sur le plan numérique dans leurs interactions personnelles et professionnelles.

Inclusion LGBT+

Nous reconnaissons et célébrons la communauté LGBT+ et ses membres pour sa diversité et son caractère unique. Le Groupe vise à sensibiliser et à soutenir la communauté LGBT+ et souhaite que ses collaborateurs soient des alliés, jouant un rôle décisif dans la création d'une communauté ouverte et sûre où les personnes se sentent libres d'être authentiques au travail.

84 %

Des Présidents de pays sont d'origine locale ou régionale

56 %

Des employés se trouvent dans les nouvelles économies ; 36 % dans les équipes de direction

182

Nationalités représentées dans notre effectif mondial de 109 pays

2.5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

Schneider Electric s'est engagée à respecter les Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises du programme Libres et égaux des Nations Unies pour la Lutte contre la discrimination à l'égard des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués, en défendant l'égalité des droits et l'égalité de traitement pour les personnes LGBT+ partout dans le monde. Dans le monde entier, Schneider Electric a également fait des déclarations publiques de soutien à l'avancement de l'inclusion LGBT+. Par l'adoption de ces normes, le Groupe s'engage à respecter et défendre les droits humains des travailleurs, des clients et des membres de la communauté LGBT+, à soutenir ses collaborateurs LGBT+, à favoriser l'inclusion sur le lieu de travail et à prévenir la discrimination, y compris sur le lieu de travail, à l'encontre des personnes LGBT+.

Schneider Electric s'est associée à l'Autre Cercle, une association française LGBT+, et a contribué au projet « Odyssée pour l'égalité ». Le projet vise à apporter des recommandations concrètes sur l'inclusion des personnes LGBT+ pour les membres et les partenaires de l'entreprise pour les dix prochaines années.

Construire une alliance

- Le Réseau-ressource de collaborateurs des personnes LGBT+ et alliées** : un réseau dirigé par des collaborateurs bénévoles s'est concentré sur la co-création de campagnes internes et externes de sensibilisation et d'éducation, ainsi que sur la rétroaction et la conception des avantages et des politiques du Groupe. En 2022, le réseau a développé et lancé un manuel transgenre en Amérique du Sud. Le manuel est conçu pour guider les collaborateurs, les responsables et les équipes RH à soutenir les personnes en transition sur le lieu de travail de manière inclusive et attentive.
- Initiatives en Amérique du Nord** : en 2022, Schneider Electric Amérique du Nord a lancé un programme « *Pronouns in the Workplace* » (pronoms sur le lieu de travail), en fournissant des autocollants et des épingles avec les pronoms, « il/lui », « elle » et « iel » dans des sites sélectionnés aux États-Unis, au Mexique et au Canada. Cette initiative a pour but de sensibiliser à l'auto-identification et de favoriser un environnement de travail sûr et accueillant. Elle servira de catalyseur pour l'expansion dans d'autres pays et régions.

- Initiatives en France** : en 2022, Schneider Electric France a pris part à l'initiative StOpE, qui définit huit actions pour lutter contre le sexisme et les LGBT+-phobies. Avec le parrainage des dirigeants, l'initiative a déployé des ressources éducatives pour les responsables sur l'identification et la réponse aux signes de sexisme. En 2022, plus de 100 responsables ont réalisé la formation. Pour tous les collaborateurs, une formation en ligne fournit des informations essentielles sur la façon d'identifier et d'agir contre les signes de sexisme et de LGBT+-phobie. Le Groupe a également créé un réseau de 60 référents harcèlement, sexisme et LGBT-phobie répartis dans toute la France.

2.5.2.8 Avoir un impact sur la société et défendre la diversité, l'équité et l'inclusion

Schneider Electric encourage le changement au sein de son écosystème et de la société, en défendant certains intérêts et en donnant l'exemple. Le Groupe travaille en étroite collaboration avec ses partenaires et fournisseurs stratégiques et investit dans des actions locales par le biais de la Fondation Schneider Electric, dans le but de lutter contre les inégalités systémiques et de devenir un leader en matière de citoyenneté d'entreprise. En outre, Schneider Electric États-Unis s'est engagée à diversifier sa chaîne d'approvisionnement par le biais de son programme de diversité des fournisseurs (cf. section « 2.2.12.12 « Programme américain de diversité avec les fournisseurs » page 144).

Programme sur l'esprit d'inclusion des enfants en Inde

Le programme JAGRITI a été lancé en 2016 pour se concentrer sur l'impact des plus jeunes pour une société inclusive et équitable. Le programme vise à éduquer et à influencer les écoliers sur l'équité, la culture du respect, l'inclusion, les stéréotypes de genre et les préjugés. En 2022, ce programme a été étendu à des écoles de Mumbai, Chennai et Hyderabad, impliquant plus de 200 élèves de 5 écoles. Depuis 2016, nous avons impliqué plus de 7 500 élèves dans plus de 45 écoles en Inde.

Voici un aperçu de quelques-unes de nos reconnaissances mondiales :

Distinctions mondiales



Schneider a rejoint pour la 5^{ème} année consécutive l'indice Bloomberg 2022 sur l'égalité des sexes.



Schneider se classe au 20^{ème} rang mondial et au 3^{ème} rang français parmi les 100 premières entreprises du rapport d'étape d'Equileap.



Schneider est classé 2^{ème} dans son secteur, 5^{ème} en France et 61^{ème} dans l'indice annuel de diversité et d'inclusion de Refinitiv.



Schneider se positionne 16^{ème} parmi les 41 entreprises de son secteur dans le classement Diversity Leaders 2023 du Financial Times.



Schneider figure sur la liste 2022 des « Best Places to Work for Disability Inclusion ».

Partenariats stratégiques mondiaux

- Le Forum Génération Égalité (FGE) des Nations Unies est une initiative mondiale multipartite qui rassemble des représentants du secteur privé, des États membres, des entités des Nations Unies et des sociétés civiles, afin d'accélérer les progrès en matière d'égalité des sexes à travers le monde.
- Les Principes d'Autonomisation des Femmes (WEP) des Nations Unies : Schneider Electric est devenue le premier Groupe multinational à atteindre un engagement de 100 % envers les WEP au sein de son équipe mondiale de dirigeants. Tous les nouveaux directeurs pays prennent désormais cet engagement dans le cadre de leur processus d'intégration.
- La *Global Parity Alliance* du Forum économique mondial, une communauté mondiale et intersectorielle dont l'objectif est de faciliter le partage entre les entreprises et de présenter les meilleures pratiques/recherches en matière de DEI.
- La *Good Work Alliance* du Forum économique mondial, un partenariat visant à promouvoir l'échange entre pairs de différentes entreprises sur les sujets liés à l'avenir du travail. En 2022, Schneider Electric a rejoint le « *Good Work Standards* », un partenariat international et intersectoriel visant à ouvrir la voie à la construction d'un travail sain, résilient et équitable pour l'avenir.
- Le *Valuable 500 (V500)*, un groupe d'entreprises mondial composé de 500 PDG et leurs entreprises, qui innove ensemble pour l'inclusion des personnes en situation de handicap.
- Le *Global Business and Disability Network (GBDN)* de l'OIT, un réseau de soutien interentreprises qui promeut l'intégration des personnes en situation de handicap sur le lieu de travail.
- Le groupe de travail sur la diversité, l'équité et l'inclusion *Business 4 Inclusive Growth (B4IG)*. Le B4IG est un partenariat entre l'OCDE et une coalition mondiale dirigée par les PDG d'entreprises qui luttent contre les inégalités de rémunération et d'opportunités. En 2022, Schneider Electric a contribué à la publication des Recommandations opérationnelles pour la diversité ethnique et l'inclusion du groupe. WEQUAL – WEQUAL s'est donné pour mission d'atteindre la parité hommes-femmes de 50/50 aux postes de direction des plus grandes entreprises du monde.

2.5.2.9 Distinctions

Schneider Electric est inclus dans de nombreux indices mondiaux et locaux depuis plusieurs années en raison de l'engagement, de la transparence et de l'impact du Groupe dans le domaine de la diversité, l'équité, l'inclusion et le bien-être.

2.5.3 Attractivité et développement des talents

2.5.3.1 Contexte

Attirer, développer et retenir les talents est essentiel à la réussite de des entreprises. La croissance des marchés dans le monde entier, associée à l'évolution rapide de la « nouvelle normalité », nécessite une accélération du développement des compétences afin de se préparer à plus d'agilité organisationnelle et de résilience, en développant des leaders qui tissent des liens solides et bienveillants dans un monde numérique et façonnent la main-d'œuvre de demain.

2.5.3.2 Risques et opportunités

Schneider est confronté au risque d'attrition des talents et des compétences en raison de la pénurie actuelle de talents sur le marché, du monde volatile, incertain, complexe et ambigu (VICA) dans lequel nous vivons, de la demande d'un monde plus local et des changements sans précédent dans l'avenir du travail.

Le risque d'incapacité à attirer, développer et retenir les meilleurs talents sur le marché, en particulier pour des compétences essentielles, aurait un impact dans les domaines suivants :

- Coût du recrutement et de l'intégration
- Lacunes dans les compétences essentielles pour rester en tête de la concurrence
- Perception de la marque par les talents

Dans le même temps, avec les bonnes politiques et les bons programmes en place, ces risques deviennent des opportunités pour le Groupe de renforcer sa marque en tant que développeur de talents pour tous, partout dans le monde, ce qui lui permet d'attirer davantage de talents. Les politiques et programmes du Groupe comprennent :

- Une nouvelle plateforme d'acquisition de talents pour simplifier l'expérience globale des candidats, migrer vers des offres plus digitales, sans frontières et offrant de l'autonomie pour attirer les talents et mettre sur un pied d'égalité les personnes intéressées par Schneider.
- Une approche annuelle d'évaluation de la performance et de l'évolution de carrière, avec des gratifications et des possibilités d'évolution justes, transparentes et compétitives, soutenue par des conversations professionnelles régulières et significatives.
- Un écosystème numérique alimenté par l'Intelligence Artificielle (IA) pour permettre l'accès aux opportunités de développement (mobilité interne, projet et mentorat) via la plateforme *Open Talent Market (OTM)*.
- Des programmes destinés aux collaborateurs à différents stades de leur carrière professionnelle et à des segments de talents spécifiques (numérique, IA, logiciel, R&D, chaîne d'approvisionnement, développement durable), en mettant l'accent sur les compétences numériques, l'excellence commerciale, le *leadership* et l'expertise fonctionnelle.
- Une politique mondiale de flexibilité au travail (*Flexibility@Work*) et une présence multi-hubs équilibrée permettant à ses collaborateurs d'avoir plus de flexibilité et de gérer leur vie personnelle et professionnelle de la manière qui leur convient le mieux.

Ces politiques et programmes clés garantissent l'investissement dans l'attraction et le développement des talents à tous les niveaux. Ils créent des opportunités équitables et un environnement propice à l'apprentissage et à la croissance des collaborateurs, tout en leur donnant les moyens de prendre en main leur carrière en développant des compétences essentielles à leur épanouissement personnel et professionnel, avec le soutien de leur responsable et grâce aux outils numériques.

2.5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

2.5.3.3 Politique du Groupe

Schneider Electric est convaincue que tous les collaborateurs sont des talents et leur donne les moyens de réaliser leur potentiel, en développant de nouvelles compétences et en construisant des carrières pour aujourd'hui et pour demain, grâce à l'organisation multi-hub. La mise en place d'une marque employeur forte est communiquée dans la Proposition de valeur pour les collaborateurs (Être significatif, Être inclusif, Être responsabilisé), qui représente la promesse faite aux employés actuels et futurs, motivés et ancrés par un objectif significatif. En outre, le Groupe investit dans l'apprentissage et le développement de son écosystème élargi, y compris les universités et les écoles, les partenaires, les clients et la communauté au sens large.

Le Groupe a adopté une double approche du développement des talents, afin de former la main-d'œuvre de demain, pour tous les collaborateurs ainsi que pour des groupes cibles particuliers. La plupart des activités sont guidées par un calendrier annuel RH, qui est adopté à l'échelle mondiale pour garantir que tous les collaborateurs ont accès au développement.

- **Pour tous les collaborateurs**, le Groupe s'assure que des outils et des processus sont en place pour définir des objectifs de performance et de développement individuels, pour accéder à des opportunités d'apprentissage et de développement pour leur poste actuel ainsi que pour se préparer à diverses perspectives professionnelles mondiales. Le hashtag *#LearnEveryDay*, qui renvoie à l'une de nos Valeurs Fondamentales (« Apprendre tous les jours »), crée un climat incitant les collaborateurs à accepter de nouveaux défis et à continuer de développer leurs compétences pour eux-mêmes, pour leurs équipes et pour leurs communautés. Dans l'enquête *OneVoice* menée auprès des collaborateurs, 76 % d'entre eux se sont dits favorables à la possibilité de renouveler leurs compétences grâce à des opportunités d'apprentissage et de développement.
- **Pour les groupes de talents particuliers**, il existe des programmes ciblés sur des compétences spécifiques visant à appuyer nos transformations commerciales, digitales, de *leadership* et à donner à équiper nos ouvriers pour la chaîne d'approvisionnement de demain. L'accent est mis sur les talents à haut potentiel, les experts, ainsi que sur les collaborateurs à différentes étapes de leur évolution professionnelle, y compris les talents en début de carrière et ceux à un stade ultérieur de leur parcours professionnel. Un processus annuel de suivi des talents est appliqué à l'ensemble de l'entreprise pour assurer l'identification, la reconnaissance et l'accompagnement des talents à haut potentiel, y compris les talents techniques et numériques, dans le cadre d'un parcours de développement accéléré.

Dans la « nouvelle normalité », les dirigeants jouent un rôle plus important que jamais : ils doivent transformer la culture, constituer des équipes de qualité et avoir un impact. L'enquête *Culture et leadership 2021* menée auprès d'environ 2 000 cadres de Schneider a validé les progrès constants réalisés depuis 2017. Les principaux atouts du Groupe sont l'éthique et l'intégrité, le sentiment d'avoir un but et l'orientation client, ainsi que l'état d'esprit positif et l'envie de se dépasser. Les résultats de l'enquête *OneVoice 2022* menée auprès des dirigeants montrent également des progrès en matière de capacités d'innovation et dans la réalisation de notre mission. Le Groupe a identifié un profil de dirigeants du futur qui servira de cadre pour l'avenir.

Chez Schneider Electric, le retour d'expérience est essentiel pour établir la confiance et l'attention, et pour transformer le *leadership* et sa culture. En 2022, plus de 7 000 dirigeants ont choisi de participer à la campagne *Upward Feedback*. Il s'agit d'un questionnaire anonyme qui rassemble les commentaires des collaborateurs sur la façon dont ils pensent que leurs dirigeants incarnent les Valeurs Fondamentales et les attentes en matière de *leadership*, ainsi que des suggestions destinées à déterminer les comportements qui doivent être mis en place, cesser et se maintenir. Ce questionnaire donne aux dirigeants des renseignements supplémentaires sur leurs qualités comportementales et leurs axes de développement, et les aide à identifier les opportunités d'avoir un plus grand impact en tant que dirigeants et en collaboration avec leur équipe.

2.5.3.4 Gouvernance

Le Comité exécutif discute régulièrement de la santé globale du vivier de leaders et de la solidité de la relève pour les postes de direction, notamment lors du comité du personnel mensuel tenu dans le cadre du Comité Exécutif, et à l'occasion de la revue de fin d'année des talents mondiaux avec le PDG et la Directrice générale des Ressources Humaines. Par ailleurs, le Comité Exécutif se réunit régulièrement pour prendre des décisions critiques en matière de sélection et de succession, et passer en revue les stratégies spécifiques d'attraction et de développement des talents, comme les experts, les talents numériques et les meilleurs talents mondiaux potentiels. Ce processus repose sur des systèmes d'information et d'analyse des ressources humaines intégrés qui fournissent des données et des analyses dans les domaines de la planification des effectifs et de la gestion des talents. En outre, les comités du personnel régionaux, des métiers et des fonctions se réunissent régulièrement pour examiner les talents relevant de leur périmètre.

2.5.3.5 Actions et impacts

Le groupe s'efforce d'offrir une expérience enrichissante à ses talents, de l'attraction à l'intégration, et de la performance au développement. Schneider permet à tous ses employés de développer pleinement leur potentiel, d'avoir un impact basé sur le « quoi » et le « comment », de construire des carrières durables, de rafraîchir leurs compétences et d'en acquérir de nouvelles pour aujourd'hui et pour demain.

Attirer les talents pour former la main-d'œuvre de demain

Attirer les talents à tous les niveaux est plus important que jamais, non seulement pour la mise en œuvre de la stratégie du Groupe, mais aussi pour continuer à innover pour nos clients et constituer un vivier à long terme de futurs talents susceptibles de rejoindre Schneider Electric.

Après avoir développé la capacité à gérer un réseau de talents grâce à l'introduction de nouveaux outils et systèmes en 2021, l'accent a été mis en 2022 sur 3 domaines clés :

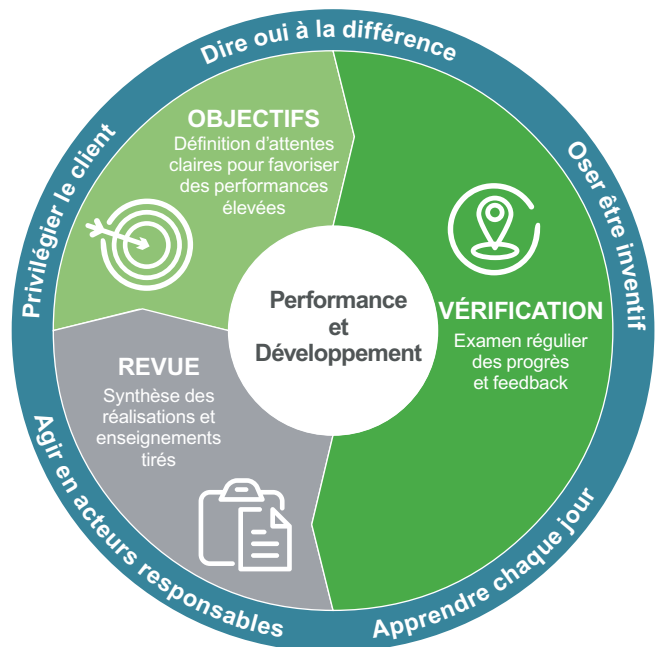
- **Technologie et expérience numérique** : continuer à simplifier et à optimiser l'expérience globale des candidats et des collègues impliqués dans le processus de recrutement, réduisant ainsi notre temps de candidature de 30 minutes à une minute
- **Recherche stratégique** : se concentrer sur les groupes de talents prioritaires en termes de compétences et de diversité grâce à des campagnes et à des équipes spécialisées de recruteurs.
- **Marque employeur** : accroître la notoriété de Schneider Electric en tant qu'entreprise, en particulier auprès de la prochaine génération de talents, notamment grâce à un recrutement permanent pour aider à construire une réserve durable de talents.

Offrir des opportunités à la prochaine génération est un élément clé de la stratégie visant à mobiliser une main-d'œuvre multigénérationnelle. Dans le cadre du SSI #10, l'ambition est de doubler en 5 ans le vivier des collaborateurs en début de carrière. Pour cela, nous devons nous appuyer sur les approches traditionnelles, mais également migrer vers des offres plus numériques, sans frontières et autonomes, permettant à l'entreprise d'éliminer les préjugés dans ses pratiques et de créer un terrain de jeu plus équitable pour ceux qui s'intéressent à Schneider et au développement durable. Cela passera par des programmes et partenariats internationaux prestigieux, complétés par des initiatives propres à chaque pays :

- **Schneider Global Virtual Student Experience** : une expérience numérique conçue pour offrir aux étudiants un moyen d'interagir avec Schneider Electric via des modules de formation en ligne et de simulations de projet.
- **Schneider Go Green** : un concours mondial annuel invitant les étudiants en commerce et en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) du monde entier à trouver des solutions innovantes pour la gestion de l'énergie et l'automatisation. En 2022, Schneider Go Green a enregistré plus de 140 000 inscriptions et plus de 22 000 étudiants provenant de plus de 200 pays ont soumis leurs idées.
- **Des programmes de développement** partout dans le monde, favorisant l'accélération de la carrière des nouveaux talents au moyen d'un parcours de formation et de développement, qui comprend des programmes pour jeunes diplômés, des stages, des apprentissages et des activités de coopération.
- **Des initiatives de parrainage**, des salons de l'emploi virtuels, des visites des bureaux/sites, des tournées de Sommets de l'Innovation, des conférences virtuelles et présentielles, des opportunités d'échange et des relations de mentorat.

Mener à la haute performance

L'approche de Schneider Electric en matière de performance et de développement est ancrée dans les valeurs fondamentales du Groupe et, pour les dirigeants, dans les attentes en matière de *leadership*. Cette approche encourage l'apprentissage et la croissance, permettant ainsi aux collaborateurs, aux équipes et à la Société de réaliser leur plein potentiel. Le processus rigoureux de définition des objectifs individuels de performance et de développement du Groupe, assorti d'exams réguliers tout au long de l'année, fournit à chacun une feuille de route claire pour atteindre ses objectifs, à partir des éléments et des moyens identifiés comme nécessaires pour parvenir à la réussite collective. Les collaborateurs de Schneider Electric sont encouragés à rechercher, donner et recevoir du retour d'information, qui leur permet de s'approprier la conduite de leur performance individuelle, et les managers sont encouragés à les soutenir par un accompagnement et des conversations fréquentes, pour faire progresser l'entreprise. En 2022, 98 % des collaborateurs éligibles* ont réalisé un examen de performances et du développement.



(*)Cela inclut les collaborateurs qui ont une adresse électronique Schneider valide, dont le statut d'emploi est actif (ou suspendu, en fonction du pays), qui sont sous contrat à durée indéterminée/contrat à durée déterminée et ceux qui sont embauchés depuis le 30 septembre 2022 ou avant cette date, en plus des conditions spécifiques au pays ou à l'entité.

Permettre des carrières durables

Le développement des collaborateurs dans leurs rôles actuels et pour leurs futures évolutions de carrière est essentiel pour permettre la croissance des activités du Groupe. Fort de sa conviction que tous les collaborateurs sont des talents et dans le but d'offrir à tous des opportunités de développement équitables, Schneider Electric estime que chaque collaborateur doit prendre la responsabilité de son développement de carrière, avec le soutien de ses responsables et à l'aide des outils numériques. Afin d'autonomiser les collaborateurs et de les impliquer dans cette approche, Schneider Electric a organisé sa deuxième « Semaine des carrières » destinée à tous les salariés en 2022. Plus de 100 activités ont été organisées avec des collaborateurs de plus de 99 pays : partages de parcours professionnels, mobilisation des atouts qu'offre la mise en réseau, entretiens de suivi de carrière avec les responsables, découverte de différents rôles et compétences, et apport d'outils et de ressources pour développer, faire évoluer et façonner leur avenir. 94 % des employés interrogés se sont dit satisfaits de l'événement, appréciant particulièrement le temps consacré à la discussion et à l'apprentissage concernant le développement de carrière.

Génération SSI #10

1 AN D'EMPLOI

4 DIPLÔMÉS

8 ANS D'UN PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT

Doubler les opportunités de recrutement de stagiaires, alternants et jeunes diplômés

Schneider Electric double son engagement envers la prochaine génération de talents. En 2022, le Groupe a recruté un groupe diversifié composé de 60 % d'étudiants et de 40 % de jeunes diplômés, et a engagé des ambassadeurs de la marque sur les campus grâce à des programmes et partenariats internationaux, ainsi qu'en étoffant ses offres de programmes de développement. L'un des programmes les plus récents est le Programme de développement durable qui fait entrer des talents de la prochaine génération dans notre activité de services de conseil en développement durable (*Sustainability Business*) et les forme à être de futurs dirigeants.

Référence 2019	Progrès en 2022	Objectif 2025
4 939	x 1,33	x 2,00

2.5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

Génération

SSE #23



Plus de 90 % de nos collaborateurs ont accès à un programme qui soutient leur développement dans les étapes ultérieures de leur carrière professionnelle

En 2022, la branche Allemagne, Autriche et Suisse a mené des entretiens de carrière avec tous ses collaborateurs seniors impliqués dans la deuxième partie du programme. Leur Business Partner RH et leurs responsables ont été équipés et informés sur la façon de gérer ces entretiens importants et de mieux soutenir les collaborateurs. Les entretiens ont permis de reconnaître leur contribution unique, de définir des attentes et de clarifier les opportunités futures.

« Je crois que l'entretien de suivi des collaborateurs seniors a été un bon point de mire pour planifier et définir clairement les prochaines années de ma carrière et les implications pour la société et mon développement personnel. Le travail quotidien est tellement prenant que l'on en oublie presque de regarder à quoi ressemblera le reste de notre vie professionnelle et nos motivations. L'entretien avec les ressources humaines et mon responsable a été très ouvert et, même si l'on accorde beaucoup d'attention aux prochaines générations, je me suis senti valorisé dans ce que je peux encore apporter à Schneider Electric à l'avenir. »

Joern Fellenberg, Responsable distribution Europe centrale

Référence 2022	Progrès en 2022	Objectif 2025
43 %	43 %	90 %

Renforcer l'expertise et les connaissances dans l'ensemble de l'organisation

Schneider Electric est convaincu que sa position en tant qu'entreprise mondiale de technologie et d'innovation est le fruit des contributions novatrices de ses employés créatifs. Le Groupe a mis en place un programme d'experts renommé appelé « Edison » pour reconnaître les collaborateurs qui ont fait preuve d'une réussite, d'une expertise et d'un *leadership* exceptionnels au sein de l'entreprise. Le programme d'experts « Edison » leur offre la possibilité d'étendre leur contribution et d'accroître leur impact et leur exposition à la stratégie du Groupe. Les collaborateurs participant à ce programme sont identifiés comme étant de niveau 1 – Expert, de niveau 2 – Senior Expert ou de niveau 3 – Master Expert. Une refonte du programme « Edison » est prévue pour le début de l'année 2023.

Le Groupe promeut activement une culture de l'apprentissage et de l'enseignement en développant ses capacités de formation interne. Il s'attache donc à donner aux formateurs internes les moyens d'élaborer et d'animer des formations en classes virtuelles, y compris avec des outils tels que Klaxoon et BlendedX, qui permettent d'accroître l'interaction et l'engagement. Une conférence mondiale des formateurs internes virtuels a été organisée en octobre dans le but de reconnaître, développer et connecter les formateurs internes. Cette année, la conférence s'est déroulée sur deux jours et avait pour thème « Engager les apprenants dans un monde virtuel » faisant intervenir des conférenciers de la MIT-Sloan et de l'Insead qui ont partagé des points de vue sur « l'Avenir de l'apprentissage ». À l'heure actuelle, plus de 5 000 formateurs internes sont identifiés, qui ont collectivement dispensé plus de 18 000 sessions en 2022, soit 63 % des cours formels.



De plus, le Groupe compte actuellement 300 communautés de pratique dans le cadre du programme des communautés au travail (*Communities@Work ou C@W*), qui regroupe plus de 35 000 membres. Chaque communauté a un dirigeant communautaire et dispose d'un solide plan d'animation, et les activités des communautés sont examinées chaque année, les communautés les plus actives étant reconnues pour la valeur qu'elles apportent à l'organisation. Ces communautés sont un moyen efficace de favoriser l'apprentissage, la croissance personnelle et la productivité.

- Ces communautés encouragent le partage des connaissances par le biais de conversations et d'autres activités (comme les webinaires, les formations et la ludification), créant une intelligence collective et favorisant l'innovation.
- Elles offrent aux salariés la possibilité de se développer, en apprenant de leurs pairs par le biais des meilleures pratiques et de partage d'expérience au sein de la communauté.
- Elles constituent un système de soutien naturel qui offre un soutien immédiat, de l'agilité et de la rapidité à leurs membres.
- Elles contribuent également à accroître la satisfaction des collaborateurs, en répondant au besoin d'appartenance à la « Nouvelle Normalité » par le biais d'interactions sociales (90 % des personnes ayant répondu à l'enquête Communauté active sont enthousiastes à l'idée de faire partie d'une communauté).

Améliorer les compétences pour aujourd’hui et pour demain


Le Groupe reconnaît que certaines compétences doivent être régulièrement mises à jour, en particulier les compétences techniques et numériques essentielles requises pour accélérer la croissance de notre entreprise. Les rôles nécessitant des compétences numériques et humaines se développent en raison de l’essor de l’IA, de l’automatisation et de la numérisation. Le renouvellement ciblé des compétences est nécessaire pour garantir des carrières durables et assurer la résilience et la pérennité de l’entreprise. Pour soutenir cette ambition, des académies commerciales et fonctionnelles ont été mises en place et collaborent avec l’entreprise pour identifier les besoins d’apprentissage et repérer les lacunes dans les compétences fondamentales et futures des populations de collaborateurs concernées. Elles développent et promeuvent des opportunités d’apprentissage et de perfectionnement pour développer à la fois la profondeur et l’étendue des compétences et des expériences en se basant sur le modèle des 3E (Education, Exposition et Expérience).



Les principaux programmes axés sur la mise à niveau des compétences essentielles inclus :

 Intitulé du programme	 Description du Public cible	 Objectifs et avantages commerciaux du programme	 Impact des avantages pour l’entreprise
Approche de vente consultative pour les commerciaux	Toute la force de vente (15 000 commerciaux) Taux d’achèvement : 41 %	<ul style="list-style-type: none"> Un programme d’apprentissage numérique mixte permettant aux équipes de vente d’établir des relations de confiance avec les décideurs commerciaux. Compréhension des points faibles non découverts des clients en menant des dialogues commerciaux stratégiques, puis en articulant des résultats et des bénéfices basés sur les problèmes identifiés. Un pilier essentiel de la transformation commerciale globale de Schneider Electric centrée sur le client, qui permet une croissance durable et rentable.. 	<ul style="list-style-type: none"> Les commerciaux participant au programme ont démontré une amélioration de +13 pts dans leur capacité à appliquer les compétences en matière de vente consultative sur la base d’une évaluation pré-formation et post-formation. TRN (Taux de Recommandation Net) de 59 évalué par les apprenants en 2021-2022 (un score >50 est excellent). 93 % des responsables disent avoir constaté que les participants utilisent l’approche consultative de façon continue.
CoMET – Outil de gestion et d’exécution pour les rôles de la chaîne d’approvisionnement mondiale	85 000 salariés de la chaîne d’approvisionnement mondiale pour l’évaluation et environ 12 000 salariés de bureau pour les plans d’action de développement des compétences Taux d’achèvement : 100 % ont terminé l’évaluation et >50 % des cols blancs ont un plan d’action de développement des compétences	<ul style="list-style-type: none"> Une approche globale, utilisant une plateforme intuitive, CoMET, pour s’assurer que le développement de l’expertise a du sens et est inclusif. Identification, développement et pérennisation des compétences essentielles dans les usines, les centres de distribution et les fonctions centrales. Élaboration et suivi de plans d’action pour anticiper et atténuer toutes les lacunes dans les compétences. 	<ul style="list-style-type: none"> En fonction des lacunes identifiées dans les compétences, plusieurs programmes essentiels ont été lancés, y compris le renforcement des compétences numériques par code d’emploi, les communautés d’expertise par région et les programmes de certification d’experts. Les directeurs de site reconnaissent les avantages de la gestion de l’expertise grâce à des plans d’action générés automatiquement, garantissant le développement des compétences pour les performances du site. Les propriétaires de domaine internationaux peuvent comparer les compétences entre les usines sœurs.
Leadership pour une croissance rentable	Équipe de dirigeants Vice-présidents et postes supérieurs : 1 200 Directeurs : 2 300 Taux d’achèvement : Vice-présidents et postes supérieurs : 96 % Directeurs : 46 %	Une solution d’apprentissage 100 % numérique pour aligner, former et mobiliser l’équipe de direction afin de maintenir une croissance rentable pour le Groupe. L’ensemble du parcours d’apprentissage comprend 3 parties principales : 1. Marchés et Théorie financière. 2. Applications dans le contexte des principaux modèles d’affaires de Schneider Electric. 3. Une simulation de jeu d’entreprise conçue pour engager les dirigeants dans l’apprentissage compétitif afin d’optimiser la performance du cours de l’action.	<ul style="list-style-type: none"> Les dirigeants ont connu une augmentation substantielle des connaissances du domaine des affaires et des compétences commerciales dans l’équipe de dirigeants. A remporté le prix 2021 Brandon Hall Group HCM dans la catégorie « <i>Best Unique or Innovative Learning and Development Program</i> » et 2 prix d’argent.
Des compétences numériques fondamentales pour tous les employés	Tous les salariés de bureau (+75 000 employés) Taux d’achèvement : ~ 50 %	Un programme « Renforcement des compétences numériques pour tous » en vue de préparer les collaborateurs de Schneider Electric à sa transformation digitale et à la citoyenneté numérique (SSE #22). Ce programme se compose de 3 éléments clés : <ul style="list-style-type: none"> Évaluation des compétences numériques – <i>Digital Boost 2.0</i>. Vérification des connaissances permettant aux collaborateurs de découvrir les points forts et les axes de développement individuels dans 6 compétences numériques essentielles ; Parcours d’apprentissage dédiés aux compétences numériques liés aux résultats des évaluations individuelles avec un contenu sur mesure pour faciliter le perfectionnement continu ; Tableau de bord des compétences numériques pour les ressources humaines et les responsables pour visualiser les résultats de l’évaluation collective des compétences numériques à l’appui des actions de perfectionnement axées sur les données en fonction des points forts et des axes de développement afin d’accélérer la préparation des talents. 	<ul style="list-style-type: none"> Après l’évaluation, 38 000 salariés ont suivi 110 000 programmes de formation portant sur les 6 compétences numériques grâce au programme « <i>Digital Citizenship Learning Corner</i> » Une évaluation des nouvelles compétences numériques très appréciée des collaborateurs (note de 4,6 sur 5) pour son expérience d’apprentissage fluide et la valeur pratique pour la montée en compétences numériques Le tableau de bord des compétences numériques crée de la valeur pour les responsables hiérarchiques et la direction, en les aidant à élaborer des plans d’action pour le renforcement des compétences numériques de leurs équipes.

2.5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

Génération
SSE #22



>90 % des collaborateurs acquièrent des compétences numériques (programme *Digital Citizenship*)

Le segment Opérations Chine a accéléré la montée en compétences numériques grâce à une approche holistique.

Plus de 5 700 salariés ont participé à la Semaine de formation numérique 2022 et ont bénéficié des connaissances d'experts internes et externes sur l'état d'esprit, la stratégie et les solutions clients.

Pour les experts du numérique, certains ont accéléré leur croissance grâce au programme *Digital Master* de 15 mois, combinant un enseignement intensif avec un accompagnement individuel et des projets d'entreprise, tandis que d'autres ont bénéficié d'une formation spécifique pour se préparer à la certification *Edison Digital Domain*, ce qui a permis d'obtenir 3 fois plus de collaborateurs certifiés.

Les rôles numériques clés qui soutiennent la chaîne de valeur clients ont pu se perfectionner grâce à des parcours d'apprentissage ciblés consistant en des ateliers thématiques avec apprentissage par l'action pour plus de 300 professionnels.

En outre, les salariés ont bénéficié d'opportunités de perfectionnement des compétences numériques sur le terrain : un programme de rotation des talents appelé « Prométhée » a permis aux talents commerciaux et de la chaîne d'approvisionnement de passer un an au sein de l'équipe de recherche et développement de logiciels, et un programme de formation en énergie numérique appelé « Kunpeng Sheng » a été lancé pour accélérer les capacités d'exécution numérique sur les sites des clients.

Référence 2020	Progrès en 2022	Objectif 2025
41 %	<div style="width: 100%; height: 15px; background-color: #00b050;"></div>	90 %
	<div style="width: 77%; height: 15px; background-color: #003366; color: white;"></div>	77 %

Un écosystème numérique pour offrir à tous des possibilités de développement

Schneider Electric investit dans le développement de ses collaborateurs en créant des opportunités et un environnement équitables permettant aux individus d'apprendre et de développer leur carrière.

En 2020, Schneider Electric a lancé une plateforme mondiale de développement de carrière, *Open Talent Market* (OTM), pour permettre aux collaborateurs de piloter leur carrière en découvrant des opportunités de mentorat, de nouveaux postes et des projets à temps partiel, ainsi que d'éventuels parcours professionnels. La plateforme est accessible à tous les salariés connectés à l'échelle mondiale et tire parti de l'intelligence artificielle (IA) pour répondre à l'offre et à la demande des talents internes grâce à une approche transparente, numérique et mondiale. L'objectif en termes d'utilisation est de quadrupler le nombre d'interactions de développement

initiées par les collaborateurs dans OTM d'ici 2025 (SSE #21). Fin 2022, plus de 80 % des collaborateurs éligibles étaient inscrits sur la plateforme, ce qui a donné lieu à la création de 26 000 opportunités de développement numérique depuis son lancement. Grâce à OTM, en 2022, environ 1 500 salariés ont pu découvrir plus de 16 000 postes vacants, 6 000 relations de mentorat ont été établies et environ 2 700 rôles de projet ont été attribués. En moyenne, environ 20 000 salariés consultent la plateforme tous les mois.

Schneider Electric dispose également d'un écosystème d'apprentissage ouvert composé de plateformes interconnectées, articulées autour de *My LearningLink* (MLL). Cette plateforme offre des possibilités d'apprentissage en ligne et en présentiel et a été mise à la disposition de l'ensemble des collaborateurs sur téléphones mobiles depuis 2021. Schneider Electric continue également d'investir pour que les employés aient accès à *MyLearningLink*, soit par le biais du « *Digital Learning Corner* » (un ordinateur ou un kiosque installé dans leurs locaux), soit à partir de leur téléphone mobile.

En 2022 :

- Plus de 300 000 formations achevées chaque mois
- Plus de 30 600 modules de contenu d'apprentissage étaient disponibles dans plusieurs langues
- La consommation d'apprentissage numérique s'est établie à 69 %, sans changement depuis 2020

Schneider Electric propose également un large catalogue de cours en ligne et de webinaires à ses partenaires et clients, accessibles par le biais de l'inscription gratuite sur le portail partenaire *mySchneider* (extranet). Le portail partenaire *mySchneider* est déployé dans 140 pays et offre une expérience d'apprentissage personnalisée avec des contenus de formation ciblés les plus pertinents pour plus d'un million de partenaires et de clients de Schneider Electric, qui ont suivi environ 2 millions de cours depuis sa création en 2015.

« Open Talent Market a marqué un tournant dans ma carrière professionnelle. Après avoir parcouru de nombreuses opportunités, j'ai pu comprendre les différents domaines et domaines et les équipes de Schneider mieux que jamais.

OTM a vraiment identifié le poste dont je rêvais pour ma carrière. Pour être honnête, j'ai obtenu exactement le poste que je souhaitais, qui m'a permis de bénéficier en outre d'une exposition mondiale. Sans OTM, je n'aurais jamais jamais connu cette opportunité.

C'est un outil formidable à utiliser, comme LinkedIn interne. Il est indispensable pour chacun d'y être ! »

Roopa MN
Manager Général Sénior –
Responsable Déploiement
du Cadre Gestion des
Risques (GRE)



Schneider Electric mobilise toutes les générations en favorisant l'apprentissage, la formation et le développement en continu pour tous, des jeunes diplômés aux collaborateurs seniors. À cet égard, le Groupe a mis en place plusieurs programmes de développement de carrière s'adressant à différents groupes de talents, qui accompagnent les collaborateurs à tous les stades de leur carrière et garantissent un solide vivier de talents pour l'avenir.

En plus des programmes destinés aux jeunes talents, des programmes pilotes visant les talents aux stades ultérieurs de leur carrière ont été lancés dans quatre pays en 2021, afin d'offrir aux talents en fin de carrière un développement qui ait du sens et soit enrichissant, tout en reconnaissant et en exploitant leur expertise et leur expérience uniques en vue de renforcer l'apprentissage et l'innovation entre les générations.

Égalité

SSE #21






X4 le nombre d'actions de développement à l'initiative des collaborateurs sur la plateforme *Open Talent Market*

Schneider Electric a créé une économie interne de l'engagement grâce à la plateforme *Open Talent Market* (OTM). D'ici 2025, les compétences des employés seront optimisées grâce à des engagements numériques. Ces engagements passent par des projets internes, du mentorat et des nouveaux postes. En s'appuyant sur l'intelligence artificielle, Schneider permet à ses collaborateurs d'être plus autonomes et de créer davantage de liens qui favorisent le développement dans tous les services, pays et fonctions. En 2022, le Groupe a mis l'accent sur l'augmentation du nombre de salariés inscrits sur *Open Talent Market*, terminant l'année avec 81 % de ses effectifs inscrits sur la plateforme, soit une augmentation de +16 pts par rapport à 2021.

Référence 2020

5 019

Progrès en 2022

x 1,9

Objectif 2025

x 4

En 2022, Schneider Electric a étendu le programme pilote à 12 pays/entités, dont la France, l'Inde, le Japon, la Chine, l'Allemagne, le Brésil, l'Australie, le Royaume-Uni, l'Irlande et l'Afrique du Sud, et continuera de l'étendre progressivement au cours des prochaines années pour atteindre son objectif SSE #23 à l'horizon 2025. Ce programme s'appuie sur des entretiens de carrière, aboutissant à un solide plan de développement en lien avec leurs aspirations professionnelles individuelles et qui est soutenu par différentes offres, y compris de nouveaux régimes contractuels, la formation, le transfert de connaissances, la réorientation, la reconnaissance, le soin et la planification personnelle, entre autres. Le lancement du programme a été accueilli positivement par ce groupe de talents.

En 2022, Schneider Electric a également commencé à constater l'impact positif du programme par le biais de différentes initiatives déployées par les pays pilotes. Par exemple, l'Inde a tiré parti de la richesse de l'expérience des collaborateurs seniors en engageant certains salariés retraités en tant que consultants. Ils possèdent non seulement un savoir étendu et une vaste expérience, mais également un réseau puissant, permettant à Schneider de continuer à bénéficier de la relation client à long terme nourrie par ses talents seniors.

De même, dans la région regroupant l'Allemagne, l'Autriche et la Suisse, les collaborateurs seniors ont la possibilité de produire un impact grâce à leur expérience et leur réseau au sein de l'équipe d'acquisition de talents. Les collaborateurs seniors sont devenus d'excellents recruteurs et ambassadeurs de la marque. Leur réseau est comparable à celui des chasseurs de têtes et ils sont les mieux à même de décrire les exigences du poste de manière authentique, en s'appuyant sur leur propre expérience.

D'autres pays, comme la France et la Chine, ont mis l'accent sur l'organisation de différents ateliers avec les collaborateurs seniors et leurs responsables, afin de les aider à réfléchir et à comprendre leurs aspirations personnelles et professionnelles, leurs opportunités et la manière dont ils peuvent s'approprier leur développement. D'après leurs retours d'expérience, les participants se sont sentis valorisés, écoutés et reconnaissants envers l'entreprise de les soutenir à cette étape de leur carrière. Parallèlement, la méthodologie et les outils structurés pour effectuer un entretien de carrière et construire un plan de développement solide ont été très appréciés tant par les employés que par leurs responsables.

Pour en savoir plus sur la façon dont le programme *Talents Seniors* interagit avec le programme « Prêt pour l'avenir » et avec les questions de diversité, d'équité et d'inclusion, veuillez consulter les pages 240 et 241 et la section 2.6.5.

2.5.3.6 Distinctions

Voici quelques réalisations de Schneider Electric :

- Médaille de bronze au 2022 *Brandon Hall Group HCM Excellence Award* dans la catégorie « *Best Advance in Compliance Training* » pour 2 programmes de formation : « *Schneider Essentials* », une série de formations obligatoires sur l'éthique, la gestion des risques et les thèmes culturels, déployées auprès de tous les collaborateurs. et des formations de « lutte contre la corruption » destinées aux collaborateurs en contact avec la clientèle, les finances, les achats ou les collaborateurs exposés à ce risque. (Voir section 2.2.2.5)



- Inclusion dans l'indice Bloomberg *Gender Equality 2022* (cinquième année consécutive)
- Inclusion dans la liste 2022 des Entreprises les plus admirées au monde de *Fortune* (cinquième année consécutive)
- Schneider a été reconnue comme l'une des 100 premières entreprises du monde en matière d'égalité des sexes par *Equileap*
- *Forbes* (avril 2022) – Schneider Electric classée dans la liste des meilleurs employeurs américains en matière de diversité (quatrième année consécutive)
- *Forbes* – classement à la 41^{ème} position dans la liste des meilleurs employeurs américains pour les jeunes diplômés
- *Forbes* – classement à la 63^{ème} position dans la liste des meilleurs employeurs américains pour les femmes (n° 1 dans notre catégorie) et classement dans la liste 2022 des entreprises les plus respectueuses des femmes au monde
- *Great Place to Work* a certifié Schneider Electric aux États-Unis, à Singapour, en Malaisie, à Taïwan, en Thaïlande, aux Philippines, en Indonésie et au Vietnam, au Canada et au Mexique
- Universum, classement spécialisé d'étudiants, a placé Schneider en 29^{ème} position de son classement des « Employeurs les plus attractifs en 2022 » établi par les étudiants en ingénierie, et en 62^{ème} position du classement établi par les étudiants en informatique
- Charise Le, DRH du Groupe, reconnue par *Fortune* comme l'une des « Dirigeantes les plus influentes » et dans le classement « 2022 Top 100 HR Tech Influencer ».

2.5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

2.5.4 Rémunération et avantages sociaux

2.5.4.1 Contexte

Pour que les employés se sentent valorisés et respectés sur leur lieu de travail on attend de plus en plus des entreprises qu'elles offrent à tous leurs employés une rémunération attrayante, mais aussi des avantages destinés à faciliter certains aspects de leur vie. Comme nous sommes dans une ère post-pandémique, les gens, et en particulier les jeunes générations, ont des attentes plus élevées en termes de création d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et comptent sur leur employeur pour veiller à ce que ce besoin soit satisfait.

2.5.4.2 Risques et opportunités

L'offre de rémunération et d'avantages sociaux inclusifs a pour objectif principal de disposer des meilleurs talents et d'en attirer de nouveaux.

Schneider Electric s'engage à offrir à ses collaborateurs des avantages sociaux et des opportunités exceptionnels. Le Groupe est conscient qu'une rémunération et des avantages inadéquats pourraient compromettre l'attraction des talents.

2.5.4.3 Politique du Groupe

Afin de soutenir la mission de Schneider Electric, qui consiste à créer un environnement de travail agréable et à répondre aux besoins divers de ses effectifs actuels et futurs à l'échelle mondiale, le Groupe s'engage à offrir une rémunération et des avantages sociaux compétitifs et inclusifs qui attirent, motivent et retiennent les talents.

Schneider Electric prend au sérieux ses responsabilités d'employeur de premier ordre et veille au traitement équitable et éthique de sa main-d'œuvre diversifiée dans le monde. Son portefeuille inclusif de rémunérations est conçu pour permettre aux collaborateurs de donner le meilleur d'eux-mêmes, et va bien au-delà de la paie et des avantages sociaux. Le portefeuille est constitué d'un ensemble cohérent de programmes favorisant l'engagement des collaborateurs, qui comprend la reconnaissance de l'excellent travail, des incitations visant à récompenser les très bonnes performances, un plan d'actionnariat salarié primé et des avantages adaptés aux collaborateurs et aux personnes dont ils ont la charge.

Schneider Electric s'assure que toutes les décisions relatives à la rémunération et aux avantages sociaux reposent sur les principes ci-dessus et respectent la réglementation et les conventions collectives locales.

Schneider Electric estime que les collaborateurs qui contribuent à la réussite et qui incarnent les valeurs de l'entreprise méritent d'être récompensés, reconnus et distingués de manière équitable. Placer la reconnaissance au cœur d'un objectif de performances ambitieux permet aux collaborateurs de se sentir engagés et motivés pour en faire plus. Les très bonnes performances sont récompensées par une rémunération compétitive par rapport au marché, par des programmes d'intéressement, par l'actionnariat salarié et par des opportunités de développement de carrière au sein de Schneider Electric.

Le Groupe offre un portefeuille d'avantages sociaux répondant aux besoins des collaborateurs à chaque étape de la vie. Son effectif diversifié et multigénérationnel bénéficie d'options couvrant une gamme complète d'avantages liés au bien-être, à la flexibilité et à la protection financière afin d'offrir la tranquillité de l'esprit aux collaborateurs et aux personnes à leur charge.

2.5.4.4 Gouvernance

La mise en œuvre des politiques du Groupe en matière de rémunération et d'avantages sociaux est supervisée par les organisations de récompenses internationales, régionales et locales hautement expérimentées.

2.5.4.5 Actions et impacts Rémunération

Compensation

Architecture d'emploi et processus de rémunération

Le Groupe a construit et mis en place une architecture d'emploi mondiale pour soutenir et uniformiser les processus et programmes des ressources humaines et les programmes de rémunération afin de favoriser le développement et la mobilité des talents entre ses différentes activités et zones géographiques. L'architecture d'emploi permet de s'aligner sur les pratiques du marché et la structure organisationnelle afin de garantir que la rémunération offerte pour un poste est juste et compétitive. Cette structure contribue à créer une plus grande transparence en termes de développement et de progression de carrière.

Une rémunération compétitive et liée à la performance

Les collaborateurs peuvent recevoir en permanence du *feedback*, une reconnaissance et un coaching de la part de leurs responsables, et leurs performances individuelles sont évaluées de manière équitable en fonction de leurs objectifs et de leurs comportements. En accord avec la philosophie du Groupe de rétribution de la performance, la structure de rémunération peut inclure des éléments fixes et variables (intéressement). Les programmes et décisions de rémunération sont fondés sur les performances et les comportements individuels, les performances de l'entreprise et le positionnement concurrentiel sur le marché.

À travail égal, salaire égal

Les principes fondamentaux de l'égalité, de l'équité, de l'éthique et de la transparence sont pleinement intégrés dans les valeurs du Groupe. Grâce aux politiques et processus de rémunération, les collaborateurs sont rémunérés de manière juste et équitable pour l'ensemble des compétences qu'ils possèdent et de leurs contributions à la valeur en tant qu'impératif commercial. Au cours des huit dernières années, Schneider Electric a réussi à transformer le Cadre d'équité salariale couvrant tous les collaborateurs de tous les pays où le Groupe opère. L'entreprise a créé un écosystème juste et équitable en matière de processus de ressources humaines et a pris des mesures effectives pour empêcher l'apparition de nouveaux écarts salariaux. Les modifications salariales lors de l'embauche de nouvelles recrues, la promotion des collaborateurs et l'examen interne des salaires sont étroitement surveillés. Les responsables et les professionnels des ressources humaines sont formés pour prendre chaque décision de rémunération en toute conscience et pour s'assurer que leur processus décisionnel ne comporte pas de biais.

Dans le cadre du programme *Schneider Sustainability Essentials* pour 2025, le Groupe s'est engagé à atteindre et à maintenir un écart salarial inférieur à 1 % pour les femmes et les hommes. Fin 2022, l'écart de rémunération était de -1,6 % pour les femmes et de 1,02 % pour les hommes. Remarque : ces résultats seront différents des chiffres nationaux qui peuvent devoir être publiés en raison d'exigences légales.

Égalité

SSE #18




Ecart salarial < 1 % pour tous les collaborateurs (femmes et hommes)

Un budget dédié à l'équité salariale par pays est en place pour sensibiliser les dirigeants, les ressources humaines et les responsables et éliminer les préjugés inconscients lors des processus tels que l'examen des salaires et la formation. Un cadre de gouvernance au niveau national a également été établi pour faciliter la réalisation de notre ambition d'atteindre des écarts de rémunération inférieurs à 1 % pour les femmes et les hommes.

Référence 2020	Progrès en 2022	Objectif 2025
pour les femmes		
-1,73 %	-1,6 %	<1 %
pour les hommes		
1,00 %	1,02 %	<1 %

Salaires décent

Schneider Electric considère qu'un salaire de subsistance est un droit humain fondamental et une composante clé d'un travail décent. Schneider Electric s'engage à verser à ses collaborateurs les moins bien rémunérés au minimum le salaire de subsistance leur permettant de répondre aux besoins élémentaires de leur famille. Le Groupe considère que ces besoins élémentaires comprennent la nourriture, le logement, l'hygiène, l'éducation, la santé, et un revenu discrétionnaire pour un niveau de vie local donné. Ceci est guidé par notre Politique en matière de droits humains et notre Charte de confiance. Tous les collaborateurs directs permanents de Schneider Electric sous contrats à durée indéterminée ou contrats à durée déterminée supérieurs à 1 an sont concernés par l'analyse annuelle des écarts. Les tiers, tels que les fournisseurs, les sous-traitants ou les stagiaires, ne sont pas concernés.

En 2018, Schneider Electric a entamé une collaboration avec un conseiller indépendant, *Business for Social Responsibility* (BSR), afin de mettre en œuvre un engagement en faveur du salaire décent dans le cadre de politiques justes et équitables. Schneider Electric a lancé un processus global d'analyse des niveaux de rémunération et des pratiques d'emploi par comparaison à des standards locaux de salaire de subsistance déterminés par BSR. En ce qui concerne l'année 2020, la crise de la COVID-19 a souligné encore plus fortement la nécessité d'un filet de sécurité pour garantir un niveau de revenu minimum aux collaborateurs. Compte tenu de la complexité de l'évaluation et de l'atténuation de l'impact macroéconomique de la crise, le Groupe n'a pas effectué d'analyse des écarts cette année.

En 2021, l'analyse portait sur 63 pays (représentant plus de 99 % de l'empreinte mondiale de Schneider). Au 31 décembre 2022, 100 % des salariés concernés avaient reçu au moins un salaire décent. Lorsque des déficits ont été identifiés par rapport au salaire décent, des mesures correctives ont été prises pour s'assurer que tous les collaborateurs reçoivent un salaire décent et qu'aucun nouvel écart n'apparaisse. Outre le fait de garantir que tous les employés du périmètre sont payés au moins un salaire décent, Schneider continue de se conformer à toutes les réglementations fédérales, étatiques et locales applicables de salaire minimum.

À partir de 2021, le Groupe a souligné son engagement à verser au moins un salaire décent à 100 % de ses collaborateurs, dans le cadre du programme *Schneider Sustainability Essentials #20*. Cet engagement sera audité chaque année avec l'aide d'un tiers indépendant. Schneider Electric continue également de faire partie des coalitions de grandes entreprises et est notamment devenu un mécène de l'objectif de travail décent dans le cadre du Pacte mondial des Nations Unies. Ces coalitions mondiales travaillent de concert pour mettre en œuvre des normes de salaire décent pour leur personnel et dans l'ensemble de leur écosystème. En 2022, le Groupe a commencé à travailler avec un nouveau consultant, *Fair Wage Network*, dans le but d'améliorer la couverture géographique, d'avoir un indice de référence Web dynamique en matière de salaire décent et de lancer un examen indépendant et une certification de l'analyse de l'écart du salaire de subsistance. En décembre 2022, 100 % des employés étaient couverts par l'examen, dans 111 pays.

Égalité

SSE #20




100 % de nos collaborateurs sont payés au minimum un salaire décent

Le Pacte mondial des Nations Unies a annoncé sa nouvelle stratégie pour 2021-2023, qui vise à accélérer et renforcer l'impact collectif mondial des entreprises en respectant les dix principes du Pacte mondial et les ODD par le biais de sociétés responsables et d'écosystèmes qui favorisent le changement. Étant donné que Schneider est un leader en matière d'offre et de promotion d'un salaire décent, le Pacte mondial des Nations Unies a invité l'entreprise à parrainer son portefeuille de travail décent. Le rôle du Groupe consistera à relever la barre en faisant progresser le travail décent dans son écosystème et dans les autres entreprises.

Référence 2019	Progrès en 2022	Objectif 2025
99 %	100 %	100 %

2.5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

Intéressement à court terme

Pour les collaborateurs, l'intéressement annuel à court terme est lié à la performance globale du Groupe et aux objectifs individuels. Il est conçu pour encourager et motiver les collaborateurs à concrétiser des ambitions collectives par le biais de la responsabilité et de la collaboration, en favorisant une meilleure performance collective et individuelle. Intégrant une importante composante de développement durable, les plans d'intéressement annuels à court terme applicables aux dirigeants du Groupe et aux près de 64 000 collaborateurs éligibles aident à mettre l'accent sur ce qui compte pour Schneider Electric. Depuis 2011, les critères de performance en matière de développement durable sont intégrés dans les objectifs d'intéressement des dirigeants du Groupe. Ils sont directement liés aux objectifs du *Schneider Sustainability Impact* (SSI).

Depuis de 2019, le poids des critères SSI est passé de 6 % à 20 % dans la partie collective de l'intéressement annuel à court terme, soulignant encore l'importance du développement durable dans l'agenda de Schneider Electric. En France, le SSI est également inclus depuis 2012 dans le plan d'intéressement des entités françaises, Schneider Electric Industries et Schneider Electric France. La réduction du niveau de gravité des accidents du travail est également prise en compte dans les plans d'intéressement de 24 autres entités françaises.

A partir de 2022, Schneider a introduit un critère de performance « Client d'abord » dans les objectifs d'incitation des dirigeants du groupe. Le Groupe établit la confiance par une expérience client et une qualité supérieures. Il mesure la satisfaction nette des clients (NCS) par le biais d'enquêtes numériques en temps réel auprès des clients, couvrant six points de contact critiques dans le cadre de nos interactions opérationnelles avec les clients. Chaque employé fait partie de ce voyage et est pleinement habilité à porter l'expérience client au plus haut niveau. Tous les résultats concernant la satisfaction des clients sont disponibles sur la plateforme de gestion du retour d'expérience client où tous les employés sont engagés à s'adapter selon de retour client.

Afin de promouvoir une culture commerciale d'excellence, dans laquelle les commerciaux se dépassent pour surprendre et ravir les clients, Schneider Electric offre à ses commerciaux des niveaux de rémunération différenciés pour améliorer la motivation et les résultats.

Intéressement à long terme

Le plan d'intéressement à long terme de Schneider Electric offre des opportunités d'actionariat aux talents clés et aux fonctions critiques du Groupe, afin d'aligner leur rémunération sur les intérêts et l'expérience des actionnaires de Schneider Electric. Comme pour l'intéressement à court terme, une partie de la rémunération attribuée dans le cadre du plan d'intéressement à long terme est soumise à la réalisation des objectifs de développement durable. À partir de 2020, la performance à long terme en matière de développement durable est mesurée par le *Schneider Sustainability External & Relative Index* (SSERI), une combinaison d'indices externes couvrant une gamme d'indicateurs environnementaux, sociaux et de gouvernance plus larges et différents des critères SSI inclus dans le plan d'intéressement annuel. Pour en savoir plus sur le SSERI, veuillez vous reporter au chapitre 4.2 « Rapport sur les rémunérations », page 376.

La reconnaissance, partie intégrante de l'ADN du Groupe

Chaque jour, les collaborateurs de Schneider Electric apportent des contributions importantes pour aider l'organisation à accomplir sa mission et à atteindre ses principaux objectifs commerciaux. Le portail mondial de reconnaissance « Step Up » offre aux collaborateurs un moyen de reconnaître et de célébrer formellement les personnes qui incarnent et dépassent constamment les Valeurs Fondamentales de l'entreprise. Schneider Electric crée une culture dans laquelle les collaborateurs reçoivent régulièrement du *feedback* et des conseils de leurs responsables et collègues, et où est encouragée la reconnaissance des petites et grandes réalisations en commençant par un simple « merci ».

En 2022, Schneider Electric a revu le programme mondial de reconnaissance et lancé une nouvelle plateforme de reconnaissance avec un nouveau partenaire. Grâce à la révision du programme, Schneider a fait de la reconnaissance un élément de l'écosystème de travail pour les collaborateurs et a également introduit des fonctionnalités pour mettre l'accent sur l'importance de partager et de reconnaître la gratitude sur le lieu de travail. Tout au long de l'année 2022, la culture de la reconnaissance est restée forte, de nombreux collaborateurs continuant à utiliser la plateforme dédiée pour apprécier et reconnaître leurs collègues.

Avantages

Les avantages offerts par la Société représentent un engagement financier considérable de la part de Schneider Electric partout dans le monde. La société s'assure que tous les avantages sociaux sont conformes aux normes locales et internationales, ainsi qu'au marché. Considérant que les plans d'avantages sociaux peuvent varier significativement d'un pays à l'autre en raison des niveaux différents d'attribution d'avantages sociaux et des lois et réglementations fiscales et légales, la démarche de Schneider Electric relative aux avantages sociaux est principalement déterminée par pays et vise à offrir des avantages équitables sur tout le territoire d'un même pays.

Normes mondiales en matière d'avantages sociaux

Le Groupe examine régulièrement le respect de ses politiques et principes mondiaux en matière d'avantages sociaux pour s'assurer que ses normes inclusives soient appliquées à tous, partout dans le monde. Ces normes couvrent les frais médicaux, les congés familiaux et l'assurance-vie.

L'un des objectifs sous-jacents de Schneider Electric en matière d'avantages sociaux consiste à s'assurer que tous ses employés sont équipés pour gérer leur santé et leur bien-être et d'offrir une sécurité adéquate aux employés et à leurs leurs personnes à charge. La santé et le bien-être font partie des stratégies prioritaires RH de Schneider Electric et contribuent à sa mission de développement durable. Le Groupe s'est engagé à fournir à ses employés l'accès à un programme complet de bien-être au travail – qui se traduit par une double norme d'accès aux soins de santé et aux programmes de formation au bien-être (détaillé dans la sous-section « Respecter la vie personnelle et professionnelle unique des salariés », page 206). L'accès à un standard inclusif et complet de la couverture santé (ambulatoire, hospitalisation, principaux risques de santé/affections chroniques, maternité, maternité, enfants) est défini par les réglementations locales et de l'emploi. Schneider Electric soutient également ses employés en leur offrant des congés personnels aux étapes critiques de la vie dans 100 % des pays comme détaillé ci-dessous. En outre, le Groupe s'engage à fournir une sécurité financière aux personnes sous la charge de l'employé dans le cas du décès de ce dernier, sous la forme d'une couverture minimale d'assurance-vie d'un multiple équivalent à une année de salaire.

Politique globale de congés familiaux

En tant qu'employeur attentif et responsable, Schneider Electric a lancé sa politique de congé familiale globale ainsi que des congés pour soins en 2017. Grâce à sa politique, Schneider Electric soutient les employés en leur offrant du temps personnel aux étapes critiques de la vie et donne à chacun les moyens de gérer leur « vie et leur travail uniques » afin qu'ils puissent donner le meilleur d'eux-mêmes. Le groupe applique une approche d'amélioration continue à tous les avantages et politiques du personnel et a fait plusieurs améliorations notables avec la participation des employés. Bien que les pays du groupe aient la possibilité de définir les critères d'éligibilité et les détails de la politique en fonction des exigences statutaires et du marché, la politique fixe des normes minimales globales pour les congés payés. En 2020, le Groupe a étendu son congé pour soins d'une à deux semaines pour les employés qui doivent s'occuper d'une personne à charge diagnostiquée avec le COVID-19.

En 2022, le Groupe a mené des recherches approfondies en interne et en externe et a décidé d'étendre son congé pour soins à tous ses employés dans le monde entier. Le congé parental d'adoption ou de maternité de substitution passera de 12 semaines payées à 20 semaines payées pour le congé principal, et de 2 semaines à 4 semaines pour le congé secondaire. Le congé pour soins passera d'une semaine rémunérée à deux semaines rémunérées. Le congé de deuil restera le même, soit 1 semaine.

Avant cela, à partir de juillet 2022, les activités du groupe en Amérique du Nord seront les premières à bénéficier de ces nouvelles extensions. Tous les collaborateurs éligibles pour bénéficier des avantages ont accès à cette politique mondiale.

Actionnariat salarié

Le plan d'actionnariat salarié mondial WESOP (*Worldwide Employee Share Ownership Plan*) est l'un des principaux programmes de rémunération annuelle récurrents du Groupe. Il offre aux collaborateurs du monde entier l'opportunité de devenir actionnaires de la Société à des conditions préférentielles.

Le WESOP est fortement ancré dans la culture du Groupe et représente un facteur de différenciation en termes de culture et de rémunération, avec un impact positif sur l'engagement, l'attraction et la fidélisation. Schneider Electric a considérablement développé et renforcé son offre au fil des ans afin de constituer un groupe pérenne d'actionnaires salariés qui reflète la diversité de la main-d'œuvre, de créer un fort sentiment d'appartenance et d'associer les collaborateurs à la performance du Groupe, en les incitant à agir en entrepreneurs. Dans cette optique, le WESOP a été intégré dans les engagements du Groupe en matière de développement durable dans sa feuille de route pour 2025 (SSE #19).

En 2022, le Groupe a réussi à proposer le WESOP dans 42 pays, avec un taux de souscription de 60,5 %, un taux plus élevé qu'en 2021, qui était déjà de 59 %. Au 31 décembre 2022, l'actionnariat salarié représentait 3,8 % du capital de Schneider Electric SE et 6,6 % des droits de vote. 78 % des actionnaires salariés du Groupe étaient basés en dehors de France : 13 % en Chine, 15 % en Inde et 9 % aux États-Unis. Ces chiffres incluent également l'actionnariat salarié résultant de l'intéressement à l'ong terme.

Égalité

SSE #19



60 % de souscription à notre Plan annuel mondial d'actionnariat salarié (WESOP)

Schneider Electric s'engage à atteindre un niveau de souscription au WESOP de 60 % des collaborateurs éligibles d'ici 2025, car il représente un programme clé à l'appui des objectifs *Schneider Sustainability Essentials*. Le périmètre du plan d'actionnariat couvre 29 pays participants récurrents, parmi les 42 pays participants, qui représentent 86 % des effectifs éligibles.

Partant d'un taux de souscription de 53 % dans les pays récurrents en 2019, la participation au WESOP a atteint 62,2 %, atteignant son objectif à horizon 2025 trois ans avant l'échéance. Le Groupe vise à maintenir un taux de souscription d'au moins 60 % dans les pays récurrents au cours des prochaines années.

Avec un taux de souscription supérieur à 80 %, l'Inde et la Chine ont surperformé, rejoignant les principaux pays contributeurs à l'augmentation de capital de 2022, et représentant à eux deux près de 30 % de la souscription totale de 2022.

Référence 2019	Progrès en 2022	Objectif 2025
53 %	62 %	60 %

2.5 Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

2.5.5 Dialogue et relations sociales

2.5.5.1 Contexte

L'Organisation internationale du travail (OIT) décrit le dialogue social comme « tous les types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre, ou parmi, les représentants de gouvernements, des employeurs et des travailleurs, sur des questions d'intérêt commun en matière de politique économique et sociale ». L'objectif pour une pour une entreprise d'assurer un dialogue social régulier et sûr est d'établir un consensus parmi tous les employés de l'entreprise. Pour ce faire, les entreprises intègrent une tierce partie impartiale dans les discussions pour aider à résoudre les problèmes et encourager le changement pour s'adapter aux attentes locales et mondiales de la main-d'œuvre.

2.5.5.2 Risques et opportunités

Le dialogue social et la liberté d'association doivent être considérés dans le contexte plus large de l'éthique et de la responsabilité. En tant qu'entreprise mondiale, Schneider Electric estime que sa responsabilité va au-delà du respect des réglementations locales et internationales et s'attache donc à conduire ses activités de manière éthique, durable et responsable.

Le Groupe est en interaction constante avec l'ensemble de ses parties prenantes partout dans le monde : ses frontières s'élargissent, son environnement évolue de plus en plus vite, ses activités se globalisent et ses responsabilités s'accroissent.

Le défi consiste à gagner et à conserver la plus grande confiance de ses parties prenantes. Pour accompagner chaque collaborateur dans le cadre de cette approche, le Groupe estime qu'il est important de placer la responsabilité au cœur de son gouvernement d'entreprise.

2.5.5.3 Politique du Groupe

Schneider Electric considère la liberté d'association et la négociation collective comme des droits fondamentaux qui doivent être respectés partout et s'engage donc, dans sa Charte de Confiance, à respecter la législation locale dans chacun des pays où il est implanté.

Dans sa Politique en matière de droits humains, Schneider confirme qu'il considère la liberté d'association comme la base d'un dialogue régulier entre l'entreprise et ses collaborateurs. À cette fin, Schneider respecte le droit individuel de ses collaborateurs de rejoindre, participer ou quitter librement des organisations syndicales pour faire valoir et défendre leurs intérêts. Par la suite, Schneider garantit que tout collaborateur qui le souhaite sera protégé contre toute mesure interne limitant sa liberté d'association, telle que la discrimination sous toutes ses formes, la perte de salaire ou le licenciement. Schneider reconnaît également l'importance du dialogue avec les représentants du personnel nommés librement, les organes de représentation des collaborateurs (tels que les comités d'entreprise ou les forums de salariés) ou les organisations (comme les syndicats), et soutient la négociation collective.

En outre, Schneider a rejoint l'initiative *Global Deal* en 2017. Le Groupe encourage le dialogue social pour favoriser un travail décent, des emplois de qualité, une productivité accrue et, par extension, une plus grande égalité et une croissance inclusive.

2.5.5.4 Gouvernance

Le dialogue social est géré par les responsables des ressources humaines avec les syndicats et les organes de représentation des salariés au niveau des pays, voire au niveau transnational comme par exemple avec le Comité d'Entreprise Européen (CEE) qui couvre la majeure partie de l'Europe géographique. Le dialogue social est également pris en compte par le système de *reporting* social du Groupe, dans lequel les équipes locales des ressources humaines signalent chaque année la présence de syndicats, de comités d'entreprise et de Comités Hygiène et Sécurité.

En 2014, lors de la transformation de la forme juridique de sa société mère – Schneider Electric SA – en société européenne, Schneider Electric a négocié un accord avec les représentants du personnel des pays européens concernant la participation des collaborateurs de ces pays aux processus décisionnels de l'entreprise, réaffirmant ainsi son engagement en faveur du dialogue social au niveau international.

2.5.5.5 Actions et impacts

Comité d'entreprise européen (CEE)

Depuis 2014, Schneider Electric a considérablement renforcé l'intensité et l'impact du dialogue social au niveau européen. Cette plateforme de dialogue a permis à la direction de rendre le processus décisionnel plus efficace en donnant aux représentants du personnel l'opportunité d'être informés des décisions prises et de comprendre leur motivation, ainsi que de soumettre des propositions pour les compléter ou les améliorer.

À cet égard, de nouveaux espaces de discussion ont été explorés afin de renforcer les contributions des membres du CEE sur les questions stratégiques. Plusieurs ateliers de réflexion et de pensée ont été organisés, notamment au cours de la mise en œuvre du nouveau système d'alerte et de l'examen de l'approche du devoir de vigilance. Ces ateliers ont apporté des avantages multiples, en commençant par une meilleure connaissance de ces sujets par les membres du Comité d'entreprise européen, et une occasion de contribuer en amont aux décisions ayant un impact sur la stratégie de l'entreprise.



Les membres du Comités d'entreprise européen visitent l'Innovation Hub du Hive (Rueil-Malmaison)

Comité d'entreprise du Groupe, France

Schneider Electric est organisé en France à travers plus de 25 entités juridiques. Toutefois, avec une couverture de 80 % des collaborateurs, Schneider Electric Industries et Schneider Electric France SAS donnent le ton du dialogue social en France, principalement par le biais du Comité d'entreprise central et du Comité du Groupe. Au cours du premier trimestre 2022, Schneider Electric a négocié un nouvel accord de « télétravail » pour ses salariés en France, avec les objectifs principaux suivants : augmentation du nombre de bénéficiaires, flexibilité accrue et introduction d'une indemnisation. Environ 8 000 collaborateurs sont actuellement en télétravail, contre 6 000 au début de l'année.

En outre, l'introduction d'une nouvelle convention collective pour la branche Métallurgie, la plus grande branche de France, à compter du 1^{er} janvier 2024, a conduit à l'ouverture de diverses négociations, dont une sur la classification.

Il s'agit d'une transformation majeure pour Schneider Electric en France. Tous les syndicats ont commencé à participer à ce déploiement au cours du deuxième semestre de l'année 2022, et le projet se poursuivra tout au long de l'année 2023. Parallèlement, tous les membres du comité d'entreprise ont reçu une formation spécifique concernant les rôles, l'organisation de l'entreprise et sa culture financière.

Dialogue social aux États-Unis

En Amérique du Nord, et plus particulièrement aux États-Unis, des échanges réguliers ont lieu entre les collaborateurs syndiqués et non syndiqués sur des tendances et thèmes clés liés à leur emploi. Les responsables de l'entreprise rencontrent régulièrement, et tous les ans de façon formelle, les principaux dirigeants syndicaux internationaux pour les conseiller et discuter des problèmes de concurrence qui affectent l'activité de l'entreprise et garder une ligne de conduite en accord avec les stratégies et enjeux de l'entreprise. En 2022, les responsables de l'entreprise ont rencontré les syndicats locaux pour discuter des investissements stratégiques visant à améliorer l'équipement, à accroître l'efficacité pour répondre à la demande attendue, à améliorer le profil d'usine intelligente et à réduire les émissions de CO₂ dans plusieurs usines. En outre, les responsables de l'entreprise ont poursuivi leur partenariat avec les représentants syndicaux pour discuter de la COVID-19 et s'assurer que des protocoles de sécurité étaient en place pour les collaborateurs, les clients et les fournisseurs.

Dialogue social au Mexique

Outre les échanges réguliers et conformément à la réforme du droit mexicain, en 2022, le Groupe a mené le processus de légitimation avec les syndicats mexicains sur tous les sites Schneider Electric où les collaborateurs ont eu l'occasion d'examiner leurs conventions collectives et de confirmer leur accord et leur engagement envers les syndicats et l'entreprise. Tous ces processus ont été appuyés par les équipes des Affaires juridiques et des Ressources Humaines.



Commission pour légitimer les conventions collectives dans l'usine de Reynosa

Dialogue social en Chine

Schneider Electric Chine a une forte culture du dialogue social avec tous les collaborateurs dans plus de 30 entités juridiques et sur plus de 100 sites à travers le pays.

La direction des Ressources humaines, en partenariat avec le syndicat, facilite les échanges actifs et ouverts avec les collaborateurs et prend des mesures en fonction du *feedback* des salariés afin d'enrichir leur expérience de carrière et d'assurer le développement durable des talents. Des efforts spécifiques ont été déployés sur plusieurs thèmes clés, conformément aux suggestions des collaborateurs, notamment en matière d'apprentissage, de développement et de bien-être :

- Les programmes de formation sont maintenant plus diversifiés pour tous les collaborateurs et pour des postes ciblés, allant des équipes en contact avec la clientèle aux fonctions d'assistance, avec des options en présentiel et virtuelles, y compris des options sur téléphones mobiles et fonctionnant grâce à l'IA, basées sur la méthodologie des 3E (Education, Expérience et Exposition). Le temps d'apprentissage individuel moyen des collaborateurs est passé à 21 heures.
- Il existe également davantage de possibilités pour les collaborateurs de se développer et de croître dans un environnement de travail inclusif qui favorise une organisation souple, la mobilité interne des talents et une orientation spécifique du développement pour les différents sexes et les différentes générations. 91 % des collaborateurs chinois utilisent désormais la plateforme *Open Talent Market* qui leur permet de rechercher des emplois en interne, des projets et des opportunités de mentorat de manière proactive et libre ; plus de 200 engagements de projet et plus de 300 relations de mentorat ont été établis.
- Le bien-être demeure une priorité pour soutenir l'amélioration continue de l'expérience des collaborateurs. En collaboration avec le syndicat, un nouveau programme d'assistance aux collaborateurs a été lancé en 2022 permettant d'obtenir 24h/24 et 7j/7 des conseils en ligne par téléphone, sur un ordinateur portable ou un téléphone mobile pour aider les salariés à traiter les questions liées à la sphère professionnelle ou privée, comme la gestion du stress, les problèmes interpersonnels et familiaux. En outre, une plateforme flexible d'avantages sociaux a été introduite, qui intègre tous les avantages sociaux de l'entreprise et du syndicat, permettant aux collaborateurs de faire certains choix personnalisés en fonction de leur propre situation.

Dialogue social en Inde

Schneider Electric Inde a une forte culture de dialogue social avec tous les collaborateurs, qu'ils soient syndiqués ou non. Schneider Electric Inde maintient son engagement en faveur de relations industrielles équitables dans ses usines et les établissements associés.

Cette harmonie est due à un processus de négociation des conventions collectives éprouvé, qui associe les syndicats ou les comités des représentants du personnel. Dans certaines usines qui ne disposent pas de syndicats reconnus, ce processus de négociation est relayé par des collaborateurs élus à des comités tels que le comité du bien-être (comité d'entreprise). La Société s'est également fortement engagée auprès d'autres comités tels que ceux concernant la santé et la sécurité, la cantine, les sports et les transports, y compris un comité spécial pour les collaboratrices. En outre, un comité de prévention du harcèlement sexuel, qui est pleinement conforme à la gouvernance pour la prévention du harcèlement sexuel en conformité avec les lois locales, compte des femmes salariées et externes à la société, spécialistes du sujet et possédant une formation de juriste. Ces comités constituent pour les collaborateurs une plateforme permettant d'informer la direction de leurs inquiétudes, de leurs griefs collectifs et des problèmes qu'ils rencontrent sur leur lieu de travail. Tous les programmes d'engagement des employés sont gérés par ces comités avec la participation active de chaque collaborateur.

Le processus de dialogue social inclut également des échanges mensuels avec les collaborateurs au niveau des usines, ainsi que des communications trimestrielles locales sur la performance, la stratégie et les défis de l'entreprise.

2.6 Notre impact social pour une transition juste

Dans cette section

2.6.1 Favoriser une vie meilleure grâce à l'accès à une électricité verte	226	2.6.4 Les Fondations jumelles dans le monde	239
2.6.2 Nos investissements à fort impact social	228	2.6.5 L'impact social en France	240
2.6.3 La Fondation Schneider Electric	233		

Contexte et objectifs

Schneider Electric a construit une démarche développement durable depuis le début des années 2000, avec la mise en place du baromètre Schneider Sustainability Impact, qui mesure les objectifs et les progrès de l'entreprise chaque trimestre. Ces objectifs prennent en compte toutes les dimensions de la responsabilité (environnementale, sociale, territoriale et de gouvernance), impliquant toutes les parties prenantes du Groupe à l'échelle mondiale.

En 2021, Schneider Electric a été reconnue par *Corporate Knights* comme l'entreprise la plus durable parmi 5 000 entreprises analysées. Cette reconnaissance, associée au succès du baromètre *Schneider Sustainability Impact*, a encouragé le Groupe à faire encore plus et à réfléchir au monde de demain en construisant des scénarios dans les domaines de l'environnement et du climat, sans oublier les dimensions sociales et territoriales. Si la transition n'est pas inclusive et équitable, si elle n'implique pas les citoyens, si elle ne permet pas aux jeunes de construire leur avenir et de créer leur entreprise, elle ne pourra pas avoir lieu. La planète doit être sauvée, et ses habitants aussi.

Le direction de la citoyenneté a défini quatre priorités. La première consiste à s'assurer que partout, à tout moment, auprès de tout le monde et dans toutes les situations, les partenaires commerciaux du Groupe respectent l'ensemble des droits humains ; cela passe par l'application des normes de travail décent et la création d'un label social pour les produits du Groupe.

En 2022, le Groupe a publié une nouvelle version de sa Politique des droits humains afin de relever 8 nouveaux défis tels que le respect et la dignité, les droits humains dans le cyberspace, les minerais de conflit, la solidarité intergénérationnelle, les activités liées aux droits humains dans la chaîne de valeur du Groupe, les travailleurs migrants, l'espace civique et les défenseurs des droits humains et l'accès à un environnement sain.

La deuxième priorité consiste à s'assurer que chacun soit accompagné dans la construction de son avenir, quelle que soit sa génération : les jeunes et les seniors. Schneider a toujours joué un rôle actif dans le développement économique des communautés dans lesquelles il est présent, afin d'avoir un impact et d'accélérer la transition juste. En 2022, un nouveau programme baptisé *Future Ready* a défini la feuille de route du Groupe pour les années à venir.

Les jeunes sont également le point central de la troisième grande ligne d'action. Il n'y a jamais eu autant de jeunes sur la planète, mais un grand nombre d'entre eux n'a pas accès à l'éducation. Or ce sont les jeunes qui pilotent l'innovation. L'entreprise a un rôle à jouer pour les soutenir.

Enfin, la quatrième priorité consiste à faire de la citoyenneté un engagement collectif pour construire l'avenir de manière dynamique, en apprenant et en échangeant autour de nombreuses initiatives.

« 2022 a été une autre année de crise conduisant à des inégalités croissantes, mais aussi une année de progrès et d'engagements plus forts pour aller plus loin sur la voie de la transition juste en faveur de la jeunesse, des droits de l'homme, du respect et de la dignité. Nous croyons fermement que nous avons un atout inestimable : les jeunes. Il n'y a jamais eu de génération aussi vaste et réceptive. Ils sont vraiment les principaux moteurs et acteurs. »

Gilles Vermot Desroches, Senior Vice-Président Citoyenneté et Relations Institutionnelle

Progrès réalisés sur les engagements en matière d'impact social

Schneider Sustainability	#	Programmes 2021–2025	Référence ⁽¹⁾	Progrès en 2022 ⁽²⁾	Objectif 2025
Impact (SSI)	9.	Apporter l'accès à une électricité verte pour 50 millions de personnes	2020 : 30 M	+9,7 M	50 M
	11.	Former des personnes à la gestion de l'énergie	2020 : 281 737	397 864	1 M
Essentials (SSE)	25.	Augmenter le nombre de jours de volontariat depuis 2017	2020 : 18 469	41 093	50 000

Ces programmes contribuent aux ODD de l'ONU



(1) L'année de référence est indiquée en regard de la performance de référence de chaque SSI et SSE.
 (2) Chaque année, Schneider Electric obtient un niveau d'assurance « modérée » d'un organisme tiers indépendant (OTI) sur la méthodologie et les progrès atteints pour tous les indicateurs du SSI et du SSE (sauf SSI #+1 et SSE #12 en 2022), conformément à la norme d'assurance ISAE 3000 (voir le rapport de l'OTI à la page 270). Veuillez consulter la page 242 pour la présentation méthodologique de chaque indicateur. Les résultats de 2022 sont également abordés plus en détail dans chaque section du présent rapport.

Faits marquants 2022



Homaya Pro, un onduleur hybride solaire intelligent équipé d'un contrôleur MPPT intégré, a été lancé en 2022. Il vise à fournir une énergie personnalisable, fiable et durable pour les sites isolés n'ayant pas accès à l'électricité ou seulement à une électricité peu fiable.



Partenariat Indonésie-France : depuis 2017, 14 900 étudiants et 1 300 formateurs ont été impactés dans le cadre de notre engagement à former les jeunes aux métiers de l'énergie.



Tomorrow Rising Ukraine : dans un incroyable élan de solidarité, les salariés ont donné plus de 500 000 €, abondés par Schneider Electric qui a décidé d'ajouter 1 M€ au fonds. La Fondation Schneider Electric a également fait un don de 400 000 €.



Premier investissement en Europe de SEEA dans GoParity. Cela confirme l'importance du financement participatif et inclusif du citoyen dans la mise en œuvre de la transition énergétique dans le monde.



13 112 jours de bénévolat en 2022, en partie consacrés au mentorat, un nouveau programme de la Fondation Schneider Electric.



397 864 jeunes ont été formés aux métiers de l'énergie dans le cadre de partenariats avec la Fondation Schneider Electric.

Feuille de route à long terme

2030 : Apporter l'accès à une électricité verte à 100 millions de personnes au total depuis le début du programme en 2009

2.6 Notre impact social pour une transition juste

2.6.1 Favoriser une vie meilleure grâce à l'accès à une électricité verte

2.6.1.1 Contexte

Aujourd'hui⁽¹⁾, plus d'un milliard et demi de personnes n'ont que peu ou pas accès à l'électricité.

En 2020⁽²⁾, 733 millions de personnes n'avaient pas d'électricité. Bien que des progrès notables aient été accomplis ces dernières années, selon *SEforAll*⁽³⁾, « l'accès à l'électricité progresse, mais pas pour tout le monde ».

En Afrique subsaharienne, des efforts complémentaires considérables sont nécessaires pour assurer un accès universel à l'énergie :

- Aujourd'hui, environ 570 millions de personnes en Afrique subsaharienne n'ont pas accès à l'électricité, soit près d'une personne sur 2 dans la région.
- Le rythme de l'électrification n'est pas suffisant par rapport à la croissance de la population, et la pandémie de Covid-19 a encore ralenti les progrès.
- Par conséquent, en 2030, près de 570 millions de personnes seraient encore sans électricité en Afrique subsaharienne, soit 85 % de la population mondiale non électrifiée.

L'Asie-Pacifique se rapproche progressivement d'un accès universel à l'électricité grâce à des programmes publics ambitieux. Néanmoins, le réseau peut s'avérer peu fiable ou insuffisant pour une utilisation productive dans les zones reculées, où il doit être complété par des solutions de secours reposant sur l'énergie solaire.

L'accès à une électricité verte offre la chance d'une vie meilleure, car cela peut avoir des répercussions positives sur toutes les dimensions socio-économiques de l'individu ou de la communauté : moyens de subsistance, santé, éducation, sécurité et autonomisation des femmes, tout en luttant contre le changement climatique grâce au remplacement des sources d'énergie fossiles.

2.6.1.2 Politique du Groupe

Le programme Accès à l'Energie est un business social qui a pour objectif d'apporter une électricité verte et fiable aux populations des marchés émergents, car c'est à la fois un droit fondamental et un moyen de développement économique et social, en apportant une offre énergétique fiable, durable et à un coût abordable. Chez Schneider, nous appelons cela *Electricity for Life* et *Electricity for Livelihood*.

2.6.1.3 Action et impact

L'ambition de Schneider est d'apporter une électricité verte et fiable à 50 millions de personnes d'ici 2025, et à 100 millions de personnes d'ici 2030, au total depuis le début du programme en 2009.

Electricity for Life signifie apporter l'accès à une électricité verte aux populations hors réseau et aux réfugiés. Ces communautés ont besoin d'un accès à l'énergie pour répondre aux besoins essentiels de leur foyer (éclairage, communication et éducation).

Electricity for Livelihood signifie apporter l'accès à une électricité verte aux personnes connectées à un réseau peu fiable et afin de permettre des activités productives. Ces communautés ont besoin de disposer d'une énergie de qualité grâce à des équipements solaires de secours en tant que moteur du développement économique et de la réduction de la pauvreté. Par exemple, l'électricité peut réellement changer la donne pour les agriculteurs et assurer la sécurité alimentaire grâce à l'irrigation, à la transformation et au stockage des aliments, ou à la connexion des agriculteurs au marché afin de garantir de meilleurs prix, tout en permettant aux individus d'être les acteurs de leur propre transformation.

Le business social Accès à l'énergie travaille en synergie avec le programme *Schneider Training & Entrepreneurship* et les fonds d'investissement à impact, dans un cercle vertueux de fourniture de produits et solutions, de renforcement des capacités et de soutien aux start-up.

Égalité

SSI #9





Donner accès à une électricité verte à 50 millions de personnes et 100 millions de personnes d'ici 2030

Schneider Electric fournit des solutions solaires à 190 centres de santé en Asie du Sud. Ces établissements étaient confrontés à de fréquentes coupures d'électricité, qui ont entraîné un manque d'accès à des soins de santé de qualité pour les personnes qui dépendent des centres de santé publics. Ces projets ont un impact sur plus de 750 000 personnes.

Référence 2020	Progrès en 2022	Objectif 2025*
30 M	+9,7 M	50 M

* Cumulé depuis 2009

(1) Source : *Off-Grid Solar Market Trends Report 2020*, Banque Mondiale

(2) Source : rapport *Tracking SDG 7 : The Energy Progress*, établi conjointement par l'Agence internationale de l'énergie (IEA), l'Agence internationale des énergies renouvelables (IRENA), la Division de la statistique des Nations Unies (UNSD), la Banque mondiale et l'Organisation mondiale de la santé (OMS).

(3) *Sustainable Energy for All (SEforALL)* est une organisation internationale qui travaille en partenariat avec les Nations Unies et les dirigeants des pays membres, du secteur privé, des institutions financières, de la société civile et des organisations philanthropiques pour accélérer les actions en faveur de la réalisation de l'Objectif de Développement Durable 7 (ODD 7) – accès à une énergie abordable, fiable, durable et moderne pour tous d'ici 2030 – conformément à l'Accord de Paris sur le climat.

Une gamme complète de produits et solutions pour fournir de l'électricité verte

Schneider Electric développe une offre de produits et solutions pour répondre aussi bien aux besoins individuels que collectifs, de la lampe portable à la micro-centrale décentralisée, en passant par le système solaire domestique, le système de pompage de l'eau et les microréseaux.

Mobiya

Solution portable, robuste et abordable pour l'éclairage individuel et la recharge de téléphone portable



Trois produits

Mobiya Original : lampe LED solaire robuste et étanche avec chargeur, offrant des options de montage innovantes, 48 heures d'autonomie et une batterie facile à remplacer.

Mobiya Lite : lampe LED portable solaire plus petite avec chargeur. Lumière blanche à intensité variable et options de montage innovantes pour éclairer tous les environnements.

Mobiya Front : lampe frontale rechargeable et robuste pouvant être portée et montée dans différentes positions. Dotée d'une lumière blanche à intensité variable, d'une lumière rouge pour la vision nocturne et d'une fonction SOS rouge clignotante.

Cas : Schneider Electric, sa Fondation et l'ADEME, l'Agence française pour la transition écologique, collaborent pour fournir 45 000 lampes solaires aux femmes vulnérables en Afrique.

Objectif : Distribuer des lampes solaires aux femmes entrepreneurs pour prolonger les heures de travail, ainsi qu'aux femmes et familles défavorisées afin de bénéficier d'un éclairage pour les activités domestiques nocturnes et de limiter l'utilisation de lampes à pétrole.

Solution : Mobiya Original. Une étude d'impact est menée pour mesurer les bénéfices des solutions dans 5 pays africains : Kenya, Nigeria, Cameroun, Bénin et Sénégal.

Homaya

Électrification domestique pour un accès à une énergie de qualité, abordable et sans interruption



Cinq produits

Homaya Family : système solaire domestique avec un panneau solaire et des lampes.

Homaya Family PAYG : système solaire domestique comprenant un panneau solaire, des lampes, avec un composant *Pay-As-You-Go*, compatible avec toute plateforme mobile de paiement.

Homaya Hybrid : système domestique AC et DC, solaire et réseau.

Homaya Hybrid PAYG : système domestique AC et DC, solaire et réseau avec un composant *Pay-as-You-Go*.

Homaya Pro : onduleur hybride intelligent alimenté par l'énergie solaire avec un contrôleur MPPT intégré et compatible avec la charge réseau.

Cas : 10 centres de santé dans les zones rurales et éloignées de la RD du Congo ont été équipés d'un accès à une électricité propre et fiable grâce à la solution de systèmes domestiques solaires de Schneider Electric.

Objectif : Fournir un accès propre et fiable à l'électricité aux cliniques médicales et au personnel médical sur leur lieu de travail.

Solution : Système domestique solaire hybride Homaya.

Villaya

Solutions d'électrification collective pour les sites isolés, soit 100 % solaire, soit 100 % hybride



Trois solutions

Villaya Community : micro-centrale solaire ou hybride pour électrifier les communautés rurales.

Villaya Agri-Business : micro-centrale solaire pour fournir électricité et/ou eau chaude à l'agriculture.

Villaya Water : système solaire pour pompage de l'eau.

Cas : Plus de 150 agriculteurs au Bangladesh sont en mesure de cultiver plusieurs plantes grâce à une irrigation fiable, ce qui a un impact sur la vie de plus de 800 personnes en milieu rural.

Objectif : Développer une solution fiable et durable pour que les agriculteurs irriguent leurs exploitations avec des solutions d'énergie propre.

Solution : Des pompes d'irrigation solaires installées dans une zone éloignée au Bangladesh.

EcoStruxure Energy Access

Suivi à distance pour l'électrification rurale afin d'améliorer la visibilité des performances hors réseau en temps réel



Offre

- Une plateforme ouverte et abordable permettant une électrification hors réseau durable.
- Une plateforme logicielle cyber-sécurisée pour la gestion de l'énergie du côté de la demande.
- Suivi de la demande en temps réel, analyse et amélioration de l'efficacité opérationnelle.
- Communication GSM/GPRS intégrée pour une installation facile, une configuration à distance et une bonne évolutivité.
- Modes d'alimentation et d'énergie avec limites, connexion/déconnexion à distance, élaboration d'un plan tarifaire local, pour mieux gérer la charge de pointe.

Cas : En Inde, 600 agricultrices membres de tribus peuvent cultiver plusieurs plantes par an grâce à une irrigation fiable rendue possible par des pompes d'irrigation solaires et par la plateforme numérique EcoStruxure Energy Access Livelihood. Cela a un impact sur la vie de plus de 3 000 personnes.

2.6 Notre impact social pour une transition juste

2.6.2 Nos investissements à fort impact social

2.6.2.1 Contexte

L'investissement à impact social (IIS) est un moyen pour les organisations de répondre à des besoins sociaux et de les financer avec l'objectif explicite d'avoir un impact positif et mesurable.

Tous les acteurs de la société ont un rôle à jouer pour soutenir le bien-être social et aider les gens à accéder aux opportunités de développement. L'importance croissante de l' IIS oblige les entreprises à réfléchir à de nouveaux moyens de soutenir les entreprises sociales. C'est pourquoi nombre d'entre elles établissent des partenariats avec des acteurs locaux et internationaux afin d'encourager et de soutenir des initiatives innovantes et responsables.

2.6.2.2 Politique d'investissement à impact du Groupe

L'ambition de Schneider Electric en matière d'investissement à impact consiste à contribuer à une transition vers une société plus juste et plus inclusive. Forte de sa solide connaissance approfondie de l'écosystème énergétique, Schneider Electric concentre sa mission d'investissement à impact sur le financement et le soutien d'initiatives à fort impact social et environnemental, qui contribuent à un avenir meilleur et ont un impact positif sur le climat et les ressources.

L'objectif des investissements à impact de Schneider Electric consiste à générer un impact social fort tout en protégeant les actifs gérés. En conséquence, le Groupe a adopté des règles de gestion strictes, telles que :

- toujours investir en partenariat avec des acteurs reconnus ;
- ne jamais prendre de participation majoritaire ;
- toujours apporter un accompagnement efficace à l'entreprise soutenue (comme l'aide à la création du *business plan* ou l'apport de conseils techniques) pour permettre le plus grand impact social tout en minimisant les risques ;
- assurer l'alignement avec l'écosystème Schneider Electric ; et
- s'assurer que les pratiques et règles commerciales éthiques sont respectées.

2.6.2.3 Gouvernance

Chaque véhicule d'investissement possède sa propre structure de gouvernance, généralement composée d'au moins 2 organes :

- Le premier est un Conseil d'administration ou un Conseil de surveillance qui est chargé de veiller au respect de toutes les exigences légales et règles éthiques. Dans la plupart des cas, les investisseurs sont représentés au sein de ce Conseil.
- Le second est un Comité de gestion qui peut être totalement indépendant ou composé d'investisseurs, selon la structure juridique. Tous les membres du Comité de gestion apportent des compétences et connaissances spécifiques pour évaluer les décisions d'investissement. Dans certains cas, ils peuvent également recourir à des experts externes. Ils sont chargés de veiller au respect des politiques internes et sont régulièrement

informés de la performance des investissements, tant en termes d'impact que de résultats financiers.

- Dans certains cas, un véhicule d'investissement peut également s'appuyer sur un Comité consultatif ou un Comité stratégique pour la mise en place et la gestion des stratégies et politiques d'investissement.

Tous les véhicules d'investissement font l'objet d'une supervision par des auditeurs indépendants.

2.6.2.4 Actions et impact

Dès 2009, Schneider Electric a été un pionnier dans le domaine de l'investissement à impact d'entreprise et a lancé son premier véhicule d'investissement, *Schneider Electric Energy Access* (SEEA). Depuis, la société n'a jamais cessé d'innover. Au total, elle a lancé ou participé à 4 véhicules visant à :

1. Contribuer à une économie inclusive avec *Schneider Electric Energy Access* (SEEA) ;
2. Apporter l'accès à l'énergie verte et contribuer à la neutralité carbone en Asie du Sud et du Sud-Est avec *Schneider Electric Energy Access Asia* (SEEA) ;
3. Permettre l'accès à une énergie verte en Afrique avec le fonds d'impact E3 Capital (anciennement EAV) ;
4. Contribuer à la décarbonation mondiale avec les fonds *Livelihoods Carbon*.

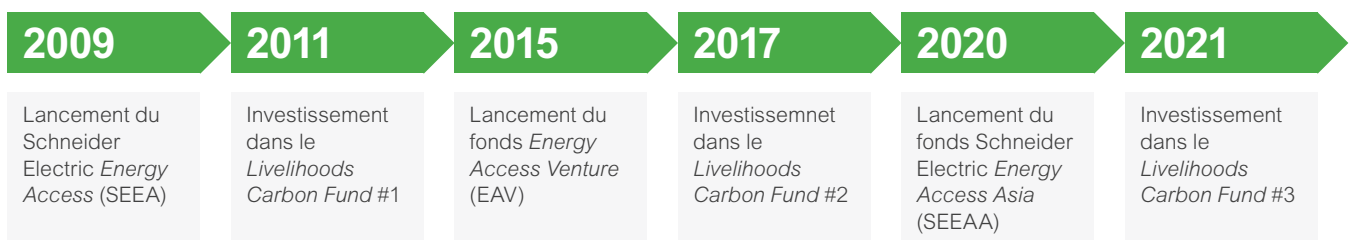
Quel(le) que soit la région ou le type de véhicule d'investissement, toutes ces activités d'investissement à impact visent à catalyser et faciliter de multiples synergies avec différentes parties prenantes (Fondation Schneider Electric, collaborateurs, institutions financières de développement, ONG, entreprises sociales, investisseurs à impact, sociétés de gestion d'actifs) pour tirer parti des compétences de Schneider Electric en vue de promouvoir une transition équitable et inclusive.

1. Contribuer à une économie inclusive avec *Schneider Electric Energy Access* (SEEA) ;

Le fonds SEEA est une structure d'investissement à impact social sous la forme d'une SAS à capital variable, agréée entreprise solidaire d'utilité sociale (certification ESUS) et ouverte à l'épargne des collaborateurs français par le biais du Plan d'épargne salariale du Groupe (fonds Schneider Énergie Solidaire).

Le fonds SEEA contribue à une économie inclusive au profit des personnes et des communautés les plus vulnérables du monde. Le fonds SEEA associe différentes parties prenantes, en proposant aux collaborateurs de Schneider Electric et à ses partenaires économiques, au niveau mondial, de prendre une part active dans cet engagement. Fin août 2022, 6 487 collaborateurs du Groupe en France (présents ou anciens) ont exprimé leur intérêt pour le fonds *Schneider Énergie Sicav Solidaire*, en investissant 43,2 M€.

Depuis 2009, le fonds SEEA a investi dans 25 entreprises et s'est retiré de 10. En 2022, le fonds SEEA a investi dans 3 nouvelles entreprises (Kajou, Enogrid, GoParity), réinvesti dans 2 entreprises



(Dorémi et Okra Solar) et en a quitté 2 (SunFunder, Foncière Chênelet). En décembre 2022, le portefeuille SEEA comptait 15 entreprises : 10 en France, et 5 en Afrique, en Asie du Sud-Est et en Amérique latine, et gérait les montants suivants :

- 3 M€ de capital investi par Schneider Electric ;
- 3,2 M€ investis par *Schneider Énergie Sicav Solidaire* (dont 500 000 euros de capital), Sicav gérant l'épargne salariale solidaire des collaborateurs de Schneider Electric en France ;
- 200 000 € de capital investi par *Phitrust Impact Investors* ;
- 500 000 € de capital investi par la Mutuelle d'Entreprises Schneider Electric (MESE).

Avec une équipe Schneider dédiée à la gestion et basée à Rueil-Malmaison, le fonds SEEA investit principalement en fonds propres et quasi-fonds propres dans des start-up qui :

- **luttent contre la précarité énergétique** en favorisant des solutions efficaces et abordables en matière de logement et d'efficacité énergétique :
 - 5 sociétés investies pour un total de 2 M€ (*Foncière du Possible, LVD Énergie/HomeBlok, Soliha BLI, Dorémi, Réseau Éco-Habitat*)

Réseau Eco Habitat (REH)

Réseau Éco-Habitat (REH) est une entreprise sociale française qui offre un soutien social et technique pour aider les ménages à très faibles revenus à effectuer des rénovations écoénergétiques. REH offre également un soutien social pour aider les familles vulnérables à sortir de la précarité énergétique. REH a un fort impact social, en améliorant considérablement les conditions de vie des personnes en situation de grande précarité, mais également un impact économique, en soutenant les entreprises de construction locales, et un impact environnemental, en réduisant l'empreinte carbone des logements rénovés.

Leur objectif est de rénover 200 maisons entre 2021 et 2026.



Photo : Réseau Éco-Habitat ; maison avant et après rénovation.

- **favorisent l'inclusion numérique et financière** :
 - 2 sociétés investies pour un total de 430 000 € (*SIDI, Kajou*)

Kajou

Kajou est une entreprise sociale dédiée à la distribution de contenus éducatifs et informatifs diffusés directement sur les téléphones des populations vulnérables d'Afrique de l'Ouest ayant peu ou pas de connexion Internet. L'accès à des contenus informatifs, éducatifs et de divertissement de qualité est une condition préalable à l'autonomisation des personnes et à la construction de sociétés plus justes et inclusives.

Le catalogue de Kajou, qui contient plus de 30 000 contenus, est disponible en 24 langues et a été consulté par plus de 47 000 utilisateurs depuis sa création en 2019. Au cours des 10 prochaines années, Kajou vise à donner à 10 millions de personnes les moyens de s'informer, de s'éduquer et de développer leur activité professionnelle grâce à des contenus sur mesure ayant un fort impact social.



Photo : Kajou ; deux enfants burundais utilisant les solutions de Kajou.

- **Fournissent un accès à une énergie propre et durable à un coût abordable** :
 - 4 entreprises investies pour un total de 1,545 M€ (*Okra Solar, Uned Innovations, Enogrid, GoParity*)

Amped Innovations

Amped est une entreprise sociale qui conçoit et distribue des produits et des appareils énergétiques abordables et efficaces, pour une utilisation dans les habitations et les petites entreprises. Un système PAYGo intégré permet aux partenaires d'Amped d'atteindre leurs clients, qui peuvent alors gagner en efficacité économique et en confort.

Amped a déjà impacté plus de 300 000 vies depuis 2019.



Amped Innovation, **WOWSOLAR™**, kit d'éclairage et de recharge de téléphone.

2.6 Notre impact social pour une transition juste

- **promouvent la création d'emplois, la génération de revenus et l'inclusion:**
 - 4 sociétés investies pour un total de 550 000 € (*Talendi, Incubethic, Envie Rhône-Alpes, Fabrik à Yoops*)

La Fabrik à Yoops

La Fabrik à Yoops est une entreprise sociale spécialisée dans la construction de petites maisons en bois (connues sous le nom *tiny houses*) pour les sans-abri ou les personnes dont les conditions de vie sont précaires. La Fabrik à Yoops a pour but d'aider les personnes les plus vulnérables à accéder à un abri, à retrouver confiance en elles, à trouver un emploi et à se réinsérer dans la société. En outre, ces *tiny houses* sont écologiques et ont une très faible empreinte carbone.

Ce projet permettra de loger 140 personnes vivant dans les rues de France dans un délai de cinq ans.



Photo : La Fabrik à Yoops, un bénéficiaire d'une tiny house construite récemment.

2. Apporter l'accès à l'énergie verte en Asie avec Schneider Electric Energy Access Asia (SEEAA)

Ces dernières années, les taux d'électrification ont progressé en Asie sous l'effet de politiques publiques solides en faveur de l'électrification à l'échelle nationale. Les pays asiatiques approchant désormais d'un accès universel à l'électricité, l'accent se porte sur l'intégration des énergies renouvelables dans le mix énergétique. Cependant, à l'échelle locale, il existe encore un nombre considérable de zones rurales dépourvues d'accès à l'électricité. Même lorsque l'accès existe, l'approvisionnement en électricité n'est souvent pas fiable, car les réseaux électriques sont confrontés à des problèmes de charge et de connectivité.

Schneider Electric a imaginé le véhicule d'investissement à impact SEEAA en 2018 pour aider la région à relever ces défis et à progresser vers l'ODD 7 « Énergie propre et à un coût abordable ». 3 autres investisseurs ont uni leurs forces à Schneider : l'*European Development Finance Institution Management Company* (EDFI MC) (EDFI MC), le Fonds norvégien d'investissement pour les pays en développement (Norfund) et Amundi Finance et Solidarité (Amundi) ont engagé un total de 20,9 M€.

SEEAA, par l'intermédiaire de son équipe Schneider dédiée et basée à Singapour, investit principalement en fonds propres dans des start-up œuvrant pour améliorer la qualité de vie et dynamiser le développement économique en Asie, grâce à l'accès à une énergie propre et durable à un coût abordable. En décembre 2022, SEEAA avait investi dans 7 start-up (Freyr Energy, Xurya, Frontier Markets, Oorja Development Solutions, ATEC, Carbon Masters et SMV), pour un total de 4,5 M€, contribuant aux 2 objectifs de SEEAA :

Objectif d'élargir l'accès à une énergie fiable à un coût abordable.

Cet objectif cible principalement les communautés défavorisées où l'accès à l'énergie du dernier kilomètre n'est pas disponible ou n'est pas fiable. SEEAA vise à créer un impact social pour ces communautés rurales. Par exemple, cela peut passer par des entreprises qui fournissent un accès à l'énergie à des fins productives et génératrices de revenus, comme *Oorja Development Solutions*.

Oorja fournit des services agricoles d'énergie propre tels que l'irrigation fiable, l'agro-transformation et le stockage à froid, qui sont alimentés à l'énergie solaire et sont moins chers que les options diesel. Les services sont proposés avec facturation à l'utilisation, ce qui les rend abordables pour les petits agriculteurs et les agriculteurs marginaux ciblés dans les régions reculées du nord de l'Inde où le réseau est faible.

Outre son impact positif sur les émissions de CO₂, Oorja aide les agriculteurs à augmenter leurs revenus et à réduire les déchets alimentaires. L'entreprise crée également des emplois en embauchant des opérateurs pour gérer les systèmes solaires.

Chiffres clés de l'impact d'Oorja, en septembre 2022 et depuis la création de l'entreprise :

- 880 tonnes équivalent CO₂ économisées
- 12 750 utilisateurs directs et indirects
- + 30 emplois créés dans les communautés rurales du dernier kilomètre
- 28,5 tonnes de déchets alimentaires évitées
- Augmentation de 57 % du revenu agricole des utilisateurs en un an



Inde : un agriculteur irrigue ses cultures en utilisant l'eau d'une pompe à énergie solaire exploitée par Oorja dans le district de Bahraich, Uttar Pradesh.

© Oorja Development Solutions India Private Limited

Objectif d'accélérer la transition vers les énergies renouvelables et la neutralité carbone

Cet objectif vise à permettre la transition des économies vers des sources d'énergie renouvelable propres et à soutenir des solutions qui réduisent les émissions de CO₂. Cet objectif peut être atteint en investissant dans des sociétés comme Xurya qui développent des actifs d'énergie renouvelable comme le solaire ou le biogaz.

Xurya est une société de services d'énergie propre qui fournit à ses clients des services d'installation de panneaux solaires par la gestion des processus, de l'installation à la maintenance en passant par le suivi et la facturation. Elle se concentre sur l'installation de panneaux solaires de toiture pour une clientèle commerciale et industrielle dans des secteurs tels que la fabrication FMCG, la logistique de la chaîne du froid, la fabrication industrielle et les centres commerciaux.

Xurya apporte l'énergie solaire et les services énergétiques à ses clients dans le cadre d'un modèle de *leasing* dans lequel les clients n'ont à payer aucun coût d'investissement initial. Grâce à ce type de financement innovant, Xurya contribue à favoriser l'adoption de l'énergie solaire en Indonésie, crée des emplois et contribue également à la structure de l'écosystème solaire en Indonésie en formant un réseau d'installateurs.

Chiffres clés de l'impact de Xurya, en novembre 2022 et depuis la création de l'entreprise :

- 35 MWp de capacité solaire installée
- 40 Mt équivalent CO2 économisées
- 750 emplois créés



Indonésie : Installation panneaux solaires sur une toiture.
© Xurya Daya Indonésie

3. Permettre l'accès à une énergie verte en Afrique avec le fonds d'impact E3 Capital (anciennement EAV)

Schneider Electric a lancé et accompagne E3 Capital, qui gère 75 M€ à investir dans des entreprises transformant les communautés en Afrique et stimulant le développement économique grâce à des solutions d'accès à l'énergie. Ce fonds est cofinancé par Schneider Electric, le groupe CDC (pour le compte du *UK Department for International Development*, DFID), la Banque européenne d'investissement, la FMO (Banque de développement des Pays-Bas), FISEA-PROPARCO, OFID et AFD- FFEM.

Fin 2022, E3 Capital avait investi dans 15 sociétés et vendu l'une de ses participations. L'équipe de direction indépendante d'E3 Capital, basée à Nairobi (Kenya), se concentre désormais sur la création de valeur dans le portefeuille, les investissements de suivi et la gestion des événements de liquidité.

E3 Capital investit principalement en fonds propres et quasi-fonds propres dans des *start-up* qui :

- **fournissent un accès à des solutions d'énergie propre et durable à un coût abordable :**
 - 5 sociétés investies pour un total de 15,1 M€ (Zola Electric, BBox, Nuru en République démocratique du Congo, Zonful Solar Energy au Zimbabwe et ZIZ Energy au Tchad)

Zonful Energy

Zonful Energy est une entreprise sociale à but lucratif qui vend des systèmes d'énergie solaire modulaires décentralisés et évolutifs selon un modèle *Pay As You Go* aux consommateurs hors réseau des zones rurales, urbaines et périurbaines du Zimbabwe. Les systèmes se composent de panneaux solaires, de batteries et d'une large gamme d'appareils, y compris des lampes, des radios et des téléviseurs.



Photo : Zonful ; installation de panneaux solaires.

- **fournissent un accès à des énergies propres à usage productif :**
 - 6 sociétés investies pour un total de 22,2 M€ (ManoCap Energy au Ghana, Candi Solar en Afrique du Sud, SolarX au Mali et PayGo Energy, SunCulture et InspiraFarms au Kenya)

SolarX

SolarX fournit des solutions énergétiques fiables, propres et abordables à une clientèle commerciale et industrielle en Afrique de l'Ouest. L'entreprise offre également un accès facile aux services de financement et d'efficacité énergétique, permettant ainsi à ses clients de se concentrer sur leurs activités principales.

SolarX contribue à l'augmentation de la production d'énergie propre, à la création d'emplois et au développement économique en apportant aux entreprises une énergie fiable et abordable.



Photo : installation de SolarX.

2.6 Notre impact social pour une transition juste

- favorisent l'inclusion numérique et financière :
 - 3 sociétés investies pour un total de 8,9 M€ (Mawingu, Solarise Africa et Palgo au Kenya)

Mawingu

Mawingu WiFi est un fournisseur de services Internet abordables, qui utilise l'énergie solaire et des technologies radio de haute qualité et abordables pour fournir une connectivité Internet aux zones rurales et périurbaines du Kenya.

Mawingu emploie plusieurs centaines de personnes et fournit ses services à plus de 180 000 clients.



Photo : cliente de Mawingu.

4. Contribuer à la décarbonation mondiale avec les fonds *Livelihoods*

Schneider Electric est un des membres fondateurs des Fonds *Livelihoods Carbon*. Le premier fonds carbone durable à fort impact social a été créé en 2011 et est géré par une équipe indépendante basée à Paris.

Schneider Electric a investi 35 M€ dans les Fonds *Livelihoods Carbon* #1, #2 et #3.

Au total, 290 M€, investis par des sociétés privées et des investisseurs, sont consacrés à l'investissement dans des clusters de compensation carbone à fort potentiel afin de générer un impact positif pour les personnes et la planète.

Les projets soutenus par le Fonds *Livelihoods Carbon* #1 (2011) ont déjà touché 1 million de personnes. Ils ont évité ou séquestré plus de 3 millions de tonnes de CO₂. Le Fonds *Livelihoods Carbon* #2 (2017) vise à bénéficier à 2 millions de personnes et à éviter ou séquestrer 12 millions de tonnes de CO₂ sur 20 ans, tandis que le Fonds *Livelihoods Carbon* #3 (2021) vise à bénéficier à 2 millions de personnes supplémentaires et à éviter ou séquestrer 30 millions de tonnes de CO₂ sur 20 ans.

Les fonds *Livelihoods* soutiennent 3 types de projets : la reforestation, les pratiques agroforestières et agricoles et l'énergie rurale.

Les fonds *Carbone Livelihoods* #1 et #2 ont contribué à 3 projets de reboisement de mangroves au Sénégal, en Inde et en Indonésie. Ces projets ont permis aux communautés locales d'améliorer leurs conditions de vie en rétablissant l'écosystème et en encourageant certaines formes de vie comme les poissons et les crabes.

Les projets *Livelihoods* consacrés à l'agroforesterie permettent aux communautés agricoles d'augmenter leurs revenus grâce à l'amélioration des conditions pour différentes cultures de rente, telles que le café ou le cacao, et la plantation d'arbres fruitiers tels que les manguiers. En outre, les fonds *Livelihoods* contribuent également à la création de nouvelles activités en aval, comme la transformation et la commercialisation des produits alimentaires.

Les projets énergétiques ruraux jouent un rôle important dans l'amélioration de la vie des femmes et créent des emplois grâce à la construction et à la distribution de fours améliorés.

Tous ces projets font partie intégrante du *Carbon Pledge* de Schneider Electric : les crédits carbone générés sont utilisés pour compenser les émissions de carbone. Ainsi, une partie de ces crédits carbone est utilisée pour compenser la totalité des émissions de carbone générées par le Marathon de Paris Schneider Electric ; la course est neutre en carbone depuis 2019.

En décembre 2022, les crédits carbone accumulés depuis 2011 s'élevaient au total à 426 548 tonnes, dont 100 546 tonnes ont été utilisées pour compenser les émissions carbone du Marathon de Paris Schneider Electric.

2.6.3 La Fondation Schneider Electric

2.6.3.1 Contexte et objectifs

Les jeunes d'aujourd'hui sont la première génération à ressentir l'impact direct du changement climatique et certainement la dernière génération capable de faire quoi que ce soit pour y remédier.

Plus que simplement conscientes, les jeunes générations sont déjà très impliquées dans les initiatives de la société civile liées à la transition climatique et sociale, par exemple à travers les marches climatiques et les mouvements citoyens qui émergent partout dans le monde, et par leurs choix de carrière, le bénévolat, la participation à des ONG et plus encore.

Connectés les uns aux autres comme jamais auparavant, les jeunes veulent aujourd'hui contribuer à la résilience de leurs communautés, en proposant des solutions innovantes, en stimulant le progrès social et en inspirant de nouveaux mouvements politiques. Ils sont également des agents du changement car ils agissent pour atteindre les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies et ainsi améliorer la vie des personnes et la santé de la planète.

2.6.3.2 Politique du Groupe

Pour assurer un avenir durable à l'humanité, les jeunes générations expriment le même besoin d'orientation, de formation et de reconnaissance. À la Fondation Schneider Electric, sous l'égide de la Fondation de France, notre objectif est d'accompagner ces jeunes et de leur donner les moyens de s'impliquer et d'innover, afin qu'ils puissent prendre leur place dans le monde de demain, qui se construit aujourd'hui sous nos yeux. Chaque jour et partout dans le monde, nous nous attachons à réaliser cet objectif à travers des initiatives et des programmes concrets.

La première politique philanthropique a été publiée en 2022, et sa mise en œuvre complète est prévue pour 2023. Elle a pour objectif de définir la position de Schneider Electric en matière de philanthropie, ses priorités et ses principes d'action, conformément aux 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies. Elle fournira un cadre cohérent et constant permettant aux entités et aux salariés de Schneider Electric de contribuer et d'agir.

En 2022, plus de 170 projets étaient actifs, soutenant 69 393 jeunes pendant 13 112 jours de bénévolat. Avec un budget annuel de 4 M€, la Fondation Schneider Electric contribue à des partenariats rendus possibles par plus de 17,5 M€ d'aide apportée par les entités de Schneider Electric. Les salariés du Groupe participent également à ces partenariats. Au total, ce sont donc plus de 23,5 M€ qui sont ainsi investis au profit des communautés locales partout dans le monde.

2.6.3.3 Gouvernance

La Fondation de France est une organisation à but non lucratif qui, depuis sa création en 1969, est le trait d'union entre donateurs, fondateurs et structures de terrain pour soutenir et accompagner des projets dans tous les domaines d'intérêt général. Elle accompagne, sous son égide, d'autres fondations (945 en 2022), dont le fonctionnement est régi de manière distincte de la Fondation de France, mais qui font juridiquement partie d'elle. Elle est chargée de s'assurer que leurs actions sont conformes à ses statuts et au cadre légal en vigueur applicable aux actions de mécénat. Le Comité exécutif de la Fondation Schneider définit les grandes lignes de ses actions ainsi que les projets qu'elle soutient. Ses décisions sont notifiées à la Fondation de France, qui en vérifie la conformité et les met en œuvre.

Depuis 2019, la composition du Comité exécutif de la Fondation Schneider Electric est la suivante :

- 10 membres : 5 de Schneider Electric (dont le Président et 2 représentants des salariés) et 5 experts externes ;
- un observateur de la Fondation de France.

Ses missions sont les suivantes :

- Définir les orientations stratégiques de la Fondation ;
- Valider le rapport d'activité et le rapport financier ;
- Décider de l'allocation des budgets par programme ;
- Valider les engagements supérieurs à 200 000 €.

Une à 2 réunions du Comité exécutif se tiennent chaque année.

Les membres de l'équipe opérationnelle sont :

- Délégué général ;
- Directeur *Corporate Philanthropy* ;
- Responsable Engagement des collaborateurs ;
- Assistant administratif et financier ;
- Responsable du mentorat ;
- Responsable de l'évaluation de l'impact social.

Enfin, le comité de sélection de la Fondation est composé de :

- Délégué général ;
- Directeur *Corporate Philanthropy* ;
- Directeur du Programme Education & Entrepreneuriat.

2.6.3.4 Actions menées par la Fondation

La présence mondiale de Schneider Electric lui permet de toucher plus de personnes et d'avoir un impact plus important sur les communautés défavorisées. Le Groupe entend contribuer par le biais de différentes initiatives telles que les programmes de la Fondation Schneider Electric. En apportant des financements, des dons, de la formation et du bénévolat de ses salariés, Schneider vient en aide à des organisations locales et stimule les communautés.

Dans ce sens, Schneider se concentre sur deux objectifs précis :

1. Développer l'accès des jeunes à l'éducation et à l'entrepreneuriat au travers de son programme « Éducation & Entrepreneuriat des Jeunes ».
2. Agir en tant qu'entreprise citoyenne en soutenant des causes internationales avec son fond « Tomorrow rising ». En 2022, le fond était dédié aux employés en Ukraine et à leur famille.

2.6.3.5 Programme Éducation & Entrepreneuriat des Jeunes

Contexte et objectifs

Les jeunes d'aujourd'hui sont avant-gardistes, créatifs et constituent l'un des groupes démographiques les plus importants. Pour qu'ils créent une vie en accord avec leurs rêves et leurs aspirations, nous devons les accompagner. L'éducation, l'innovation technologique et sociale et l'entrepreneuriat représentent des éléments essentiels pour garantir que ces initiatives sont pertinentes et efficaces, qu'elles ont le plus grand impact possible et qu'elles répondent réellement aux besoins des bénéficiaires.

2.6 Notre impact social pour une transition juste

Politique du Groupe

Le programme Éducation & Entrepreneuriat des Jeunes se fixe comme objectif de donner à tous les jeunes les moyens de construire des solutions pour une vie meilleure, de contribuer à une société plus juste et plus décarbonée et de transformer le monde.

En apportant des financements et notre expertise, en offrant notre temps et en collaborant avec nos partenaires sur le terrain, nous donnons aux jeunes générations et à la communauté en général les moyens de construire un avenir meilleur grâce au développement durable.

La Fondation Schneider Electric encourage vivement les activités de bénévolat, à travers l'association *VolunteerIn*, et le mentorat qui sont considérés comme essentiels à la réussite des projets et initiatives pour la jeunesse grâce à la mobilisation des collaborateurs de Schneider Electric.

L'objectif ultime de Schneider est de former et d'autonomiser un million de jeunes à l'horizon 2025, de former 10 000 formateurs et d'accompagner 10 000 entrepreneurs.

Gouvernance

Le programme Éducation & Entrepreneuriat des Jeunes applique les règles et le modèle de gouvernance de la Fondation Schneider Electric et de la Fondation de France.

Afin d'améliorer l'efficacité du suivi des partenariats et atteindre les objectifs fixés pour 2025, le programme organise des réunions d'évaluation semestrielles entre le Président de la zone, les représentants de la Fondation et les responsables du programme Éducation & Entrepreneuriat des Jeunes. Chaque zone a une ambition définie pour 2025 et une liste de projets qui sont passés en revue dans le cadre des examens réguliers. Des actions correctives sont mises en œuvre si nécessaire.

Le programme est dirigé par des représentants de la zone et des responsables dans les pays qui partagent leurs idées quotidiennement. Un coordinateur global organise régulièrement des réunions pour accompagner les représentants des différentes zones et garantir le déploiement du programme dans chaque zone.

Le programme fait partie du *Schneider Sustainability Impact*. Chaque trimestre, les représentants des zones utilisent un outil centralisé pour rendre compte de l'impact du programme et ces données sont examinées par un auditeur externe. À de rares exceptions près, tous les projets bénéficient d'un suivi par des collaborateurs d'entités de Schneider Electric présentes dans les pays concernés.

La Fondation Schneider Electric a fait œuvre de pionnier en matière d'évaluation de l'impact social et entend permettre à ses partenaires de mieux remplir leurs missions en identifiant les points à améliorer. La Fondation est accompagnée notamment par KIMSO, un cabinet d'étude et conseil spécialisé dans l'impact social. Une première étude a été réalisée en 2018, dans le cadre de la lutte contre la précarité énergétique pour structurer une méthodologie innovante d'évaluation de l'impact social des missions. Cette méthodologie est mise à disposition des porteurs de projets. Ainsi, CLER, le Réseau pour la transition énergétique, l'a reprise à son compte. En 2020–2021, la Fondation a réalisé une étude d'évaluation de l'impact concernant son engagement, liée à la pandémie de Covid.

Plus récemment, la Fondation a mené une étude sur le bénévolat des collaborateurs, en collaboration avec la société Goodwill.

Actions

Notre programme est divisé en **3 domaines** principaux :

- Favoriser l'accès à des emplois qualitatifs par la formation professionnelle et par la formation à l'entrepreneuriat dans le domaine de l'énergie**, les principaux moteurs du développement socioéconomique durable pour toutes les générations ;
- Apprendre de nouvelles compétences techniques et relationnelles pour l'avenir**, donnant aux jeunes générations l'impulsion dont elles ont besoin pour réussir et construire le monde de demain ;
- Créer le bon écosystème pour répandre l'esprit d'entreprise et encourager l'innovation**, en incitant les jeunes générations à définir leur avenir et à s'impliquer dans les défis sociaux et environnementaux.

Ressources

SSI #11



Former un million de personnes à la gestion de l'énergie

Le programme Éducation & Entrepreneuriat des Jeunes a accompagné la formation de 397 864 personnes depuis 2009. Plus de 6 500 formateurs et 5 500 entrepreneurs ont également été accompagnés. Suite aux conséquences de la pandémie de COVID-19, Schneider Electric et sa Fondation s'engagent à aller plus loin et plus vite d'ici 2025, en formant au total un million de personnes et 10 000 formateurs, et en soutenant 10 000 entrepreneurs.

En juin 2022, nous avons célébré le « Partenariat Indonésie-France avec Schneider Electric » à Djakarta. Depuis 2017, le ministère indonésien de l'Éducation, de la culture, de la recherche et de la technologie (MoEC), le ministère français de l'Éducation nationale (MENESR), la Fondation SE et la Fondation SE Indonesia ont créé un Centre d'excellence à Bandung et rénové 125 lycées professionnels (SMK) en Indonésie. Le partenariat porte sur l'installation électrique, l'automatisation industrielle et les énergies renouvelables, et a touché plus de 14 900 étudiants et 1 300 formateurs.



Référence 2020	Progrès en 2022	Objectif 2025*
281 737	397 864	1 M

* Cumulé depuis 2009

1. Favoriser l'accès à des emplois qualitatifs par la formation professionnelle et l'entrepreneuriat dans le secteur de l'énergie

La formation dans le domaine de l'énergie apporte une réponse inclusive à plusieurs défis des Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies. Depuis plus de 10 ans, le groupe soutient l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP). L'EFTP joue 2 rôles majeurs en matière de développement social et économique. Le premier rôle consiste à offrir des opportunités de formation et de carrière aux personnes, en particulier celles qui ne suivaient pas un enseignement ou une formation ou qui étaient sans emploi. Le second rôle consiste à aider à construire une génération de main-d'œuvre qualifiée, nécessaire à tous les niveaux de l'économie. En outre, l'EFTP peut également être un outil précieux pour le développement durable, car il permet le développement de compétences respectueuses de l'environnement, essentielles pour la transition vers un modèle économique plus durable. La stratégie de Schneider Electric pour la formation dans le secteur de l'énergie, soutenue par sa Fondation, inclut 3 priorités clés :

- une formation de base de quelques mois, gratuite et accessible au plus grand nombre, adaptée autant que possible à la situation locale. Ces cours donnent lieu à la délivrance d'un certificat de compétences par Schneider Electric ;
- des formations qualifiantes couvrant une ou plusieurs années, en partenariat avec les ministères de l'éducation locaux, voire dans le cadre d'accords bilatéraux ;
- la formation des formateurs, pour promouvoir un déploiement efficace et de qualité de la formation dans la filière.

Schneider Electric et sa Fondation développent des formations en ligne complémentaires à l'offre de formations dans les domaines de l'énergie et de l'automatisation. Des cours théoriques, mais également pratiques, seront créés pour proposer des parcours de formation complets, pouvant être suivis en ligne uniquement ou selon un apprentissage hybride (associant formation en présentiel et en ligne).

Le programme Éducation & Entrepreneuriat des Jeunes s'adresse en particulier aux personnes qui ne suivent pas un enseignement ou une formation, ou qui sont sans emploi, aux jeunes, aux réfugiés, aux femmes en situation vulnérable et aux groupes de personnes marginalisés. Les actions sont toujours mises en œuvre en partenariat avec des acteurs locaux et/ou des organisations à but non lucratif nationales ou internationales (ONG, gouvernements, etc.) et avec la filiale locale de Schneider Electric.



2. Apprendre de nouvelles compétences pour l'avenir

Depuis 2022, le programme Éducation & Entrepreneuriat des Jeunes favorise la diffusion des compétences nécessaires pour que les jeunes puissent avoir accès aux opportunités actuelles et futures.

L'incertitude actuelle et l'évolution rapide de l'environnement supposent que chacun soit en mesure de s'adapter. À l'avenir, le travail sera plus flexible et encouragera chaque personne à se réinventer au cours de sa carrière. Les programmes soutenus portent sur les compétences numériques, l'intelligence relationnelle et collective, pour encourager les jeunes à devenir des acteurs du changement et construire un avenir qui répond à leurs aspirations. Il ne faut pas sous-estimer la valeur des compétences technologiques, mais elles ne sont pas le seul objectif lorsqu'il s'agit de doter les jeunes des compétences nécessaires à la vie, à l'emploi et à l'entrepreneuriat. Nous croyons en l'intégration de l'éducation formelle et non formelle afin de fournir une expérience d'apprentissage flexible et personnalisée et de faire en sorte que les jeunes puissent s'adapter à des circonstances changeantes et diverses et identifier les opportunités de croissance et d'innovation.

Les projets accompagnent les jeunes sur une période de 3 mois au minimum.

Programme Conserve My Planet, Inde

Le programme *Conserve My Planet* a pour objectif de bâtir des communautés responsables, sensibles à la conservation de l'énergie et de l'environnement, en éduquant les jeunes à la conservation de l'énergie. *Conserve My Planet* (CMP) est une initiative éducative participative et écologique créée par la Fondation Schneider Electric India, qui s'adresse aux collégiens (10–14 ans). L'ensemble du programme suit un modèle d'apprentissage basé sur différentes activités. Nous leur enseignons l'efficacité énergétique, le concept de recyclage, la réduction des déchets électroniques, la conservation de l'eau, la plantation, etc. Ils apprennent les concepts préliminaires des audits énergétiques, etc. C'est aussi un programme amusant dans lequel les enfants jouent le rôle de « policiers verts » et de « détectives verts » et deviennent des « Ambassadeurs verts » à la fin du programme. En 2022, le programme CMP a été mis en place dans 50 écoles de 5 métropoles (Delhi, Mumbai, Hyderabad, Bangalore et Chennai) en Inde, en collaboration avec l'ONG SHARP, et 6 000 élèves y ont pris part.



2.6 Notre impact social pour une transition juste

Témoignage d'une stagiaire en Afrique du Sud

Le Centre d'excellence de la VUT (F'SASEC) a été créé dans le cadre d'un partenariat entre le ministère français de l'Éducation, Schneider Electric Afrique du Sud, la Fondation Schneider Electric et l'université technologique de Vaal (VUT), pour former des étudiants défavorisés qui n'ont pas les moyens d'étudier dans une faculté ou une université d'EFTP dans les domaines de l'électricité, de l'énergie et du contrôle automatisé des systèmes.

« Mon arrivée au centre d'excellence (centre de formation français de Schneider Electric en Afrique australe) a été le parfait tremplin pour lancer ma carrière. Je suis arrivée en tant qu'étudiante, sans aucune formation en génie électrique et sans aucun des prérequis essentiels pour suivre des études dans ce domaine. J'ai eu un peu de mal, mais j'ai réussi à progresser en travaillant avec l'aide des animateurs brillants que nous avons. J'ai travaillé très dur jusqu'à ce qu'on me propose un emploi. Si vous souhaitez devenir ingénieur, mais que vous ne savez pas par où commencer pour des raisons financières ou parce que vous avez eu de mauvaises notes à vos examens de fin d'étude, F'SASEC est le tremplin qui permettra à votre rêve de devenir réalité. »

Khomotso Monyai, qui a obtenu les qualifications N1 et N2 en électricité au F'SASEC et N3 en génie électrique au collège Sedibeng.



3. Créer le bon écosystème pour répandre l'esprit d'entreprise et encourager l'innovation

Le programme Éducation & Entrepreneuriat des Jeunes, qui bénéficie d'un large éventail de partenaires, est conçu pour éveiller chez les jeunes des envies de créativité, d'innovation et de prise de risques. L'innovation et la créativité peuvent aider les jeunes à devenir eux-mêmes des ressources en vue de co-créer des solutions pour la transition sociale et énergétique. Ils peuvent inspirer l'élaboration de politiques publiques et contribuer à résoudre les problèmes identifiés en fonction du contexte local.

Les programmes ont pour but de les inspirer, de leur fournir des compétences techniques et relationnelles, de les encadrer et de soutenir le développement de leur réseau, afin de les aider à construire leur propre projet, de la conception à la réalisation. Ils acquièrent ainsi une pensée créative et novatrice et la capacité de transformer les défis en opportunités ; ils peuvent choisir de devenir des entrepreneurs efficaces ou de poursuivre une autre activité. Nous les encourageons à travailler en groupes et à participer à la réflexion collective.

Les projets accompagnent les jeunes sur une période de 3 mois au minimum.

La Fondation Schneider Electric s'investit aussi dans des programmes internationaux emblématiques en mettant à disposition son savoir-faire en gestion de l'énergie, par des dons de ressources et/ou de compétences, pour encourager l'innovation pour la transition énergétique. Elle s'est engagée, pour quatre ans, auprès de la Fondation Solar Impulse. Celle-ci sélectionne 1 000 solutions qui contribuent à atteindre au moins 5 ODD :

- Eau propre et accessible pour tous (ODD 6) ;
- Énergie propre et à un coût abordable (ODD 7) ;
- Industrie, innovation et infrastructure (ODD 9) ;
- Villes et communautés durables (ODD 11) ;
- Consommation et production durables (ODD 12).

Les solutions retenues doivent satisfaire les critères suivants : faisabilité technique, 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 2 labels *Solar Impulse Efficient* :

- Les systèmes de sonorisation d'événements alimentés par des énergies renouvelables (énergie photovoltaïque ou vélos stationnaires). Avec 7 systèmes existants en France et en Suisse, Solar Sound System a monté des projets solidaires en Haïti, au Brésil, en Inde, à Taiwan et au Cameroun et a des projets à La Réunion, aux États-Unis et en Afrique du Sud ;
- Regenbox, le premier chargeur de piles alcalines « non rechargeables » à faire soi-même. Regenbox se veut écologique et lutte contre l'obsolescence planifiée. Ce projet est également un outil pédagogique et un moyen de sensibilisation à une utilisation différente des piles, afin de réduire la quantité de déchets électroniques si présents dans notre quotidien.
- Le président de la Fondation Solar Impulse, Bertrand Piccard, assure la promotion de ce portefeuille de solutions auprès des dirigeants et des décideurs politiques dans le monde. Fin 2021, plus de 1 000 solutions ont déjà reçu le label *Solar Impulse Efficient Solution*, par exemple des blocs isolants à base de béton de chanvre, des flotteurs pour éoliennes ou encore une plateforme Web d'échange de palettes.

En 2022, avec le soutien de la Fondation Schneider Electric, une exposition des solutions a été organisée dans les locaux de Schneider Electric à Grenoble. Baptisée Intensity, l'exposition a attiré plus de 2 000 visiteurs.

Impact du Programme Education et Entrepreneuriat pour les jeunes

L'implication des femmes au secteur de l'énergie

Depuis le lancement du programme Formation & Entrepreneuriat, la participation des femmes aux formations énergétiques est restée faible. De fait, le secteur de l'énergie reste un environnement essentiellement masculin, et un certain nombre de normes sociales, voire familiales, peuvent dissuader les jeunes femmes de s'orienter vers cette filière. Pour Schneider Electric et sa Fondation, l'inclusion des femmes à toutes les étapes de la chaîne de valeur énergétique est essentielle. Aujourd'hui, la plupart des programmes ne s'adressent qu'aux femmes qui exercent des activités non techniques et non essentielles, comme la vente de produits solaires.

Le programme Formation & Entrepreneuriat de la Fondation Schneider Electric aide les acteurs locaux spécialisés dans le développement des compétences et l'émancipation des femmes, 2 facteurs essentiels pour induire un changement durable. Ces organisations créent des écosystèmes inclusifs en proposant des formations, un accompagnement et des financements pour permettre aux femmes de travailler dans le secteur de l'énergie et de devenir des entrepreneurs. Schneider Electric et ses partenaires sensibilisent également les communautés locales, en promouvant les meilleures pratiques et en encourageant une approche ascendante de l'égalité femmes/hommes. Grâce à ces initiatives, le programme Formation & Entrepreneuriat vise à jouer un double rôle, en favorisant l'inclusion économique et l'égalité femmes-hommes.

« Une expérience innovante ! C'était complètement nouveau dans ma vie, mais je dis toujours que c'était l'une des meilleures expériences que j'aie jamais connues - je suis tombée amoureuse de l'électricité ! »

Vitoria Elizario – 17 ans – ancienne étudiante à l'AFESU



Depuis 2021, Schneider Electric Brazil, la Fondation Schneider Electric et l'organisation non gouvernementale Associacao Feminina de Estudos Sociais e Universitarios (AFESU) unissent leurs forces pour améliorer l'équipement nécessaire à la formation technique en automatisation industrielle et pour diffuser le savoir-faire dans le centre de formation AFESU.

Promouvoir les initiatives de travail indépendant dans le secteur de l'énergie

Les marchés de l'emploi des économies émergentes sont caractérisés par l'ampleur du secteur informel, par le sous-emploi et par le fait que des personnes occupent plusieurs emplois pour assurer leur subsistance. Outre une formation à des compétences spécifiques, les entrepreneurs ont besoin d'une aide à la création d'entreprise et d'un accès au financement, 2 facteurs clés dans la création d'entreprises pérennes. Le programme Éducation & Entrepreneuriat des Jeunes apporte aux entrepreneurs informels et aux personnes formées dans le secteur de l'électricité un accompagnement dans la création de leur entreprise.

Depuis 2017, 52 laboratoires techniques en électricité et gestion de l'énergie ont été modernisés dans la province du Pendjab au Pakistan. 7 129 jeunes ont été formés et 2 331 sont devenus entrepreneurs.

Ce projet a été financé par Schneider Electric et mis en œuvre au Pakistan par *Muslim Hands Pakistan* en tant qu'agence chef de file, en partenariat avec TEVTA Punjab (*Technical Education & Vocational Training Authority*) et PVTC (*Punjab Vocational Training Council*), afin d'améliorer et d'accroître la formation professionnelle au Pakistan dans le secteur de l'énergie qui est en pleine croissance. En raison des inondations de 2022, *Muslim Hands*, Schneider Electric Pakistan et la Fondation Schneider Electric ont décidé d'unir leurs forces et de fournir 1 000 boîtes à outils aux jeunes diplômés éligibles dans les zones touchées par les inondations afin de faciliter leur accès à l'emploi en encourageant les initiatives de travail indépendant.

Renforcer les compétences des formateurs dans le secteur de l'énergie

La communauté internationale s'est engagée à fournir une éducation de qualité pour tous d'ici 2030. Les chefs d'établissement et les formateurs jouent un rôle essentiel pour apporter une éducation de qualité. Le principal enjeu pour les formateurs dans le secteur de l'énergie consiste à fournir aux jeunes les connaissances et compétences nécessaires pour exercer leur métier de manière sûre et responsable, en leur offrant, ainsi qu'à leurs familles, les moyens de parvenir à l'indépendance économique.

Le programme Éducation & Entrepreneuriat des Jeunes apporte également un soutien précieux aux formateurs intervenant dans des projets menés par les centres de formation des partenaires. L'objectif est d'aider les formateurs à maîtriser l'approche et les supports de formation, pour qu'ils soient en mesure de transmettre efficacement des connaissances complètes et pertinentes aux participants lors de formations de courte ou de longue durée. Le programme aide également les formateurs à améliorer les programmes de formation et à créer de nouveaux modules adaptés aux besoins du marché. Nous œuvrons activement au développement de notre programme de formation des formateurs en ouvrant de plus en plus de centres dédiés à ce type de formation. La formation des formateurs garantit la transmission à long terme efficace de connaissances de qualité et à jour. La formation des formateurs est soutenue par l'association *VolunteerIn* via des missions dans les centres de formation des partenaires : L'IEEM, Bengaluru, Karnataka, Inde (Institut de l'électricité et de la gestion de l'énergie) a été créé en collaboration avec le gouvernement de Karnataka, la Fondation Schneider Electric, Schneider Electric India et le ministère français de l'Éducation en janvier 2014.

À l'IEEM, les formateurs et les enseignants des instituts de formation industrielle et des centres de formation partenaires de la Fondation Schneider Electric India reçoivent une formation intensive et complète pendant 24 jours. Ils sont formés aux technologies et pratiques les plus récentes dans un domaine de l'électricité comme la sûreté et la sécurité, la distribution et les installations domestiques, la distribution et les installations industrielles, la qualité de l'énergie, les énergies renouvelables et la gestion de l'énergie. Plus de 1 480 formateurs ont été formés depuis le début.

Développer le bénévolat et le mentorat qui sont considérés comme essentiels à la réussite des projets et initiatives pour la jeunesse

En décembre 2022, un nouveau partenariat de mentorat a été lancé, permettant aux collaborateurs de prendre un congé prolongé consacré au volontariat pour devenir des mentors pour les jeunes dans le cadre de la Fondation Raise. Ces collaborateurs pourront prendre plus du double de la durée habituelle (21 heures par an) des congés consacrés au volontariat pour répondre aux exigences du programme et mieux accompagner leurs jeunes protégés.

2.6 Notre impact social pour une transition juste

L'engagement des collaborateurs de l'entreprise est au cœur des activités de la Fondation Schneider Electric. Qu'elles soient délégués de la Fondation ou collaborateurs bénévoles, ces personnes constituent le lien entre l'entreprise, la Fondation et les associations soutenues. En 2012, l'ONG Schneider Electric *VolunteerIn* a été créée pour organiser les missions de volontariat au profit des partenaires de la Fondation. Partout où l'entreprise est implantée, Schneider Electric *VolunteerIn* encourage les collaborateurs à être les acteurs et les ambassadeurs des engagements sociétaux dans les domaines de l'éducation, de l'accès à l'énergie, de la lutte contre la précarité énergétique. En particulier :

- les collaborateurs donnent de leur temps et mettent à disposition leurs compétences ;
- les partenaires recherchent des compétences pour soutenir leurs activités, précisent leurs besoins et accompagnent les volontaires dans la réalisation de leur mission ;
- l'association Schneider Electric *VolunteerIn* ainsi que la Fondation délèguent, coordonnent, mettent en relation, organisent le processus et couvrent les frais liés au déroulement des missions notamment à l'international ;
- les entités de Schneider Electric accueillent les volontaires quand la mission se déroule hors de leur pays habituel de résidence.

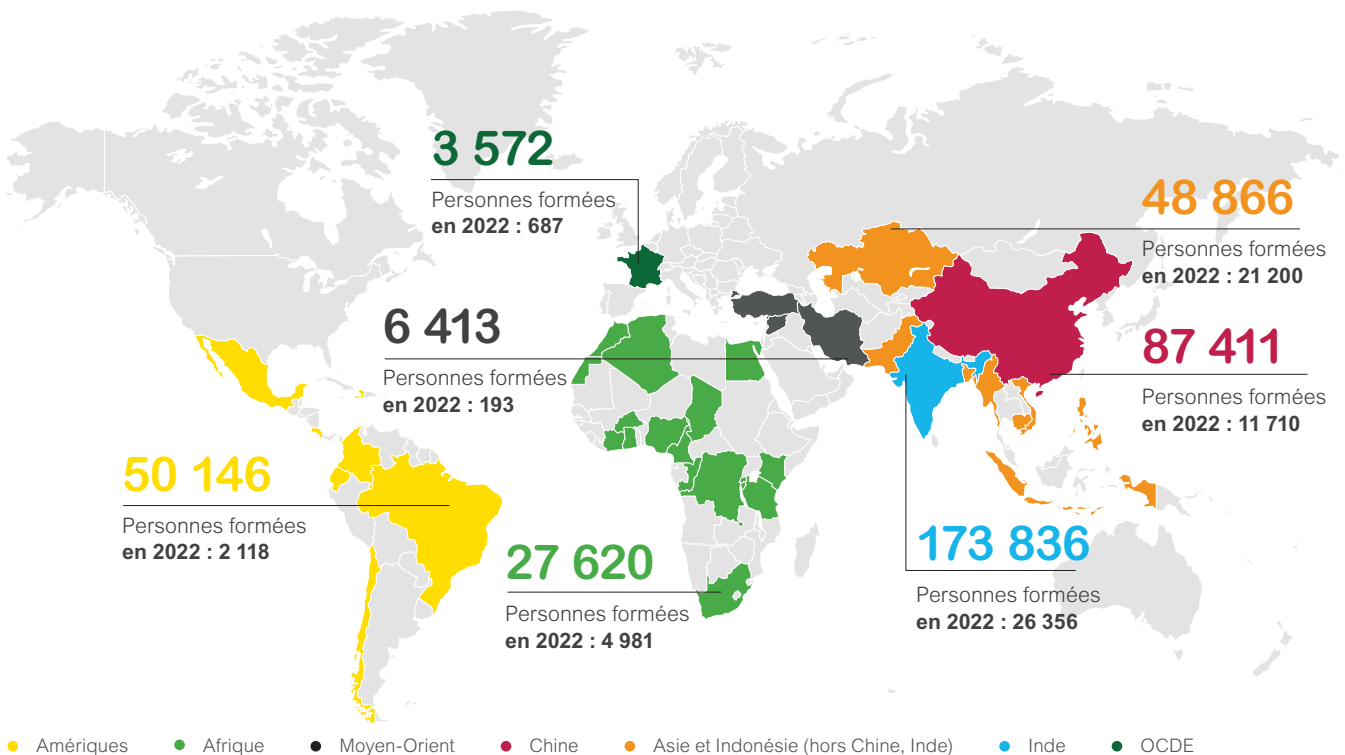
Le bureau de Schneider Electric *VolunteerIn* est composé de dirigeants de Schneider Electric :

- Présidente, Directrice générale des Ressources humaines ;
- Vice-président,
- Secrétaire, Responsable du programme Education & Entrepreneuriat ;
- Trésorier, Responsable du fonds d'investissement solidaire SEEA ;
- Membre, Vice-Président, Diversité, équité, inclusion et bien-être ;
- Membre, représentant des volontaires ;
- Membre, Senior Vice-Président, Citoyenneté d'entreprise et affaires institutionnelles.

Programme Éducation & Entrepreneuriat des Jeunes : chiffres clés et objectifs 2025



Répartition des personnes formées par zone géographique depuis 2009



Le bureau se réunit une à 2 fois par an.

La Fondation Schneider Electric s'appuie sur un réseau de 85 collaborateurs volontaires, également appelés délégués, couvrant 80 pays. Ils ont pour mission de sélectionner localement les partenaires dans des domaines allant de la formation professionnelle aux métiers de l'énergie, et de soutenir l'entrepreneuriat, les initiatives de sensibilisation et de bénévolat, notamment le mentorat. Les délégués informent les collaborateurs des activités de leur entité, ainsi que de la Fondation. Sur la base d'informations administratives et financières, chaque projet proposé fait l'objet d'une procédure d'instruction au niveau de la Fondation Schneider Electric, puis de la Fondation de France, avant le versement des fonds. Après le lancement d'un projet, ses progrès et ses rapports sont suivis par les délégués.

Les délégués animent une plateforme numérique, appelée *VolunteerIn*, regroupant toutes les missions proposées par la Fondation localement et à l'international. Développée en 34 langues, elle est accessible partout à travers le monde et permet de postuler à des missions de bénévolat au profit des partenaires de la Fondation et de leurs bénéficiaires.

Enfin, les délégués coordonnent l'organisation de campagnes de mobilisation internationale. En 2022, il s'agit notamment du fonds *Tomorrow Rising* et du programme *Giving Tuesday* dédié au mentorat, ainsi que de la Journée internationale des volontaires qui a mis le mentorat à l'honneur et se poursuivra au cours des 2 prochaines années. Ces campagnes font connaître les initiatives locales à un public mondial. Les délégués relaient également des campagnes organisées à la suite de catastrophes naturelles ou autres. Par exemple, en 2022, les collaborateurs ont réagi avec enthousiasme au lancement de la campagne *Tomorrow Rising Ukraine*. En 2023, une campagne de nomination sera menée pour renouveler les mandats des délégués de la Fondation.

2.6.3.5 Tomorrow Rising Ukraine : un formidable élan de solidarité

Contexte et objectifs

La guerre en Ukraine a eu de profondes ramifications humanitaires, géopolitiques et économiques en Europe et dans le reste du monde. Outre les perturbations des chaînes d'approvisionnement alimentaires et énergétiques mondiales, le conflit a fait des dizaines de milliers de victimes. Il a dévasté des infrastructures civiles critiques et a déplacé plus de 13 millions de personnes.

Actions et impacts

Dans le cadre de la campagne *Tomorrow Rising*, les salariés de Schneider Electric ont fait don de plus de 500 000 €, abondés par Schneider Electric qui a décidé d'ajouter 1 M€ au fonds. La Fondation Schneider Electric a également fait un don de 400 000 €.

Un comité de pilotage spécial est en cours de création pour organiser le décaissement approprié des fonds afin de venir en aide aux collègues ukrainiens et à leurs familles, en fonction de leurs besoins. Les actions de nos collaborateurs du monde entier ont déjà un impact par le don de matériel, l'accueil de familles et d'enfants, ou le soutien apporté aux réfugiés et aux missions des ONG.

Le budget a été utilisé pour fournir à plus de 500 personnes (salariés de Schneider Electric en Ukraine, travailleurs intérimaires et leurs familles) des indemnités de difficulté, des indemnités d'installation, une aide au logement, un soutien psychologique, des cours de langue étrangère et une assistance juridique pendant plus de 6 mois.

Le projet a soutenu les initiatives des ONG suivantes :

- SOS Villages d'enfants
 - Fournir des soins complexes et à long terme à plus de 150 enfants et soignants ukrainiens accueillis dans les villages d'enfants SOS en Pologne, en Roumanie et en Lituanie, et rénover également les installations électriques
- SOS Attitude
 - Fournir un soutien à la mise en place d'un camp de réfugiés en Moldavie avec des tentes et du matériel électrique, et distribuer de la nourriture et de l'eau
- Pacte mondial en Ukraine
 - Fournir un soutien psychologique en ligne

2.6.4 Les Fondations jumelles dans le monde

La Fondation Schneider Electric agit dans 100 pays sur tous les continents. Dans certaines régions, les activités de fondations jumelles en Amérique du Nord, en Inde et en Australie viennent renforcer son impact.

2.6.4.1 Initiatives en Amérique du Nord

La Fondation Schneider Electric Amérique du Nord soutient des organisations à but non lucratif en lien avec les priorités économiques, les valeurs et les géographies et met à leur disposition un soutien financier, des produits, une expertise et des bénévoles. Nous promovons le changement dans nos communautés par notre Fondation. Nous offrons également des programmes qui permettent aux collaborateurs de s'engager au profit de leur communauté :

- *Matching Gift* consiste à abonder les dons des salariés à l'association de leur choix ;
- *Dollars for Doers* permet de financer des organisations dans lesquelles des collaborateurs sont engagés comme volontaires ;

Génération

SSE #25





50 000 jours de volontariat depuis 2017

En 2022, les collaborateurs de Schneider Electric ont fortement accru leur engagement dans les activités de la Fondation.

Les collaborateurs de Schneider Electric font preuve d'un haut niveau d'engagement envers le partage. Principalement par le biais de missions numériques/à distance, ils ont prouvé leur capacité d'adaptation et d'aide aux plus vulnérables, et notamment les jeunes qui ont besoin de soutien et de coaching. Avec plus de 13 112 jours de volontariat en 2022, plus de 80 % de l'objectif à l'horizon 2025 pour cet indicateur a déjà été atteint.

Référence 2020	Progrès en 2022	Objectif 2025
18 469	41 093	50 000

2.6 Notre impact social pour une transition juste

- *Sponsorship Grants* offre des subventions financières et des dons en nature dans le cadre de parrainages d'événements, de projets importants ou de missions de collaborateurs ;
- *New Hire Program* permet aux nouveaux collaborateurs, en guise de bienvenue, d'effectuer un don au profit d'une association de leur choix ;
- *Service Days and Volunteer Events* permet aux collaborateurs d'œuvrer pour leur communauté pendant leurs heures de travail.

La Fondation Schneider Electric Amérique du Nord a également conclu des partenariats stratégiques en lien avec les grands axes de la Fondation Schneider Electric :

- *Disaster Relief*, partenariat avec la Croix-Rouge américaine et *Footprint Project* pour soutenir les personnes touchées par les catastrophes. Cette année, notre partenariat avec *Footprint Project* a remporté un prix *Time Magazine* et a été mis en avant dans une vidéo *Microsoft Ted Talk* ;
- *Habitat For Humanity*, qui soutient la construction de logements durables et transformateurs grâce à des dons de produits, un soutien financier et à plus de 5 000 heures de travail effectuées par des salariés volontaires ;
- *FIRST Robotics*, qui inspire les leaders de demain par le biais de l'éducation aux STEM, grâce à des collaborateurs intervenant comme mentors et à un soutien financier ; nous avons touché plus de 1 200 étudiants cette année ;
- *National Merit Society*, qui investit dans l'avenir en offrant des bourses d'études pour les enfants des collaborateurs.

En 2022, la Fondation Amérique du Nord a contribué à hauteur de plus de 6,6 M\$ de dons à plus de 1 700 organisations caritatives.

2.6.4.2 Initiatives en Inde

En 2022, la Fondation Schneider Electric India (SEIF), qui est la branche RSE de toutes les entités commerciales de Schneider Electric en Inde, a concentré ses efforts sur :

Un projet de formation en gestion de l'énergie

26 814 jeunes chômeurs ont été formés, dont 1 460 femmes. 291 formateurs ont également été formés. En outre, 140 entrepreneurs ont commencé leur parcours dans les métiers de l'énergie grâce au programme de renforcement des compétences de la SEIF, présent dans 27 États en Inde.

Le projet *Clean Energy for Sustainable Livelihood*

2 400 familles d'agriculteurs autochtones ont bénéficié d'un soutien qui leur a permis d'accéder à une irrigation fiable grâce à des pompes solaires et d'obtenir 2 ou 3 récoltes par an dans le cadre du projet « *Clean Energy for Sustainable Livelihood* ». Cette initiative s'est déroulée dans les villages très reculés de Bihar, Jharkhand et Odisha. Le projet a eu des répercussions sur la communauté puisqu'il a permis aux métayères et aux agricultrices de doubler leur revenu annuel, et a assuré la sécurité alimentaire et nutritionnelle.

Le projet *Conserve My Planet*

Pour bâtir des communautés responsables et sensibles à la conservation de l'énergie et de l'environnement, nous allons former 6 045 écoliers, les futurs leaders de demain, dans 5 métropoles dans le cadre du programme *Conserve My Planet*. Par ailleurs, d'ici la fin de l'année, SEIF offrira des bourses à 55 diplômés en ingénierie et étudiants méritants issus de milieux défavorisés.

Un projet de plantation d'arbres

Plus de 150 000 arbres ont été plantés afin de contribuer à préserver l'environnement et à augmenter la séquestration du carbone.

SEIF encourage ses collaborateurs à participer à toutes les initiatives évoquées ci-dessus. En 2022, plus de 450 volontaires ont contribué à 500 journées de volontariat. Environ 300 collaborateurs de Schneider ont partagé leurs connaissances avec des jeunes étudiant défavorisés qui veulent devenir électriciens, en leur donnant des cours dans le cadre de l'initiative *Teachers Mission*.

2.6.4.3 Initiatives en Australie

En 2022, le fonds Schneider Electric Pacific a apporté 385 000 AUS\$ à plusieurs grands partenaires caritatifs australiens : Live and Learn, l'Australian Wildlife Conservancy, la Kokoda Track Foundation, la Brotherhood of St Laurence et le Centre for Appropriate Technology. En Nouvelle-Zélande, 40 000 NZ\$ ont été versés aux projets *Sustainable Coastlines* et *Te Pai Roa Tika*. Grâce au programme *Giving@SE*, plus de 100 000 AUS\$ ont été versés à des organismes caritatifs grâce aux dons de collaborateurs et à Schneider Electric qui a abondé ces dons (jusqu'à 5 000 AUSE/ employé/an).

2.6.5 L'impact social en France

2.6.5.1 Autonomiser toutes les générations grâce au programme *Future Ready*

Contexte et objectifs

Schneider Electric est engagée de manière active dans la responsabilité sociale d'entreprise depuis de nombreuses années, avec des activités allant du développement économique local à l'autonomisation des jeunes. À partir de cette base solide et en vue de relever de nouveaux défis, l'équipe Citoyenneté a créé le Programme *Future Ready* en 2022, afin d'élargir l'impact positif du Groupe à l'échelle mondiale et d'accélérer la transition juste.

Il existe un écart croissant entre les compétences et aptitudes nécessaires pour mener la transition énergétique et celles que possède actuellement notre écosystème (comme la main-d'œuvre, les partenaires, les fournisseurs, les ONG, les clients, etc.). Ces compétences, y compris les connaissances en électricité et en numérique, sont de plus en plus essentielles à la transformation nécessaire et sont difficiles à acquérir. Cet écart est dû en partie au fait que de nombreux groupes (en particulier les jeunes adultes) se trouvent au chômage et/ou n'ont pas accès à l'éducation (pour diverses raisons liées aux inégalités sociales). Pour le combler et donner à chacun la possibilité de prendre le contrôle de son avenir professionnel, il faut investir. Nos collaborateurs, ainsi que nos communautés externes, doivent être responsabilisés, formés et bien informés.

Le programme *Future Ready* a pour objectif de donner à tous, quelle que soit leur génération, les moyens de construire l'avenir qu'ils désirent en fonction de leurs aspirations individuelles, en offrant des opportunités à tous et partout.

Autonomisation des jeunes en France

Les jeunes d'aujourd'hui sont l'avenir, mais beaucoup d'entre eux ont reçu peu d'éducation ou se trouvent au chômage et ont donc moins accès aux ressources qui leur permettraient de renforcer leurs compétences. À l'appui de notre détermination à autonomiser les jeunes adultes issus de milieux défavorisés, Schneider Electric est très impliquée dans trois grands programmes nationaux français consacrés aux jeunes confrontés à des problèmes liés à

l'éducation, à l'apprentissage, au réseau ou au chômage : le « paQte » et « La France, une chance. Les entreprises s'engagent ! », portés par le gouvernement français, et le « Collectif pour une économie plus inclusive », qui rassemble 39 grandes entreprises françaises engagées. Ces entreprises déploient des actions collectives qui portent sur l'emploi des jeunes (en particulier dans 10 régions françaises), des offres inclusives et l'approvisionnement. Les actions en faveur de l'emploi des jeunes sont menées par Schneider Electric et Engie.

15 ans après sa création, Schneider Electric soutient encore fortement l'ONG « 100 Chances 100 Emplois ». Cette initiative (axée sur l'encadrement, le mentorat et les échanges) a déjà aidé plus de 9 000 jeunes à progresser vers l'emploi alors qu'ils étaient confrontés à des difficultés et à des obstacles, comme la discrimination et/ou l'absence de réseau. « 100 Chances 100 Emplois » est maintenant engagé dans un plan d'expansion ambitieux (lancé début 2022) qui vise à toucher 6 500 jeunes (1 000 en 2022) dans 100 zones (44 en 2022) pour couvrir toutes les régions françaises d'ici 2026.

Également pour accomplir cette mission qui consiste à renforcer l'autonomie des jeunes adultes, Schneider Electric offre davantage d'opportunités d'intégration professionnelle aux apprentis, stagiaires et doctorants.

Programme Seniors Talents

Dans la démarche visant à développer nos talents et à permettre à tous de prendre le contrôle de l'évolution de leur carrière, le programme *Seniors Talents* a été lancé en 2021 et fait le pont entre les piliers consacrés aux personnes et au développement durable. À toutes les étapes de leur carrière, les collaborateurs ont le potentiel et l'occasion de continuer à renforcer leurs compétences, et Schneider Electric veut offrir à tous ses salariés la possibilité d'apprendre et de façonner leur parcours professionnel. Accompagner les collaborateurs dans les étapes ultérieures de leur carrière peut accélérer le transfert des connaissances et des compétences entre toutes les générations, important facteur d'une transition juste. Pour de plus amples informations sur ce programme, voir la section 2.5.3 « Attractivité et développement des talents » pages 211 à 217.

Contribution aux communautés locales en France

Pour accompagner les collaborateurs dans la création d'un avenir basé sur leurs aspirations individuelles, Schneider *Initiatives Impact* (qui regroupe Pass Création, Pass Solidarité, et Pass Compétences) a été créé en France pour proposer trois parcours innovants. Pass Création (Schneider Initiatives Entrepreneurs) est un système d'accompagnement interne qui aide les collaborateurs à lancer leur entreprise. Depuis 2010, 1 042 projets ont été accompagnés et 577 ont donné lieu à la création ou à la reprise d'une entreprise. Ces entreprises ont créé plus de 699 emplois en France et couvrent des secteurs tels que les électriciens, les commerces biologiques, les restaurants, les consultants, les gestionnaires de patrimoine et les *start-up* technologiques. Pass Solidarité permet aux collaborateurs de faire l'expérience d'un parrainage de compétences pendant une certaine période où ils dédient leurs compétences, leur énergie et leur passion à une ONG. Environ 38 nominations sont effectuées chaque année dans ce cadre. Et Pass Compétences qui permet aux collaborateurs de proposer leurs connaissances et leurs compétences à des *start-up*/PME pour encourager le développement économique local. 11 nominations ont été effectuées à ce titre au cours des 5 dernières années. Ces deux derniers pass permettent une expérience mutuellement enrichissante où les collaborateurs partagent leurs compétences avec la communauté et acquièrent des connaissances dans un nouveau domaine/une nouvelle structure de travail.

En France, Schneider *Initiatives Impact* est totalement connectée et représentée auprès des réseaux d'entreprises locaux comme la Chambre de commerce et d'industrie, les Réseaux Entreprendre,

l'association DIESE qui comprend d'autres grands groupes, des acteurs publics locaux (Direction du Travail et de la solidarité, préfecture, etc.) et des ONG locales comme Emmaüs Connect ou La Cravate Solidaire.

Au cours des prochaines années, le programme a pour ambition de continuer à proposer ces opportunités de carrière enrichissantes au plus grand nombre possible de collaborateurs, et l'équipe s'attache à élargir Schneider *Initiatives Impact* à d'autres pays. Au cours du premier trimestre 2023, ces programmes seront déployés en Belgique et en Allemagne.

2.6.5.2 L'École Schneider Electric

En 1929, Schneider Electric a fondé sa propre école, l'école Paul-Louis Merlin, à Grenoble, pour faire face aux difficultés de recrutement de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur énergétique et pour aider les jeunes en situation précaire à accéder à des emplois prometteurs. Aujourd'hui, l'école reste centrée sur la formation professionnelle dans les domaines d'expertise de Schneider, proposant des approches innovantes en étroite cohérence avec les pratiques du secteur.

Les étudiants quittent la formation avec de meilleures qualifications. Ils peuvent poursuivre leurs études supérieures ou trouver un emploi dans des domaines innovants du secteur énergétique comme les énergies renouvelables, l'automatisation des logements et les bâtiments connectés, ainsi que la gestion énergétique.

En 2019, pour renforcer le lien avec le Groupe, l'école a changé de nom pour adopter celui d'École Schneider Electric, et une nouvelle formation professionnelle a été créée à l'appui de la mise en place de son Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

En juillet 2021, pour répondre au besoin croissant de compétences dans les secteurs de l'énergie et de l'électricité, et dans un contexte où l'avenir professionnel des jeunes est de plus en plus préoccupant, le CFA a fait un nouveau pas en avant et élargi son offre de formation, tant au niveau géographique qu'en termes de contenu, en établissant de nouveaux partenariats. En plus du BTS « Fluides énergies domotique » (FED) et de la licence professionnelle « Bâtiments connectés et gestion intelligente de l'énergie » actuellement proposés par le CFA, l'offre inclut désormais :

- le BTS CRSA (Conception et réalisation de systèmes automatiques) avec le lycée Vaucanson, à Grenoble ;
- le baccalauréat professionnel MELEC (Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés) avec le lycée Pablo Neruda de Saint-Martin-d'Hères ;
- le BTS FED Domotique et Bâtiments communicants proposé dans une nouvelle zone géographique, avec le lycée Maximilien Perret à Alfortville.

En 2022, le CFA a signé un nouveau partenariat pour élargir son implantation en France.



2022 a été une année de réussite avec 101 stages. Parmi ces étudiants, 92 % ont obtenu leur diplôme, 48 % ont poursuivi leurs études et 52 % ont obtenu un emploi.

2.7 Méthodologie et audit des indicateurs

Dans cette section :

2.7.1	Éléments de méthodologie sur les indicateurs publiés	242	2.7.5	Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière	270
2.7.2	Éléments méthodologiques sur les indicateurs de la Taxonomie européenne	253	2.7.6	Rapport d'assurance raisonnable d'un des commissaires aux comptes de Schneider Electric SE relative à certains indicateurs de développement durable pour l'exercice clos le 31 décembre 2022	272
2.7.3	Table de concordance du Sustainability Accounting Standard (SASB)	264			
2.7.4	Table de concordance de la Task-force on Climate Related Financial Disclosure (TCFD)	266			

2.7.1 Éléments de méthodologie sur les indicateurs publiés

Conformément aux réglementations en vigueur et dans un esprit de transparence avec ses parties prenantes, Schneider Electric publie régulièrement des données sur la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE), qui comprennent notamment.

- les indicateurs du Schneider Sustainability Impact (SSI), publiés trimestriellement et assurés chaque année par un organisme tiers indépendant.
- Indicateurs du Schneider Sustainability Essentials (SSE), publiés et assurés chaque année par un organisme tiers indépendant.
- Autres indicateurs standard de Ressources humaines (RH), sécurité et environnement publiés et assurés chaque année par un organisme tiers indépendant pour les plus importants d'entre eux.

Année de référence

Les données annuelles relatives à la RSE sont communiquées pour l'année calendaire précédant l'année de publication, c'est-à-dire 2022 dans le présent rapport, conformément au calendrier des rapports financiers.

Périmètre de déclaration

En règle générale et sous réserve des exceptions particulières décrites ci-dessous

- Schneider Electric déclare les données extra-financières au niveau du Groupe pour toutes les entités sur lesquelles il exerce un contrôle opérationnel;
- les nouvelles acquisitions sont incluses dans le reporting après deux ans, les données étant consolidées au niveau Groupe au plus tard à partir de la troisième année suivant l'acquisition;
- les sociétés consolidées en équivalence ne sont pas incluses dans le reporting ; et
- au sein du périmètre ci-dessus, les petites entités peuvent exceptionnellement être exclues si leur exclusion collective ne dépasse pas 5 % du chiffre d'affaires du Groupe ou du nombre total d'employés, en accord avec l'organisme tiers indépendant.

Le calendrier d'inclusion peut varier d'un indicateur à l'autre. En règle générale, les données financières ou relatives aux ressources humaines sont déployées plus rapidement, car les entreprises acquises disposent généralement de systèmes et d'équipes déjà en place, ce qui n'est pas nécessairement le cas pour les systèmes environnementaux.

Consolidation progressive des nouvelles acquisitions dans le rapport RSE du groupe

Toutes les entités détenues majoritairement et consolidées financièrement doivent participer à tous les programmes SSI, SSE et autres programmes environnementaux, sociaux et éthiques pertinents de Schneider Electric et adopter les politiques et pratiques de reporting requises conformément à chaque *Trust Standard* respectif. Sauf accord contraire avec l'équipe Développement Durable de Schneider Electric pour des raisons pratiques ou de rentabilité, le calendrier suivant doit être respecté :

- Année+1 : alignement stratégique et sélection des indicateurs clés de performance (KPI) matériels
- Année+2 : nettoyage des données et définition de la base de référence et des objectifs
- Année+3 : début du reporting consolidé dans le reporting public du groupe.

Lorsqu'une entité n'est pas totalement intégrée dans les systèmes informatiques de Schneider, la consolidation des données RSE se fait manuellement et peut prendre plus de temps que le calendrier standard ci-dessus. Pour ces entités, si le coût du reporting est jugé déraisonnable par rapport à la taille de l'entreprise, l'entité peut demander à ne pas faire de reporting RSE. Cette dérogation peut être accordée au cas par cas. Toutefois, ces entités doivent toujours respecter les normes internes applicables.

Le périmètre de reporting environnemental est celui des sites certifiés ISO 14001 et de certains sites non certifiés sur une base volontaire et sans discontinuité dans le temps. Les sites de production et de logistique comptant un effectif de plus de 50 employés ETP doivent être certifiés ISO 14001 avant la fin de la troisième année civile complète d'activité ou d'acquisition financière par le Groupe. Les sites administratifs, R&D et commerciaux comptant un effectif de 500 employés ETP ou plus doivent également être certifiés ISO 14001. Les autres sites peuvent chercher à obtenir une certification et/ou établir des rapports sur une base volontaire. Un écart peut donc être constaté avec le périmètre de consolidation financière.

Les exclusions notables en 2022 (à l'exception de la SSI #1 Schneider Impact revenues qui est calculée sur le même périmètre que le périmètre financier en raison de la disponibilité des données) sont présentées dans le tableau ci-après. Les détails de la couverture des données sont précisés dans les tableaux page 274 pour chaque thème et sont généralement bien supérieurs à 85 %.

Entreprise	Année d'acquisition	% d'employés du groupe	% du chiffre d'affaire	Commentaires
AVEVA (incluant OSIsoft)	2018 (2021)	4,3 %	4,0 %	<p>AVEVA est restée une société cotée en 2022 et publie régulièrement ses états financiers et extra-financiers. Elle a acquis OSIsoft en mars 2021. AVEVA a été retirée de la cote le 19 janvier 2023. AVEVA a aligné sa stratégie de développement durable sur celle de Schneider et a obtenu la note A de MSCI et la médaille de bronze d'Ecovadis en 2021.</p> <p>Pour en savoir plus, consultez le rapport de développement durable 2022 d'AVEVA « https://www.aveva.com/content/dam/aveva/documents/reports/AVV011_Sustainability%20Report_2022.pdf.coredownload.inline.pdf ». AVEVA est exclue de tous les calculs d'indicateurs de performance clés, à l'exception du SSI #1.</p>
Larsen & Toubro	2020	3,3 %	2,4 %	L'intégration de Larsen & Toubro est en cours. Les statistiques RH sont incluses dans les résultats du Groupe, à l'exception du SSI #8, qui est calculé à périmètre constant.
RIB Software	2020	2,0 %	1,0 %	L'intégration de RIB Software est en cours. RIB Software est exclu de tous les calculs de KPIs, à l'exception du SSI #1.
Autres exclusions	-	4,1 %	2,7 %	<p>Les autres exclusions concernent soit des entités non intégrées, soit des entités récemment acquises, regroupées ici par souci de lisibilité.</p> <p>Les chiffres d'exclusion totaux présentés dans ce tableau représentent les exclusions maximales pour des KPIs donnés. Des estimations plus précises du périmètre de reporting sont fournies dans chaque tableau de données.</p> <p>Notez que les exclusions des sociétés de logiciels ont un impact limité sur les KPIs environnementaux et aucun impact sur les KPIs liés aux produits au niveau du groupe compte tenu de la nature de leurs activités.</p>
Exclusion totale maximale	-	13,7 %	10,0 %	

Le groupe a établi un plan pour augmenter progressivement la couverture de ses rapports jusqu'à au moins 95 %, comme décrit à la page précédente.

Contrôle interne

Schneider Electric a établi un cadre de référence avec des protocoles de reporting dédiés pour les indicateurs Schneider Sustainability Impact (SSI), Schneider Sustainability Essentials (SSE) et pour les autres données relatives aux Ressources Humaines, à la sécurité et à l'environnement. Ce référentiel comprend le périmètre, les procédures de collecte et de consolidation et les définitions de ces indicateurs.

Les données relatives aux ressources humaines (RH), à la sécurité et à l'environnement proviennent de HR Analytics pour les données RH, de Resource Advisor pour les données environnementales et de GlobES (Global Environment and Safety) pour les données relatives à la santé et sécurité. Leur consolidation est placée respectivement sous les fonctions Ressources humaines globales, Environnement global et Chaîne d'approvisionnement globale. Des contrôles de fiabilité des données sont effectués au moment de la consolidation (examen des variations, comparaison intersites, etc.)

Assurance externe

Une fois par an, un auditeur externe revoit les procédures en place et l'exactitude des données afin de fournir une assurance limitée sur les informations extra-financières telles que requises par l'article R225-105-2 du Code de commerce, notamment les indicateurs du Schneider Sustainability Impact, Schneider Sustainability Essentials et les autres indicateurs Ressources Humaines, Sécurité et Environnement, (voir le rapport de l'organisme tiers indépendant en page 270). Cette pratique d'assurance externe est en place chez Schneider Electric depuis 2006.

Conformément à son engagement d'amélioration continue, Schneider Electric a demandé au cabinet PricewaterhouseCoopers Audit de réaliser une revue complémentaire afin d'obtenir un niveau d'assurance « raisonnable » sur les indicateurs stratégiques (Consommation d'énergie, Emissions de CO₂ des scopes 1 et 2, Santé et Sécurité, diversité femme/homme - SSI #8).

2.7.1.1 Indicateurs du Schneider Sustainability Impact

SSI #1 : Atteindre 80 % de revenus avec un impact positif pour l'environnement

Les revenus à impact positif de Schneider correspondent aux offres qui apportent à nos clients des gains d'efficacité en termes d'énergie, de climat ou de consommation des ressources, tout en ne générant pas d'impact négatif significatif sur l'environnement.

Les revenus à impact positif de Schneider sont répartis en quatre catégories décrites ci-dessous. Les activités incluses sont :

- 1. Les architectures d'efficacité énergétique qui apportent aux clients** de l'efficacité au niveau de l'énergie et/ou des ressources. Ces offres incluent des systèmes de gestion des bâtiments, des systèmes de gestion de l'électricité, le contrôle de l'éclairage et d'ambiance, le contrôle de température, des variateurs de vitesse, des services de conseil en développement durable (*Sustainability Services*) et des automatismes industriels. Les technologies neutres telles que la signalisation, les racks et enceintes, le contrôle d'accès ou l'éclairage d'urgence sont exclues ;
- 2. Des architectures de renfort du réseau et de réseaux électriques intelligents qui contribuent à l'électrification et la décarbonation.** Cela englobe toutes les technologies et architectures qui permettent un nouveau monde électrique en contribuant à donner vie au réseau et à l'électrification : technologies de réseau électrique intelligent et de microréseau, infrastructures de recharge des véhicules électriques, systèmes moyenne tension visant à moderniser les réseaux de distribution électrique, offres connectables basse tension permettant la gestion des réseaux intelligents et l'efficacité énergétique, sécurisation de l'énergie et des commutateurs qui garantissent la sûreté et la sécurité d'approvisionnement ;

2.7 Méthodologie et audit des indicateurs

3. Des produits offrant des performances vertes différenciantes, fléchés grâce à notre programme Green Premium™. Les produits Green Premium™ apportent de la transparence environnementale (avec analyse numérique du cycle de vie et instructions pour une fin de vie circulaire), une conformité supérieure aux réglementations environnementales strictes et des performances environnementales différenciées grâce à des attributs environnementaux spécifiques (remarque : la double comptabilisation avec les catégories 1 ou 2 est supprimée) ;

4) Des services qui apportent des avantages en termes de circularité (allongement de la durée de vie et de la disponibilité des actifs, optimisation des opérations de maintenance, réparation et rénovation) **et d'efficacité énergétique** (maintenance pour préserver la performance opérationnelle des équipements et éviter une diminution de leur efficacité énergétique dans le temps).

Le chiffre d'affaires découlant d'activités avec des secteurs liés aux énergies fossiles et autres sont systématiquement exclus, notamment les secteurs du pétrole et du gaz, l'extraction de charbon et la production électrique à partir de combustibles fossiles, conformément aux pratiques courantes de reporting en matière de responsabilité sociale de l'entreprise et de finance durable, bien que les technologies de Schneider apportent aussi de l'efficacité en termes de CO₂ et d'utilisation des ressources dans ces secteurs.

Conformément à la stratégie de Schneider visant à éliminer le SF₆ de ses offres d'ici 2025, les appareils de commutation qui en contiennent destinés à des applications moyenne tension sont également exclus. De plus, les technologies neutres telles que la signalisation, les racks et armoires, le contrôle d'accès ou l'éclairage de sécurité sont exclues.

Le chiffre d'affaires consolidé dans les états financiers est pris en compte dans son intégralité. Le calcul est fondé sur le chiffre d'affaires par ligne d'activité. L'exclusion du chiffre d'affaires associé aux énergies fossiles est basée sur les commandes par segment final des clients, avec extrapolation visant à estimer la destination des ventes transactionnelles.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSI #2 : Accompagner nos clients afin qu'ils économisent ou évitent 800 millions de tonnes d'émissions de CO₂

Cet indicateur mesure les émissions de CO₂ économisées ou évitées grâce aux offres de Schneider Electric pour ses clients.

Les émissions de CO₂ économisées ou évitées sont calculées pour les ventes mondiales de l'exercice en cours et cumulées sur la durée de vie des offres. Les émissions nettes sont calculées comme la différence entre les émissions obtenues avec l'offre de Schneider Electric et les émissions produites dans la situation de référence. L'ambition de cet indicateur a été renforcée en 2021 avec la définition de la nouvelle stratégie de développement durable : Schneider Electric s'engage à permettre à ses clients d'économiser ou d'éviter 800 millions de tonnes de CO₂ grâce à EcoStruxure™.

La différence entre émissions « économisées » et « évitées » est essentielle : les émissions économisées correspondent aux ventes « Brownfield » qui permettent de réduire les émissions mondiales en CO₂ par rapport aux années précédentes, tandis que les émissions évitées correspondent aux ventes « Greenfield » qui permettent de limiter l'augmentation des émissions mondiales.

Les ventes dites « Brownfield » correspondent à une situation dans laquelle l'offre vendue remplace ou modernise un système existant, permettant une réduction des émissions de GES de l'infrastructure par rapport à l'année précédente. Pour les émissions « économisées », la « situation de référence Brownfield » est définie comme étant la situation avant que la nouvelle solution ne soit vendue et installée sur le site du client.

Les ventes dites « Greenfield » correspondent à une situation dans laquelle la solution est installée au sein d'un nouveau système, permettant une meilleure performance par rapport aux alternatives du marché.

Le calcul de l'impact CO₂ des offres sur leur durée de vie est fondé sur les données de ventes par gamme de produits. Les coefficients d'émission de l'électricité sont prospectifs et intègrent la décarbonation du mix énergétique mondial conformément au scénario de l'AIE. Des données du marché et des hypothèses des experts sont utilisées pour déterminer le scénario d'utilisation des offres et l'impact CO₂ correspondant. La méthodologie utilise les niveaux types d'incertitude des méthodologies de comptabilisation du CO₂ par les entreprises et les hypothèses modérées sont privilégiées.

De plus amples précisions sur la méthodologie sont disponibles en ligne depuis 2019 sur notre site Internet.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSI #3 : Réduire de 50 % les émissions de CO₂ liées aux activités des 1 000 principaux fournisseurs

Dans le cadre de ce programme, également appelé le Projet Zéro Carbone, le Groupe travaille en partenariat avec 1 000 fournisseurs qui s'engagent sur la décarbonation de l'ensemble de leurs activités (les périmètres 1 et 2 d'émissions étant obligatoires, et le périmètre 3 optionnel) et pas uniquement sur la fraction des ventes qu'ils réalisent auprès de Schneider Electric. La participation active de la chaîne d'approvisionnement en amont est également essentielle, dans la mesure où celle-ci représente plusieurs fois les émissions de GES par rapport aux propres activités de Schneider Electric. Les 1 000 principaux fournisseurs, qui sont issus de 64 catégories d'approvisionnement en matériaux direct ou indirect et d'approvisionnement de projets, ont été désignés par les équipes des achats concernées.

Pour s'assurer que les fournisseurs bénéficient d'un accompagnement approprié pendant la mise en œuvre, plusieurs modules de renforcement des capacités et d'engagement ont été déployés. Ces initiatives sensibilisent les fournisseurs aux diverses approches et aux leviers techniques en matière de décarbonation, y compris une formation aux exigences et calculs de base. En outre, Schneider s'attache à promouvoir et renforcer les collaborations avec ses fournisseurs par le biais de services et de solutions EcoStruxure™.

Au titre de la première étape de leurs parcours à long terme vers la décarbonation, les 1 000 principaux fournisseurs sont tenus de quantifier leurs émissions de carbone, de définir des objectifs de réduction ambitieux et de mettre en œuvre une feuille de route permettant d'atteindre ces objectifs. Les fournisseurs doivent partager leurs performances en matière d'émissions de carbone via le portail mondial dédié de Schneider pour la gestion des fournisseurs et des relations fournisseurs (SSP-SRM). Pour mesurer la réduction des émissions de carbone obtenue, nous calculons la moyenne de la réduction de l'intensité carbone obtenue par les fournisseurs répondants et la multiplions par le pourcentage de fournisseurs qui transmettent des données relatives à leurs émissions de carbone. L'intensité carbone est calculée en divisant les émissions de CO₂ des périmètres 1 et 2 par le chiffre d'affaires de l'exercice.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSI #4 : Porter à 50 % la part de matières premières durables dans nos produits

Une matière première durable est définie comme suit :

- Une matière première ayant un faible impact sur l'environnement ; et/ou
- Une matière première obtenue grâce à une technologie industrielle qui représente un facteur clé pour un scénario climatique de 1,5 °C et/ou une économie plus circulaire.

Pour 2021, le périmètre de ce *KPI* couvre les matières premières identifiées comme significatives en termes de volume (environ 29 % du volume total des produits en 2019), d'impact environnemental (empreinte carbone et évaluation de la biodiversité) et de degré de maturité du secteur, à savoir :

- Achats directs d'acier et d'aluminium ; et
- Achats directs et indirects de thermoplastiques.

Globalement, les matériaux du périmètre représentent environ 400 000 tonnes.

Un groupe d'experts transversaux de Schneider Electric (Achats, R&D, Environnement) a travaillé en étroite collaboration avec les fournisseurs pour définir les attributs de durabilité de chaque matière première du périmètre, au regard des normes et des cadres internationaux existants.

Les thermoplastiques sont qualifiés de « durables » lorsque le fournisseur apporte la preuve d'utilisation d'un contenu minimal en matériaux recyclés, ou d'origine biologique (le seuil minimum dépendant de la présence ou non d'halogènes dans le composé), ou de l'utilisation de produits ignifuges d'origine biologique.

L'acier est qualifié de « durable » lorsque le fournisseur apporte la preuve que l'usine d'origine utilise un four à arc électrique (FAE) ou possède un certificat de durabilité tel que ceux délivrés par *Responsible Steel*.

L'aluminium est qualifié de « durable » lorsque le fournisseur apporte la preuve que l'empreinte carbone du produit est inférieure à huit tonnes de CO₂ par tonne d'aluminium, qu'il utilise un minimum de 90 % de matériaux recyclés dans son produit, ou que l'usine d'origine dispose d'un certificat écologique tel que ceux délivrés par *l'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 PricewaterhouseCoopers.

SSI #5 : Nous mobiliser pour que 100 % de nos emballages primaires et secondaires soient exempts de plastiques à usage unique et utilisent du carton recyclé

Ce programme a été conçu pour :

- d'emballage et la disponibilité d'options adéquates de reprise, de collecte et de durabilité pour nos clients.
- Soutenir la réalisation de notre engagement en faveur de l'emballage durable pour 2025 :
 - 100 % de nos emballages primaires et secondaires utilisent du carton recyclé ;
 - 100 % de nos emballages primaires et secondaires exempts de plastiques à usage unique ; et
 - Définir les meilleures pratiques pour offrir des solutions d'emballages durables différenciantes à nos clients.

Le périmètre comprend des fournisseurs stratégiques de premier rang assurant des approvisionnements directs de carton et de plastique dans le système d'achat de Schneider Electric. Sur le plan géographique, toutes les régions de la chaîne d'approvisionnement mondiale et du segment Équipements et transformateurs seront couvertes.

Le carton est considéré comme recyclé lorsqu'il est composé de fibres recyclées pour au moins 70 % de son poids. Une exemption temporaire est prévue pour l'Amérique du Nord, où les fibres recyclées doivent représenter en moyenne 50 % du poids du carton pour que celui-ci soit considéré comme recyclé.

Pour chaque période de reporting, les achats de carton et de plastiques sont extraits du système et chaque élément est classé comme durable ou non sur la base des critères mentionnés ci-dessus. La vérification des déclarations de durabilité repose sur les définitions déjà fournies, ainsi que les certificats et autres justificatifs transmis par les fournisseurs. La liste des certificats/documents éligibles est continuellement mise à jour afin de la rendre exhaustive et de prendre en compte les particularités des pays.

Une campagne mondiale, en cours dans l'ensemble des régions des opérations industrielles, vise à transférer progressivement les dépenses vers des sources durables et à éliminer l'utilisation de plastiques à usage unique, avec le parrainage de la direction générale.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSI #6 : Garantir que 100 % de nos fournisseurs stratégiques assurent un travail décent à leurs salariés

Schneider Electric a défini un ensemble d'engagements relatifs aux conditions de travail afin de bannir les mauvaises pratiques mais aussi d'œuvrer de manière proactive à la mise en place des mesures qui permettront d'éviter de nouveaux manquements. Cette approche est le fondement de notre programme Travail décent.

S'inspirant des travaux pionniers de l'OIT, Schneider a défini **dix piliers du Travail décent** :

1. Opportunités d'emploi ;
2. Rémunération et activité productive appropriées ;
3. Horaires de travail décents ;
4. Stabilité et sécurité du travail ;
5. Dialogue social et relations sur le lieu de travail ;
6. Traitement équitable dans l'emploi ;
7. Sécurité au travail ;
8. Protection sociale ;
9. Pratiques en matière d'approvisionnement ; et
10. Équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

2.7 Méthodologie et audit des indicateurs

Le programme exige des fournisseurs stratégiques qu'ils élaborent une politique proactive et fournissent à leurs employés un lieu de travail sûr, attrayant et inclusif, et traitent chacun d'entre eux comme nous traitons nos propres collaborateurs. Les critères définis pour chaque pilier en matière de travail décent peuvent recouper les principes de la norme ISO 26000 et sont validés par les équipes des Achats monde, des Ressources humaines, de la Chaîne d'approvisionnement et du Développement durable.

Les fournisseurs seront évalués au moyen de questionnaires à distance, étayés par les justificatifs correspondants, ainsi que par des visites sur site et des audits ponctuels, et des experts assureront le suivi de leurs performances. Pour chaque question, une réponse minimale acceptable est définie. Les réponses des fournisseurs seront évaluées au regard de critères minimums acceptables dont le respect garantit la conformité aux principes du travail décent. Le déploiement du programme est assuré par les services des Achats monde de manière à intégrer, former et évaluer les fournisseurs.

Grâce à l'adoption et au respect de normes en matière de travail décent, les emplois liés aux activités de Schneider visent à améliorer l'intégration sociale, l'équité, la sécurité, la dignité, la satisfaction et l'amélioration globale de la qualité de vie des employés et de leur famille. Pour chaque problème identifié concernant le travail décent, l'équipe des Achats monde demandera la mise en œuvre d'actions correctives, étayée par la production des justificatifs correspondants. Lorsqu'un fournisseur déploie effectivement des mesures correctives, celles-ci peuvent être prises en compte dans le calcul des *KPI*. Dans le cas contraire, le fournisseur reste considéré comme ne satisfaisant pas aux exigences du programme.

Un pilote pour cet indicateur sera lancé début 2022. Ainsi, cet indicateur est exclu du calcul du score SSI de 2021, et sera intégré en 2022.

La méthodologie de cet indicateur a été revue par PricewaterhouseCoopers.

SSI #7 : Mesurer le niveau de confiance de nos collaborateurs pour signaler des comportements contraires à l'éthique

La culture de la parole aide à maintenir des normes élevées, une solide réputation et un environnement de travail sain et productif, et protège Schneider Electric et ses collaborateurs de nombreux risques. Les situations d'inconduite sont moins susceptibles de se produire si les personnes, les collaborateurs et les parties prenantes se sentent en sécurité pour signaler leurs préoccupations, dilemmes ou problèmes en toute bonne foi, avec respect et sans crainte de représailles.

Notre Charte de confiance et notre programme Éthique & Compliance contribuent à transformer cette vision en actions pratiques, notamment en offrant de multiples canaux de signalement équitables, neutres et confidentiels à nos collaborateurs afin qu'ils se sentent en confiance pour signaler une conduite contraire à l'éthique.

Ce *KPI* est évalué au moyen de la question « Chez Schneider Electric, je peux signaler une conduite contraire à l'éthique en toute sécurité », posée chaque année à tous les collaborateurs de Schneider Electric inclus dans le périmètre de l'enquête *OneVoice*. Le pourcentage de réponses « D'accord » et « Tout à fait d'accord » détermine le niveau de confiance des collaborateurs de Schneider Electric pour signaler une conduite contraire à l'éthique. Les réponses sont anonymisées et agrégées aux fins de conformité.

Cet indicateur a été calculé pour la première fois en 2021 et a atteint une performance de 81/100. Ainsi, ce *KPI* est exclu du calcul du score SSI de 2021, et sera intégré en 2022.

La méthodologie de cet indicateur a été revue par PricewaterhouseCoopers.

SSI #8 : Accroître la diversité femme/homme, de l'embauche (50 %) aux managers juniors et intermédiaires (40 %) et aux équipes de dirigeants (30 %)

Schneider Electric s'engage fermement à construire une organisation diversifiée à tous les niveaux, avec une main-d'œuvre qui reflète les différents marchés sur lesquels nous opérons. Cet indicateur mesure la représentation des femmes au sein de Schneider, au niveau de l'embauche, des managers de première ligne et de la direction.

Cet indicateur recouvre trois dimensions : toutes les nouvelles embauches au sein de l'entreprise, soit tous les postes à coûts variables non directs (NDVC, soit les « cols blancs ») et directs (DVC, soit les « cols bleus ») ; les managers qui occupent des postes NDVC, de niveau junior et intermédiaire et dont les subordonnés directs sont des contributeurs individuels uniquement ; et tous les dirigeants occupant des postes de Vice-présidents seniors et Vice-présidents.

Il s'agit d'un indicateur composite : l'évolution de chaque dimension (nouveaux embauchés, managers juniors et intermédiaires, dirigeants) est pondérée de manière égale (1/3) pour mesurer la réalisation de cet engagement.

Les calculs suivants sont réalisés à la fin de chaque trimestre :

- **Pourcentage de femmes parmi les nouvelles embauches** : nombre de nouvelles femmes embauchées divisé par le nombre total de nouvelles embauches au cours de l'année en cours x100 ;
- **Pourcentage de femmes parmi les managers juniors et intermédiaires** : nombre de femmes managers juniors et intermédiaires embauchées divisé par le nombre total de managers juniors et intermédiaires x100 ;
- **Pourcentage de femmes parmi les dirigeants** : nombre de femmes dirigeantes divisé par le nombre total de dirigeants x100 ;
- **Pourcentage de progression composite** : pondération de 1/3 appliquée au pourcentage d'évolution sur l'année de référence par rapport au progrès total sur cinq ans :
 - Progrès pour la dimension 50 % des nouvelles embauches : l'écart entre le pourcentage de femmes parmi les nouvelles embauches pour la période en cours et le niveau de référence 2020 est divisé par l'objectif de progression sur cinq ans (9 %) ;
 - Progrès pour la dimension 40 % des managers juniors et intermédiaires : L'écart entre le pourcentage de femmes parmi les managers juniors et intermédiaires pour la période en cours et le niveau de référence 2020 est divisé par l'objectif de progression sur cinq ans (15 %) ;
 - Progrès pour la dimension 30 % des dirigeants : l'écart entre le pourcentage de femmes parmi les dirigeants pour la période en cours et le niveau de référence 2020 est divisé par l'objectif de progression sur cinq ans (6 %) ; et
 - Calcul du pourcentage de progression composite : coefficient 1/3 appliqué à la progression de chaque *KPI* pour la période en cours.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSI #9 : Apporter l'accès à une électricité verte pour 50 millions de personnes

Schneider vise à fournir un accès à une électricité verte à 50 millions de personnes, grâce aux produits et solutions développés et/ou commercialisés dans le cadre du programme Accès à l'énergie (A2E), entre 2009 et fin 2025.

Le périmètre géographique est constitué des pays où le programme A2E est opérationnel : Asie-Pacifique, Afrique, Moyen-Orient et Amérique du Sud. Dans les pays concernés, l'impact est calculé comme suit :

- **Pour l'électrification à l'échelle individuelle et des ménages**, le nombre d'unités vendues parmi une liste définie de références donnant accès à l'électricité verte est multiplié par un coefficient permettant d'estimer le nombre de personnes concernées ;
- **Pour l'électrification collective**, l'énergie totale vendue parmi une liste définie de références donnant accès à l'électricité verte ; elle est traduite en un nombre de personnes impactées à partir de la consommation d'énergie moyenne d'un ménage dans les zones ciblées, estimée grâce à des bases de données et des études externes ;
- **Pour certains grands projets du programme A2E ou l'électrification des services publics**, il est possible, comme alternative à la méthode ci-dessus, d'utiliser le nombre réel de personnes connectées ou une estimation statistique. Dans ce cas, les technologies vendues par Schneider prises en compte peuvent aller au-delà des références strictes A2E, dès lors que leur valeur est au moins égale au prix estimé des onduleurs du projet ; et
- **Pour les fonds d'investissement à impact (SEEA, SEEA Asia et EAV)**, nous prenons en compte 100 % de l'impact des entreprises qui contribuent directement au programme A2E de SE visant à offrir l'accès à une électricité verte et fiable en Afrique et en Asie et 50 % de l'impact des entreprises qui contribuent indirectement. À ce résultat, nous appliquons le pourcentage de participation de Schneider dans le fonds concerné.

La liste exhaustive et à jour des produits et solutions pris en compte, avec les codes de référence correspondants, peut être consultée. Les produits et solutions pris en compte sont ceux qui étaient disponibles fin 2020, ainsi que les produits et solutions à venir permettant un accès à l'électricité. Produits et solutions hors du périmètre : produits et solutions du programme A2E vendus hors des pays concernés par le programme ; autres produits et solutions du programme A2E n'assurant pas directement un accès à l'électricité (par ex. MPPT, EcoStruxure™ for Energy Access, batteries, etc.).

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSI #10 : Doubler les opportunités de recrutement pour la prochaine génération

Cette initiative vise à faire en sorte que Schneider Electric dispose d'une stratégie de gestion durable des compétences, fondée sur une approche équilibrée et multicanal, afin de développer un vivier de talents de nouvelle génération (« Next Gen ») en offrant des opportunités de postes à temps plein, des emplois temporaires et des offres ponctuelles. Notre objectif est d'offrir à de jeunes actifs un accès à des opportunités professionnelles, de les sensibiliser au développement durable et à la contribution de Schneider Electric dans ce domaine.

Pour atteindre son objectif consistant à doubler les possibilités de recrutement, le Groupe prend en compte les différentes manières dont il interagit avec les candidats considérés comme faisant partie du vivier de talents de nouvelle génération, notamment les opportunités offertes aux étudiants et les embauches de jeunes diplômés.

- **Les opportunités offertes aux étudiants** concernent des personnes sur le point d'entrer sur le marché du travail qui sont engagées dans une relation temporaire avec Schneider Electric, dont la date de début et de fin est définie d'emblée (à savoir : stages, événements d'apprentissage concernant Schneider et le développement durable).
- **Les embauches de jeunes diplômés** concernent des jeunes diplômés ou des jeunes actifs issus d'un programme de formation officiel dont la relation avec Schneider a une date de début définie mais une date de fin variable (à savoir : type de contrat : contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée).

Les calculs sont basés sur les postes externes actuels à pourvoir saisis dans le système mondial de gestion des candidatures et sur les opportunités suivies via la gestion connectée des relations avec les candidats.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSI #11 : Former un million de personnes à la gestion de l'énergie

Le déploiement de programmes de formation professionnelle à la gestion de l'énergie permet aux personnes d'acquérir les compétences requises pour exercer une activité qui leur offre, ainsi qu'à leur famille, des moyens de subsistance décents. Ces formations doivent bénéficier aux personnes défavorisées. Elles sont définies en fonction de critères locaux et justifiables par le partenaire qui doit pouvoir justifier du caractère « Base of Pyramid » des personnes formées, en lien avec le référentiel local défini.

En partenariat avec des ONG locales et internationales et des autorités locales, la Fondation Schneider Electric et des entités locales du Groupe apportent des contributions directes et indirectes à des centres de formation professionnelle. L'objectif est d'aider ces partenaires à améliorer le niveau de formation professionnelle au travers de la délivrance d'un diplôme ou d'une certification en gestion de l'énergie. En tant que partenaire technique, Schneider Electric ne verse pas de dépenses d'exploitation.

La durée minimale de ces formations est de trois mois (ou un total de 100 heures). Ces contributions peuvent prendre différentes formes (options non exclusives) :

- Financement d'équipements électriques et pédagogiques, don d'équipements sur demande, de première génération, pour des travaux pratiques ; et/ou
- Transferts de connaissances, par la formation des formateurs et l'assistance à la formation des futurs entrepreneurs.

Le score de l'indicateur est calculé grâce au nombre d'étudiants inscrits à des cours des formations, soutenus par Schneider Electric par le biais d'un accord de partenariat (documents justificatifs, e.g. liste des jeunes, requis).

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSI #+1 : 100 % des Présidents de pays et de zones Schneider Electric définissent trois engagements locaux impactant leurs communautés

Depuis sa création en 2005, l'ancien baromètre Planète & Société (désormais *Schneider Sustainability Impact*, SSI) s'est attaché à mesurer les progrès réalisés par rapport à des indicateurs clés de performance en matière de développement durable au niveau mondial.

Dans son SSI 2021–2025, Schneider Electric introduit une nouvelle dimension permettant de mesurer l'impact à l'échelle locale car :

- Il existe une forte demande interne pour une communication locale concernant les progrès accomplis, ainsi que pour permettre aux collaborateurs locaux de contribuer à notre objectif d'ensemble ; et
- Les priorités de développement durable dépendent fortement du contexte local. Il est donc logique de déployer, outre des programmes mondiaux, des actions locales au plus près du contexte et des besoins locaux.

Afin de renforcer l'impact local en faveur des communautés proches de Schneider Electric, les pays comptant au moins 100 collaborateurs ont défini trois engagements conformes à la stratégie de développement durable du Groupe et reposant sur les piliers suivants : Climat, Ressources, Confiance, Égalité, Générations et Local.

2.7 Méthodologie et audit des indicateurs

Les progrès réalisés au regard de ces engagements sont mesurés par des indicateurs clés de performance (KPI) précis. La réalisation de cet objectif est évaluée comme suit : les KPI doivent être validés par des Présidents de zone/pays, et un responsable local des SSI doit être désigné comme référent auprès de l'équipe Développement durable. Ce responsable local est chargé de consolider les performances annuelles pour les KPI.

Cet indicateur n'a pas été audité par PricewaterhouseCoopers et n'est pas inclus dans le score du SSI.

2.7.1.2 Indicateurs du *Schneider Sustainability Essentials*

SSE #1 : 150 sites Zéro-CO₂

Un site est classé Zéro CO₂ s'il n'émet aucune émission de gaz à effet de serre liée à sa consommation d'énergie et a mis en place un suivi numérique de l'énergie. En outre, le site ne doit présenter aucune fuite de gaz SF₆. Des exclusions relatives aux émissions de gaz à effet de serre liées à l'énergie sont prévues pour les petites sources d'approvisionnement en énergie (<3 % du total) d'un site de production, pour lesquelles il n'existe actuellement aucune solution viable sans combustibles fossiles. Le suivi digital de l'énergie est défini comme l'intégration des données énergétiques dans une solution Schneider Electric (telle que *Power Monitoring Expert*, *EcoStruxure Building Operation*, *Resource Advisor*, etc.). Pour les sites les plus importants, une proportion significative de l'approvisionnement en énergie du site doit être mesurée et suivie à l'aide de compteurs connectés en temps réel. Pour les sites plus petits, les factures énergétiques doivent être disponibles dans la solution *Resource Advisor* de Schneider Electric. Cet indicateur concerne tous les sites de l'empreinte immobilière complète du Groupe.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #2 : 100 % de nos offres moyenne tension proposées avec des alternatives innovantes sans gaz SF₆

Cet indicateur mesure la capacité de Schneider Electric à offrir au marché (c'est-à-dire via le portail SELL de notre processus de création d'offres) des solutions sans SF₆ industrialisées pour toutes les zones géographiques.

Les références prises en compte pour le calcul de ce KPI sont les équipements de commutation primaires et secondaires jusqu'à 40,5 kV, en intérieur uniquement :

- A** Gamme sans SF₆ disponibles en 2020 : composants sous vide, Premset, commutateurs à isolation par air avec disjoncteur à coupure sous vide, HVL, Masterclad, etc. ;
- B** Gamme contenant du SF₆ en 2020 : RM6, FBX, Ringmaster, DVCAS, Flusarc, SM₆, RN2C, GMA, GMAe GHA, WS, WSG, CGBS-0, CGBS-1, HVL-CC, Mcset, F400 ;
- C** Gamme sans SF₆ lancées entre 2021 et 2025 : SM AirSeT, Air PacT, RM AirSeT, RingmasterX, GM AirSeT, HVLCCX, etc..

Sont exclus tous les équipements au-delà de 40,5 kV (WI, CBGS-2, Kite), les équipements d'extérieurs tels que les équipements montés sur poteau, les réenclencheurs, les sectionneurs, les transformateurs de mesure, ainsi que les gammes fabriquées par des joint-ventures et les offres adaptées localement.

Le KPI est égal au pourcentage obtenu en divisant le volume des gammes d'offres sans SF₆ disponibles à la commande (A+C ci-dessus) par le volume total des gammes actuelles vendues selon la base de référence 2019 (pour les appareillages de commutation et les composants moyenne tension). La gamme de la base de référence 2019 est définie comme la somme des gammes actuelles contenant du SF₆ et sans SF₆ (Air, Vaccum) vendues en volume (A+B ci-dessus).

Pour le calcul, à titre d'exemple, 1 RM AirSet = 1 RM6.

Calcul : $KPI \text{ en } \% = (A + C)/(A + B)$. Base de référence : volumes totaux par gamme vendus en 2019.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #3 : 90 % de nos consommations d'électricité proviennent de sources renouvelables

Ce programme mesure la part d'électricité renouvelable dans l'approvisionnement en électricité de Schneider Electric, sur le périmètre du reporting environnemental (sites industriels >50 salariés et sites tertiaires >500 salariés certifiés ISO 14001).

Quatre types de sources d'approvisionnement renouvelables sont pris en compte :

- L'électricité renouvelable produite sur place et consommée sur place
- Les accords d'achat d'électricité renouvelable (AAE) ;
- Tarifs verts ; et
- Les certificats d'énergie renouvelable (selon le pays : REC, iREC, GO, EAC, etc.)

L'électricité achetée sans revendication spécifique d'électricité renouvelable n'est pas prise en compte, même si le bouquet électrique du fournisseur comprend une part d'énergie renouvelable.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #4 : 15 % d'efficacité CO₂ dans le transport de marchandises

Le transport au sein de Schneider Electric est un générateur important de CO₂ en raison de la dépendance à l'égard des combustibles fossiles. Pour atteindre son objectif de zéro émission nette, le groupe doit s'engager avec ses fournisseurs de transport à la fois sur les opportunités d'efficacité et sur les avancées techniques des actifs de transport.

Cet indicateur mesure les progrès du groupe par rapport à une réduction annuelle de 3 % des émissions de CO₂ pour son empreinte de transport payée pour chacune des cinq prochaines années, soit une réduction totale de 15 % entre 2020 et 2025. Le champ d'application du programme couvre toutes les expéditions au niveau mondial avec tous les fournisseurs de transport et tous les modes de transport lorsque le fret est payé par le groupe. Cela équivaut à environ deux tiers de l'impact total du fret sur les émissions de CO₂ du groupe. Le calcul de base de l'efficacité en matière de CO₂ utilise une méthode basée sur l'activité du poids multiplié par la distance et par les facteurs de CO₂ du mode/équipement. Les progrès sont mesurés en utilisant les émissions de CO₂ par tonne expédiée comme unité.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #5 : 15 % d'efficacité énergétique pour nos sites

Cet indicateur mesure la réduction normalisée de la consommation énergétique des sites du Groupe qui sont les plus gros consommateurs d'énergie par rapport à une année de référence. L'objectif est de réduire la consommation d'énergie d'environ 3 % chaque année, pour obtenir une réduction totale de 15 % sur la durée du programme (2021–2025) en utilisant les solutions et services de Schneider Electric. Le programme met l'accent sur les sites de Schneider Electric inclus dans le périmètre de reporting environnemental dont la consommation totale d'énergie excède 3 GWh, ainsi que sur d'autres sites que le Groupe considère comme stratégiques (213 sites en 2021).

Les économies d'énergie sont calculées par rapport à la même année de référence (2019) pendant toute la durée du programme. Afin de calculer précisément les économies réalisées, la consommation réelle d'un site est normalisée par rapport à l'année de référence. Cette normalisation est fondée sur un modèle de régression linéaire propre à chaque site, qui permet de prendre en compte le climat et les variations des niveaux de production. Toutes les consommations d'énergie pouvant être modélisées sont prises en compte et converties en MWh.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #6 : 80 % de notre chiffre d'affaires produits réalisé dans le cadre du programme Green Premium™

Schneider Electric fournit à ses clients des produits respectueux de l'environnement qui contribuent à l'atteinte de leurs objectifs et ambitions en matière de développement durable. L'objectif pour 2025 est de transformer le programme existant pour des produits axés sur les matériaux durables, de faibles émissions de CO₂, la circularité et la digitalisation des données.

Les produits Green Premium™ fournissent des informations détaillées relatives à leur conformité réglementaire, leur contenu, leur impact environnemental et leurs attributs de circularité. Ils représentent des propositions de valeur axées sur le marché grâce à des labels tiers, tels que les certifications de produits et de bâtiments écologiques, qui contribuent aux ambitions de nos clients en matière de durabilité. Tous les produits vendus dans le monde entier entrent dans le périmètre du programme Green Premium™. Le produit doit être identifié par un numéro de référence commercial unique et vendu sous une marque reconnue de Schneider Electric. Le Groupe propose des produits économes en ressources (énergie à l'utilisation, faibles émissions de CO₂, efficacité des matériaux) dont l'empreinte globale est communiquée dans le « profil environnemental produit », fondé sur l'analyse du cycle de vie. Les offres Green Premium™ sont également assorties de « profils de circularité », qui fournissent des informations sur la circularité d'un produit au moyen d'instructions sur la fin de vie du produit et des services de reprise. Les offres Green Premium™ sont conformes à la réglementation. Schneider va au-delà des exigences réglementaires avec la substitution étape par étape de certains matériaux et substances de ses produits. Toutes ces informations sont fournies sous forme numérique à nos clients.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #7 : Un tiers de la flotte de véhicules du Groupe est composée de véhicules électriques (100 % d'ici 2030)

Schneider Electric a rejoint l'initiative EV100 du Climate Group en s'engageant à électrifier 100 % de sa flotte de véhicules de société d'ici 2030 afin de réduire ses émissions de CO₂. Le rapport sur la flotte de véhicules permettra de calculer les émissions de carbone de la flotte, le pourcentage actuel de véhicules électriques (VE) et de recenser les pays en avance ou en retard dans cette transition. À moyen terme, Schneider s'engage à convertir d'ici 2025 un tiers de la flotte du Groupe en véhicules électriques..

Schneider Electric utilise la définition du Climate Group pour les véhicules électriques, notamment :

- Véhicule électrique à batterie (VEB),
- Hybrides rechargeables (PHEV) : véhicule à autonomie étendue (EREV) et véhicule électrique à pile à combustible (FCEV) - avec au moins 50 km d'autonomie électrique

Le nombre de véhicules est une image au 31/12. Le pourcentage des véhicules électriques dans la flotte est calculé en divisant le nombre de véhicules électriques par le nombre total de véhicules.

Les données sont collectées auprès de ces principaux fournisseurs: les loueurs mondiaux exploitent la plus grande partie de parc automobile de Schneider Electric et fournissent des données sur plusieurs pays par région. Un rapport détaillé est demandé à tous les pays pour éventuellement corriger, compléter ou compléter les informations (en considérant par exemple les véhicules en location locale).

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #8 : 100 % de nos sites ont un programme local de conservation et de restauration de la biodiversité

Cet indicateur mesure, pour les sites concernés, le pourcentage de réalisation d'un ensemble d'actions en faveur de la biodiversité. Le périmètre correspond aux sites de Schneider Electric dans son empreinte immobilière complète, comptant plus de 50 collaborateurs.

Les initiatives sont définies comme suit : « éliminer le plastique à usage unique » et « action locale en faveur de la biodiversité » (2 requises pour les grands sites ISO14001, 1 pour les petits sites).

Chaque site rend compte de ses initiatives lorsqu'elles sont terminées. Au niveau du Groupe, la performance est calculée en totalisant toutes les actions réalisées par les sites et en les divisant par le total des actions requises.

Cet indicateur est audité chaque année par PricewaterhouseCoopers.

SSE #9 200 sites labellisés « Du déchet vers la Ressource »

Un site obtient le label « Du déchet vers la Ressource » s'il valorise plus de 99 % (en poids) de ses déchets non dangereux tout en utilisant des solutions de valorisation énergétique pour moins de 10 % de ses déchets non-dangereux. En outre, si un site génère des déchets dangereux, il doit assurer une manipulation et un traitement respectueux de l'environnement de 100 % de ces déchets. La manipulation et le traitement respectueux de l'environnement des déchets dangereux signifient que les déchets doivent être traités conformément aux exigences de Schneider Electric et des réglementations locales, les exigences les plus strictes étant applicables. Les déchets sont considérés comme valorisés s'ils sont réduits, réutilisés ou expédiés à un prestataire spécialisé pour être recyclés ou éliminés de quelque manière, hormis la mise en décharge et l'incinération sans valorisation énergétique. Les systèmes de compostage et de valorisation énergétique des déchets sont pris en compte dans la valorisation des déchets. Cet indicateur concerne tous les sites de l'empreinte immobilière complète du Groupe.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #10 : 420 000 tonnes de consommation de ressources primaires évitées grâce aux programmes de « récupération en fin de vie » des produits

L'objectif de ce KPI est de mesurer les efforts de Schneider Electric en matière d'économie circulaire, c'est-à-dire toutes les activités industrielles qui contribuent au modèle de l'économie circulaire, telles que la réparation, la réutilisation, la remise à neuf et le recyclage, ce qui permet d'éviter les déchets, de réduire la consommation de matériaux et d'énergie, les émissions de CO₂ et/ou l'épuisement des ressources en eau.

Les activités couvertes par ce KPI, qui seront étendues du fait de l'attention croissante accordée par Schneider aux modèles économiques de circularité, sont à ce jour les suivantes :

- Reprise et recyclage des batteries ;

2.7 Méthodologie et audit des indicateurs

- Volume d'appareils remis à neuf et réparés dans nos centres de réparation (par ex. onduleurs, variateurs de vitesse) ; et
- Volume d'équipements MT, BT et de transformateurs remis à neuf ou recyclés dans nos centres Ecofit.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #11 : 100 % des sites en zones de stress hydrique ont une stratégie de conservation de l'eau et un plan d'action

Cet indicateur mesure le pourcentage de réalisation d'un ensemble d'actions de conservation de l'eau que les sites en zones de stress hydrique doivent mener à bien. Le périmètre correspond aux sites de Schneider Electric inclus dans le périmètre de reporting environnemental et situés dans des zones classées comme ayant un stress hydrique de base « élevé » ou « extrêmement élevé », selon la définition du *World Resources Institute (WRI) Aqueduct Water Risk Atlas*. Les actions sont définies en fonction de la quantité d'eau consommée par le site ainsi que des applications pour lesquelles le site utilise de l'eau. Au niveau du Groupe, la performance est calculée en totalisant toutes les actions réalisées par les sites et en les divisant par le total des actions requises.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #12 : Déployer un programme d'Excellence sociale sur plusieurs niveaux de fournisseurs

Cet indicateur n'a pas encore été déployé par Schneider Electric.

SSE #13 : 100 % des collaborateurs formés chaque année à l'éthique et à la cybersécurité

Conformément à nos programmes Éthique & Compliance et Cybersécurité, la formation des collaborateurs sur l'éthique, les risques de corruption et la cybersécurité est obligatoire. Pour ce faire, Schneider Electric a lancé trois nouvelles formations dans le cadre de la campagne de formation *Global Schneider Essentials*, reconduite chaque année avec de nouveaux contenus :

- Depuis 2018 : formation sur les principes de responsabilité (document « Principes de responsabilité » remplacé en septembre 2021 par la Charte de confiance, Code de conduite de Schneider Electric) et sur la lutte contre la corruption ; et
- Depuis 2020 : formation sur la cybersécurité.

Ce KPI englobe tous les collaborateurs enregistrés dans TalentLink (entités juridiques intégrées dans TalentLink, système central de données RH) à la date du 15 novembre :

- **responsabilité et la cybersécurité** : tous les collaborateurs en activité ayant un contrat à durée indéterminée (CDI) (exception : les contrats à durée déterminée (CDD) chinois et bulgares sont inclus), présents dans le Groupe au 31 décembre et embauchés avant le 1^{er} décembre ; et
- **Module d'apprentissage en ligne sur la lutte contre la corruption** : collaborateurs exposés à des risques de corruption, identifiés selon la description de leur poste (système de référence de Schneider Electric – description des fonctions), en activité, avec une connectivité de type online-corporate credentials, ayant un CDI (exception : les CDD chinois et bulgares sont également inclus) présents dans le Groupe au 31 décembre et embauchés avant le 1^{er} décembre.

Ce KPI est calculé comme suit : nombre de collaborateurs ayant suivi toutes les formations en ligne requises attribuées en fonction de critères définis (2 ou 3), divisé par le nombre de collaborateurs x 100.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #14 : Taux d'incident médicaux à 0,38 ou moins

La sécurité est l'un des cinq piliers de la Charte de confiance de Schneider, ce qui souligne l'importance que le Groupe accorde à ses collaborateurs, clients et sous-traitants. Schneider Electric travaille avec de nombreux clients internationaux de premier plan, qui exigent le respect des normes les plus élevées concernant la gestion et les performances en santé et de sécurité avant de s'engager et de continuer à faire affaires avec Schneider Electric.

En outre, la mission de Schneider Electric est de protéger la santé et la sécurité au travail des collaborateurs, des clients, des sous-traitants et des visiteurs sur les sites du Groupe. Le Groupe s'efforce également d'offrir aux collaborateurs des lieux de travail sûrs, agréables et efficaces afin d'améliorer le bien-être et l'efficacité. À ce titre, il vise à réduire le taux d'accidents du travail ayant nécessité un traitement médical (*Medical Incident Rate, MIR*) à 0,38 d'ici 2025.

Le *MIR* correspond au nombre d'accidents du travail ayant nécessité un traitement médical par million d'heures travaillées (c.-à-d. le nombre d'heures travaillées d'environ 500 personnes sur une année), y compris les blessures et les maladies professionnelles. Les accidents du travail peuvent avoir ou non entraîné un arrêt de travail.

Tous les accidents du travail signalés sur les sites de Schneider Electric sont comptabilisés (y compris donc les accidents affectant des collaborateurs du Groupe et d'autres employés travaillant sous la supervision de Schneider Electric, c'est-à-dire des travailleurs temporaires). Tous les sites de Schneider Electric compris dans le périmètre sont pris en compte. N'entrent pas dans la définition des accidents ayant nécessité un traitement médical : les visites chez un médecin ou autre professionnel de santé agréé uniquement à des fins d'observation ou de conseil ; la réalisation de procédures de diagnostic, telles que les radiographies et bilans sanguins, y compris l'administration de médicaments sur ordonnance utilisés uniquement à des fins de diagnostic (p. ex. gouttes ophtalmiques pour dilater les pupilles) ; ou les premiers soins.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #15 : Réduire à 0 le nombre total de rappels de produits

Lorsque le développement durable soutient la satisfaction du client, il se traduit par de nouveaux processus et de nouvelles politiques permettant le retour de produits adaptés en vue de leur réutilisation, de leur refabrication et de leur remise à neuf. Les avantages peuvent être perçus au niveau de la satisfaction du client : en produisant et en livrant les commandes en souffrance dues à des pénuries de composants, en répondant aux commandes de nouveaux clients et, au niveau du développement durable, en anticipant la conformité aux réglementations à venir (loi anti-déchets), en réduisant l'empreinte carbone de notre chaîne d'approvisionnement et en réduisant le coût d'une mauvaise qualité due à un rappel de produit.

Schneider Electric a mis en place un processus d'alerte à la sécurité des offres (OSA) afin d'alerter le secteur d'activité concerné et les autres parties intéressées dès que l'on soupçonne que la santé ou la sécurité des biens des clients peut être mise en danger par des produits, des solutions ou des projets de Schneider.

Le Comité d'alerte sur la sécurité de l'offre (OSAC) est un comité permanent de l'entreprise qui supervise et réglemente la gestion des OSA. Sa mission est de s'assurer que toutes les OSA sont gérées avec la diligence et l'urgence nécessaires pour minimiser les risques de sécurité pour les clients. Sa nature indépendante et pluridisciplinaire permet à l'OSAC de prendre des décisions dans le meilleur intérêt de nos clients. Dans le cadre du pilier « confiance » du SSE 2021-2025, Schneider s'est engagé à réduire à 0 le nombre total de rappels de sécurité.

Ce KPI couvre la notification au client et les actions de confinement de toute condition suspectée dans l'offre de Schneider qui pourrait causer des dommages corporels ou matériels au client avec la décision Go du Comité d'alerte de sécurité de l'offre (OSAC).

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #16 : Être dans le top 25 % des notations externes de la performance en cybersécurité

Schneider Electric assure un suivi permanent de la sécurité de son empreinte numérique avec le soutien d'agences de notation de la cybersécurité, et ses exigences s'appliquent à l'ensemble de l'écosystème étendu* (par exemple, les entités intégrées et non intégrées).

Notre principale agence de notation est *BitSight*, qui évalue la maturité de la sécurité des entreprises sur une échelle allant de 300 à 820. Cette notation est calculée en temps réel à l'aide d'un algorithme exclusif qui examine deux catégories de données observables en externe :

- Les informations de configuration qui représentent le degré de diligence d'une entreprise dans la mise en œuvre des meilleures pratiques visant à atténuer les risques.
- Et les événements de sécurité observés, qui sont des preuves de cyber événements tels que des compromissions de systèmes ou des violations de données, etc.

Les incidents de sécurité ou les vulnérabilités identifiées peuvent avoir un impact négatif sur la notation de l'entreprise. Nous les traitons en temps opportun et nous efforçons de conserver une notation supérieure à 800.

* Les notations attribuées par BitSight aux entités non intégrées (par exemple Aveva) sont exclues et font l'objet d'un suivi distinct.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #17 : 4 000 fournisseurs évalués dans le cadre de notre Plan de vigilance

Schneider Electric veut être une entreprise exemplaire dans ses interactions avec ses clients, ses partenaires, ses fournisseurs et ses communautés en matière d'éthique, dans le respect et la promotion des droits humains. Le Plan de vigilance du Groupe reflète cette ambition. Il permet également à l'entreprise d'être en conformité avec les dispositions de la loi française de 2017 relative au devoir de vigilance. Cette loi a défini un nouveau cadre juridique par lequel les autorités françaises peuvent engager la responsabilité des entreprises.

Les risques au sein de notre chaîne d'approvisionnement sont multiples : atteintes potentielles envers les droits humains et les libertés fondamentales, blessures graves, dommages environnementaux, risques pour la santé et la sécurité, etc... Les impacts sont donc assez divers : impacts sur la réputation, conséquences juridiques, santé et sécurité des personnes, pollution environnementale, etc.

Pour atténuer ces risques au niveau de nos fournisseurs, le programme pour la période 2021–2025 prévoit la réalisation d'audits sur site ou à distance pour 4 000 fournisseurs :

- dont un audit sur site pour 1 000 fournisseurs identifiés « à risque élevé » (selon une méthodologie tierce, RBA ou similaire) ; et
- 3 000 audits réalisés à distance par une auto-évaluation. Les réponses des fournisseurs sont comptabilisées en retirant, le cas échéant, celles des fournisseurs qui ont été audités pendant l'année en cours ou précédemment.

L'indicateur retient ensuite le nombre d'audits effectués. La base de référence prend en compte les audits sur site effectués entre 2018 et 2020 (à savoir 374 audits) ; cette valeur a été audité et validée par Ernst & Young au cours des années précédentes.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #18 : Écart salarial <1 % pour tous les collaborateurs (femmes et hommes)

Au cours des cinq dernières années, Schneider Electric a œuvré de manière proactive pour identifier et combler les écarts salariaux femmes-hommes grâce à des mesures correctives appropriées, selon une approche spécifique par pays. Compte tenu des progrès réalisés en matière d'équité salariale et pour soutenir notre philosophie d'inclusion, à partir de 2021, Schneider Electric a mis en application les meilleures pratiques pour maintenir un écart salarial femmes-hommes inférieur à 1 % à l'horizon 2025.

La mesure de l'écart salarial individuel est obtenue en comparant le salaire de chaque collaborateur au salaire « TTC » cible médian universel (salaire de base + plans d'intéressement à court terme) pour tous les sexes. En d'autres termes, le salaire TTC d'un collaborateur est évalué par rapport au salaire TTC médian de son groupe de comparaison (TTC individuel/médiane du groupe de comparaison TTC – 1). Le groupe de comparaison est défini selon les facteurs du niveau de poste (grade) et la structure salariale dans le pays concerné.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #19 : 60 % de souscription à notre Plan annuel mondial d'actionnariat salarié (WESOP)

Le Plan mondial d'actionnariat salarié (WESOP) est l'un des principaux programmes de rémunération annuels récurrents du Groupe. Il offre aux collaborateurs du monde entier l'opportunité de devenir actionnaires du Groupe à des conditions préférentielles. Schneider Electric s'engage à atteindre un niveau de souscription au WESOP de 60 % des collaborateurs éligibles d'ici 2025.

Le périmètre du plan d'actionnariat couvre 29 pays participants récurrents, qui représentent 91 % des effectifs éligibles. Sont éligibles, tous les collaborateurs à long terme des pays participant au WESOP ayant une ancienneté de trois mois dans l'entreprise. Ce KPI du SSE est calculé comme suit : le nombre de souscripteurs selon le programme de souscription est divisé par le nombre de collaborateurs éligibles dans les 29 pays, selon les données de notre système d'information RH mondial.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #20 : 100 % de nos collaborateurs sont payés au minimum un salaire décent

Charte de confiance, Schneider Electric estime que le fait d'obtenir un salaire décent est un droit humain fondamental. Schneider Electric s'engage à verser à 100 % de ses collaborateurs au minimum le salaire de subsistance leur permettant de répondre aux besoins élémentaires de leur famille. Par besoins élémentaires, le Groupe entend les dépenses de base des ménages (alimentation, logement, habillement, hygiène, éducation, soins de santé, transport), plus un revenu discrétionnaire défini en fonction du niveau de vie local.

En l'absence de référence ou de méthodologie universelle pour le calcul d'un salaire de subsistance, Schneider Electric travaille avec un consultant externe depuis 2018 pour définir les salaires de subsistance de chacun de ses sites dans le monde. Pour calculer le salaire de subsistance, le consultant externe estime les dépenses élémentaires du ménage des collaborateurs, ainsi que le nombre de personnes percevant un salaire dans un ménage « type », en se basant sur différentes sources de données relatives au coût de la vie et d'autres données macroéconomiques (statistiques nationales, OCDE, agences des Nations Unies, etc.).

2.7 Méthodologie et audit des indicateurs

Pour mesurer le respect du salaire de subsistance, une analyse des écarts est effectuée chaque année après l'examen des salaires pour tous les collaborateurs de Schneider Electric considérés comme des effectifs permanents. L'équipe de rémunération compile et analyse de manière centralisée les données de rémunération totale des collaborateurs (salaire de base, primes et indemnités) afin de les comparer au salaire de subsistance défini. La comparaison porte sur le salaire de subsistance du lieu de travail des collaborateurs. Pour calculer la rémunération des collaborateurs, l'équipe de rémunération utilise les données disponibles dans le système d'information RH mondial ainsi que les salaires locaux. Lors de la publication finale des résultats en fin d'année, Schneider Electric peut communiquer une notation finale qui tient compte des écarts de salaire de subsistance comblés par les pays à la fin de l'année suivant la date de leur identification.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #21 : X4 le nombre d'actions de développement à l'initiative des collaborateurs sur la plateforme *Open Talent Market*

L'objectif de cette initiative est de créer une plateforme *Open Talent Market* (OTM) intégrée et numérique qui permet aux collaborateurs d'orienter leur propre évolution de carrière. Cette plateforme mondiale, qui couvre l'ensemble des unités opérationnelles, utilise l'IA de manière à proposer les meilleures correspondances. Notre ambition est de multiplier par quatre le nombre d'actions de développement à l'initiative des collaborateurs au sein de la plateforme *Open Talent Market* au cours des cinq prochaines années.

Pour cette initiative, nous suivons les interactions gérées sous chaque fonctionnalité d'OTM. Début 2021, les fonctionnalités dont disposent les collaborateurs sont :

- les postes ;
- les projets ; et
- le mentorat.

Pour ces trois fonctionnalités, les résultats sont meilleurs lorsque les profils des collaborateurs sont correctement renseignés et complétés aux trois quarts ou plus. Le périmètre de cette initiative couvre les effectifs connectés de Schneider Electric tels que définis en janvier 2021, ce qui exclut les travailleurs non connectés (à savoir les usines), ainsi que les sous-traitants et les stagiaires/apprentis.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #22 : >90 % des collaborateurs acquièrent des compétences numériques (programme *Digital Citizenship*)

Le Groupe s'engage à consolider la culture numérique de ses collaborateurs et vise à améliorer les compétences numériques de plus de 90 % de ses collaborateurs d'ici 2025. Les progrès en matière de compétences numériques sont mesurés pour les « cols blancs » et les « cols bleus ».

- **Pour les cols blancs**, l'objectif du Groupe est que plus de 90 % des effectifs éligibles atteignent le niveau intermédiaire, avancé ou expert du programme *Digital Citizenship* d'ici 2025. Le niveau de compétence numérique de tous les collaborateurs sera évalué chaque année par les managers. Les employés éligibles en 2021 sont les employés actifs embauchés avant le 31 janvier 2021, les contrats à durée indéterminée et à durée déterminée, et exclut les employés des entités non intégrées et d'autres exclusions peuvent être définies par pays.

- **Pour les cols bleus**, l'objectif du Groupe est que plus de 90 % des effectifs aient suivi deux heures de formation par an assurées par l'Académie GSC et consacrées à la transformation numérique, par exemple au travers des programmes Smart Factory, cybersécurité ou connaissances numériques. Le périmètre couvre les travailleurs actifs et les chefs d'équipe d'usine définis par des codes d'emploi spécifiques et engagés avant le 31 janvier 2021, les contrats à durée indéterminée et à durée déterminée (Chine uniquement) dans les unités opérationnelles concernées, et exclut les travailleurs en congé prolongé de plus de 6 mois au cours de l'année et les usines dont la fermeture est prévue avant le deuxième trimestre de l'année suivante.

Le périmètre et les exclusions de cet indicateur seront revus au début de chaque année.

Le KPI est un pourcentage agrégé fondé sur le pourcentage d'employés atteignant l'objectif défini pour les cols blancs et les cols bleus par rapport à l'effectif total concerné (cols blancs et cols bleus).

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #23 : >90 % de nos collaborateurs ont accès à un programme qui soutient leur développement dans les étapes ultérieures de leur carrière professionnelle

Cet indicateur vise à reconnaître et soutenir les talents qui approchent des dernières étapes de leur carrière, grâce à un plan de carrière solide et des options de développement, afin de renforcer les compétences clés, tirer parti de leur expertise et assurer l'échange des connaissances.

En 2021, la stratégie et l'approche ont été définies. Les programmes pilotes seront lancés en 2022. De ce fait, cet indicateur n'a pas été mesuré en 2021.

À partir de 2022, l'indicateur sera calculé comme l'effectif total des pays qui répondent au standard minimum mondial pour un programme, par rapport à l'effectif global de Schneider Electric. Tous les pays représentant plus de 250 collaborateurs sont concernés. Le standard minimum pour un programme est le suivant :

- **Une formation et un accompagnement personnalisés** destinés aux collaborateurs (et leurs managers) qui se trouvent dans les étapes ultérieures de leur parcours professionnel, leur permettant d'avoir un entretien de suivi de carrière qui débouche sur la définition d'un plan de carrière ; et
- **Une sélection d'options d'accompagnement disponibles** dans le pays du collaborateur, pouvant inclure un travail flexible, un renforcement des compétences, des réorientations de carrière, une planification personnelle ou des ajustements de l'environnement de travail.

La méthodologie de cet indicateur a été revue par PricewaterhouseCoopers.

SSE #24 : Atteindre un score de 75 % d'engagement des collaborateurs

Un indice élevé d'engagement des collaborateurs est corrélé à une croissance des ventes plus forte, à un revenu d'exploitation plus élevé et, en fin de compte, à une satisfaction et une fidélité accrue des clients à l'égard de l'entreprise. Cet indice est calculé une fois par an, grâce à une enquête nommée *OneVoice* que nous menons auprès de 100 % de nos collaborateurs et dont les réponses nous permettent d'adapter notre stratégie en matière de personnel et nos plans d'action.

Le calcul de ce *KPI* couvre tous les collaborateurs de Schneider considérés comme des effectifs permanents (les contrats à durée indéterminée et à durée déterminée de plus de 3 mois), en excluant des stagiaires et des sous-traitants tiers.

Le modèle d'engagement des employés Kincentric est utilisé. Il est composé de six questions, deux par rubrique (« SAY, STAY, STRIVE »), notées sur une échelle à 6 points par les collaborateurs :

- Indice d'engagement des collaborateurs : pourcentage de personnes pour lesquelles la moyenne des réponses aux six questions est supérieure ou égale à 4,5 ;
- Désengagement des collaborateurs : pourcentage de personnes pour lesquelles la moyenne des réponses aux six questions est inférieure ou égale à 3,5 ;
- Plage neutre : pourcentage de personnes pour lesquelles la moyenne des réponses aux six questions est comprise entre 3,5 et 4,5.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

SSE #25 : 50 000 jours de volontariat depuis 2017

Les activités de volontariat des collaborateurs de Schneider Electric se déroulent principalement dans des ONG œuvrant pour l'insertion professionnelle ou la formation (formation professionnelle et technique, écoles, universités, etc.), dans des entreprises soutenues par le fonds de Schneider Electric pour l'Accès à l'énergie (*Access to Energy Fund*) et, plus généralement, dans les différentes organisations référencées par les délégués de la Fondation Schneider Electric dans chaque pays. Il s'agit pour l'essentiel d'actions en faveur des jeunes, des familles défavorisées, de l'environnement, qui sont organisées suivant les compétences personnelles ou professionnelles des collaborateurs volontaires et selon les besoins recensés par les organisations soutenues (besoins spécialisés ou plus généraux). Les missions sont publiées sur une plateforme digitale et multilingue dédiée, baptisée *VolunteerIn*, qui permet aux collaborateurs du Groupe de postuler pour réaliser des missions bénévoles auprès de partenaires de la Fondation. Les initiatives locales et spontanées mises en place par les délégués de la Fondation Schneider Electric et leurs partenaires auxquelles participent des collaborateurs sont également prises en compte.

En 2021, la Fondation Schneider Electric et les ONG partenaires ont augmenté le nombre de missions numériques proposées aux employés, permettant aux collaborateurs de continuer à s'engager malgré les restrictions applicables en raison de la pandémie. Une journée de bénévolat est comptabilisée lorsqu'un membre du personnel consacre cinq heures de son temps à une organisation partenaire. L'indicateur inclut également les missions de formation organisées à l'étranger pour une durée minimale de cinq jours. Cependant, en raison de la pandémie, ce type de mission n'a pas été organisé en 2021 pour des raisons de sécurité. L'objectif associé à cet indicateur a été relevé en 2021 (l'objectif précédent visait 15 000 jours de volontariat), et seules les missions d'au moins 0,5 jour sont prises en compte.

Cet indicateur a été audité par PricewaterhouseCoopers.

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 1, paragraphe 5, de l'Acte délégué sur la publication d'informations, concernant le chiffre d'affaires, les dépenses d'investissement (« CapEx ») et les dépenses d'exploitation (« OpEx »), Schneider Electric apporte les informations complémentaires suivantes :

Calcul du chiffre d'affaires aligné sur la Taxonomie

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

Comme décrit à l'Annexe I de l'Acte délégué à l'article 8 du Règlement Taxonomie, le chiffre d'affaires éligible à la Taxonomie utilisé en dénominateur est le chiffre d'affaires net comptabilisé conformément à la norme IAS 1.82(a) après suppression des transactions intra-groupe. Pour Schneider Electric, cela représente 34 176 millions d'euros, comme indiqué à la première ligne du compte de résultat consolidé dans le présent Document d'Enregistrement Universel (DEU, page 344).

Pour 87 % du chiffre d'affaires (soit en excluant les entités ayant leur propre cadre de reporting), le calcul d'éligibilité associe deux approches :

- Pour 86 % du chiffre d'affaires, le calcul de l'éligibilité et de l'alignement se base sur une approche fondée sur l'offre (c'est-à-dire sur la nature des technologies). Des ateliers sont organisés avec les équipes de direction des offres pour chaque ligne d'activité, afin de déterminer si les produits répondent aux définitions des activités économiques énoncées dans l'acte délégué de l'UE relatif au volet climatique. L'analyse est effectuée au niveau de chaque catégorie de produit, ce qui permet une identification détaillée des éléments du chiffre d'affaires qui sont éligibles ou non éligibles à la taxonomie. Le respect des critères techniques de sélection est évalué ainsi que l'éligibilité par les experts techniques de l'offre au niveau de la catégorie de produits. À titre d'exemple, les Systèmes de Gestion des Bâtiments (BMS) regroupent le plus souvent des systèmes d'efficacité énergétique, qui sont éligibles à la taxonomie, et des systèmes de sécurité incendie et de contrôle d'accès, qui ne le sont pas. Dans ce cas, l'analyse permet de comptabiliser uniquement les systèmes d'efficacité énergétique installés dans le cadre d'un BMS. Un ratio d'éligibilité est ensuite consolidé pour chaque gamme de produits (regroupant plusieurs catégories de produits) ;
- Pour 1 % du chiffre d'affaires, le calcul de l'éligibilité et de l'alignement se base sur une approche par segments finaux, où les équipes commerciales indiquent pour chaque ligne de produits si elle correspond à l'activité économique décrite dans l'annexe 1 de l'acte délégué au climat de l'UE et fournissent le montant correspondant des revenus générés par les segments finaux éligibles à la taxonomie (transports verts et énergies renouvelables principalement).

2.7 Méthodologie et audit des indicateurs

Le double comptage potentiel entre les deux approches est évité en appliquant l'approche basée sur les segments finaux à seulement 1 % du chiffre d'affaires, généré par les activités éligibles vendues aux segments finaux soutenant l'atténuation du changement climatique, et en appliquant l'approche basée sur l'offre aux 86 % de chiffre d'affaires restants.

Pour les 13 % restants du chiffre d'affaires (qui correspondent aux entités ayant leur propre cadre de reporting), une analyse distincte fondée sur les offres est effectuée après examen du reporting des gammes de produits de chaque entité concernée.

Afin de déterminer les montants de chiffre d'affaires éligible et aligné (numérateurs), les hypothèses suivantes sont utilisées :

- Dans l'analyse menée au niveau des catégories de produits, les données sont fondées sur les commandes plutôt que sur le chiffre d'affaires. Par conséquent, le ratio d'éligibilité est calculé en divisant le montant des commandes éligibles par le montant total des commandes, puis appliqué au chiffre d'affaires net.
- Dans l'analyse menée au niveau des catégories de produits, une part non significative des commandes (<5 %) n'est pas attribuée par catégorie de produits. Ces commandes ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'éligibilité et de l'alignement avec la Taxonomie par gamme de produits (les taux d'éligibilité et d'alignement moyens de la gamme de produits sont appliqués).
- Les données relatives aux ventes d'un segment final correspondent aux commandes. Un coefficient de correction est appliqué pour estimer le chiffre d'affaires net par segment final.

Une évaluation rigoureuse de la conformité avec les critères d'examen techniques est réalisée pour chaque activité. Dans le cadre de l'activité 3.6 (Autres technologies de fabrication à faible intensité de carbone), les économies d'émissions de GES sont calculées à l'aide de la méthode de calcul des émissions économisées et évitées de Schneider Electric. Cette méthode de calcul a été auditée par une partie tierce conformément à la norme ISO14067:2018. Dans le cadre de l'activité 4.9, les revenus éligibles à la taxonomie réalisés dans les pays où l'intensité carbone est supérieure au seuil stipulé dans les critères d'examen techniques, ou contribuant au réseau d'une source de production d'électricité dont l'intensité en carbone supérieure au seuil stipulé dans les critères, sont considérées comme non alignés.

Pour non seulement simplifier l'exercice de reporting mais aussi pour accompagner les divisions dans leur transformation durable, en leur offrant plus de visibilité sur la part de leurs activités qualifiées de durables au regard du règlement européen Taxonomie, Schneider Electric automatise le reporting du KPI chiffre d'affaires.

La proportion du chiffre d'affaires provenant d'activités éligibles et alignées à la taxonomie est disponible dans le tableau requis par l'acte délégué à l'article 8 du Règlement Taxonomie de l'UE page 258.

Calcul des dépenses d'investissement (« CapEx ») alignées sur la Taxonomie

Comme indiqué à l'Annexe I de l'Acte délégué à l'article 8 du Règlement Taxonomie, le dénominateur du KPI relatif aux dépenses d'investissement éligibles et alignées à la Taxonomie est égal aux nouvelles acquisitions d'immobilisations corporelles et incorporelles de l'exercice 2022 (y compris les droits d'utilisation au sens d'IFRS 16), avant dépréciation, amortissement ou réévaluation, en incluant les réévaluations ou dépréciations au titre de l'exercice 2022 et en excluant les variations de juste valeur. Le dénominateur englobe également les acquisitions d'immobilisations corporelles et incorporelles résultant de regroupements d'entreprises effectués au cours de l'exercice 2022.

Pour Schneider Electric, le total des immobilisations corporelles correspondant à la définition ci-dessus représente 727 millions d'euros en 2022, dont 721 millions d'euros pour les additions, comme indiqué à la Note 11 des états financiers du Groupe dans le présent DEU, et 6 millions d'euros pour les regroupements d'entreprises.

Le total des droits d'utilisation couverts par la norme IFRS 16 en 2022 représente 356 millions d'euros, comme indiqué dans la note 11 des états financiers du groupe (page 452)

Le total des immobilisations incorporelles correspondant à la définition ci-dessus représente 490 millions d'euros en 2022. Ce montant se décompose ainsi : 386 millions d'euros pour les additions, comme indiqué à la Note 10 des états financiers du Groupe (page 449), incluant 357 millions d'euros de frais de recherche et développement (R&D) capitalisés, comme indiqué dans la Note 10 des états financiers du Groupe, et 104 millions d'euros pour les regroupements d'entreprises.

Comme indiqué à l'Annexe I de l'Acte délégué à l'article 8 du Règlement Taxonomie, tous les coûts comptabilisés selon la norme IFRS 16 liés à la location long terme de bâtiments sont considérés comme éligibles. Aucun d'entre eux n'est considéré comme aligné puisque le portefeuille immobilier locatif du Groupe ne répond pas à tous les critères d'alignement sur la taxonomie décrits dans l'activité 7.7. Les dépenses d'investissement liées aux actifs, processus et groupements d'entreprises associés à des activités éligibles et alignées selon la Taxonomie ont été calculées à l'aide de clés d'allocation du chiffre d'affaires éligible, et respectivement aligné, par activité, à l'exception des dépenses d'investissements en R&D et de celles comptabilisés selon la norme IFRS 16. Comme décrit de manière plus exhaustive dans la section 2.3.4 Investir pour réaliser la stratégie et la vision climat du Groupe page 158, les projets de R&D du Groupe visent et démontrent des économies substantielles d'émissions de GES tout au long du cycle de vie et une réduction substantielle de l'empreinte carbone. Ainsi, toutes les dépenses de R&D capitalisées en 2022 directement liées à des projets de R&D capitalisés sont considérées à la fois éligibles et alignées selon l'activité 3.6 de la taxonomie européenne.

Le Groupe a lancé en décembre 2022 un processus de reporting pour suivre les dépenses d'investissement individuelles supplémentaires éligibles et alignées à la taxonomie européenne à partir de 2023. Une analyse de la taxonomie est désormais requise pour chaque investissement non financier, via un outil Groupe dédié à la validation et au suivi de ces investissements.

La proportion détaillée de CapEx et OpEx provenant d'activités éligibles et alignées à la taxonomie européenne est disponible pages 260 et 262

Calcul des dépenses d'exploitation (« OpEx ») alignées sur la Taxonomie

Afin de déterminer les dépenses d'exploitation du Groupe éligibles et alignées à la taxonomie, seuls les coûts de R&D non capitalisés sont analysés pour l'établissement du numérateur des KPIs OpEx.

Le dénominateur du KPI relatif aux dépenses d'exploitation éligibles et alignées à la Taxonomie représente 1 716 millions d'euros en 2022, correspondant principalement aux coûts de recherche et développement du Groupe non capitalisés pour 1 488 millions d'euros présentés avant retraitement du crédit d'impôt R&D pour 51 millions d'euros, comme indiqué dans la Note 4 des états financiers du Groupe dans le présent DEU (page 445). Cela comprend les coûts non capitalisés relatifs aux projets de R&D mais aussi, entre autres, des coûts encourus en relation avec du support, des coûts des applications informatiques globales dédiées à la R&D, des coûts relatifs aux coûts d'ingénierie continue pour la qualité, la productivité et l'obsolescence.

Le reste du dénominateur correspond aux dépenses d'exploitation liées aux mesures de rénovation des bâtiments, aux baux à court terme, à l'entretien et à la réparation et aux autres dépenses liées à l'entretien courant des actifs. Le total de ces catégories représente moins de 178 millions d'euros et est donc considéré comme non significatif pour l'activité de Schneider Electric, donc exclu de l'analyse des dépenses d'exploitation et des numérateurs des KPIs OpEx.

Comme décrit de manière plus exhaustive dans la section 2.3.4 Investir pour réaliser la stratégie et la vision climat du Groupe page 158, les projets de R&D du Groupe visent et démontrent des économies substantielles d'émissions de GES tout au long du cycle de vie et une réduction substantielle de l'empreinte carbone. Le numérateur des KPIs OpEx correspond aux dépenses opérationnelles directement associées aux projets de R&D du Groupe : ces dépenses d'exploitation sont à la fois éligibles à la Taxonomie et alignés sur l'activité Taxonomie européenne 3.6

Les tableaux détaillés requis par l'acte délégué à l'article 8 du Règlement Taxonomie de l'UE sont disponibles page 258.

Préjudice important causé aux objectifs environnementaux (« Does Not Significantly Harm »)

Comme le définit l'article 3 du règlement relatif à la taxonomie, une activité n'est qualifiée d'écologiquement durable que si elle ne nuit pas de manière significative à l'un des autres objectifs de la taxonomie. Pour activités spécifiées dans l'annexe 1 de l'acte délégué de l'UE sur le climat, cela signifie qu'elles ne doivent pas nuire de manière significative à :

L'adaptation au changement climatique : Schneider a évalué les risques climatiques physiques significatifs pour son activité. Le Groupe a mis l'analyse des dépendances au cœur de sa gestion des risques et a réalisé une évaluation des risques et vulnérabilités climatiques vulnérabilité climatique pour identifier et évaluer la matérialité des risques climatiques physiques susceptibles d'affecter les sites de Schneider Electric, la chaîne d'approvisionnement étendue et les activités économiques sous différents scénarios du GIEC et différents horizons (court, moyen et long terme). En accord avec ces évaluations, le Groupe a mis en place des solutions d'adaptation consistant en plusieurs initiatives de résilience, détaillées dans les sections précédentes.

Pour en savoir plus sur la gestion des risques climatiques et les mesures d'adaptation du Groupe ; consultez les chapitres 2.3.1.1. Risques liés au climat et 2.3.1.2. Adaptation au changement climatique page 150.

L'utilisation durable et la protection des ressources aquatiques et marines : Schneider Electric évalue régulièrement les risques liés à l'eau. En 2022, le Groupe a réalisé une analyse de l'empreinte eau tout au long de la chaîne de valeur, couvrant la consommation, la rareté, l'eutrophisation, l'écotoxicité et l'acidification de l'eau. En raison de la nature de la plupart de ses processus industriels (assemblage manuel et automatique), le prélèvement d'eau lié aux opérations du Groupe est considéré limité. Le Groupe a mis en place des initiatives pour préserver la qualité de l'eau et éviter le stress hydrique - pour en savoir plus sur la gestion de l'eau du Groupe, consultez la section 2.4.4.3 Prélèvement et rejet d'eau et stress hydrique à la page 191.

Transition vers une économie circulaire : Schneider Electric évalue la disponibilité et, si possible, adopte des techniques qui maximisent la valeur de ses ressources, en considérant les déchets comme une ressource et en veillant à ce que ses déchets restent dans un système circulaire. En plus d'éviter la mise en décharge et d'envisager des solutions de recyclage traditionnelles, Schneider s'efforce de remonter la hiérarchie des déchets et de trouver des solutions de « réduction et de réutilisation » pour ses ressources.

Les exigences relatives à la gestion des déchets de construction et de démolition dans les infrastructures de mobilité à faible émission de carbone ne s'appliquent pas à Schneider, car le Groupe n'intervient que comme fournisseur de solutions électriques et d'automatisation dans ces projets.

En savoir plus sur la transition du Groupe vers une économie circulaire dans la section 2.4.5.2 Business models circulaires page 196.

Prévention et contrôle de la pollution : lors de la fabrication, de la mise sur le marché ou de l'utilisation de produits chimiques, Schneider Electric fournit les précisions suivantes :

- Concernant le règlement (UE) 2017/852 du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2017 relatif au mercure n'est pas applicable à Schneider Electric car nous n'utilisons pas de mercure dans nos produits ni dans nos activités de fabrication.
- Concernant la directive relative à la limitation de l'utilisation de certaines substances dangereuses dans les équipements électriques et électroniques (RoHS), Schneider ne rapporte que 1 % de ses revenus éligibles non alignés sur cette exigence. Le Groupe a déployé d'importants efforts de mesure et de mise en conformité, même en dehors de l'Union européenne (c'est-à-dire au-delà du champ d'application de la réglementation
- Concernant les substances prévues à l'article 57 du règlement (CE) 1907/2009 et identifiées conformément à l'article 59(1) de ce règlement, la notion d'usage essentiel n'ayant pas encore été définie par la Commission européenne, Schneider a considéré le scénario le plus conservateur et a déclaré comme non alignés tous les revenus provenant de produits utilisant des substances répondant à ces critères. 3 % des revenus éligibles de Schneider Electric sont générés par des produits comprenant des substances faisant partie de la liste des candidats à l'inclusion dans l'annexe XIV.
- Concernant les substances prévues à l'article 57 du règlement (CE) 1907/2006, le Groupe note que l'obtention de déclarations de matières et de données de la part des fournisseurs au-delà du niveau 1 est particulièrement difficile, et n'est pas en mesure de quantifier l'impact de l'exclusion des produits utilisant des substances susceptibles d'être incluses dans la liste des substances soumises à autorisation mais non identifiées actuellement dans la liste candidate. Le Groupe prévoit d'améliorer la traçabilité des composants de chaque produit au-delà du niveau 1 d'année en année, et de mettre ces informations à la disposition de ses clients sous forme numérique.

D'autres exigences sont respectées et incluses dans les directives environnementales mondiales de Schneider Electric et toutes les restrictions

Les exigences liées à la prévention et à la réduction de la pollution sur les lignes à haute tension aériennes et à la réduction du bruit, des vibrations, de la poussière et des émissions polluantes pendant la construction et la maintenance des infrastructures de mobilité à faible émission de carbone ne sont pas applicables à Schneider, car le Groupe n'opère qu'en tant que fournisseur de solutions électriques et d'automatisation dans ces projets.

La protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes : Schneider Electric n'étant pas un développeur de projet au sens de la directive Environmental Impact Assessment (2011/92/UE), n'opérant qu'en tant que contractant de projets listés dans les annexes 1 et 2 de cette directive, le Groupe n'est pas soumis à la réalisation d'une évaluation des incidences sur l'environnement ou d'un examen préalable. Pour la même raison, les exigences liées à l'atténuation des risques liés à la biodiversité sur les infrastructures de mobilité bas carbone ne sont pas applicables à Schneider. Les évaluations et actions de Schneider en matière de biodiversité sont détaillées dans la section 2.4.1 « Minimiser les impacts et les dépendances du Groupe vis-à-vis de la nature » page 176.

2.7 Méthodologie et audit des indicateurs

Garanties minimales

Comme défini dans l'article 3 du règlement sur la taxonomie, une activité ne peut être qualifiée de durable sur le plan environnemental que si elle est réalisée dans le respect des garanties minimales spécifiques détaillées dans le règlement. Schneider Electric se réfère au Rapport final sur les garanties minimales de la Plateforme sur la finance durable comme guide pour le rapport sur les garanties minimales, qui examine 4 domaines clés : les droits de l'homme, la corruption, la fiscalité et la concurrence loyale

Droits humains

L'entreprise a mis en place un processus adéquat de due diligence en matière de droits de l'homme, comme indiqué dans les principes directeurs des Nations Unies et les ceux de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Pour plus de détails, veuillez consulter notre Plan de Vigilance ainsi que la section 2.2.10 « Plan de vigilance » page 130.

Corruption

L'entreprise a mis en place des processus de lutte contre la corruption. Pour plus de détails, voir la section 2.2.3 « Tolérance zéro pour la corruption » page 116.

Fiscalité

L'entreprise traite la gouvernance et la conformité fiscales comme des éléments importants de la surveillance, et des stratégies et processus adéquats de gestion des risques fiscaux sont en place. Pour plus de détails, voir la section section 2.2.5 « Respect des réglementations fiscales » page 119.

Concurrence Loyale

L'entreprise sensibilise ses employés à l'importance du respect de toutes les lois et réglementations applicables en matière de concurrence. Pour plus de détails, voir la section 2.2.1 « Charte de confiance, règles de bonne conduite de Schneider Electric » page 110.

Le Groupe fournit ci-dessous une cartographie des activités de Schneider éligibles dans le cadre de l'actuelle Taxonomie de l'UE afin d'offrir aux parties prenantes une vision plus détaillée. En 2022, deux activités ont été ajoutées (6.14 et 6.17) par rapport à 2021 et une a été supprimée (4.15 – Distribution de chauffage et de refroidissement à distance)

Nom de l'activité selon l'Annexe 1 de l'acte délégué de l'UE relatif au volet climatique	Définition de l'activité selon l'Annexe 1 de l'acte délégué de l'UE relatif au volet climatique	Activités de Schneider Electric correspondantes
3.1 Technologies de fabrication liées aux énergies renouvelables	Technologies de fabrication liées aux énergies renouvelables, les énergies renouvelables étant définies à l'article 2, point 1), de la directive (UE) 2018/2001.	<ul style="list-style-type: none"> Technologies liées aux énergies renouvelables, équipant des capacités de production d'énergie éolienne et solaire
3.5 Fabrication d'équipements à bon rendement énergétique pour la construction de bâtiments	Fabrication d'équipements à bon rendement énergétique pour la construction de bâtiments	<ul style="list-style-type: none"> Systèmes de gestion des bâtiments (hors sécurité incendie et contrôle d'accès) Systèmes de mesure de puissance pour les bâtiments Suivi et régulation intelligents de l'électricité ou du chauffage dans les bâtiments, par exemple thermostats et systèmes de contrôle de l'éclairage Systèmes de refroidissement
3.6 Autres technologies de fabrication à faible intensité de carbone	Technologies de fabrication visant à obtenir des réductions substantielles des émissions de gaz à effet de serre dans d'autres secteurs de l'économie, lorsque ces technologies ne sont pas couvertes par les sections 3.1 à 3.5 de l'Annexe.	<ul style="list-style-type: none"> Fabrication de variateurs de vitesse Mise au point de la technologie de commutation moyenne tension sans SF₆
4.9 Transport et distribution d'électricité	<p>La construction et l'exploitation de réseaux de transport qui transportent de l'électricité sur le réseau interconnecté à très haute tension et à haute tension.</p> <p>La construction et l'exploitation de réseaux de distribution qui transportent l'électricité sur des réseaux de distribution à haute, moyenne et basse tension.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Équipement et projets pour la construction d'infrastructures de transmission et de distribution Services pour l'exploitation d'infrastructures de transmission et de distribution Technologies de communication et de contrôle pour la contrôlabilité et l'observabilité du système électrique, telles que les logiciels d'automatisation avancés

Nom de l'activité selon l'Annexe 1 de l'acte délégué de l'UE relatif au volet climatique	Définition de l'activité selon l'Annexe 1 de l'acte délégué de l'UE relatif au volet climatique	Activités de Schneider Electric correspondantes
6.14 Infrastructures de transport ferroviaire	Construction, modernisation, exploitation et maintenance de voies ferrées et de métros ainsi que de ponts et de tunnels, de gares, de terminaux, d'installations de services ferroviaires, de systèmes de gestion de la sécurité et du trafic, y compris la fourniture de services d'architecture, d'ingénierie, de dessin, d'inspection de bâtiments et d'arpentage et de cartographie et similaires, ainsi que la réalisation d'essais analytiques physiques, chimiques et autres de tous types de matériaux et de produits.	<ul style="list-style-type: none"> Équipements, projets, ainsi que services de modernisation et de maintenance des infrastructures de transport ferroviaire
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.	<ul style="list-style-type: none"> Infrastructure portuaire pour l'alimentation électrique à terre des navires à quai et l'électrification et l'efficacité des opérations des ports
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.	<ul style="list-style-type: none"> Équipements, projets, ainsi que prestations de modernisation et de maintenance des infrastructures portuaires bas carbone
6.17 Infrastructures aéroportuaires à faible intensité de carbone	La construction, la modernisation, l'entretien et l'exploitation d'infrastructures nécessaires à l'exploitation d'aéronefs dont les émissions de CO ₂ à l'échappement sont nulles ou aux opérations propres de l'aéroport, ainsi que la fourniture d'électricité au sol et d'air conditionné aux aéronefs immobiles.	<ul style="list-style-type: none"> Équipements de gestion de l'énergie, projets, ainsi que des services de modernisation et de maintenance d'infrastructures aéroportuaires à faible émission de carbone
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.	<ul style="list-style-type: none"> Plans de service relatifs à la gestion des bâtiments et aux systèmes de mesure de puissance pour les bâtiments
9.3 Services spécialisés en lien avec la performance énergétique des bâtiments	Services spécialisés en lien avec la performance énergétique des bâtiments.	<ul style="list-style-type: none"> Services techniques de conseil, tels que les audits énergétiques, les simulations et les formations Services de gestion de l'énergie Contrats de performance énergétique

2.7 Méthodologie et audit des indicateurs

Proportion du chiffre d'affaires provenant d'activités alignées sur la taxonomie

Activités Economiques	Code(s)	Chiffre d'affaire absolu	Part du chiffre d'affaire	Critères de contribution substantielle					
				Atténuation du changement climatique	Adaptation du changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
		Millions d'euros	%	%	%	%	%	%	%
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXONOMIE									
A.1. Activités durables sur le plan environnementale (alignées sur la taxonomie)									
Technologies de fabrication liées aux énergies renouvelables	3.1	64	0 %	0 %	-				
Fabrication d'équipements à bon rendement énergétique pour la construction de bâtiments	3.5	589	2 %	2 %	-				
Autres technologies de fabrication à faible intensité de carbone	3.6	235	1 %	1 %	-				
Transport et distribution d'électricité	4.9	4 227	12 %	12 %	-				
Infrastructures de transport ferroviaire	6.14	53	0 %	0 %	-				
Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone	6.15	182	1 %	1 %	-	non applicable pour l'année 2022			
Infrastructures favorables aux transports fluviaux à faible intensité de carbone	6.16	50	0 %	0 %	-				
Infrastructures aéroportuaires à faible intensité de carbone	6.17	30	0 %	0 %	-				
Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments	7.5	459	1 %	1 %	-				
Services spécialisés en lien avec la performance énergétique des bâtiments.	9.3	1 044	3 %	3 %	-				
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1)		6 934	20 %	20 %	-				
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)									
Technologies de fabrication liées aux énergies renouvelables	3.1	76	0 %						
Fabrication d'équipements à bon rendement énergétique pour la construction de bâtiments	3.5	751	2 %						
Autres technologies de fabrication à faible intensité de carbone	3.6	581	2 %						
Transport et distribution d'électricité	4.9	1 433	4 %						
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2)		2 841	8 %						
Total (A.1 + A.2)		9 775	29 %						
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE									
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxonomie (B)		24 401	71 %						
Total (A+B)		34 176	100 %						

■ = non applicable au rapport de l'exercice 2022

Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Does Not Significantly Harm)						Garanties minimales	Part du chiffre d'affaires alignée sur la taxonomie, année N	Part du chiffre d'affaires alignée sur la taxonomie, année N-1	Catégorie activité habilitante	Catégorie activité transitoire
Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Economie Circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	(17)					
(11)	(12)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	
OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	%	%	H	T	
	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0 %		H		
	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	2 %		H		
	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	1 %		H		
	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	12 %		H		
	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0 %		H		
	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	1 %		H		
	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0 %		H		
	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0 %		H		
	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	1 %		H		
	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	3 %		H		
						20 %				
						0 %				
						20 %				

2.7 Méthodologie et audit des indicateurs

Proportion des dépenses d'investissement provenant d'activités alignées sur la taxonomie

Activités économiques	Code(s)	CapEx absolues	Part des CapEx	Critères de contribution substantielle					
				Atténuation du changement climatique	Adaptation du changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
		Millions d'euros	%	%	%	%	%	%	%
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXONOMIE									
A.1. Activités durables sur le plan environnementale (alignées sur la taxonomie)									
Technologies de fabrication liées aux énergies renouvelables	3.1	1	0 %	0 %	-				
Fabrication d'équipements à bon rendement énergétique pour la construction de bâtiments	3.5	10	1 %	1 %	-				
Autres technologies de fabrication à faible intensité de carbone	3.6	243	15 %	15 %	-				
Transport et distribution d'électricité	4.9	89	6 %	6 %	-				
Infrastructures de transport ferroviaire	6.14	1	0 %	0 %	-				
Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone	6.15	65	4 %	4 %	-	non applicable pour l'année 2022			
Infrastructures favorables aux transports fluviaux à faible intensité de carbone	6.16	1	0 %	0 %	-				
Infrastructures aéroportuaires à faible intensité de carbone	6.17	0	0 %	0 %	-				
Installation, maintenance et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments	7.5	3	0 %	0 %	-				
Services spécialisés en lien avec la performance énergétique des bâtiments.	9.3	6	0 %	0 %	-				
CapEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie) (A.1)		419	27 %	27 %	-				
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)									
Technologies de fabrication liées aux énergies renouvelables	3.1	1	0 %						
Fabrication de matériel d'efficacité énergétique pour les bâtiments	3.5	15	1 %						
Fabrication d'autres technologies à faibles émissions de carbone	3.6	20	1 %						
Transport et distribution d'électricité	4.9	26	2 %						
Infrastructures favorables aux transports routiers et aux transports publics à faible intensité de carbone	6.15	0	0 %						
Acquisition et propriété d'immeubles	7.7	356	23 %						
solutions fondées sur des données pour les émissions de GES	8.2	17	1 %						
CapEx des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (A.2)		435	28 %						
Total (A.1 + A.2)		854	54 %						
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE									
CapEx des activités non éligibles à la taxonomie (B)		719	46 %						
Total (A+B)		1 573	100 %						

■ = non applicable au rapport de l'exercice 2022

2.7 Méthodologie et audit des indicateurs

Proportion de CapEx des activités alignées sur la taxonomie

Activités économiques	Code(s)	CapEx absolues	Part des CapEx	Critères de contribution substantielle					
				Atténuation du changement climatique	Adaptation du changement climatique	Ressources aquatiques et marines	Economie circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
		Millions d'euros	%	%	%	%	%	%	%
A. ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXONOMIE									
A.1 Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)									
Autres technologies de fabrication à faible intensité de carbone	3.6	856	50 %	50 %	-				
OpEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)		856	50 %	50 %	-				
A.2 Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)									
						non applicable pour l'année 2022			
OpEx des activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie) (a.2)		0	0 %		-				
Total (A.1 + A.2)		856	50 %		-				
B. ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE									
OpEx des activités non éligibles à la taxonomie (B)		860	50 %						
Total (A+B)		1 716	100 %						

■ = non applicable au rapport de l'exercice 2022

Critères d'absence de préjudice important (DNSH - Does Not Significantly Harm)						Garanties minimales	Part du chiffre d'affaires alignée sur la taxonomie, année N	Part du chiffre d'affaires alignée sur la taxonomie, année N-1	Catégorie activité habilitante	Category transitional activity				
Atténuation du changement climatique	Adaptation au changement climatique	Economie Circulaire	Pollution	Biodiversité et écosystèmes	(11)						(12)	(13)	(14)	(15)
OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	OUI/NON	%	%	H	T				
	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	50 %		H					
							50 %							
							0 %							
							50 %							

2.7 Méthodologie et audit des indicateur

2.7.3 Table de concordance du *Sustainability Accounting Standard (SASB)*

Sujet	Métrique comptable	Categorie	Unités	Code
Gestion de l'énergie	(1) Consommation totale d'énergie	Quantitatif	Gigajoules (GJ)	RT-EE-130a.1
	(2) Pourcentage d'électricité de réseau		Pourcentage (%)	
	(3) Pourcentage d'énergie renouvelable			
Gestion des déchets dangereux	Volume de déchets dangereux produits, pourcentage recyclé	Quantitatif	Tonnes (t), Pourcentage (%)	RT-EE-150a.1
	Nombre et quantité des rejets à signaler, quantité récupérée		Nombre, Kilos (kg)	RT-EE-150a.2
	Nombre de rappels, nombre d'unités rappelées		Nombre	RT-EE-250a.1
Sécurité des produits		Quantitatif		
	Montant total des pertes monétaires résultant de procédures judiciaires liées à la sécurité des produits		Monnaie	RT-EE-250a.2
Gestion du cycle de vie des produits	Pourcentage de produits contenant des substances déclarables selon la norme IEC 62474	Quantitatif		RT-EE-410a.1
			Pourcentage (%) du revenu	
	Pourcentage de produits éligibles, en fonction des revenus, qui répondent aux critères ENERGY STAR			RT-EE-410a.2
	Recettes provenant de produits liés aux énergies renouvelables et à l'efficacité énergétique		Monnaie	RT-EE-410a.3
	Description de la gestion des risques associés à l'utilisation des matériaux critiques	Discussion et Analyse	n/a	RT-EE-440a.1
Achats de matières				
	Description des politiques et des pratiques de prévention de : (1) de la corruption et des pots-de-vin et (2) comportement anticoncurrentiel	Discussion et Analyse	n/a	RT-EE-510a.1
	Montant total des pertes monétaires résultant de procédures judiciaires liées à la corruption	Quantitatif	Monnaie	RT-EE-510a.2
Montant total des pertes monétaires résultant des procédures judiciaires liées aux réglementations sur les comportements anticoncurrentiels	Quantitatif	RT-EE-510a.3		
Données d'activité	Nombre d'unités produits par catégorie de produits	Quantitatif	Nombre	RT-EE-000.A
	Nombre d'employés			RT-EE-000.B

Réponse/ Données/ Référence	Sujet
<p>Les <i>KPI</i> suivants couvrent notre consommation d'énergie mesurée (environ 81 % de la consommation d'énergie du Groupe)</p> <p>(1) 3 526 189 GJ (979 497 MWh)</p> <p>(2) 33,4 % (327 171 MWh)</p> <p>(3) 65,4 % (610 643 MWh)</p>	Gestion de l'énergie
<p>Déchets dangereux générés : 8 091 tonnes.</p> <p>Déchets dangereux canalisés conformément aux obligations légales et selon les attentes de Schneider Electric : 8 091 tonnes.</p> <p>Aucun rejet à signaler en 2022, donc aucune quantité récupérée à signaler.</p>	Gestion des déchets dangereux
<p>24 rappels de produits ont été émis en 2022. Schneider Electric dispose d'un processus d'alerte de sécurité de l'offre (OSA) pour alerter le secteur d'activité concerné et les autres parties intéressées dès qu'il est suspecté que la santé ou la sécurité des biens des clients peut être mise en danger par des produits, solutions ou projets de Schneider. Le Comité d'alerte de sécurité des offres (OSAC) est un comité d'entreprise permanent qui supervise et réglemente la gestion des alertes de sécurité des offres. Sa mission est de s'assurer que tous les OSA sont gérés avec la diligence et l'urgence nécessaires pour minimiser les risques de sécurité pour les clients. Sa nature indépendante et pluridisciplinaire permet à l'OSAC de prendre des décisions dans le meilleur intérêt de nos clients.</p> <p>Pas de pertes matérielles au niveau Groupe.</p>	Sécurité des produits
<p>Environ 70 % à 80 % de nos produits (en termes de chiffre d'affaires) contiennent des substances IEC 62474 (qui couvre 37 réglementations mondiales et environ 160 familles de substances). Grâce aux informations actuellement recueillies dans notre chaîne d'approvisionnement, nous parvenons à couvrir la quasi-totalité des substances et des réglementations. Les informations divulguées pour nos produits Green Premium couvrent ces substances. Pour plus de détails sur Green Premium, voir la section 2.3.6 « Diriger avec transparence : fournir des données environnementales aux clients à la page 186 »</p> <p>Cette mesure n'est pas pertinente au niveau mondial car elle n'est applicable qu'aux États-Unis et au Canada. Les recettes tirées des onduleurs ENERGY STAR sont incluses dans notre mesure des revenus à impact (voir ci-dessous).</p> <p>Schneider Electric mesure les « revenus à impact positif », c'est-à-dire les revenus provenant d'offres qui apportent à nos clients une efficacité énergétique, climatique ou en matière de ressources, sans générer d'impact négatif significatif sur l'environnement. En 2022, 72 % des revenus du Groupe sont considérés à impact positif. Le Groupe vise à faire passer ses revenus à impact positif à 80 % d'ici 2025 (SSI #1).</p>	Gestion du cycle de vie des produits
<p>Les détails concernant nos pratiques d'approvisionnement durable sont fournis à la section 2.2.11 « Relations avec les sous-traitants intervenant sur des projets clients » page 135 de l'URD, en particulier nos programmes Minerais de conflit et Minerais étendus. Schneider Electric travaille activement avec ses fournisseurs et surveille étroitement sa chaîne d'approvisionnement pour se conformer à la réglementation sur les minerais de conflit et répondre autant que possible aux attentes des clients. Sur la base de nos connaissances actuelles, le Groupe n'a aucune raison de croire que les minerais de conflit qu'il a obtenus ont directement ou indirectement financé ou bénéficié à des conflits armés dans les pays couverts, ni soutenu des entités opérant illégalement ou sanctionnées.</p> <p>Le risque lié à l'approvisionnement en terres rares lié à la rareté potentielle sur le marché a été pleinement évalué et est reconnu dans notre feuille de route de conception. Les principaux partenariats stratégiques avec des fournisseurs clés ont été renforcés par des accords à long terme et des connexions au niveau exécutif, avec un accent particulier sur les acteurs des semi-conducteurs électroniques. Un centre d'approvisionnement et de planification sera mis en place au cours des deux prochaines années afin d'établir un lien direct avec les sources de matériaux critiques et de gérer les stocks, la demande et l'offre stratégiques.</p>	Achats de matières
<p>Comme indiqué dans sa Charte de Confiance et sa Politique Anti-Corruption, Schneider s'engage à respecter toutes les lois et réglementations applicables, telles que la convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales, la loi américaine « Foreign Corrupt Practices Act » (FCPA), la loi britannique « Bribery Act » et la loi française Sapin II. Schneider Electric a une politique de tolérance zéro vis-à-vis de la corruption et considère que « bien faire les choses » est un levier clé de création de valeur pour l'ensemble de ses parties prenantes. Cet engagement s'est concrétisé par un programme de Compliance Anti-Corruption solide et en constante évolution (rubrique « Tolérance zéro pour la corruption »), qui fait partie du programme Éthique & Compliance.</p> <p>Pas de pertes matérielles.</p> <p>Pas de pertes matérielles.</p>	Éthique
<p>Une ventilation des recettes par activité est fournie dans notre modèle d'affaires page 8 and et page 491</p> <p>134 931 (effectif de fin d'année 2022). Pour plus de statistiques sur la main-d'œuvre, voir la section 2.8.2 « Indicateurs sociaux » à la page 281.</p>	Données d'activité

2.7 Méthodologie et audit des indicateurs

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 (2.1.7; 2.3.1); chapitre 3 (3.3.4)	Le processus pour concevoir un nouveau <i>Schneider Sustainability Impact</i> (SSI) comprend une évaluation des risques et opportunités de développement durable (y compris le climat), qui conduit à la conception d'initiatives de transformation concrètes pour aligner l'entreprise sur les défis identifiés. Les risques et les opportunités sont ensuite surveillés et gérés en permanence. Plusieurs organes de gouvernance sont impliqués dans ce processus :
1. b) Décrire le rôle de la direction dans l'évaluation et la gestion des risques et des opportunités liés au climat.	CDP – C1.2, C1.2a DEU – chapitre 2 (2.1.6, 2.3.1)	<ul style="list-style-type: none"> • le Conseil d'administration supervise les questions liées au climat, notamment par le biais de son Comité RH et RSE. Ce comité est composé de 6 directeurs membres rendant compte au conseil d'administration, et il examine la stratégie RSE de Schneider Electric, la performance vis-à-vis des SSI et le positionnement du groupe comparé à ses concurrents. • le Comité exécutif dispose d'un Comité des fonctions dédié, qui se réunit 2 à 3 fois par an et décide de la stratégie développement durable et valide les SSI et l'engagement carbone. • le Comité de pilotage SSI a été formé en 2020 pour proposer des programmes de transformation précis et mesurables dans le cadre du SSI 2021–2025, qui ont ensuite été soumis à l'approbation du Comité développement durable du Groupe. • le Département du développement durable coordonne la stratégie globale du Groupe en matière de développement durable et le déploiement des plans d'action. • Trois comités comprenant des Directeurs généraux ainsi que des Directeurs de départements supervisent l'application de la feuille de route du Groupe en matière de décarbonation. Ces trois comités sont respectivement chargés de la chaîne d'approvisionnement, de la conception de produits bas-carbone et de la décarbonation des émissions opérationnelles de Schneider Electric. <p>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.</p>
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)	<ul style="list-style-type: none"> • les solutions que Schneider Electric propose au marché sont directement liées aux activités visant à atténuer, à adapter et à améliorer la résilience de l'humanité au changement climatique ; • parallèlement, Schneider Electric agit pour réduire son empreinte CO₂ de A à Z, en visant <i>Net-Zero</i> sur l'ensemble de la chaîne de valeur d'ici 2050, avec des étapes précises pour 2025, 2030 et 2040. <p>En 2022, 72 % des revenus du Groupe répondent aux critères de revenus à impact, selon la définition de Schneider Electric, c.-à-d les revenus provenant d'offres qui apportent à nos clients une efficacité énergétique, climatique ou en matière de ressources, tout en ne générant aucun impact négatif significatif sur l'environnement. Le Groupe a pour objectif de porter ces revenus à impact à 80 % d'ici 2025. En outre, le maintien des meilleures offres du marché de produits et services plus verts et efficaces qui soutiennent la transition vers une économie à faible émission de carbone nécessite des investissements adaptés en R&D à court terme. Schneider Electric investit environ 5 % de ses revenus annuels dans la R&D chaque année. Il est estimé que plus de 90 % de nos projets d'innovation offrent des solutions qui contribuent à atténuer le changement climatique.</p>

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)
2. a) and 2. b) (continued)		<p>Schneider Electric a défini des priorités en termes d'investissements financiers à court et moyen terme pour être sur la bonne trajectoire afin d'atteindre son engagement <i>Net-Zero</i> tel que défini par SBTi. Par extension, le Groupe vise l'atteinte de ses engagements à long terme en faveur du climat et de la préservation des ressources naturelles.</p> <p>Deux principaux risques liés au climat ont été identifiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Risque pour la réputation : Schneider Electric s'efforce de réduire ses émissions de GES depuis plus de 15 ans et compte un nombre important de succès liés à ses précédents engagements relatifs à la réduction de ses émissions. Par conséquent, le Groupe ne prévoit pas de risque significatif pour sa réputation en ce qui concerne les émissions résultant de ses activités. Cependant, le risque d'échec réel ou perçu pour le Groupe d'atteindre ses objectifs ou engagements environnementaux pourrait nuire à sa réputation ou avoir un impact négatif sur ses activités. Ce risque est également lié aux réglementations croissantes et en constante évolution. - Perturbations de la chaîne d'approvisionnement : Schneider Electric compte plus de 200 sites industriels et logistiques dans le monde et est exposé aux effets physiques du changement climatique sous la forme d'événements météorologiques extrêmes plus fréquents et plus graves. Cela peut entraîner des dégâts concernant les actifs, des perturbations des opérations commerciales et des conséquences humaines. Les événements météorologiques extrêmes menacent non seulement les actifs et les biens de Schneider Electric, mais également la chaîne d'approvisionnement dans son ensemble. Les pénuries ou les goulets d'étranglement logistiques dans la chaîne d'approvisionnement en amont et en aval peuvent se traduire directement par des pertes de revenus, des coûts plus élevés et des besoins accrus en fonds de roulement. Les retards de production et de livraison peuvent avoir un impact sur l'expérience client. <p>Pour lier davantage les enjeux climatiques à la planification financière, Schneider Electric a lancé avec succès ses toutes premières obligations convertibles liées au développement durable, liées à 3 objectifs SSI, dont l'objectif d'économiser et d'éviter 800 millions de tonnes de CO₂ chez ses clients d'ici 2025, depuis 2018.</p>
2. c) Décrire la résilience de la stratégie de l'organisation, compte tenu de différents scénarios liés au climat, y compris un scénario de 2 °C ou moins.	CDP – C3.2, C3.2a DEU – chapitre 2 (2.3)	<p>Schneider Electric dispose d'un Directeur dédié à la stratégie prospective et aux affaires extérieures, rattaché au Directeur général de la stratégie et du développement durable, en charge de l'analyse des scénarios climatiques et environnementaux. Plusieurs scénarios jusqu'en 2050 ont été élaborés en 2019, comprenant des examens critiques du paysage géopolitique, de la disponibilité des produits et des ressources, des évolutions économiques et financières, de la sensibilité au climat et des politiques en évolution, des trajectoires de transition énergétique et des développements technologiques, entre autres, avec des conséquences quantifiées, dans dix régions et un certain nombre de secteurs individuellement, qui forment l'environnement socioéconomique dans lequel Schneider Electric opère.</p> <p>La gouvernance est bien en place, sous la direction du Directeur général de la stratégie et du développement durable, et les analyses à court et à long terme sont partagées en interne et utilisées pour informer les priorités stratégiques de l'entreprise et des opérations.</p> <p>Dans le cadre de cette analyse, le Groupe a identifié qu'une demande croissante de produits et services plus écologiques et émettant peu de CO₂ crée une forte opportunité commerciale pour Schneider Electric. Les principaux enseignements de l'analyse sont le rôle dominant de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Electrification : le monde devient de plus en plus électrifié, avec une demande potentiellement multipliée par 3 d'ici 2050 ; • Digitalisation : avec l'augmentation de la connectivité, complétée par des informations en temps réel et des capacités de calcul compétitives, les technologies numériques jouent un rôle majeur dans l'atteinte des objectifs de décarbonation tout en augmentant la productivité économique, notamment grâce à l'utilisation efficace de l'énergie et des ressources et à la circularité, ainsi qu'à la résilience et à la sécurité accrues. <p>L'ensemble de ces constats, et leur impact financier potentiel sur notre activité ont permis au Groupe de mettre au point des axes de développement clés qui nous permettront de contribuer activement à la transition bas carbone, nous permettant notamment de développer notre portefeuille d'offres durables.</p>

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 gestion des risques d'entreprises et la taxonomie des risques de Schneider (Plus de détails dans la section 2.3.1.2 « Suivi et gestion des risques » p.151). Les risques sont identifiés et évalués au travers d'entretiens avec des experts et des dirigeants, organisés par la Direction de l'Audit Interne et le département Management des Risques du Groupe. En 2022, environ 40 hauts dirigeants du Groupe ont été interrogés en plus des membres du conseil d'administration. De plus, une analyse de matérialité est menée par le département Développement Durable tous les 3 ans, en s'appuyant pour identifier et hiérarchiser les questions ESG importantes grâce à l'engagement de diverses parties prenantes.
3. b) Décrire les processus de gestion des risques liés au climat de l'organisation.	CDP – C2.1, C2.2 DEU – chapitre 1 (1.7), chapitre 2 (2.1 ; 2.3)	Le Groupe effectue une évaluation prospective des risques climatiques et de sa vulnérabilité afin d'identifier et déterminer le coût des risques physiques et climatiques concrets qui peuvent affecter les sites et la chaîne de valeur étendue de Schneider (en amont et en aval), ainsi que l'ensemble des activités économiques à court, moyen et long terme, grâce à l'analyse de scénarios. Le Groupe a développé une analyse basée sur des scénarios de risques climatiques physiques et de transition, reposant sur des scénarios prévoyant différentes trajectoires d'émissions comprises entre 1,5°C et >4°C d'augmentation des températures d'ici à 2100. Ces scénarios dans lesquels Schneider a un « jumeau numérique », incluent une projection financière, l'analyse du marché, la chaîne d'approvisionnement et l'empreinte carbone pour quantifier financièrement les risques physiques et de transition pour le Groupe
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)	<p>Les différents organes de gouvernance impliqués dans la définition et le suivi de notre feuille de route et programmes de développement durable (SSI), ont la charge de définir des programmes stratégiques d'atténuation en réponse aux risques et opportunités identifiés. Les programmes stratégiques définis au niveau du Groupe sont ensuite intégrés dans les divisions commerciales jusqu'aux sites pour leur mise en oeuvre et sont suivis via la plateforme numérique EcoStruxure™ Resource Advisor. La performance par rapport à ces programmes est suivie et publiée trimestriellement dans notre Schneider Sustainability Impact (SSI) et annuellement dans le cadre de nos Schneider Sustainability Essentials (SSE) et DEU. Chaque programme du SSI a un pilote dédié chargé de conduire la transformation, et est parrainé au niveau du Vice-Président senior et du Comité exécutif pour assurer le contrôle et la supervision de la gestion. L'analyse des risques des sites industriels comprend une analyse des interdépendances, l'étude de l'approvisionnement alternatif, et l'estimation du temps de récupération en cas de dommages, etc. Les risques d'adaptation au climat sont également étudiés et atténués au niveau de nos sites industriels. Notre programme de dommages matériels et d'interruption d'activité, inspiré de la norme ISO 22301, cartographie les risques substantiels d'impact financier sur l'activité, notamment la destruction des actifs (bâtiments, équipements, stocks) et la perte de bénéfices due à l'interruption d'activité. Les risques d'inondation sont un exemple de risque analysé au niveau du site. En général, tous les sites industriels critiques font l'objet d'un audit sur site au moins tous les deux ans.</p> <p>Par ailleurs, notre système de gestion intégrée (IMS) couvre les principales usines, les centres de distribution et les grands bureaux du groupe et accueille les systèmes de gestion conformes aux normes ISO 14001, ISO 50001, ISO 9001 et OSHAS 18000/ISO 45001. Chaque site est audité périodiquement, soit en externe par Bureau Veritas (tous les trois ans), soit en interne.</p> <p>Pour les fournisseurs, les risques liés au développement durable (y compris les risques naturels et climatiques) sont intégrés dans l'évaluation des risques des fournisseurs. Ce processus permet de définir des plans d'action pour atténuer les risques liés aux fournisseurs, ainsi que de hiérarchiser les stratégies de double sourcing. Le Groupe s'appuie sur des données externes pour surveiller les événements sur 10 000 nœuds (tels que les ports et les sites de fournisseurs critiques) afin de réduire le temps de réaction lorsque des événements se produisent et de minimiser l'impact commercial. Actuellement, les questions liées au climat n'ont pas un impact significatif sur la situation financière du Groupe.</p> <p>Actuellement, les questions liées au climat n'ont pas un impact significatif sur la situation financière du Groupe</p>

Informations recommandées	Références CDP <i>Climate Change</i> et DEU 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 complète (scopes 1, 2 et 3) et obtient une assurance « raisonnable » d'un vérificateur tiers indépendant sur tous les émissions des scopes 1 et 2, et un assurance « modérée » sur les émissions du scope 3. L'empreinte carbone du groupe aide à identifier et à comprendre l'ampleur des risques et opportunités liés au climat, et permet également de suivre les progrès. Les émissions du périmètre 3 représentent plus 99 % de l'empreinte carbone industrielle du Groupe, dont 85 % sont dus à la phase d'utilisation et à la fin de vie des produits, et environ 12 % proviennent de l'achat de matières premières, d'équipements et de services. Les émissions produites, économisées et évitées par les produits et services de Schneider Electric pendant leur phase d'utilisation et leur fin de vie sont également quantifiées. Les principales mesures des émissions de GES au cours des quatre dernières années (à partir de l'année de publication) sont publiées page 278 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 <i>GHG Protocol</i> . La méthodologie de l'empreinte carbone est conforme aux principes ISO 14069. Les résultats sont calculés en tonnes équivalent CO ₂ , en tenant compte de tous les gaz à effet de serre inclus dans le protocole de Kyoto.
4. c) Décrire les objectifs utilisés par l'organisation pour gérer les risques et les opportunités liés au climat, ainsi que la performance par rapport aux objectifs.	CDP – C4.1, C4.1a, C4.1b, C4.2, C4.2a, C4.2b DEU – chapitre 2 (2.1, 2.3, 2.6, 2.7)	<p>Le Groupe a lancé plusieurs programmes concrets visant à réduire directement ou indirectement les émissions de GES, dans le cadre des piliers Climat et Ressources de la stratégie 2021–2025. Ces programmes sont présentés dans le <i>Schneider Sustainability Impact</i> (SSI) et dans le <i>Schneider Sustainability Essentials</i> (SSE) 2021–2025 page 80 et 81. 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™).</p> <p>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 (<i>Schneider Sustainability External and Relative Index</i>), qui mesure la performance de Schneider dans 4 grands classements externes ESG (CDP Climat, Vigeo Eiris, DJSI et EcoVadis), impacte également 25 % de l'intéressement à long terme (LTI) pour plus de 2 300 dirigeants.</p> <p>Par ailleurs, Schneider Electric s'est engagé à intégrer un prix carbone de 50 à 130 EUR/tonne (selon l'horizon temporel) dans les décisions stratégiques de la chaîne d'approvisionnement et de R&D, pour évaluer la performance et la résilience des opérations ainsi que pour évaluer si l'investissement et les efforts de réduction sont en ligne avec le coût de l'externalité CO₂.</p> <p>Schneider Electric est signataire du <i>Business Ambition for 1,5 °C</i> 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.</p> <p>En août 2022, Schneider Electric a été l'une des premières entreprises à voir ses objectifs de réduction des gaz à effet de serre (GES) validés par l'initiative Science Based Targets (SBTi), en conformité avec son « Corporate Net-Zero Standard », publié en octobre 2021. Dans le cadre de son engagement <i>Net-Zero</i>, le Groupe a défini des objectifs à moyen et à long terme. Le Groupe s'engage à atteindre la neutralité carbone sur l'ensemble de sa chaîne de valeur d'ici 2050, ce qui implique de réduire son empreinte 2021 de 90 % en termes absolus d'ici 2050 et de neutraliser les émissions résiduelles grâce à des crédits d'absorption du carbone de haute qualité et durables.</p> <p>Le Groupe vise à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • D'ici 2030, réduire les émissions de la chaîne de valeur de 25 % et être aligné sur l'objectif <i>Net-Zero</i> dans les opérations. • D'ici 2050, être <i>Net-Zero</i> sur l'ensemble de la chaîne de valeur. • Atteindre des opérations et une chaîne de valeur neutres en carbone en 2025 et 2040, respectivement.

2.7 Méthodologie et audit des indicateurs

2.7.5 Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière

(Exercice clos le 31 décembre 2022)

Schneider Electric SE

35, rue Joseph Monier
92500 Rueil-Malmaison (France)

En notre qualité de commissaire aux comptes de la société Schneider Electric SE (ci-après « l'entité ») désigné organisme tiers indépendant (« tierce partie ») accrédité par le Cofrac (Accréditation Cofrac Inspection n°3-1862, portée disponible sur www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions des articles L.225-102-1, R.225-105 et R.225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Commentaire

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du code de commerce, nous formulons le commentaire suivant : comme précisé dans le paragraphe « 2.7.1 - Eléments de méthodologie sur les indicateurs publiés », le périmètre des indicateurs publiés exclut certaines entités du groupe.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme indiqué dans la Déclaration, les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'entité

Il appartient à la direction de :

- sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- préparer une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques

ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;

- préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant ; ainsi que
- mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie par le Conseil d'Administration.

Responsabilité du commissaire aux comptes désigné organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R.225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées), fournies en application du 3° du I et du II de l'article R.225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et d'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A.225 1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention, notamment l'avis technique de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes, Intervention du commissaire aux comptes - Intervention de l'OTI - Déclaration de performance extra-financière, tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L.822-11 du code de commerce et le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 13 personnes et se sont déroulés entre septembre 2022 et mars 2023 sur une durée totale d'intervention de 23 semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené 15 entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration, représentant notamment les directions Développement durable, Performance durable, Gestion des risques, Environnement et Climat, Ressources Humaines, Sécurité, Chaîne d'approvisionnements responsables.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L.225 102 1 en matière sociale et environnementale, ainsi qu'en matière de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R.225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L.225-102-1 ;
- nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats,

incluant les indicateurs clés de performance retenus au regard des principaux risques et politiques présentés, et

- corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en annexe. Pour certains risques (risques liés aux règles de concurrence et de corruption, cybersécurité et données personnelles, qualité des produits, bien-être au travail, droits humains, résilience de la chaîne de valeur et gouvernance), nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante ; pour les autres risques (sociaux et environnementaux), des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection de pays et de sites⁽¹⁾.
- nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L.233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en annexe, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail, sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès de l'entité consolidante et, concernant les risques sociaux et environnementaux, auprès de l'entité consolidante et d'une sélection de pays et de sites contributeurs¹. Ils couvrent entre 16 % et 38 % des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation ;

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 22 mars 2023

L'un des commissaires aux comptes

PricewaterhouseCoopers Audit

Jean-Christophe Georghiou Emilie Bobin

Associé

Associée, Développement Durable

Annexe : Liste des informations que nous avons considérées comme les plus importantes

Indicateurs clés de performance et autres résultats quantitatifs :	Informations qualitatives (actions et résultats) :
<ul style="list-style-type: none"> • Indicateurs Schneider Sustainability Impact (SSI) excepté SSI #+1 • Indicateurs Schneider Sustainability Essentials (SSE) excepté SSE #12 • Effectifs (y compris par genre), embauches et départs • Nombre d'heures de formation • <i>Lost-Time Injury Rate</i> (LTIR) • <i>Lost-Time Day Rate</i> (LTDR) • <i>Occupational Illness Frequency Rate</i> • Tonnages de déchets générés et valorisés, selon la typologie de déchets • Consommations d'eau • Consommation d'énergie mesurée par source d'énergie • Consommations d'hexafluorure de soufre (SF6) et fuites associées • Bilan carbone complet selon les directives du GHG Protocol (<i>Scope 1, Scope 2 market-based, Scope 2 location-based</i>, toutes catégories du <i>Scope 3</i>) • Emissions de Composés Organiques Volatiles (COV) 	<ul style="list-style-type: none"> • Les actions et résultats des politiques en matière de santé et sécurité au travail, d'équité, diversité et inclusion, de bien-être au travail, d'attraction et rétention des talents • Les actions et résultats des politiques en matière environnementale, d'émissions de gaz à effet de serre, de gestion des ressources naturelles et de résilience de la <i>supply chain</i> • Les actions et résultats des politiques en matière de gouvernance, de cybersécurité et protection des données, et de sécurité des produits • Les actions et résultats en faveur des droits de l'homme et des libertés fondamentales • Les actions et résultats en matière d'éthique des affaires et de prévention de la corruption

(1) A savoir : Schneider Electric France, Schneider Electric Germany (Regensburg Factory et Merten Wiehl GSC / BU) ; Schneider Electric Philippines (Cavite Admin, Cavite CCS, Cavite PDC, Cavite 2, Cavite 3) ; Schneider Electric India (Gagret LTI 1, Gagret LPT1, Gagret LPT2, Hyderabad).

2.7 Méthodologie et audit des indicateur

2.7.6 Rapport d'assurance raisonnable d'un des commissaires aux comptes de Schneider Electric SE relative à certains indicateurs de développement durable pour l'exercice clos le 31 décembre 2022

Au Conseil d'Administration de Schneider Electric SE,

En notre qualité de commissaire aux comptes de la société Schneider Electric SE (ci-après « l'entité ») et en réponse à votre demande, nous avons réalisé des travaux visant à formuler une opinion d'assurance raisonnable sur la sélection d'indicateurs clés de développement durables pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 (ci-après « les Informations de Durabilité Sélectionnées ») figurant dans la Déclaration de Performance Extra-Financière en pages 73 à 259 du Document d'Enregistrement Universel (ci-après « le DEU 2022 ») et présentés ci-dessous :

- KPI 1 : SSE #14 - Diminuer le taux d'incident médicaux à 0,38 ou moins
- KPI 2 : Lost-Time Injury Rate (LTIR)
- KPI 3 : Lost-Time Day Rate (LTDR)
- KPI 4 : Occupational Illness Frequency Rate
- KPI 5 : SSI #8 – Accroître la diversité femme/homme, de l'embauche (50 %) aux managers juniors et intermédiaires (40 %), et aux équipes de dirigeants (30 %)
- KPI 6 : Consommation d'énergie mesurée par source
- KPI 7 : SSI #3 - Consommer de l'électricité provenant de sources renouvelables
- KPI 8 : Émissions de gaz à effet de serre totales des scopes 1 et 2 (market-based)

Notre mission ne couvre ni les informations relatives à des périodes antérieures ni aucune autre information incluse dans le DEU 2022.

Opinion d'assurance raisonnable

A notre avis, les Informations de Durabilité Sélectionnées figurant aux pages 73 à 285 du DEU 2022 ont été préparées, dans tous leurs aspects significatifs, conformément aux protocoles de reporting mis en place par l'entité (KPI 1 à 4 : GHSD017 ; KPI 5 : SSI 8 - SSI-SSE KPI Reporting Protocol SS8v2 ; KPI 6 à 8 : GED 001 et 1. Carbon footprint SE - Reporting Protocol) ainsi qu'aux bases de préparation détaillées dans le DEU 2022 pour l'exercice clos le 31 décembre 2022.

Nous n'exprimons aucune assurance sur les informations relatives à des périodes antérieures ou sur toute autre information incluse dans le DEU 2022.

Commentaires

Sans remettre en cause l'opinion exprimée ci-dessus, nous formulons les commentaires suivants : comme précisé dans le paragraphe « 2.7.1 - Eléments de méthodologie sur les indicateurs publiés », le périmètre des indicateurs publiés exclut certaines entités du groupe.

Préparation des Informations de Durabilité Sélectionnées

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations de Durabilité Sélectionnées permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations de Durabilité Sélectionnées doivent être lues et comprises en se référant aux référentiels internes méthodologiques propres à chaque famille d'indicateurs, disponibles sur demande auprès de l'équipe performance durable

de l'entité ainsi qu'aux bases de préparation telles que décrites en paragraphe « 2.7.1 – Eléments de méthodologie sur les indicateurs publiés » du DEU 2022 pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 (ensemble « les Critères »).

Limites inhérentes à la préparation des Informations de Durabilité Sélectionnées

Les Informations de Durabilité Sélectionnées peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et estimations retenues pour leur établissement et présentées dans le DEU 2022.

En outre, la quantification des gaz à effet de serre est soumise à une incertitude inhérente en raison des connaissances scientifiques incomplètes utilisées pour déterminer les facteurs d'émissions et les valeurs nécessaires pour combiner les émissions de différents gaz.

Responsabilité de la direction de l'entité

Il appartient à la direction de l'entité :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations de Durabilité Sélectionnées, en tenant compte des lois et règlements applicables ;
- d'établir les Informations de Durabilité Sélectionnées conformément aux Critères ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations de Durabilité Sélectionnées ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

Responsabilité du commissaire aux comptes

Il nous appartient :

- de planifier et réaliser la mission de façon à obtenir l'assurance raisonnable que les Informations de Durabilité Sélectionnées ne comportent pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs ;
- d'exprimer une opinion indépendante, basée sur les procédures que nous avons déployées et sur les preuves que nous avons recueillies ;
- de communiquer notre opinion au Conseil d'Administration de Schneider Electric SE.

Comme il nous appartient de formuler une opinion indépendante sur les Informations de Durabilité Sélectionnées telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette mission ainsi que les normes internationales ISAE 3000 (révisée) *Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information* et ISAE 3410 *Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements* émises par l'*International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB).

Indépendance et Contrôle Qualité

Nous avons réalisé notre mission dans le respect des règles d'indépendance prévues à l'article L.822-11 du code de commerce, du code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes ainsi que du « *Code of Ethics for Professional Accountants* » publié par l'International Ethics Standards Board for Accountants, reposant sur les principes fondamentaux d'intégrité, d'objectivité, de compétence professionnelle et de diligence, de confidentialité et de conduite professionnelle.

Nous appliquons par ailleurs la norme « *International Standard on Quality Management 1* » qui requiert la définition et la mise en œuvre d'un système de gestion de la qualité incluant des politiques et des procédures en matière de règles déontologiques, de la doctrine professionnelle et de respect des textes légaux et réglementaires applicables.

Nos travaux ont été effectués par une équipe indépendante et pluridisciplinaire expérimentée sur les sujets d'assurance et de développement durable.

Nature et étendue des travaux

Une mission d'assurance raisonnable implique la mise en œuvre de procédures en vue de recueillir des éléments probants sur les Informations de Durabilité Sélectionnées. La nature, le calendrier et l'étendue des procédures déterminées relèvent du jugement professionnel, et notamment de l'évaluation des risques que les Informations de Durabilité Sélectionnées comportent des anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs. L'évaluation de ces risques tient compte du contrôle interne relatif à la préparation par l'entité des Informations de Durabilité Sélectionnées. Une mission d'assurance raisonnable comporte également :

- l'appréciation de la pertinence, dans le contexte de la mission, de l'utilisation par l'entité des règles, critères et hypothèses définis par l'entité, tels que décrits dans les Critères pour préparer les Informations de Durabilité Sélectionnées ;
- l'appréciation du caractère approprié des méthodes de détermination et d'évaluation retenues, des règles en matière de reporting utilisées et du caractère raisonnable des estimations faites par la direction de l'entité ;
- l'appréciation de la présentation d'ensemble des Informations de Durabilité Sélectionnées.

Nous estimons que les éléments que nous avons collectés sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion.

Neuilly-sur-Seine, 22 mars 2023

Un des commissaires aux comptes
PricewaterhouseCoopers Audit

Jean-Christophe Georghiou **Emilie Bobin**
Associé Associée, Développement Durable

2.8 Indicateurs

Dans ce chapitre :

2.8.1	Indicateurs environnementaux et climatiques	274
2.8.2	Indicateurs sociaux	280
2.8.3	Indicateurs sociétaux	289

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	#	Programmes 2021-2025	Référence ⁽¹⁾	Progrès en 2022 ⁽²⁾	Objectif 2025
Impact (SSI)	1.	Développer nos revenus avec un impact positif pour l'environnement ⁽³⁾	2019 : 70 %	72 %	80 %
	2.	Aider nos clients à économiser ou à éviter des millions de tonnes de CO ₂	2020 : 263 M	440 M	800 M
	3.	S'assurer que 1 000 fournisseurs majeurs réduisent leurs propres émissions de CO ₂	2020 : 0 %	10 %	50 %
	4.	Augmenter la part de matières premières durables dans nos produits	2020 : 7 %	18 %	50 %
	5.	Exempter nos emballages primaires et secondaires de plastiques à usage unique et utiliser du carton recyclé	2020 : 13 %	45 %	100 %
Essentials (SSE)	1.	Décarboner nos opérations avec des sites Zéro-CO ₂	2020 : 30	77	150
	2.	Substituer nos offres Moyenne Tension avec des alternatives innovantes sans gaz SF ₆	2020 : 26 %	41,5 %	100 %
	3.	Consommer de l'électricité provenant de sources renouvelables	2020 : 80 %	85%	90 %
	4.	Améliorer l'efficacité CO ₂ dans le transport de marchandises	2020 : 0 %	-7,7 %	15 %
	5.	Améliorer l'efficacité énergétique pour nos sites	2019 : 0 %	7,8 %	15 %
	6.	Augmenter les revenus de nos produits couverts par Green Premium™	2020 : 77 %	80 %	80 %
	7.	Convertir notre flotte de véhicules d'entreprise en véhicules électriques	2020 : 1 %	13,8 %	33 %
	8.	Déployer des programmes locaux de conservation et de restauration de la biodiversité sur nos sites	2020 : 0 %	17,6 %	100 %
	9.	Donnez une seconde vie aux déchets grâce aux sites labellisés « Du déchet vers la Ressource »	2020 : 120	127	200
	10.	Éviter la consommation de ressources primaires par la « récupération en fin de vie » depuis 2017 (tonnes métriques)	2020 : 157 588	261 128	420 000
	11.	Déployer une stratégie de conservation de l'eau et un plan d'action pour les sites situés dans des zones soumises à un stress hydrique	2020 : 0 %	48 %	100 %

Ces programmes contribuent aux ODDs de l'ONU



(1) L'année de référence est indiquée en regard de la performance de référence de chaque SSI et SSE.
 (2) Chaque année, Schneider Electric obtient un niveau d'assurance « modérée » d'un organisme tiers indépendant (OTI) sur la méthodologie et les progrès atteints pour tous les indicateurs du SSI et du SSE (sauf SSI #1 et SSE #12 en 2022), conformément à la norme d'assurance ISAE 3000 (voir le rapport de l'OTI à la page 270). Veuillez consulter la page 242 pour la présentation méthodologique de chaque indicateur. Les résultats de 2022 sont également abordés plus en détail dans chaque section du présent rapport.
 (3) Selon la définition et la méthodologie de Schneider Electric.

Les indicateurs ci-après concernent toutes les entités pour lesquelles *Schneider Electric* a un contrôle opérationnel, et dont l'acquisition date d'il y a plus de 2 ans.

Au sein du périmètre Groupe, les taux de couverture estimés sont détaillés pour chaque table de reporting, eu égard à la complexité afférente à l'obtention de données robustes et significatives, en particulier pour les bureaux loués de petite taille. Les données proviennent des sites industriels et logistiques, mais également de certains des grands sites tertiaires du Groupe. Tous les sites industriels et logistiques de plus de 50 personnes et les grands sites tertiaires de plus de 500 personnes doivent être certifiés ISO 14001 dans les 2 ans après leur acquisition ou création. Un écart peut donc être constaté avec le périmètre de consolidation financière.

2.8.1.2 Périmètre et Systèmes de Gestion Environnementaux (ISO 14001)

Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
Sites certifiés ISO 14001 ⁽¹⁾	#	243	244	232	241
Sites industriels et logistiques	#	204	211	212	220
Sites tertiaires	#	39	33	20	21
Pourcentage de sites certifiés ISO 14001 ⁽²⁾	%	86 %	87 %	90 %	89 %

(1) La certification ISO 14001 est systématique pour tous les sites industriels de logistique et tertiaires de grande taille dans les deux années suivants leur acquisition. Une réduction du nombre de sites certifiés ISO 14001 est généralement liée à la fermeture de sites durant l'année.

(2) Le pourcentage de sites certifiés ISO 14001 est calculé sur la base de la génération de déchets des sites certifiés par rapport à l'ensemble des sites dans la mesure où la majorité des sites (en nombre) sont des bureaux loués de petite taille pour lesquels une certification n'est pas pertinente.

2.8.1.3 Consommations, émissions et déchets des sites du Groupe

Matériaux

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
301-2	SSI #4 – Part de matières premières durables dans nos produits ⁽¹⁾	%	18 % ▲	11 %	7 %	UP
301-2	SSI #5 – Emballages primaires et secondaires exempts de plastiques à usage unique et utilisant du carton recyclé ⁽²⁾	%	45 % ▲	21 %	13 %	UP
	SSE #6 – Chiffre d'affaires produits réalisé dans le cadre de notre programme Green Premium™	%	80 % ▲	78 %	77 %	55 %
	SSE #10 – Tonnes de consommation de ressources primaires évitées grâce aux programmes de 'récupération en fin de vie des produits ⁽³⁾	tonnes	57 052 ▲	46 488	60 149	53 867
	SSE #15 – Réduire à zéro le nombre total de rappels d'unités ⁽⁴⁾	# rappels	24 ▲	14	25	NP

▲ Indicateurs 2022 audités. NP = non publié.

(1) La couverture du SSI #4 est d'environ 30 % des volumes d'achat de matériels pour nos produits.

(2) La couverture du SSI #5 est d'environ 87 % de nos achats de packaging.

(3) Les chiffres du SSE #10 indiqués dans le tableau sont des résultats annuels. La performance cumulée depuis le début du programme en 2017 est de 261 128 tonnes évitées.

(4) Le SSE #15, à l'origine « Réduire les rebuts des unités de sécurité rappelées » a été revalorisée en 2022 en cohérence avec l'ambition Qualité du Groupe.

2.8 Indicateurs

Déchets

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
	Taux de couverture estimé (% déchets produits)	%	86 %	87 %	90 %	89 %
306-3	Déchets totaux générés	tonnes	131 402	136 816	125 292	152 171
	Déchets totaux générés/chiffre d'affaires	tonnes/ million €	3,84	4,73	4,98	5,60
306-3	Déchets non dangereux générés	tonnes	123 311 ▲	128 267	117 607	143 149
306-4	Déchets non dangereux réutilisés ou recyclés	tonnes	111 567 ▲	115 550	113 211	136 316
306-5	Déchets non dangereux incinérés avec valorisation énergétique	tonnes	6 719 ▲	6 964		
306-5	Déchets non dangereux envoyés à la décharge ou incinérés sans valorisation énergétique	tonnes	5 025 ▲	5 753	4 396	6 833
	Réduction de déchets non dangereux ⁽¹⁾	tonnes	11 941 ▲	13 667	7 729	3 265
306-2	Part de déchets non dangereux valorisés ou réduits ⁽²⁾	%	96 % ▲	95,9 %	96,5 %	95,3 %
306-3	Déchets dangereux générés	tonnes	8 091 ▲	8 549	7 685	9 022
306-5	Déchets dangereux acheminés vers des stations de traitement appropriées selon les attentes de Schneider Electric ⁽³⁾	tonnes	8 091 ▲	8 549	7 667	8 727
	Déchets dangereux générés/chiffre d'affaires	metric tons/ million €	0,24	0,30	0,30	0,33
	Réduction de l'intensité de déchets dangereux par rapport à 2017 ⁽⁴⁾	%	-44 %	-30 %	-27 %	-21 %
	SSE #9 - Nombre de sites labellisés « Du déchet vers la Ressource »	#	127 ▲	126	120	NA
306-3	Nombre et quantité des rejets à signaler	kg	0	0	0	NP
306-3	Quantité des rejets récupérés	kg	NA	NA	NA	NP
	Nombre d'amendes significatives (> EUR 10 000) liées à des sujets environnementaux ou écologiques	#	0	0	0	NP

▲ Indicateurs 2022 audités. NP = non publié. NA = non applicable

- (1) La réduction de déchets mesure des projets spécifiques et ciblés qui réduisent / évitent les déchets. Par exemple, ces projets incluent la création de systèmes de boucle fermée pour les palettes entre les sites et leurs fournisseurs, ou la réduction des déchets de packaging pour les livraisons reçues. Les réductions opérationnelles courantes de déchets liées à une activité réduite ne sont pas comptabilisées comme réduction de déchets.
- (2) Les déchets non dangereux valorisés ou réduits représentent le ratio entre les déchets réutilisés ou recyclés, incinérés avec valorisation énergétique ou réduits, et le total des déchets non dangereux générés et réduits. Le pourcentage de valorisation des déchets du Groupe sans comptabilisation de la réduction des déchets est de 95,5 %, 96,3 % et 95,2 % en 2021, 2020 et 2019 respectivement.
- (3) Pour respecter les 'attentes de Schneider Electric', l'acheminement des déchets doit: 1) être conforme ou dépasser les obligations légales locales pour la manipulation/traitement des déchets, et soit 2a) neutraliser la nature dangereuse des déchets, soit b) assurer une manipulation/traitement utilisant les meilleures techniques disponibles garantissant l'impact environnemental le plus bénéfique.
- (4) L'intensité de déchets dangereux en 2017 était de 0,42 tonne par million d'euros de revenus.

Biodiversité

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
304-1	Nombre de sites détenus, loués ou gérés sur ou adjacent à des zones protégées et/ou zones de biodiversité clé (KBA) ⁽¹⁾	#	260	260	NP	NP
	dont sites industriels ou centres de distribution	#	107	107	NP	NP
	dont bureaux	#	153	153	NP	NP

▲ Indicateurs 2022 audités. NP = non publié.

- (1) Dans un rayon de 1 kilomètre, 21 % de nos sites sont à proximité d'une zone protégée tel que défini par l'IUCN et 3 % de nos sites sont à proximité d'une zone de biodiversité clé (définie par l'IBAT soit comme « Alliance pour Zero Extinction (AZE) » ou comme « Zone oiseau et biodiversité importante » (IBAs)).

Pollution atmosphérique

GRI	Indicateurs	Unités	2021	2021	2020	2019
	Taux de couverture estimé (% émissions de COV)	%	90 %	90 %	90 %	90 %
305-7	Émissions COV (estimations)	kg	308 520 ▲	342 228	440 442	653 502
305-7	COV/chiffre d'affaires (estimations)	kg/million €	9,0	11,8	17,5	24,1

▲ Indicateurs 2022 audités.

Eau

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
	Taux de couverture estimé (% prélèvements d'eau)	%	83 %	86 %	88 %	88 %
303-3	Prélèvements d'eau total	m ³	1 921 569 ▲	2 072 263	1 928 032	2 554 428
303-3-a-i	dont eau de surface	m ³	14 514 ▲	19 156	17 461	17 074
303-3-a-ii	dont eaux souterraines	m ³	492 308 ▲	513 631	452 602	501 163
303-3-a-v	dont eau du réseau	m ³	1 388 474▲	1 507 606	1 446 391	2 021 168
	dont autres sources ⁽¹⁾	m ³	26 273 ▲	31 870	11 578	15 023
303-3	Eau prélevée pour le refroidissement restituée sans impact ⁽²⁾	m ³	622 951 ▲	879 602	780 201	880 276
303-3	Prélèvements d'eau/chiffre d'affaires ⁽³⁾	m ³ /million €	56,2	71,7	76,5	94,1
	Réduction des prélèvements d'eau en intensité depuis 2017 ⁽³⁾	%	-48,0 %	-33,6 %	-29,1 %	-12,9 %
303-3-b	Prélèvements d'eau totaux dans les zones soumises à un stress hydrique ⁽⁴⁾	m ³	842 216	930 603	NP	NP
303-1	SSE #11 – Déployer une stratégie de conservation de l'eau et un plan d'action pour les sites situés dans des zones soumises à un stress hydrique ⁽⁴⁾	%	48,0 % ▲	8,5 %	NP	NP

▲ Indicateurs 2022 audités. NP = non publié.

- (1) Les autres sources incluent des sources telles que les eaux grises ou l'eau de pluie ;
- (2) Les eaux prélevées pour le refroidissement restituée sans impact (i.e. retournées à la source avec seulement un très léger changement de température) sont mesurées séparément du total des eaux prélevées et exclues des calculs de performance ;
- (3) Excluant les eaux prélevées pour le refroidissement restituée sans impact. La valeur de référence en 2017 est 108,0 m³/million €.
- (4) Les sites ISO 14001 de Schneider Electric sont désignés comme des sites à un stress hydrique selon l'*Aqueduct Water Risk Atlas* du *World Resources Institute*. En utilisant le critère *Baseline Water Stress* un site est qualifié à un stress hydrique s'il est localisé dans une zone classifiée de stress 'élevé' ou 'très élevé'.

Energie

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
	Taux de couverture estimé (% consommations d'énergie) ⁽¹⁾	%	95 %	95 %	96 %	98 %
	Sites certifiés ISO 50001	#	132	140	150	153
302-1, 302-4	Consommation d'énergie totale estimée	MWh	1 201 276	1 325 491	1 216 845	1 452 002
302-1, 302-4	dont consommation d'énergie mesurée	MWh	979 497 ▲	1 080 366	1 034 003	1 201 669
	dont consommation d'énergie estimée pour les sites en dehors du périmètre de reporting ⁽²⁾	MWh	221 779	245 125	182 842	250 333
302-1, 302-4	Consommation d'énergie estimée totale par chiffre d'affaires	MWh/million €	35,1	45,9	48,3	53,5
	Productivité énergétique estimée	€/MWh	28 450	21 803	20 709	18 703
	Amélioration totale en productivité énergétique estimée par rapport à 2005 ⁽³⁾	%	129,3 %	75,7 %	66,9 %	50,7 %
	Consommation d'énergie totale estimée de sources renouvelables	MWh	688 474	670 287	NP	NP
	Pourcentage d'énergie renouvelable estimé	%	57,3 %	50,6 %	NP	NP
	Consommation d'énergie totale estimée de sources non renouvelables	MWh	512 802	655 204	NP	NP
	Pourcentage d'énergie non renouvelable	%	42,7 %	49,4 %	NP	NP
	Consommation d'énergie mesurée par source					
	électricité de réseau	MWh	108 263 ▲	132 771	148 969	406 200
	électricité renouvelable acquise ⁽⁴⁾	MWh	588 851 ▲	612 752	585 495	402 363
	électricité renouvelable produite par Schneider	MWh	20 719 ▲	15 861	12 464	9 161
	chauffage urbain	MWh	24 519 ▲	33 830	27 602	75 253
	fioul	MWh	6 520 ▲	6 967	6 941	8 595
	gaz	MWh	229 552 ▲	276 954	251 377	298 319
	charbon	MWh	0 ▲	0	0	0
	énergies renouvelables (chaleur, combustibles)	MWh	1 073	1 231	1 155	1 778

2.8 Indicateurs

Energie (suite)

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
	Electricité renouvelable produite sur site et revendue sur le réseau	MWh	2 263 ▲	2 558	2 734	2 149
	SSE #3 – Consommer de l'électricité provenant de sources renouvelables	%	85 % ▲	82 %	80 %	50 %
	Consommation d'énergie estimée par source ⁽¹⁾					
	électricité de réseau	MWh	107 019	148 720	NP	NP
	électricité renouvelable acquise ⁽⁴⁾	MWh	77 831	40 443	NP	NP
	électricité renouvelable produite par Schneider	MWh	0	0	NP	NP
	chauffage urbain	MWh	2 829	5 491	NP	NP
	fioul	MWh	855	797	NP	NP
	gaz	MWh	33 245	49 674	NP	NP
	charbon	MWh	0	0	NP	NP
	énergies renouvelables (chaleur, combustibles)	MWh	0	0	NP	NP

▲ Indicateurs 2022 audités. NP = non publié.

- (1) L'énergie hors scope concerne principalement AVEVA, RIB Software et Larsen & Toubro, ainsi que de façon limitée d'autres sociétés non intégrées.
 (2) Pour les sites dont la taille est inférieure aux seuils de déclaration environnementale obligatoire internes, la consommation d'énergie par source est estimée en multipliant la surface du site (m²) par les rapports d'intensité énergétique (kWh/m²) mesurés dans les grands sites. Pour les sites situés dans des pays ayant des contrats d'électricité renouvelable au niveau national, 100 % de la consommation d'électricité estimée du site est considérée comme renouvelable car ces contrats de fourniture couvrent tous les sites d'un pays.
 (3) La productivité énergétique de 2005 estimée est de 12 408 € par MWh.
 (4) L'électricité renouvelable déclarée ici comprend l'électricité renouvelable achetée via des contrats d'approvisionnement en électricité (PPA) ou des tarifs verts, l'électricité couverte par des certificats d'énergie renouvelable (CER). Les CER représentent 35,9 % de l'électricité renouvelable totale mesurée en 2022.

Gaz à effet de serre (GES)

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
	Taux de couverture estimé (% émissions de GES)	%	99 %	99 %	99 %	100 %
305-1, 305-2	Émissions de GES totales des Scopes 1 et 2 (market-based) ⁽¹⁾	TCO ₂ e	229 347 ▲	294 051	287 865	437 293
305-5	Réductions en valeur absolue depuis l'année de référence (2017) ⁽²⁾	%	-22 %	0 %	NA	NA
305-4	Emissions de GES totales des Scopes 1 et 2 par euro de chiffre d'affaires	TCO ₂ e/million €	6,7	10,2	11,4	16,1
305-1	Emissions directes de GES (Scope 1)	TCO ₂ e	119 617 ▲	140 936	142 658	180 751
	dont fioul	TCO ₂ e	4 414 ▲	4 520	4 451	5 748
	dont gaz	TCO ₂ e	47 271 ▲	56 776	52 197	61 733
	dont charbon	TCO ₂ e	0 ▲	0	0	0
	dont flotte de véhicules	TCO ₂ e	55 598 ▲	62 683	73 229	91 169
	dont émissions de SF ₆ ⁽³⁾	TCO ₂ e	4 777 ▲	6 104	7 557	13 601
	Taux de fuite de SF ₆	%	0,08 %	0,10 %	0,14 %	0,24 %
	Objectif taux de fuite de SF ₆	%	0,11 %	0,19 %	0,25 %	0,25 %
	dont Émissions de GES du Scope 1 estimées pour les sites en dehors du périmètre de reporting ⁽⁴⁾	TCO ₂ e	7 557 ▲	10 853	5 224	8 499
305-2	Emissions de GES indirectes liées aux consommations d'énergie (Scope 2) ⁽¹⁾	TCO ₂ e	109 730 ▲	153 115	145 207	256 542
	dont électricité de réseau (market-based)	TCO ₂ e	49 674 ▲	66 692	70 145	134 122
	dont électricité renouvelable (market-based) ⁽⁵⁾	TCO ₂ e	703 ▲	701	694	795
	dont chauffage urbain	TCO ₂ e	8 358 ▲	14 714	11 550	35 020
	dont Émissions de GES du Scope 2 estimées pour les sites en dehors du périmètre de reporting (market-based) ⁽⁴⁾	TCO ₂ e	50 995 ▲	71 008	62 818	86 605
305-3	Autres émissions indirectes de GES pertinentes (Scope 3)	TCO ₂ e	60 952 497 ▲	68 901 866	65 921 222	74 256 245
305-5	Variation en valeur absolue depuis l'année de référence (2017) ⁽²⁾	%	-11,5 %	0 %	NA	NA
305-4	Emissions de GES totales du Scope 3 par euro de chiffre d'affaires ⁽⁶⁾	TCO ₂ e/million €	1 783	2 384	2 620	2 733

Gaz à effet de serre (GES) (suite)

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
305-3	Autres émissions indirectes de GES pertinentes (Scope 3 amont)	TCO ₂ e	8 613 192 ▲	8 237 192	6 966 062	8 610 739
	1. Achats de produits et services	TCO ₂ e	7 572 974 ▲	7 278 733	6 137 388	7 388 926
	2. Immobilisation des biens	TCO ₂ e	57 986 ▲	62 876	63 863	64 398
	3. Emissions liées à l'énergie non incluses dans les Scopes 1 et 2	TCO ₂ e	43 544 ▲	53 167	55 151	67 993
	4. Transport de marchandises payé par le Group	TCO ₂ e	670 840 ▲	616 519	497 761	753 253
	5. Déchets générés par les opérations	TCO ₂ e	37 415 ▲	42 760	31 872	39 710
	6. Déplacements professionnels	TCO ₂ e	56 501 ▲	30 778	33 304	139 054
	7. Déplacements domicile travail	TCO ₂ e	173 932 ▲	152 359	146 723	157 405
305-3	Autres émissions indirectes de GES pertinentes (Scope 3 aval)	TCO ₂ e	52 339 305 ▲	60 664 674	58 955 160	65 645 506
	9. Transport de marchandises non payé par le Groupe	TCO ₂ e	427 872 ▲	485 877	371 159	449 507
	11. Utilisation des produits vendus ⁽⁶⁾	TCO ₂ e	47 285 918 ▲	55 224 389	53 998 500	60 447 799
	12. Fin de vie des produits vendus	TCO ₂ e	4 625 515 ▲	4 954 408	4 585 501	4 748 200
	SSE #1 – Décarboner nos opérations avec des sites Zéro-CO ₂	#	77 ▲	51	30	NP
	Emissions de GES économisées grâce aux produits et services vendus ⁽⁷⁾	TCO ₂ e	51 325 544 ▲	49 708 425	46 964 497	50 994 695
	Emissions de GES évitées grâce aux produits et services vendus ⁽⁷⁾	TCO ₂ e	41 674 416 ▲	33 930 803	28 605 883	39 406 306
	SSI #2 – Emissions de GES économisées et évitées grâce aux produits et services vendus, cumulées depuis 2018	TCO ₂ e	439 960 929 ▲	346 960 969	263 321 741	187 751 362

▲ Indicateurs 2022 audités. NP = non publié.

A noter que l'empreinte carbone de Schneider Electric a été mise à jour en 2021 pour refléter les changements dans les valeurs du Potentiel de Réchauffement Global (PRG) pour le gaz SF₆ publié par le GIEC dans son 6^e rapport d'évaluation. La valeur précédente du PRG de 23 500 (AR5) a été mise à jour à 25 200 (AR6) pour 2021 et pour les émissions historiques impactant les émissions d'équivalent CO₂ du Scopes 1 et 3.

- Les émissions de CO₂ liées aux consommations énergétiques sont considérées comme des estimations pour deux raisons : d'une part les consommations d'énergie et les émissions de CO₂ correspondantes sont estimées pour les sites qui ne sont pas inclus dans le périmètre de reporting énergie ; et d'autre part les émissions indirectes sont calculées à partir de facteurs d'émission moyens par pays, et pas avec des facteurs d'émission spécifique pour les fournisseurs d'électricité. Les émissions de CO₂ des Scopes 1 et 2 issues des consommations énergétiques sont quantifiées sur la base de données de consommation énergétique reportées en MWh d'énergie par type d'énergie. Les émissions du Scope 2 sont quantifiées selon les méthodes market-based et location-based, suivant les recommandations du GHG Protocol pour le Scope 2. Les émissions du Scope 2 liées aux consommations d'électricité sur le périmètre de reporting énergie sont égales à 298 461 tCO₂e en location-based (valeur auditée) et 385 574 tCO₂e sur le périmètre estimé complet. Les émissions totales de CO₂ des Scopes 1 et 2 en location-based (incluant les consommations énergétiques des bâtiments, de la flotte d'entreprise et les émissions de SF₆ en tCO₂e) sur le périmètre complet sont égales à 514 648 tCO₂e (valeur auditée). Les émissions de l'électricité calculées selon les méthodes market-based et location-based ne doivent pas être additionnées. Les émissions liées à l'électricité market-based sont calculées sur la base des facteurs d'émission du mix résiduel (source AIB, 2020) pour les pays européens, et les facteurs d'émission moyen par pays pour les autres pays (source AIE, 2020).
- En 2017, les émissions directes de GES (Scope 1), les émissions de GES indirectes liées aux consommations d'énergie (Scope 2) et les émissions indirectes de GES pertinentes (Scope 3) étaient respectivement de 187 477 TCO₂e, 511 602 TCO₂e et 67 683 080 TCO₂e. Les réductions d'émission de CO₂ en 2022 par rapport à 2017 s'élèvent à 67 % pour les Scopes 1 et 2, et 10 % pour le Scope 3.
- Les émissions de SF₆ sont générées dans un nombre limité de sites de production, correspondant à 13 sites en 2022 et en 2021, 14 sites en 2020 et en 2019, 16 sites en 2018.
- Les émissions des sites en dehors du périmètre de reporting énergie sont estimées sur la base de la surface des sites, et des intensités CO₂ moyennes des sites par région dans le périmètre de reporting énergie.
- Les émissions liées aux consommations d'électricité renouvelable sont dues aux émissions de CH₄ et de N₂O émises lors de la combustion de biomasse. De plus, les émissions biogéniques provenant de la consommation d'électricité renouvelable issue de biomasse ne sont pas reportées dans le Scope 2, conformément au GHG Protocol. Ces émissions s'élèvent à 17 294 tCO₂b en 2022.
- Émissions des produits vendus par Schneider Electric au cours de l'année, et cumulées sur la durée de vie des produits. Ces émissions sont dues à la consommation électrique des produits, soit du fait de leur consommation propre, soit du fait de la dissipation thermique (par effet Joule). Les émissions de GES liées à l'électricité considérées prennent en compte toute la durée de vie des produits, sur la base d'un scénario de l'Agence internationale de l'énergie (AIE) qui tient compte de la décarbonisation future des réseaux électriques. Auparavant, ces émissions étaient évaluées avec le « Reference Technology Scenario » de la publication « Energy Technology Perspectives 2017 » (AIE, 2017) qui fournissait un scénario de référence fondé sur les engagements énergie et climat existants (au moment de la publication) par pays, y compris les Contributions déterminées au niveau national dans le cadre de l'Accord de Paris. Pour l'empreinte carbone 2022, les trajectoires d'émissions de GES de l'électricité ont été mises à jour avec le scénario le plus récent disponible, afin de mieux refléter les engagements actuels des pays. Le scénario est désormais le Stated Policies Scenario du « World Energy Outlook 2022 » (AIE, 2022), qui est fondé sur les politiques actuelles, ainsi que sur les politiques annoncées par les gouvernements au moment de la publication. Cette mise à jour en termes de scénario énergétique est le principal facteur de réduction des émissions de 14 % par an sur cette catégorie des émissions. L'utilisation du même scénario pour le calcul des émissions avec les ventes de 2021 conduirait à des émissions de 48 479 617 TCO₂e, soit une diminution de 2,5 % d'une année sur l'autre.
- Les émissions évitées sont calculées pour les ventes de l'année de reporting, et cumulées sur la durée de vie des offres. Les émissions sont calculées comme la différence entre les émissions induites avec l'offre Schneider Electric et les émissions induites dans la situation de référence. La méthodologie distingue les émissions « économisées » et « évitées » : les émissions de CO₂ économisées correspondent à des ventes qui viennent équiper des infrastructures existantes, permettant ainsi de réduire les émissions mondiales de CO₂ par rapport aux années précédentes ; tandis que les émissions de CO₂ évitées correspondent à des ventes pour adresser le marché des nouvelles infrastructures, permettant ainsi une limitation de l'augmentation des émissions mondiales. Chaque année de nouvelles méthodologies sont développées et, pour ces offres nouvellement incluses dans l'indicateur, le CO₂ économisé et évité est quantifié pour les ventes réalisées depuis 2018 afin d'être intégré dans la performance de l'année de reporting. Par ailleurs, les méthodologies sont continuellement améliorées, ce qui donne lieu à des impacts rétroactifs. En 2022, sur les 93,4 MTCO₂e d'émissions économisées et évitées, 0,92 MTCO₂e (1,0 %) sont issues de performances initialement non comptabilisées sur la période 2018-2021.

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	#	Programmes 2021-2025	Référence ⁽¹⁾	Progrès en 2022 ⁽²⁾	Objectif 2025
Impact (SSI)	6.	Garantir que nos fournisseurs stratégiques assurent un travail décent à leurs salariés	2022 : 1 %	1 %	100 %
	7.	Mesurer le niveau de confiance de nos collaborateurs pour signaler des comportements non éthiques	2021 : 81 %	+1 pt	+10 pts
	8.	Accroître la diversité femme/homme, de l'embauche (50 %), aux managers juniors et intermédiaires (40 %), et aux équipes de dirigeants (30 %) ⁽³⁾	2020 : 41/23/24	41/27/28	50/40/30
	10.	Doubler les opportunités de recrutement des stagiaires, alternants et jeunes diplômés	2019 : 4 939	x1,33	x2,00
Essentials (SSE)	12.	Déployer d'un programme d'Excellence Sociale sur plusieurs niveaux de fournisseurs ⁽⁴⁾	--	En cours	--
	13.	Former nos employés chaque année à l'éthique et à la cybersécurité	2020 : 90 %	95,5 %	100 %
	14.	Diminuer le taux d'incidents médicaux à 0,38 ou moins	2019 : 0,79	0,58	0,38
	15.	Réduire à 0 le nombre total de rappels d'unités	2020 : 25	24	0
	16.	Être dans le top 25 % des notations externes de la performance en cybersécurité	2020 : Top 25 %	Top 25 %	Top 25 %
	17.	Evaluer nos fournisseurs dans le cadre de notre Plan de vigilance	2020 : 374	2 083	4 000
	18.	Réduire l'écart salarial pour toutes les femmes et tous les hommes (femmes et hommes)	2020 : F: -1,73 % 2020 : M: 1,00 %	-1,6 % 1,02 %	<1 %
	19.	Augmenter la souscription à notre Plan annuel d'actionnariat salarié mondial (WESOP)	2019 : 53 %	62 %	60 %
	20.	Payer nos employés au minimum un salaire décent	2019 : 99 %	100 %	100 %
	21.	Multiplier le nombre d'actions de développement à l'initiative des salariés sur la plateforme <i>Open Talent Market</i>	2020 : 5 019	x1,9	x4
	22.	Soutenir la montée en compétence numérique de nos employés	2020 : 41 %	77 %	90 %
	23.	Fournir à nos employés l'accès à un programme qui soutient un développement significatif dans les étapes ultérieures de leur carrière professionnelle	2022 : 43 %	43 %	90 %
	24.	Augmenter le niveau d'engagement de nos collaborateurs (<i>Employee Engagement Index</i>)	2020 : 69 %	70 %	75 %

Ces programmes contribuent aux ODDs de l'ONU



(1) L'année de référence est indiquée en regard de la performance de référence de chaque SSI et SSE.
 (2) Chaque année, Schneider Electric obtient un niveau d'assurance « modérée » d'un organisme tiers indépendant (OTI) sur la méthodologie et les progrès atteints pour tous les indicateurs du SSI et du SSE (sauf SSI #+1 et SSE #12 en 2022), conformément à la norme d'assurance ISAE 3000 (voir le rapport de l'OTI à la page 270). De plus, l'indicateur SSI #8 a reçu un niveau d'assurance « raisonnable » en 2022. Veuillez consulter la page 242 pour la présentation méthodologique de chaque indicateur. Les résultats de 2022 sont également abordés plus en détail dans chaque section du présent rapport.
 (3) La méthode de calcul du SSI #8 a été élargie au deuxième trimestre de 2022 pour inclure les managers cols bleus dans le champ d'application des managers juniors et intermédiaires. En raison de ce changement méthodologique, la base de référence de 2020 pour les managers juniors et intermédiaires a été recalculée à 23 % au lieu de 25 %.
 (4) Le programme SSE #12 est en cours de développement.

Les indicateurs ci-dessous ont un scope Groupe tel que décrit dans la section 2.7, page 242.

Les statistiques RH ci-dessous couvrent environ 90 % des 149 812 employés de la main-d'oeuvre des entreprises consolidées du Groupe où les systèmes informatiques RH ont été déployés. Sont exclus du périmètre de reporting environ 14 400 employés, dont 6 500 salariés d'AVEVA et OSIsoft et 2 900 salariés de RIB Software. Le SSI #8 est calculé sur un périmètre constant et exclut également les salariés de L&T et ProLeit, puisque ces entités ont été acquises en 2020, qui est l'année de référence pour ce programme. Le périmètre du SSI #8 couvre environ 87 % des employés du Groupe en 2022. L'effectif total du Groupe, soit les employés et les intérimaires, est de 164 183 personnes en 2022.

La méthodologie de calcul du taux d'absentéisme variant d'un pays à l'autre, Schneider Electric communique au niveau Groupe le nombre de jours d'arrêt et le nombre d'heures travaillées (données de sécurité). Les précisions sur les variations de périmètre sont apportées à la fin des tableaux ci-dessous et indiquées par des notes de bas de page.

2.8.2.2 Eléments généraux

Effectif ponctuel fin d'année

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
	Effectif ponctuel fin d'année incluant les intérimaires*	effectif fin d'année	149 812	147 468	147 349	150 828
	Effectif ponctuel fin d'année hors intérimaires*(1)	effectif fin d'année	134 931 ▲	128 384	128 770	135 307
	Contrats à Durée Indéterminée (CDI)	%	88,8 %	87,2 %	87,3 %	87,3 %
	Contrats à Durée Déterminée (CDD)	%	11,2 %	12,8 %	12,7 %	12,7 %
	Effectif intérimaire ponctuel fin d'année	effectif fin d'année	14 881	19 084	18 548	15 456
102-8	Part des effectifs temporaires (CDD et intérimaires*)	%	22,3 %	24,0 %	23,7 %	21,6 %

▲ Indicateurs 2022 audités.

* Les intérimaires sont des employés sous contrat de courte durée pour soutenir des activités de courte durée et des pics de travail.

(1) Basé sur les données suivies dans notre outil global Talent Link, à l'exclusion des intérimaires, des acquisitions récentes, des entités non connectées aux systèmes d'information du Groupe et des stagiaires (134 931 employés, soit environ 90 % des employés hors intérimaires) ;

Composition de l'effectif(1)

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
	Couverture (du nombre total d'employés)		90 %	93 %	97 %	NP
102-8	Organisation du temps de travail					
	Temps plein	%	98 %	98 %	97 %	98 %
	Temps partiel	%	2 %	2 %	3 %	2 %
401-1	Embauches(2)	HC	28 214 ▲	27 189	19 536	25 131
401-1	Départs(2)	HC	22 005 ▲	22 877	20 840	23 381
	Licenciements	HC	5 970 ▲	7 114	5 626	8 190
	Démissions	HC	12 757 ▲	11 944	8 729	10 600
	Autres (retraites, fins de contrat...)	HC	3 278 ▲	3 819	6 485	4 591
401-1	Turnover total	%	16,6 %	18,1 %	16,1 %	17,6 %
	Turnover par sexe					
	Hommes	%	15 %	17 %	16 %	NP
	Femmes	%	19 %	21 %	18 %	NP
	Turnover par génération					
	Génération Z	%	47 %	60 %	64 %	NP
	Génération (« Millenials »)	%	17 %	19 %	18 %	NP
	Génération X	%	8 %	8 %	9 %	NP
	Baby-Boomer	%	18 %	18 %	18 %	NP
	Silencieuse	%	0 %	39 %	69 %	NP
401-1	Turnover volontaire	%	9,6 % ▲	9,5 %	6,9 %	8,0 %
102-8	Répartition de l'effectif par zone géographique					
	Asie-Pacifique	%	34 %	31 %	32 %	35 %
	Europe de l'Ouest	%	27 %	27 %	27 %	26 %
	Amérique du Nord	%	26 %	26 %	24 %	20 %
	Reste du monde	%	13 %	16 %	17 %	19 %

2.8 Indicateurs

Composition de l'effectif (suite)

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
102-8	Répartition de l'effectif par pays (pays les plus significatifs)					
	États-Unis	%	14 %	14 %	13 %	13 %
	Chine	%	12 %	11 %	11 %	10 %
	Inde	%	11 %	8 %	7 %	7 %
	France	%	11 %	11 %	11 %	11 %
	Mexique	%	11 %	10 %	10 %	7 %
	Allemagne	%	4 %	4 %	3 %	3 %
	Espagne	%	3 %	3 %	3 %	3 %
	Indonésie	%	3 %	3 %	3 %	3 %
	Royaume-Uni	%	2 %	3 %	3 %	3 %
	Philippines	%	2 %	2 %	2 %	2 %
102-8	Évolution annuelle de l'effectif par pays (pays les plus significatifs)					
	États-Unis	%	5 %	5 %	-5 %	-5 %
	Chine	%	6 %	-2 %	-3 %	-2 %
	Inde	%	46 %	8 %	-3 %	1 %
	France	%	2 %	7 %	-4 %	-2 %
	Mexique	%	7 %	8 %	36 %	0 %
	Allemagne	%	2 %	9 %	-9 %	-2 %
	Espagne	%	8 %	0 %	-5 %	2 %
	Indonésie	%	-2 %	6 %	-10 %	-5 %
	Royaume-Uni	%	-1 %	-3 %	-6 %	-2 %
	Philippines	%	10 %	-9 %	-2 %	-2 %
102-8	Femmes dans notre effectif					
	Effectif total	%	33 % ▲	34 %	33 %	33 %
	Conseil d'Administration	%	42 %	42 %	42 %	42 %
	Comité Exécutif	%	41 %	44 %	38 %	25 %
	Total management	%	33 %	33 %	23 %	23 %
	Equipes de dirigeants	%	28 % ▲	26 %	24 %	23 %
	Management junior et intermédiaires	%	27 % ▲	27 %	25 %	24 %
	Management intermédiaire	%	24 %	23 %	23 %	22 %
	Management junior	%	37 %	37 %	34 %	33 %
	En rôle de management dans des fonctions génératrices de revenus	%	21 %	16 %	NP	NP
	Ventes	%	22 %	21 %	19 %	19 %
	STEM	%	21 %	19 %	21 %	20 %
	Cols blancs	%	52 %	51 %	50 %	51 %
	Hommes	%	66 %	66 %	67 %	67 %
	Femmes	%	34 %	34 %	33 %	33 %
	Cols bleus	%	48 %	49 %	50 %	49 %
	Hommes	%	67 %	66 %	67 %	68 %
	Femmes	%	33 %	34 %	33 %	32 %

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
102-8	Répartition de l'effectif par âge ⁽³⁾					
	< 30 ans	%	24 %	23 %	23 %	22 %
	30-50 ans	%	59 %	59 %	59 %	59 %
	> 50 ans	%	17 %	18 %	18 %	18 %
102-8	Répartition de l'effectif par ancienneté					
	Inférieure à 5 ans	%	43 %	40 %	46 %	46 %
	5/14 ans	%	31 %	34 %	33 %	33 %
	15/24 ans	%	17 %	16 %	13 %	13 %
	25/34 ans	%	7 %	7 %	6 %	6 %
	> 34 ans	%	2 %	3 %	2 %	2 %
102-8	Répartition de l'effectif par fonction					
	Marketing	%	4 %	4 %	4 %	4 %
	Ventes	%	13 %	13 %	13 %	13 %
	Services et projets	%	19 %	19 %	19 %	19 %
	Supports	%	24 %	24 %	29 %	30 %
	Technique	%	11 %	10 %	7 %	6 %
	Industrielle	%	29 %	31 %	28 %	28 %

▲ Indicateurs 2022 audités. « NP » = non publié.

* Les intérimaires sont des employés sous contrat de courte durée pour soutenir des activités de courte durée et des pics de travail.

- (1) Basé sur les données suivies dans notre outil global Talent Link, à l'exclusion des intérimaires, des acquisitions récentes, des entités non connectées aux systèmes d'information du Groupe et des stagiaires (134 931 employés, soit environ 90 % des employés hors intérimaires) ;
- (2) Les acquisitions/cessions et les employés intérimaires ne sont pas pris en compte dans le calcul ;
- (3) Données pour les Etats-Unis et le Canada exclues en raison des réglementations locales sur la confidentialité des années de naissance des employés.

Embauches⁽¹⁾⁽²⁾

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
401-1	Répartition par type de contrat					
	CDI	%	69 %	64 %	62 %	70 %
	CDD	%	31 %	36 %	38 %	30 %
401-1	Répartition par catégorie					
	Cols blancs	%	39 %	34 %	19 %	37 %
	Cols bleus	%	61 %	66 %	81 %	63 %
401-1	Répartition par sexe					
	Hommes	%	59 % ▲	59 %	59 %	60 %
	Femmes	%	41 % ▲	41 %	41 %	40 %
401-1	Répartition par âge ⁽³⁾					
	< 30 ans	%	61 %	64 %	NP	NP
	30-50 ans	%	37 %	34 %	NP	NP
	> 50 ans	%	2 %	2 %	NP	NP
401-1	Répartition par zone géographique					
	Asie-Pacifique	%	36 %	34 %	26 %	44 %
	Europe de l'Ouest	%	16 %	13 %	9 %	12 %
	Amérique du Nord	%	37 %	42 %	55 %	29 %
	Reste du monde	%	11 %	12 %	10 %	15 %

▲ Indicateurs 2022 audités. « NP » = non publié.

- (1) Basé sur les données suivies dans notre outil global Talent Link, à l'exclusion des intérimaires, des acquisitions récentes, des entités non connectées aux systèmes d'information du Groupe et des stagiaires (134 931 employés, soit environ 90 % des employés hors intérimaires) ;
- (2) Les acquisitions/cessions et les employés intérimaires ne sont pas pris en compte dans le calcul ;
- (3) Données pour les Etats-Unis et le Canada exclues en raison des réglementations locales sur la confidentialité des années de naissance des employés.

2.8 Indicateurs

Licenciements⁽¹⁾⁽²⁾

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
401-1	Répartition par type de contrat					
	CDI	%	69 %	70 %	72 %	79 %
	CDD	%	31 %	30 %	28 %	21 %
401-1	Répartition par catégorie					
	Cols blancs	%	21 %	22 %	20 %	33 %
	Cols bleus	%	79 %	78 %	80 %	67 %
401-1	Répartition par zone géographique					
	Asie-Pacifique	%	35 %	33 %	28 %	30 %
	Europe de l'Ouest	%	10 %	9 %	8 %	8 %
	Amérique du Nord	%	48 %	47 %	50 %	44 %
	Reste du monde	%	7 %	10 %	14 %	18 %
	Répartition par sexe					
	Hommes	%	60 %	62 %	63 %	62 %
	Femmes	%	40 %	38 %	37 %	38 %
	Répartition par génération					
	Génération Z	%	34 %	30 %	NP	NP
	Génération Y (« Millenials »)	%	44 %	44 %	NP	NP
	Génération X	%	16 %	19 %	NP	NP
	Baby-Boomers	%	6 %	7 %	NP	NP
	Silencieuse	%	0 %	0 %	NP	NP

(1) Basé sur les données suivies dans notre outil global Talent Link, à l'exclusion des intérimaires, des acquisitions récentes, des entités non connectées aux systèmes d'information du Groupe et des stagiaires (134 931 employés, soit environ 90 % des employés hors intérimaires) ;

(2) Les acquisitions/cessions et les employés intérimaires ne sont pas pris en compte dans le calcul.

Démissions⁽¹⁾⁽²⁾

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
401-1	Répartition par ancienneté					
	Inférieure à 1 an	%	36 %	41 %	41 %	40 %
	1/4 ans	%	40 %	36 %	39 %	34 %
	5/14 ans	%	19 %	19 %	16 %	17 %
	15/24 ans	%	4 %	4 %	3 %	5 %
	25/34 ans	%	1 %	1 %	1 %	2 %
	> 34 ans	%	0 %	0 %	0 %	2 %

(1) Basé sur les données suivies dans notre outil global Talent Link, à l'exclusion des intérimaires, des acquisitions récentes, des entités non connectées aux systèmes d'information du Groupe et des stagiaires (134 931 employés, soit environ 90 % des employés hors intérimaires) ;

(2) Les acquisitions/cessions et les employés intérimaires ne sont pas pris en compte dans le calcul.

Départs⁽¹⁾⁽²⁾

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
401-1	Répartition par sexe					
	Hommes	%	62 %	62 %	63 %	62 %
	Femmes	%	38 %	38 %	37 %	38 %
401-1	Répartition par âge ⁽³⁾					
	< 30 ans	%	50 %	50 %	NP	NP
	30-50 ans	%	39 %	38 %	NP	NP
	> 50 ans	%	11 %	12 %	NP	NP
401-1	Répartition par zone géographique					
	Asie-Pacifique	%	33 %	31 %	30 %	34 %
	Europe de l'Ouest	%	15 %	15 %	17 %	15 %
	Amérique du Nord	%	42 %	41 %	39 %	35 %
	Reste du monde	%	10 %	13 %	14 %	16 %

« NP » = non publié.

(1) Basé sur les données suivies dans notre outil global Talent Link, à l'exclusion des intérimaires, des acquisitions récentes, des entités non connectées aux systèmes d'information du Groupe et des stagiaires (134 931 employés, soit environ 90 % des employés hors intérimaires) ;

(2) Les acquisitions/cessions et les employés intérimaires ne sont pas pris en compte dans le calcul ;

(3) Données pour les Etats-Unis et le Canada exclues en raison des réglementations locales sur la confidentialité des années de naissance des employés.

Effectif intérimaire* moyen

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
102-8	Répartition par catégorie					
	Cols blancs	%	10 %	8 %	10 %	11 %
	Cols bleus	%	90 %	92 %	90 %	89 %
102-8	Répartition par zone géographique					
	Asie-Pacifique	%	54 %	67 %	64 %	64 %
	Europe de l'Ouest	%	24 %	16 %	15 %	16 %
	Amérique du Nord	%	10 %	6 %	7 %	7 %
	Reste du monde	%	12 %	11 %	14 %	13 %

* Les intérimaires sont des employés sous contrat de courte durée pour soutenir des activités de courte durée et des pics de travail.

2.8.2.3 Dialogue et relations sociales

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
	Taux de couverture ⁽¹⁾	%	94 %	92 %	85 %	92 %
102-41	Collaborateurs représentés par					
	Syndicats	%	60 %	80 %	66 %	64 %
	Comité d'Entreprise	%	55 %	63 %	70 %	68 %
403-1	Comité Santé et Sécurité	%	76 %	81 %	89 %	86 %
102-41	Nombre de conventions collectives	#	202	150	78	81
102-41	Collaborateurs couverts par des conventions collectives	%	70 %	72 %	69 %	70 %

(1) Par rapport aux salariés enregistrés dans notre outil global TalentLink.

2.8 Indicateurs

2.8.2.4 Sécurité et santé des collaborateurs et sous-traitants

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
	Nombre de sites ISO 45001	#	211	180	184	NP
	Pourcentage d'établissements opérationnels certifiés ISO 45001	%	87 %	77 %	80 %	NP
403-2	Nombre d'incidents médicaux ⁽¹⁾	#	171 ▲	186	154	233
	dont collaborateurs de Schneider Electric	#	143 ▲	152	133	193
	dont intérimaires	#	28 ▲	34	21	40
403-2	Nombre d'accidents avec arrêt ⁽¹⁾	#	95 ▲	96	85	116
	dont collaborateurs de Schneider Electric	#	80 ▲	76	74	94
	dont intérimaires	#	15 ▲	20	11	22
403-2	Nombre d'accidents mortels	#	0	2	1	1
	dont collaborateurs de Schneider Electric	#	0	2	1	1
	dont intérimaires	#	0	0	0	0
403-2	SSE #14 Medical Incident Rate ⁽²⁾	par million d'heures travaillées	0,58 ▲	0,65	0,58	0,79
	dont collaborateurs de Schneider Electric	par million d'heures travaillées	0,57 ▲	0,63	0,58	0,77
	dont intérimaires	par million d'heures travaillées	0,64 ▲	0,73	0,55	0,91
403-2	Lost-Time Injury Rate (LTIR) ⁽²⁾	par million d'heures travaillées	0,32 ▲	0,33	0,32	0,39
	dont collaborateurs de Schneider Electric	par million d'heures travaillées	0,32 ▲	0,32	0,32	0,38
	dont intérimaires	par million d'heures travaillées	0,34 ▲	0,43	0,29	0,50
403-2	Lost-Time Day Rate (LTDR) ⁽²⁾	par million d'heures travaillées	14,23 ▲	15,58	13,74	16,69
	dont collaborateurs de Schneider Electric	par million d'heures travaillées	15,22 ▲	16,47	14,92	17,69
	dont intérimaires	par million d'heures travaillées	8,54 ▲	11,00	6,61	10,96
403-2	Nombre de jours d'arrêt	#	4 195 ▲	4 477	3 662	4 909
	dont collaborateurs de Schneider Electric	#	3 822 ▲	3 963	3 412	4 427
	dont intérimaires	#	373 ▲	514	250	482
403-2	Nombre d'heures travaillées	#	294 742 174 ▲	287 369 013	266 582 055	294 202 028
	dont collaborateurs de Schneider Electric	#	251 075 834 ▲	240 649 594	228 742 624	250 235 482
	dont intérimaires	#	43 666 340 ▲	46 719 419	37 839 431	43 966 546
403-2	Occupational Illness Frequency Rate (OIFR) ⁽²⁾	par million d'heures travaillées	0,003 ▲	0,017	0,019	0,014
	dont collaborateurs de Schneider Electric	par million d'heures travaillées	0,004 ▲	0,021	0,022	0,016
	dont intérimaires	par million d'heures travaillées	0,000 ▲	0,000	0,000	0,000

▲ Indicateurs 2022 audités. « NP » = non publié.

(1) Inclut les déplacements professionnels, exclut les trajets domicile/lieu de travail.

(2) LTIR = Nombre d'incidents avec jour d'arrêt x 1 000 000/nombre d'heures travaillées. Indicateur standard international comparable au Taux de fréquence des accidents. LTDR = Nombre de jours d'arrêt x 1 000 000/nombre d'heures travaillées. Indicateur standard international comparable au Taux de gravité des accidents (ce dernier étant toutefois calculé par million d'heures travaillées). MIR : nombre d'incidents ayant nécessité un traitement médical x 1 000 000/nombre d'heures travaillées. Occupational Illness Frequency Rate (OIFR) basé sur 1 million d'heures de travail (nombre de maladies professionnelles x 1 000 000 heures/nombre total d'heures travaillées). À noter que le MIR comprend à la fois les incidents ayant nécessité un traitement médical et les maladies professionnelles par million d'heures travaillées.

2.8.2.5 Développement des talents et formation

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
	Taux de couverture	%	92 %	91 %	90 %	92 %
404-1	Nombre d'heures de formation	#	2 988 795 ▲	2 881 627	2 869 111	3 117 348
404-1	Nombre moyen d'heures de formation par personne par catégorie et par sexe	#	24,1	24,5	24,5	25,0
	Cols blancs	#	25,3	25,1	24,9	27,1
	Cols bleus	#	22,4	24,0	24,0	22,9
	Hommes	#	24,7	24,9	25,1	25,6
	Femmes	#	22,9	23,7	23,2	23,7
404-1	Répartition des heures par catégorie ⁽¹⁾					
	Cols blancs	%	57 %	53 %	52 %	54 %
	Cols bleus	%	43 %	47 %	48 %	46 %
404-2	Collaborateurs ayant reçu une journée de formation (7 heures ou plus)	%	81 %	83 %	81 %	81 %
	Répartition par pays					
	États-Unis	%	74 %	75 %	76 %	78 %
	Chine	%	81 %	81 %	84 %	86 %
	Inde	%	86 %	86 %	90 %	84 %
	France	%	78 %	77 %	69 %	71 %
	Mexique	%	90 %	97 %	74 %	87 %
	Allemagne	%	76 %	70 %	79 %	80 %
	Espagne	%	86 %	85 %	84 %	83 %
	Indonésie	%	95 %	96 %	93 %	76 %
	Royaume-Uni	%	71 %	72 %	65 %	69 %
	Philippines	%	85 %	93 %	92 %	92 %
	Pourcentage de salariés formés à la Charte de confiance, le Code de conduite de Schneider		98 %	96 %	93 %	96 %
	Pourcentage de l'effectif éligible ayant reçu une formation sur les pratiques anti-corruption	%	97 %	97 %	94 %	NP
	SSE #13 – Former nos employés chaque année à l'éthique et à la cybersécurité	%	95 % ▲	96 %	90 %	NP
	Répartition des heures par type de formation ⁽¹⁾	%				
	Durabilité ⁽²⁾	%	17 %	17 %	20 %	22 %
	Technique	%	5 %	5 %	6 %	5 %
	Langues	%	0 %	0 %	0 %	5 %
	Informatique	%	6 %	6 %	8 %	8 %
	Produits, Solutions et Services	%	14 %	12 %	12 %	13 %
	Management et <i>leadership</i>	%	8 %	6 %	4 %	6 %
	Développement personnel	%	7 %	7 %	11 %	8 %
	Fonctionnel	%	22 %	25 %	24 %	27 %
	Obligatoire/Conformité Réglementaire	%	8 %	9 %	4 %	6 %
	Chaîne d'approvisionnement	%	9 %	12 %	9 %	NP
	Bien-être	%	2 %	1 %	2 %	NP
	Méthode agile	%	2 %	1 %	NP	NP

2.8 Indicateurs

GRI	Indicateurs	Unités	2022	2021	2020	2019
	Dépenses totales pour le développement et la formation ⁽³⁾	million €	75,6	56,8	44,2	52,3
	Dépenses totales pour le développement et la formation par employé	€/employé	560,8	425,8	356,1	386,6
	Répartition des coûts par catégorie ⁽¹⁾					
	Cols blancs	%	63 %	64 %	52 %	68 %
	Cols bleus	%	37 %	36 %	48 %	32 %
	Répartition des coûts par catégorie ⁽¹⁾					
	Durabilité ⁽²⁾	%	23 %	31 %	39 %	9 %
	Développement personnel	%	10 %	9 %	10 %	4 %
	Santé, sécurité, environnement	%	2 %	2 %	1 %	13 %
	Management et <i>leadership</i>	%	5 %	6 %	3 %	11 %
	Fonctionnel	%	7 %	12 %	10 %	28 %
	Technique	%	18 %	13 %	12 %	18 %
	Informatique	%	5 %	6 %	10 %	5 %
	Langues	%	13 %	15 %	9 %	12 %
	Obligatoire/Conformité Réglementaire	%	7 %	0 %	1 %	0 %
	Chaîne d'approvisionnement	%	5 %	4 %	5 %	NP
	Bien-être	%	1 %	1 %	0 %	NP
	Méthode agile	%	4 %	1 %	NP	NP
404-3	Collaborateurs ayant eu un entretien de performance ⁽⁴⁾	%	98 %	98 %	98 %	98 %
	Répartition par catégorie					
	Cols blancs	%	76 %	76 %	75 %	76 %
	Cols bleus	%	24 %	26 %	25 %	24 %
	Répartition par sexe					
	Hommes	%	70 %	71 %	72 %	72 %
	Femmes	%	30 %	29 %	28 %	28 %
	Répartition des promotions par sexe ⁽⁵⁾					
	Hommes	%	67 %	NP	NP	NP
	Femmes	%	33 %	NP	NP	NP
	Répartition des promotions par génération					
	Génération Z	%	17 %	NP	NP	NP
	Génération (« Millenials »)	%	61 %	NP	NP	NP
	Génération X	%	20 %	NP	NP	NP
	Baby-Boomer	%	2 %	NP	NP	NP

▲ Indicateurs 2022 audités. NP = non publié.

(1) Sur la base de l'effectif ponctuel fin d'année.

(2) Comprend des formations sur le développement durable, l'environnement et la santé et la sécurité.

(3) Les données incluent les coûts liés aux équipes internes Développement et Formation, les dépenses de voyages ainsi que les coûts des prestataires. Sources: Données issues de TalentLink et du système de suivi des achats. Les formations vendues aux clients sont exclues.

(4) Les données portent sur les effectifs éligibles à l'entretien de performance au 31 décembre 2022 (TalentLink).

(5) Sur la base d'un changement de grade.

2.8.3 Indicateurs sociétaux

Ces données sont diffusées sur la base des informations déclaratives transmises par les délégués de la Fondation. Elles couvrent 90 % des effectifs de Schneider Electric et mettent en exergue l'importance de la participation des entités et des collaborateurs dans la démarche d'engagement de la Fondation auprès des communautés locales. Avec 23,7 millions d'euros en 2022, le montant du budget, au profit des actions menées par la Fondation, comprend le budget d'intervention de la Fondation Schneider Electric, le montant des dons des entités, des collaborateurs et des partenaires et le montant des dons en nature.

2.8.3.1 Indicateurs clés de performance du *Schneider Sustainability Impact* et *Schneider Sustainability Essentials*

<i>Schneider Sustainability</i>	#	Programmes 2021-2025	Référence ⁽¹⁾	Progrès en 2022 ⁽²⁾	Objectif 2025
Impact (SSI)	9.	Apporter l'accès à une électricité verte pour 50 M de personnes	2020 : 30 M	+9,7 M	50 M
	11.	Former des personnes à la gestion de l'énergie	2020 : 281 737	397 864	1 M
Essentials (SSE)	25.	Augmenter le nombre de jours de volontariat depuis 2017	2020 : 18 469	41 093	50 000

Ces programmes contribuent aux ODDs de l'ONU



(1) L'année de référence est indiquée en regard de la performance de référence de chaque SSI et SSE.

(2) Chaque année, Schneider Electric obtient un niveau d'assurance « modérée » d'un organisme tiers indépendant (OTI) sur la méthodologie et les progrès atteints pour tous les indicateurs du SSI et du SSE (sauf SSI #+1 et SSE #12 en 2022), conformément à la norme d'assurance ISAE 3000 (voir le rapport de l'OTI à la page 270). Veuillez consulter la page 242 pour la présentation méthodologique de chaque indicateur. Les résultats de 2022 sont également abordés plus en détail dans chaque section du présent rapport.

2.8.3.2 Budget total au profit des actions de la Fondation

Indicateurs	Unités	2022	2021	2020
Budget d'intervention de la Fondation	€	4 000 000	4 000 000	4 000 000
Répartition par programme				
Formation et entrepreneuriat	%	81 %	75 %	63 %
Sensibilisation au développement durable	%	12 %	17 %	10 %
Engagement bénévole des collaborateurs/mécénat de compétences	%	2 %	1 %	1 %
Urgence	%	3 %	4 %	19 %
Autre	%	2 %	3 %	7 %
Répartition par zone géographique				
Afrique & Moyen-Orient	%	15 %	8 %	25 %
Amérique	%	6 %	10 %	4 %
Asie & Pacific	%	31 %	48 %	45 %
Europe	%	35 %	18 %	20 %
Transverse	%	13 %	16 %	6 %

2.8 Indicateurs

2.8.3.3 Répartition des contributions des collaborateurs et des entités de Schneider Electric au profit des actions de la Fondation

Indicateurs	Unités	2022	2021	2020
Contribution financière totale	€	12 461 007	7 045 158	9 287 805
Des collaborateurs	€	1 520 324	1 121 092	1 454 801
De l'entité Schneider Electric	€	10 636 821	5 893 925	7 413 102
Des partenaires	€	303 862	30 141	419 902

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	2022	2021	2020
Répartition par zone géographique				
Afrique & Moyen-Orient	%	5 %	3 %	8 %
Amérique	%	35 %	34 %	31 %
Asie & Pacific	%	25 %	29 %	27 %
Europe	%	31 %	31 %	30 %
Transverse	%	4 %	3 %	4 %
Dons en produits ou en services au profit d'un partenaire/projet de la Fondation	€	7 267 507	8 444 800	6 927 700

2.8.3.5 Budget total au profit des actions de la Fondation

Indicateurs	Unités	2022	2021	2020
Budget de la Fondation, contributions financières et dons en nature	€	23 728 514	19 489 958	20 215 505

Pour accéder à toutes les données ESG de Schneider Electric, veuillez télécharger le tableau de bord Schneider Electric Sustainability Disclosure Dashboard disponible depuis la page Rapports développement durable sur www.se.com



3 Comment nous gérons les risques chez Schneider Electric

3.1 Périmètre de la gestion des risques	295
3.2 Organisation et gestion	295
3.2.1 Valeurs du Groupe	295
3.2.2 Rôles et responsabilités en matière de contrôle interne et de gestion des risques	296
3.3 Mécanismes de gestion des risques	299
3.3.1 Une taxonomie des risques unique est mise en place afin d'avoir un vocabulaire commun du risque	299
3.3.2 Différents mécanismes permettent d'identifier, d'évaluer et d'atténuer les risques	300
3.3.3 Chaque contrôleur des risques est chargé d'actionner la roue du risque pour son domaine respectif	301
3.3.4 Recensement et gestion des risques	302
3.4 Principaux risques et opportunités	304
3.5 Assurances	319

Introduction par Hervé Coureil, Directeur général Gouvernance et Secrétaire général

Cher Parties prenantes,

Nous conduisons nos activités dans un monde imprévisible, où les risques peuvent se concrétiser à tout moment. Il devient de plus en plus difficile pour les entreprises d'anticiper, de comprendre et de se préparer au large spectre de risques qui peuvent avoir un impact sur leurs activités. De nouveaux risques surgissent chaque jour, alimentés par le rythme rapide des évolutions technologiques et des mouvements sociaux et politiques. Même avec les meilleurs systèmes de gestion des risques en place, des revers sont inévitables. La manière dont une entreprise se prépare et réagit face à un environnement de risques en constante augmentation témoigne véritablement de sa résilience.

La mise en place d'une culture et de mécanismes solides de gestion des risques nécessite un travail considérable et une collaboration efficace. En 2021, le Groupe a commencé à renforcer son Cadre de gestion des risques de l'entreprise, dans le but d'élever son niveau global de résilience. Ce cadre offre une approche globale de la gestion des risques, et mobilise les ressources appropriées dans un effort commun autour de domaines d'action ciblés : protéger la valeur, les actifs et la réputation du Groupe ; identifier et évaluer les risques majeurs auxquels le Groupe est exposé ; anticiper et prévoir les mutations de ces risques ; appliquer des mesures de prévention, d'atténuation et de transfert des risques et renforcer les capacités d'intervention en cas de crise.

Plus précisément, le Cadre de gestion des risques de l'entreprise du Groupe envisage la confiance sous 3 angles distincts. Le premier est l'intégrité, qui implique la création d'un contexte propice aux comportements fondés sur des principes. Le deuxième est la transparence, qui suppose de favoriser des processus décisionnels objectifs, transparents et étayés par des données pour instaurer et maintenir la confiance. Le troisième est la résilience, qui met l'accent sur une prise de risques mûrement réfléchie à tous les niveaux de l'entreprise.

En tant qu'élément clé de ce cadre, les procédures de contrôle interne sont conçues pour favoriser la conformité aux lois et réglementations, la mise en œuvre de politiques et de lignes directrices, l'efficacité des processus internes, la correction en temps opportun des lacunes et la fiabilité des rapports financiers.

En définitive, l'ambition qui nous guide chaque jour est celle de cultiver et de maintenir la confiance dans notre écosystème, auprès de nos clients, de nos partenaires et de nos collaborateurs. Et nous ne pouvons y parvenir qu'en agissant avec intégrité, en favorisant la transparence et en faisant preuve de résilience.

Merci pour votre soutien et votre confiance,

Hervé Coureil
Directeur général Gouvernance et Secrétaire général

3.1 Périmètre de la gestion des risques

Le Cadre de gestion des risques de l'entreprise 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 du Groupe.

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 3 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, parallèlement à la fonction de gestion des risques du Groupe et aux experts chargés de définir des mécanismes de gestion des risques, de mettre en place des politiques et de réaliser d'autres activités, la propriété des risques revient aux *Business Units*, les Divisions opérationnelles ou Fonctions globales qui sont responsables du déploiement du cadre central afin de gérer leurs risques.

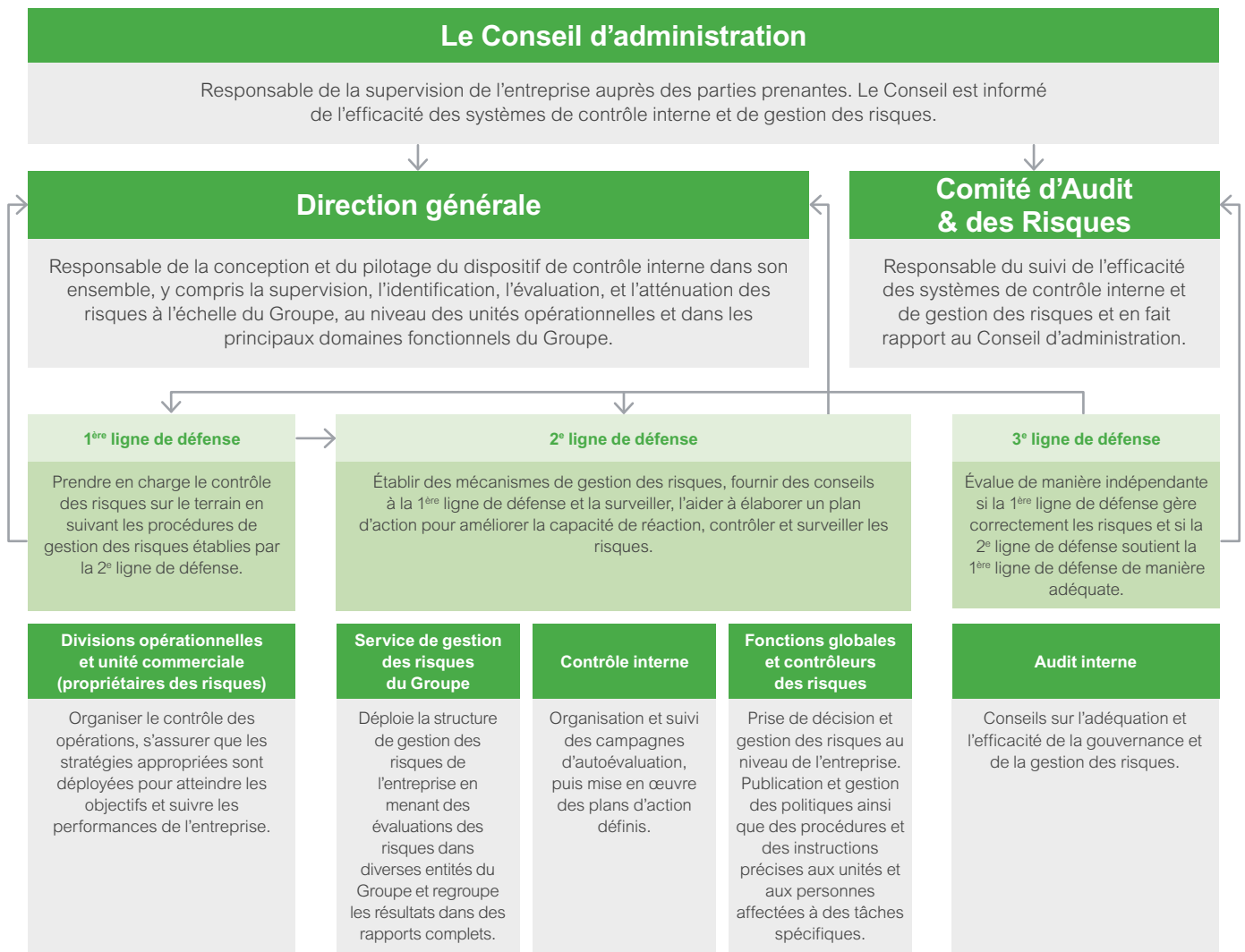
Notre organisation compte 3 lignes de défense :

- 1^{ère} ligne de défense : propriétaires des activités et des risques
Les Divisions opérationnelles et les *Business Units* prennent la responsabilité de la manière dont les risques spécifiques à leur fonction ou marché local sont gérés sur le terrain, selon les procédures établies par la deuxième ligne de défense.
- 2^e ligne de défense : gestion des risques, contrôle interne et contrôleurs des risques au niveau du Groupe
Le rôle des contrôleurs des risques est de définir les mécanismes de gestion des risques, conseiller et surveiller la première ligne de défense, l'aider à élaborer des plans d'action pour améliorer l'identification, l'atténuation et le contrôle des risques.
- 3^e ligne de défense : audit interne
Une entité indépendante, non dédiée à un domaine ou à une région à risque spécifique. Elle évalue si la première ligne de défense gère correctement les risques et si la deuxième ligne de défense établit des mécanismes et apporte un soutien approprié à la première.

La section ci-après (3.2.2) décrit les 3 lignes de défense et donne plus de précisions sur le modèle hybride de gestion des risques et ses organes de gouvernance.

3.2 Organisation et gestion

3.2.2 Rôles et responsabilités en matière de contrôle interne et de gestion des risques



Graphique 1 : Le modèle des trois lignes

Les organes de gouvernance d'entreprise du Groupe supervisent le déploiement 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.

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.

Comité d'Audit & des Risques

Le Comité d'Audit et des Risques est chargé de superviser les systèmes de contrôle interne et de gestion des risques du Groupe.

Le Comité reçoit les conclusions et les actions clés d'un certain nombre de missions d'audit tout au long de l'année et travaille avec la direction et les auditeurs externes pour s'assurer que les risques sont identifiés et traités de manière rapide et efficace.

Le Responsable de l'Audit interne a un accès direct à la présidente du comité d'Audit et des Risques et la rencontre régulièrement tout au long de l'année.

1^{ère} ligne de défense : propriétaires des activités et des risques

Entre autres responsabilités, les Divisions opérationnelles et *Business Units* 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 opérationnelles et *Business Units* 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.

2^e ligne de défense : gestion des risques, contrôle interne et contrôleurs des risques au niveau du Groupe

Gestion des risques du Groupe

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 équipe de gestion des risques de l'entreprise, avec l'aide d'experts. Démarré en 2021, la plupart du déploiement a pris place en 2022 et continue en 2023. L'objectif consiste à renforcer la gestion globale des risques au sein de Schneider Electric, avec une équipe de gestion des risques de l'entreprise plus robuste 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 la haute direction et le Comité d'Audit et des Risques. 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 il développe et maintiens un cadre d'appétit pour le risque au niveau du Groupe. L'année 2022 a été une année de déploiement, avec des examens des risques standardisés engagés pour la plupart des catégories de risques et des zones géographiques du Groupe. Ces activités se sont traduites par une maturité accrue de la gestion des risques et une consolidation de l'exposition aux risques au niveau de l'entreprise. Ce déploiement se poursuivra en 2023, avec des examens des risques menés de manière plus robuste et systématique, tout en prenant également en charge les filiales.

Le Cadre de gestion des risques de l'entreprise est déployé par le département Management des Risques du Groupe, qui relève de la Direction générale et fait partie de la fonction de Gouvernance. Le département Management des Risques du Groupe est responsable :

- de la création, du déploiement et de la tenue à jour du Cadre de gestion des risques de l'entreprise ;
- de la planification et de la conduite des examens des risques dans différentes entités du Groupe ;
- et de la consolidation, dans des rapports complets, des risques identifiés et évalués, du niveau d'atténuation du Groupe et des feuilles de route en place pour réduire l'exposition aux risques et améliorer la préparation.

Ce cadre repose sur un réseau de contrôleurs des risques (en charge de la supervision d'une catégorie de risques spécifique) et de propriétaires des risques (en charge de la gestion efficace des risques en s'appuyant sur tous les actifs fournis). L'équipe du département Management des Risques du Groupe collabore avec ces parties prenantes et les aide à améliorer leur maturité en matière de gestion des risques en menant différents types d'évaluations et en faisant évoluer les méthodologies standardisées.

Le département Management des Risques du Groupe s'efforce non seulement de gérer les risques induits par des événements, mais également de maximiser la valeur grâce à une prise de risques davantage informée et calculée. Dans le cadre de ce mandat, il étudie les questions stratégiques et la stratégie à long terme et surveille en permanence les tendances, opportunités et risques émergents, parfois avec l'assistance de sociétés d'analyse des risques.

Contrôle interne

En étroite collaboration avec les contrôleurs des risques et l'équipe de gestion des risques de l'entreprise, la fonction de contrôle interne utilise une approche fondée sur les risques pour définir les contrôles clés à intégrer dans les processus et surveiller l'efficacité des contrôles.

La Direction du Contrôle interne est rattachée au Directeur de la comptabilité du Groupe. Elle comptait en moyenne 40 contrôleurs internes en 2022, dont une équipe centrale qui dirige et coordonne les activités de contrôle interne du Groupe et un réseau de contrôleurs internes qui assurent les missions quotidiennes. Les principaux objectifs de la Direction du Contrôle interne sont les suivants :

- définir les contrôles clés à intégrer dans les processus de bout en bout selon une approche fondée sur les risques, en étroite collaboration avec les contrôleurs des risques et des experts du domaine concerné, conformément aux recommandations du cadre de référence de l'Autorité des marchés financiers (AMF) ;
- veiller à ce que le contrôle interne soit ancré dans les pratiques de gestion pour un meilleur environnement de contrôle ; piloter les campagnes d'auto-évaluation, assurer l'exactitude des contrôles, l'auto-évaluation et la conformité afin de minimiser les risques et de protéger les actifs ;
- surveiller la pertinence et l'efficacité des contrôles internes et accompagner la correction des lacunes en temps opportun et d'une manière durable ;
- collaborer avec les fonctions opérationnelles afin d'accroître la standardisation des contrôles clés dans l'ensemble du Groupe pour assurer l'efficacité et l'efficience des opérations ; et
- accompagner la conception et la mise en œuvre de contrôles de lutte contre la corruption.

Contrôleurs des risques

Les différentes directions fonctionnelles du Groupe et les contrôleurs des risques aident l'équipe de gestion des risques de l'entreprise à identifier et évaluer 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 opérationnelles et *Business Units*. Les contrôleurs des risques et les Fonctions globales aident toutes les entités du Groupe en facilitant le partage des meilleures pratiques en matière de gestion des risques et de contrôle interne.

Les contrôleurs des risques sont des responsables et des experts mondiaux qui surveillent les risques au sein de leur périmètre.

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 en assurer le déploiement approprié et s'assurer en particulier que celles-ci soient représentées de manière adaptée dans la Charte de confiance, le Code de conduite du Groupe ;
- définir des processus et des contrôles spécifiques aux risques ;
- participer aux évaluations annuelles des risques menées par l'équipe de gestion des risques de l'entreprise ;
- effectuer régulièrement des auto-évaluations de maturité au regard du risque ; et
- définir des seuils de risque et les réexaminer régulièrement.

3.2 Organisation et gestion

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 opérationnelles et aux *Business Units*.

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 *Business Units*.

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 » (cf. page 304).

Autres Fonctions globales

Outre les organes et processus ad hoc, tels que le Comité des acquisitions du Groupe pour la prise de certaines décisions stratégiques et le suivi de leur mise en œuvre au sein de la direction financière du Groupe (cf. ci-dessus), certains domaines sont centralisés au niveau des Fonctions globales spécifiques, concentrant ainsi décision et gestion des risques au niveau du Groupe.

Une communauté des technologies, à savoir la Communauté des Directeurs techniques (CTO), regroupant tous les Directeurs techniques de Divisions opérationnelles et de *Business Units*, 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 la structure 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 se chargent également d'émettre, d'adapter et de distribuer les politiques, les procédures cibles et les instructions aux *Business Units* 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^e 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.

La direction de l'Audit interne est rattachée à la Direction générale à laquelle elle rend compte. En 2022, elle comprenait en moyenne 20 auditeurs mondiaux et 26 auditeurs régionaux. Les auditeurs internes ont pour mission de vérifier, au sein de chaque *Business Unit*, Fonction globale ou Entité opérationnelle des pays où le Groupe est présent :

- l'exécution de l'identification et la maîtrise des risques et la mise en place de mesures correctives appropriées ;
- 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 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 du système de Gestion des risques de l'entreprise du Groupe, des conclusions des audits antérieurs, des résultats des auto-évaluations des contrôles internes clés fournies par les *Business Units* et d'autres indicateurs

tels que l'évolution d'une série de données financières, l'indice de perception de la corruption ou le remplacement récent des titulaires de postes de direction clés, selon le cas. 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 de la *Business Unit*, Fonction globale ou Entité opérationnelle auditée. 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 *Business Units* fait l'objet d'un suivi et, le cas échéant, de missions de contrôle.

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, utilisé par les différents domaines de l'organisation (Régions commerciales, *Business Units*, 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 de classification des risques, décrits dans le graphique ci-dessous.

Chaque risque est rattaché aux éléments de la roue du risque (cf. section 3.3.3, page 301) 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

Niveau de risque	Description	Objectif	Responsable	Exemple
 Nature de risque	Distinction entre trois natures de risques : les risques déclenchés par un événement, les risques liés aux pratiques de gestion et les risques liés aux tendances.	Prendre des décisions stratégiques	La haute direction	Risque déclenché par un événement
 Catégorie de risque	Toutes les catégories de risque incluses dans la taxonomie sont rattachées à un contrôleur des risques, lequel est responsable de tous les actifs et mécanismes liés au risque.	Assumer la responsabilité	Contrôleurs des risques	Contrôle des tiers et conformité aux sanctions
 Type de risque	Risques plus spécifiques dans une Catégorie de risque. L'identification et l'évaluation des risques sont effectuées au niveau du type de risque.	Prise de la responsabilité	Propriétaire des risques	Contrôle des exportations
 Vecteur de risque	La manière dont un type de risque peut se matérialiser.	Gestion des risques opérationnels	Domaine / fonction responsable du risque	Approvisionnements issus de pays faisant l'objet de sanctions

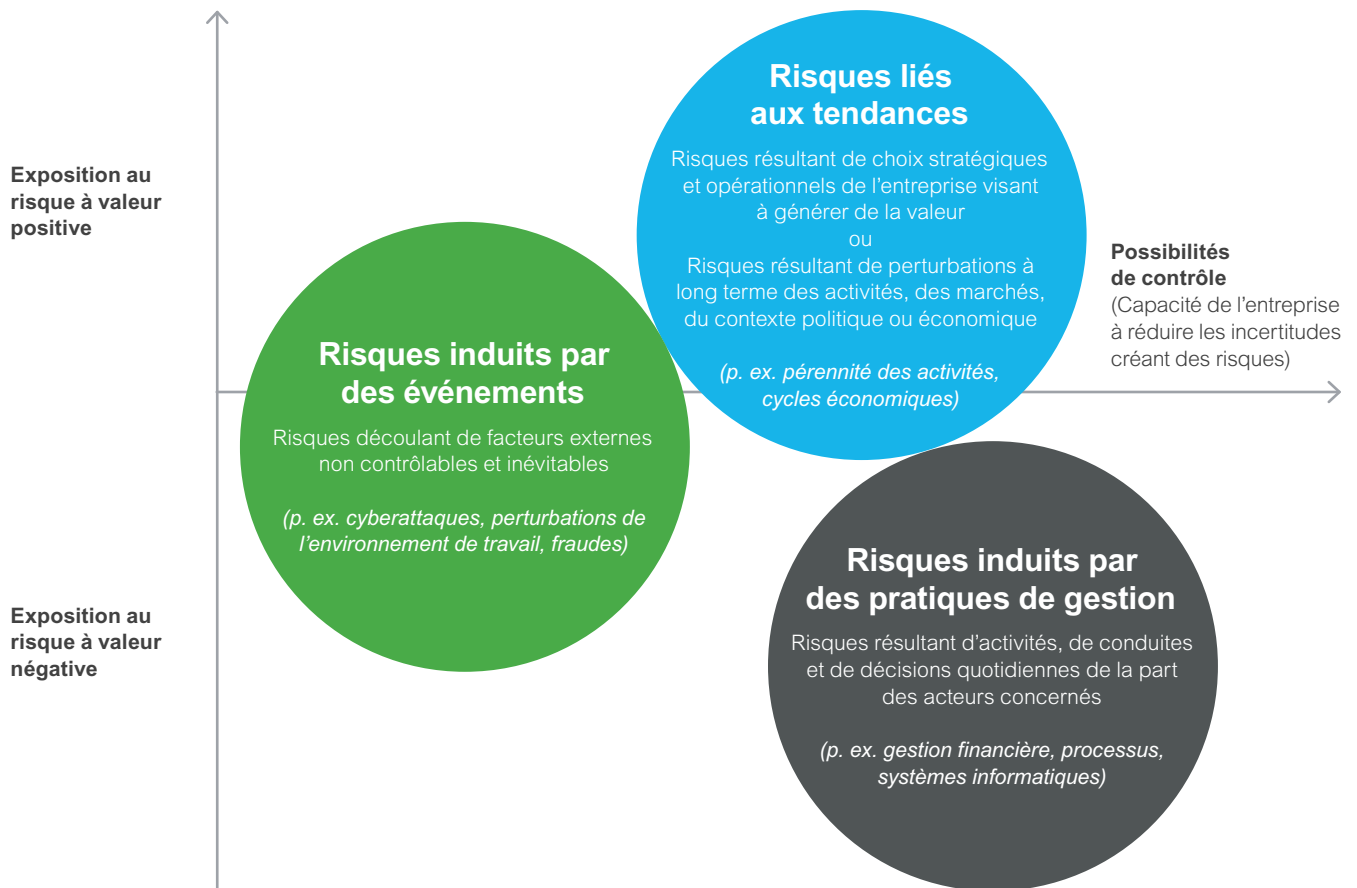
Graphique 2 : Structure de la taxonomie des risques

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 nature de risque est unique et nécessite donc une approche différente dans la manière dont les risques de chaque nature sont identifiés, évalués, surveillés et atténués. Le graphique ci-dessous présente quelques définitions et exemples pour chaque nature de risque et indique les paramètres qui permettent de les différencier : valeur attendue du risque et possibilités de contrôle.

Récompense attendue de la prise de 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. Quelques exemples des ressources utilisées pour atteindre cet objectif inclus : 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 dans la taxonomie des risques 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 sur la page d'après). La taxonomie des risques est examinée et revue une fois par an, à partir des données transmises par les 3 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 2.1.7.

Tâches PMI¹ 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 et d'experts du domaine concerné (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 et type 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.

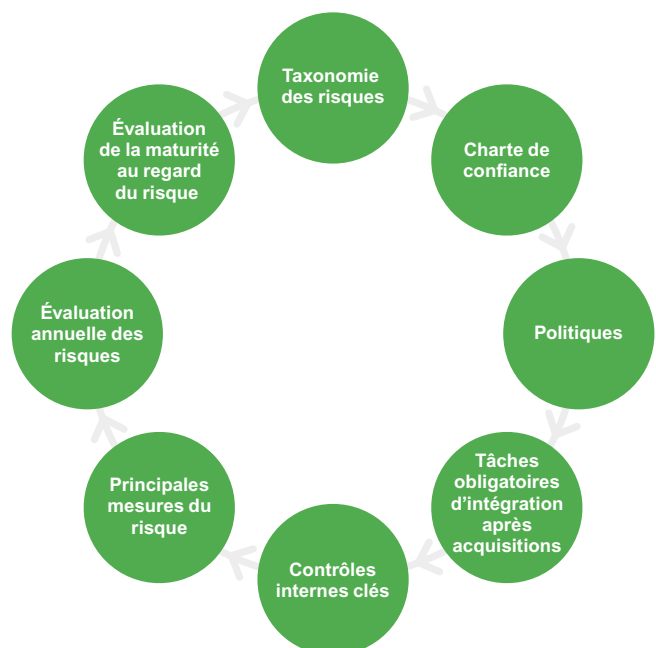
Examens des risques et évaluations annuelles des risques

Les entités du Groupe réalisent fréquemment des évaluations des risques.

On distingue 3 types d'évaluations :

- évaluation 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 ;
- évaluation des risques au niveau des équipes de direction, également appelée « matrice des risques », pour laquelle les équipes de direction sont interrogées sur l'univers des risques du Groupe dans son ensemble, afin de mieux comprendre la perception de l'exposition aux risques et le niveau d'atténuation.

En outre, les Directions de l'Audit interne et du Contrôle interne effectuent des examens et audits consolidés, qui visent notamment à évaluer le cadre de contrôle interne et l'efficacité du système de gestion des risques.



Graphique 4 : Roue du risque

(1) PMI = Post-Merger Integration

3.3 Mécanismes 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 3 lignes de défense ;
- processus et contrôles reposant sur des analyses numériques et avancées afin d'optimiser l'efficacité et l'efficience ;
- communication et formation adaptées aux besoins spécifiques, avec un impact mesuré.

3.3.4 Recensement et gestion des risques

Risques globaux au niveau du Groupe

Le département Management des Risques du Groupe actualise annuellement la cartographie des risques globaux au niveau du Groupe au moyen d'entretiens. En 2022, près de 40 cadres supérieurs du Groupe ont été interrogés, en plus des analystes externes et des membres du Conseil d'administration.

Les risques ainsi identifiés sont classés en fonction de leurs scores comprenant la sévérité et la probabilité de survenance et de leur degré de contrôle par le Groupe.

En complément des risques identifiés lors des entretiens, la fonction de gestion des risques du Groupe consolide également tous les risques identifiés et évalués lors des examens de catégories de risques et des examens de risques par zone. Un consensus est alors établi concernant les risques principaux du Groupe pour lesquels le contrôle, le suivi et l'atténuation seront prioritaires.

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 et opportunités », section 3.4, page 304.

Les résultats des évaluations annuelles des risques mentionnées à la section 3.3.3 (matrice des risques, examens des risques) et l'analyse de leur évolution d'une année sur l'autre contribuent à l'élaboration du plan d'audit interne de l'année suivante. Environ, les deux tiers 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 5 à 6 ans afin d'évaluer les plans d'action de maîtrise et de réduction de ces risques.

Risques locaux au niveau des *Business Units* ou des Divisions opérationnelles

Les risques locaux liés aux activités du Groupe sont prioritairement gérés par les *Business Units* en lien avec leurs 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 *Business Units* ou ayant un impact important au niveau du Groupe. Le dispositif de contrôle interne est adapté en fonction des risques.

Risques spécifiques liés aux projets

Les parties prenantes de la gestion des risques des projets définissent et déploient 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 (tels que les facteurs susceptibles d'avoir un impact sur les marges lors de la phase d'exécution de la solution).

Le réseau des Project 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 Project 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 319. 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 (SECC – *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, et des risques associés, chez Schneider Electric

Au sein de la fonction de Gouvernance, les directions de la Cybersécurité et de la Sécurité des 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 numériques 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 et opportunités

3.4 Principaux risques et opportunités

Principaux risques

L'inventaire des risques du Groupe est organisé en 3 catégories et inclut 18 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, orange, 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 302. 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.

Le recensement et l'atténuation des principaux risques du Groupe peuvent révéler des opportunités de croissance, permettant ainsi la prise de décisions stratégiques et ouvrant des voies de progression rapide.

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 numérique de Schneider Electric (y compris les produits connectés servant de passerelle pour attaquer les clients et partenaires du Groupe)		305
1.2	Contrôle des exportations		306
1.3	Qualité des produits		306
1.4	Lois en matière de concurrence		307
1.5	Corruption liée aux activités B2B et de projet		307
1.6	Droits humains et sécurité dans la chaîne de valeur		308
1.7	Risque de contrepartie		309
1.8	Risque de change		310
2	Risques liés aux tendances		
2.1	Perturbation opérationnelle due à des perturbations politiques et économiques mondiales		310
2.2	Entrée de nouveaux acteurs dans l'univers de l'énergie, des technologies et des nouveaux modèles de d'affaires		311
2.3	Résilience de la chaîne d'approvisionnement		312
2.4	Évolution des offres de logiciels et de services numériques		313
2.5	Recrutement et développement de talents en mettant l'accent sur les compétences essentielles		314
2.6	Risques liés à la performance environnementale du Groupe		315
2.7	Crises des ressources naturelles : Pénurie de ressources naturelles utilisées dans les produits ou les usines du Groupe		315
3	Risques liés aux pratiques de gestion		
3.1	Résidence des données		316
3.2	Gestion des systèmes informatiques		317
3.3	Stratégie de tarification		317

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 numérique de Schneider Electric (y compris les produits connectés servant de passerelle pour attaquer les clients et partenaires du Groupe)



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. Les secteurs de la gestion de l'énergie et des automatismes industriels, en particulier, connaissent une numérisation croissante, l'utilisation omniprésente de l'Internet des Objets (IoT) 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.

En tant que société industrielle et technologique, le Groupe a des activités informatiques et de technologie opérationnelle (OT) réparties sur des dizaines de sites de R&D et plus de 200 unités de production et de logistique. Sur ces sites, les systèmes OT convergent de plus en plus avec les systèmes informatiques, notamment avec l'utilisation de l'IoT, ce qui élargit la surface d'attaque totale.

La numérisation 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 numériques (par exemple les services gérés à distance tels qu'« *Advisor* ») des sites de Schneider Electric ou de ses clients pourraient servir de passerelle lors de cyberattaques. En outre, le passage d'un modèle d'affaires axé sur les produits à un modèle d'affaires orienté services, avec des logiciels et des données augmentées accroît naturellement les risques liés à la cybersécurité tels que la violation de données et le vol de propriété intellectuelle.

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 numériques, 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

Afin d'atténuer le risque que les produits connectés de Schneider Electric servant de passerelle pour attaquer les clients et partenaires du Groupe, 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 IoT (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 numériques

(principalement des suites logicielles « *Advisor* ») ont été évaluées dans le cadre de la conformité en matière de sécurité numérique et de confidentialité.

Schneider Electric assure la conformité en matière de sécurité numérique et de confidentialité pour les produits, les systèmes, les logiciels, les plateformes, les applications et les offres numériques au moyen d'examens de sécurité et, le cas échéant, du processus de certification numérique.

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.

Conformément au Cadre de cybersécurité NIST¹ avec ses 5 fonctions simultanées et continues, Schneider Electric applique les 5 étapes de gestion des risques suivantes :

- **Identifier** : Schneider Electric a identifié les cyber-risques liés à ses principaux scénarios d'activité² dans son Registre des cyber-risques, ainsi que les catégories d'actifs à protéger, appelés actifs de grande valeur.
- **Protéger** : 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. De plus, 99 % des utilisateurs connectés ont été formés à la cybersécurité en 2022. En complément, certaines catégories de collaborateurs (par exemple, administrateurs de systèmes informatiques, collaborateurs en contact direct avec la clientèle) ont été formés de façon obligatoire aux risques liés à leurs activités.
- **Détecter** :
 - des « contrôles objectifs » indépendants ont été effectués : 3 audits internes transversaux et des évaluations externes ;
 - plusieurs évaluations des cyber-risques ont été réalisées en 2022 par le partenaire-conseil en cybersécurité du Groupe.
- **Répondre** : 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 ;
- **Récupérer** : la position de Schneider Electric est continuellement réexaminée et adaptée au moyen de contrôles objectifs, qui couvrent notamment des plans de gestion de crises, de restauration des activités et des systèmes informatiques, et d'amélioration continue à l'échelle du Groupe. En outre, le Groupe réalise régulièrement des exercices de simulation de crise pour différents scénarios.

(1) National Institute of Standards and Technology, U.S. Department of Commerce : <https://www.nist.gov/cyberframework>

(2) 1. Dommages aux biens et aux activités des clients, 2. Interruption de la continuité opérationnelle de l'entreprise, 3. Non-conformité aux réglementations locales et internationales, 4. Perte ou divulgation délibérée ou involontaire de propriété intellectuelle.

3.4 Principaux risques et opportunités

1. Risques déclenchés par un événement

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, 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.

1.3 Qualité des produits



Description du risque

Schneider Electric dispose de plus de 290 000 références produites dans 162 usines réparties dans 40 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 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. Ainsi, le Groupe a subi les effets de rappels récents de produits, pour des montants allant de 10 à 40 millions d'€.

Suivi et gestion des risques

En 2022, le Groupe a lancé le programme spécifique « Quality reinvention » pour continuer à renforcer la qualité des outils et procédés de conception, de fabrication, utilisés par nos fournisseurs ou sur le terrain, et visant à ancrer la valeur « qualité » au sein de la culture de l'entreprise. Ce programme couvre toute la chaîne de valeur et tire parti de la numérisation des processus dans toutes les entités qui ont un impact sur la qualité.

Il inclut notamment :

- le lancement des nouveaux Principes fondamentaux de qualité pour la conception, destinés à accroître la robustesse et la fiabilité des nouvelles offres. La fonction de Satisfaction Clients & Qualité met un accent particulier sur la suspension de tout lancement non conforme aux normes de qualité. En parallèle, les rôles et responsabilités ont été mieux définis et le nombre de ressources axées sur la qualité de la conception a considérablement augmenté.
- la réunion de l'ensemble des initiatives, des fondamentaux et des principes de qualité de production au sein du Système de Performance Schneider; la fonction de Satisfaction Clients & Qualité mettant l'accent sur la réduction des activités à haut risque au moyen de systèmes entièrement automatisés et mutuellement intégrés.
- le renforcement significatif des processus de qualité des fournisseurs, en adoptant des normes industrielles de maturité élevée (à savoir APQP et IATF); la fonction de Satisfaction Clients & Qualité s'efforce de garantir un processus de qualification des fournisseurs, des pièces et des fournitures toujours plus robuste et une gestion des performances améliorée;
- l'extension du système de qualité aux activités de terrain et à l'exécution des projets, afin d'assurer l'application des normes appropriées.

Pour s'assurer que la culture de la qualité vient étayer les efforts déployés, 3 changements principaux ont été introduits : 1) la qualité devient l'un des éléments de notre Charte de confiance, pour garantir que chacun soit conscient qu'une anomalie de qualité peut se transformer en un problème de conformité ; 2) la qualité devient une composante essentielle des valeurs qui ancrent notre culture ; et 3) Une « Quality academy » est en cours de création pour permettre l'apprentissage de la qualité et de la non-qualité, ainsi que pour accroître les connaissances techniques de nos équipes.

1.4 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*.

Actuellement ou par le passé, certaines entités du Groupe, notamment au Brésil, 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, suite aux enquêtes menées en 2018 sur les activités de distribution électrique en France, Schneider Electric SE a reçu le 4 juillet 2022 une notification de griefs de la part de l'Autorité de la concurrence alléguant une limitation de l'autonomie de certains distributeurs sur le marché français contraire aux règles de concurrence.

Schneider Electric, qui conteste fermement les allégations de la notification de griefs, a transmis sa réponse à l'Autorité de la concurrence le 4 octobre 2022.

Cette notification de griefs constitue la première étape d'une procédure contradictoire et ne préjuge pas de l'appréciation finale qui sera formulée de manière indépendante par le Collège de

l'Autorité de la concurrence.

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(e) à l'égard des concurrents ou des partenaires commerciaux.

En complément, 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 *Due diligence* 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 lancée la Charte de confiance en septembre 2021, qui contient 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.

1.5 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 53 000 fournisseurs répartis dans le monde, représentant un volume d'achats supérieur à 16 milliards d'€. 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.

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.

Suivi et gestion des risques

Schneider Electric a créé une Direction Éthique & Compliance, présidée par un Directeur de la Conformité dédié, qui a notamment pour mission de définir un programme anticorruption fondé sur 3 piliers indissociables.

Premièrement, la Direction générale définit la tolérance zéro de Schneider Electric en matière de corruption et promeut une culture d'intégrité dans l'ensemble du Groupe et de ses activités. En complément, le management intermédiaire met ses paroles en action en respectant les règles, en diffusant le bon message au sein des équipes et en accompagnant le signalement des erreurs de conduite.

Deuxièmement, 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 correspondants ont été déployés en 2021 et 2022.

Troisièmement, les risques identifiés sont gérés au moyen de mesures et de procédures efficaces :

- Code de conduite et politiques – comme indiqué dans notre Charte de confiance, Code de conduite de Schneider Electric, et dans notre Politique de lutte contre la corruption, Schneider Electric s'engage à respecter toutes les lois et réglementations applicables et suit une politique de « tolérance zéro » en matière de corruption. Deux politiques opérationnelles complètent cet ensemble : la Politique Cadeaux et invitations et la Politique en matière de conflits d'intérêts.
- Formation et sensibilisation – 97% 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.

3.4 Principaux risques et opportunités

1. Risques déclenchés par un événement

1.5 Corruption liée aux activités B2B et de projet (suite)

- Intégrité des tierces parties – Schneider Electric a mis en place une Politique en matière d'agents commerciaux et des procédures connexes visant à évaluer ses intermédiaires. En 2022, le groupe a passé au crible 100% de ses clients. En parallèle, le Groupe a lancé un projet de sélection automatique applicable aux clients. En plus, le Groupe travail a une revue de ses fournisseurs et a démarré une revue initiale de ses fournisseurs stratégiques en 2022. De plus, tous les aspects liés à la conformité font partie de la *Due diligence* applicable aux fusions et acquisitions, et un cadre spécifique de conformité des fusions et acquisitions a été mis en place en février 2020.
- Contrôles comptables spécifiques – Schneider Electric a mis au point des procédures de contrôle comptable pour s'assurer que les livres, registres et comptes ne sont pas utilisés pour dissimuler une fraude. Depuis juin 2021, des travaux ont été lancés pour renforcer des contrôles anticorruption spécifiques pour un ensemble défini de comptes et d'opérations jugés sensibles.
- Alerte interne – une gestion internationale du système d'alerte interne mis à la disposition des collaborateurs et des parties prenantes externes est également assurée de manière à lutter contre ce risque. En 2022, 645 alertes collaborateurs et 74 alertes de parties prenantes externes ont été reçues et gérées dans le cadre d'enquêtes de suivi.
- Actions correctives – les déficiences associées à la mise en œuvre des procédures sont analysées afin d'en identifier la cause et de les corriger.
- Suivi et audit – les contrôles de second niveau et les missions d'audit interne ont été renforcés pour les risques de conformité, plusieurs audits ayant été réalisés.

1.6 Droits humains et sécurité dans la chaîne de valeur

Description du risque

L'exposition du Groupe aux risques liés aux droits humains et aux risques pour la santé et la sécurité 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. Certains sujets spécifiques émergent assez rapidement, par exemple, des facteurs multiples (réchauffement climatique, famine, guerre, géopolitique, etc.) conduisant des populations à franchir les frontières et à travailler à l'étranger, la protection des travailleurs migrants devient un sujet clé pour les entreprises.

Le volume des achats de Schneider Electric représente plus de 16 milliards d'€ auprès de plus de 53 000 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 différents domaines, tels que les droits humains, la santé et la sécurité.

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 ;
- et/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 ; et/ou
- événements résultant d'une carence en matière de sécurité ou de mesures de protection insuffisantes (par exemple : prévention des incendies) qui peuvent affecter l'approvisionnement en composants.

Juridique

Ces deux dernières années, les lois relatives à la protection des droits humains, comme les questions d'esclavage moderne en Australie, 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, ou la loi allemande sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement, ont été renforcées. 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 en matière de droits humains ou de santé et sécurité.

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 5 prochaines années dans ce domaine.

En outre, les discussions actuelles sur le cadre de *Due diligence* 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 2022

La juridiction compétente pour connaître les contentieux relatifs au devoir de vigilance a été déterminée le 22 décembre 2021 par la Cour de cassation. Le tribunal judiciaire de Paris, 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.

En 2022, 4 nouvelles procédures ont été ouvertes concernant le non-respect du devoir de vigilance français, en lien avec la liberté d'association, les droits sociaux et environnementaux ou des atteintes aux droits humains. À la fin de l'année 2022, 7 contentieux et 6 mises en demeure au titre du devoir de vigilance français étaient en cours d'examen.

Le 23 février 2022, la Commission européenne a publié une proposition de Directive sur le devoir de vigilance des entreprises. Cette directive devrait être adoptée en 2023 et entrer en vigueur en 2024. Le texte de cette directive européenne est très proche de la loi française relative au devoir de vigilance et concernera les activités et la chaîne d'approvisionnement de Schneider Electric (potentiellement des fournisseurs de rang 2 et plus). Pour ce qui concerne le projet actuel de directive, environ 50 000 entreprises basées en Europe devraient être concernées ; à titre de comparaison, 260 entreprises environ sont concernées par le devoir de vigilance français.

Suivi et gestion des risques

Les droits humains font partie du programme Éthique & Conformité administré par le Comité d'Éthique & Conformité, par la Direction juridique et la direction Citoyenneté d'entreprise. Plus précisément, les droits humains sont gérés par la direction Citoyenneté d'entreprise avec le soutien du Comité d'Éthique & Conformité en ce qui concerne l'identification des risques via l'évaluation et la détection des risques, le système d'alerte interne 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 2022, met l'accent sur les droits humains, la santé et la sécurité, entre autres sujets relatifs à l'éthique et la conformité. En 2022, 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 couvrent également les droits humains, la santé et la sécurité.

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 2022 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 2022, conformément à l'objectif 17 du *Schneider Sustainability Essentials* (SSE) 2021-2025, « 4 000 fournisseurs évalués dans le cadre de notre Plan de vigilance », le Groupe a mené 223 audits sur site et 657 auto-évaluations à distance. À la fin de 2022, 94 % des non-conformités détectées en 2021 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 2022 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 *Schneider Sustainability Impact* (SSI). Ce programme a été lancé en 2022. Schneider Electric développe également un programme visant à garantir l'« excellence sociale » pour les fournisseurs du Groupe.

1.7 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 4 grandes régions (Asie-Pacifique, Europe de l'Ouest, Amérique du Nord, Reste du Monde) et dont 41 % 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 2022, 13 % des créances clients échues accusaient un retard de paiement, dont 3,5 % de plus de 3 mois (voir la note 16 de l'annexe aux comptes consolidés, chapitre 5, section 5, page 456).

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 la conformité.

Par ailleurs, le Groupe souscrit une importante assurance-crédit et utilise d'autres types de garanties (lettres de crédit et garanties bancaires) pour limiter le risque de pertes sur les créances clients.

Au 31 décembre 2022, le montant des provisions pour dépréciation des créances s'élève à 489 millions d'€ (tel que décrit dans la note 16 de l'annexe aux comptes consolidés, chapitre 5, section 5, page 456).

3.4 Principaux risques et opportunités

1. Risques déclenchés par un événement

1.8 Risque de change

Description du risque de fluctuation des taux de change

La forte présence et les opérations du Groupe à l'international l'exposent à l'évolution des taux de change.

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 2022, le chiffre d'affaires réalisé en devises étrangères s'élevait à 27,29 milliards d'€, dont environ 9,9 milliards d'euros en US\$ et 4,8 milliards d'euros 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 - 147 millions d'€ environ sur l'EBITA ajusté.

Le résultat des gains et pertes de change de 2022 s'élevait à - 27 millions d'€ (tel que décrit dans la note 7 de l'annexe aux comptes consolidés, chapitre 5, section 5, page 446).

Suivi et gestion du risque de fluctuation des taux de change

Le Groupe gère son exposition au risque de change lié aux opérations afin de réduire la sensibilité de la marge aux variations des taux de change. 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 yuan chinois, le dollar singapourien, le yen japonais, le peso mexicain, le dollar australien et la couronne suédoise.

Cette couverture peut, en fonction des conditions de marché et sur les principales devises, être mise en place sur la base de la prévision des flux de trésorerie. 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 fluctuation des taux de change sont décrits dans la note 23 de l'annexe aux comptes consolidés, chapitre 5, section 5, page 468.

Description du risque de non-livrabilité des devises

La présence internationale du Groupe est particulièrement étendue (plus de 115 pays) et suppose l'achat et la vente, en interne et en externe, de biens et services dans différentes devises.

Le Groupe est donc confronté au risque que les devises d'achat et de vente fassent l'objet d'interdictions ou de restrictions en raison de circonstances géopolitiques, de conditions d'accès aux devises, de mesures de contrôle des devises ou pour d'autres raisons. Au regard de la structure actuelle de ses opérations, le Groupe estime que de telles limitations ou interdictions pourraient survenir dans certains pays émergents.

Suivi et gestion du risque de non-livrabilité des devises

La politique du Groupe repose sur la diversification rendue possible par sa présence géographique étendue et sur un suivi de ce risque afin de le réduire, si nécessaire, par le rapatriement des liquidités concernées.

2. Risques liés aux tendances

2.1 Perturbation opérationnelle due à des perturbations politiques et économiques mondiales

Description du risque

La stabilité des échanges commerciaux est favorable à la croissance économique. La tendance à un mercantilisme accru favorise une possible régionalisation à long terme 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 en matière de numérisation, de circularité, de carbone, de gestion de la chaîne d'approvisionnement, entre autres, ne sont pas aussi équilibrées que celles au niveau mondial : elles pourraient donc faire obstacle à l'efficacité du développement de l'offre de Schneider. Cela pourrait obliger le Groupe à adapter considérablement ses opérations, par exemple en déployant des efforts redondants, et avoir un impact négatif sur la rentabilité du Groupe. En plus de la tendance à la régionalisation des échanges, on constate un découplage technologique, en particulier entre les États-Unis et la Chine, lié à une intensification de la réglementation.

Outre ces tendances mondiales, le Groupe identifie des défis potentiels à venir liés à une crise énergétique rémanente et un resserrement des politiques monétaires, ayant un impact négatif sur les activités économiques à travers le monde. Il en résultera, dans une mesure qui reste à déterminer, des risques sociaux, politiques et économiques accrus.

En tant qu'entreprise mondiale opérant dans plus de 115 pays, Schneider est de plus en plus affectée par cette accélération du commerce régional (plutôt que mondial) et par les nouvelles politiques technologiques qui exercent des pressions sur les chaînes d'approvisionnement sous la forme de barrières douanières et non douanières.

Le conflit armé en Ukraine et les sanctions qui en résultent sont un autre exemple des défis auxquels le Groupe est confronté et qui pourraient se présenter à l'avenir dans d'autres contextes. Ces questions sont traitées dans la section « Événements spécifiques à 2022 », à la page 318.

Ainsi, des guerres commerciales et le respect de sanctions 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. Elle augmente également les risques en matière de qualité, car le Groupe pourrait être tenu de travailler avec de nouveaux fournisseurs.

Suivi et gestion des risques

Afin d'atténuer le risque lié à l'efficacité de la chaîne d'approvisionnement, à l'impact des barrières douanières et au respect de sanctions, 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, Europe, Inde et l'Asie. Dans ce contexte multi-local, Schneider Electric peut rééquilibrer

ses activités entre plusieurs zones géographiques. Une attention toute particulière est accordée à la duplication de la R&D active, des usines et des fournisseurs dans différentes plateformes au moyen d'une orchestration globale, afin d'être résilient et flexible chaque fois que nécessaire.

Cette configuration s'est avérée pertinente puisque le Groupe a démontré une solide résilience au cours des crises des dernières années, qu'il s'agisse de la pandémie de COVID-19 en 2020, du conflit armé en Ukraine en 2022 ou du découplage croissant entre les États-Unis et la Chine ces dernières années.

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 *Business Units*, des Opérations régionales et des Fonctions transverses (par exemple, Finance, Chaîne d'approvisionnement, Juridique, Marketing, R&D, RH).

2.2 Entrée de nouveaux acteurs dans l'univers de l'énergie, des technologies et des nouveaux modèles d'affaires



Description du risque

Schneider Electric conduit ses activités pour permettre à chacun de tirer le meilleur parti de son énergie et de ses ressources et concilier progrès et développement durable pour tous, ce qui attire de nouveaux acteurs et crée un nouvel 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 ;
- rareté et sécurité des ressources : demande accrue de solutions d'efficacité énergétique avec accélération nécessaire en matière d'agilité, de résilience, de transformation, d'économie circulaire et partagée, et la création de nouveaux modèles d'affaires ;
- un monde tout numérique : augmentation de l'influence des géants du numérique et acteurs du logiciel ;
- un monde tout électrique : les grandes compagnies pétrolières sont encouragées à réduire leurs émissions de carbone.

Dans ce contexte, le paysage concurrentiel de Schneider Electric est en pleine évolution et le Groupe voit désormais :

- d'une part, 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 les Propositions de valeur des services numériques actuellement développées par le Groupe.
- d'autre part, davantage d'experts locaux adoptés par des marchés locaux qui souhaitent interagir au moyen de solutions agnostiques tout en bénéficiant d'interconnexions transparentes avec d'autres acteurs.

Il apparaît également que l'environnement concurrentiel est secoué par des défis accrus pour les entreprises mondiales, de sorte que :

- certaines entreprises internationales réduisent activement leur voilure, quittant des marchés où elles étaient présentes depuis des décennies ;
- de nombreuses batailles de l'innovation sont remportées par de nouveaux acteurs, de petite taille et financés par du capital-risque, au détriment de grandes entreprises mondiales en place ;
- des entreprises locales de biens de consommation, dépourvues d'effets d'échelle, gagnent des parts de marché sur des acteurs mondiaux qui bénéficient pourtant de ces effets.

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 numériques 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.

Le Groupe souhaite intégrer les meilleurs experts ou acteurs locaux dans une architecture ouverte offrant des solutions agnostiques, afin de proposer des solutions flexibles et évolutives et de garantir la meilleure valeur pour les utilisateurs.

3.4 Principaux risques et opportunités

2. Risques liés aux tendances

2.3 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 des activités.

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 ne s'atténuent que lentement, en particulier dans le secteur des composants électroniques comme les semi-conducteurs.

Schneider Electric compte plus de 200 sites industriels et logistiques dans le monde et est exposée aux conséquences matérielles du changement climatique sous la forme d'événements météorologiques extrêmes plus fréquents et plus graves. Ces événements peuvent entraîner des dommages aux actifs, des perturbations des activités commerciales et avoir des conséquences sur les personnes. Les événements météorologiques extrêmes ne menacent pas seulement les biens et les actifs de Schneider Electric, mais également l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Les pénuries ou les goulets d'étranglement logistiques qui affectent la chaîne d'approvisionnement, en amont comme en aval, peuvent se traduire directement par des pertes de revenus, des coûts plus élevés ou des besoins accrus en fonds de roulement. Des retards de production et de livraison peuvent avoir des répercussions sur la satisfaction des clients.

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. Ces composants ont été cartographiés en fonction du risque et de l'impact sur l'activité. A fin 2022, 75 % des risques liés aux gammes de produits électroniques sont couverts par des stocks de sécurité stratégiques, et 8 % sont entièrement contenus grâce à une organisation à fournisseurs multiples. Concernant les gammes de produits électromécaniques, 85 % des risques sont couverts par des stocks de sécurité stratégiques et 26 % sont entièrement contenus grâce à une organisation à fournisseurs multiples. Notre plan de résilience sur 3 ans visant à construire un réseau de fournisseurs redondant, lancé en 2021 et baptisé Power of Two, progresse comme prévu et s'enrichit aussi de nouveaux plans ; nous avons mis en œuvre environ la moitié nos plans de résilience Power of Two pour la logistique et la fabrication, et devrions atteindre 80 % de progression en 2023, avec pour objectif de les avoir tous mis en œuvre en 2024.

Le risque concernant l'approvisionnement en terres rares, lié à de potentielles insuffisances de l'offre sur le marché, a été entièrement évalué et est reconnu dans notre feuille de route d'organisation. Les principaux partenariats stratégiques avec des fournisseurs clés ont été renforcés grâce à des accords à long terme et des contacts au niveau des directions générales, en mettant l'accent sur les fabricants de semi-conducteurs. Un centre d'approvisionnement et de

planification sera mis en place au cours des deux prochaines années afin d'établir un lien direct avec les fournisseurs de matériaux critiques et de gérer les stocks stratégiques ainsi que la demande et l'offre.

Les risques liés à l'approvisionnement énergétique en Europe ont été évalués et des plans de continuité des activités ont été préparés pour les usines et fournisseurs critiques, tout en accélérant la transition vers des sites et des fournisseurs à zéro émission nette.

La dépendance à l'égard de la Chine diminue constamment grâce à nos programmes visant à produire et à approvisionner 90 % de ce que nous vendons au sein de la même région. Ce ratio a atteint 80 % en 2022 et devrait progresser de 1 à 2 points par an au cours des 5 prochaines années. Alors que la dépendance vis-à-vis de Taïwan reste forte pour les approvisionnements électroniques de rang 3, les tensions entre la Chine et Taïwan ont renforcé l'attention accordée à la réduction de cette dépendance, et à son accélération, même si ces efforts s'inscrivent dans une feuille de route pluriannuelle.

En exploitant son réseau de plus de 162 usines et 84 centres de logistiques 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 ; la couverture des activités représente 50 % à ce jour et atteindra 80 % en 2023. 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.

Pour gérer le risque de perturbations de la chaîne d'approvisionnement causées par des événements météorologiques extrêmes, Schneider Electric a conduit une évaluation prospective des risques et des vulnérabilités climatiques afin d'identifier et de quantifier l'importance des risques physiques d'origine climatique pouvant affecter ses sites, sa chaîne d'approvisionnement étendue et ses activités économiques globales suivant différents scénarios. Cette évaluation associe une analyse qualitative des risques graves et chroniques liés au climat afin de calculer l'exposition des activités économiques du Groupe à court, moyen (2030) et long terme (2050) selon différents scénarios du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), d'une augmentation de la température de 1,5 °C à plus de 4 °C d'ici 2100. Le Groupe surveille 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.

En complément, une analyse de criticité pour les sites industriels est menée par des experts indépendants de Global Risk Consulting (GRC) ; elle comprend des analyses des interdépendances, l'approvisionnement alternatif et le temps de récupération en cas de dommages. À ce jour, l'ampleur de l'impact est considérée comme « moyenne à faible », et le degré de probabilité est estimé comme « peu probable » ; cependant, le Groupe surveille de manière proactive ce risque.

2.4 Évolution des offres de logiciels et de services numériques

Description du risque

Schneider Electric dispose d'une solide base installée d'appareils IoT et de produits connectés. Ces dernières années, le Groupe s'est concentré de plus en plus sur la conception et la vente de logiciels et d'offres numériques qui contribuent à générer une prescription des offres et aident les utilisateurs finaux à utiliser au mieux nos solutions. Ce faisant, le Groupe aide les utilisateurs à se décarboner, à réduire leur consommation d'énergie, à accroître leur résilience et à optimiser l'effort d'occupation. Différentes divisions gèrent l'ensemble de l'offre de logiciels. Cela comprend notamment une gamme de suites logicielles « Advisor » et de produits Edge Control. Le Groupe met également en place une gamme de services digitales conçus pour assister ses utilisateurs finaux et ses partenaires en leur offrant une valeur ajoutée, notamment avec les données en tant que service, des services d'analyse ou de cybersécurité.

Une transformation majeure dans plusieurs domaines a un impact sur les marchés sur lesquels Schneider Electric opère, y compris la numérisation du secteur de l'énergie. À l'ère de l'IoT, 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 numérique et à ce titre augmente la part de ses offres numériques. En 2022, les logiciels et services numériques ont connu une forte croissance. À ce titre, Schneider Electric met tout en œuvre pour augmenter son offre de services digitales, pour générer davantage de chiffre d'affaires récurrent et fidéliser ses clients.

Pour le Groupe comme pour ses concurrents, ce marché est encore relativement immature et présente le risque d'être en partie mal interprété. Les besoins du marché, qui sont encore en cours de définition, évoluent rapidement. En conséquence, alors que les objectifs finaux sont assez clairs (par exemple, la décarbonation), les besoins plus spécifiques des utilisateurs finaux sont moins bien définis ; dans de nombreux cas, parce que les utilisateurs finaux eux-mêmes sont encore en train de préciser leurs besoins.

Dès lors, le risque pour le Groupe est double :

- un mauvais alignement potentiel sur le long terme par rapport aux besoins des utilisateurs finaux ;
- et l'intégration d'offres, de solutions et de feuilles de route déjà existantes gérées par différentes divisions au sein d'un portefeuille complet et pertinent pour le client.

Outre les risques liés à la préparation de l'offre numérique, et dans le prolongement direct, le Groupe doit également prêter attention aux éléments suivants :

- les défis en matière de commercialisation et de vente (vente croisée, offre simplifiée pour une vente efficace, etc.)
- la prévention de l'attrition de la clientèle.

Suivi et gestion des risques

Schneider Electric réalise en permanence des efforts et des analyses stratégiques dans ses multiples divisions afin de mieux comprendre les besoins à court et à long terme des utilisateurs finaux. En parallèle, la communication transversale et la collaboration ont été considérablement améliorées. Le Groupe s'est concentré sur la manière dont il tire parti des actions et des plateformes existantes pour définir des approches communes et éviter les chevauchements d'offres et de solutions. Il mettra l'accent sur cette voie d'amélioration continue, en s'efforçant toujours de proposer un ensemble plus ciblé d'offres, avec moins de chevauchement de fonctionnalités, et des propositions de valeur plus claires et donc plus faciles à différencier, à comprendre et à vendre.

Le Groupe a par ailleurs engagé plusieurs initiatives, notamment :

- la création d'une nouvelle organisation dédiée à la croissance des services numériques, 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 numériques des entreprises de l'investissement à l'exploitation.
- l'animation d'une plateforme professionnelle (« Exchange ») destinée à orienter les experts et les acteurs locaux ;
- et la mise à disposition d'une solution agnostique au sein d'un vaste portefeuille de logiciels et l'intégration des normes ouvertes.

3.4 Principaux risques et opportunités

2. Risques liés aux tendances

2.5 Recrutement et développement de 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, de la qualité 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 numériques 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 piloter la transformation et de créer des liens humains dans un monde numérique afin de réduire le risque de déficit de compétences et de renforcer l'agilité organisationnelle.

Au-delà des programmes et des initiatives de base, un fort accent est placé sur le sentiment d'avoir un but, sur la culture et sur la façon de travailler pour les collaborateurs.

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. 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 examens annuels de performance et de développement, ainsi que les évaluations des talents, avec en point d'orgue les revues 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. De manière continue, un vivier mondial de talents et d'experts à haut potentiel à tous les niveaux de l'entreprise est suivi et géré dans une optique de développement et de transmission des compétences. 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'entreprise met l'accent sur la multiplication par deux du vivier de candidats en début de carrière au moyen de stages, de contrats d'apprentissage et du recrutement de jeunes diplômés. Dans chacun des 10 principaux pays du Groupe, des partenariats universitaires et des programmes de recrutement de la prochaine génération ont été mis en place. En complément, le Schneider Global Student Experience et le concours annuel Schneider Go Green attirent chaque année des milliers de talents universitaires qui rejoignent la

communauté de talents de Schneider de façon continue.

Les autres initiatives et programmes visant à attirer, développer et mobiliser nos talents clés incluent notamment :

- l'investissement dans une nouvelle plateforme d'acquisition de talents et de gestion des relations avec les candidats 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, 40 pays utilisent ce dispositif que les pays restants rejoindront en 2023 ;
- 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 ;
- des pratiques concurrentielles en matière de rémunération et d'avantages sociaux pour répondre aux besoins des marchés locaux et attirer et retenir les talents clés. Cela inclut le Plan mondial d'actionnariat salarié de Schneider (WESOP), qui permet à environ 80 % de nos collaborateurs d'être collectivement partie prenante de la réussite de l'entreprise et de créer un groupe d'actionnaires stable et durable sur le long terme ;
- un modèle opérationnel avec environ 30 pôles 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 un examen annuel des performances et du développement ;
- un programme « Edison » remanié mettant en place des experts dans les domaines de la R&D, du numérique, de la chaîne d'approvisionnement, etc., afin de soutenir les niveaux de certification d'expertise et la reconnaissance du marché ;
- un programme mondial de soutien au développement des talents « de toutes les générations », qui met l'accent sur les talents seniors, leur développement et leur impact sur l'entreprise, y compris par le partage des connaissances, le mentorat et le coaching ;
- le perfectionnement des compétences pour aujourd'hui et pour demain, en privilégiant les compétences numériques, 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, étayé par des critères clairs pour évaluer l'impact des dirigeants et par le recrutement/la promotion en fonction des compétences, des expériences et des comportements ; 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.

2.6 Risques liés à la performance environnementale du Groupe

Description du risque

Schneider Electric a défini des engagements ambitieux en matière de développement durable, qui se traduisent par des objectifs concrets dans les programmes Schneider Sustainability Impacts et Schneider Sustainability Essentials. Le Groupe œuvre déjà à réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) des scopes 1, 2 et 3 ; ces efforts couvrent ses activités et sa chaîne de valeur, conformément à son ambition de contribuer à limiter le réchauffement climatique mondial à 1,5 °C.

Cependant, le risque que nous ne respectons pas notre ambition
Cependant, le risque qu'il ne respecte pas son ambition de décarboner ses activités et sa chaîne d'approvisionnement existe et pourrait entraîner des pertes financières importantes s'il venait à se concrétiser. Schneider s'est engagée à atteindre des émissions nulles sur l'intégralité de sa chaîne de valeur, ce qui suppose un engagement fort de nos fournisseurs pour réduire les émissions du scope 3 amont et fournir à nos clients des produits à faible consommation d'énergie afin de réduire nos émissions du scope 3 aval.

En tant qu'Entreprise à Impact qui place le développement durable au cœur de ses activités, le fait de ne pas respecter son engagement zéro émission nette ou de diffuser des déclarations environnementales trompeuses en matière de développement durable concernant ses progrès et nos produits exposerait le Groupe à des accusations de greenwashing susceptibles de porter atteinte à sa réputation.

À mesure que les réglementations relatives au changement climatique entrent en vigueur, le Groupe pourrait constater des perturbations des marchés dans les zones géographiques où il conduit ses activités comme dans celles où se trouve sa chaîne d'approvisionnement. Schneider évalue les possibles incidences financières de la future tarification du carbone dans sa chaîne de valeur élargie.

Suivi et gestion des risques

En ce qui concerne l'offre de Schneider, l'éco-conception est appliquée à 100 % de ses nouveaux produits, qui sont ainsi optimisés afin d'offrir des performances environnementales tout au long de leur cycle de vie. En parallèle, le Groupe a développé le label Green Premium™, emblème de son engagement en matière de conformité, de transparence et de développement durable. Aujourd'hui, plus de 80 % des ventes de produits Schneider proviennent de produits Green Premium. Enfin, des systèmes de notification sont en place pour comprendre les perceptions externes en matière de développement durable, et des directives sont définies pour assurer l'alignement entre les caractéristiques des produits et les communications marketing.

2.7 Crises des ressources naturelles : Pénurie de ressources naturelles utilisées dans les produits ou les usines du Groupe

Description du risque

Schneider Electric dépend de différentes ressources naturelles pour conduire ses activités et proposer ses offres de produits.

Opérant dans le secteur de la fabrication de composants, le Groupe est soumis à des risques d'interruption de l'activité en raison de la sécurité énergétique de l'approvisionnement. Les mégatendances en matière d'électrification intensifient la concurrence pour l'accès à certaines matières premières essentielles à ces nouvelles activités. Ainsi, la production d'énergie renouvelable transfère la dépendance du secteur de l'énergie des combustibles fossiles aux ressources minérales. D'après l'AIE, le secteur des véhicules électriques devrait multiplier par 50 la demande de lithium d'ici 2040 et par 30 la demande de cobalt et de graphite.

Bien que la consommation d'eau ne soit généralement pas une ressource critique pour le Groupe au vu de ses activités, Schneider a cependant conscience de l'importance de l'eau pour les communautés locales, en particulier celles qui se trouvent dans des zones de stress hydrique.

L'évolution des tendances économiques, le manque d'accès et la surexploitation peuvent entraîner des pénuries de ressources naturelles au sein des opérations du Groupe et de sa chaîne de valeur. Le Groupe est donc confronté à des perturbations de l'activité et à une hausse des coûts à court et à long terme, ainsi qu'à des difficultés supplémentaires pour garantir l'approvisionnement dans le cadre des programmes de transformation durable (matériaux durables, substances de substitution, emballages durables).

Suivi et gestion des risques

Les interruptions des activités dues à l'approvisionnement en énergie sont prises en compte dans l'initiative Global Supply Chain STRIVE et couvertes par le programme de dommages matériels et d'interruption d'activité du Groupe déployé au niveau des sites.

Schneider peut également s'appuyer sur la puissance de ses architectures EcoStruxure™ pour réaliser des économies d'énergie dans ses usines, centres de distribution et bureaux. Ces solutions intelligentes permettent aux bâtiments de bureaux de définir activement des stratégies d'occupation et de gestion des installations visant à réduire la consommation d'énergie au minimum, tout en améliorant l'expérience et le confort des collaborateurs.

Le Groupe accélère également l'installation de panneaux solaires sur ses sites qui, couplés aux architectures de mesure et de gestion de l'énergie EcoStruxure™, réduisent ainsi davantage le risque de perturbation des activités de Schneider Electric en raison de l'approvisionnement en énergie.

Les risques liés à l'eau sont évalués comme un problème autonome ; l'évaluation globale des risques liés à l'eau concerne tous les sites industriels de plus de 50 collaborateurs équivalents temps plein (ETP) et tous les sites de services comptant plus de 500 collaborateurs ETP. Tous ces sites sont certifiés ISO 14001 et le risque lié à l'eau est pris en compte dans leur analyse des risques environnementaux. La dernière étude mondiale du Groupe concernant les risques liés à l'eau a été réalisée en juin 2022 et a couvert 271 sites à travers le monde. Cette évaluation est conduite chaque année, car Schneider surveille tous ses sites situés dans des régions soumises à un stress hydrique. Le Groupe s'est fixé pour ambition que 100 % de ses sites dans les zones de stress hydrique disposent d'une stratégie de conservation de l'eau et un

3.4 Principaux risques et opportunités

plan d'action correspondant d'ici à 2025 (SSE #11).

2. Risques liés aux tendances

2.7 Crises des ressources naturelles : Pénurie de ressources naturelles utilisées dans les produits ou les usines du Groupe (suite)



Le Groupe évalue l'accès aux ressources sur différents horizons temporels de manière à assurer la résilience de son offre aujourd'hui comme demain. À cet effet, le Groupe :

- renforce la résilience à court terme pour sécuriser l'approvisionnement et protéger les activités contre la volatilité des prix, avec des alertes en temps réel permettant d'activer les plans d'action ;
- réduit les risques de son portefeuille, avec des solutions technologiques et des modèles d'affaires fondés sur la circularité ; et
- prépare l'avenir avec des activités disruptives concernant la résilience de l'approvisionnement en ressources à long terme et le développement durable.

En réponse aux incertitudes entourant l'approvisionnement en ressources à long terme, Schneider a ajouté des paramètres relatifs aux ressources dans l'écoconception de ses produits et a défini des stratégies de substitution pour certaines ressources critiques. Des initiatives de R&D sont en place concernant les ressources revêtant une fonction stratégique centrale, assorties de canaux de communication pour assurer la remontée d'informations et une alerte.

3. Risques liés aux pratiques de gestion

3.1 Résidence des données



Description du risque

Les dernières décennies ont vu une forte affirmation des tendances de la mondialisation associées à une accélération de la transformation numérique. L'arrivée des offres de logiciels sous forme de service (SaaS) et des infrastructures basées sur le cloud a permis de réduire les délais de mise sur le marché et d'accroître la portée mondiale. Cependant, si de nombreux gouvernements ont reconnu l'importance de l'économie des données en tant que vecteur de richesse et de progrès et les avantages offerts par cette nouvelle tendance, ils ont également observé, avec une certaine appréhension, la concentration des données relatives à leurs citoyens et à leurs entreprises sous le contrôle d'une poignée d'acteurs des infrastructures.

La collision entre les évolutions technologiques et les dynamiques géopolitiques a ainsi donné naissance à un nouveau type de réglementations qui visent à étendre les frontières physiques au monde numérique. Ces réglementations cherchent à limiter les flux de certaines catégories de données et/ou leur localisation, et bien qu'elles soient désignées sous différentes appellations, telles que la souveraineté, la localisation ou la résidence des données, il s'agit, très concrètement, de lois protectionnistes appliquées aux données.

Schneider Electric, en tant qu'acteur mondial qui applique une stratégie de valeur pour ses actionnaires fondée sur l'efficacité de ses processus et la disponibilité de ses offres à l'échelle mondiale, est exposée à de telles réglementations dans le monde entier, avec un risque d'augmentation des coûts en raison de possibles infrastructures redondantes, d'une réduction du contrôle par les instances dirigeantes et d'une dégradation de l'expérience de son service client mondial. Ce risque est exacerbé par un manque d'acteurs technologiques à même de répondre à de tels défis à l'échelle mondiale et par l'inévitable incohérence entre les réglementations des différents pays, même si ce dernier écueil n'est pas spécifique aux réglementations sur la résidence des données.

Suivi et gestion des risques

Schneider Electric a mis en place un « système d'alerte précoce » pour assurer le suivi des nouvelles réglementations numériques ayant un impact potentiel sur la Société ; chacune de ces réglementations fait l'objet d'une fiche de présentation mettant en évidence sa catégorie (p. ex. données, numérique, électronique), ses caractéristiques (p. ex. compétence, scope, type de contrôle) et son impact de haut niveau. Toutes ces réglementations sont suivies dès leur parcours d'approbation et à l'approche de la date d'entrée en vigueur, les petites et moyennes entreprises (PME) concernées sont invitées à en décliner les exigences sous forme de politiques, de procédures et de contrôles internes devant être appliqués dans l'ensemble des zones géographiques et fonctions concernées.

En ce qui concerne les lois relatives à la résidence des données, l'attention est consacrée à l'analyse des flux de données internes et externes qui franchissent les frontières des pays concernés, en termes de contenus, d'objectifs et de sécurité (communément appelé « analyse d'impact du transfert »), afin de prendre en connaissance de cause une décision technologique quant à la nécessité de localiser les processus de traitement et/ou les installations de stockage des données.

Souvent, une description des flux est également exigée par l'autorité réglementaire aux fins d'une approbation officielle pour l'exportation des données, ainsi qu'une obligation de surveillance des changements qui pourraient affecter les flux et leur intégrité (exemple d'une violation des données). Schneider, qui bénéficie de l'expérience acquise dans la prise en compte de réglementations importantes, telles que le RGPD de l'Union européenne, peut s'appuyer sur ses capacités établies, comme le registre des processus, lors de l'apparition de nouvelles réglementations, telles que la loi chinoise relative à la protection des données personnelles.

3.2 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, notamment des serveurs, réseaux, référentiels de données, applications (y compris des logiciels sous forme de service, ou SaaS) et des bases de données, avec 3 zones de déploiement (sur site, dans des pôles de colocalisation avec des tiers et dans le cloud), indispensables à la bonne conduite de ses processus de fabrication et commerciaux, ainsi que des plateformes permettant de formuler des offres numériques comme EcoStruxure™. Le Groupe déploie diverses solutions destinées à améliorer l'efficacité commerciale, tant celle de ses collaborateurs que celle de sa chaîne d'approvisionnement, et à permettre des offres commerciales numériques.

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 numériques, l'hétérogénéité des anciens systèmes rend toute évolution et tout 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, des retards de mise en œuvre ou des interruptions de services assurés par des tiers. 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.

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 de planification des ressources d'entreprise (ERP) et l'évolution des systèmes financiers du Groupe afin de se préparer aux offres numériques ;
- 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 (tierces parties) 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 sites de colocalisation, soit dans des applications basées dans le cloud.

En 2022, le Groupe a poursuivi la réduction des anciennes applications informatiques à travers un programme dédié à la réduction de la dette technique, aux côtés d'un nouveau programme visant à garantir la résilience du matériel pour les années à venir (matériel informatique sous forme de service).

3.3 Stratégie de tarification

Description du risque

En 2022, l'inflation des matières premières et les fluctuations des taux de change ont non seulement continué à avoir un impact sur les coûts du Groupe, 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 s'est adapté et a surmonté 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.

Le risque de prix devrait persister en 2023, car la tendance de l'inflation des matières premières (RMI) a ralenti et il pourrait être plus difficile de fixer des prix proportionnels à l'inflation des coûts de l'énergie et de la main-d'œuvre. De plus, l'arriéré de production accumulé pourrait poser un risque dans la perspective d'annulations, ce qui supposerait une menace importante sur la réalisation des prix. La mesure dans laquelle le Groupe améliorera sa capacité d'approvisionnement plus rapidement que ses concurrents jouera un rôle important pour son pouvoir de fixation des prix.

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.

3.4 Principaux risques et opportunités

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 collaborateurs, 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.

Le Groupe a mis un terme à sa présence en Russie, notamment par le biais des cessions de Schneider Electric Russia.

La stratégie de résilience du Groupe en place permet à Schneider Electric d'absorber l'interruption des activités des usines d'Ukraine et de Russie et de la chaîne d'approvisionnement en raison d'un besoin régional ou mondial. Les systèmes et processus établis permettent de réattribuer les commandes des clients à d'autres zones géographiques actives. En outre, la duplication des fournisseurs et les systèmes d'analyse et d'anticipation limitent l'impact de la crise sur nos commandes.

3.5 Assurances

Schneider Electric transfère des risques de forte amplitude et de faible fréquence à des compagnies d'assurance de premier plan. Le Département 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 collaborateurs et de véhicules ;
- la responsabilité des administrateurs et dirigeants mandataires sociaux ;
- 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 des activités 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 Sécurité globale 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 examens réguliers assurent l'apprentissage et l'amélioration continue 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'€ (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 2022 à environ 28 millions d'€ hors lignes captivées.



4 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise 324

4.1.1	Cadre de mise en œuvre des principes de gouvernement d'entreprise	324
4.1.2	Rapport sur le gouvernement d'entreprise	334
4.1.3	Activités et fonctionnement du Conseil d'administration	352
4.1.4	Activités et fonctionnement des Comités	356
4.1.5	Rapport du Vice-Président & Administrateur référent indépendant	364
4.1.6	Règlement intérieur du Conseil d'administration	365
4.1.7	Conventions et engagements réglementés	374
4.1.8	Direction générale	375

4.2 Rapport sur les rémunérations 376

4.2.1	En bref	376
4.2.2	Rapport sur les rémunérations attribuées ou versées pendant l'exercice 2022 (<i>say on pay ex-post</i>)	378
4.2.3	Politique de rémunération pour l'exercice 2023 (<i>say on pay ex-ante</i>)	392
4.2.4	Rémunération des dirigeants du Groupe (à l'exclusion des dirigeants mandataires sociaux)	412
4.2.5	Plans d'intéressement à long terme	413

Message du Vice-Président & Administrateur référent indépendant

Chers actionnaires,

2022 a été une année solide avec un chiffre d'affaires, une rentabilité et un bénéfice net records dans un contexte où les entreprises ont affronté de multiples défis à travers le monde. Ceci a conduit le Conseil à proposer un dividende de 3,15 euros par action faisant de 2023 la 13^{ème} année consécutive de dividende progressif. Le Conseil est également fier des progrès réalisés au terme de la deuxième année de l'ambitieux programme *Schneider Sustainability Impact 2021–2025*, la Société ayant délivré un score de 4,91 par rapport à un objectif de 4,70, conformément à l'engagement du Conseil en faveur du développement durable et notre souhait d'être une Entreprise à Impact. Ces résultats solides, atteints malgré les vents contraires actuels, témoignent de la réussite et solidité de la stratégie mise en œuvre durant les 20 dernières années sous la direction de Jean-Pascal Tricoire, Président-Directeur général.

Après deux décennies durant lesquelles Jean-Pascal a conduit la transformation stratégique du Groupe et suivant son souhait de se démettre de ses fonctions de Directeur général le 3 mai 2023, le temps est venu d'un changement de gouvernance à la tête de la Société. Conformément à l'intention annoncée en 2021, le Conseil a décidé de dissocier les fonctions de Président et de Directeur général.

Peter Herweck qui était Directeur général d'AVEVA, succédera à Jean-Pascal Tricoire le 4 mai 2023 en tant que Directeur général, devenant responsable de la direction générale de la Société en tant que seul dirigeant mandataire social exécutif. Le Comité Gouvernance & Rémunérations, sous la direction du Conseil d'administration, a mené depuis quatre ans une étude approfondie et complète afin de proposer un plan de succession pour le rôle de Directeur général. Plusieurs candidats de grande qualité ont été considérés. L'expérience opérationnelle internationale de Peter, sa connaissance de la technologie, des logiciels, ses compétences et ses qualités personnelles ont été évaluées par le Conseil comme étant particulièrement alignées avec la stratégie du Groupe. Sa nomination a été approuvée à l'unanimité par le Conseil d'administration avec le plein soutien de Jean-Pascal Tricoire.

Jean-Pascal Tricoire demeurera Président à la demande unanime du Conseil d'administration qui souhaite continuer de bénéficier de sa grande expérience. Au nom du Conseil, je tiens à exprimer nos plus vifs remerciements à Jean-Pascal Tricoire pour la transformation du Groupe dans sa taille, sa performance, sa raison d'être et ses métiers. Ses nombreux succès incluent le repositionnement de Schneider Electric en tant que leader dans les domaines de la transformation digitale, de l'électrification et du développement durable, ainsi que la construction d'une culture et d'un système de management uniques fondés sur des valeurs de responsabilité, d'inclusion et une Mission porteuse de sens. Ces solides fondations permettent à Schneider Electric d'être prêt pour l'avenir et le Conseil d'administration est confiant dans le succès du Groupe dans les prochaines années, qui continuera d'être soutenu par Jean-Pascal Tricoire dans son rôle de Président.

Ce changement de gouvernance s'accompagne de la création de nouveaux Comités et d'une réorganisation des pouvoirs de chaque organe social. Un Comité Gouvernance, Nominations & Développement Durable sera créé et se concentrera sur les sujets considérés comme centraux pour les travaux du Conseil, incluant la gouvernance, le plan de succession des membres du Conseil d'administration, des dirigeants mandataires sociaux et des membres du Comité exécutif, ainsi que sur les questions de développement durable. Un Comité Capital Humain & Rémunérations distinct supervisera tous les sujets relatifs à la rémunération des collaborateurs, des membres du Comité exécutif, des dirigeants mandataires sociaux ainsi que des membres du Conseil d'administration. Le Président du Conseil d'administration se verra confier des pouvoirs et missions supplémentaires à ceux prévus par la loi pour lesquels il mettra son expérience au service de la Société. En outre, mes propres pouvoirs en tant que Vice-Président & Administrateur référent indépendant comprendront désormais celui de requérir du Président du Conseil d'administration la convocation d'une réunion du Conseil d'administration pour discuter d'un ordre du jour donné.

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 deux nouveaux administrateurs indépendants. Abhay Parasnis, de nationalité américaine, est l'ancien Directeur technologie et Directeur produits d'Adobe et siège au Conseil d'administration de Dropbox. Il apportera au Conseil d'administration ses remarquables compétences technologiques et numériques, en particulier son expérience dans la transition vers le *cloud* et dans la transformation *SaaS*, ainsi que son esprit d'innovation et de réinvention. Giulia Chierchia, de double nationalité italienne et belge, est actuellement Vice-Présidente exécutive Stratégie, Développement durable et Ventures chez BP. Elle apportera au Conseil son expertise en matière de développement durable et dans le secteur de l'énergie, en particulier son expérience de la stratégie de transition énergétique dans les grandes entreprises avec une approche globale incluant la stratégie, le développement durable, l'allocation du capital et les *ventures*. Je vous invite aussi à renouveler les mandats de Léo Apotheker, Gregory Spierkel et Lip-Bu Tan, tous apportant plusieurs compétences complémentaires au Conseil.

Tout au long de 2022, j'ai eu l'opportunité de discuter de nos politiques et pratiques de rémunération, engageant le dialogue avec de nombreux actionnaires de Schneider Electric ainsi qu'avec les représentants des investisseurs. Pour 2023, les politiques de rémunération proposées par le Conseil reflètent le changement de gouvernance du Groupe. Dans la mesure où Jean-Pascal Tricoire quittera ses fonctions de Directeur général le 3 mai 2023, le Conseil a décidé de ne pas augmenter sa rémunération fixe pour la période du 1^{er} janvier au 3 mai 2023 et de reconduire quasiment à l'identique sa politique de rémunération appliquée en 2022. Lors de la détermination de la rémunération fixe de Jean-Pascal Tricoire en qualité de Président du Conseil d'administration à compter du 4 mai 2023, le Conseil s'est notamment appuyé sur une étude approfondie des pratiques du secteur en matière de rémunérations, et a également tenu compte des missions spécifiques additionnelles qu'il lui a confiées. Lorsqu'il a défini la politique de rémunération applicable au nouveau Directeur général, le Conseil a souhaité maintenir dans l'ensemble la stabilité de la structure de rémunération existante, qui entraîne manifestement 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 ainsi qu'un engagement à long terme. Le Conseil d'administration a par ailleurs tenu compte des remarques formulées par les actionnaires et proposé certains ajustements, tels que (i) la révision des montants à la cible des différents éléments de rémunération conduisant à une diminution de la rémunération globale à la cible de 23 % par rapport à la

précédente politique de rémunération du Président-Directeur général, (ii) le relèvement des objectifs de performance associés à l'indemnité de départ contraint, et (iii) l'introduction d'un mécanisme de remboursement (*clawback*). Nous espérons que ces propositions qui apparaissent équilibrées et justes recueilleront votre soutien.

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 qui vous fourniront plus de détails sur les résolutions que vous êtes invitées à approuver lors de l'Assemblée générale 2023.

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, en y assistant physiquement 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

Une nouvelle gouvernance à compter du 4 mai 2023

Conformément à l'intention du Conseil d'administration annoncée en 2021 de dissocier les fonctions de Président et de Directeur général, le Conseil, lors de sa réunion du 15 février 2023, a décidé de mettre en oeuvre une nouvelle structure de gouvernance dissociant les postes de Président du Conseil d'administration et de Directeur général à compter du 4 mai 2023 :

- M. Peter Herweck qui était Directeur général d'AVEVA, succédera à M. Jean-Pascal Tricoire en tant que Directeur général de Schneider Electric, devenant responsable de la direction générale de la Société, en tant que seul dirigeant mandataire social exécutif ;
- M. Jean-Pascal Tricoire demeurera Président, à la demande unanime du Conseil d'administration qui souhaite continuer à bénéficier de son expérience acquise lors de la transformation réussie de l'entreprise au cours des 20 dernières années.

Rôles et responsabilités

Président du Conseil d'administration

- Organise et dirige les travaux du Conseil, préside l'assemblée générale des actionnaires
- Soutient la Société dans ses relations de haut niveau avec certaines parties prenantes (notamment en Asie), en coordination avec le Directeur général
- Promeut les valeurs et la culture de la Société, notamment en ce qui concerne les questions environnementales, sociales et de gouvernance
- Conseille le Directeur général, notamment sur les questions relatives à la stratégie, au capital humain et au développement du *leadership*

Vice-Président & Administrateur référent indépendant

- Est consulté par le Président du Conseil d'administration en ce qui concerne l'ordre du jour et la séquence des événements des réunions du Conseil
- A la faculté de requérir du Président la convocation d'un Conseil d'administration
- Gère les éventuels conflits d'intérêts
- Conduit les évaluations annuelles du Conseil d'administration

Directeur général

- Dispose du pouvoir exclusif d'engager la Société au regard des tiers
- Définit et propose la stratégie
- Dirige l'entreprise
- Pilote les activités opérationnelles
- Développe le capital humain et le *leadership*

M. Peter Herweck, nouveau Directeur général



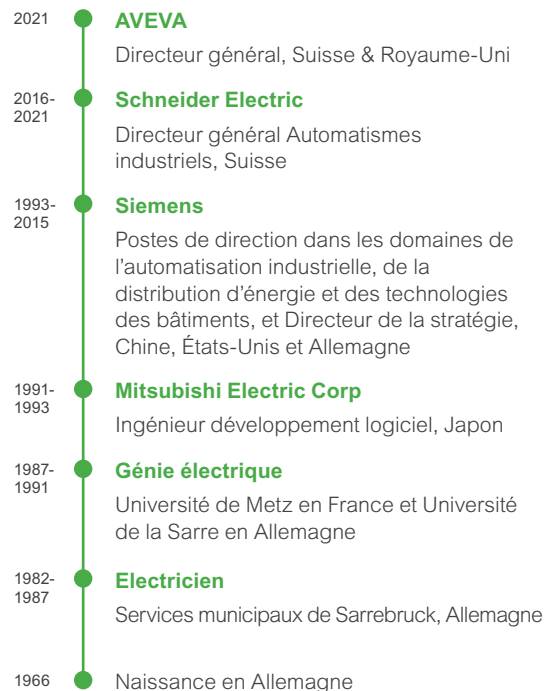
« Passionné des technologies au service de l'efficacité et du développement durable, permettant à la fois le progrès et la décarbonation. »

- Plusieurs dizaines d'années d'expérience en Gestion de l'énergie et Automatismes industriels
- Technologie – digital et *software*
- État d'esprit international et multiculturel, acquis en dirigeant des équipes sur des marchés matures et émergents

Biographie

M. Peter Herweck a rejoint Schneider Electric en 2016, où il a dirigé avec succès l'activité mondiale Automatismes Industriels, avant d'être nommé Directeur général d'AVEVA. Il a débuté sa carrière en tant qu'ingénieur développement logiciel au sein de Mitsubishi au Japon, puis en rejoignant Siemens, où il exerça plusieurs postes de direction dans les domaines de l'automatisation industrielle, de la distribution d'énergie et des technologies des bâtiments, avant de devenir Directeur de la stratégie. M. Peter Herweck possède un état d'esprit polyvalent et multiculturel, acquis en dirigeant des équipes sur des marchés matures et émergents. Sa passion pour les technologies permettant d'apporter au monde des progrès en matière d'efficacité énergétique fait de lui un candidat idéal pour le poste de Directeur général de Schneider Electric.

Chronologie



4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

4.1.1 Cadre de mise en œuvre des principes de gouvernement d'entreprise

4.1.1.1 Référence au Code AFEP-MEDEF

La Société se réfère au Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF dont la dernière version a été mise à jour le 20 décembre 2022. La Société se conforme à toutes les recommandations contenues dans le Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF qui peut être consulté en ligne à l'adresse <http://www.medef.com/>.

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-37, alinéa 6 du Code de commerce, le présent chapitre constitue la section spécifique du rapport de gestion consacrée au gouvernement d'entreprise et rend compte, en particulier, des éléments suivants :

- la composition du Conseil et l'application du principe d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de celui-ci ;
- les modalités de préparation et d'organisation des travaux du Conseil ;
- la politique de rémunération des administrateurs et des dirigeants mandataires sociaux ;
- des informations relatives à la rémunération et aux avantages de toute nature versés aux administrateurs et aux dirigeants mandataires sociaux au cours de l'exercice précédent, conformément à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce ; et
- les limitations apportées par le Conseil d'administration aux pouvoirs du Directeur général.

Les autres informations incluses dans la section du rapport de gestion consacrée au gouvernement d'entreprise sont publiées au chapitre 7 du présent document, en particulier :

- le tableau récapitulatif des délégations en cours de validité données par l'Assemblée générale des actionnaires en matière d'augmentation et de réduction de capital (voir la section 7.2.3 « Autorisations d'émissions et d'annulations » du présent Document d'Enregistrement Universel) ;
- les règles particulières de participation des actionnaires à l'Assemblée générale annuelle ou les dispositions des statuts énonçant ces règles (voir les sections 7.4.1 « Assemblées générales » et 7.4.2 « Droits de vote » du présent Document d'Enregistrement Universel) ; et
- les éléments susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre publique d'achat ou d'échange sur les titres de la Société (voir la section 7.4.8 « Publication des informations mentionnées à l'article L. 22-10-11 du Code de commerce » du présent Document d'Enregistrement Universel).

4.1.1.2 Structure de gouvernance

Schneider Electric est régie selon le modèle de gouvernance considéré par le Conseil d'administration comme le mieux adapté à la culture et aux spécificités de la Société, avec l'ambition d'en améliorer constamment l'efficacité. La structure chargée de la direction générale de Schneider Electric a toujours été choisie dans le meilleur intérêt de la Société et de ses parties prenantes, afin que le modèle de gouvernement d'entreprise soutienne l'optimisation des performances financières et de développement durable du Groupe, crée les conditions les plus favorables au développement à long terme de la Société, respecte les droits des actionnaires et maintienne l'équilibre des pouvoirs nécessaire entre les différents organes de gouvernance.

En 2013, après une période de 7 ans (2006 à 2013) durant laquelle les fonctions de Président du Conseil de surveillance et celles de Président du Directoire ont été séparées pour assurer une transition harmonieuse de M. Henri Lachmann à M. Jean-Pascal Tricoire, le Conseil d'administration a décidé de modifier la structure de gouvernance et de nommer M. Jean-Pascal Tricoire au poste de Président du Conseil d'administration et de Directeur général.

Depuis lors, le Conseil d'administration a régulièrement revu sa structure et son fonctionnement. Conformément à la volonté de M. Jean-Pascal Tricoire de quitter ses fonctions de Directeur général pendant son mandat actuel et à l'intention du Conseil d'administration de séparer les fonctions de Président et de Directeur général, le Conseil d'administration a décidé le 15 février 2023 de mettre en œuvre une nouvelle structure de gouvernance qui sépare le rôle de Président de celui de Directeur général.

4.1.1.2.1 Structure de gouvernance à compter du 4 mai 2023

Processus du plan de succession

Comme annoncé publiquement en 2021, alors que le mandat d'administrateur de M. Jean-Pascal Tricoire arrivait à son terme, le Conseil d'administration a décidé de renouveler le mandat d'administrateur de M. Jean-Pascal Tricoire pour une période supplémentaire de quatre ans. Le Conseil d'administration a considéré qu'il assumait de manière remarquable les deux fonctions de Président et de Directeur général et que la combinaison des rôles était appropriée compte tenu de son profil, de son parcours exceptionnel au sein de la Société et de son ouverture aux recommandations des membres du Conseil d'administration ainsi qu'aux mécanismes de gouvernance mis en place pour préserver l'équilibre des pouvoirs entre le Conseil d'administration et la direction. Le Conseil d'administration a néanmoins confirmé comprendre et reconnaître la préférence générale des investisseurs en faveur d'une distinction claire entre les rôles de Président et de Directeur général, et a par conséquent annoncé son intention de séparer les rôles de Président et de Directeur général avant la fin du mandat de quatre ans de M. Jean-Pascal Tricoire.

Au cours des quatre dernières années, le Comité Gouvernance & Rémunérations, sous la direction du Conseil d'administration, a mis en place un processus complet pour proposer la structure de gouvernance la plus appropriée pour la Société, ainsi qu'un plan de succession pour le poste de Directeur général. Le travail du Comité Gouvernance & Rémunérations s'est intensifié en 2021 et 2022, porté par l'ambition de préserver les valeurs fondamentales de Schneider Electric, les intérêts du Groupe et de ses actionnaires, ainsi que la continuité de la stratégie.

Le Comité Gouvernance & Rémunérations s'est réuni à 27 reprises entre 2020 et début 2023, suivant un processus approfondi de plan de succession :

- identification des compétences et des qualités requises les plus adaptées aux enjeux futurs du Groupe ;
- évaluation externe des membres du Comité exécutif ;
- sélection des meilleurs candidats potentiels des deux sexes, sur la base de leurs carrières respectives et de leurs réalisations dans le cadre de leurs responsabilités managériales ;
- évaluation des candidats potentiels internes et externes ;
- décision visant à favoriser les candidats internes et à examiner plus en détail leur adéquation au poste ;
- évaluation très approfondie avec une exposition plus importante auprès du Conseil d'administration sur ses priorités stratégiques ;
- sélection finale du nouveau Directeur général.

Le Comité a mené chacune de ces étapes qui ont ensuite été présentées à l'ensemble du Conseil d'administration afin d'être débattues et validées.

Lors de l'identification des compétences clés requises pour assumer le rôle de Directeur général, outre les compétences managériales globales dans un environnement complexe et la connaissance globale du secteur dans lequel Schneider Electric opère, le Conseil a considéré les compétences suivantes comme essentielles :

- la compréhension de la technologie, en particulier du numérique et des *software* ;
- l'engagement en faveur du développement durable et contre le changement climatique ;
- l'engagement de continuer à développer l'avantage Schneider en termes de globalité (modèle différencié multi-*hub*) et de diversité (engagement solide en faveur de la diversité et de l'inclusion) ;
- la capacité à imaginer, lancer et diriger des transformations radicales pour accélérer la mise en œuvre de la stratégie ;
- la résilience et le courage pour faire face à des situations complexes.

En vertu de ce processus, le Conseil d'administration a décidé, à l'unanimité, que M. Peter Herweck, qui occupait le poste de Directeur général d'AVEVA, succédera à M. Jean-Pascal Tricoire en tant que Directeur général de Schneider Electric le 4 mai 2023, date de l'Assemblée générale annuelle. M. Peter Herweck a rejoint Schneider Electric en 2016, où il a dirigé avec succès l'activité mondiale Automatismes industriels, avant d'être nommé Directeur général d'AVEVA en 2021. Il a débuté sa carrière en tant qu'ingénieur de développement logiciel chez Mitsubishi au Japon, puis a rejoint Siemens, où il a occupé plusieurs postes de direction dans les domaines de l'automatisation, de la distribution électrique et des technologies de construction, avant de devenir Directeur Stratégie. M. Peter Herweck est doté d'une grande ouverture

d'esprit, acquise en dirigeant des équipes tant sur des marchés matures que sur des marchés émergents. Son degré d'expérience opérationnelle globale, son acuité en matière de technologie et de *software*, ses compétences et ses qualités personnelles, ainsi que sa passion pour la technologie, source de progrès positifs pour la société, ont été évalués par le Conseil d'administration comme étant particulièrement en phase avec la stratégie du Groupe, faisant de lui le meilleur candidat pour le rôle de Directeur général de Schneider Electric. M. Peter Herweck deviendra responsable de la Direction générale de la Société, en tant qu'unique dirigeant mandataire social exécutif.

M. Jean-Pascal Tricoire demeurera Président, à la demande unanime des membres du Conseil d'administration qui souhaitent continuer à bénéficier de son expérience acquise lors de la transformation réussie de l'entreprise au cours des 20 dernières années. Le Conseil d'administration estime que son engagement à promouvoir la culture et les valeurs du Groupe, son expertise en matière de gouvernance fondée sur la transparence et les liens étroits établis avec toutes les parties prenantes de la Société seront très précieux pour la Société. Ses nombreuses réalisations comprennent le repositionnement de Schneider Electric en tant que leader dans les domaines de la numérisation, de l'électrification et du développement durable, ainsi que la mise en place d'une culture et d'un système de *management* distinctifs fondés sur une mission porteuse de sens et inclusive et sur l'autonomisation des personnes.

En raison de ce changement de gouvernance, le règlement intérieur du Conseil d'administration a été amendé le 15 février 2023 pour prendre effet à compter du 4 mai 2023 avec plusieurs modifications clés :

Modifications clés du règlement intérieur du Conseil d'administration

Pouvoirs du Président du Conseil d'administration	Le Président du Conseil d'administration se verra confier des pouvoirs et missions supplémentaires à ceux prévus par la loi pour lesquels il devra organiser ses activités de manière à assurer sa disponibilité et à mettre son expérience au service de la Société.
Pouvoirs du Vice-Président & Administrateur référent indépendant	Le Vice-Président & Administrateur référent indépendant sera habilité à requérir du Président du Conseil d'administration la convocation d'une réunion du Conseil d'administration pour discuter d'un ordre du jour donné ou l'ajout d'un tel point à l'ordre du jour d'un Conseil d'administration déjà programmé.
Pouvoirs du Directeur général	En vertu du droit français, le Directeur général dispose des pouvoirs les plus étendus pour agir en toutes circonstances au nom de la Société. Le règlement intérieur sera modifié pour revoir les principales décisions majeures pour lesquelles le Directeur général doit demander l'approbation préalable du Conseil d'administration.
Évolution de la composition des Comités	<p>Deux nouveaux Comités seront créés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un Comité Gouvernance, Nominations & Développement durable ; • un Comité Capital humain & Rémunérations. <p>Ils remplaceront l'ancien Comité Gouvernance & Rémunérations et le Comité Ressources Humaines & RSE. À compter du 4 mai 2023, tous les sujets relatifs à la rémunération des collaborateurs ou des membres du Comité exécutif ou des dirigeants mandataires sociaux et membres du Conseil d'administration seront supervisés par le Comité Capital humain & Rémunérations. Le Comité Gouvernance, Nominations & Développement durable se concentrera sur la gouvernance, le plan de succession des membres du Conseil d'administration, des dirigeants mandataires sociaux et des membres du Comité exécutif, ainsi que sur les questions de développement durable, que le Conseil d'administration considère comme centraux pour toutes les questions de gouvernance.</p>

Rôles et pouvoirs du Président du Conseil (au 4 mai 2023)

Le Conseil d'administration élit, parmi ses membres, un Président lequel est nommé pour une durée qui ne peut excéder celle de son mandat d'administrateur. Le Conseil délibère une fois par an sur l'opportunité pour le Président de poursuivre ses fonctions. Le Président est rééligible. Il peut être révoqué à tout moment par le Conseil d'administration.

Le 15 février 2023, le Conseil d'administration a décidé que M. Jean-Pascal Tricoire restera Président du Conseil à compter du 4 mai 2023.

Outre ses missions statutaires, le Président du Conseil d'administration se voit confier des pouvoirs et missions supplémentaires pour lesquels il doit organiser ses activités de manière à assurer sa disponibilité et mettre son expérience au service de la Société.

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Missions du Président du Conseil d'administration

Missions statutaires du Président du Conseil d'administration

- organiser et diriger les travaux du Conseil ;
- convoquer les réunions du Conseil, en fixer l'ordre du jour et les présider ;
- demander tout document ou information nécessaire pour aider le Conseil d'administration à préparer ses réunions et vérifier la qualité des informations fournies ;
- veiller au bon fonctionnement des organes de la Société et s'assurer notamment que (i) les administrateurs sont en mesure de remplir leur mission, (ii) le Conseil d'administration est organisé de manière à permettre des débats et des prises de décision constructifs et (iii) le Conseil d'administration consacre un temps approprié aux questions relatives à l'avenir de la Société et notamment à sa stratégie ;
- présider les assemblées générales des actionnaires et rendre compte des travaux du Conseil d'administration à l'assemblée générale annuelle des actionnaires.

Missions complémentaires confiées au Président du Conseil d'administration

- être tenu régulièrement informé par le Directeur général des événements significatifs ou situations importantes relatives aux activités du Groupe (notamment la stratégie de la Société, les grands projets d'acquisition ou de cession, les transactions financières significatives, les risques, les grands projets pour les communautés et la nomination des plus hauts dirigeants du Groupe) et être consulté par lui sur ces questions ;
- assister et conseiller le Directeur Général sur les questions stratégiques, technologiques, de leadership et de capital humain ;
- soutenir, en coordination avec le Directeur Général, la représentation de la Société dans ses relations de haut niveau avec certaines parties prenantes (clients et institutions) ;
- représenter la Société auprès de certains partenaires asiatiques et instances gouvernementales asiatiques, en coordination avec le Directeur général ;
- s'impliquer dans le dialogue avec les actionnaires en coopération avec les initiatives prises à cet égard par le Directeur général ;
- promouvoir les valeurs et la culture de la Société, notamment en matière d'environnement, de social et de gouvernance ;
- rencontrer les dirigeants et les cadres de la Société ;
- entendre les commissaires aux comptes et les responsables des fonctions de contrôle afin de s'assurer que le Conseil et ses comités sont en mesure d'exercer leurs fonctions ;
- convoquer les membres du Conseil sans la présence des administrateurs membres de la Direction générale, notamment pour permettre des débats sur la performance et la rémunération de la Direction générale et sur le plan de succession ;
- participer au processus de recrutement des nouveaux administrateurs et l'élaboration du plan de succession ;
- travailler avec le Conseil sur la préparation et la mise en œuvre de plan(s) de succession du/des mandataire(s) social(aux).

Le Président du Conseil d'administration veille à développer et à maintenir une relation de confiance régulière entre le Conseil et la Direction générale, afin de garantir une mise en œuvre continue et permanente par la Direction générale des stratégies définies par le Conseil. Dans toutes ses missions autres que celles qui lui sont confiées par la loi, le Président du Conseil d'administration agit en étroite collaboration avec le Directeur général, qui est seul responsable de la direction générale et opérationnelle de la Société.

Le Président du Conseil d'administration est la seule personne autorisée à s'exprimer au nom du Conseil, à l'exception de toute mission spécifique confiée au Vice-Président & Administrateur référent indépendant dans le cadre du dialogue avec les actionnaires.

Rôles et pouvoirs du Vice-Président du Conseil (au 4 mai 2023)

Le Conseil d'administration peut nommer un Vice-Président. En cas de cumul des fonctions de Président et de Directeur général ou si le Président n'est pas considéré comme indépendant selon le Code de gouvernement d'entreprise AFEP/MEDEF, la nomination d'un Vice-Président est obligatoire. Le Vice-Président est nommé pour une durée qui ne peut excéder celle de son mandat d'administrateur. Le Vice-Président est rééligible. Le Vice-Président peut être démis de ses fonctions par le Conseil d'administration à tout moment.

Le 15 février 2023, le Conseil d'administration a décidé que M. Jean-Pascal Tricoire restera Président du Conseil à compter du 4 mai 2023 et qu'il ne sera pas considéré comme indépendant au regard des critères énoncés à l'article 10.5 du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF, M. Fred Kindle poursuivra sa mission de Vice-Président & Administrateur référent indépendant.

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 d'un nouveau Président.

Le Vice-Président assume également le rôle d'Administrateur référent indépendant. Le Vice-Président & Administrateur référent indépendant doit être un membre indépendant au regard des critères rendus publics par la Société. A ce titre, les pouvoirs et missions du Vice-Président sont les suivants :

Missions du Vice-Président & Administrateur référent indépendant

- être tenu informé des événements majeurs de la vie du Groupe par des contacts et réunions régulières avec le Président et le Directeur général ;
- être consulté par le Président sur l'ordre du jour et le déroulement de chaque réunion du Conseil ainsi que sur le calendrier des réunions du Conseil ;
- requérir du Président du Conseil d'administration l'inscription de points supplémentaires à l'ordre du jour de toute réunion du Conseil d'administration ;
- requérir du Président du Conseil d'administration la convocation d'une réunion du Conseil d'administration pour discuter d'un ordre du jour donné ;
- convoquer, chaque fois qu'il le juge opportun, une session exécutive avec les membres non exécutifs du Conseil d'administration et sans la présence du Président, qu'il présidera. Il incombe au Vice-Président d'apprécier pour chaque sujet abordé si les administrateurs salariés doivent quitter la réunion jusqu'à ce que le sujet soit clos. En outre, le Vice-Président peut convoquer une session exécutive entre deux réunions du Conseil ;
- faire rapidement rapport au Président sur les conclusions des sessions exécutives tenues sans sa présence ;
- attirer l'attention du Président et du Conseil d'administration sur les éventuels conflits d'intérêts qu'il aurait identifiés ou qui lui seraient signalés ;
- rencontrer s'il le souhaite les principaux dirigeants du Groupe et visiter les sites de la Société afin de compléter ses connaissances ;
- procéder à l'évaluation annuelle du Conseil d'administration et, dans ce cadre, apprécier la contribution effective de chaque membre du Conseil aux activités du Conseil ;
- rendre compte de ses actions lors des assemblées générales annuelles des actionnaires ;
- dialoguer avec les actionnaires sur les questions de gouvernance et informer le Conseil de leurs préoccupations.

Rôles et pouvoirs du Directeur général (au 4 mai 2023)

En vertu de la loi française, le Directeur général est investi des pouvoirs le plus étendus pour agir en toutes circonstances au nom de la Société. Le Directeur général représente la Société dans ses rapports avec les tiers. Il exerce ses 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.

Le 15 février 2023, le Conseil d'administration a décidé, à l'unanimité, que M. Peter Herweck sera nommé en qualité de Directeur général de Schneider Electric le 4 mai 2023.

Limitation de pouvoirs du Directeur général

Le Directeur général devra obtenir l'autorisation préalable du Conseil pour :

- toutes cessions ou acquisitions de participations ou d'actifs par la Société ou par une société du Groupe pour un montant supérieur à 250 millions d'euros ;
- les modifications significatives du périmètre et du portefeuille d'activités en dehors de la stratégie partagée avec le Conseil d'administration ;
- l'établissement d'alliances stratégiques importantes ;
- tout règlement amiable d'un litige pour un montant supérieur à 125 millions d'euros ;
- tout engagement hors bilan supérieur à 125 millions d'euros autre que ceux relatifs à une garantie donnée à une entité du Groupe ;
- les modifications majeures et très significatives de l'organisation interne du Groupe.

Rôles et pouvoirs du Conseil d'administration (au 4 mai 2023)

Le Conseil d'administration détermine les orientations de l'activité de la Société et veille à leur mise en oeuvre, conformément à son intérêt social et en considérant les enjeux sociaux et environnementaux. Sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux assemblées générales des actionnaires et dans la

limite de l'objet social, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de la Société et règle les affaires qui la concernent. A toute époque de l'année, il opère les contrôles et vérifications qu'il juge opportuns.

Au-delà de ses pouvoirs légaux et statutaires, les attributions du Conseil d'administration comprennent, conformément à son Règlement Intérieur, les missions complémentaires suivantes :

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Missions du Conseil d'administration


Missions statutaires du Conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> • déterminer le mode d'exercice de la direction générale de la Société ; • nommer et révoquer les dirigeants mandataires sociaux ainsi que leur rémunération et les avantages qui leur sont accordés ; • coopter, le cas échéant, des administrateurs ; • répartir entre ses membres la rémunération des administrateurs allouée par l'assemblée générale des actionnaires ; • convoquer les assemblées générales des actionnaires ; • arrêter les comptes sociaux et les comptes consolidés ; • décider des dates de mise en paiement des dividendes et des éventuels acomptes sur dividendes ; • 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 annuelle des actionnaires pour notamment augmenter le capital de la Société, racheter des actions propres, réaliser des opérations d'actionnariat salarié, annuler des actions ; • attribuer des options ou actions avec ou sans condition de performance dans le cadre des autorisations données par l'assemblée générale annuelle des actionnaires ; • autoriser l'émission d'obligations ; • autoriser l'émission de cautions, avals ou garanties ; • 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.
Missions complémentaires du Conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> • donner son autorisation préalable pour : <ol style="list-style-type: none"> (i) toutes cessions ou acquisitions de participations ou d'actifs par la Société ou par une société du Groupe pour un montant supérieur à 250 millions d'euros ; (ii) les modifications significatives du périmètre et du portefeuille d'activités en dehors de la stratégie partagée avec le Conseil d'administration ; (iii) l'établissement d'alliances stratégiques importantes ; (iv) tout règlement amiable d'un litige pour un montant supérieur à 125 millions d'euros ; (v) tout engagement hors bilan supérieur à 125 millions d'euros autre que ceux relatifs à une garantie donnée à une entité du Groupe ; (vi) les modifications majeures et très significatives de l'organisation interne du Groupe ; • être informé par son Président ou par ses comités de tout événement significatif concernant le bon fonctionnement de la Société ; • être informé de l'évolution du marché, de l'environnement concurrentiel et des principaux défis que la Société doit relever, y compris dans le domaine de la responsabilité sociale et environnementale ; • examiner, en relation 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 et recevoir à cet effet toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de ses attributions, notamment de la part du Directeur général ; • s'assurer que le programme de gestion des cyber-risques est adéquat et réduit le risque d'attaques et, le cas échéant, qu'il répondra et permettra de se remettre de toute attaque éventuelle ; • s'assurer qu'un processus de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence est en place ; • exercer un contrôle sur la gestion et veiller à la qualité des informations fournies aux actionnaires et aux marchés, notamment par le biais des états financiers ou à l'occasion d'opérations d'entreprise importantes ; • revoir chaque année sa composition, son organisation et son mode de fonctionnement ; • créer un Comité d'Audit & des Risques dans les conditions prévues par la loi et tout autre comité (i) qui n'a pas de pouvoir de décision mais qui a pour mission de fournir toutes les informations utiles aux discussions et décisions que le Conseil est appelé à prendre, (ii) dont la composition et les règles relatives à leur mode de fonctionnement sont déterminées par le Conseil ; • être consulté avant l'acceptation par le Directeur général ou les Directeurs généraux délégués, le cas échéant, de tout mandat social dans une société cotée en dehors du Groupe ; • nommer un Vice-Président si le Conseil est contraint de ou souhaite le faire ; • nommer jusqu'à trois Censeurs si le Conseil le souhaite ; • déterminer des objectifs en matière d'équilibre des hommes et des femmes au sein des instances dirigeantes et veiller à ce 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 instances dirigeantes.

Comités du Conseil nouvellement institués (au 4 mai 2023)

Au 4 mai 2023, les Comités du Conseil sont les suivants.


Comité Gouvernance, Nominations & Développement Durable

6




membres

80 %



d'administrateurs indépendants*

17 %



de femmes**

Composition	<ul style="list-style-type: none"> Jean-Pascal Tricoire (Président) Leo Apotheker Fred Kindle Linda Knoll Anders Runevad Greg Spierkel <p>Le Directeur Général est invité aux réunions pour lesquelles sa présence est requise notamment pour la revue du plan de succession des principaux dirigeants du Groupe.</p>
Missions	<ul style="list-style-type: none"> formuler des propositions au Conseil d'administration en vue de toute nomination au Conseil d'administration : administrateurs ou censeurs, Président du Conseil d'administration, Vice-Président & Administrateur référent indépendant, Présidents et membres des comités ; formuler des propositions au Conseil d'administration en vue de toute nomination de dirigeants mandataires sociaux : Directeur général et/ou Directeur général délégué ; veiller à la mise en œuvre d'une procédure de préparation des plans de succession des administrateurs et des mandataires sociaux en cas de vacance imprévue ; examiner les plans de succession des principaux dirigeants du Groupe ; être informé de toute nomination de membres du Comité Exécutif et des principaux dirigeants du Groupe veiller à l'application du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF auquel la Société se réfère ; débattre des questions de gouvernance liées au fonctionnement et à l'organisation du Conseil et de ses comités ; proposer les conditions dans lesquelles est réalisée l'évaluation régulière du Conseil ; discuter de la qualification des administrateurs comme indépendants, qui est revue par le Conseil chaque année avant la publication du rapport annuel ; procéder à un examen des comités chargés de préparer les travaux du Conseil ; examiner la mise en œuvre de la procédure d'évaluation relative à la qualification des conventions entre parties liées comme "courantes" ou "réglementées" ; préparer les décisions du Conseil concernant la mise à jour de son règlement intérieur ; préparer le projet de rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise ; veiller à ce que les engagements à long terme en matière de développement durable pris par la Société soient mis en œuvre ; examiner la stratégie de développement durable du Groupe, y compris la stratégie climatique, et suivre régulièrement les progrès accomplis ; examiner les systèmes de reporting et de contrôle non financiers ainsi que les principaux résultats des informations non financières divulguées par la Société ; travailler avec le Comité des Parties prenantes et établir son plan de travail chaque année.

* Administrateurs indépendants au sens du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF.
 ** À l'exclusion de l'administrateur représentant les actionnaires salariés et des administrateurs représentant les salariés.

4.1 Rapport sur le gouvernement d’entreprise


Comité d’Audit & des Risques

4 

membres

100 % 

d’administrateurs
indépendants*

75 % 

de femmes**

Composition	<ul style="list-style-type: none"> • Jill Lee (Présidente) • Cécile Cabanis • Anna Ohlsson-Leijon • Greg Spierkel <p>Le Directeur général n’assiste pas aux réunions du Comité.</p>
Missions	<ul style="list-style-type: none"> • préparer l’arrêté par le Conseil des comptes annuels et semestriels, et ainsi notamment : <ul style="list-style-type: none"> (i) 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 ; (ii) examiner les risques, y compris ceux de nature sociale et environnementale, et engagements hors bilan, ainsi que la situation de trésorerie ; (iii) examiner le processus d’élaboration de l’information financière et extra-financière ; • prendre 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’Autorité des Marchés Financier (AMF) sur ces rapports ainsi que des principaux autres documents d’information financière ; • assurer 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 ; • proposer le renouvellement ou la nomination de nouveaux commissaires aux comptes, après une procédure de consultation ; • s’assurer 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 ; • assurer le suivi de l’efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques et ainsi, plus particulièrement : <ul style="list-style-type: none"> (i) examiner l’organisation et les moyens de l’audit interne, ainsi que son programme de travail annuel (le Comité reçoit trimestriellement la synthèse des rapports produits à l’issue des audits effectués et le Président du Comité reçoit ces rapports en intégralité) ; (ii) examiner les rapports sur la gestion des risques d’entreprise incluant la cartographie des risques opérationnels et s’assurer de l’existence de dispositifs destinés à les prévenir ou à les minimiser ; (iii) examiner l’optimisation de la couverture des risques sur la base des rapports qu’il demande à l’audit interne ou des fonctions de la gestion des risques ; (iv) examiner le dispositif du contrôle interne du Groupe et prendre connaissance des résultats de l’auto-évaluation des entités au regard du contrôle interne ; s’assurer de l’existence et de la pertinence d’un processus d’identification et de traitement des incidents et anomalies ; (v) 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 ; (vi) évaluer les cyber-risques et la position du Groupe en matière de cybersécurité (conjointement avec le Comité Digital).

* Administrateurs indépendants au sens du Code de gouvernement d’entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF.

** À l’exclusion de l’administrateur représentant les actionnaires salariés et des administrateurs représentant les salariés.


Comité Capital Humain & Rémunérations

5 

membres

100 % 

d'administrateurs
indépendants*

75 % 

de femmes**

Composition	<ul style="list-style-type: none"> Linda Knoll (Présidente) Nive Bhagat Rita Felix Fred Kindle Anna Ohlsson-Leijon <p>Le Directeur Général est régulièrement invité aux réunions du Comité, il ne participe cependant pas aux réunions au cours desquelles sa rémunération est étudiée par le Comité.</p>
Missions	<ul style="list-style-type: none"> formuler des propositions au Conseil d'administration sur la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux (Président du Conseil d'administration et/ou Directeur général, Directeur général délégué, le cas échéant), en veillant notamment à son alignement sur l'intérêt social. Le Comité prépare les évaluations annuelles des personnes concernées et émet des recommandations au Conseil d'administration concernant la détermination des composantes de la rémunération due aux dirigeants mandataires sociaux conformément à la politique de rémunération ; revoir la rémunération des membres du Comité exécutif ; proposer le montant de l'enveloppe de rémunération des administrateurs à soumettre à l'assemblée générale annuelle des actionnaires et le mode de répartition ; formuler des propositions au Conseil d'administration sur la mise en place des plans d'intéressement long terme tels que, par exemple, l'attribution de bons de souscription d'action ou d'actions avec ou sans condition de performance ; préparer les délibérations du Conseil d'administration sur l'actionnariat salarié ; examiner l'impact social des grands projets de réorganisation et des grandes politiques de ressources humaines ; examiner la gestion des risques liés aux ressources humaines.


Comité Investissement

8 

membres

67 % 

d'administrateurs
indépendants*

33 % 

de femmes**

Composition	<ul style="list-style-type: none"> Leo Apotheker (Présidente) Giulia Chierchia*** Jill Lee Xiaoyun Ma Anders Runevad Lip-Bu Tan Jean-Pascal Tricoire Bruno Turchet <p>Le Directeur Général est régulièrement invité aux réunions du Comité.</p>
Missions	<ul style="list-style-type: none"> formuler des recommandations au Conseil sur les décisions d'investissement majeur ; conseiller la direction générale sur les stratégies d'investissement ; 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 ; 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 ; fournir des recommandations sur les grands projets de fusion, d'alliance et d'acquisition ; porter une attention particulière aux cas de restructuration ou de consolidation intervenant dans les secteurs dans lesquels la Société opère ou est susceptible d'opérer ; examiner les projets d'optimisation et de désinvestissement significatifs d'un point de vue financier ou stratégique ; apporter 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 ; présenter au Conseil les enjeux sociaux et environnementaux des projets stratégiques qui lui sont soumis tels que les projets de fusion et d'acquisition.

* Administrateurs indépendants au sens du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF.

** À l'exclusion de l'administrateur représentant les actionnaires salariés et des administrateurs représentant les salariés.

*** Sous réserve de sa nomination en qualité d'administratrice par l'Assemblée générale annuelle des actionnaires qui se tiendra le 4 mai 2023.

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Comité Digital

7

membres

67 %

d'administrateurs indépendants*

17 %

de femmes**

Composition	<ul style="list-style-type: none"> Greg Spierkel (Présidente) Leo Apotheker Nive Bhagat Xiaoyun Ma Abhay Parasnis*** Lip-Bu Tan Jean-Pascal Tricoire <p>Le Directeur Général est régulièrement invité aux réunions du Comité.</p>
Missions	<p>Examiner, évaluer et suivre les projets et, de manière générale, apporter ses conseils notamment dans sept domaines :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 et de nouveaux modèles économiques, (iii) la revue de sa contribution à la stratégie globale ainsi que sa cohérence ; évaluation 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) ; 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 ; vérification que la Société possède les ressources humaines adéquates pour la transformation digitale ; évaluation des cyber-risques et amélioration de la position du Groupe en matière de cyber sécurité (conjointement avec le comité d'Audit & des Risques).

4.1.1.2.2 Structure de gouvernance en 2022 et jusqu'au 3 mai 2023

En 2022, les fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur général étaient 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. M. Jean-Pascal Tricoire continuera d'exercer les fonctions de Président-Directeur général jusqu'au 3 mai 2023.

Le Président-Directeur général

En 2022, 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 des évaluations internes du Conseil 2021 ont confirmé de manière continue 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 M. 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 (82 %), indépendance des comités essentiellement présidés par des administrateurs indépendants, session exécutive systématiquement proposée à l'issue de chaque réunion du Conseil administration) ; et

- 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.

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.

Le Vice-Président & Administrateur référent indépendant

Le 19 février 2020, le Conseil d'administration a désigné M. Fred Kindle, dont la biographie figure à la section 4.1.2.2 du chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel 2022, aux fonctions de Vice-Président & Administrateur référent indépendant de Schneider Electric SE. L'article 1 du règlement intérieur du Conseil d'administration définit les missions et attributions du Vice-Président & Administrateur référent indépendant qui est obligatoirement désigné lorsque le Conseil d'administration décide d'unifier les fonctions de Président du Conseil et de Directeur général.

* Administrateurs indépendants au sens du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF.

** À l'exclusion de l'administrateur représentant les actionnaires salariés et des administrateurs représentant les salariés.

*** Sous réserve de sa nomination en qualité d'administrateur par l'Assemblée générale annuelle des actionnaires qui se tiendra le 4 mai 2023.

En application de l'article 10 du règlement intérieur, qui prévoit que le Vice-Président & Administrateur référent indépendant préside le Comité Gouvernance & Rémunérations, M. Fred Kindle préside ce Comité.

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 Directeur général et le(s) Directeur(s) général/généraux 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.

Comme chaque année, le Vice-Président & Administrateur référent indépendant, M. Fred Kindle, a rendu compte du travail qu'il a accompli en 2022 dans le cadre de ses fonctions (cf. section 4.1.5 du chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel 2022).

Le 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.

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'actionnariat 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 Rapport sur le gouvernement d’entreprise

4.1.2 Rapport sur le gouvernement d’entreprise

4.1.2.1 Membres du Conseil d’administration

Au 28 mars 2023, le Conseil d’administration comptait 14 administrateurs. M. Abhay Parasnis et Mme Giulia Chierchia ont été nommés censeurs par le Conseil d’administration les 27 juillet 2022 et 15 février 2023, respectivement, en vue de la présentation de leur candidature lors de l’Assemblée générale annuelle qui se tiendra le 4 mai 2023.

 Jean-Pascal Tricoire Président-Directeur général	 Fred Kindle Vice-Président & Administrateur référent indépendant	 Léo Apotheker Administrateur	 Nive Bhagat Administratrice indépendante
 Cécile Cabanis Administratrice indépendante	 Rita Felix Administratrice représentant les salariés	 Linda Knoll Administratrice indépendante	 Jill Lee Administratrice indépendante
 Xiaoyun Ma Administratrice représentant les salariés actionnaires	 Anna Ohlsson-Leijon Administratrice indépendante	 Anders Runevad Administrateur indépendant	 Gregory Spierkel Administrateur indépendant
 Lip-Bu Tan Administrateur indépendant	 Bruno Turchet Administrateur représentant les salariés	 Giulia Chierchia Censeur	 Abhay Parasnis Censeur

Comités du Conseil d’administration

Comité Gouvernance & Rémunérations	Comité d’Audit & des Risques	Comité Investissement	Comité Digital	Comité Ressources humaines & RSE
9 réunions*	6 réunions*	2 réunions*	5 réunions*	6 réunions*
5 membres	4 membres	5 membres	5 membres	4 membres
Fred Kindle Léo Apotheker Linda Knoll Anders Runevad Gregory Spierkel	Jill Lee Cécile Cabanis Anna Ohlsson-Leijon Gregory Spierkel	Léo Apotheker Jill Lee Anders Runevad Lip-Bu Tan Bruno Turchet	Gregory Spierkel Léo Apotheker Nive Bhagat Xiaoyun Ma Lip-Bu Tan	Linda Knoll Rita Felix Fred Kindle Xiaoyun Ma

* 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 participation en 2022		Participation à des comités du Conseil				
Age	Sexe	Nationalité	Nombre de mandats dans des sociétés cotées*	Nombre d'actions Schneider Electric détenues	Indépendance	Première nomination**	Échéance du mandat	Années de présence au Conseil**	Conseil	Comité	Comité d'Audit & des Risques	Comité Gouvernance & Rémunérations	Comité Ressources humaines & RSE	Comité Investissement	Comité Digital
Jean-Pascal Tricoire, Président-Directeur général															
59	M		2	840 147		2013	AGA 2025	9	100 %	-					
Fred Kindle, Vice-Président & Administrateur référent indépendant															
64	M		2	40 000		2016	AGA 2024	6	100 %	100 %					
Léo Apotheker, administrateur															
69	M		2	3 093		2008	AGA 2023	14	100 %	90 %					
Nive Bhagat, administratrice indépendante															
51	F		1	200		2022	AGA 2026	<1	100 %	75 %					
Cécile Cabanis, administratrice indépendante															
51	F		3	1 000		2016	AGA 2024	6	100 %	100 %					
Rita Felix, administratrice représentant les salariés															
40	F		1	144		2020	AGA 2024	2	100 %	100 %					
Linda Knoll, administratrice indépendante															
62	F		3	1 000		2014	AGA 2026	8	100 %	94 %					
Jill Lee, administratrice indépendante															
59	F		1	1 000		2020	AGA 2024	2	100 %	100 %					
Xiaoyun Ma, administratrice représentant les actionnaires salariés															
59	F		1	36 201		2017	AGA 2025	5	89 %	90 %					
Anna Ohlsson-Leijon, administratrice indépendante															
54	F		2	1 000		2021	AGA 2025	<1	89 %	100 %					
Anders Runevad, administrateur indépendant															
63	M		3	1 000		2018	AGA 2026	4	78 %	94 %					
Gregory Spierkel, administrateur indépendant															
66	M		3	1 000		2015	AGA 2023	7	100 %	100 %					
Lip-Bu Tan, administrateur indépendant															
63	M		4	1 000		2019	AGA 2023	3	100 %	90 %					
Bruno Turchet, administrateur représentant les salariés															
49	M		1	810		2021	AGA 2025	1	100 %	100 %					
Giulia Chierchia, censeur															
44	F		1	0		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Abhay Paransis, censeur															
48	M		2	1 000		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* Dont mandat au sein de Schneider Electric SE.

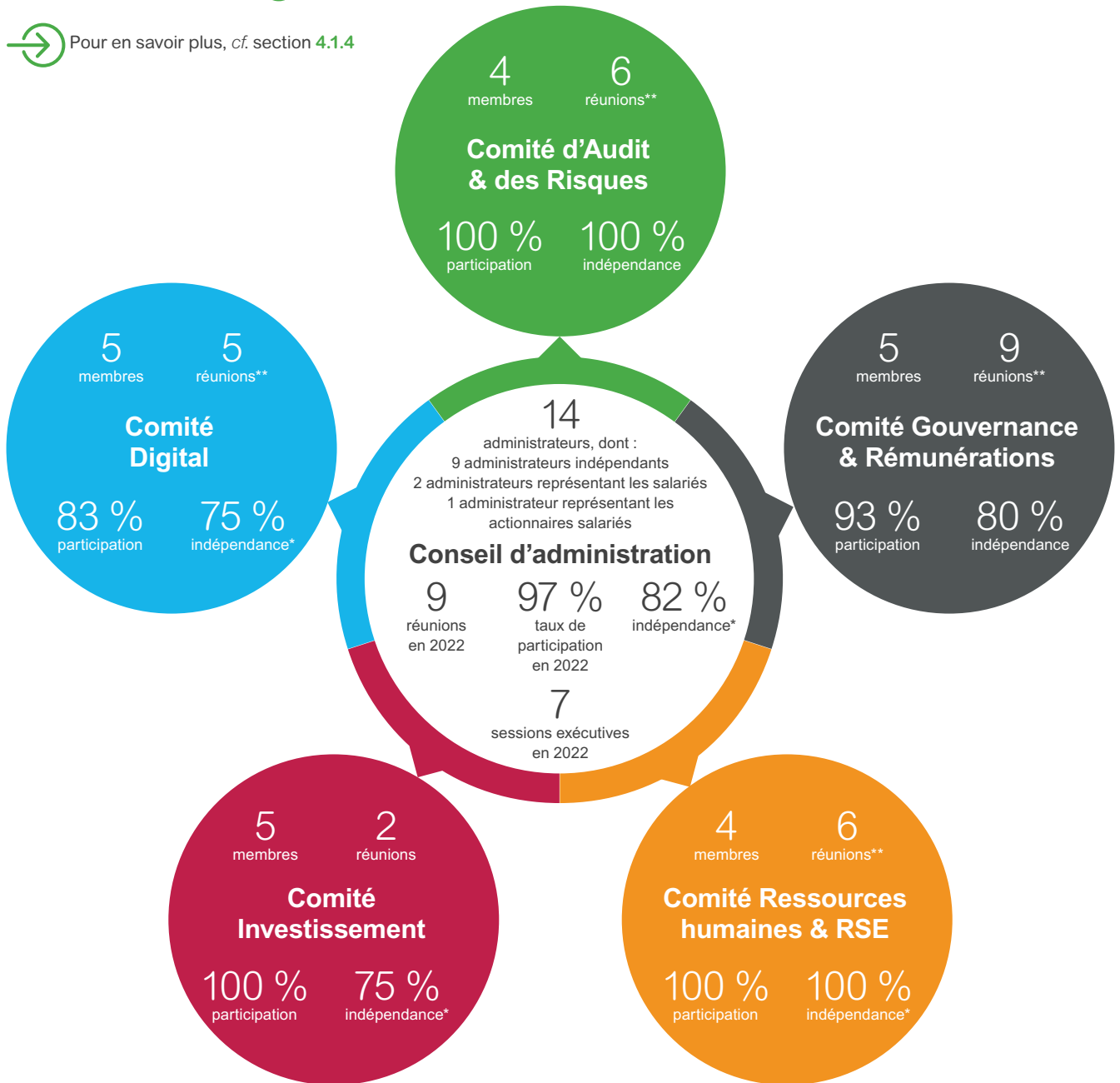
** En qualité d'administrateur ou de membre du Conseil de surveillance (le cas échéant, la période de présence au Conseil en qualité de censeur n'est pas comptabilisée).

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

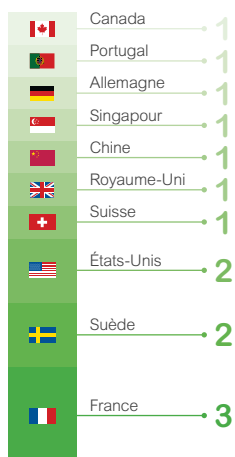
4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Structure de gouvernance

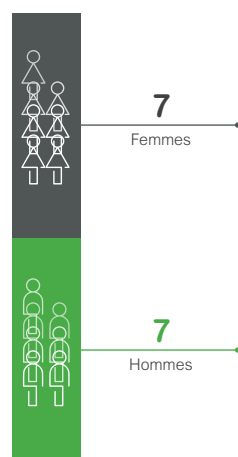
→ Pour en savoir plus, cf. section 4.1.4



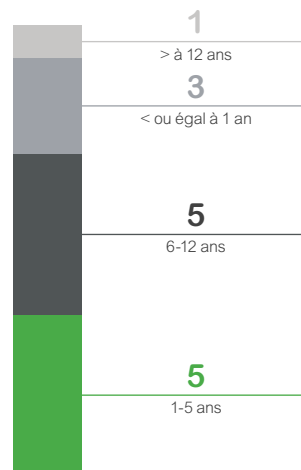
Nationalité des administrateurs



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.

** Y compris les réunions conjointes avec d'autres comités.

Modifications de la composition du Conseil d'administration en 2022 et jusqu'à la date du présent Document d'Enregistrement Universel

	Nom	Sexe	Nationalité	Date de nomination	Échéance du mandat
Administrateurs dont le mandat a été renouvelé par l'AGA 2022*	Linda Knoll	F		Mai 2014	AGA 2026
	Anders Runevad	H		Avril 2018	AGA 2026
Administrateurs ayant quitté le Conseil d'administration en 2022	Willy R. Kissling	H		Mai 2002	AGA 2022
	Fleur Pellerin	F		Avril 2018	AGA 2022
Administrateurs entrés au Conseil d'administration en 2022	Nive Bhagat	F		Mai 2022	AGA 2026
Censeurs entrés au Conseil d'administration en 2022 et début 2023	Abhay Parasnis	H		Juillet 2022	AGA 2023
	Giulia Chierchia	F		Février 2023	AGA 2023

* Assemblée générale annuelle.

4.1.2.2 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

Age: 59 ans
Nationalité: française
Adresse professionnelle: Schneider Electric, 35, rue Joseph Monier, 92500 Rueil-Malmaison, France
840 147⁽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 Directeur général 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
Début du mandat actuel : 2021
Échéance du mandat : 2025

Mandats externes actuels
Autres mandats dans des sociétés cotées :
Administrateur de **Qualcomm, Inc.** (États-Unis).

Autres mandats externes :
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 (France) ; administrateur de Delixi Electric Ltd. (Chine) ; administrateur de Schneider Electric USA, Inc. (États-Unis) ; Président du Conseil d'administration de Schneider Electric Asia Pacific Ltd. (Hong Kong).

Mandats précédents
Mandats exercés au cours des cinq dernières années :
Vice-Président du Comité France-Chine ; Président du Conseil d'administration de Schneider Electric Holdings Inc. (États-Unis).

Compétences

Président d'honneur : M. Didier Pineau-Valencienne

(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 salarié et connaissance du Groupe

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

 <p>Fred Kindle*</p> <p>Vice-Président & Administrateur référent indépendant de Schneider Electric SE</p> <p>Age: 64 ans Nationalité: suisse Adresse professionnelle: Schneider Electric, 35, rue Joseph Monier, 92500 Rueil-Malmaison, France 40 000 actions Schneider Electric SE</p> <p>Comités du Conseil d'administration</p> <p>C O</p> <p>Taux de participation :</p> <table border="1"> <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 %	<p>Expérience et expertise</p> <p>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 (ETH) de Zurich et détient un MBA de la Northwestern University, Evanston, États-Unis.</p> <p>Durée du mandat</p> <p>Première nomination : 2016 Début du mandat actuel : 2020 Échéance du mandat : 2024</p> <p>Mandats externes actuels</p> <p>Autres mandats dans des sociétés cotées :</p> <p>Président du Conseil d'administration de VZ Holding AG (Suisse).</p> <p>Autres mandats externes :</p> <p>Aucun.</p> <p>Mandats précédents</p> <p>Mandats exercés au cours des cinq dernières années :</p> <p>Administrateur de Stadler Rail AG (Suisse) ; administrateur de Exova Plc. (Royaume-Uni) ; associé de Clayton Dubilier & Rice LIC. (États-Unis) ; Président du Conseil d'administration d' 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).</p> <p>Compétences</p> <p>☆ € 🌐 🤖 📊</p>
Réunions du Conseil d'administration	Réunions de comité				
100 %	100 %				
 <p>Léo Apotheker</p> <p>Administrateur</p> <p>Age: 69 ans Nationalité: française/allemande Adresse professionnelle: Schneider Electric, 35, rue Joseph Monier, 92500 Rueil-Malmaison, France 3 093 actions Schneider Electric SE</p> <p>Comités du Conseil d'administration</p> <p>C G B</p> <p>Taux de participation :</p> <table border="1"> <tr> <th>Réunions du Conseil d'administration</th> <th>Réunions de comité</th> </tr> <tr> <td>100 %</td> <td>90 %</td> </tr> </table>	Réunions du Conseil d'administration	Réunions de comité	100 %	90 %	<p>Expérience et expertise</p> <p>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 <i>Customer Solutions & Operations</i>, 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 a occupé les fonctions de Vice-Président & Administrateur référent indépendant entre 2014 et avril 2020. En 2020, il lance une SPAC (« <i>Special Purpose Acquisition Company</i> »), 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.</p> <p>Durée du mandat</p> <p>Première nomination : 2008 Début du mandat actuel : 2021 Échéance du mandat : 2023</p> <p>Mandats externes actuels</p> <p>Autres mandats dans des sociétés cotées :</p> <p>Administrateur de NICE-Systems Ltd (Israël).</p> <p>Autres mandats externes :</p> <p>Président de Synchron International AB (Suède) ; administrateur de P2 Energy Solutions (États-Unis) ; administrateur de MercuryGate (États-Unis) ; administrateur d'Eudonet (France).</p> <p>Mandats précédents</p> <p>Mandats exercés au cours des cinq dernières années :</p> <p>Président et co-Directeur général de Burgundy Technology Acquisition Corporation (États-Unis) ; Président du Conseil d'administration d'Unit 4 NV (Pays-Bas) ; administrateur de Taulia (États-Unis) ; 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).</p> <p>Compétences</p> <p>☆ € 🌐 📊 📄</p>
Réunions du Conseil d'administration	Réunions de comité				
100 %	90 %				

* 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



Nive Bhagat*

Directrice générale *Cloud Infrastructure Services* de Capgemini

Age: 51 ans
Nationalité: britannique
Adresse professionnelle: Capgemini, 40 Holborn Viaduct, London, EC1N, Royaume-Uni
200 actions Schneider Electric SE

Comités du Conseil d'administration

Taux de participation :
Réunions du Conseil d'administration : 100 %
Réunions de comité d'administration : 75 %

Expérience et expertise

Nivedita Krishnamurthy Bhagat, également connue sous le nom de Nive Bhagat, est actuellement Directrice générale *Global 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

Première nomination : 2022
Fin de mandat : 2026

Mandats externes actuels

Autres mandats dans des sociétés cotées :
Aucun.

Autres mandats externes :

Administratrice de Capgemini UK plc. (Royaume-Uni) ;
CGS Holdings Ltd. (Royaume-Uni) et Capgemini Outsourcing Services GmbH (Allemagne).

Mandats précédents

Mandats exercés au cours des cinq dernières années :
Administratrice non exécutive de **Mitie Plc.** (Royaume-Uni) ; membre des Comités d'audit et de nomination de **Mitie Plc.** (Royaume-Uni).

Compétences



Cécile Cabanis*

Directrice générale adjointe de Tikehau Capital

Age: 51 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 :
Réunions du Conseil d'administration : 100 %
Réunions de comité d'administration : 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 Corporate Finance puis Directrice du Développement.

En 2010, elle est nommée Directrice générale 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. Cécile Cabanis a été membre du Conseil d'administration de Danone SA (de 2018 à 2022), dont elle a été Vice-Présidente (de décembre 2020 à avril 2022). 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. Cécile Cabanis est ingénieure diplômée d'Agro Paris Grignon.

Durée du mandat

Première nomination : 2016
Début du mandat actuel : 2020
Échéance du mandat : 2024

Mandats externes actuels

Autres mandats dans des sociétés cotées :
Directrice générale adjointe de **Tikehau Capital** (France) ; membre du Conseil de surveillance d'**Unibail-Rodamco-Westfield SE**.

Autres mandats externes :

Vice-Présidente, membre du Conseil de surveillance de Mediawan (France) ; membre du Conseil de surveillance de Société Éditrice du Monde (France) ; administratrice de France Médias Monde.

Mandats précédents

Mandats exercés au cours des cinq dernières années :
Vice-Présidente du Conseil d'administration de **Danone SA** (France) ; 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), Danone SA (Espagne), Compagnie Gervais Danone (France), Dan Trade (Russie), Danone Limited (Royaume-Uni), Danone Industria LLC (Russie), JSC Danone Russia (Russie), Danonewave (Public Benefit Corporation – États-Unis) ; membre du Conseil de surveillance de Danone SP.z.o.o (Pologne) ; Toeca International Company B.V. (Pays-Bas) ; Directrice générale de Danone CIS Holdings B.V.

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 salarié et connaissance du Groupe

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise



Rita Felix

Référente segmentation de marché et veille concurrentielle

Age: 40 ans

Nationalité: portugaise

Adresse professionnelle: Schneider Electric, Av. do Forte 3, Ed. Suécia IV, Piso 3, 2794-038 Carnaxide, Portugal
144⁽¹⁾ actions Schneider Electric SE

Comités du Conseil d'administration



Taux de participation :

Réunions du Conseil d'administration	Réunions de comité d'administration
--	---

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. Depuis 2021, elle a été PMO et Directrice des ventes internes et plus récemment, elle a été 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). Elle a participé au programme Conseils haute performance (IMD Business School, 2020), au programme Stratégie à l'ère de la transformation numérique (INSEAD, 2021) et plus récemment au programme Fondations de la transformation numérique (IMD Business School, 2022).

Durée du mandat

Première nomination : 2020
Échéance du mandat : 2024

Mandats externes actuels

Autres mandats dans des sociétés cotées :
Aucun.

Autres mandats externes :
Aucun.

Mandats précédents

Mandats exercés au cours des cinq dernières années :
Aucun.

Compétences



Linda Knoll*

Administratrice

Age: 62 ans

Nationalité: américaine

Adresse professionnelle: Schneider Electric, 35, rue Joseph Monier, 92500 Rueil-Malmaison, France
1 000 actions Schneider Electric SE

Comités du Conseil d'administration



Taux de participation :

Réunions du Conseil d'administration	Réunions de comité d'administration
--	---

100 % 94 %

Expérience et expertise

Linda Knoll, actuellement administratrice de la Société, était auparavant Directrice générale 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 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) 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
Début du mandat actuel : 2022
Échéance du mandat : 2026

Mandats externes actuels

Autres mandats dans des sociétés cotées :
Administratrice d'**Astec Industries, Inc.** (États-Unis) ;
administratrice d'**Iveco Group N.V.** (Pays-Bas).

Autres mandats externes :
Aucun.

Mandats précédents

Mandats exercés au cours des cinq dernières années :
Administratrice de Comau S.p.A. ; Directrice générale Ressources humaines et membre du Conseil exécutif du Groupe **Fiat Chrysler Automobiles N.V.** (Pays-Bas) ;
Directrice générale Ressources humaines et membre du Conseil exécutif du Groupe **CNH Industrial N.V.** (Pays-Bas).

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.

Comités du Conseil d'administration

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



Jill Lee*

Administratrice

Age: 59 ans
Nationalité: singapourienne
Adresse professionnelle: Schneider Electric, 35, rue Joseph Monier, 92500 Rueil-Malmaison, France
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 est administratrice non exécutive de PSA International, un groupe portuaire international dont le siège social se trouve à Singapour. Elle a été Directrice générale Finances du Groupe et membre du Comité exécutif de Sulzer Ltd de 2018 à 2022. Elle a débuté sa carrière de direction à Singapour en 1986 chez AT&T, Tyco Electronics et Siemens. Elle a ensuite travaillé à l'international, où elle a occupé plusieurs années des postes de Directrice financière en Chine, puis des postes stratégiques mondiaux en Allemagne et en Suisse. Au cours de ses 20 ans de carrière chez Siemens (jusqu'à 2010), Mme Lee a occupé les postes de direction suivants : Directrice financière pays et Vice-Présidente senior de Siemens à Singapour, Directrice financière régionale et Vice-Présidente exécutive senior de Siemens en Chine, ainsi que Directrice de la diversité du Groupe. Plus tard, elle a été Vice-Présidente senior, Finance, stratégie et investissements chez Neptune Orient Lines à Singapour (2010 à 2011). De 2012 à 2018, Mme Lee a occupé des postes de direction chez ABB, notamment Directrice financière régionale et Vice-Présidente senior d'ABB Chine et Asie du Nord, ainsi que Directrice de la gestion du programme Next Level et Vice-Présidente senior du Groupe ABB. En termes de mandats d'administratrice non exécutive, Mme Lee a été membre du Conseil d'administration de Sulzer Ltd (2011-2018), Signify N.V. (2017-2020) et medmix Ltd (2021-2022), et elle a été présidente du Comité d'audit de ces trois conseils. 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
Échéance du mandat : 2024

Mandats externes actuels

Autres mandats dans des sociétés cotées :
Aucun.

Autres mandats externes :

Administratrice non exécutive de 65 Equity Partners Pte Ltd (Singapour) ; administratrice non exécutive de PSA International (Singapour) ; 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 :

Administratrice non exécutive de **medmix Ltd** (Suisse) ; membre du Conseil de surveillance de **Signify N.V.** (anciennement Philips Lighting, Pays-Bas) ; administratrice non exécutive de **Sulzer Ltd** (Switzerland).

Compétences



Xiaoyun Ma

Directrice financière des Opérations Chine de Schneider

Age: 59 ans
Nationalité: chinoise
Adresse professionnelle: Schneider Electric, 8F, Schneider Electric Building, No. 6, East WangJing Rd. Chaoyang District Beijing 100102, Chine
36 201⁽¹⁾ actions Schneider Electric SE

Comités du Conseil d'administration



Taux de participation :
Réunions du Conseil d'administration
Réunions de comité

89 % 90 %

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 numérique 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
Début du mandat actuel : 2021
Échéance du mandat : 2025

Mandats externes actuels

Autres mandats dans des sociétés cotées :
Aucun.

Autres mandats externes :

Présidente du Conseil d'administration de Schneider Electric IT (Chine) Co., Ltd. ; Vice-Présidente du Conseil d'administration de 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) Low Voltage Co., Ltd. (anciennement 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. (anciennement 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. (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., et Schneider Electric Trading (Wuhan) Co., Ltd. ; Vice-Présidente du Conseil d'administration de Schneider Electric (Xiamen) Switchgear Co., Ltd., Schneider Electric (Xiamen) Switchgear Equipment Beijing Technology Co., Ltd. et Jingxin Hongde () Co. Ltd. (anciennement Citic Schneider Smart Building Technology (Beijing) Co., Ltd.) ; administratrice de Telvent Control Systems (Chine) 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. et Clipsal Manufacturing (Huizhou) Co., Ltd. ; Harvest, Co. Ltd. ; administratrice exécutive de Beijing Leader Energy Efficiency Investment Co., Ltd. (Chine).

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 salarié et connaissance du Groupe

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise



Anna Ohlsson-Leijon*

Directrice commerciale du Groupe Electrolux et Vice-Présidente exécutive d'AB Electrolux

Age: 54 ans

Nationalité: suédoise

Adresse professionnelle: AB Electrolux, 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 d'administration
--	---

89 %	100 %
------	-------

Expérience et expertise

Anna Ohlsson-Leijon est actuellement Directrice commerciale 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 générale Finances, 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 générale Finances de *Major Appliance EMEA*. Elle a ensuite été promue au poste de Directrice générale Finances d'AB Electrolux en 2016 avant de prendre les fonctions de Directrice générale Europe et Vice-Présidente exécutive d'AB Electrolux en 2018. En 2022, elle a été nommée Directrice commerciale du Groupe. 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

Échéance du mandat : 2025

Mandats externes actuels

Autres mandats dans des sociétés cotées :

Administratrice d'**Atlas Copco AB** (Suède).

Autres mandats externes :

Aucun.

Mandats précédents

Mandats exercés au cours des cinq dernières années :

Administratrice d'**Alfa Laval AB** (Suède).

Compétences



Anders Runevad*

Administrateur

Age: 63 ans

Nationalité: suédoise

Adresse professionnelle: Schneider Electric, 35, rue Joseph Monier, 92500 Rueil-Malmaison, France

1 000 actions Schneider Electric SE

Comités du Conseil d'administration



Taux de participation :

Réunions du Conseil d'administration	Réunions de comité d'administration
--	---

78 %	94 %
------	------

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 Directeur général 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

Début du mandat actuel : 2022

Échéance du mandat : 2026

Mandats externes actuels

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 externes :

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



* 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



Gregory Spierkel*

Administrateur

Age: 66 ans

Nationalité: canadienne

Adresse professionnelle: Schneider Electric, 35, rue Joseph Monier, 92500 Rueil-Malmaison, France

1 000 actions Schneider Electric SE

Comités du Conseil d'administration



Taux de participation :

Réunions du Conseil d'administration Réunions de comité d'administration

100 % 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
Début du mandat actuel : 2019
Échéance du mandat : 2023

Mandats externes actuels

Autres mandats dans des sociétés cotées :
Administrateur de **MGM Resorts International** (États-Unis) ; administrateur de **PACCAR Inc.** (États-Unis).

Autres mandats externes :

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



Lip-Bu Tan*

Président de Cadence Design Systems, Inc.

Age: 63 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 Réunions de comité d'administration

100 % 90 %

Expérience et expertise

Lip-Bu Tan est actuellement Président exécutif de Cadence Design Systems, Inc. dont il a quitté la Direction Générale en 2021 et dont il quittera la présidence en 2023 ayant annoncé qu'il ne sera pas candidat à sa réélection au conseil lors de l'assemblée générale annuelle 2023 (<https://d18rn0p25nwr6d.cloudfront.net/CIK-0000813672/cd2ef8b8-abb5-4620-a08d-c5c49565fc6c.pdf>). Lip-Bu Tan 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
Échéance du mandat : 2023

Mandats externes actuels

Autres mandats dans des sociétés cotées :
Président de **Cadence Design Systems, Inc.**¹ (États-Unis) ; Président du Conseil d'administration de **Creo Technology Group Holding Ltd.** (Cayman Islands) ; administrateur d'Intel Corporation (États-Unis).

Autres mandats externes :

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 d'administration et du Conseil du doyen de la *School of Engineering* de l'Université Carnegie Mellon (CMU), membre du Comité consultatif mondial de METI Japan, membre du Conseil d'administration de Global Semiconductor Alliance (GSA), membre du *Business Council* et du Comité 100.

Mandats précédents

Mandats exercés au cours des cinq dernières années :
Administrateur de **Softbank Group Corp.** (Japon) ; directeur général de **Cadence Design Systems** (États-Unis) ; administrateur de **Hewlett Packard Enterprise** (États-Unis) ; Membre du Conseil d'administration de 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



* 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.

(1) Lip-Bu Tan quittera la présidence de Cadence DesignSystems le 4 mai 2023 ayant annoncé qu'il ne sera pas candidat à sa réélection au conseil lors de l'assemblée générale annuelle 2023 (<https://d18rn0p25nwr6d.cloudfront.net/CIK-0000813672/cd2ef8b8-abb5-4620-a08d-c5c49565fc6c.pdf>).

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 salarié et connaissance du Groupe

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise



Bruno Turchet

Vice-Président Industrialisation de la division Home & Distribution Europe

Age: 49 ans

Nationalité: française

Adresse professionnelle: Schneider Electric, 31 rue Pierre Mendès France, 38320 Eybens, France
810⁽¹⁾ actions Schneider Electric SE

Comités du Conseil d'administration



Taux de participation :

Réunions du Conseil d'administration	Réunions de comité d'administration
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 avril 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

Échéance du mandat : 2025

Mandats externes actuels

Autres mandats dans des sociétés cotées :

Aucun.

Autres mandats externes :

Aucun.

Mandats précédents

Mandats exercés au cours des cinq dernières années :

Aucun.

Compétences



Abhay Parasnis

Fondateur et Directeur général de Typeface AI

Age: 48 ans

Nationalité: américaine

Adresse professionnelle: Schneider Electric, 35, rue Joseph Monier, 92500 Rueil-Malmaison, France
1 000 actions Schneider Electric SE

Expérience et expertise

Abhay Parasnis est fondateur et Directeur général de Typeface AI, une société d'IA générative. Auparavant, il a été Vice-Président exécutif, Directeur technologie et Directeur produit d'Adobe, Inc. Il a débuté sa carrière chez IBM en 1996 en tant que chercheur en logiciels avant de rejoindre i2 Technologies, Inc. en 1997, où il a occupé le poste d'Architecte en chef jusqu'en 2002. De 2002 à 2011, Abhay Parasnis a occupé divers postes de direction chez Microsoft Corporation, en charge des initiatives stratégiques de plateforme et des technologies grand public. En 2012, il a rejoint Oracle Corporation, une société de technologie cloud, successivement en tant que Vice-Président senior et puis Conseiller stratégique d'Oracle Public Cloud Initiative. En 2013, il a été nommé Président et Directeur des opérations de Kony, Inc., un leader de la mobilité d'entreprise, avant de rejoindre Adobe, Inc. en 2015, une société de logiciels qui fournit des solutions multimédias et de marketing numérique, où il a occupé différents postes de direction, notamment Vice-Président exécutif et Directeur technologique, Vice-Président exécutif et Directeur technologique & Directeur stratégie, et enfin Vice-Président exécutif et Directeur technologique & Directeur produits, poste qu'il a quitté en février 2022. Abhay Parasnis est également administrateur du Conseil d'administration de Dropbox, Inc. Abhay Parasnis est titulaire d'un diplôme d'électronique et de télécommunications du College of Engineering de Pune et d'un diplôme du National Institute of Information Technology.

Durée du mandat

Cooptation en qualité de censeur : juillet 2022

Candidat à une nomination en tant qu'administrateur : mai 2023

Mandats externes actuels

Autres mandats dans des sociétés cotées :

Administrateur de **Dropbox, Inc.** (États-Unis).

Autres mandats externes :

Aucun.

Mandats précédents

Mandats exercés au cours des cinq dernières années :

Aucun.

Compétences



(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



Giulia Chierchia

Vice-Présidente exécutive Stratégie, Développement durable et Ventures de BP

Age: 44 ans

Nationalité: italienne/belge

Adresse professionnelle: 1 St. James' Square, SW1Y 4PD, Londres, Royaume-Uni

0 actions Schneider Electric SE

Expérience et expertise

Giulia Chierchia est actuellement Vice-Présidente exécutive Stratégie, Développement durable et Ventures chez BP. Elle a débuté sa carrière en 2001 en tant qu'analyste au sein de la division de banque d'entreprise d'UniCredit Bank, puis elle a travaillé pendant deux ans et demi en tant que consultante associée chez Value Partners, dirigeant des projets dans les secteurs des télécommunications et de l'éducation. En 2006, elle a rejoint McKinsey & Company et a été nommée Associée en 2013 et Associée senior en 2019, 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 a été nommée Vice-Présidente exécutive Stratégie et développement durable de BP, une société britannique du secteur pétrolier et gazier, 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 zéro, de la transformation ESG, de l'engagement des parties prenantes externes et de la politique de transition énergétique du groupe. En mars 2022, elle devient Vice-Présidente exécutive Stratégie, Développement durable et Ventures également en charge de la branche ventures de BP. Giulia Chierchia est titulaire d'un diplôme d'économie et de droit des entreprises de l'université de Bocconi (Italie) et d'un master d'administration des entreprises de l'INSEAD (France).

Durée du mandat

Cooptation en qualité de censeur : février 2023

Candidate à une nomination en tant qu'administratrice : mai 2023

Mandats externes actuels

Autres mandats dans des sociétés cotées :

Aucun.

Autres mandats externes :

Administratrice de BP Technology Ventures Limited (Royaume-Uni).

Mandats précédents

Mandats exercés au cours des cinq dernières années :

Aucun.

Compétences



4.1.2.3 Modifications de la composition du Conseil proposées à l'Assemblée générale

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 M. Léo Apotheker, M. Gregory Spierkel et M. Lip-Bu Tan, 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 M. Léo Apotheker, M. Gregory Spierkel et M. Lip-Bu Tan au regard de leur pertinence, performance, engagement et disponibilité pour remplir leurs fonctions, ainsi que la valeur ajoutée par chacun d'entre eux au travail du Conseil.

- M. Léo Apotheker n'exerce qu'un autre mandat au sein d'une société cotée (administrateur de NICE-Systems Ltd), et son taux de participation aux réunions du Conseil d'administration en 2022 est de 100 %, alors que son taux de participation aux réunions des comités dont il est membre est de 90 %. Le Comité a recommandé au Conseil d'administration que M. Léo Apotheker continue de participer au travail du Conseil, en particulier dans les domaines des logiciels et des fusions-acquisitions, où son expertise en tant qu'ancien Directeur général de SAP et Hewlett-Packard est essentielle, ainsi que son excellente connaissance du Groupe et sa participation à l'équilibre de la composition du Conseil d'administration en termes d'ancienneté. Toutefois, compte tenu de son âge et de sa non-indépendance aux termes du Code AFEP-MEDEF, puisqu'il est membre du Conseil depuis 2008, le Comité a proposé de limiter son mandat à deux ans.
- M. Gregory Spierkel exerce deux autres mandats dans des sociétés cotées (administrateur de MGM Resorts International et PACCAR Inc.), son taux de participation aux réunions du Conseil d'administration et aux comités auxquels il participe en 2022 est de 100 %. M. Gregory Spierkel apporte au Conseil d'administration son expérience en tant qu'ancien Directeur général d'Ingram micro, Inc. et son solide profil en matière numérique et technologique, ce qui conduit le Conseil à proposer le renouvellement de son mandat pour une durée de quatre ans.

- M. Lip-Bu Tan exerce trois mandats au sein de sociétés cotées outre celui détenu chez Schneider Electric : Président de Cadence Design Systems, Inc., dont il a quitté la Direction Générale en 2021 et dont il quittera la présidence le 4 mai 2023 ayant annoncé qu'il ne sera pas candidat à sa réélection au conseil lors de l'assemblée générale annuelle 2023 (<https://d18rn0p25nwr6d.cloudfront.net/CIK-0000813672/cd2ef8b8-abb5-4620-a08d-c5c49565fc6c.pdf>), Président du Conseil d'administration de Credo Technology Group Holding Ltd. et administrateur d'Intel Corporation. A l'issue de l'assemblée générale annuelle de Cadence prévue le 4 mai 2023, Mr. Lip-Bu Tan ne détiendra donc plus que deux mandats au sein de sociétés cotées en plus de celui qu'il exerce au sein de Schneider Electric. Compte tenu de ses engagements, le Comité Gouvernance & Rémunérations a examiné sa situation avec attention. Il s'est notamment assuré auprès de lui de sa volonté et de son engagement à dédier le temps suffisant et nécessaire au Conseil de Schneider Electric ainsi que M. Lip-Bu Tan l'a toujours fait par le passé, comme en atteste son niveau de participation aux réunions du Conseil en 2022 (100 %) et aux réunions des comités auxquels il participe (90 %), ainsi que sa participation physique à plusieurs réunions dont notamment la Session stratégique d'août 2022. Son taux moyen de participation aux réunions du Conseil et aux comités sur la durée de son mandat (2019–2022) a été de 94 % et 97,5 % respectivement, reflétant son engagement et sa disponibilité. Le Comité a également pris en considération l'évaluation de la contribution effective de M. Lip-Bu Tan aux travaux du Conseil qui a été menée auprès des administrateurs en octobre 2022 lors de l'auto-évaluation du Conseil, évaluation qui a conclu que M. Lip-Bu Tan apporte au Conseil une expertise unique dans les domaines des logiciels et de la technologie, notamment dans le secteur de l'énergie, du capital-risque et une connaissance approfondie des marchés asiatique et américain. Pour l'ensemble de ces raisons, le Conseil a jugé que la poursuite de ses fonctions d'administrateur était dans l'intérêt de la Société et de celui de ses actionnaires, et cohérente avec les objectifs de composition identifiés par le Conseil, ce qui conduit le Conseil à proposer le renouvellement de son mandat pour une durée de quatre ans.

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 salarié et connaissance du Groupe

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

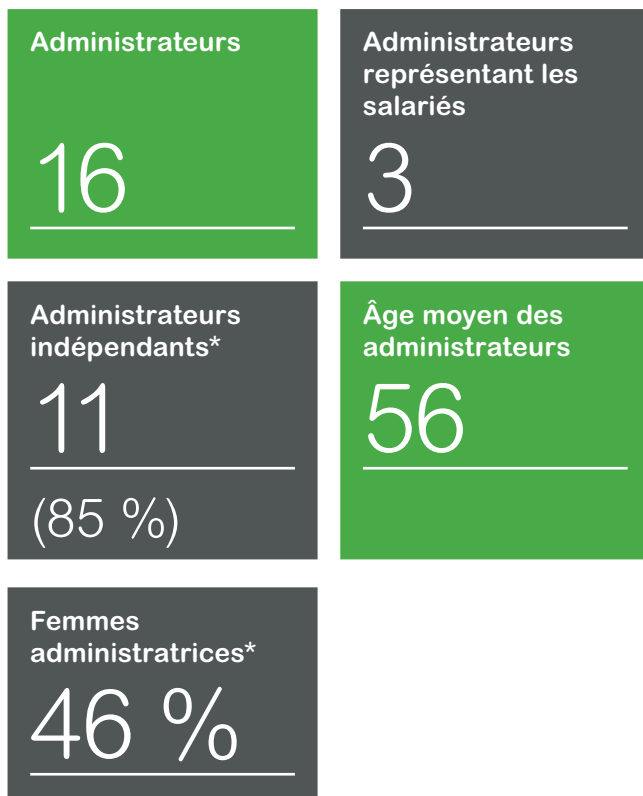
Le Comité Gouvernance & Rémunérations a également identifié les compétences qui seraient utiles afin de diversifier et de renforcer la composition du Conseil et a fait appel aux services d'un cabinet de recrutement externe (Heidrick & Struggles) afin de sélectionner les candidats adéquats. Parmi ces 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 deux candidats au Conseil d'administration, M. Abhay Parasnis et Mme Giulia Chierchia, qui ont été respectivement nommés en qualité de censeur les 27 juillet 2022 et 15 février 2023, dans l'intention de proposer leur nomination à l'Assemblée générale de 2023.

M. Abhay Parasnis, de nationalité américaine, basé à San Francisco et entrepreneur, est l'ancien Directeur technologie et Directeur produits d'Adobe et siège au Conseil d'administration de Dropbox. Il apportera au Conseil d'administration ses remarquables compétences technologiques et numériques, en particulier son expérience dans la transition vers le *cloud* et dans

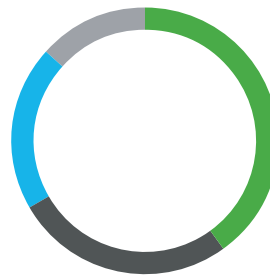
la transformation *SaaS*, ainsi que son esprit d'innovation et de réinvention. Il aura la qualité d'administrateur indépendant au regard de l'ensemble des critères énoncés à l'article 10.5 du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF et rejoindra, s'il est nommé administrateur, le Comité Digital.

Mme Giulia Chierchia, de double nationalité italienne et belge, basée au Royaume-Uni, est actuellement Vice-Présidente exécutive Stratégie, Développement durable et *Ventures* chez BP. Elle apportera au Conseil son expertise en matière d'ESG et dans le secteur de l'énergie, en particulier son expérience de la stratégie de transition énergétique dans les grandes entreprises avec une approche globale incluant la stratégie, le développement durable, l'allocation du capital et les *ventures*. Elle aura la qualité d'administratrice indépendante au regard de l'ensemble des critères énoncés à l'article 10.5 du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF et rejoindra, si elle est nommée administratrice, le Comité Investissement.

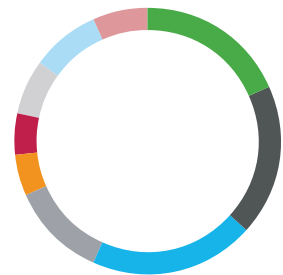
Si toutes les propositions soumises à l'Assemblée générale annuelle sont approuvées par les actionnaires, le Conseil d'administration comprendra :



Nationalité des administrateurs



Expertise des administrateurs



* À l'exclusion de l'administrateur représentant les actionnaires salariés et des administrateurs représentant les salariés.

4.1.2.4 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, la nationalité et les 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 juridiques ; 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.

Conformément aux dispositions des articles L. 225-18-1 et L. 22-10-3 du Code de commerce, la proportion d'administrateurs hommes et femmes doit être d'au moins 40 %, étant précisé que les administrateurs représentant les salariés et l'administrateur représentant les actionnaires salariés ne sont pas comptabilisés pour évaluer ladite proportion de 40 % (articles L. 225-27 et L. 225-23 du Code de commerce).

Le ratio de diversité hommes-femmes au Conseil d'administration, si les nominations de Mme Giulia Chierchia et M. Abhay Parasnis sont confirmées lors de l'Assemblée générale 2023, atteindra 46 % (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 au niveau du Comité exécutif est de 46 % en 2022 (contre 44 % en 2021). S'agissant du Top 1 000, la représentation des femmes s'établit à 28 % (2 points de plus qu'en 2021).

Lors de sa séance du 14 décembre 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 ; et
- au moins 30 % de femmes dans l'équipe de direction (Vice-Présidence et au-delà, soit environ 1 016 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 évalue régulièrement les compétences à inclure dans sa matrice de compétences afin de répondre aux besoins stratégiques de la Société, et a examiné les pratiques du secteur. En étudiant sa composition et son expertise, il peut identifier les compétences, pertinentes pour les activités actuelles et futures de Schneider Electric, 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	Nive Bhagat	Cécile Cabanis	Rita Felix	Linda Knoll	Jill Lee	Xiaoyun Ma	Anna Ohlsson-Leijon	Anders Runevad	Gregory Spierkel	Lip-Bun Tan	Bruno Turchet	Giulia Chierchia	Abhay Parasnis	Total
Direction d'une entreprise cotée	●	●	●	●	●		●	●		●	●	●	●		●	●	13
Finance d'entreprise	●	●	●	●	●			●	●	●	●	●	●		●		12
Comptabilité, audit et risques				●	●			●	●	●							5
Marchés internationaux	●	●	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●		●	●	14
Connaissance du secteur	●	●						●	●		●		●	●	●		8
Point de vue salarié et connaissance du Groupe	●					●			●					●			4
Numérique et Technologie	●		●	●								●	●			●	6
Droit, gouvernance, éthique et conformité		●	●							●					●		4
Développement durable	●				●		●				●				●		5

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 (cinq des treize membres du Conseil d’administration, à l’exception du Président-Directeur général, sont d’anciens Directeurs généraux de sociétés cotées : F. Kindle, L. Apotheke, 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 (p. ex. responsabilités en matière de reporting 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 Electric est bien équilibrée entre les marchés américain, asiatique et européen : <ul style="list-style-type: none"> • Marché européen : JP. Tricoire, F. Kindle, L. Apotheke, C. Cabanis, G. Chierchia, J. Lee, A. Runevad, A. Ohlsson-Leijon, G. Spierkel ; • Marché américain : L. Apotheke, L. Knoll, G. Spierkel, LB. Tan, A. Parasnis ; et • Marché asiatique : JP. Tricoire, Nive Bhagat, J. Lee, X. Ma, A. Runevad, A. Parasnis.
	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 salariés 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 d’éthiques et de 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.	

4.1.2.5 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 10.5 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 12 ans

Ne pas être administrateur de la Société depuis plus de 12 ans. La perte de la qualité d'administrateur indépendant intervient à la date anniversaire des 12 ans.

Critère 7 : 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 : 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 15 février 2023, 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 salariés ou exercent des fonctions d'administrateur ; et
 - (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 salariés 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 quatorze administrateurs, neuf sont indépendants au sens du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF : Mme Nive Bhagat, Mme Cécile Cabanis, M. Fred Kindle, Mme Linda Knoll, Mme Jill Lee, Mme Anna Ohlsson-Leijon, 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, et M. Léo Apotheker, qui siège 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 82 %. Cette proportion devrait atteindre 85 % si l'Assemblée générale des actionnaires vote le renouvellement des mandats de M. Léo Apotheker, M. Gregory Spierkel et M. Lip-Bu Tan et les nominations de Mme Giulia Chierchia et M. Abhay Parasnis, qui auront la qualité d'administrateurs indépendants au regard de l'ensemble des critères énoncés à l'article 10.5 du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF (cf. respectivement 12^{ème}, 13^{ème}, 14^{ème}, 15^{ème} et 16^{ème} résolutions).

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 10.5 du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF.

Critères ⁽¹⁾	Jean-Pascal Tricoire ⁽²⁾	Léo Apotheker	Nive Bhaga	Cécile Cabanis	Rita Felix ⁽³⁾	Fred Kindle	Linda Knoll	Jill Lee	Xiaoyun Ma ⁽⁴⁾	Anna Ohlsson Leijon	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, 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 (Chine) 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'ont fait l'objet d'une condamnation pour fraude, ni d'une incrimination et/ou sanction publique officielle prononcée par des autorités réglementaires ;
- n'ont été empêchés 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 ; ou
- n'ont été associés, 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 2022) et, pour les administrateurs, l'obligation de détenir un minimum de 1 000 actions.

4.1.2.6 Participations des administrateurs dans le capital de la Société

L'article 11 des statuts juridiques 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 salaire de

À la connaissance de la Société, les participations des administrateurs dans le capital social de la Société au 31 décembre 2022 sont les suivantes :

Membre du Conseil d'administration	Actions Schneider Electric
Jean-Pascal Tricoire	840 147
Fred Kindle	40 000
Léo Apotheker	3 093
Nive Bhagat	200
Cécile Cabanis	1 000
Rita Felix	144
Linda Knoll	1 000
Jill Lee	1 000
Xiaoyun Ma	36 201
Anna Ohlsson-Leijon	1 000
Anders Runevad	1 000
Gregory Spierkel	1 000
Lip-Bu Tan	1 000
Bruno Turchet	810
TOTAL	927 595

Au 31 décembre 2022, les membres du Conseil d'administration détenaient directement 0,16 % du capital de la Société.

Le tableau ci-dessous présente les opérations sur les titres Schneider Electric réalisées au cours de l'exercice 2022 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	18/03/2022	Cession	Actions ordinaires	17 000	151,84	2 581 280,00
Jean-Pascal Tricoire	28/03/2022	Acquisition	LTIP – Plans 32 & 33	58 117	–	–
Xiaoyun Ma	28/03/2022	Acquisition	LTIP – Plan 33	6 651	–	–
Jean-Pascal Tricoire	06/07/2022	Souscription	Actions de Schneider Electric FCPE	2 211,57	117,51	259 881,59
Jean-Pascal Tricoire	06/07/2022	Souscription	Actions de Schneider Electric FCPE	20,49	117,49	2 407,37
Abhay Parasnis	17/08/2022	Acquisition	Actions ordinaires	1 000	139,55	139 550,00
Nive Bhagat	12/12/2022	Acquisition	Actions ordinaires	200	136,94	27 388,00

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.

base 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 communs de placement d'entreprise investies en actions Schneider Electric détenues par l'intéressé. Il est tenu de conserver au moins 50 % des actions de performance qui lui sont attribuées jusqu'à hauteur de ce nombre d'actions.

Jean-Pascal Tricoire, qui détient 840 147 actions Schneider Electric, remplit largement cet objectif de participation.

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

4.1.3 Activités et fonctionnement du Conseil d'administration

4.1.3.1 Activités du Conseil d'administration en 2022

Le Conseil d'administration a tenu neuf réunions en 2022 (contre sept en 2021). Les réunions ont duré neuf heures et trente minutes en moyenne, avec un taux moyen de participation des administrateurs de 97 % (identique à celui de 2021). Onze administrateurs ont un taux d'assiduité de 100 % et aucun administrateur n'a un taux d'assiduité inférieur à 78 % 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 2021 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 2022 ;
- examen des résultats des premier et troisième trimestres et des rapports préparés par la Direction générale ;
- examen des objectifs 2022 du Groupe établis en février ainsi que des nouveaux objectifs publiés en juillet 2022 ;
- proposition à l'Assemblée générale des actionnaires de fixer le dividende à 2,90 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 2022, l'avancement de la conception et du déploiement du cadre de gestion des risques de l'entreprise ;
- examen du « Système Éthique et Conformité » du Groupe ;
- suivi du programme de rachat d'actions ;
- examen de la liquidité ; et
- 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 trois jours appelée « Session Stratégie » et organisée en présentiel à Rome du 29 au 31 août 2022 spécifiquement dédiée au sujet ;
- revue, au cours de cette Session Stratégie, d'une analyse stratégique approfondie des activités Gestion de l'énergie, Automatismes industriels, Développement durable et décarbonation, Prosommateur ainsi que de la stratégie logicielle ;
- suivi de la situation en Ukraine et en Russie ;
- autorisation et revue des opérations de croissance et de cession externes (telles qu'Aveva, IGE+XAO, Telemecanique Sensors) ;
- revue du portefeuille ; et
- information sur les mouvements et évolutions des concurrents de Schneider Electric.

Gouvernement d'entreprise & Développement durable

- examen en profondeur, comme chaque année, du plan de succession des dirigeants mandataires sociaux et des principaux dirigeants du Groupe ;
- proposition d'une nouvelle gouvernance effective le 4 mai 2023 avec dissociation des fonctions de Président et de Directeur général ;
- 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 2022, 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 du plan d'intéressement à long terme de 2022 ;
- validation du niveau d'atteinte des critères de performance applicables aux plans d'actions de performance n° 32, 33, 34, 35, 36, 37, 37bis, 38, 39, 39bis et 39ter ;
- décision d'augmentations de capital réservées aux salariés ;
- examen de la stratégie RSE, des résultats 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 ; et
- examen du processus d'évaluation relatif à la qualification des conventions avec les parties liées comme « courantes » ou « réglementées ».

Assemblée générale des actionnaires 2022

Le Conseil d'administration a arrêté l'ordre du jour et les projets de résolutions de l'Assemblée générale des actionnaires 2022, 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 agences en conseil de vote. Il a approuvé les réponses aux questions écrites.

L'Assemblée générale des actionnaires 2022 s'est tenue en présentiel. Elle 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 2022, le Conseil d'administration a tenu sept « sessions exécutives », contre cinq en 2021.

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.

4.1.3.2 Plan de succession

Membre 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 annuelle.

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 juridiques.

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 annuelle 2023, le Comité Gouvernance & Rémunérations s'est efforcé de renforcer la diversification internationale du Conseil d'administration, de maintenir le nombre d'administratrices et d'apporter au Conseil une expertise en matière de numérique et de développement durable. Conformément à la réglementation en vigueur, un processus de sélection spécifique est appliqué pour les administrateurs représentant les salariés et les administrateurs représentant les actionnaires salariés.

Plan de succession des dirigeants mandataires sociaux

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 ; et
- 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 annoncé le 15 février 2023 est décrit dans la section 4.1.1.2.1 du présent Document d'Enregistrement Universel.

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

4.1.3.3 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'entretiens individuels avec les 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 2022

Une évaluation interne a été réalisée par le Vice-Président & Administrateur référent indépendant, qui a garanti la confidentialité des positions exprimées, au moyen d'un questionnaire anonyme rempli par les membres du Conseil.

Le rapport correspondant a été présenté au Comité Gouvernance & Rémunérations le 25 octobre 2022 et examiné en détail, et un rapport de synthèse a été présenté au Conseil d'administration le 26 octobre 2022. 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) Examen approfondi de la Session Stratégie ; (vi) Priorités du Conseil pour 2022/2023 ; et (vii) 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 du Président-Directeur général, décrit comme un dirigeant de référence, dynamique, ouvert, inclusif, engagé, charismatique et doté d'une pensée stratégique ;
- Collaboration parfaite entre le Président-Directeur général et le Vice-Président & Administrateur référent indépendant, qui ont mis en place une relation équilibrée et complémentaire ;
- 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 ;
- La taille du Conseil est considérée comme appropriée ;
- 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 ; et
- La Session Stratégie est de haute qualité, très utile, bien organisée et adaptée à l'examen des principaux enjeux stratégiques de Schneider Electric.

Points à améliorer

- La grande majorité des membres du Conseil considère que l'éventail des compétences apportées au Conseil est approprié, mais pourrait être renforcé concernant les marchés de l'énergie, la robotique/l'automatisation/l'IA et les enjeux ESG ;
- les informations fournies en amont des réunions du Conseil d'administration pourraient être plus sélectives et synthétiques ;
- l'affectation des missions des comités entre les membres est appropriée, mais une rotation périodique des missions pourrait être mise en place ; et
- les rapports remis au Conseil d'administration par les responsables fonctionnels/régionaux pourraient être fournis selon une fréquence régulière.

4.1.3.4 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 dix 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 « Session 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 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 2022, six dîners ont été organisés.

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 et une synthèse de la police d'assurance responsabilité des administrateurs et dirigeants ;
- 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, ainsi qu'avec les responsables de la conformité, de l'éthique et du développement durable ;
- pour en savoir plus sur la structure de l'actionariat 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 salariés, 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 4.1.2.6 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.

Le Code de déontologie prévoit :

- la nomination d'un responsable de la déontologie, qui est le Secrétaire du Conseil d'administration et qui donne son avis sur le caractère privilégié ou non d'une information ; et
- des règles pour l'établissement, la mise à jour et la conservation au format électronique prescrit d'une liste d'initiés, chaque fois que nécessaire, de listes de personnes soumises à des périodes d'abstention (« *black-out* ») et, éventuellement, de listes de confidentialité et d'abstention identifiant les personnes, qu'il s'agisse de collaborateurs de Schneider Electric ou de tiers, ayant accès à une information sensible qui n'est pas encore considérée comme une information privilégiée selon la définition légale. Schneider Electric a déployé un outil numérique pour la gestion de ces listes, ce qui en automatise le traitement et garantit une meilleure traçabilité.

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

4.1.4 Activités et fonctionnement des Comités

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. Les comités 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 2022*

4 

membres

100 % 

d'administrateurs indépendants

100 % 

de taux de participation

Composition au 31 décembre 2022

Le règlement intérieur du Conseil d'administration prévoit que le Comité d'Audit & des Risques est composé de trois membres au moins.	• Jill Lee	Présidente	Indépendante
	• Cécile Cabanis	Membre	Indépendante
	• Anna Ohlsson-Leijon	Membre	Indépendante
	• Gregory Spierkel	Membre depuis le 5 mai 2022	Indépendant
Les deux tiers de ses membres doivent être indépendants et au moins un de ses membres doit avoir une parfaite compréhension des normes comptables et une expérience pratique de l'établissement des comptes et de l'application des normes comptables en vigueur.	Ainsi que le démontrent leurs parcours professionnels résumés à la section 4.1.2.2 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. Outre leurs connaissances financières et comptables pointues, Mme Jill Lee apporte également au Comité son expertise des activités de Schneider Electric et des marchés asiatiques, Mme Cécile Cabanis sa maîtrise approfondie des enjeux d'un grand groupe français du CAC 40, 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 M. Gregory Spierkel sa maîtrise du numérique et des technologies grâce à son précédent poste de Directeur général d'Ingram Micro.		

Changements dans la composition en 2022

- 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 : M. Gregory Spierkel a été nommé membre du Comité le 5 mai 2022. Mme Fleur Pellerin a quitté le Comité à l'expiration de son mandat d'administratrice le 5 mai 2022.

Taux de participation individuel en 2022

- Jill Lee **100 %**
- Cécile Cabanis **100 %**
- Anna Ohlsson-Leijon **100 %**
- Gregory Spierkel **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.
- Il présente au Conseil le résultat de ses missions et ses recommandations. 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.

Missions

Le Comité d'Audit & des Risques est chargé 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. En conséquence, ses missions sont les suivantes :

Objet	Détail des missions
Préparation de l'arrêté par le Conseil d'administration des comptes annuels et semestriels	<ul style="list-style-type: none"> 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 ; et 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 ; et 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	<ul style="list-style-type: none"> Examiner l'organisation et les moyens de l'audit interne, ainsi que son programme de travail annuel, et 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 de l'auto-évaluation 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'anticorruption, 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 ; et Examiner toute question financière, comptable, extra-financière ou relevant de la gestion des risques, y compris ceux de nature sociale et environnementale, qui lui est soumise par le Conseil d'administration.

Activité en 2022

Le Comité d'Audit & des Risques a rendu compte de ses travaux aux réunions du Conseil des 16 février, 27 juillet, 26 octobre et 14 décembre 2022.

Objet	Détail des missions
Comptes et information financière	<ul style="list-style-type: none"> 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 ; et Revue des engagements de pension.
Audit interne, contrôle interne, gestion des risques et conformité	<ul style="list-style-type: none"> Revue de la matrice des risques ; Revue du plan d'audit et de missions de contrôle 2023 ; Revue des principaux audits internes réalisés en 2022 ; Revue de la couverture des risques par les assurances ; Etat des lieux concernant le système de Gestion des risques de l'entreprise ; Revue du programme Éthique et Conformité ; Bilan du programme « devoir de vigilance » et des questions relatives aux droits humains ; Revue des risques en matière de cybersécurité (conjointement avec le Comité Digital) ; Revue du rapport de gestion ; et Revue des principaux litiges.
Commissaires aux comptes	<ul style="list-style-type: none"> Examen des honoraires versés aux commissaires aux comptes et à leurs réseaux ; et Revue du plan d'audit externe 2023.
Gouvernement d'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> Proposition pour le dividende versé en 2022 ; et Revue des autorisations financières et proposition pour leur renouvellement à l'Assemblée générale du 5 mai 2022.

4.1 Rapport sur le gouvernement d’entreprise


4.1.4.2 Comité Gouvernance & Rémunérations

9 

réunions en 2022*

5 

membres

80 % 

d’administrateurs indépendants

93 % 

de taux de participation

Composition au 31 décembre 2022

Le règlement intérieur 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
	• Linda Knoll	Membre	Indépendante
	• Anders Runevad	Membre	Indépendant
	• Greg Spierkel	Membre	Indépendant

Changements dans la composition en 2022

- Présidence : aucun changement.
- Composition : M. Willy Kissling a quitté le Comité à l’expiration de son mandat d’administrateur le 5 mai 2022.

Taux de participation individuel en 2022

- Fred Kindle **100 %**
- Léo Apotheker **89 %**
- Linda Knoll **89 %**
- Anders Runevad **89 %**
- Greg Spierkel **100 %**

Fonctionnement

- Le Comité est présidé par le Vice-Président & Administrateur référent indépendant.
- Administrateur 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	<ul style="list-style-type: none"> • Formuler des propositions au Conseil d’administration en vue de toute nomination : <ul style="list-style-type: none"> (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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 ; et • Emettre 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.

* Y compris les réunions conjointes avec le Comité Gouvernance & Rémunérations concernant le STIP 2022, le plan d’intéressement à long terme 2023 et les résolutions « Say on Climate ».

Objet	Détail des missions
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	<ul style="list-style-type: none"> Organiser la réalisation des évaluations annuelles du Conseil d'administration ; et Faire des propositions au Conseil d'administration sur : <ul style="list-style-type: none"> 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, et la rémunération du Vice-Président & Administrateur référent indépendant.
Activité en 2022	
Le Comité Gouvernance & Rémunérations a rendu compte de ses travaux aux réunions du Conseil des 16 février, 5 mai, 27 juillet, 26 octobre et 14 décembre 2022.	
Objet	Détail des missions
Propositions au Conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> Nouvelle gouvernance effective le 4 mai 2023 ; Composition du Conseil d'administration et de ses Comités ; Qualification des membres du Conseil au regard des critères d'indépendance ; Rémunération des dirigeants mandataires sociaux (montant et structure de la rémunération 2022, objectifs 2022 et niveau d'atteinte des objectifs 2021) et l'attribution à ces derniers d'actions de performance dans le cadre du plan d'intéressement à long terme ; définition des critères de rémunération à court terme (STIP) et à 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> 2021 et des principes et critères proposés à l'assemblée générale des actionnaires 2022 ; Rémunération des administrateurs ; Formation des Administrateurs représentant les salariés pour 2022 ; et Opportunité d'inclure une résolution <i>Say on Climate</i>.
Rapports au Conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> Revue du plan de succession du Président-Directeur général ; et Projet de rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise.
Auto-évaluation du Conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> Conduite de l'auto-évaluation du Conseil d'administration.
Engagement actionnarial	<ul style="list-style-type: none"> 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 39 % 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 présent Document d'Enregistrement Universel).

4.1.4.3 Comité Ressources humaines & RSE



Composition au 31 décembre 2022

Le règlement intérieur 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
	• Fred Kindle	Membre depuis le 5 mai 2022	Indépendant
	• Xiaoyun Ma	Membre	Administratrice représentant les salariés

* Y compris les réunions conjointes avec le Comité Gouvernance & Rémunérations concernant le STIP 2022, le plan d'intéressement à long terme 2023 et les résolutions « *Say on Climate* ».

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

4.1 Rapport sur le gouvernement d’entreprise

Changements dans la composition en 2022

- Présidence : aucun changement.
- Composition : M. Fred Kindle a été nommé membre du Comité le 5 mai 2022. M. Willy Kissling et Mme Fleur Pellerin ont quitté le Comité à l’expiration de leur mandat d’administrateur le 5 mai 2022.

Taux de participation individuel en 2022

- Linda Knoll **100 %**
- Rita Felix **100 %**
- Fred Kindle **100 %**
- Xiaoyun Ma **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.

Missions

Objet	Détail des missions
Plans d’actionnariat salarié et plans d’attribution d’actions	<ul style="list-style-type: none"> • 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 les dirigeants mandataires sociaux.
Rémunération des dirigeants du Groupe	<ul style="list-style-type: none"> • Formuler des avis sur les projets de la Direction générale sur : <ul style="list-style-type: none"> – la rémunération des membres du Comité exécutif, – les principes et les modalités relatifs à la fixation de la rémunération des dirigeants du Groupe, et – le ratio d’équité salariale.
Plan de succession des principaux dirigeants du Groupe	<ul style="list-style-type: none"> • Examine le plan de succession des principaux dirigeants du Groupe ; et • Etre tenu informé de la nomination des membres du Comité exécutif et des principaux dirigeants du Groupe.
Ressources humaines et politique RSE	<ul style="list-style-type: none"> • Préparer les délibérations du Conseil d’administration en matière : <ul style="list-style-type: none"> – 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, et – de politique de diversité et d’inclusion, y compris la politique d’égalité hommes/femmes.

Activité en 2022

Le Comité Ressources humaines & RSE a rendu compte de ses travaux aux réunions du Conseil des 16 février, 27 juillet, 26 octobre et 14 décembre 2022.

Objet	Détail des missions
Propositions au Conseil d’administration	<ul style="list-style-type: none"> • Plan d’intéressement à long terme 2022 et mise en œuvre de plans d’action de performance pour soutenir le recrutement et la politique de rétention ; et • Définition des critères de rémunération à court terme (STIP) et à long terme (LTIP) des principaux responsables et des dirigeants mandataires sociaux (conjointement avec le Comité Gouvernance & Rémunérations).
Rapports au Conseil d’administration	<ul style="list-style-type: none"> • Revue de la rémunération, de la performance et des plans de succession des membres du Comité exécutif ; • Plan d’intéressement à long terme 2023 ; • Revue de la politique d’égalité salariale, d’égal accès aux opportunités de carrière, de diversité et d’inclusion ; et • 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

2 


réunions en 2022

5 

membres

75 % 

d'administrateurs
indépendants*

100 % 

de taux de participation

Composition au 31 décembre 2022

Le règlement intérieur et les procédures du Conseil d'administration prévoient que le Comité Investissement est composé d'au moins trois membres.	• Léo Apotheker	Président	Non indépendant
	• Jill Lee	Membre depuis le 5 mai 2022	Indépendante
	• Anders Runevad	Membre	Indépendant
	• Lip-Bu Tan	Membre	Indépendant
	• Bruno Turchet	Membre	Administrateur représentant les salariés

Changements dans la composition en 2022

- Présidence : aucun changement.
- Composition : M. Fred Kindle a quitté le Comité suite à sa nomination en tant que membre du Comité Ressources humaines & RSE. M. Gregory Spierkel a quitté le Comité suite à sa nomination en tant que membre du Comité Audit & Risques. Mme Jill Lee a été nommée membre du Comité à compter du 5 mai 2022.

Taux de participation individuel en 2022

- Léo Apotheker **100 %**
- Jill Lee **100 %**
- Anders Runevad **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 et Développement durable.
- La Directrice générale Stratégie et Développement durable, Mme Gwenaëlle Avicé- Huet, est secrétaire du Comité.

Missions

Objet	Détail des missions
Préparation des travaux du Conseil d'administration sur les sujets liés à la politique d'investissement	<ul style="list-style-type: none"> • Le Comité : <ul style="list-style-type: none"> – 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 à long terme de Schneider Electric, telles que les stratégies d'innovation et de R&D ou de tout investissement significatif de croissance organique ; et – Présente au Conseil les enjeux sociaux et environnementaux des projets stratégiques qui lui sont soumis tels que les projets de fusion et d'acquisition.

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

4.1 Rapport sur le gouvernement d’entreprise

Activité en 2022

Le Comité Investissement a rendu compte de ses travaux aux réunions du Conseil des 5 mai et du 27 juillet 2022, ainsi que lors de la Session Stratégie ; en outre, deux réunions dédiées du Conseil d’administration se sont tenues le 20 septembre et le 27 octobre 2022, concernant l’acquisition de la participation minoritaire restante d’AVEVA Group plc.

Objet	Détail des missions
Propositions au Conseil d’administration	<ul style="list-style-type: none"> • Suivi des projets et des opportunités d’investissement ; • Offre sur le capital social d’AVEVA ; • Cession de Telemecanique Sensors ; et • Revue du portefeuille.

4.1.4.5 Comité Digital



Composition au 31 décembre 2022

Le règlement intérieur 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
	• Nive Bhagat	Membre depuis le 5 mai 2022	Indépendante
	• Xiaoyun Ma	Membre	Administratrice représentant les salariés
	• Lip-Bu Tan	Membre	Indépendant

Changements dans la composition en 2022

- Présidence : aucun changement.
- Composition : Mme Nive Bhagat a été nommée membre du Comité le 5 mai 2022.

Taux de participation individuel en 2022

- Greg Spierkel **100 %**
- Léo Apotheker **80 %**
- Nive Bhagat **75 %**
- Xiaoyun Ma **80 %**
- Lip-Bu Tan **80 %**

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 général Digital, M. Peter Weckesser, est le secrétaire du Comité.

* 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.

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	<ul style="list-style-type: none"> • À cet effet, le Comité Digital examine, évalue et suit les projets et, de manière générale, apporte ses conseils notamment dans sept domaines : <ul style="list-style-type: none"> – 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 numériques et de nouveaux modèles d'affaires, (iii) la définition de la contribution à et de la cohérence du digital avec la stratégie globale ; – Amélioration et transformation de l'expérience digital 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 cybersécurité (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) ; et – S'assurer que la Société possède les ressources humaines adéquates pour la transformation digitale.

Activité en 2022

Le Comité Digital a rendu compte de ses travaux aux réunions du Conseil des 16 février, 27 juillet, 26 octobre et 14 décembre 2022.

Objet	Détail des missions
Propositions et rapports au Conseil d'administration :	<ul style="list-style-type: none"> • Intelligence artificielle ; • Gestion du cycle de vie des produits ; • Stratégie ERP (« Enterprise Resource Planning ») ; • Revue des risques en matière de cybersécurité conjointement avec le Comité d'Audit & des Risques ; et • Bilans généraux sur Schneider Digital.

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

4.1.5 Rapport du Vice-Président & Administrateur référent indépendant

M. Fred Kindle rend compte par la présente du travail qu'il a accompli en 2022 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 juridiques, 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 est disponible à la section 4.1.6 du Chapitre 4 du présent Document d'Enregistrement Universel.

Information concernant le Vice-Président & Administrateur référent indépendant

Pour être à même d'exercer ses missions, le Vice-Président & Administrateur référent indépendant 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.

En outre, le Vice-Président & Administrateur référent indépendant échange régulièrement avec les autres membres du Conseil d'administration. Deux fois par an, en juin et en décembre, il rencontre individuellement chacun des autres administrateurs afin de recueillir leur avis sur la situation actuelle de la Société, leurs préoccupations éventuelles et leurs souhaits.

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 Ressources humaines & RSE.

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 précédée d'un ou deux pré-conseil(s) au cours duquel/desquels le Président-Directeur général, le Vice-Président & Administrateur référent indépendant, la Directrice générale Finances, 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 représentant les 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 sept sessions exécutives en 2022 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 2022, l'une en amont de l'Assemblée générale des actionnaires 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 du gouvernement d'entreprise ne faisant pas nécessairement l'objet de résolutions soumises au vote. À cette occasion, le Vice-Président & Administrateur référent indépendant a pu discuter avec les 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 dédiés à la gouvernance chez les principaux actionnaires issus d'un large éventail de cultures de gouvernance d'entreprise et ont couvert environ 39 % 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 2022, 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 4.1.3.3 du Chapitre 4 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 Règlement intérieur du Conseil d'administration

Le Règlement Intérieur du Conseil d'administration décrit les droits et obligations des membres du Conseil, la composition, le rôle et les modalités de fonctionnement du Conseil d'administration et de ses comités, ainsi que les rôles et pouvoirs du Président et du Directeur général. Il a été établi en application de l'article 13.7 des statuts de la Société et préparé en conformité avec le Code de commerce et le Code de gouvernement d'entreprise AFEP/MEDEF auquel Schneider Electric se réfère. Le présent Règlement Intérieur s'impose à tous les membres du Conseil d'administration qui sont réputés y adhérer dès leur entrée en fonction et s'y conformer intégralement. Le présent Règlement Intérieur a été adopté par le Conseil d'administration le 25 avril 2013 et modifié en dernier lieu le 15 février 2023, avec une date d'effectivité au 4 mai 2023.

1. Mode d'exercice de la Direction générale – Présidence et Vice-Présidence du Conseil d'administration

1.1. Mode d'exercice de la Direction générale

- 1.1.1.** 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.
- 1.1.2.** 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.
- 1.1.3.** 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 Directeur(s) général(aux) délégué(s), le cas échéant, sauf décision contraire du Conseil, exercent la Direction générale de la Société jusqu'à la nomination d'un nouveau Directeur général. La Présidence du Conseil d'administration est exercée temporairement par le Vice-Président.

1.2. Présidence du Conseil d'administration

- 1.2.1** Le Conseil d'administration élit, parmi ses membres, un Président lequel est nommé pour une durée qui ne peut excéder celle de son mandat d'administrateur. Le Conseil délibère une fois par an sur l'opportunité pour le Président de poursuivre ses fonctions. Le Président est rééligible. Il peut être révoqué à tout moment par le Conseil d'administration.
- 1.2.2** Les missions statutaires du Président du conseil d'administration sont les suivantes :
- organiser et diriger les travaux du Conseil ;
 - convoquer les réunions du Conseil, en fixer l'ordre du jour et les présider ;
 - demander tout document ou information nécessaire pour aider le Conseil d'administration à préparer ses réunions et vérifier la qualité des informations fournies ;
 - veiller au bon fonctionnement des organes de la Société et s'assurer notamment que (i) les administrateurs sont en mesure de remplir leur mission, (ii) le Conseil d'administration est organisé de manière à permettre des débats et des prises de décision constructives et (iii) le Conseil d'administration consacre un temps approprié aux questions relatives à l'avenir de la Société et notamment à sa stratégie ;
 - présider les assemblées générales des actionnaires et rendre compte des travaux du Conseil d'administration à l'assemblée générale annuelle des actionnaires.
- 1.2.3** Le Président du Conseil d'administration se voit confier les pouvoirs et missions supplémentaires suivants pour lesquels il doit organiser ses activités de manière à assurer sa disponibilité et mettre son expérience au service de la Société :
- être tenu régulièrement informé par le Directeur général des événements significatifs ou situations importantes relatives aux activités du Groupe (notamment la stratégie de la Société, les grands projets d'acquisition ou de cession, les transactions financières significatives, les risques, les grands projets pour les communautés et la nomination des plus hauts dirigeants du Groupe) et être consulté par lui sur ces questions ;
 - assister et conseiller le Directeur Général sur les questions stratégiques, technologiques, de leadership et de capital humain ;
 - soutenir, en coordination avec le Directeur Général, la représentation de la Société dans ses relations de haut niveau avec certaines parties prenantes (clients et institutions) ;
 - représenter la Société auprès de certains partenaires asiatiques et instances gouvernementales asiatiques, en coordination avec le Directeur général ;
 - s'impliquer dans le dialogue avec les actionnaires en coopération avec les initiatives prises à cet égard par le Directeur général ;
 - promouvoir les valeurs et la culture de la Société, notamment en matière d'environnement, de social et de gouvernance ;
 - rencontrer les dirigeants et les cadres de la Société ;
 - entendre les commissaires aux comptes et les responsables des fonctions de contrôle afin de s'assurer que le Conseil et ses comités sont en mesure d'exercer leurs fonctions ;
 - convoquer les membres du Conseil sans la présence des administrateurs membres de la Direction générale, notamment pour permettre des débats sur la performance et la rémunération de la Direction générale et sur le plan de succession ;
 - participer au processus de recrutement des nouveaux administrateurs et l'élaboration du plan de succession ;
 - travailler avec le Conseil sur la préparation et la mise en œuvre de plan(s) de succession du/des mandataire(s) social(aux).

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Le Président du Conseil d'administration veille à développer et à maintenir une relation de confiance régulière entre le Conseil et la Direction générale, afin de garantir une mise en œuvre continue et permanente par la Direction générale des stratégies définies par le Conseil. Dans toutes ses missions autres que celles qui lui sont confiées par la loi, le Président du Conseil d'administration agit en étroite collaboration avec le Directeur général, qui est seul responsable de la direction générale et opérationnelle de la Société.

- 1.2.4** Le Président du Conseil d'administration est la seule personne autorisée à s'exprimer au nom du Conseil, à l'exception de toute mission spécifique confiée au Vice-Président & Administrateur référent indépendant dans le cadre du dialogue avec les actionnaires.

1.3. Vice-Présidence du Conseil d'administration – Administrateur référent indépendant

- 1.3.1** Le Conseil d'administration peut nommer un Vice-Président. En cas de cumul des fonctions de Président et de Directeur général ou si le Président n'est pas considéré comme indépendant selon le Code de gouvernement d'entreprise AFEP/MEDEF, la nomination d'un Vice-Président est obligatoire. Le Vice-Président est nommé pour une période qui ne peut excéder celle de son mandat d'administrateur. Le Vice-Président est rééligible. Le Vice-Président peut être démis de ses fonctions par le Conseil d'administration à tout moment.

- 1.3.2** 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 d'un nouveau Président.

- 1.3.3** Le Vice-Président assume également le rôle d'Administrateur référent indépendant. A ce titre, les pouvoirs et missions du Vice-Président sont les suivants :
- être tenu informé des événements majeurs de la vie du Groupe par des contacts et réunions régulières avec le Président et le Directeur général ;
 - être consulté par le Président sur l'ordre du jour et le déroulement de chaque réunion du Conseil ainsi que sur le calendrier des réunions du Conseil ;
 - requérir du Président du Conseil d'administration l'inscription de points supplémentaires à l'ordre du jour de toute réunion du Conseil d'administration ;
 - requérir du Président du Conseil d'administration la convocation d'une réunion du Conseil d'administration pour discuter d'un ordre du jour donné ;
 - convoquer, chaque fois qu'il le juge opportun, une session exécutive avec les membres non exécutifs du Conseil d'administration et sans la présence du Président, qu'il présidera. Il incombe au Vice-Président d'apprécier pour chaque sujet abordé si les administrateurs salariés doivent quitter la réunion jusqu'à ce que le sujet soit clos. En outre, le Vice-Président peut convoquer une session exécutive entre deux réunions du Conseil ;
 - faire rapidement rapport au Président sur les conclusions des sessions exécutives tenues sans sa présence ;
 - attirer l'attention du Président et du Conseil d'administration sur les éventuels conflits d'intérêts qu'il aurait identifiés ou qui lui seraient signalés ;
 - rencontrer s'il le souhaite les principaux dirigeants du Groupe et visiter les sites de la Société afin de compléter ses connaissances ;
 - procéder à l'évaluation annuelle du Conseil d'administration et, dans ce cadre, apprécier la contribution effective de chaque membre du Conseil aux activités du Conseil ;
 - rendre compte de ses actions lors des assemblées générales annuelles des actionnaires ;
 - dialoguer avec les actionnaires sur les questions de gouvernance et informer le Conseil de leurs préoccupations.

- 1.3.4** Le Vice-Président & Administrateur référent indépendant doit être un membre indépendant au regard des critères rendus publics par la Société.

2. Rôles et pouvoirs du Conseil d'administration

- 2.1.** Le Conseil d'administration détermine les orientations de l'activité de la Société et veille à leur mise en œuvre, conformément à son intérêt social et en considérant les enjeux sociaux et environnementaux. Sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux assemblées générales des actionnaires et dans la limite de l'objet social, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de la Société et règle les affaires qui la concernent. A toute époque de l'année, il opère les contrôles et vérifications qu'il juge opportuns.
- 2.2.** 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 ;
 - répartir entre ses membres la rémunération des administrateurs allouée par l'assemblée générale des actionnaires ;
 - convoquer les assemblées générales des actionnaires ;
 - arrêter les comptes sociaux et les comptes consolidés ;
 - de décider des dates de mise en paiement des dividendes et des éventuels acomptes sur dividendes ;
 - 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 annuelle des actionnaires pour notamment augmenter le capital de la Société, racheter des actions propres, réaliser des opérations d'actionnariat salarié, annuler des actions ;
- attribuer des options ou actions avec ou sans condition de performance dans le cadre des autorisations données par l'assemblée générale annuelle des actionnaires ;
- autoriser l'émission d'obligations ;
- autoriser l'émission de cautions, avals ou garanties ;
- 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.

2.3. Pour permettre au Conseil d'exercer ses fonctions telles que définies au 2.1. et au-delà de ses pouvoirs spécifiques résumés au 2.2., les attributions du Conseil d'administration comprennent :

- donner son autorisation préalable pour :
 - (i) toutes cessions ou acquisitions de participations ou d'actifs par la Société ou par une société du Groupe pour un montant supérieur à 250 millions d'euros ;
 - (ii) les modifications significatives du périmètre et du portefeuille d'activités en dehors de la stratégie partagée avec le Conseil d'administration ;
 - (iii) l'établissement d'alliances stratégiques importantes ;
 - (iv) tout règlement amiable d'un litige pour un montant supérieur à 125 millions d'euros ;
 - (v) tout engagement hors bilan supérieur à 125 millions d'euros autre que ceux relatifs à une garantie donnée à une entité du Groupe ;
 - (vi) les modifications majeures et très significatives de l'organisation interne du Groupe ;
- être informé par son Président ou par ses comités de tout événement significatif concernant le bon fonctionnement de la Société ;
- être informé de l'évolution du marché, de l'environnement concurrentiel et des principaux défis que la Société doit relever, y compris dans le domaine de la responsabilité sociale et environnementale ;
- examiner, en relation 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 et recevoir à cet effet toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de ses attributions, notamment de la part du Directeur général ;
- s'assurer que le programme de gestion des cyber-risques est adéquat et réduit le risque d'attaques et, le cas échéant, qu'il répondra et permettra de se remettre de toute attaque éventuelle ;
- s'assurer qu'un processus de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence est en place ;
- exercer un contrôle sur la gestion et veiller à la qualité des informations fournies aux actionnaires et aux marchés, notamment par le biais des états financiers ou à l'occasion d'opérations d'entreprise importantes ;
- revoir chaque année sa composition, son organisation et son mode de fonctionnement ;
- créer un Comité d'Audit & des Risques dans les conditions prévues par la loi et tout autre comité (i) qui n'a pas de pouvoir de décision mais qui a pour mission de fournir toutes les informations utiles aux discussions et décisions que le Conseil est appelé à prendre, (ii) dont la composition et les règles relatives à leur mode de fonctionnement sont déterminées par le Conseil ;
- être consulté avant l'acceptation par le Directeur général ou les Directeurs généraux délégués, le cas échéant, de tout mandat social dans une société cotée en dehors du Groupe ;
- nommer un Vice-Président si le Conseil est contraint de ou souhaite le faire ;
- nommer jusqu'à trois Censeurs si le Conseil le souhaite ;
- déterminer des objectifs en matière d'équilibre des hommes et des femmes au sein des instances dirigeantes et veiller à ce 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 instances dirigeantes.

2.4. Les activités du Conseil d'administration et de ses comités sont décrites dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.

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.

4. Réunions du Conseil d'administration

4.1. 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.

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

4.2. Le Conseil est convoqué par le Président ou par le Vice-Président en application de l'article 1.3.3.

En outre, si le Conseil ne s'est pas réuni depuis plus de deux mois, le Président doit convoquer une réunion du Conseil à une date qui ne peut être postérieure à quinze jours, lorsque le tiers au moins des membres du Conseil 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 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 se tiennent au siège social de la Société ou en tout autre lieu fixé dans la convocation, en France ou à l'étranger.

4.3. Un membre du Conseil peut donner par écrit mandat à un autre membre de le représenter à une réunion du Conseil.

Chaque membre du Conseil ne peut disposer au cours d'une même réunion 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 statutaires, des comptes consolidés et du rapport de gestion, les membres du Conseil d'administration 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 deux-tiers 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.

4.4. Le Secrétaire du Conseil assiste aux réunions du Conseil.

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 à participer à ses réunions y compris via des moyens de visioconférence ou télécommunication.

4.5. 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.

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 portant sur des sujets spécifiques sont adressées au Président du Conseil d'administration ou au Directeur général qui y répond dans les meilleurs délais.

Afin de fournir une information complète aux membres du Conseil d'administration, des visites de sites et rencontres de clients sont organisées à leur intention. Les membres du Conseil d'administration disposent de la faculté de rencontrer les principaux dirigeants de la Société. Ils en informent le Président ou, le cas échéant, le Directeur général.

Le Président et/ou, le cas échéant, le Vice-Président rencontre individuellement chacun des membres du Conseil tous les ans.

6. Statut des membres du Conseil d'administration

6.1. Les membres du Conseil d'administration représentent l'ensemble des actionnaires et doivent agir en toutes circonstances dans l'intérêt social de la Société.

6.2. 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 d'administration, selon le cas, sa démission de membre du Conseil d'administration ou de membre de comité.

- 6.3.** 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.
- 6.4.** Les administrateurs ne doivent pas exercer plus de quatre autres mandats dans des sociétés cotées extérieures au Groupe.
- 6.5.** 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.
- 6.6.** Les membres du Conseil d'administration 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 en cours d'année de tout évènement rendant en tout ou partie inexacte la déclaration visée ci-dessus.

Les membres du Conseil d'administration en situation de conflit d'intérêts, même potentiel, ont le devoir d'en informer le Vice-Président & Administrateur référent indépendant 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, au(x) membre(s) du Conseil d'administration concerné(s) de régulariser sa/leur situation. Les membres du Conseil d'administration 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.

- 6.7.** A l'exception des administrateurs représentant les salariés, les membres du Conseil d'administration détiennent, dans les dix-huit mois de leur nomination et 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 la Société sont prises en compte. Les actions Schneider Electric SE qu'ils possèdent doivent être inscrites au nominatif pur ou administré.
- 6.8.** 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 toute acquisition, cession, souscription ou échange portant sur des actions émises par Schneider Electric SE ou de toute opération sur instruments financiers qui leur sont liés, effectué par eux-mêmes ou pour leur compte.
- 6.9.** 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 6.8 ci-dessus.
- 6.10.** Les membres du Conseil d'administration s'engagent à respecter, pour leurs opérations financières personnelles, la politique du Groupe en matière d'abus de marché dont le texte leur a été transmis.

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.

- 6.11.** Les membres du Conseil d'administration sont invités à assister à l'assemblée générale.
- 6.12.** Les membres du Conseil d'administration sont rémunérés par le versement d'un montant annuel déterminé par le Conseil d'administration. Le Conseil d'administration peut accorder des rémunérations exceptionnelles pour des missions ou des mandats confiés à des administrateurs.
- 6.13.** 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.
- 6.14.** Les membres du Conseil d'administration suivent le programme d'intégration qui leur est proposé en début de mandat.

7. Censeurs

Le Conseil d'administration peut nommer un maximum de trois Censeurs.

Les Censeurs assistent aux réunions du Conseil d'administration avec voix consultative.

Ils reçoivent les mêmes informations que les autres membres du Conseil. Ils peuvent être nommés membres des comités, à l'exception du Comité d'Audit & des Risques.

Ils agissent en toutes circonstances dans l'intérêt de la Société.

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Ils sont tenus à la même obligation générale de confidentialité que les membres du Conseil d'administration et sont soumis aux mêmes limitations concernant les opérations sur les actions de la Société. Leur rémunération est déterminée par le Conseil d'administration.

8. Comités du Conseil d'administration

8.1. Les comités créés par le Conseil d'administration sont les suivants :

- Comité d'Audit & des Risques ;
- Comité Gouvernance, Nominations & Développement Durable ;
- Comité Capital Humain & Rémunérations ;
- Comité Investissement ;
- Comité Digital.

8.2. 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.

8.3. Les présidents et les membres des comités sont nommés par le Conseil d'administration. 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, 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.

8.4. Les comités se réunissent à l'initiative de leur Président ou à la demande du Président du Conseil d'administration ou du Directeur général.

8.5. Le Président et le Directeur général sont informés des réunions des comités. Ils ont des contacts réguliers avec les présidents de comités.

8.6. 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 peuvent participer aux réunions des comités dont ils ne sont pas membres. Seuls les membres du comité prennent part aux recommandations de celui-ci.

Un secrétaire établit les procès-verbaux des réunions.

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 inviter à ses réunions, en tant que de besoin, toute personne de son choix.

8.7. 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.

9. Comité d'Audit & des Risques

9.1. 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 de l'Audit interne est le secrétaire du Comité d'Audit & des Risques.

Le Comité tient au moins cinq réunions par an. Le président du Comité établit l'ordre du jour des réunions.

Assistent à ses réunions des membres de la direction financière et de la direction de l'Audit interne de la Société ainsi que les commissaires aux comptes pour les réunions consacrées à l'examen des comptes. Le Comité 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.

9.2. 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, les missions du Comité d'Audit & des Risques comprennent :

- préparer l'arrêté par le Conseil des comptes annuels et semestriels, et ainsi notamment :
 - (i) 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 ;
 - (ii) examiner les risques, y compris ceux de nature sociale et environnementale, et engagements hors bilan, ainsi que la situation de trésorerie ;
 - (iii) examiner le processus d'élaboration de l'information financière et extra-financière ;
- prendre 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'Autorité des Marchés Financier (AMF) sur ces rapports ainsi que des principaux autres documents d'information financière ;
- assurer 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 ;
- proposer le renouvellement ou la nomination de nouveaux commissaires aux comptes, après une procédure de consultation ;
- s'assurer 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 ;
- assurer le suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques et ainsi, plus particulièrement :
 - (i) examiner l'organisation et les moyens de l'audit interne, ainsi que son programme de travail annuel (le Comité reçoit trimestriellement la synthèse des rapports produits à l'issue des audits effectués et le Président du Comité reçoit ces rapports en intégralité) ;
 - (ii) examiner les rapports sur la gestion des risques d'entreprise incluant la cartographie des risques opérationnels et s'assurer de l'existence de dispositifs destinés à les prévenir ou à les minimiser ;
 - (iii) examiner l'optimisation de la couverture des risques sur la base des rapports qu'il demande à l'audit interne ou des fonctions de la gestion des risques ;
 - (iv) examiner le dispositif du contrôle interne du Groupe et prendre connaissance des résultats du « *self assessment* » des entités au regard du contrôle interne ; s'assurer de l'existence et de la pertinence d'un processus d'identification et de traitement des incidents et anomalies ;
 - (v) 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 ;
 - (vi) évaluer les cyber-risques et la position du Groupe en matière de cybersécurité (conjointement avec le Comité Digital).

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 définis par ladite charte.

Le Comité d'Audit & des Risques examine toute question financière, comptable, ou relevant de la gestion 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 & des Risques informe sans délai le Président et le Vice-Président & Administrateur référent indépendamment de toute difficulté rencontrée.

10. Comité Gouvernance, Nominations & Développement Durable

10.1. Composition et fonctionnement du Comité Gouvernance, Nominations & Développement Durable

Le Comité est composé de trois membres au moins.

Le Secrétaire du Conseil est le secrétaire du Comité Gouvernance, Nominations & Développement Durable.

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. Le Comité tient au moins trois réunions par an.

Pour l'accomplissement de ses missions, le Comité peut entendre toute personne qu'il souhaite.

10.2. Missions du Comité Gouvernance, Nominations & Développement Durable

Le Comité Gouvernance, Nominations & Développement Durable suit les questions liées à la gouvernance de la Société et à sa stratégie de développement durable. Il émet des recommandations et prépare les décisions du Conseil d'administration dans ces domaines. À cette fin, les missions du Comité Gouvernance, Nominations & Développement Durable comprennent :

4.1 Rapport sur le gouvernement d'entreprise

- formuler des propositions au Conseil d'administration en vue de toute nomination au Conseil d'administration : administrateurs ou censeurs, Président du Conseil d'administration, Vice-Président & Administrateur référent indépendant, Présidents et membres des comités ;
- formuler des propositions au Conseil d'administration en vue de toute nomination de dirigeants mandataires sociaux : Directeur général et/ou Directeur général délégué ;
- veiller à la mise en œuvre d'une procédure de préparation des plans de succession des administrateurs et des mandataires sociaux en cas de vacance imprévue ;
- examiner les plans de succession des principaux dirigeants du Groupe ;
- être informé de toute nomination de membres du Comité Exécutif et des principaux dirigeants du Groupe
- veiller à l'application du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF auquel la Société se réfère ;
- débattre des questions de gouvernance liées au fonctionnement et à l'organisation du Conseil et de ses comités ;
- proposer les conditions dans lesquelles est réalisée l'évaluation régulière du Conseil ;
- discuter de la qualification des administrateurs comme indépendants, qui est revue par le Conseil chaque année avant la publication du rapport annuel ;
- procéder à un examen des comités chargés de préparer les travaux du Conseil ;
- examiner la mise en œuvre de la procédure d'évaluation relative à la qualification des conventions entre parties liées comme "courantes" ou "réglementées" ;
- préparer les décisions du Conseil concernant la mise à jour de son règlement intérieur ;
- préparer le projet de rapport du Conseil d'administration sur le gouvernement d'entreprise ;
- veiller à ce que les engagements à long terme en matière de développement durable pris par la Société soient mis en œuvre ;
- examiner la stratégie de développement durable du Groupe, y compris la stratégie climatique, et suivre régulièrement les progrès accomplis ;
- examiner les systèmes de reporting et de contrôle non financiers ainsi que les principaux résultats des informations non financières divulguées par la Société.
- travailler avec le Comité des Parties prenantes et établir son plan de travail chaque année.

11. Comité Capital Humain & Rémunérations

11.1. Composition et fonctionnement du Comité Capital Humain & Rémunérations

Le Comité est composé de trois membres au moins.

Le directeur Ressources Humaines du Groupe est le secrétaire du Comité Capital Humain & 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. Le Comité tient au moins trois réunions par an.

Pour l'accomplissement de ses missions, le Comité peut entendre toute personne qu'il souhaite.

11.2. Missions du Comité Capital Humain & Rémunérations

Le Comité Capital Humain & Rémunérations suit les questions liées aux ressources humaines de la Société et aux rémunérations. Il émet des recommandations et prépare les décisions du Conseil d'administration dans ces domaines. A cet effet, le Comité Capital Humain et Rémunérations a notamment pour missions :

- formuler des propositions au Conseil d'administration sur la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux (Président du Conseil d'administration et/ou Directeur général, Directeur général délégué, le cas échéant), en veillant notamment à son alignement sur l'intérêt social. Le Comité prépare les évaluations annuelles des personnes concernées et émet des recommandations au Conseil d'administration concernant la détermination des composantes de la rémunération due aux dirigeants mandataires sociaux conformément à la politique de rémunération ;
- revoir la rémunération des membres du Comité exécutif ;
- proposer le montant de l'enveloppe de rémunération des administrateurs à soumettre à l'assemblée générale annuelle des actionnaires et le mode de répartition ;
- formuler des propositions au Conseil d'administration sur la mise en place des plans d'intéressement long terme tels que, par exemple, l'attribution de bons de souscription d'action ou d'actions avec ou sans condition de performance ;
- préparer les délibérations du Conseil d'administration sur l'actionnariat salarié ;
- examiner l'impact social des grands projets de réorganisation et des grandes politiques de ressources humaines ;
- examiner la gestion des risques liés aux ressources humaines.

Le Comité examine les questions relatives à la rémunération des mandataires sociaux en dehors de leur présence.

12. Comité Investissement

12.1. Composition et fonctionnement du Comité Investissement

Le Comité est composé de trois membres au moins.

Le directeur Stratégie & Développement Durable 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 du Conseil d'administration. Le Comité tient au moins trois réunions par an.

Pour l'accomplissement de ses missions, le Comité peut entendre toute personne qu'il souhaite et faire appel au directeur Fusions-Acquisitions du Groupe.

12.2. Missions du Comité Investissement

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.

13. Comité Digital

13.1. Composition et fonctionnement du Comité Digital

Le Comité est composé de trois membres au moins.

Le directeur Digital ou le directeur de l'Information 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 du Conseil d'administration. Le Comité tient au moins trois réunions par an.

Pour l'accomplissement de ses missions, le Comité peut entendre toute personne qu'il souhaite.

13.2. 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 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 et de nouveaux modèles économiques, (iii) la définition de la contribution à et de la cohérence du digital avec la stratégie globale ;
- évaluation 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) ;
- 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 ;
- vérification que la Société possède les ressources humaines adéquates pour la transformation digitale ;
- évaluation du « cyber-risque » et amélioration de la position du Groupe en matière de cyber sécurité (conjointement avec le comité d'Audit & des Risques).

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 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 annuelle 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 d'administration. Ce rapport est mis à la disposition du Comité d'Audit et des Risques dans le cadre de la préparation du rapport d'évaluation qu'il rédige à l'adresse du Conseil d'administration ; et
- 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 12 décembre 2022 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

Assemblée générale d'approbation des comptes de l'exercice clos 31 décembre 2022

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'attache 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

Conventions autorisées et conclues au cours de l'exercice écoulé

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

Conventions autorisées et conclues au cours des exercices précédents

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.

Les Commissaires aux comptes

Mazars

Paris La Défense, le 6 mars 2023

Juliette Decoux Guillemot
Associée

Mathieu Mougard
Associé

PricewaterhouseCoopers Audit

Neuilly-sur-Seine, le 6 mars 2023

Jean-Christophe Georghiou
Associé

Séverine Scheer
Associée

4.1.8 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.

À la date du présent Document d'Enregistrement Universel, le Comité exécutif est composé des 17 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, sept 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 41 % de femmes (contre 44 % précédemment).

Nom du membre du Comité exécutif	Sexe	Age	Nationalité	Missions
Jean-Pascal Tricoire	H	59	française	Président-Directeur général
Gwenaëlle Avice-Huet	F	43	française	Directrice générale Stratégie et Développement durable
Laurent Bataille	H	44	française	Directeur général Opérations France
Olivier Blum	H	52	française	Directeur général Gestion de l'Énergie
Annette Clayton	F	59	américaine	Directrice générale Amérique du Nord
Hervé Coureil	H	52	française	Directeur général Gouvernance et Secrétaire général
Philippe Delorme	H	52	française	Directeur général, Opérations Europe
Barbara Frei	F	52	suisse	Directeur général Automatismes Industriels
Charise Le	F	50	chinoise	Directrice générale Ressources humaines
Chris Leong	F	55	malaisienne	Directrice générale Marketing
Hilary Maxson	F	45	américaine	Directrice générale Finances
Manish Pant	H	53	indienne	Directeur général Opérations Internationales
Aamir Paul	H	45	américaine	Directeur général Opérations Amérique du Nord
Nadège Petit	F	43	française	Directrice générale Innovation
Mourad Tamoud	H	51	française	Directeur général Opérations Industrielles
Peter Weckesser	H	54	allemande	Directeur général Digital
Zheng Yin	H	51	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 2022 pour échanger sur ces questions.

4.2 Rapport sur les rémunérations

4.2 Rapport sur les rémunérations

Le rapport sur les rémunérations présenté ci-dessous prend en compte la nouvelle structure de gouvernance du Groupe annoncée le 16 février 2023. Le Conseil d'administration a désigné M. Peter Herweck comme successeur de M. Jean-Pascal Tricoire en qualité de Directeur général à compter de l'Assemblée générale des actionnaires qui se tiendra le 4 mai 2023. À compter de cette date, M. Jean-Pascal Tricoire continuera d'exercer les fonctions de Président du Conseil d'administration, M. Peter Herweck assumant celles de Directeur général en tant que seul dirigeant mandataire social exécutif.

Dans le cadre de ce changement, le Groupe disposera :

- d'une structure de gouvernance comprenant un Président-Directeur général (M. Jean-Pascal Tricoire) du 1^{er} janvier au 3 mai 2023 ;
- d'une structure de gouvernance comprenant un Président du Conseil d'administration (M. Jean-Pascal Tricoire) et un Directeur général (M. Peter Herweck) à compter du 4 mai 2023.

La présente section comprend une description complète des composantes de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, notamment les éléments suivants, sur lesquels l'Assemblée générale des actionnaires du 4 mai 2023 est invitée à se prononcer :

- pour 2022 :
 - s'agissant du Président-Directeur général (M. Jean-Pascal Tricoire) : les éléments de la rémunération totale et les avantages de toute nature versés en 2022 ou attribués au titre de 2022 (objet de la 6^{ème} résolution soumise à l'Assemblée générale des actionnaires) ;
 - s'agissant des membres du Conseil d'administration de Schneider Electric : les éléments de rémunération présentés dans le Rapport de Gouvernement d'entreprise en application de l'article L. 22-10-9 I du Code de commerce (objet de la 5^{ème} résolution soumise à l'Assemblée générale des actionnaires) ;
- pour 2023, les politiques de rémunération qui seront applicables :
 - au Président-Directeur général (M. Jean-Pascal Tricoire) pour la période du 1^{er} janvier au 3 mai 2023 (objet de la 7^{ème} résolution soumise à l'Assemblée générale des actionnaires) ;
 - au Directeur général (M. Peter Herweck) pour la période du 4 mai au 31 décembre 2023 (objet de la 8^{ème} résolution soumise à l'Assemblée générale des actionnaires) ;
 - au Président du Conseil d'administration (M. Jean-Pascal Tricoire) pour la période du 4 mai au 31 décembre 2023 (objet de la 9^{ème} résolution soumise à l'Assemblée générale des actionnaires) ;
 - s'agissant des membres du Conseil d'administration pour la totalité de l'année 2023 (objet de la 11^{ème} résolution soumise à l'Assemblée générale des actionnaires).

Les informations contenues dans cette section tiennent également compte des dispositions du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées de l'Afep-Medef, selon l'interprétation retenue par le Haut Comité de Gouvernement d'Entreprise, et des recommandations de l'AMF.

4.2.1 En bref

Lors de l'Assemblée générale des actionnaires de 2022, plus de 84 % des actionnaires ont approuvé la rémunération versée ou attribuée au dirigeant mandataire social en 2021 et 89 % des actionnaires ont validé la politique de rémunération pour 2022.

En 2022 comme au cours des années précédentes, les principaux éléments de rémunération ont fait l'objet d'échanges avec les principaux actionnaires de Schneider Electric. Des représentants de Schneider Electric ont notamment rencontré au cours de l'année 24 investisseurs représentant plus de 39 % du capital social, au cours de deux cycles de réunions de présentations consacrées à la gouvernance, d'abord en avril, en amont de l'Assemblée générale des actionnaires, afin de débattre des questions soumises au vote des actionnaires, puis à l'automne, pour aborder des questions ESG plus larges. Le Vice-Président & Administrateur référent indépendant a participé aux échanges tenus avec 19 de ces investisseurs. Les conclusions ont été présentées au Comité Gouvernance & Rémunérations ainsi qu'au Conseil d'administration. Ce dialogue sera poursuivi en 2023 afin de s'assurer que le Conseil a pris en considération ces remarques pour déterminer la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux.

Le Conseil attache de l'importance aux observations formulées lors de ces échanges avec les actionnaires. Si aucune préoccupation unanime ou majeure n'a été soulevée, le Conseil a néanmoins décidé d'intégrer à ses décisions, à l'occasion du changement de gouvernance, certains des points saillants mentionnés par les actionnaires.

Dans la mesure où M. Jean-Pascal Tricoire quittera ses fonctions de Directeur général le 3 mai 2023, le Conseil a décidé de ne pas augmenter sa rémunération fixe pour la période du 1^{er} janvier au 3 mai 2023 et de reconduire quasiment à l'identique la politique de rémunération appliquée en 2022. Lors de la détermination de la rémunération fixe de M. Jean-Pascal Tricoire en qualité de Président du Conseil d'administration à compter du 4 mai 2023, le Conseil s'est notamment appuyé sur une étude approfondie des pratiques du secteur en matière de rémunérations, et a également tenu compte des missions spécifiques additionnelles qu'il a confiées à M. Jean-Pascal Tricoire.

Lorsqu'il a défini la politique de rémunération applicable au nouveau Directeur général, le Conseil a souhaité maintenir dans l'ensemble la stabilité de la politique de rémunération, qui entraîne manifestement 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 ainsi qu'un engagement à long terme. Le Conseil d'administration a par ailleurs tenu compte des remarques formulées par les actionnaires, de l'expertise et l'expérience passée de M. Peter Herweck, et a proposé certains ajustements (voir la section 4.2.3 du Document d'Enregistrement Universel présentant la politique de rémunération).

Points clés de la performance 2022

Performance de l'entreprise

2022 a été une année exceptionnelle, établissant les bases d'une croissance durable continue avec un chiffre d'affaires, une marge d'EBITA ajusté et un résultat net record.

Chiffre d'affaires

34 Md€

EBITA ajusté

6 Md€

Génération de trésorerie

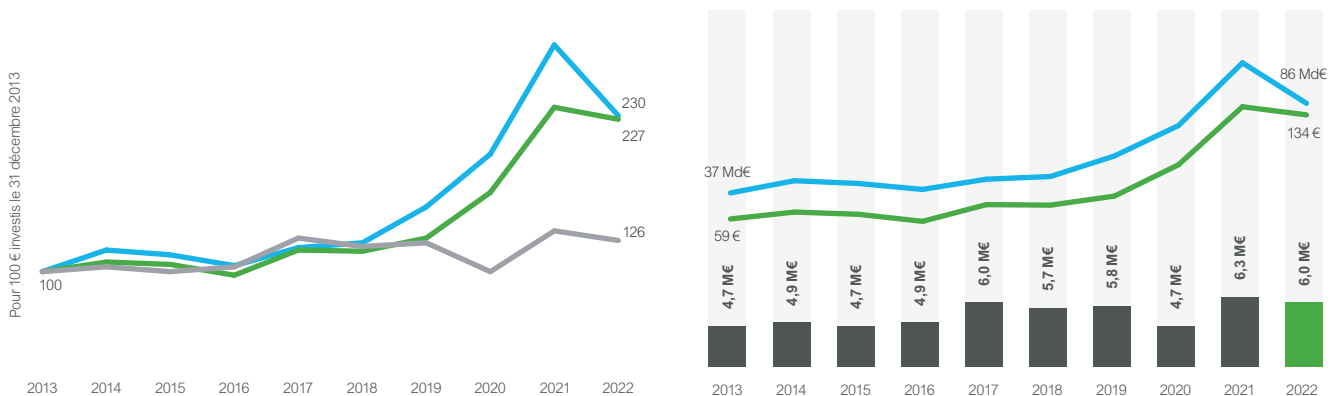
95,8 %

Progression du Schneider Sustainability Impact

4,91

Positionnement par rapport à la performance de la Société.

Rémunération du Président-Directeur général par rapport à la création de valeur pour l'actionnaire – cours de l'action et croissance de la valeur d'entreprise sur 10 ans (base 100).



- Rémunération totale attribuée (rémunération annuelle fixe et variable + valorisation IFRS des actions de performance attribuées)
- Cours de l'action Schneider Electric
- Valorisation de la Société

Note : Les attributions d'actions de performance 2021 et 2022 sont présentées « à la cible ».

Résumé de la rémunération versée en 2022

Jean-Pascal Tricoire, Président-Directeur général (en €)

1 000 000	1 493 700	7 585 289 ⁽¹⁾	536 646
Fixe	Variable annuelle	Plan d'intéressement à long terme	Autres

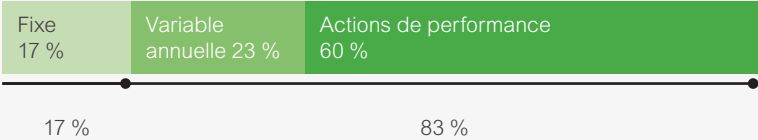
(1) Le plan d'attribution d'actions représente la valeur effective des actions acquises dont la période d'évaluation de la performance finissait en 2022 (LTIP 2020).

4.2 Rapport sur les rémunérations

4.2.2 Rapport sur la rémunération attribuée ou versée pendant l'exercice 2022 (say on pay ex post)

4.2.2.1 Piliers et principes

Les principes et critères déterminant la rémunération pour 2022 décrits dans la présente section ont reçu le soutien des actionnaires lors de l'Assemblée générale des actionnaires du 5 mai 2022. 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.

Principe	Traduction dans la politique de rémunération du Groupe pour 2022				
<p>Rémunération de la performance</p>	<p>Principe 1 : Prépondérance des composantes variables : env. 80 % pour le PDG (à la cible).</p> <p>Une part prépondérante de la rémunération à la cible des dirigeants mandataires sociaux doit être variable ; la rémunération pour 2022 comprend ainsi, à la cible, 80 % de composantes variables (hors retraite).</p> <p>Président-Directeur général : Structure de la rémunération à la cible</p>  <p>Principe 2 : Évaluation de la performance en fonction de critères économiques mesurables.</p> <p>La performance est mesurée en fonction de critères principalement économiques (80 % de la rémunération variable en numéraire et 75 % des actions de performance) et quantitatifs, choisis en fonction des indicateurs clés utilisés dans la communication financière et les facteurs déterminants de la stratégie du Groupe. Tous les critères ont des objectifs mesurables approuvés par le Conseil d'administration au début de la période de performance, afin de s'assurer que les objectifs sont atteignables mais exigeants.</p> <p>Principe 3 : Les objectifs financiers d'une part et de développement durable d'autre part sont déclinés de façon équilibrée entre les éléments à court terme (rémunération variable annuelle) et à moyen terme (Plan d'intéressement à long terme).</p> <table border="0"> <tr> <td>Rémunération variable annuelle 2022 (80 % financier / 20 % développement durable) :</td> <td>Plan d'intéressement à long terme 2022 (75 % financier / 25 % développement durable) :</td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> • 40 % Croissance organique du chiffre d'affaires du Groupe • 30 % Progression de la marge d'EBITA ajusté • 10 % Taux de génération de trésorerie • 20 % <i>Schneider Sustainability Impact</i> (SSI) </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • 40 % Bénéfice par action (BPA) ajusté • 35 % Total Shareholder Return (TSR) relatif • 25 % <i>Schneider Sustainability External & Relative Index</i> (SSERI) </td> </tr> </table>	Rémunération variable annuelle 2022 (80 % financier / 20 % développement durable) :	Plan d'intéressement à long terme 2022 (75 % financier / 25 % développement durable) :	<ul style="list-style-type: none"> • 40 % Croissance organique du chiffre d'affaires du Groupe • 30 % Progression de la marge d'EBITA ajusté • 10 % Taux de génération de trésorerie • 20 % <i>Schneider Sustainability Impact</i> (SSI) 	<ul style="list-style-type: none"> • 40 % Bénéfice par action (BPA) ajusté • 35 % Total Shareholder Return (TSR) relatif • 25 % <i>Schneider Sustainability External & Relative Index</i> (SSERI)
Rémunération variable annuelle 2022 (80 % financier / 20 % développement durable) :	Plan d'intéressement à long terme 2022 (75 % financier / 25 % développement durable) :				
<ul style="list-style-type: none"> • 40 % Croissance organique du chiffre d'affaires du Groupe • 30 % Progression de la marge d'EBITA ajusté • 10 % Taux de génération de trésorerie • 20 % <i>Schneider Sustainability Impact</i> (SSI) 	<ul style="list-style-type: none"> • 40 % Bénéfice par action (BPA) ajusté • 35 % Total Shareholder Return (TSR) relatif • 25 % <i>Schneider Sustainability External & Relative Index</i> (SSERI) 				
<p>Alignement avec les intérêts des actionnaires</p>	<p>Principe 4 : Part significative de la rémunération globale sous forme d'actions.</p> <p>La rémunération à la cible du dirigeant mandataire social se compose pour environ 60 % d'une rémunération en actions à long terme, permettant un alignement mécanique avec les intérêts des actionnaires.</p> <p>Principe 5 : Alignement des conditions de performance sur les priorités stratégiques de Schneider Electric et les attentes des actionnaires.</p> <p>Les critères de performance ont été sélectionnés parmi les indicateurs financiers les plus représentatifs de la performance du Groupe et sont étroitement liés à la création de valeur pour les actionnaires. Les niveaux de réalisation requis pour atteindre chacun des objectifs ont été fixés au début de la période de mesure de la performance, en ligne avec les perspectives communiquées au marché en même temps que les résultats de l'exercice écoulé, auxquelles s'ajoutent les facteurs permettant au Groupe d'offrir des perspectives de développement durable et satisfaisant pour l'ensemble des parties prenantes à la réussite de la Société.</p>				

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 2022 comprend des sociétés européennes ou américaines sélectionnées parmi :

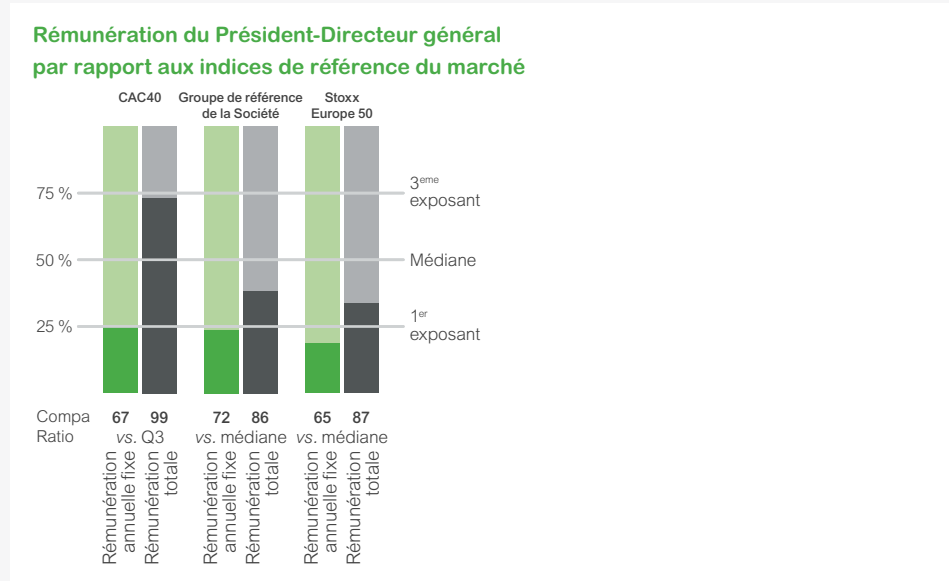
- des concurrents à l'échelle internationale (notamment ceux retenus pour l'établissement du classement de Schneider Electric en termes de TSR relatif dans la définition des critères de performance du Plan d'attribution d'actions) ;
- des concurrents pour le recrutement aux postes opérationnels et fonctionnels ; et
- des groupes similaires en termes de taille, activité ou structure.

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 : Étalonage 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 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 Rapport sur les rémunérations

4.2.2.2 Rémunération du Président-Directeur général au titre de l'exercice 2022

Lors de sa réunion du 15 février 2023, après examen de la pertinence et du caractère équitable des résultats de la politique de rémunération 2022 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 2022, conformément aux principes et critères préalablement approuvés en mai 2022 par les actionnaires lors de l'Assemblée générale des actionnaires. Ils sont détaillés et commentés ci-après pour chacun des éléments de rémunération.

Tableau récapitulatif de la rémunération versée ou attribuée au Président-Directeur général en 2022

Le tableau suivant récapitule les rémunérations et avantages attribués ou versés au Président-Directeur général au titre des exercices 2022 et 2021, 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 €)	Rémunération et avantages attribués au titre de l'exercice		Rémunération et avantages réalisés lors de l'exercice	
	2022	2021	2022	2021
A – RÉMUNÉRATION EN NUMÉRAIRE				
Rémunération fixe	1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000
Rémunération variable annuelle ⁽¹⁾	1 493 700	1 990 300	1 493 700	1 990 300
Rémunération du mandat d'administrateur	0	0	0	0
SOUS-TOTAL (A) (RÉMUNÉRATION EN NUMÉRAIRE)	2 493 700	2 990 300	2 493 700	2 990 300
B – PLAN D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME				
Valorisation des Actions de performance	3 457 692 ⁽²⁾	3 326 329 ⁽²⁾	7 585 289 ⁽³⁾	10 022 858 ⁽³⁾
SOUS-TOTAL (B) PLAN D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME	3 457 692	3 326 329	7 585 289	10 022 858
C – RETRAITE				
Versement complémentaire pour la retraite (part fixe)	191 600	191 600	191 600	191 600
Versement complémentaire pour la retraite (part variable)	286 193	381 341	286 193	381 341
SOUS-TOTAL (C) (RETRAITE)	477 793	572 941	477 793	572 941
D – AUTRES AVANTAGES				
Autres avantages ⁽⁴⁾	58 853	56 637	58 853	56 637
SOUS-TOTAL (D) AUTRES AVANTAGES	58 853	56 637	58 853	56 637
TOTAL RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES (A)+(B)+(C)+(D)	6 488 038	6 946 207	10 615 635	13 642 736

(1) La rémunération variable annuelle pour l'exercice 2021 a été versée en 2022 après l'approbation par les actionnaires à l'Assemblée générale des actionnaires du 5 mai 2022 de la 8^{ème} résolution relative aux éléments de rémunération versés, dus ou attribués à Jean-Pascal Tricoire au titre de l'année fiscale 2021. De ce fait, la **rémunération totale effectivement versée** en numéraire à Jean-Pascal Tricoire au cours de l'année fiscale 2022 s'élève à **3 563 241 €** (rémunération annuelle fixe 2022 + variable annuelle 2021 + part fixe retraite 2022 + part variable retraite 2021). 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 2022 lui seront seulement versés en 2023, sous réserve de l'approbation par les actionnaires à l'Assemblée générale des actionnaires du 4 mai 2023 de la 6^{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 cette même année fiscale, 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'année fiscale**: 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 2021 ou 2022, 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 (PERECO).

Tableau Say on pay relatif à la rémunération versée ou attribuée au Président-Directeur général en 2022

Les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'année fiscale 2022 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 des actionnaires du 4 mai 2023 dans la 6^{ème} résolution.

Les tableaux ci-dessous résument la rémunération versée au cours du dernier exercice et celle attribuée au titre de la dernière année fiscale, 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	<p>1 000 000 € (montant dû au titre de 2022 payé en 2022)</p> <p>Rappel : 1 000 000 € (montant dû au titre de 2021 payé en 2021)</p>	<p>Rappel de la politique de rémunération 2022</p> <p>Pour l'exercice 2022, la rémunération fixe annuelle brute théorique a été fixée par le Conseil d'administration à 1 000 000 € sur recommandation du Comité Gouvernance et Rémunérations.</p> <p>Application de la politique de rémunération 2022</p> <p>En 2022, M. Jean-Pascal Tricoire a perçu une rémunération fixe de 1 000 000 €.</p>
Rémunération variable annuelle	<p>1 493 700 € (montant dû au titre de 2022 à payer en 2023)</p> <p>Rappel : 1 990 300 € (montant dû au titre de 2021 payé en 2022)</p>	<p>Rappel de la politique de rémunération 2022</p> <p>La rémunération variable annuelle récompense la réalisation des objectifs financiers et de développement durable (responsabilité sociale et sociétale) à court terme du Groupe.</p> <p>Le montant de la rémunération variable varie de la façon suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>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.</p> <p>La structure de la rémunération variable annuelle 2022 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 80 % dépendent de critères financiers qui établissent une étroite corrélation entre la rémunération du dirigeant mandataire social et les performances financières de Schneider Electric : <ul style="list-style-type: none"> – croissance organique du CA (40 %), – progression de la marge d'EBITA ajusté (30 %), et – taux de génération de trésorerie (10 %) ; • 20 % dépendent du <i>Schneider Sustainability Impact (SSI)</i>, soulignant l'importance du développement durable dans l'agenda de Schneider Electric. <p>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.</p>

4.2 Rapport sur les rémunérations

Éléments de rémunération soumis au vote	Montants	Description						
Rémunération variable annuelle (suite)		Application de la politique de rémunération 2022						
		La rémunération annuelle variable due au titre de l'exercice 2022 a été arrêtée par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 15 février 2023, à partir du taux d'atteinte des objectifs fixés pour l'exercice 2022 comme suit :						
		Poids (%)	Barème			Réalisation		
			Minimum	Cible	Maximum	Résultats 2022	Taux de réalisation (non-pondéré)	Taux de réalisation (pondéré)
		0 %	100 %	200 %				
		Critères de performance 2022						
		Indicateurs financiers du Groupe (80 %)						
		Croissance organique du CA						
	40 %	9 %	10 %	13 %	12,2 %	173,3 %	69,3 %	
		Progression de la marge d'EBITA ajusté (org.)						
	30 %	0,3pts	0,6pts	0,9pts	0,4 pts	33,3 %	10,0 %	
		Taux de génération de trésorerie						
	10 %	85 %	100 %	115 %	95,8 %	72,0 %	7,2 %	
		Développement durable (20 %)						
		<i>Schneider Sustainability Impact</i> (score)						
	20 %	4,2	4,7	5,2	4,91	142,0 %	28,4 %	
		Total						
	100 %						114,9 %	
		Dans l'ensemble, la rémunération variable annuelle 2022 s'est traduite par un taux de réalisation total de 114,9 %, au-dessus de la cible, reflétant les niveaux record du chiffre d'affaires et de l'EBITA ajusté, et de solides niveaux de flux de trésorerie disponibles atteints par Schneider Electric en 2022.						
		En effet, après avoir fixé les objectifs de rémunération le 16 février 2022, alignés sur les objectifs communiqués au marché publiés à cette époque, le Conseil a décidé le 27 juillet 2022 d'utiliser la clause de discrétion prévue dans la Politique de rémunération 2022 approuvée par les actionnaires lors de Assemblée générale des actionnaires.						
		Les objectifs fixés début 2022 sont apparus inadaptés compte tenu de l'inflation des prix qui s'est révélée plus élevée que prévu par la Société. Par conséquent, le Conseil a décidé de relever les objectifs liés à la croissance du chiffre d'affaires afin de les aligner sur les objectifs communiqués au marché à cette époque :						
		<ul style="list-style-type: none"> • Croissance organique du chiffre d'affaires de +9 % à +11 % (contre un objectif de +7 % à +9 % fixé en février 2022) ; • Marge d'EBITA ajusté en hausse de +30 pb à +60 pb en organique (maintien de l'objectif fixé en février 2022). 						
		Cette décision a été prise pour assurer un meilleur alignement avec l'expérience des actionnaires et pour faire en sorte que le Président-Directeur général soit exclusivement rémunéré pour les performances intrinsèques de l'entreprise. Sans cet ajustement, l'objectif lié à la croissance du chiffre d'affaires aurait été dépassé de 200 %, ce seul critère permettant d'atteindre 80 % de la rémunération variable, contre 69,3 % après prise en compte de l'ajustement des objectifs adopté par le Conseil.						
		Les résultats définitifs réalisés en 2022 pour la croissance du chiffre d'affaires (12,2 %) ayant dépassé les objectifs communiqués au marché en juillet 2022, le taux de réalisation total de la rémunération variable annuelle du dirigeant mandataire social a été fixé par le Conseil à 114,9 %, reflétant la solide performance de Schneider Electric en 2022.						

Éléments de rémunération soumis au vote

Montants Description

Rémunération variable annuelle (suite)

Atteinte détaillée de chaque critère :

- **Croissance organique du CA** : Le Groupe a enregistré une croissance organique du chiffre d'affaires de +12,2 %, un niveau dépassant aussi bien l'objectif communiqué au marché en février, de +7 % à +9 %, que l'objectif révisé de juillet, de +9 % à +11 %. Par conséquent, cette bonne performance se traduit par un taux de réalisation de 69,3 % ce critère, sur une échelle de 0 % à 80 %.
- **Progression de la marge d'EBITA ajusté du Groupe** : En 2022, le taux de la marge d'EBITA ajusté a connu une progression organique de +0,4 pts pour atteindre 17,6 %, sous l'effet conjugué de la solidité de la tarification, de la bonne maîtrise des coûts et de l'amélioration du ratio coûts des fonctions support sur ventes. En conséquence, le taux de réalisation de ce critère est fixé à 10 %, sur une échelle de 0 % à 60 %.
- **Génération de cash** : Le flux de trésorerie disponible s'est élevé à 3,33 Md€ d'euros. Par conséquent, la génération de cash était de 95,8 % en 2022, ce qui représentait un taux de réalisation de 7,2 % sur ce critère, sur une échelle de 0 % à 20 %.
- **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 2022, le SSI a obtenu un score de 4,91/10, dépassant l'objectif défini pour l'année, ce qui représente un taux de réalisation de 28,4 % sur une échelle de 0 % à 40 %.

En conséquence, la rémunération variable annuelle due au titre de l'exercice 2022 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 2022	
en % du fixe	Montant (€)	en % de la cible	en % du fixe	Montant (€)
130 %	1 300 000 €	114,9 %	149,4 %	1 493 700 €

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'année fiscale 2022 (cf. 6^{ème} résolution soumise à l'Assemblée générale des actionnaires du 4 mai 2023).

Pour rappel, un montant de 1 990 300 € a été versé en 2022 à M. Jean-Pascal Tricoire pour la rémunération variable annuelle due au titre de l'exercice 2021 après approbation de la 8^{ème} résolution par l'Assemblée générale du 5 mai 2022 (cf. page 316 du Document d'Enregistrement Universel 2021).

4.2 Rapport sur les rémunérations

Plan d'intéressement long terme (LTIP – actions de performance)

31 105 Actions de performance attribuées en mars 2022 (3 457 692 € selon la valorisation IFRS)

Rappel : 37 903 Actions de performance attribuées en mars 2021 (3 326 329 € selon la valorisation IFRS)

Rappel de la politique de rémunération 2022

La politique de rémunération 2022 prévoyait :

- une attribution annuelle maximale au Président-Directeur général plafonnée à 200 % de la rémunération fixe et variable de court terme à la cible applicable à la date de l'attribution ;
- 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 2022 à 2024. 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 % comparé à celui d'un panel de pairs 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 % au rang 6
- 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 en deçà
- 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 2022

Le volume maximal de l'attribution annuelle a été fixé en tenant compte des éléments suivants :

- la pratique du marché et le positionnement de la rémunération du Président-Directeur général par rapport à ses pairs ;
- la bonne performance 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.

Comme en 2021, après avoir entendu le rapport du Comité Gouvernance & Rémunérations, et compte tenu du prix de l'action et de la volonté de maintenir un esprit de modération dans un environnement économique incertain, le Conseil a décidé d'attribuer à M. Jean-Pascal Tricoire un nombre d'actions nettement en dessous du maximum autorisé par la politique de rémunération.

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 24 mars 2022, a décidé d'attribuer à M. Jean-Pascal Tricoire un total de 31 105 Actions de performance (représentant 0,005 % du capital social de Schneider Electric) sous réserve des critères de performance décrits ci-dessus et mesurés sur une période de trois ans :

- 9 332 Actions de performance au titre du Plan n° 40 en sa qualité de Président-Directeur général de Schneider Electric SE ;
- 21 773 Actions de performance au titre du Plan n° 41 en sa qualité de Président de la région Asie et de Président de Schneider Electric Asie-Pacifique.

Régimes de retraite

477 793 € (montant dû au titre de l'exercice 2022 (part fixe de 191 600 € versée en 2022 et part variable de 286 193 € à payer en 2023))

Rappel : 572 941 € (montant dû au titre de 2021 (part fixe de 191 600 € versée en 2021 et part variable de 381 341 € versée en 2022))

Rappel de la politique de rémunération 2022

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 WTW, et s'est assuré que le mécanisme mis en oeuvre 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			Maximum	Total à la cible
	Cible (% de fixe)	Minimum	À la cible		
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 2022

Lors de la réunion du 15 février 2023, le Conseil d'administration a constaté que le montant de la part variable du versement complémentaire pour la retraite au titre de l'exercice 2022 qui sera versée après approbation de l'Assemblée générale des actionnaires était de 149,4 % de la part fixe du versement complémentaire annuel, soit un taux de réalisation de 114,9 %.

Pour 2022, M. Jean-Pascal Tricoire pourra recevoir :

Part fixe due au titre de 2022	Part variable due au titre de 2022 ⁽¹⁾	Total dû au titre de 2022
191 600 €	286 193 €	477 793 €

(1) Calculé en appliquant à la part variable cible ci-dessus (249 080 €) le pourcentage de réalisation de ses objectifs déterminé pour le calcul de la rémunération variable annuelle 2022, soit 114,9 %.

Conformément à la législation applicable, le paiement de la part variable sera soumis à l'approbation des actionnaires (cf. 6^{ème} résolution soumise à l'Assemblée générale des actionnaires du 4 mai 2023).

Rappel : un montant de 381 341 € a été versé en 2022 à M. Jean-Pascal Tricoire pour la part variable de sa retraite due au titre de l'exercice 2021 après approbation par l'Assemblée générale du 5 mai 2022 (cf. page 319 du Document d'Enregistrement Universel 2021).

4.2 Rapport sur les rémunérations

<p>Autres avantages</p>	<p>58 853 € reçus en 2022</p> <p>Rappel : 56 637 € reçus en 2021</p>	<p>Rappel de la politique de rémunération 2022</p> <p>La politique de rémunération prévoit que le Président-Directeur général peut bénéficier des avantages suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les abondements ; • l'intéressement ; • une voiture de fonction ; • les régimes de couverture et de prévoyance. <p>Application de la politique de rémunération 2022</p> <p>Pour l'année fiscale 2022, le Président-Directeur général bénéficiait de l'intéressement et de l'abondement versés aux souscripteurs du Plan d'Épargne salariale. Il a en outre bénéficié de l'abondement versé aux souscripteurs du dispositif collectif d'épargne volontaire (PERECO) 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 2022 à 48 171 €.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Abondement versé aux souscripteurs du Plan d'Épargne salariale</th> <th style="text-align: center;">Abondement versé aux souscripteurs du Plan d'Épargne Retraite Collective (PERECO)</th> <th style="text-align: center;">Intéressement</th> <th style="text-align: center;">Voiture de fonction</th> <th style="text-align: center;">Total avantages 2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1 404 €</td> <td style="text-align: center;">800 €</td> <td style="text-align: center;">8 478 €</td> <td style="text-align: center;">48 171 €</td> <td style="text-align: center;">58 853 €</td> </tr> </tbody> </table> <p>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).</p>	Abondement versé aux souscripteurs du Plan d'Épargne salariale	Abondement versé aux souscripteurs du Plan d'Épargne Retraite Collective (PERECO)	Intéressement	Voiture de fonction	Total avantages 2022	1 404 €	800 €	8 478 €	48 171 €	58 853 €
Abondement versé aux souscripteurs du Plan d'Épargne salariale	Abondement versé aux souscripteurs du Plan d'Épargne Retraite Collective (PERECO)	Intéressement	Voiture de fonction	Total avantages 2022								
1 404 €	800 €	8 478 €	48 171 €	58 853 €								
<p>Indemnités de départ</p>	<p>Pas d'indemnité</p>	<p>Indemnité de départ contraint</p> <p>Le Président-Directeur général a droit à des indemnités 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, plafonnées à deux fois la moyenne arithmétique de sa rémunération annuelle fixe et variable payée au cours des trois derniers exercices (cf. chapitre 4, section 4.2.3.1 du Document d'Enregistrement Universel 2021).</p> <p>Indemnité de non-concurrence</p> <p>Le Président-Directeur général a droit à une indemnité de non-concurrence pour une durée d'un an, plafonnée à hauteur de 60 % de la rémunération cible annuelle (fixe et variable cible, hors versements complémentaires) (cf. chapitre 4, section 4.2.3.1 du Document d'Enregistrement Universel 2021).</p>										

En 2022, 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 353 738,12 € en 2022.

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 2020 réalisé en 2022 (LTIP 2020)

La période de performance des actions attribuées en 2020 s'est achevée le 31 décembre 2022 et les actions des Plans n° 36 et 37 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 15 février 2023, 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 2020 à 2022. Il a fixé le taux de réalisation final à **96,71 %**, soit une réduction de 3,29 % par rapport au nombre d'actions initialement attribuées.

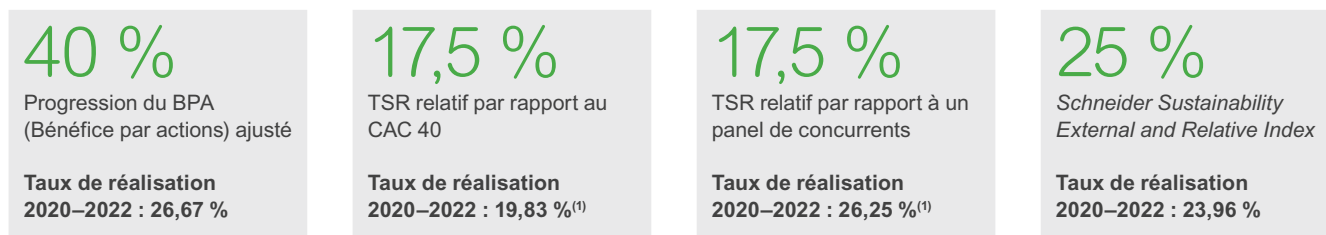
Le Président-Directeur général s'était vu attribuer sous conditions de présence et de performance 18 000 actions au titre du Plan n° 36 et 42 000 actions au titre du Plan n° 37. Après application de la réduction pour non atteinte des conditions de performance, les résultats sont les suivants :

Dirigeant mandataire social	Nombre d'actions (Plan n° 36) ⁽¹⁾	Nombre d'actions (Plan n° 37)	Nombre d'actions réputées acquises	Nombre d'actions caduques	Valeur des actions réputées acquises ⁽²⁾
Jean-Pascal Tricoire	18 000	42 000	58 027	1 973	7 585 289 €
Date d'acquisition	24 mars 2023	24 mars 2023			

(1) Plan n° 36 – 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 24 mars 2024.

(2) Les actions acquises sont valorisées au cours de clôture du 30 décembre 2022, soit 130,72 €.

Les actions octroyées dans le cadre du LTIP 2020 étaient soumises à des conditions de performance comme suit :

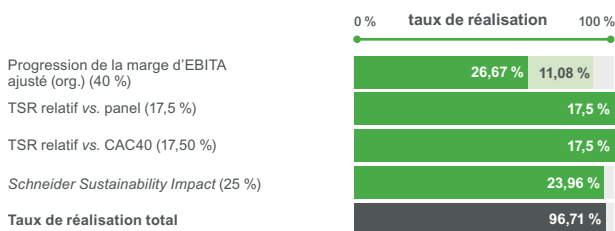


(1) La surperformance des conditions au titre du TSR relatif a compensé la sous-performance de la condition de progression du BPA (à hauteur de 11,08 %).

2022 marque la fin de la période de mesure de performance pour le plan d'intéressement à long terme 2020 (LTIP). Schneider Electric s'est classée 6^{ème} en termes de TSR parmi les sociétés du CAC 40 et 3^{ème} parmi le panel de concurrents, offrant un retour aux actionnaires de 55,3 % sur cette période de trois ans, attestant d'une solide création de valeur pour les actionnaires.

Schneider Electric a délivré une importante amélioration organique du BPA ajusté sur la période, et produit des résultats en progrès constant s'agissant des objectifs du Groupe en matière de développement durable qui sont au coeur 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 96,71 % sur 100 %.

Critères de performance du plan d'attribution d'actions 2020



• **Progression du BPA (Bénéfice par action) ajusté (40 %)**

Pendant la durée de trois ans du plan, le BPA ajusté a progressé de plus de +13 % en moyenne, même si les objectifs de 2020 n'ont pas été atteints en raison de la COVID-19 et de la décision du Conseil de ne pas réviser ces objectifs. Cela démontre 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 26,67 % (sur 40 %).

	Période de référence	Poids (%)	Cible			Réalisation effective	Taux de réalisation	Taux de réalisation pondéré
			Min 0 %	75 %	Max 100 %			
Progression du bénéfice par action ajusté (BPA)	2020	13,33 %	0 %	3,75 %	5 %	-4,86 %	0 %	0 %
	2021	13,33 %	11,5 %	15,5 %	17 %	31,77 %	100 %	13,33 %
	2022	13,33 %	1,1 %	5,9 %	8,3 %	13,13 %	100 %	13,33 %
Total			40 %					26,67 %

• **TSR relatif**

par rapport au CAC 40 (17,5 %) – 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 6^{ème} rang par rapport à celui des sociétés du CAC 40. Le taux de réalisation pour ce critère est donc de 19,83 %, y compris la surperformance de 2,33 % qui a contribué à compenser la non-réalisation du critère lié à la progression du BPA ajusté.

par rapport au panel de concurrents (17,5 %) – Pendant l'exercice, le TSR de Schneider Electric s'est classé au 3^{ème} 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 26,25 %, y compris la surperformance de 8,75 % qui a contribué à compenser la non-réalisation du critère lié à la progression du BPA ajusté.

	Poids (%)	Cible					Réalisation effective	Taux de réalisation	Taux de réalisation pondéré	
		0 %	50 %	75 %	100 %	120 %				
TSR relatif par rapport aux sociétés du CAC 40	17,5 %	21	20		10	4-1	6 ^{ème} rang	113,3 %	19,83 %	
TSR relatif par rapport à un panel de pairs	17,5 %	8			4		3-1	3 ^{ème} rang	150,0 %	26,25 %

4.2 Rapport sur les rémunérations

• 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 terme de performance relative, au moyen d’une combinaison d’indices externes : (i) *DJSI World* qui couvre trois dimensions : économique, environnementale et sociale ; (ii) *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 ; (iii) *EcoVadis* qui couvre quatre dimensions : environnementale, droits humains et du travail, achats durables, et éthique ; et (iv) *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. Les différentes notations obtenues par Schneider en 2020, 2021 et 2022 au titre de ces indices aboutissent à un taux de réalisation du SSERI de 23,96 % (sur 25 %).

		Réalisation effective				Taux de réalisation	Taux de réalisation pondéré
		2020	2021	2022			
<i>Schneider Sustainability External & Relative Index (SSERI)</i>	6,25 % DJSIW	• 0 % : absent de l’indice Monde • 50 % : présent dans l’indice Monde • 100 % : leader du secteur	leader du secteur	indice Monde	leader du secteur	83,33 %	5,21 %
	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	World 120 & Europe 120	World 120 & Europe 120	World 120 & Europe 120	100 %	6,25 %
	6,25 % EcoVadis⁽¹⁾	• 0 % : Médaille d’argent ou moins • 50 % : Médaille d’or (meilleurs 5 %) • 100 % : Médaille de platine (meilleur 1 %)	Indices Developed ET Env. Leaders EU 40 ⁽¹⁾	Médaille de platine	Médaille de platine	100 %	6,25 %
	6,25 % CDP Climate Change	• 0 % : Score C • 50 % : Score B (25 % à B-) • 100 % : Score A (75 % à A-)	Score A	Score A	Score A	100 %	6,25 %
Total	25 %						23,96 %

(1) En 2020, le SSERI incluait l’indice FTSE4GOOD avec l’objectif suivant : 0 % si Schneider est absente des indices, 50 % si Schneider est référencée dans l’indice Developed & Environmental Leaders Europe 40, 100 % si Schneider est référencée dans les indices Developed & Environmental Leaders Europe 40. En 2020, Schneider Electric a été référencée dans les indices Developed & Environmental Leaders EU 40, ce qui a donné lieu à l’application du taux d’acquisition maximal. À compter de 2021, l’indice FTSE4GOOD a été remplacé par l’indice EcoVadis, en raison du décommissionnement de l’un des deux indices FTSE4GOOD.

Le fait que le mécanisme de compensation entre critères ait été réalisé cette année ne crée cependant aucune déconnexion entre rémunération et performance dans la mesure où l’impact est limité (à savoir 11 %) et où le taux d’acquisition reflète la réalité de l’excellente performance de la Société sur ces trois dernières années et les très bons résultats 2022. En outre, ce résultat est cohérent avec l’expérience des actionnaires, le TSR étant de 55,3 % sur cette même période.

Historique des taux d’acquisition des plans d’actions de performance des dirigeants mandataires sociaux :

LTIP 2020 96,71 %	LTIP 2019 96,86 %	LTIP 2018 98,18 %	LTIP 2017 99,54 %	LTIP 2016 91,46 %	LTIP 2015 71 %
-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------	--------------------------

4.2.2.3 Rémunération des administrateurs non exécutifs au titre de l'exercice 2022

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 fixe de base, la rémunération des membres du Conseil d'administration dépend principalement de leur participation aux réunions du Conseil et des comités.

Sur recommandation du Comité Gouvernance & Rémunérations, il appartient au Conseil d'administration de fixer les montants de rémunération 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 2022 approuvée par l'Assemblée générale du 5 mai 2022 qui prévoit les règles de répartition des paiements attribués aux administrateurs non exécutifs :

- 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 de participation à distance) ;
 - 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.

Les montants des rémunérations versées aux membres du Conseil d'administration en 2021 et 2022 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 €)		Autres rémunérations et avantages (en €)		Total (en €)	
	2022 ⁽¹⁾	2021 ⁽²⁾	2022 ⁽¹⁾	2021 ⁽²⁾	2022 ⁽¹⁾	2021 ⁽²⁾
Léo Apotheker	178 000	155 000	–	–	178 000	155 000
Nive Bhagat	125 000	–	–	–	125 000	–
Cécile Cabanis	128 000	118 000	–	–	128 000	118 000
Rita Felix ⁽³⁾	134 000	90 000	–	–	134 000	90 000
Fred Kindle	411 000	368 000	–	–	411 000	368 000
Willy Kissling ⁽⁵⁾	59 699	144 000	–	–	59 699	144 000
Linda Knoll	179 000	121 000	25 000 ⁽⁸⁾	21 667 ⁽⁶⁾	204 000	142 667
Jill Lee	158 000	104 000	–	–	158 000	104 000
Xiaoyun Ma ⁽³⁾⁽⁴⁾	–	–	–	–	–	–
Patrick Montier ⁽⁶⁾	–	33 082	–	–	–	33 082
Anna Ohlsson-Leijon	127 000	100 000	–	–	127 000	100 000
Abhay Parasnis	75 822	–	–	–	75 822	–
Fleur Pellerin ⁽⁵⁾	45 699	112 000	–	–	45 699	112 000
Anders Runevad	140 000	120 000	–	–	140 000	120 000
Gregory Spierkel	202 000	152 000	–	–	202 000	152 000
Lip-Bu Tan	130 000	106 000	–	–	130 000	106 000
Bruno Turchet ⁽³⁾⁽⁷⁾	112 000	52 986	–	–	112 000	52 986
Total	2 205 220	1 776 068	25 000	21 667	2 230 220	1 797 735

(1) Montant attribué pour l'exercice 2022 et versé en 2023.

(2) Montant attribué pour l'année fiscale 2021 et versé en 2022.

(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 124 000 € à laquelle elle avait droit.

(5) Membre du Conseil dont le mandat a pris fin en 2022.

(6) Membre du Conseil dont le mandat a pris fin en 2021.

(7) Bruno Turchet a renoncé au paiement de 30 % de cette somme à laquelle il avait droit, soit 33 600 €, qui ont été directement versés au syndicat l'ayant désigné.

(8) Montant versé à Linda Knoll en tant que membre du Comité des Parties prenantes.

Le montant total attribué aux membres du Conseil pour 2022 s'élève à 2 230 220 €, contre 1 797 735 € pour 2021 en raison d'une participation présentielle plus fréquente des administrateurs et de la rémunération spéciale de 25 000 € au titre de la semaine de la stratégie. À l'exclusion du montant complémentaire versé au Vice-Président & Administrateur référent indépendant, le montant total se compose d'environ 30 % de rémunération fixe et 70 % de rémunération variable.

4.2 Rapport sur les rémunérations

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. chapitre relatif au Développement durable, chapitre 2 du Document d'Enregistrement Universel).

Équité salariale	Salaires décent	Reconnaissance	Performance bien-être	Engagement
<p>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 de 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.</p>	<p>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.</p>	<p>Schneider Electric s'engage à créer une culture où les collaborateurs reçoivent un feedback 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 « Step-Up » – est mise en avant. Elle encourage la reconnaissance des petits et grands succès en disant simplement « merci ».</p>	<p>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.</p>	<p>Le Groupe est à l'écoute de ses collaborateurs à travers différents canaux, formels et informels. Trois des membres du Conseil sont des collaborateurs de la Société ayant été nommés selon un processus formel. Le Groupe conduit une enquête interne OneVoice 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.</p>

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 I 6° et 7° du Code de commerce.

Méthode de calcul

Les tableaux de comparaison et ratios d'équité présentés ci-dessous ont été établis conformément aux lignes directrices Afep-Medef. Le calcul inclut les collaborateurs qui ont été employés de manière continue au cours des exercices concernés. Pour les salariés à temps partiel, la rémunération a été établie sur une base d'équivalents temps plein.

Éléments de rémunération pris en compte :

Pour le Président-Directeur général :

- rémunération fixe versée en 2022 ;
- rémunération variable versée en 2022 (au titre des performances de l'année 2021) ;
- avantages pertinents (voiture de fonction, intéressement, abondement de l'entreprise aux souscriptions au Plan d'Épargne Groupe) de l'année 2022 ;

- valeur des actions de performance attribuées en 2022, évaluées à leur juste valeur (IFRS) à la date d'attribution.

Pour les collaborateurs :

- rémunération fixe versée en 2022 ;
- rémunération variable versée en 2022 (au titre des performances de l'année 2021) ;
- primes et avantages pertinents (en numéraire et en nature) de l'année 2022 ;
- participation et abondement de l'entreprise aux souscriptions au Plan d'Épargne Groupe pour l'année 2022 ;
- valeur des actions de performance attribuées en 2022, évaluées à leur juste valeur (IFRS) à la date d'attribution.

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 27.2 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.

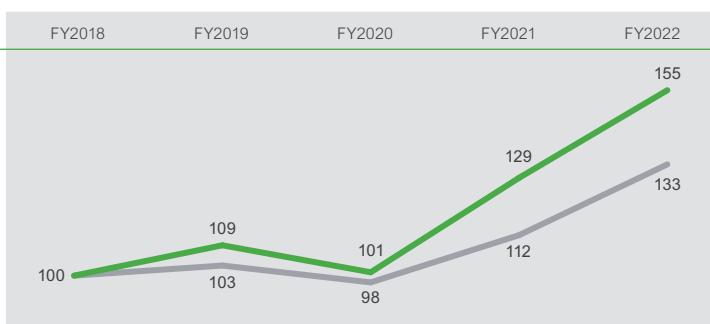
Périmètre mondial :

En outre, à compter de 2022, 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 126 000 collaborateurs de Schneider Electric à travers ses 30 principaux pays (« Périmètre mondial »). Cela représente environ 87,5 % 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.

Évolution de la rémunération du dirigeant mandataire social et des collaborateurs, ratios d'équité et performance du Groupe sur cinq ans.

Rémunération totale versée à M. Tricoire durant l'exercice

- EBITA ajusté
- Chiffre d'affaires



Périmètre France

Rémunération totale versée à M. Tricoire durant l'exercice (en €)	6 184 007	5 754 154	5 525 324	5 430 941	6 506 045
% de variation de la rémunération totale	7 %	-7 %	-4 %	-2 %	+20 %
Ratio d'équité salariale – rémunération moyenne	68	64	60	57	67
% de variation du ratio de rémunération moyenne	5	-6 %	-6 %	-5 %	+18 %
Ratio d'équité salariale – rémunération médiane	84	78	73	70	81
% de variation de la rémunération médiane	4 %	-7 %	-6 %	-4 %	+16 %
Rémunération moyenne des collaborateurs (en €)	91 127	90 369	92 861	94 950	97 391
% de variation de la rémunération moyenne	3 %	-1 %	3 %	2 %	+3 %

Périmètre mondial

Ratio d'équité salariale – rémunération moyenne	110	126
% de variation du ratio de rémunération moyenne		+15 %
Ratio d'équité salariale – rémunération médiane	156	185
% de variation de la rémunération médiane		+19 %

4.2 Rapport sur les rémunérations

4.2.3 Politique de rémunération pour l'exercice 2023 (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 des dirigeants mandataires sociaux, tout en reflétant les résultats pour les actionnaires. La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux et des administrateurs non exécutifs pour 2023 est présentée ci-dessous. Elle sera présentée aux actionnaires lors de l'Assemblée générale des actionnaires 2023 (7^{ème} à 9^{ème} et 11^{ème} résolutions) et, sous réserve de l'approbation des actionnaires, restera en vigueur jusqu'à l'approbation par les actionnaires d'une politique ultérieure.

Au cours de l'exercice 2023, compte tenu du changement de gouvernance, quatre politiques de rémunération différentes seront applicables :

- au Président-Directeur général (M. Jean-Pascal Tricoire) pour la période du 1^{er} janvier au 3 mai 2023 (objet de la 7^{ème} résolution soumise à l'Assemblée générale des actionnaires) ;
- au Directeur général (M. Peter Herweck) pour la période du 4 mai au 31 décembre 2023 (objet de la 8^{ème} résolution soumise à l'Assemblée générale des actionnaires) ;
- au Président du Conseil d'administration (M. Jean-Pascal Tricoire) pour la période du 4 mai au 31 décembre 2023 (objet de la 9^{ème} résolution proposée à l'Assemblée générale des actionnaires) ;
- aux membres du Conseil d'administration pour la totalité de l'année 2023 (objet de la 11^{ème} résolution soumise à l'Assemblée générale des actionnaires).

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.

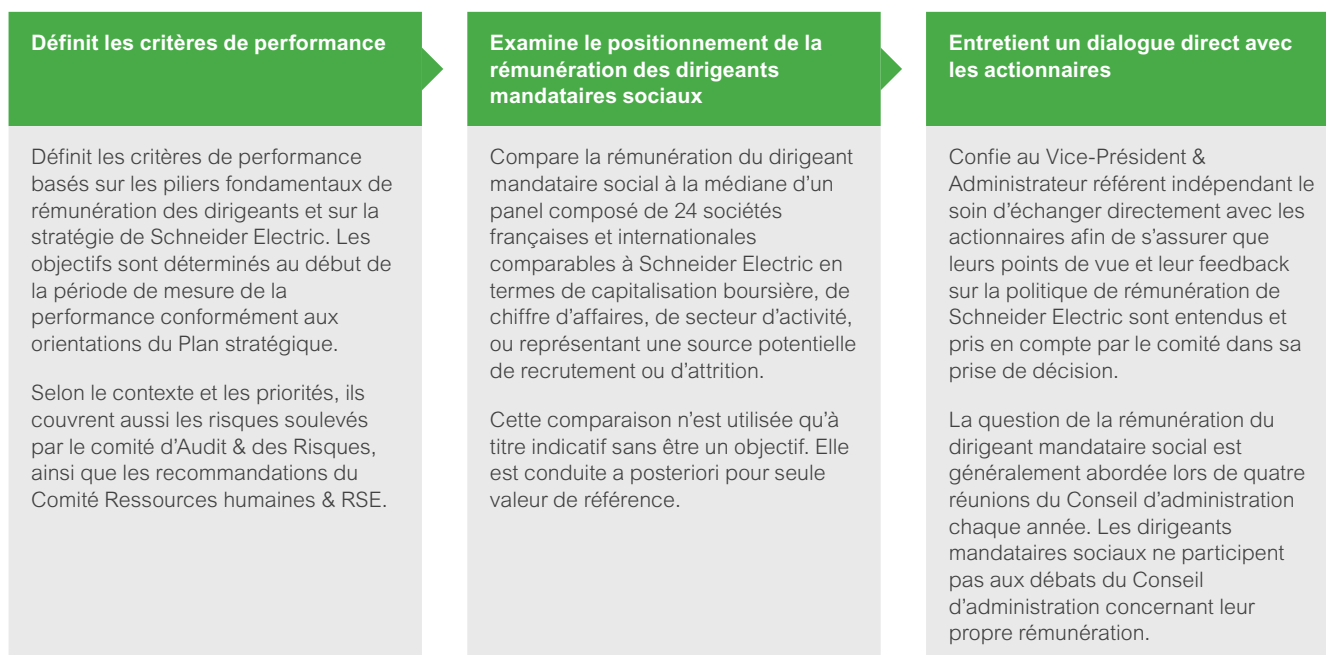
Rôle du Comité Gouvernance & Rémunérations

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.

Utilisation d'un pouvoir de jugement discrétionnaire

Lors de la définition de la rémunération des dirigeants, le Conseil peut exercer son pouvoir de façon discrétionnaire pour faire en sorte que l'application de la politique de rémunération et les versements correspondants demeurent conformes aux performances de la Société.

À ce titre, et uniquement dans des circonstances exceptionnelles extérieures à Schneider, telles que des changements imprévus modifiant l'environnement sectoriel ou les pratiques de rémunération en général qui n'auraient pas été pris en compte lors de la définition de la politique de rémunération en vigueur, le Conseil pourrait exercer 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.

Si nécessaire, le Conseil peut également ajuster un ou plusieurs paramètres des dispositifs de rémunération, tels que des pondérations, des objectifs ou des critères de performance, étant précisé qu'en aucun cas ces ajustements ou changements ne devront avoir pour effet de dépasser le montant maximum de la

rémunération variable annuelle ou le nombre d'actions attribuées dans le cadre des plans d'attribution d'actions à long terme, tel que définis dans la politique de rémunération en vigueur.

Tout exercice de ce pouvoir discrétionnaire sera justifié et les actionnaires recevront toute l'information utile sur l'usage qui en a été fait, de sorte qu'ils comprennent le fondement des décisions prises par le Conseil d'administration.

Modifications apportées à la politique de rémunération pour 2023

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.

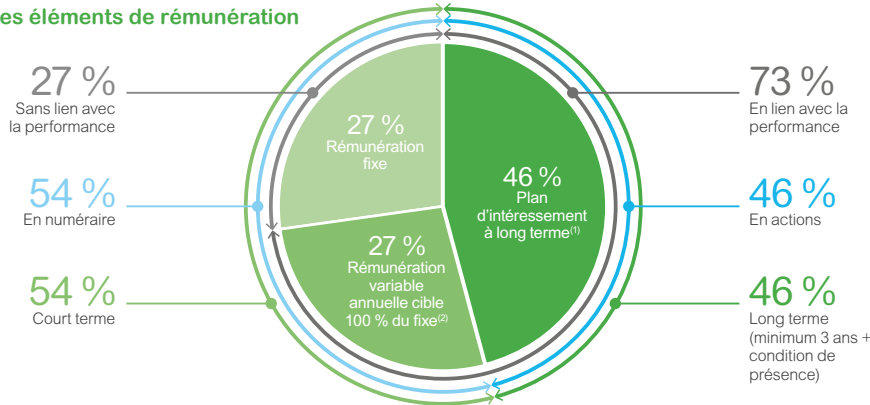
Par conséquent, après avoir entendu les analyses et recommandations du Comité, le Conseil propose d'appliquer les modifications suivantes à la politique de rémunération pour 2023 :

Principaux ajustements proposés concernant la politique de rémunération 2023 du Directeur général (M. Peter Herweck) applicables à compter du 4 mai 2023

<p>Révision des montants à la cible de la rémunération fixe, de la rémunération variable annuelle, du plan d'intéressement à long terme et des versements de retraite</p>	<p>Pour définir les différentes composantes de la politique de rémunération, le Conseil s'est notamment appuyé sur une étude approfondie des pratiques sectorielles de rémunérations et a pris en compte l'expérience de M. Peter Herweck, sa rémunération en qualité de Directeur général d'AVEVA, la taille du Groupe et son évolution ces dernières années, ainsi que les pratiques de rémunérations au sein de la Société et du Comité Exécutif. Sur ce fondement, le Conseil propose :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une augmentation de 20 % de la rémunération fixe par rapport à la politique de rémunération 2022 applicable à M. Jean-Pascal Tricoire ; • une rémunération variable annuelle égale à 100 % de la rémunération fixe à la cible, et à 200 % de la rémunération fixe au maximum de l'objectif de performance (contre respectivement 130 % et 260 % pour M. Jean-Pascal Tricoire) ; • une attribution d'actions de performance à la cible d'environ 85 % de la rémunération fixe et variable court terme à la cible (<i>i.e.</i> 170 % de la rémunération fixe) et une diminution du montant maximum d'actions de performance (évalué conformément aux normes IFRS) dont peut bénéficier le mandataire social chaque année (150 % de la rémunération fixe et variable court terme à la cible, contre 200 % précédemment). <p>La structure de la rémunération à la cible serait donc de 27 % pour la rémunération fixe, 27 % pour la rémunération variable annuelle et 46 % pour le plan d'intéressement à long terme, soit 73 % de la rémunération basée sur la performance. Le montant de rémunération globale à la cible diminue de 23 % par rapport à la précédente politique de rémunération du Président-Directeur général.</p>
<p>Introduction d'un nouveau critère de performance pour la rémunération variable annuelle : le Score de satisfaction net (NSS)</p>	<p>Le Conseil propose notamment d'introduire un nouveau critère, le Score de satisfaction net (NSS), visant à souligner l'importance de la création d'une relation de confiance avec nos clients et l'accent mis sur la qualité, avec une pondération de 10 %. Les pondérations appliquées à la croissance organique du chiffre d'affaires et à la progression de la marge d'EBITA ajusté (organique) seraient ramenées respectivement à 35 % et 25 %.</p>
<p>Relèvement des objectifs de performance associés à l'indemnité de départ contraint</p>	<p>Le Conseil propose de modifier les avantages post-mandat accordés au Directeur général au titre de la politique de rémunération précédente en renforçant les objectifs de performance dont l'atteinte ouvre droit à une possible indemnité de départ contraint : aucune indemnité ne sera due si, au cours des trois années fiscales précédant la date de la décision du Conseil, le taux de réalisation moyen des critères de performance du Groupe utilisés pour de la rémunération variable annuelle est inférieur à 80 % (contre 66 % précédemment).</p>
<p>Introduction d'un mécanisme de remboursement (clawback)</p>	<p>Le Conseil propose d'introduire un mécanisme de remboursement l'autorisant à réduire ou annuler certains éléments de rémunération en cas de faute grave ou de fraude de la part du Directeur général.</p>

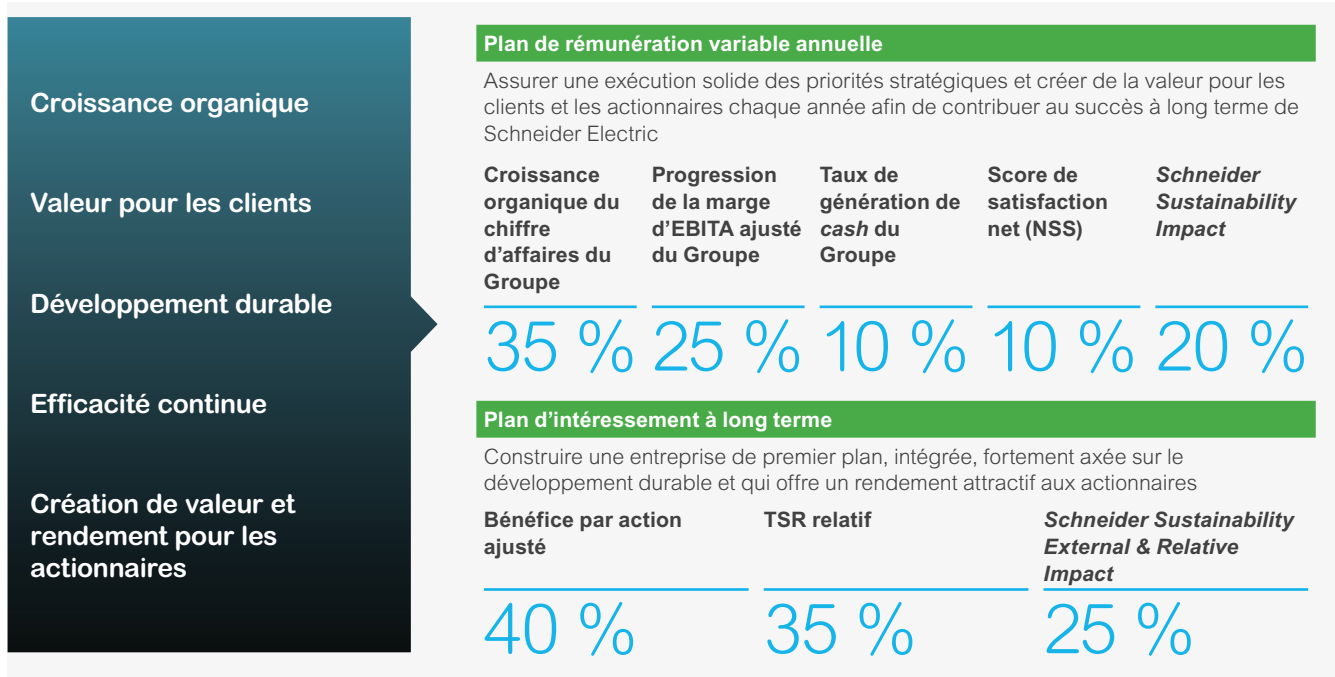
4.2 Rapport sur les rémunérations

Balance entre les éléments de rémunération



(1) Valeur des actions de performance attribuées en 2023 selon la norme comptable IFRS.
 (2) Entre 0 % et 200 %.

Priorités stratégiques du Groupe Corrélation entre la stratégie et la rémunération variable des dirigeants



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 des dirigeants mandataires sociaux 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 2023



4.2.3.1.2 Politique de rémunération de M. Jean-Pascal Tricoire en sa qualité de Président-Directeur général jusqu'au 3 mai 2023

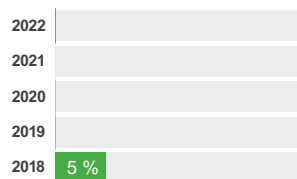
Rémunération fixe

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. Le Conseil d'administration veille à ce que le salaire du Président-Directeur général soit fixé à un niveau raisonnable par rapport à des rôles similaires sur le marché.

Étant donné que M. Jean-Pascal Tricoire quittera ses fonctions de Directeur général en 2023, le Conseil a décidé de ne pas augmenter son salaire pour 2023 et de maintenir sa rémunération annuelle fixe à 1 000 000 d'euros.

Le montant sera calculé au *pro rata* pour la période allant du 1^{er} janvier 2023 au 3 mai 2023, de sorte que le montant versé sera égal à 341 398 euros.

Augmentation de salaire au cours des 5 dernières années



Dirigeant mandataire social	Montant calculé au <i>pro rata</i> pour la période allant du 1 ^{er} janvier au 3 mai 2023	Montant pour l'année complète
Jean-Pascal Tricoire, Président-Directeur général	341 398 €	1 000 000 €

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'année fiscale, 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.

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.

4.2 Rapport sur les rémunérations

La rémunération variable annuelle pour 2023 à la cible et maximale sera calculée au *prorata* pour la période allant du 1^{er} janvier 2023 au 3 mai 2023 :

	Minimum	À la cible	Maximum
	0 % de la rémunération fixe	130 % de la rémunération fixe	260 % de la rémunération fixe
Montant pour l'année complète	Néant	1 300 000 €	2 600 000 €
Montant calculé au <i>prorata</i> pour la période allant du 1 ^{er} janvier au 3 mai 2023	Néant	443 817 €	887 634 €

Pour 2023, le Conseil propose que les critères financiers déterminent 70 % du montant de la rémunération variable annuelle à la cible de M. Jean-Pascal Tricoire, et que les critères de développement durable et de satisfaction des clients déterminent les 30 % restants.

Le Conseil d'administration a notamment proposé d'introduire un nouveau critère avec une pondération de 10 %, le Score de Satisfaction Net (NSS), pour souligner l'importance d'établir une relation de confiance avec nos clients et de se concentrer sur la qualité, tout en ramenant les pondérations de la croissance organique du chiffre d'affaires et de la marge ajustée d'EBITA organique à 35 % et 25 % respectivement (pour en savoir plus sur le NSS, voir la section 4.2.3.1.3 du Document d'Enregistrement Universel).

Critères de performance	Description et lien avec la stratégie
35 % Croissance organique du chiffre d'affaires du Groupe	Encourager la croissance organique grâce au déploiement des priorités stratégiques sur les marchés clés
25 % 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 cash du Groupe	Permettre de délivrer un retour sur investissement aux actionnaires
10 % Amélioration du Score de satisfaction net	Se concentrer sur la satisfaction des clients et la qualité
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 de manière prospective. Les objectifs, déterminés par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 15 février 2023, seront communiqués *a posteriori*.

Conformément à l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, le versement de cette rémunération variable annuelle sera conditionné à l'approbation par les actionnaires de la rémunération attribuée au dirigeant mandataire social pour l'année fiscale 2023 lors de l'Assemblée générale des actionnaires 2024.

Plan d'intéressement à long terme : actions de performance

Conformément aux meilleures pratiques, le Conseil a considéré qu'étant donné que M. Jean-Pascal Tricoire quittera ses fonctions de Directeur général le 3 mai 2023, il n'aura droit à aucune attribution en 2023.

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 permet 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 2023 reste inchangé ; il sera calculé au *prorata* pour la période allant du 1^{er} janvier 2023 au 3 mai 2023. 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.

	Part fixe	Part variable				Total à la cible
		Cible (% de la part fixe)	Minimum	À la cible	Maximum	
Dirigeant mandataire social						
Montant pour l'année complète	191 600 €	130 %	0 €	249 080 €	498 160 €	440 680 €
Montant calculé au <i>prorata</i> pour la période allant du 1 ^{er} janvier au 3 mai 2023	65 412 €	130 %	0 €	85 035 €	170 071 €	150 447 €

Conformément à l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, le versement de la part variable de la retraite sera conditionné à l'approbation par les actionnaires de la rémunération attribuée au dirigeant mandataire social pour l'année fiscale 2023 lors de l'Assemblée générale annuelle 2024.

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 :

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 (PERECO) 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 bénéficiaires 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 6 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 dernières années fiscales précédant l'événement est positive ;
- la moyenne du montant du flux de trésorerie disponible des cinq dernières années fiscales 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.

4.2 Rapport sur les rémunérations

Avantages post-mandat

Étant donné que M. Jean-Pascal Tricoire quittera ses fonctions de Directeur général le 3 mai 2023 pour devenir Président non exécutif du Conseil, le Conseil a donc décidé qu'il ne sera pas en droit de recevoir d'indemnité de départ, ni d'indemnité de non-concurrence. Il convient toutefois de souligner qu'à la demande du Conseil, M. Jean-Pascal Tricoire s'est volontairement engagé, en cas de cessation de ses fonctions de Président pour quelque raison que ce soit, à s'abstenir pendant une période de douze mois suivant sa cessation de fonctions de travailler, de quelque manière que ce soit, au profit de toute entité exerçant des activités qui sont en concurrence directe avec Schneider Electric dans n'importe quel pays. Cet engagement ne sera pas indemnisé par la Société.

Concernant les droits non acquis au titre du plan d'intéressement à long terme (LTIP) attribués en 2021 et 2022, les politiques de rémunération pour 2021 et 2022, qui ont été approuvées respectivement par plus de 81 % et 89 % des actionnaires, prévoient qu'en cas de départ à la retraite ou de changement d'affectation au sein du Groupe, le Président-Directeur général conservera l'intégralité de ses droits. La livraison des actions de performance attribuées restera néanmoins soumise au respect (i) des conditions de performance stipulées dans les plans et (ii) de la condition de présence continue au sein du Groupe en tant que dirigeant mandataire social.

Lors de sa réunion du 15 février 2023, le Conseil, sur proposition du Comité Gouvernance & Rémunérations, a confirmé cette règle. Celle-ci s'applique ainsi aux plus de 3 500 bénéficiaires au sein du Groupe qui conservent également leurs droits au titre du Plan d'intéressement à long terme (LTIP) s'ils prennent leur retraite ou changent d'affectation au sein du Groupe. Le Conseil d'administration a décidé que, puisque M. Jean-Pascal Tricoire changera de fonction en devenant Président du Conseil d'administration et ne quittera pas la Société, comme tout autre collaborateur, il doit conserver ses droits.

Sous la direction de M. Jean-Pascal Tricoire, entre 2003 et 2022, Schneider a multiplié son chiffre d'affaires par 3,9 (de 8,8 milliards d'euros à 34,2 milliards d'euros), son résultat net par 8,8 (de 0,4 milliard d'euros à 3,5 milliards d'euros) et sa capitalisation boursière par 7 (de 12 milliards d'euros à 88 milliards d'euros). Le Conseil d'administration se félicite que le Groupe continue de bénéficier de l'expérience de M. Jean-Pascal Tricoire et considère qu'il est dans l'intérêt de la Société qu'il conserve ses droits pendant qu'il se consacre à assurer une transition fluide et productive, avec des fonctions élargies.

Dirigeant mandataire social	Contrat de travail	Régime de retraite supplémentaire	Indemnités ou avantages susceptibles d'être dus en cas de cessation de fonctions	Indemnités relatives à une clause de non-concurrence
Jean-Pascal Tricoire, Président-Directeur général	NON	NON ⁽¹⁾	NON	NON

(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.

4.2.3.1.3 Politique de rémunération de M. Peter Herweck en sa qualité de Directeur général à compter du 4 mai 2023

Conformément aux principes de la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux décrits ci-dessus, le Conseil d'administration du 15 février 2023, sur recommandation du Comité Gouvernance & Rémunérations, a défini comme suit les éléments de la rémunération accordée au Directeur général à compter de sa nomination à ce poste par le Conseil (dans le cadre de la mise en œuvre d'une gouvernance séparée), soit à compter du 4 mai 2023.

Pour établir cette politique de rémunération, le Comité Gouvernance & Rémunérations s'est appuyé sur une étude approfondie des pratiques sectorielles, notamment un indice de référence des pratiques de rémunération au sein des indices CAC 40 et STOXX Europe 50, et une comparaison avec un groupe de pairs sélectionnés (dont la composition est décrite à la section 4.2.2.1 du Document d'Enregistrement Universel), avec l'aide d'une société externe (WTW) et à partir des données accessibles au public. Le panel de pairs mentionné présente les caractéristiques adéquates de compétitivité et de comparabilité.

La politique de rémunération est conçue pour être attrayante et motivante. Elle prend notamment en compte :

- l'expérience et les compétences de M. Herweck, sa brillante carrière, en particulier au sein du Groupe qu'il a rejoint en 2016, et sa rémunération en tant que Directeur général d'AVEVA (rémunération fixe de 785 000 livres sterling avec une possibilité de rémunération variable annuelle maximale de 200 % de sa rémunération fixe) ;
- la taille du Groupe et son évolution ces dernières années, notamment depuis que le Conseil d'administration a augmenté le salaire fixe du dirigeant mandataire social en 2018 ;
- le positionnement des éléments de rémunération par rapport aux autres dirigeants mandataires sociaux au profil comparable ;
- la cohérence de la rémunération du Directeur général avec celle des membres du Comité exécutif et avec les pratiques de rémunération au sein de la Société ;
- l'intention de M. Herweck de mettre fin unilatéralement à son actuel contrat de travail avec le Groupe par voie de démission dès le début de son mandat, conformément aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF.

Sur la base de ces considérations, le Conseil a fixé le montant des principaux éléments de rémunération de M. Herweck comme suit :

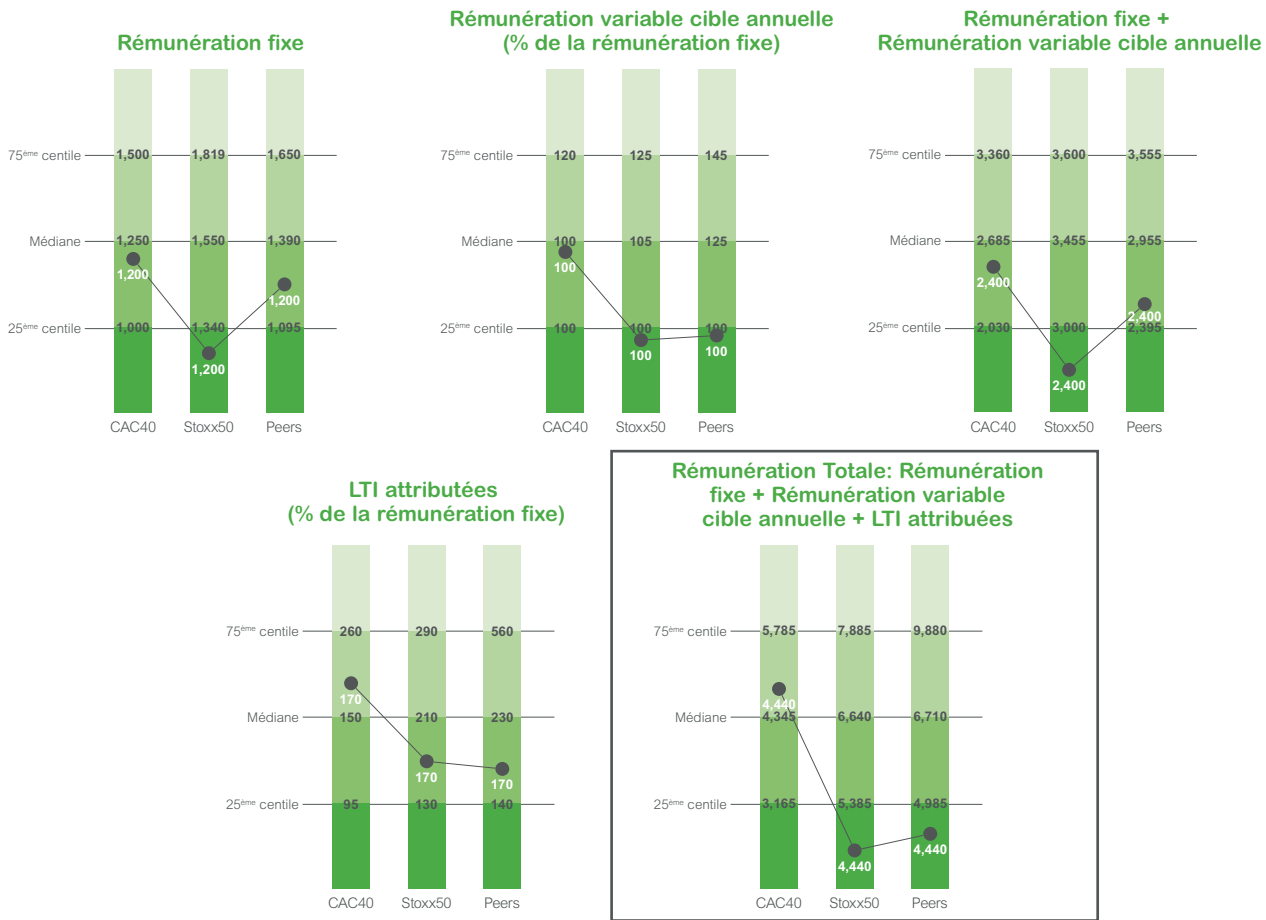
- une rémunération fixe de 1 200 000 euros : ce montant est situé juste au-dessous de la médiane des sociétés du CAC 40, et bien en deçà du 25^{ème} centile des sociétés du Stox Europe 50 et de la médiane du groupe de pairs ;
- une rémunération variable annuelle à la cible représentant 100 % de la rémunération fixe : ce montant correspond à la médiane des sociétés du CAC 40, il est situé au-dessous du 25^{ème} centile des sociétés du STOXX Europe 50 et du groupe de pairs ;
- un intéressement à long terme représentant 170 % de la rémunération fixe (valorisée conformément à la norme IFRS) : ce montant se situe entre la médiane et le 75^{ème} centile des sociétés du CAC 40 et entre le 25^{ème} centile et la médiane des sociétés du Stox Europe 50 et du groupe de pairs.

Le Conseil propose donc de positionner l'objectif de rémunération globale du Directeur général entre la médiane et le 75^{ème} centile des sociétés du CAC 40 et bien en deçà du 25^{ème} centile des sociétés du STOXX Europe 50 et du groupe de pairs. Par rapport à l'ancien Président-Directeur général, malgré une augmentation de la rémunération fixe, cette proposition représente une diminution de plus de 23 % de la rémunération globale à objectif cible atteint. Elle illustre également l'augmentation du périmètre et des responsabilités correspondant à ce nouveau poste, par rapport à son poste précédent et de la rémunération associée.

Positionnement des éléments de rémunération de M. Peter Herweck par rapport aux pratiques du marché

	Rémunération fixe	Rémunération variable cible annuelle (% de la rémunération fixe)	Rémunération fixe + Rémunération variable cible annuelle	LTI attribuées (% de la rémunération fixe)	Rémunération fixe + Rémunération variable cible annuelle + LTI attribuées
Peter Herweck, Directeur général	1 200 000 €	100	2 400 000 €	170	4 440 000 €

4.2 Rapport sur les rémunérations



Les points noirs représentent les montants proposés par le Conseil pour les différents éléments de la rémunération de M. Peter Herweck indiqués ci-dessus.

Rémunération fixe

Compte tenu de tous les éléments décrits ci-dessus, le Conseil a décidé de fixer la rémunération fixe du Directeur général à 1 200 000 euros. Ce montant sera calculé au *pro rata* pour l'année 2023, soit 790 323 euros pour la période du 4 mai 2023 au 31 décembre 2023.

Le Conseil réexaminera 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.

Dirigeant mandataire social	Montant pour une année complète	Montant calculé au <i>pro rata</i> pour la période allant du 4 mai au 31 décembre 2023
Peter Herweck, Directeur général	1 200 000 €	790 323 €

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'année, 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 avec les intérêts des actionnaires. 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 de chaque critère de performance. La distribution des montants entre le seuil et la cible et entre la cible et le maximum est linéaire.

Pour 2023, le Conseil propose que les critères financiers mesurables déterminent 70 % du montant de la rémunération variable annuelle de M. Peter Herweck, et que les critères de développement durable et de satisfaction des clients déterminent les 30 % restants.

Le Conseil d'administration a notamment proposé d'introduire un nouveau critère avec une pondération de 10 %, le Score de Satisfaction Net (NSS), pour souligner l'importance d'établir une relation de confiance avec nos clients et de se concentrer sur la qualité, tout en ramenant les pondérations de la croissance organique du chiffre d'affaires et de la marge ajustée d'EBITA organique à 35 % et 25 % respectivement.

Mesuré depuis 2018, le NSS est une moyenne pondérée de la note donnée par les clients pour 6 principaux points de contact : 1) choix de l'offre, 2) obtention d'un devis, 3) réception de la livraison, 4) solutions apportées, 5) assistance technique apportée, 6) assistance en cas de défaillance. Plus de 240 000 réponses de clients sont apportées chaque année au questionnaire, par une note située sur une échelle de 0 (très insatisfait) à 10 (très satisfait). Le NSS est calculé en soustrayant le pourcentage de clients mécontents (note entre 0 et 6) du pourcentage de clients très satisfaits (note de 9 ou 10), pour obtenir un score compris entre -100 % et 100 % :

- si tous les clients donnaient une note inférieure ou égale à 6, le NSS serait de -100 % ;
- inversement, si tous les clients donnaient une note de 9 ou de 10, alors le NSS serait de 100 %.

Les objectifs de NSS seraient exprimés en pourcentage d'amélioration par rapport à l'année précédente. Le NSS était de 49 % en 2021 et de 48,5 % en 2022.

Critères de performance	Description et lien avec la stratégie
35 % Croissance organique du chiffre d'affaires du Groupe	Encourager la croissance organique grâce au déploiement des priorités stratégiques sur les marchés clés
25 % 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 trésorerie du Groupe	Permettre de délivrer un retour sur investissement aux actionnaires
10 % Amélioration du Score de satisfaction net	Se concentrer sur la satisfaction des clients et la qualité
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 15 février 2023, seront communiqués *a posteriori*.

Compte tenu de tous les éléments décrits ci-dessus, le Conseil a fixé la rémunération variable annuelle potentielle (à la cible et maximum) comme suit :

	Minimum	À la cible	Maximum
	0 % de la rémunération fixe	100 % de la rémunération fixe	200 % de la rémunération fixe
Montant pour une année complète	Néant	1 200 000 €	2 400 000 €
Montant calculé au <i>pro rata</i> pour la période allant du 4 mai au 31 décembre 2023	Néant	790 323 €	1 580 646 €

Pour 2023, ce montant sera calculé au *pro rata* pour la période du 4 mai 2023 au 31 décembre 2023.

Le versement de la rémunération variable annuelle est conditionné à l'approbation par les actionnaires de la rémunération accordée au Directeur général.

Schneider Electric n'applique pas de programme de rémunération différée.

4.2 Rapport sur les rémunérations

Plan d’intéressement à long terme : actions de performance

Les actions de performance conditionnent la majeure partie de la rémunération du 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 d’acquisition de trois ans, assortie d’une période de conservation supplémentaire obligatoire d’un an pour 80 % des actions attribuées au dirigeant mandataire social en application du Plan qui lui 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 2023 resteront les mêmes qu’en 2022, 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 5 mai 2022 (15^{ème} résolution). Les deux modifications introduites l’an dernier seront maintenues : 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-dessous de la médiane du Groupe ne sera autorisée), et les objectifs fixés pour le critère de progression du bénéfice par action ajusté seront communiqués *a posteriori* pour permettre aux actionnaires de s’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 2023, le Conseil prévoit d’attribuer à plus de 3 500 bénéficiaires dirigeants, responsables ou talents clés du Groupe des actions de performance. 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, évaluée conformément aux normes IFRS, sera plafonnée à 150 % 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. Ce nouveau plafond représente une baisse de 25 % par rapport au plafond précédent prévu dans la politique de rémunération de 2022 (200 % du total des rémunérations fixe et variable court terme à la cible).

Pour 2023, le Conseil prévoit d’accorder à M. Peter Herweck un certain nombre d’actions de performance, dont la valeur, conformément aux normes IFRS, sera d’environ⁽¹⁾ 85 % du total des rémunérations fixe et variable à la cible à court terme (soit 170 % de la rémunération fixe), bien en deçà du montant maximum autorisé en vertu de la politique de rémunération. Ce montant est fixé pour l’ensemble de l’année 2023, y compris la période pendant laquelle M. Peter Herweck a été Directeur général d’AVEVA et pendant son changement de poste. M. Peter Herweck n’a reçu aucun autre instrument en 2023.

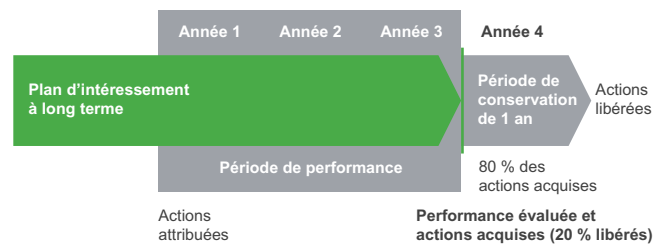
Le volume de l’attribution annuelle sera fixé en tenant compte des éléments suivants :

- la pratique du marché et le positionnement de la rémunération globale du Directeur général par rapport à celle de ses pairs ;
- la performance du Groupe, 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 à 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 Directeur général demeure raisonnable en termes quantitatifs et par rapport à la pratique du marché sur des fonctions comparables. Il récompense la bonne performance de la Société au cours d’une année difficile et encourage la culture d’entrepreneuriat fortement préconisée par Schneider Electric.

(1) À la date de l’attribution, la valeur IFRS ne peut pas être connue avec certitude car elle n’est calculée qu’à la fin de l’exercice. Pour l’attribution au titre de 2023, la valeur de l’attribution due au Directeur général sera basée sur l’hypothèse d’une décote de 26 % comme ce fut le cas en 2022, conformément aux règles IFRS.

Temporalité des actions de performance



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 2023 :

- 40 %, progression du **Bénéfice Par Action (BPA) 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 »)**.

• 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}, 2^{ème} 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 réputée avoir le même rang que ces dernières.

4.2 Rapport sur les rémunérations

• **Index relatif de développement durable (SSERI) (25 %)**

Le *Schneider Sustainability External & 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 3 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.

Selon le barème d’acquisition de l’indice *Schneider Sustainability External & Relative*, seules quatre sociétés dans le monde auraient atteint 100 % de l’indice SSERI en 2021 (Schneider n’ayant atteint que 87,5 % n’est plus leader du secteur dans l’indice DJSI), et seules deux sociétés l’ont atteint en 2022, dont Schneider Electric.

Le tableau ci-après récapitule les conditions de performance qui s’appliqueront au plan :

40 % Progression du bénéfice par action ajusté (BPA)		<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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)	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 0 % : absent de l’indice Monde • 50 % : présent dans l’indice Monde • 100 % : leader du secteur
	6,25 % Euronext Vigeo	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 0 % : Médaille d’argent ou moins • 50 % : Médaille d’or (meilleurs 5 %) • 100 % : Médaille de platine (meilleur 1 %)
	6,25 % CDP Climate Change	<ul style="list-style-type: none"> • 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 Directeur général reçoit des versements complémentaires en numéraire qui ont pour objectif de constituer un avantage de retraite compétitif, rentable pour la Société et qui permet au Directeur général de se constituer sa propre retraite de manière indépendante. Ces versements en numéraire seront égaux à :

- une part fixe égale à 15 % de la rémunération fixe ; et
- une part variable égale à 15 % de la rémunération variable annuelle réellement versée au Directeur général.

Le montant total des versements complémentaires effectivement versés dépendra ainsi des performances de la Société dans la mesure où la part variable de la retraite est calculée sur la base de la rémunération variable annuelle effectivement payée au Directeur général qui est elle-même dépendante de conditions de performance liées aux résultats du Groupe.

Le Directeur général s'est engagé à placer ce versement complémentaire, net d'impôts, dans des supports d'investissement de son choix dédiés au financement de sa retraite.

	Part fixe	Part variable			Total à la cible
		Minimum	À la cible	Maximum	
Montant pour l'année complète	180 000 €	0 €	180 000 €	360 000 €	360 000 €
Montant calculé au <i>pro rata</i> pour la période allant du 4 mai au 31 décembre 2023	118 548 €	0 €	118 548 €	237 096 €	237 096 €

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 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 (PERECO) 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 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 :

- d'une couverture médicale privée ;
- 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 ;
- de la couverture complémentaire des dirigeants français du Groupe sur les risques maladie, incapacité, invalidité et décès. Cette couverture a les caractéristiques principales suivantes :
 - 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 dix-huit mois au maintien de sa rémunération (fixe et variable cible) autorisée par le Conseil ;
 - en cas de décès, les bénéficiaires 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 douze derniers mois de présence) ;
- 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 ;
- 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 ;

4.2 Rapport sur les rémunérations

vi. 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 (iii) à (vi) ci-dessus est subordonné à l'atteinte de l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- la moyenne du résultat net des cinq dernières années fiscales précédant l'événement est positive ;
- la moyenne du montant du flux de trésorerie disponible des cinq dernières années fiscales précédant l'événement, est positive.

Rémunération des administrateurs

Le Directeur général ne percevra aucune rémunération.

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.

Dispositions relative au mécanisme de remboursement (*clawback*)

En écoutant attentivement certaines préoccupations soulevées par les actionnaires, le Conseil propose d'introduire une disposition relative au mécanisme de récupération qui permettrait au Conseil d'avoir le droit de réduire ou d'annuler certains éléments de rémunération en cas de faute grave ou de fraude.

En cas de faute grave ou de fraude du Directeur général ayant un impact négatif important pour le Groupe, entraînant en particulier un retraitement des états financiers, le Conseil se réserve le droit de réduire ou d'annuler les actions de performance non acquises ou les montants de la rémunération variable annuelle (*malus*), de demander le remboursement de la rémunération variable annuelle versée ou des actions de performance acquises et/ou d'obtenir des dommages-intérêts.

Avantages post-mandat

En écoutant attentivement certaines préoccupations soulevées par les actionnaires, le Conseil propose de modifier les avantages post-mandat accordés au Directeur général par rapport à la précédente politique de rémunération en renforçant les objectifs de performance sur lesquels une indemnité de départ contraint peut être due : aucune indemnité si le taux moyen de réalisation des critères de performance du Groupe utilisés pour la rémunération variable annuelle des trois dernières années précédant la date de la décision du Conseil est inférieur à 80 % (contre 66 % auparavant).

Le tableau ci-dessous présente une synthèse des avantages qui peuvent être accordés en cas de cessation des fonctions du 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 indemnités de départ sont accordées uniquement en cas de départ contraint, indépendamment de la forme que revêt ce départ.

	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	Versement d'une indemnité (de deux fois la moyenne de la rémunération fixe et variable annuelle en numéraire versée au cours des 3 dernières années, sous réserve de la satisfaction des 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	Perdues en totalité	Conservation des droits au <i>pro rata</i> du temps de présence au sein de Schneider Electric	Conservation des droits en totalité

- Définition d'un départ contraint** : les indemnités de départ ne peuvent être accordées que dans des circonstances caractérisant un départ contraint du Directeur général, y compris en cas de démission demandée, dans les cas suivants ;
 - révocation, non-renouvellement ou démission demandée du 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 Dirigeant mandataire social, en cas d'inflexion de la stratégie portée et affichée jusqu'alors par le Directeur général, que celle-ci soit ou non consécutive à un changement capitalistique visé ci-dessus ; et
 - révocation, non-renouvellement ou démission demandée du 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.

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.

- Montant de l'indemnité de départ contraint** : le « Montant maximum » de l'indemnité de départ contraint sera de deux fois la moyenne arithmétique de la rémunération annuelle fixe et variable en numéraire (hors versements de retraite complémentaire) versée par le Groupe au cours des trois derniers exercices, compte tenu des indemnités de non-concurrence éventuelles et sous réserve de l'atteinte de conditions de performance.

Le montant cumulé de l'indemnité de départ contraint et des éventuelles indemnités de non-concurrence ne doit pas dépasser le Montant maximum.

Au cours des douze premiers mois suivant la date de nomination, un ratio sera appliqué au montant de l'indemnité de départ contraint équivalent à : (i) la moitié du Montant maximum, plus (ii) 1/24^{ème} du Montant maximum pour chaque mois de service supplémentaire jusqu'à la fin du douzième mois (à ce moment-là, l'indemnité de départ contraint sera calculée sur la base du Montant maximum complet).

- Conditions de performance** : 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
< 80 %	Pas d'indemnité
80 %-100 %	80 %-100 % du Montant maximum calculé de manière linéaire
> 100 %	100 % du Montant maximum

Il est précisé qu'en cas de départ au cours des trois premières années de fonction, les conditions de performance ci-dessus seront calculées sur l'exercice où le dirigeant mandataire social a occupé la fonction de Directeur général (en cas de départ contraint en 2023, la condition de performance sera calculée sur les résultats de 2023 après la clôture de l'exercice ; en cas de départ contraint en 2024, la condition de performance sera calculée sur les résultats de 2023 ; en cas de départ contraint en 2025, la condition de performance sera calculée sur les résultats 2023 et 2024).

- Clause de non-concurrence** : le 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 annuelle fixe et variable à la 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.
- Conservation des actions de performance non encore acquises** : si le 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 acquises à la fin de la période d'acquisition considérée (sous réserve des conditions de performance applicables au plan), au *pro rata* 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 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 *pro rata*.

4.2 Rapport sur les rémunérations

- **Meilleures pratiques** : 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 contraint, 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 (part 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(1)	Régime de retraite supplémentaire	Indemnités ou avantages susceptibles d’être dus en raison de la cessation de fonctions	Indemnités relatives à une clause de non-concurrence
Peter Herweck, Directeur général	NON	NON	OUI	OUI

(1) M. Peter Herweck mettra unilatéralement fin à son actuel contrat de travail avec le Groupe par voie de démission dès le début de son mandat social.

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 des actionnaires, 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 tous « 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.

4.2.3.1.4 Politique de rémunération de Jean-Pascal Tricoire en sa qualité de Président non exécutif du Conseil d'administration à partir du 4 mai 2023

Les principes présentés ci-après s'appliquent en cas de séparation des rôles de Président du Conseil d'administration et de Directeur général.

Rémunération fixe

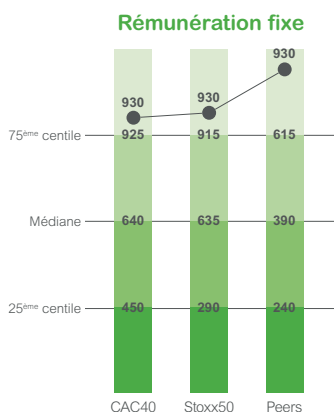
Le Conseil réexamine la rémunération fixe à intervalle relativement long conformément au Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF, sauf circonstances particulières qui justifieraient une modification de salaire, par exemple un changement majeur dans les responsabilités exercées. Le Conseil d'administration veille à ce que le salaire du Président soit fixé à un niveau raisonnable par rapport à des rôles similaires dans des entreprises de taille ou de complexité comparable.

Sur recommandation du Comité Gouvernance & Rémunérations, lors de sa réunion du 15 février 2023, le Conseil d'administration a fixé la rémunération fixe annuelle brute du Président du Conseil à 930 000 euros à partir de 2023. Ce montant sera calculé au prorata à 612 500 euros pour la période allant du 4 mai 2023 au 31 décembre 2023.

Pour déterminer cette rémunération, le Comité Gouvernance & Rémunérations a utilisé une étude approfondie des pratiques du secteur et du marché, y compris un indice de référence des pratiques de rémunération du Président non exécutif de sociétés du CAC 40, du STOXX Europe 50 et du groupe de référence (dont la composition est décrite à la section 4.2.2.1 du Document d'Enregistrement Universel), avec l'aide d'une entreprise externe (WTW) et à partir des données accessibles au public.

Cette étude a clairement identifié trois niveaux de rémunération correspondant aux différents types de fonctions exercées par les présidents non exécutifs :

- fonctions axées uniquement sur la présidence/la direction du Conseil d'administration et sur l'implication dans les relations avec les actionnaires (25^{ème} centile) ;
- participation à un comité stratégique de recherche et validation des investissements majeurs (médiane) ;
- soutien au nouveau Directeur général pour assurer le succès de la transition ou d'un recrutement externe (75^{ème} centile).



Sur recommandation du Comité Gouvernance & Rémunérations, le Conseil d'administration a adopté une position légèrement supérieure au 75^{ème} centile des sociétés du CAC 40, légèrement supérieure au 75^{ème} centile des sociétés du STOXX Europe 50 et supérieure au 75^{ème} centile du groupe de référence. Ce niveau de rémunération est également expliqué par l'élargissement des missions confiées par le Conseil à son Président (qui sont décrites à la section 4.1.1.2.1 du Document d'Enregistrement Universel) afin d'assurer une transition fluide et efficace.

	Montant pour l'année complète	Montant calculé au prorata pour la période allant du 4 mai au 31 décembre 2023
Dirigeant mandataire social		
Jean-Pascal Tricoire, Président	930 000 €	612 500 €

4.2 Rapport sur les rémunérations

Autres avantages

Le Président du Conseil d'administration sera en droit de recevoir les avantages suivants.

Abondement et intéressement

Le Président 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 (PERECO) pour la retraite des collaborateurs en France.

Voiture de fonction

Le Président peut utiliser les voitures de la Direction générale avec ou sans les services d'un chauffeur. En outre, le Président se voit fournir une voiture de fonction.

Régimes de couverture et de prévoyance

Le Président bénéficiera 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.

Assistance fiscale

Le Président peut bénéficier d'une assistance fiscale.

Rémunération variable annuelle, plan d'intéressement à long terme, rémunération des administrateurs, versements exceptionnels, avantages post-mandat

Le Président ne bénéficiera pas des avantages suivants :

- rémunération variable annuelle ;
- plan d'intéressement à long terme ;
- rémunération des administrateurs ;
- versements exceptionnels ;
- régime de retraite de la Société ou indemnité de retraite ;
- indemnité de départ ;
- indemnité de non-concurrence.

Dirigeant mandataire social	Contrat de travail	Régime de retraite supplémentaire	Indemnités ou avantages susceptibles d'être dus en cas de cessation de fonctions	Indemnités relatives à une clause de non-concurrence
Jean-Pascal Tricoire, Président	NON	NON ⁽¹⁾	NON	NON

(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.

Engagement volontaire de non-concurrence

Le Conseil a demandé à M. Jean-Pascal Tricoire de s'engager, en cas de cessation de ses fonctions de Président pour quelque raison que ce soit, à s'abstenir pendant une période de douze mois suivant sa cessation de fonctions de travailler, de quelque manière que ce soit, au profit de toute entité exerçant des activités qui sont en concurrence directe avec Schneider Electric dans n'importe quel pays. Cet engagement ne sera indemnisé d'aucune manière par la Société.

4.2.3.2 Politique de rémunération des administrateurs non exécutifs

Lors de l'Assemblée générale des actionnaires 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 relever le montant maximum de la rémunération totale

pouvant être accordée annuellement aux membres du Conseil d'administration à 2 800 000 €, au regard de l'augmentation du nombre de membres du Conseil d'administration et du nombre de réunions du Conseil ; et

- de maintenir inchangées 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 de participation à distance) ;
 - 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 € ;
 - Autres Comités : 15 000 € ; et
 - Administrateur référent indépendant : 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 (à l'exclusion des dirigeants mandataires sociaux)

Périmètre des dirigeants du Groupe en 2022

Au 31 décembre 2022, la Direction générale est composée des 17 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 & Développement durable, Innovation, Gouvernance, Marketing et Ressources humaines ;
- les Directeurs généraux des opérations : Opérations Amérique du Nord, Opérations Chine et Asie de l'Est, Opérations France, Opérations Europe, Opérations Internationales et Direction générale Amérique du Nord ;
- les Directeurs des activités : Automatismes industriels et Gestion de l'énergie.

La proportion de femmes au sein de la Direction générale (y compris le Président-Directeur général) est de 41 %.

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, de rémunération de la performance et d'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 2022

Le montant des rémunérations brutes, y compris les avantages en nature versés en 2022 par les sociétés du Groupe aux dirigeants du Groupe, hors dirigeants mandataires sociaux, s'est élevé à 33,9 M€, dont 11,4 M€ de part variable au titre de l'année 2022.

Pour l'année 2022, les objectifs de performance pour la rémunération variable annuelle étaient :

- la croissance organique du chiffre d'affaires du Groupe ;
- La progression de la marge d'EBITA ajusté du Groupe (organique) ;
- le taux de génération de *cash* du Groupe ;
- la progression du Score de Satisfaction Net (NSS) ;
- le *Schneider Sustainability Impact*.

Plans d'intéressement à long terme

Au cours des trois derniers exercices, 506 774 actions de performance ont été attribuées aux membres de la Direction générale du Groupe, hors dirigeants mandataires sociaux. Aucune option et aucun droit à la plus-value des actions (*Stock Appreciation Right*) n'ont été attribués au cours des trois derniers exercices.

En 2022, des actions de performance ont été attribuées dans le cadre du Plan d'intéressement à long terme 2022 (Plan n° 40).

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.

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 et 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 2022 sont les suivantes :

- un total de 3 963 bénéficiaires pour le LTIP 2022 (contre 3 416 bénéficiaires pour le LTIP 2021) ;
- les attributions aux membres du Comité exécutif, y compris le dirigeant mandataire social, représentaient 13,9 % du total des attributions dans le cadre du LTIP 2022 (part similaire au LTIP 2021 : 14,0 %) ;
- 29,0 % des bénéficiaires du LTIP 2022 étaient des femmes auxquelles 27,5 % des actions ont été attribuées (contre 28,4 % de femmes pour le LTIP 2021, auxquelles 26,7 % 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.

Plans d'attribution d'actions en cours (au 31 décembre 2022)

	LTIP 2019	LTIP 2020	LTIP 2021	LTIP 2022
Numéro de plan	Plan 32, 33, 34, 35	Plan 36, 37, 37bis	Plan 38, 39, 39bis, 39ter	Plan 40, 41, 41bis, 41ter
Date de l'Assemblée générale des actionnaires	25 avril 2016	25 avril 2019	25 avril 2019	25 avril 2019 5 mai 2022
Date de l'attribution par le Conseil	26 mars 2019 24 juillet 2019 23 octobre 2019	24 mars 2020 21 octobre 2020	25 mars 2021 29 juillet 2021 26 octobre 2021	24 mars 2022 27 juillet 2022 26 octobre 2022
Nombre d'actions à l'attribution dont :	2 444 010	2 216 791	1 557 170	1 423 558
– Jean-Pascal Tricoire	60 000	60 000	37 903	31 105
– Dix premiers bénéficiaires	214 700	218 500	141 866	136 346
Date d'acquisition/livraison	28 mars 2022 25 juillet 2022 24 octobre 2022	24 mars 2023 23 octobre 2023	25 mars 2024 29 juillet 2024 26 octobre 2024	24 mars 2025 27 juillet 2025 26 octobre 2025
Date de fin de conservation	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)	24 mars 2026 pour le Plan 40 (seulement pour 9 932 actions attribuées à Jean-Pascal Tricoire)
Nombre de droits restant au 31 décembre 2021	2 208 429	2 113 541	1 541 917	N/A
Nombre de droits attribués en 2022	N/A	N/A	N/A	1 423 558
Nombre d'actions livrées en 2022	2 135 035	1 500	1 129	331
Nombre de droits annulés en 2022	73 394	98 538	61 069	20 903
Nombre de droits restant au 31 décembre 2022	0	2 013 503	1 479 719	1 402 324
Nombre total de droits restant au 31 décembre 2022	4 895 546			

4.2 Rapport sur les rémunérations

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 :	25 800	2 313 650	87 110	17 450
– Jean-Pascal Tricoire	18 000	42 000		
Nombre de droits restant au 31 décembre 2021	20 817	2 089 452	80 710	17 450
Nombre d'actions livrées en 2022	20 164	2 026 181	72 704	15 986
Nombre de droits annulés en 2022	653	63 271	8 006	1 464
Nombre de droits restant au 31 décembre 2022	0	0	0	0
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	<ul style="list-style-type: none"> 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 <i>cash</i> moyen (25 %) des exercices 2019, 2020, 2021 Classement TSR fin 2021 (15 %) Indice du baromètre Planète et Société (20 %) pour les exercices 2019, 2020, 2021 		<ul style="list-style-type: none"> Oui pour 70 % des actions/100 % pour les dirigeants mandataires sociaux et membres du Comité exécutif Taux de réalisation moyen pour la progression du BPA ajusté (40 %) des exercices 2020, 2021 Classement TSR fin 2021 par rapport à un groupe de référence pertinent et au CAC 40 (30 %) <i>Schneider Sustainability External and Relative Index</i> (30 %) des 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 d'administration 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 versement 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 <i>cash</i> 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 et 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 %).

LTIP 2019 (suite)

Réalisation détaillée des conditions de performance des Plans 34 et 35

Lors de sa réunion du 16 février 2022, le Conseil d'administration 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 ^e rang	120 %*	18 %*
	par rapport à un panel de pairs	2019-2021	15 %	1 ^{er} rang	150 %*	22,5 %*
<i>Schneider Sustainability External and Relative Index (« SSERI »)**</i>		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.

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 :	18 000	2 095 740	103 051
– Jean-Pascal Tricoire	18 000	42 000	
Nombre de droits restant au 31 décembre 2021	18 000	1 996 790	98 751
Nombre d'actions attribuées en 2022	N/A	N/A	N/A
Nombre d'actions livrées en 2022	0	1 500	0
Number of rights canceled in 2022	0	95 550	2 988
Nombre de droits restant au 31 décembre 2022	18 000	1 899 740	95 763
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	<ul style="list-style-type: none"> • 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 détaillée des conditions de performance des Plans 36, 37 et 37bis

Lors de sa réunion du 15 février 2023, le Conseil d'administration a arrêté le taux de réalisation des critères de performance pour les Plans n°36, 37 et 37bis octroyés en 2020 sur la base des performances du Groupe sur la période de trois ans courant de 2020 à 2022. Il a fixé le taux de réalisation final à 96,71 %, soit une réduction de 3,29 % par rapport au nombre d'actions initialement attribuées.

Plans n° 36, 37 et 37bis	Période de référence	Poids (%)	Réalisation effective	Taux de versement	Taux de versement pondéré
Taux de progression du Bénéfice Par	2020	13,33 %	-4,86 %	0,00 %	37,75 %
	2021	13,33 %	31,77 %	100,00 %	
	2022	13,33 %	13,13 %	100,00 %	
TSR relatif	par rapport aux sociétés du CAC 40	2020-2022	17,50 %	3 ^e rang	150,00 %* 17,50 %*
	par rapport à un panel de pairs	2020-2022	17,50 %	6 ^e rang	113,33 %* 17,50 %*
<i>Schneider Sustainability External and Relative Index</i> (« SSERI »)**	2020	8,33 %	100,00 %	100,00 %	23,96 %
	2021	8,33 %	87,50 %	87,50 %	
	2022	8,33 %	100,00 %	100,00 %	
Total		100 %			96,71 %

* 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 11,08 %).

** 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 les exercices 2021 et 2022.

LTIP 2021

Numéro de plan	Plan 38	Plan 39	Plan 39bis	Plan 39ter
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 :	11 371	1 463 997	48 720	33 082
– Jean-Pascal Tricoire	11 371	26 532		
Nombre de droits restant au 31 décembre 2021	11 371	1 449 124	48 340	33 082
Nombre d'actions attribuées en 2022	N/A	N/A	N/A	N/A
Nombre d'actions livrées en 2022	0	1 129	0	0
Nombre de droits annulés en 2022	0	59 098	1 190	781
Nombre de droits restant au 31 décembre 2022	11 371	1 388 897	47 150	32 301
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	<ul style="list-style-type: none"> • 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			

LTIP 2022

Numéro de plan	Plan 40	Plan 41	Plan 41bis	Plan 41ter
Date de l'Assemblée générale des actionnaires	25 avril 2019	25 avril 2019	5 mai 2022	5 mai 2022
Date de l'attribution par le Conseil	24 mars 2022	24 mars 2022	27 juillet 2022	26 octobre 2022
Nombre d'actions à l'attribution dont :	9 332	1 321 546	67 590	25 090
– Jean-Pascal Tricoire	9 332	21 773		
Nombre de droits restant au 31 décembre 2021	N/A	N/A	N/A	N/A
Nombre d'actions attribuées en 2022	9 332	1 321 546	67 590	25 090
Nombre d'actions livrées en 2022	0	331	0	0
Nombre de droits annulés en 2022	0	20 903	0	0
Nombre de droits restant au 31 décembre 2022	9 332	1 300 312	67 590	25 090
Date d'acquisition/période d'acquisition	24 mars 2025 3 ans	24 mars 2025 3 ans	27 juillet 2025 3 ans	26 octobre 2025 3 ans
Date de fin de conservation	24 mars 2026	N/A	N/A	N/A
Condition de présence	Oui			
Conditions de performance	<ul style="list-style-type: none"> • 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 2022, 2023, 2024 • Classement TSR fin 2024 par rapport à un groupe de référence pertinent et au CAC 40 (35 %) • <i>Schneider Sustainability External and Relative Index</i> (25 %) des exercices 2022, 2023, 2024 			
Réalisation des conditions de performance	Sera évaluée par le Conseil d'administration en février 2025			



5 Comptes consolidés au 31 décembre 2022

5.1 Compte de résultat consolidé	420
5.2 Tableau des flux de trésorerie consolidés	422
5.3 Bilan consolidé	423
5.4 État de variation des capitaux propres	425
5.5 Annexes aux comptes consolidés	426
5.6 Rapport des commissaires aux comptes sur les comptes consolidés	483
5.7 Extrait du rapport annuel d'activité au 31 décembre 2022	488

5.1 Compte de résultat consolidé

(en millions d'euros sauf le résultat par action)	Note	2022	2021
Chiffre d'affaires	3	34 176	28 905
Coûts des ventes		(20 300)	(17 062)
Marge brute		13 876	11 843
Recherche et développement	4	(1 040)	(855)
Frais généraux et commerciaux		(6 819)	(6 001)
EBITA ajusté *	3	6 017	4 987
Autres produits et charges d'exploitation	6	(433)	(21)
Charges de restructuration		(227)	(225)
EBITA **		5 357	4 741
Amortissements et dépréciations des incorporels liés aux acquisitions	5	(424)	(410)
Résultat d'exploitation		4 933	4 331
Produits de trésorerie et d'équivalents de trésorerie		24	4
Coût de l'endettement financier brut		(130)	(99)
Coût de la dette financière nette		(106)	(95)
Autres produits et charges financiers	7	(109)	(81)
Résultat financier		(215)	(176)
Résultat des activités poursuivies avant impôts		4 718	4 155
Impôts sur les sociétés	8	(1 211)	(966)
Quote-part de résultat des sociétés mises en équivalence	12	29	84
RÉSULTAT NET		3 536	3 273
<i>dont part attribuable aux actionnaires de la société mère</i>		3 477	3 204
<i>dont part attribuable aux actionnaires minoritaires</i>		59	69
Résultat net (part attribuable aux actionnaires de la société mère) par action (en euros/action)	19	6,23	5,76
Résultat net (part attribuable aux actionnaires de la société mère) après dilution (en euros/action)	19	6,15	5,67

* EBITA ajusté (Earnings Before Interest, Taxes, Amortization of Purchase Accounting Intangibles) : Résultat d'exploitation avant amortissements et dépréciations des incorporels issus d'acquisitions, avant dépréciations 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 dépréciations des goodwill.

L'annexe fait partie intégrante des comptes consolidés.

Autres éléments du résultat global

(en millions d'euros)	Note	2022	2021
Résultat net		3 536	3 273
Autres éléments du résultat global :			
Écarts de conversion		631	1 839
Réévaluation des actifs et passifs liée à l'hyperinflation		44	–
Réévaluation des instruments dérivés de couverture		36	130
Impôts sur la réévaluation des instruments dérivés de couverture	19	(4)	(7)
Total des gains et pertes comptabilisés en capitaux propres recyclables en résultat		707	1 962
Réévaluation des actifs financiers		(8)	40
Impôts sur la réévaluation des actifs financiers	19	2	(9)
Écarts actuariels sur les régimes à prestations définies	20	137	451
Impôts sur les écarts actuariels sur les régimes à prestations définies	19	(25)	(105)
Total des gains et pertes comptabilisés en capitaux propres non recyclables en résultat		106	377
Total du résultat global reconnu en capitaux propres		813	2 339
TOTAL DU RÉSULTAT GLOBAL		4 349	5 612
<i>dont part attribuable aux actionnaires de la société mère</i>		4 284	5 212
<i>dont part attribuable aux actionnaires minoritaires</i>		65	400

L'annexe fait partie intégrante des comptes consolidés.

5.2 Tableau des flux de trésorerie consolidés

(en millions d'euros)	Note	2022	2021
Résultat net		3 536	3 273
Quote-part de résultat des sociétés mises en équivalence		(29)	(84)
Produits et charges n'ayant pas entraîné de flux de trésorerie :			
Amortissements des immobilisations corporelles	11	750	726
Amortissements des immobilisations incorporelles (hors goodwill)	10	732	688
Dépréciations des actifs non courants		61	34
Augmentation/(diminution) des provisions	21	32	(54)
Plus/(moins)-values sur cessions d'activité et d'actifs immobilisés		70	(184)
Différence entre l'impôt payé et la charge d'impôt		139	(38)
Autres éléments sans impact sur les flux de trésorerie		102	108
Autofinancement d'exploitation		5 393	4 469
Diminution/(augmentation) des créances d'exploitation		(305)	(577)
Diminution/(augmentation) des stocks et en-cours		(553)	(955)
(Diminution)/augmentation des dettes d'exploitation		73	418
Diminution/(augmentation) des autres actifs et passifs courants		(254)	261
Variation du besoin en fonds de roulement		(1 039)	(853)
TOTAL I - TRÉSORERIE PROVENANT DES / (AFFECTÉE AUX) ACTIVITÉS D'EXPLOITATION		4 354	3 616
Acquisitions d'immobilisations corporelles	11	(707)	(543)
Cessions d'immobilisations corporelles		69	59
Acquisitions d'immobilisations incorporelles	10	(386)	(333)
Investissement net d'exploitation		(1 024)	(817)
Acquisitions et cessions d'activité, net du cash acquis et cédé	2	(297)	(4 231)
Autres investissements à long terme		40	16
Augmentation des actifs de retraite à long terme		(130)	(136)
Sous-total		(387)	(4 351)
TOTAL II - TRÉSORERIE PROVENANT DES / (AFFECTÉE AUX) OPÉRATIONS D'INVESTISSEMENT		(1 411)	(5 168)
Émission d'emprunts obligataires	22	1 092	–
Remboursement d'emprunts obligataires	22	(829)	(600)
Vente/(achat) d'actions propres		(219)	(262)
Augmentation/(diminution) des autres dettes financières		143	(444)
Augmentation/(réduction) de capital en numéraire	19	208	216
Transactions avec les participations ne donnant pas le contrôle *	2	(73)	(418)
Dividendes versés aux actionnaires de Schneider Electric	19	(1 618)	(1 447)
Dividendes versés aux actionnaires minoritaires		(157)	(138)
TOTAL III - TRÉSORERIE PROVENANT DES / (AFFECTÉE AUX) OPÉRATIONS DE FINANCEMENT		(1 453)	(3 093)
TOTAL IV - EFFET NET DES CONVERSIONS		(70)	346
TOTAL V - IMPACT DES ÉLÉMENTS RECLASSÉS EN VUE DE LA VENTE		(20)	–
VARIATION NETTE DE TRÉSORERIE : I + II + III + IV + V		1 400	(4 299)
Trésorerie nette à l'ouverture	18	2 463	6 762
Variation de trésorerie		1 400	(4 299)
TRESORERIE NETTE À LA CLÔTURE	18	3 863	2 463

* En 2021, les transactions avec les participations ne donnant pas le contrôle concernent principalement RIB.

L'annexe fait partie intégrante des comptes consolidés.

5.3 Bilan consolidé

Actif

(en millions d'euros)	Note	31/12/2022	31/12/2021
ACTIFS NON-COURANTS :			
Goodwill, net	9	25 136	24 723
Immobilisations incorporelles, nettes	10	6 373	6 486
Immobilisations corporelles, nettes	11	3 935	3 826
Participations dans les entreprises associées et coentreprises	12	1 241	1 234
Actifs financiers non courants	13	1 125	1 034
Actifs d'impôt différé	14	1 616	1 820
TOTAL ACTIFS NON-COURANTS		39 426	39 123
ACTIFS COURANTS :			
Stocks et en-cours	15	4 346	3 971
Clients et créances d'exploitation	16	7 514	6 829
Autres créances et charges constatées d'avance	17	2 155	1 998
Actifs financiers courants		1	4
Trésorerie et équivalents de trésorerie	18	3 986	2 622
TOTAL ACTIFS COURANTS		18 002	15 424
Actifs destinés à la vente	1	940	–
TOTAL ACTIFS		58 368	54 547

L'annexe fait partie intégrante des comptes consolidés.

5.3 Bilan consolidé

Passif

(en millions d'euros)	Note	31/12/2022	31/12/2021
CAPITAUX PROPRES :	19		
Capital social		2 284	2 276
Primes d'émission, de fusion, d'apport		2 660	2 456
Réserves consolidées et autres réserves		19 812	19 694
Réserves de conversion		683	14
Total capitaux propres (part attribuable aux actionnaires de la société mère)		25 439	24 440
Intérêts minoritaires		655	3 669
TOTAL CAPITAUX PROPRES		26 094	28 109
PASSIFS NON COURANTS :			
Provisions pour retraites et engagements assimilés	20	1 186	1 395
Autres provisions non courantes	21	994	1 091
Dettes financières non courantes	22	7 330	7 554
Engagements d'achats de titres de minoritaires - part non courante	22	194	176
Passifs d'impôt différé	14	885	997
Autres dettes à long terme		865	1 003
TOTAL PASSIFS NON COURANTS		11 454	12 216
PASSIFS COURANTS :			
Fournisseurs et dettes d'exploitation		6 254	5 715
Dettes fiscales et sociales		3 787	3 694
Provisions courantes	21	1 036	933
Autres passifs courants		1 887	1 685
Dettes financières courantes	22	3 133	2 195
Engagements d'achats de titres de minoritaires - part courante	22	4 554	–
TOTAL PASSIFS COURANTS		20 651	14 222
Passifs destinés à la vente	1	169	–
TOTAL PASSIFS ET CAPITAUX PROPRES		58 368	54 547

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	Réserves de conversion	Total attribuable aux actionnaires de la société mère	Part des actionnaires minoritaires	Total
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
Dividendes distribués	–	–	–	(1 447)	–	(1 447)	(138)	(1 585)
Rachats d'actions propres	–	–	–	(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
Résultat net	–	–	–	3 477	–	3 477	59	3 536
Autres éléments du résultat global	–	–	–	138	669	807	6	813
Résultat global	–	–	–	3 615	669	4 284	65	4 349
Augmentation de capital	2 060	8	204	–	–	212	–	212
Dividendes distribués	–	–	–	(1 618)	–	(1 618)	(157)	(1 775)
Rachats d'actions propres	–	–	–	(219)	–	(219)	–	(219)
Paiements fondés sur des actions	–	–	–	161	–	161	23	184
Rachat des parts des actionnaires minoritaires d'AVEVA*	–	–	–	(1 881)	–	(1 881)	(2 907)	(4 788)
Autres	–	–	–	60	–	60	(38)	22
31/12/2022	571 093	2 284	2 660	19 812	683	25 439	655	26 094

* Pour plus d'informations, se référer à la Note 2.

L'annexe fait partie intégrante des comptes consolidés.

5.5 Annexes aux comptes consolidés

Contents

Note		Note	
1	Principes comptables	427	
2	Évolution du périmètre de consolidation	440	
3	Information sectorielle	444	
4	Dépenses de recherche et développement	445	
5	Charges liées aux amortissements et aux dépréciations	445	
6	Autres produits et charges d'exploitation	446	
7	Autres produits et charges financiers	446	
8	Impôt sur les sociétés	447	
9	<i>Goodwill</i>	448	
10	Immobilisations incorporelles	449	
11	Immobilisations corporelles	451	
12	Participations dans les entreprises associées et coentreprises	453	
13	Actifs financiers non courants	454	
14	Impôts différés par nature	455	
15	Stocks et en-cours	455	
16	Clients et créances d'exploitation	456	
17	Autres créances et charges constatées d'avance	457	
18	Trésorerie et équivalents de trésorerie	457	
19	Capitaux propres	457	
20	Provisions pour retraites et engagements assimilés	460	
21	Provisions pour risques et charges	464	
22	Dette financière courante et non-courante	465	
23	Instruments financiers	468	
24	Effectifs	473	
25	Opérations avec des parties liées	474	
26	Engagements et passifs éventuels	474	
27	Événements postérieurs à la clôture	475	
28	Honoraires des Commissaires aux comptes	475	
29	Liste des sociétés consolidées	476	

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 2022 ont été arrêtés par le Conseil d'Administration le 15 février 2023. Ils seront soumis à l'approbation des actionnaires au cours de l'Assemblée Générale Ordinaire du 4 mai 2023.

Les activités principales du Groupe sont décrites au Chapitre 1 du Document d'Enregistrement Universel.

Note 1: Principes comptables

1.1 – Référentiel comptable

Les principes comptables retenus pour la préparation des états financiers consolidés sont conformes aux normes comptables internationales IFRS telles qu'adoptées par l'Union européenne au 31 décembre 2022. Ces principes comptables sont cohérents avec ceux utilisés dans la préparation des comptes consolidés annuels pour l'exercice clos le 31 décembre 2021.

Les normes et interprétations IFRS telles qu'adoptées par l'Union européenne sont disponibles sur le site web suivant : <https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/financial-reporting>

Normes, interprétations et amendements adoptés par l'Union Européenne et dont l'application est obligatoire au 1^{er} janvier 2022

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 2022 :

- 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

IAS 38 - Coûts de configuration et d'adaptation des logiciels utilisés en mode SaaS

Le Groupe a pris en considération l'impact résultant de la décision de l'IFRIC d'avril 2021 quant à la comptabilisation des coûts de configuration et de personnalisation de logiciels dans le cadre d'un accord SaaS («Software as a Service»). Cette décision clarifie si ces coûts doivent être comptabilisés en charges, soit immédiatement ou sur la durée du contrat, ou s'ils peuvent être capitalisés. Le Groupe a passé en revue l'ensemble de ces coûts (y compris ceux ayant été capitalisés) en 2022. Cette revue n'a donné lieu à aucun impact significatif sur les états financiers consolidés du Groupe et n'a nécessité aucun retraitement du bilan d'ouverture.

Amendements à la norme IAS 37 - Provisions, passifs éventuels et actifs éventuels : Contrats déficitaires, notion de coûts directement liés au contrat

Le 14 mai 2020, l'IASB a publié des amendements à la norme IAS 37 - Provisions, passifs éventuels et actifs éventuels qui précisent quels coûts une entité doit inclure afin de déterminer si un contrat est déficitaire. Les amendements précisent que le coût d'exécution d'un contrat est constitué des coûts directement liés à ce contrat, soit les coûts marginaux d'exécution du contrat, ainsi que l'imputation des autres coûts directement liés à l'exécution du contrat. Ces amendements n'ont eu aucun impact significatif sur les comptes consolidés du Groupe.

Normes, interprétations et amendements non adoptés par l'Union Européenne au 31 décembre 2022 ou dont l'application n'est pas obligatoire au 1^{er} janvier 2022

- normes adoptées par l'Union européenne :
 - amendements d'IFRS 17 - *Contrats d'assurance : première application d'IFRS 17 et d'IFRS 9 – Informations comparatives*;
 - amendements d'IAS 12 - *Impôts sur le revenu : impôt différé lié aux actifs et aux passifs résultant d'une transaction unique*;
 - 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*;
 - IFRS 17 et amendements - *Contrats d'assurance*;
- normes non adoptées par l'Union européenne :
 - amendements d'IAS 1 - *Présentation des états financiers : classification des passifs en courant ou non courant - Report de la date d'entrée en vigueur; Passifs non courants avec covenants*;
 - amendements d'IFRS 16 - *Baux : responsabilité locative dans une vente et cession-bail*;

Le processus de détermination par le Groupe des impacts potentiels des normes non applicables au 31 décembre 2022 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.

5.5 Annexes aux comptes consolidés

Enjeux climatiques

Les impacts potentiels sur l'évaluation des actifs et des passifs du Groupe ainsi que sur les jugements et estimations significatifs, liés aux enjeux climatiques, ont été analysés, à la fois sous l'angle des risques et opportunités liés à la transition climatique et sous l'angle des engagements externes du Groupe en matière de neutralité carbone. Le Groupe s'engage sur un objectif de zéro émission nette de CO₂ dans ses activités d'ici 2030, à la neutralité carbone sur l'ensemble de sa chaîne de valeur d'ici 2040 et à un objectif de zéro émission nette de CO₂ sur l'ensemble de la chaîne de valeur d'ici 2050.

Pour atteindre ses objectifs de réduction d'émissions et respecter les engagements de zéro émission pris, le Groupe a défini une feuille de route et des actions clés pour permettre à la fois la décarbonation de ses propres opérations et de sa chaîne d'approvisionnement, entraînant des conséquences directes sur les processus, la transition des sites, la R&D et les priorités d'investissement :

- Refonte de l'outil de suivi et d'approbation des investissements en décembre 2022 pour supporter le reporting interne et externe, suivre les investissements sur les sites Zéro CO₂ et prioriser les investissements bas carbone ;
- Investissements significatifs à la fois sur les processus industriels et sur le portefeuille immobilier prévus pour décarboner les opérations d'ici 2030 (scopes 1 & 2) en ligne avec les objectifs climat énergétique à l'échelle de l'entreprise (150 sites Zéro-CO₂ d'ici 2025, doubler la productivité énergétique d'ici 2030, 100% d'électricité à partir d'énergies renouvelables d'ici 2030, faire passer 100% de la flotte de véhicules d'entreprise à des véhicules électriques d'ici 2030). Spécifiquement, sur les usines et les centres de distribution, le Groupe a défini une liste de priorités et prévu d'investir progressivement dans des systèmes plus électrifiés, durables et efficaces (pompes à chaleur, micro-réseaux, panneaux solaires, isolation thermique...) entre 2023 et 2030 pour atteindre le zéro émission sur ses opérations d'ici 2030.
- Mise en place d'un processus pour suivre l'évolution de l'empreinte carbone à un stade précoce du développement de nouveaux produits afin de réduire l'empreinte des générations futures de produits. Le Groupe s'est engagé à intensifier sa R&D dans les années à venir; le point de référence étant d'environ 5% du chiffre d'affaires du Groupe dédié à l'investissement stratégique en R&D avec un fort accent sur la durabilité. Plus de 6 milliards d'euros (montant absolu) ont été investis en R&D entre 2017 et 2021.

Les liens et effets financiers réels et potentiels des engagements externes du Groupe ou des risques climatiques spécifiques identifiés se détaillent ainsi :

- Aucun impact matériel, notamment sur l'évaluation et la durée d'utilité des immobilisations corporelles ou dans les tests de dépréciation effectués au niveau du Groupe. Le Groupe n'est pas une entreprise à forte intensité capitalistique, la majorité de ses sites sont loués et non détenus, et la valeur résiduelle individuelle de ses immobilisations corporelles dans les sites les plus à risques n'est pas matérielle. De plus, la position multi régionale du Groupe avec la capacité agile de délocaliser sa production en cas de catastrophe climatique est un moyen d'atténuer significativement les risques et les effets potentiels. Aussi, le Groupe a une dépendance faible à l'eau dans ses procédés de production, et ses sites se situent faiblement en zones inondable ou côtière. Enfin, le Groupe, de par ses activités, se positionne sur un marché porteur face à l'enjeu mondial d'électrification et aux engagements de zéro émission d'autres entreprises. Le Groupe travaille actuellement à améliorer la quantification des investissements et des coûts nécessaires ainsi que des opportunités pour atteindre les engagements de zéro émission à long terme, en prenant en considération plusieurs scénarios. Le Groupe n'identifie cependant aucun risque de perte de valeur au 31 décembre 2022.
- Le Schneider Sustainability Impact (SSI), qui inclut un objectif climatique, est utilisé comme critère dans la rémunération variable annuelle du dirigeant mandataire social et dans celle des 64 000 collaborateurs bénéficiant de cette rémunération (20% de poids). 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 (25% de poids).
- 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. En 2022, le Groupe a également lié ses financements bancaires à la performance SSI avec la signature d'une facilité liée aux KPIs du SSI.

1.2 – Bases de présentation

Les comptes consolidés sont préparés selon le principe du coût historique, à l'exception des éléments ci-dessous :

- les instruments dérivés et certains actifs financiers, évalués à leur juste valeur;
- les actifs détenus en vue de la vente - évalués selon la valeur la plus basse entre la valeur comptable et la juste valeur diminuée des coûts de vente;
- les régimes de retraite à prestations définies - les actifs du régime sont 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 et estimations 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 et charges (Note 1.21);
- l'évaluation des engagements de retraite (Note 1.19 et Note 20);
- la valeur recouvrable des actifs d'impôts différés (Note 14);
- l'estimation des provisions couvrant les incertitudes relatives aux traitements fiscaux (Note 1.21);
- l'estimation de la marge à l'achèvement pour les contrats de construction (Note 1.24);
- les hypothèses retenues pour évaluer la dette de location (IFRS 16) : durée du bail et taux d'actualisation (Note 1.10);

1.4 – Principes de consolidation

Les filiales sur lesquelles le Groupe exerce un contrôle exclusif direct ou indirect sont consolidées par intégration globale.

Le Groupe contrôle une entité lorsqu'il est exposé ou a droit à des rendements variables en raison de ses liens avec l'entité et a la capacité d'influer sur le montant de ces rendements par le pouvoir qu'il exerce sur l'entité.

Les principes comptables des filiales, des coentreprises et des entreprises associées ont été modifiées lorsque cela était nécessaire pour assurer la cohérence avec les principes adoptés par le Groupe.

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.

Selon la méthode de la mise en équivalence, l'actif net et le résultat net d'une société sont comptabilisés au prorata de la participation détenue par le Groupe dans le capital social.

Lors de l'acquisition d'une participation dans une coentreprise ou une entreprise associée, le *goodwill* relatif à la coentreprise ou à l'entreprise associée est inclus dans la valeur comptable de la quote-part inscrite à l'actif.

Lorsque la part du Groupe dans les pertes d'une société mise en équivalence est égale ou supérieure à sa participation dans l'entité, le Groupe ne comptabilise pas d'autres pertes, sauf s'il a contracté des obligations ou effectué des paiements au nom de l'autre entité.

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.

Toute prise ou cession de participation dans une filiale ne modifiant pas le contrôle est considérée comme une transaction entre actionnaires et doit être comptabilisée directement en capitaux propres.

Un changement de participation entraîne un ajustement entre les valeurs comptables de la participation majoritaire et de la participation minoritaire afin de refléter leurs intérêts relatifs dans la filiale. Toute différence entre le montant de l'ajustement des participations minoritaires et toute contrepartie payée ou reçue est comptabilisée dans une réserve distincte au sein des capitaux propres attribuables aux actionnaires de la société mère.

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).

5.5 Annexes aux comptes consolidés

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.

Le *goodwill* est alloué aux Unités Génératrices de Trésorerie (UGT) ou aux groupes d'unités génératrices de trésorerie qui bénéficient des synergies du regroupement d'entreprises.

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 dépréciations sont comptabilisées dans le poste «Amortissements et dépréciations des incorporels liés aux acquisitions».

La méthode de *goodwill* complet est appliquée au niveau du Groupe, par conséquent, les intérêts minoritaires sont évalués à leur juste valeur.

Conformément à la norme IAS 32, les options de vente accordées aux actionnaires minoritaires sont comptabilisées comme des dettes financières au prix d'exercice estimé de l'option.

La part dans l'actif net des filiales est ainsi reclassée du poste «Intérêts minoritaires» au poste «Engagements d'achats de titres de minoritaires» et la différence entre la valeur des intérêts minoritaires et le passif correspondant à l'engagement est enregistré directement en capitaux propres part Groupe.

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 des flux de trésorerie.

La monnaie fonctionnelle d'une entité est la monnaie de l'environnement économique dans lequel cette entité opère principalement. Dans la majorité des cas, la monnaie fonctionnelle correspond à la monnaie locale. Cependant, dans certaines entités, une monnaie fonctionnelle différente de la monnaie locale est retenue lorsqu'elle reflète la devise des principales transactions et qu'elle assure une représentation fidèle de son environnement économique.

Les différences de conversion résultant de l'application de ces cours sont enregistrées dans le poste «Réserves de conversion» dans les capitaux propres consolidés.

Lors de la sortie du périmètre de consolidation, les écarts de change cumulés d'une entreprise dont la monnaie fonctionnelle n'est pas l'euro sont recyclés dans le compte de résultat et font partie du résultat de cession.

Le Groupe applique IAS 29 - *Information financière dans les économies hyperinflationnistes* aux filiales du Groupe dans les pays *hyperinflationnistes* (Argentine et Turquie). La norme IAS 29 - *Information financière dans les économies hyperinflationnistes* exige que les actifs et passifs non monétaires et les comptes de résultat des pays à économie *hyperinflationniste* soient réévalués pour refléter les changements du pouvoir d'achat général de leur monnaie fonctionnelle, générant ainsi un profit ou une perte sur la situation monétaire nette qui est comptabilisée dans le résultat net au sein des «Autres produits et charges financiers». En outre, les états financiers des filiales dans ces pays sont convertis au taux de change de clôture de la période de reporting concernée, conformément à la norme IAS 21. En 2022, toutes les conditions nécessaires étaient réunies pour considérer la Turquie comme un pays hyperinflationniste au sens des IFRS. A compter du 1^{er} janvier 2018, le Groupe a appliqué la norme IAS 29 dans les états financiers de l'Argentine et à compter du 1^{er} janvier 2022 dans les états financiers de la Turquie. Le Groupe a utilisé l'indice des prix à la consommation («CPI») pour procéder à la réévaluation du compte de résultat, des flux de trésorerie et des actifs et passifs non monétaires, en progression de 91% pour l'Argentine et de 64% pour la Turquie par rapport à 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 cours des monnaies étrangères*. 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.

Les actifs incorporels (principalement des marques, technologies et des relations client) 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 dépréciations des incorporels acquis dans le cadre d'un regroupement d'entreprises sont présentées 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.

Les coûts de développement précédemment comptabilisés en charges ne sont pas inscrits à l'actif au cours d'une période ultérieure.

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 incorporées 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.

5.5 Annexes aux comptes consolidés

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 dépréciations.

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 et comme décrit dans la note suivante.

1.10 – Contrats de location

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. 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 initialement mesuré en utilisant l'indice ou le taux à la date d'entrée en vigueur 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 dépréciations, 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.

1.11 – Dépréciations 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 la juste valeur nettes des frais 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 7,8% au 31 décembre 2022 (6,8% au 31 décembre 2021). Il a été déterminé à partir (i) d'un taux d'intérêt long terme de 1,1% 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 2022, et est complétée pour les CPMC des Unités Génératrices de Trésorerie (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 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 8,6% pour Basse tension, de 8,9% pour Moyenne tension, de 8,7% pour Énergie sécurisée, et de 8,7% 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.

5.5 Annexes aux comptes consolidés

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. Pour les titres non cotés sur un marché actif les plus significatifs, leur évaluation est effectuée au moins une fois par an par un expert indépendant et dès lors qu'un indice de perte de valeur est identifié.

En accord avec IFRS 9, les FCPR et les autres titres de capital (SICAV) sont comptabilisés en juste valeur par résultat.

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 dépréciations des stocks sont comptabilisées en «Coûts des ventes».

Le coût des en-cours de production, produits intermédiaires et 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 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).

1.14 – Clients et créances d'exploitation

Les créances et comptes rattachés sont évalués initialement à leur prix de transaction, puis à leur coût amorti, diminué de la dépréciation calculée selon le modèle des pertes attendues.

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.

Cession de créances

Lorsqu'il est démontré que le Groupe a transféré la quasi-totalité des risques et avantages attachés aux créances cédées, notamment le risque de crédit, ces dernières sont décomptabilisées. Dans le cas contraire, l'opération s'apparente à une opération de financement, et les créances sont par conséquent maintenues à l'actif du bilan avec comptabilisation d'un passif financier en contrepartie.

1.15 – Actifs destinés à la vente et passif d'activités non poursuivies

Actifs destinés à la vente

Un actif immobilisé ou un groupe d'actifs et de passifs sont classés comme destinés à être cédés quand leur valeur comptable sera recouvrée principalement par le biais d'une vente et non d'une utilisation continue. Ce classement a lieu lorsque le Groupe a pris la décision de les vendre et que la vente est considérée comme hautement probable.

Les actifs et passifs destinés à être cédés sont présentés sur des lignes distinctes du bilan. Ils sont évalués au montant le plus bas entre leur valeur comptable et leur juste valeur diminuée des coûts de la vente. Les immobilisations destinées à être cédées ne sont plus amorties à compter de la date de classement en actifs ou groupe d'actifs destinés à être cédés.

Lorsqu'une vente impliquant la perte de contrôle d'une filiale est considérée comme hautement probable, tous les actifs et passifs de cette filiale sont classés comme étant détenus en vue de la vente, indépendamment du fait que le Groupe conserve ou non un intérêt résiduel dans l'entité cédée après la vente.

Activités non poursuivies

Une activité non poursuivie est une composante clairement identifiable dont le Groupe s'est séparé ou qui est classée comme détenue en vue de la vente :

- qui représente une ligne d'activité ou une région géographique principale et distincte;
- qui fait partie d'un plan unique et coordonné pour se séparer de la ligne d'activité ou de la région géographique distincte;
- ou qui est une filiale acquise exclusivement en vue de la revente.

Dès lors que ces critères sont remplis, les résultats et flux de trésorerie des activités non poursuivies sont présentés séparément dans le compte de résultat et le tableau des flux de trésorerie consolidés pour chaque période.

1.16 – Impôts

Charge d'impôt

Le taux d'imposition est calculé sur la base des règles fiscales adoptées ou quasi adoptées à la date de clôture de l'exercice dans chacun des pays où les sociétés du Groupe exercent leur activité. Le taux d'imposition applicable du Groupe correspond à la moyenne des taux d'imposition théoriques en vigueur dans chacun des pays, pondérés en fonction du bénéfice obtenu dans chacun de ces pays. Le taux d'imposition effectif moyen est calculé comme suit : $(\text{charge d'impôt courant et différé}) / (\text{bénéfice net avant impôt moins la quote-part du bénéfice des entreprises associées, et le bénéfice net des activités abandonnées})$.

Impôts différés

Des impôts différés sont comptabilisés pour toutes les différences temporaires entre la valeur comptable des actifs et des passifs et leur base fiscale (sauf si elles résultent de la comptabilisation initiale du *goodwill*), les déficits fiscaux reportés et les crédits d'impôt non utilisés.

Les impôts différés sont basés sur des taux d'imposition et des réglementations fiscales adoptés ou quasi adoptés avant la date du bilan et qui sont supposés s'appliquer lorsque l'actif d'impôt différé correspondant sera réalisé ou que le passif d'impôt différé sera réglé. L'effet d'un changement dans les impôts courants et différés est comptabilisé dans le compte de résultat, sauf dans le cas où il concerne des éléments comptabilisés dans les autres éléments du résultat global ou directement dans les capitaux propres. Dans ce cas, l'impôt est également comptabilisé en autres éléments du résultat global ou dans les capitaux propres.

Lorsque le Groupe décide de ne pas distribuer les réserves dans un avenir prévisible, aucun passif d'impôt différé n'est comptabilisé.

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 dépréciation 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 dépôts bancaires, 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.

5.5 Annexes aux comptes consolidés

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.

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, sans impact matériel pour le Groupe, clarifie les périodes sur lesquelles les charges de personnel doivent être considérées dans l'évaluation de la charge IAS 19.

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 les charges d'exploitation (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. Son évaluation est effectuée par des actuaires externes.

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», et en «Autres éléments du résultat global» au sein du résultat global.

Le coût des services passés est enregistré en «Autres produits et charges d'exploitation».

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). Les gains et pertes actuariels sur ces engagements sont entièrement comptabilisés dans le compte de résultat.

1.20 – Paiements fondés sur des actions

Le Groupe accorde des actions de performance à ses dirigeants et à certains de ses salariés.

Ces instruments de capitaux propres sont évalués à la juste valeur, à la date d'attribution, en utilisant le prix de marché actualisé du dividende par action attendu lors de l'acquisition des actions et ajusté en fonction de la réalisation des conditions du marché.

Le Groupe utilise la méthode de Monte Carlo pour estimer la réalisation du Relative Total Shareholder Return (Taux de rentabilité d'une action) par rapport au CAC 40 et à un panel de sociétés comparables (conditions de marché).

Le nombre d'instruments de capitaux propres attribués peut être ajusté au cours de la période d'acquisition afin de refléter la meilleure estimation par le Groupe de la réalisation des conditions hors marché.

Les principales conditions hors marché sont les suivantes :

- Croissance du Bénéfice Par Action ajusté (BPA);
- *Schneider Sustainability External* and Relative Index (Indice de Développement Durable externe et relatif de Schneider Electric);
- Conditions de présence.

Une charge de personnel est comptabilisée en contrepartie d'une augmentation des capitaux propres de manière linéaire sur la période d'acquisition des droits, en général trois ans.

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 risques 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 aux traitements fiscaux*, 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.

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 des entités 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.

5.5 Annexes aux comptes consolidés

Le Groupe qualifie les instruments dérivés sur la base du taux au comptant (spot). Le Groupe a retenu l'option du coût de la 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 «Coût de la dette financière nette»;
- 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 et de taux peuvent être présentés en couvertures de change ou en 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 et de logiciels, 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 des marchandises ou services 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 et;
- 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 en-cours 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.

Reconnaissance des ventes de logiciels

La vente de logiciel se décline principalement en souscription, licences, maintenance, et services. Le chiffre d'affaires est reconnu au moment du transfert du contrôle au client du logiciel ou du service.

- Les souscriptions peuvent être :
 - Des contrats SaaS («Software as a Service» – contrats d'accès à des solutions cloud comprenant l'accès à distance à une solution logicielle, l'hébergement des données et des services de support), qui sont reconnus linéairement sur la durée du contrat.
 - Des souscriptions sur site, qui contiennent deux obligations de performance distinctes, comprenant la licence et la maintenance. Le chiffre d'affaires correspondant est comptabilisé conformément aux méthodes de comptabilisation du chiffre d'affaires provenant d'accords comportant des obligations de performances multiples.
- La vente de licences correspond à l'octroi de licences à des clients pour l'utilisation de logiciels du groupe. Il comprend les ventes de licences perpétuelles et périodiques de logiciels et est comptabilisé au moment du transfert du contrôle au client.
- La maintenance correspond aux redevances périodiques ainsi que des contrats de support et maintenance distincts. Le chiffre d'affaires est reconnu linéairement sur la durée du contrat.
- Les services comprennent entre autres les services d'installation et mise en service, de formation, de paramétrage et d'individualisation. Le chiffre d'affaires correspondant à ces services est reconnu à mesure que ces services sont rendus.

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 et n'inclut que les contrats fermes.

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 risques 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 des plans d'actions de performance existants à la date de clôture. La dilution rattachée aux plans est déterminée selon la méthode du rachat d'actions.

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.

1.27 – Autres produits et charges opérationnels

Les opérations non récurrentes significatives susceptibles d'affecter la lecture de la performance opérationnelle sont classées dans la rubrique «Autres produits et charges opérationnels».

Ils incluent notamment :

- les gains ou pertes résultant de la cession d'activités ou de groupes d'actif;
- les coûts liés aux acquisitions ou aux cessions (honoraires de conseils, coûts des experts externes impliqués dans le processus de due diligence);
- les coûts liés à l'intégration (coûts non récurrents passés en charges au cours des trois années suivant l'acquisition, en relation avec la mise à niveau ou la modification des systèmes informatiques existants, pour atteindre les normes du Groupe);
- des provisions et des dépréciations significatives sur les immobilisations corporelles et incorporelles;
- des provisions ou coûts liés à des risques juridiques ou à des litiges importants;
- les gains ou pertes liés à la modification, à la réduction ou au règlement d'un régime à prestations définies.

1.28 – Autres produits et charges financiers

Les autres produits et charges financiers incluent notamment :

- les commissions bancaires;
- les frais d'affacturage.

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

Acquisition des actionnaires minoritaires d'AVEVA

Le 21 septembre 2022, Schneider Electric a confirmé sa ferme intention d'acquérir le capital d'AVEVA non-encore détenu.

Le 11 novembre 2022, le Conseil d'Administration de Schneider Electric et le Comité des Directeurs indépendants d'AVEVA ont annoncé qu'ils étaient parvenus à un accord sur les termes d'une offre en numéraire de 3,225 pence par action AVEVA. Cette offre est réalisée par le biais d'un «Scheme of arrangements», et doit être approuvée par les instances juridiques compétentes «Court», conformément au paragraphe 26 du «Companies Act 2006».

Le 25 novembre 2022, la majorité requise des actionnaires d'AVEVA a ratifié l'offre «Scheme» et approuvé la résolution spéciale «Special Resolution» lors de l'assemblée générale convoquée par le tribunal «Court Meeting» et de l'assemblée générale «General Meeting». En conséquence, un passif financier courant d'un montant de 4 039 millions de livres sterling (4 704 millions d'euros au taux de clôture du 25 novembre 2022) a été reconnu. Ce passif représente l'engagement du Groupe d'acheter les 123 429 542 actions AVEVA en circulation non encore détenues au 25 novembre 2022, ainsi que les 1 814 217 actions à émettre dans le cadre des plans d'intéressement à long terme d'AVEVA. La comptabilisation de ce passif a entraîné une réduction immédiate des intérêts minoritaires de 2 865 millions d'euros et de la part du Groupe dans les capitaux propres de 1 839 millions d'euros. Par ailleurs, le Groupe a comptabilisé les frais d'acquisition liés à la transaction en contrepartie des capitaux propres.

Le passif, classé en «Engagements d'achats de titres de minoritaires – part courante», s'élevait à 4 554 millions d'euros au 31 décembre 2022. Afin de répondre à certaines exigences en matière de fonds en vertu du droit réglementaire britannique (et de garantir la disponibilité des fonds à la date de clôture), le Groupe détenait au 31 décembre 2022 un prêt relais non tiré d'environ 2,4 milliards de livres sterling (avec une échéance de douze mois), une facilité de prêt à terme de 1,5 milliard de livres sterling (avec une échéance de trois ans) et un dépôt en espèces de 423 millions d'euros détenu chez Schneider Electric SE (présenté en «Trésorerie et équivalents de trésorerie»).

L'acquisition des intérêts minoritaires d'AVEVA a été couverte au cours du second semestre 2022 via l'achat d'options de change pour un total de 4 000 millions de livres sterling. Une perte de change de 12 millions d'euros a été réalisée et comptabilisée en «Coûts d'acquisition et d'intégration», au sein des «Autres produits et charges d'exploitation» (la comptabilité de couverture n'étant pas permise en IFRS dans ce contexte).

Au 31 décembre 2022, les conditions réglementaires ont été remplies, cependant le «Scheme of arrangements» devait encore être validé par les instances juridiques compétentes «Court».

Le 16 janvier 2023, AVEVA a annoncé que les instances juridiques compétentes «Court» avaient validé le plan «Scheme of arrangements», rendant ainsi l'acquisition par le Groupe de l'ensemble du capital social d'AVEVA, effective.

Le 18 janvier 2023, suite à la remise de l'ordonnance du tribunal au Registre du Commerce et des Sociétés «Registrar of Companies», la transaction a été finalisée. Les actions AVEVA ont été retirées de la cote de la Bourse de Londres le 19 janvier 2023. La transaction a été réglée en numéraire en janvier 2023.

Application d'IFRS 5 – Actifs non courants détenus en vue de la vente et activités abandonnées

Les filiales suivantes ont été reclassées comme détenues en vue de la vente au 31 décembre 2022 :

Usines de transformateurs en Pologne et en Turquie

Le 27 juillet 2022, le Groupe a signé un accord pour la cession de ses usines de transformateurs en Pologne et en Turquie au Groupe Cahors, une entreprise internationale spécialisée dans la distribution d'énergie dont le siège est en France. Ces unités comptent environ 800 employés et sont consolidées au sein du segment de reporting *Gestion de l'énergie*.

En application de la norme IFRS 5 - *Actifs non courants détenus en vue de la vente et activités abandonnées*, les actifs et passifs ont été respectivement reclassés en actifs et passifs destinés à la vente au 31 décembre 2022, et évalués au plus bas de la valeur nette comptable et de la juste valeur diminuée des coûts de vente. Suite à cette évaluation, une dépréciation de 75 millions d'euros a été comptabilisée dans les autres produits et charges d'exploitation.

La transaction a été finalisée le 6 janvier 2023.

Activité de capteurs industriels

Le 27 octobre 2022, le Groupe a reçu un engagement ferme de YAGEO visant l'acquisition de son activité de capteurs industriels, Telemecanique Sensors. Telemecanique Sensors a réalisé un chiffre d'affaires d'environ 280 millions d'euros en 2021 et est à ce jour consolidée au sein du segment de reporting *Automatismes industriels*. La transaction, payée entièrement en numéraire, a été évaluée à 723 millions d'euros (valeur d'entreprise). Le Groupe accordera à YAGEO une licence d'utilisation de la marque Telemecanique Sensors.

La transaction est soumise à l'approbation des autorités réglementaires et devrait être finalisée d'ici la fin de l'année 2023. En application de la norme IFRS 5 - *Actifs non courants détenus en vue de la vente et activités abandonnées*, les actifs et les passifs ont été reclassés en «Actifs détenus en vue de la vente» et «Passifs détenus en vue de la vente», pour respectivement 653 millions d'euros et 40 millions d'euros. Les actifs sont principalement des immobilisations incorporelles (y compris le *goodwill*) pour un montant de 474 millions d'euros.

VinZero

Le 8 décembre 2022, le Groupe a signé un accord avec une entreprise européenne pour la vente de l'activité VinZero de RIB Software. VinZero est un groupe de solutions d'infrastructure informatique et un partenaire logiciel pour les secteurs de l'architecture, de l'ingénierie, de la construction, pour le propriétaire exploitant et pour le secteur de la fabrication proposant des services à valeur ajoutée et du conseil. La transaction proposée est soumise aux approbations habituelles et devrait être clôturée au cours du premier semestre 2023. L'activité est consolidée dans le segment de reporting *Gestion de l'énergie*.

En application de la norme IFRS 5 - *Actifs non courants détenus en vue de la vente et activités abandonnées*, les actifs et les passifs ont été reclassés en «Actifs détenus en vue de la vente» et «Passifs détenus en vue de la vente», pour respectivement 105 millions d'euros et 33 millions d'euros. Les actifs sont principalement des actifs incorporels (y compris le goodwill) pour un montant de 54 millions d'euros.

Gutor

Le 23 décembre 2022, le Groupe a conclu un accord avec Latour Capital, un fond de capital-investissement français, pour la vente des activités de Gutor Electronics. Gutor est un leader mondial de la fabrication de systèmes industriels d'alimentation sans interruption (ASI) et de la fourniture de services connexes. Gutor a réalisé un chiffre d'affaires d'environ 130 millions d'euros en 2021 et est à ce jour consolidée au sein du segment de reporting *Gestion de l'énergie*.

Sous réserve de la satisfaction de certaines conditions, notamment les approbations réglementaires habituelles, la transaction devrait être clôturée au cours du premier semestre 2023. En application de la norme IFRS 5 - *Actifs non courants détenus en vue de la vente et activités abandonnées*, les actifs et les passifs ont été reclassés en «Actifs détenus en vue de la vente» et «Passifs détenus en vue de la vente», pour respectivement 106 millions d'euros et 49 millions d'euros. Les actifs sont principalement des actifs circulants pour un montant de 63 millions d'euros et des immobilisations incorporelles (y compris le goodwill) pour un montant de 34 millions d'euros.

Acquisitions et cessions réalisées sur la période

Acquisitions

I.G.E + X.A.O.

Le 16 février 2022, les conseils d'administration de Schneider Electric SE et de IGE+XAO SA ont approuvé les modalités de la fusion par voie d'absorption de la société IGE+XAO par Schneider Electric. La fusion s'inscrit dans la volonté de positionner les entités du groupe IGE+XAO comme des entités purement opérationnelles de la division Software du segment de reporting *Gestion de l'Énergie*. Les assemblées générales annuelles des actionnaires d'IGE+XAO et de Schneider Electric SE, qui se sont tenues respectivement les 4 et 5 mai 2022, ont approuvé la fusion d'IGE+XAO avec Schneider Electric, sur la base d'une parité d'échange de 5 actions Schneider Electric pour 3 actions IGE+XAO. La fusion-absorption a pris effet le 5 mai 2022, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022 sur le plan comptable et fiscal.

EV Connect Inc.

Le 21 juin 2022, le Groupe a annoncé avoir finalisé l'acquisition d'une participation majoritaire de 95,52% du capital d'EV Connect Inc., consolidée par intégration globale au sein du segment de reporting *Gestion de l'Énergie*. Le Groupe dispose d'un engagement de rachat des 4,48% d'intérêts minoritaires restants en 2027. La dette correspondante a été comptabilisée au sein des «Engagements d'achats de titres de minoritaires - part non courante».

L'allocation du prix d'acquisition requise par IFRS 3R n'est pas finalisée au 31 décembre 2022. Au 31 décembre 2022, les ajustements effectués sur le bilan d'ouverture, résultant principalement de la reconnaissance d'immobilisations incorporelles (relations client et marque), conduisent à la reconnaissance d'un *goodwill* préliminaire de 254 millions d'euros à la date d'acquisition.

Autogrid

Le 20 juillet 2022, le Groupe a annoncé avoir finalisé l'acquisition d'une participation majoritaire dans Autogrid, augmentant son pourcentage d'intérêt de 24,2% à 91,8%. Autogrid était consolidée précédemment par mise en équivalence. L'opération a donc été traitée comme une cession et un rachat à la juste valeur à la date d'acquisition, entraînant la comptabilisation d'un gain en «Autres produits et charges d'exploitation» sans effet sur la trésorerie. Autogrid est désormais consolidée par intégration globale au sein du segment de reporting *Gestion de l'énergie*. Le Groupe détient un accord pour acquérir les 8,2% restant des intérêts minoritaires en 2027. La dette correspondante a été comptabilisée au sein des «Engagements d'achats de titres de minoritaires - part non courante».

L'allocation du prix d'acquisition requise par IFRS 3R n'est pas finalisée au 31 décembre 2022. Au 31 décembre 2022, les ajustements effectués sur le bilan d'ouverture, résultant principalement de la reconnaissance d'immobilisations incorporelles (technologie, relations client et marque), conduisent à la reconnaissance d'un *goodwill* préliminaire de 184 millions d'euros à la date d'acquisition.

Cessions

En 2022, le Groupe a enregistré un montant total de 108 millions d'euros de moins-values sur cessions d'activités, principalement :

5.5 Annexes aux comptes consolidés

Russie

Depuis le 24 février 2022, le Groupe a suspendu tout nouvel investissement et toute livraison internationale de nouvelles commandes de projets en Russie et en Biélorussie. Sur l'ensemble de l'année 2021, le Groupe a réalisé environ 2% de son chiffre d'affaires total en Russie, la Biélorussie étant non significative.

Le 3 juillet 2022, le Groupe a signé l'accord cadre de cession de 100% des actions de ses principales filiales en Russie et en Biélorussie. Le Groupe dispose d'une option d'achat exerçable 4 ans après la date de cession, et dont le prix est basé sur la juste valeur.

La transaction a été clôturée le 27 septembre 2022, entraînant la perte de contrôle du Groupe sur ses activités en Russie.

Les actifs et passifs transférés comprenaient notamment 81 millions d'euros de trésorerie et équivalents de trésorerie. Ces éléments sont en ligne avec l'objectif du Groupe de mettre en place une activité viable et d'accompagner les salariés tout au long du processus.

Pour les opérations non cédées dans le cadre de cette transaction, le Groupe a engagé au cours de l'année une fermeture ou une cession ordonnée. Le Groupe a notamment vendu sa participation dans la coentreprise Electrosshield Samara. La coentreprise était comptabilisée selon la méthode de la mise en équivalence. La transaction n'a pas eu d'impact significatif sur les états financiers du Groupe.

Au total, le Groupe a enregistré une perte de 287 millions d'euros à la suite du retrait de ses activités en Russie, dont 92 millions d'euros de dépréciation d'éléments de fonds de roulement principalement liés à l'annulation et la renégociation de contrats clients, et 195 millions d'euros en lien avec la déconsolidation de ses filiales en Russie et en Biélorussie.

Bancs de charge Asco

Le 30 septembre 2022, le Groupe a finalisé l'opération portant sur la cession de l'activité de bancs de charge d'Asco Power Technologies à Hidden Harbor, société américaine de capital investissement. Le banc de charge est un dispositif essentiel de test de puissance utilisé pour mesurer, tester et améliorer l'efficacité et l'efficience des systèmes d'alimentation dans un large éventail de secteurs industriels et champs d'application. L'activité était consolidée au sein du segment de reporting *Gestion de l'Énergie*.

Eurotherm

Le 31 octobre 2022, le Groupe a conclu la vente de son unité opérationnelle Eurotherm (fournisseur mondial de solutions de contrôle et de mesure de la température et de la puissance) à Watlow Electric Manufacturing Company, producteur mondial de systèmes thermiques industriels complets. L'activité était consolidée au sein du segment de reporting *Automatismes industriels*.

Eberle

Le 30 novembre 2022, le Groupe a conclu la vente d'Eberle Controls GmbH (Eberle) à l'équipe dirigeante d'Eberle et à Borromin Capital Fund IV. Eberle est un fournisseur allemand de solutions de chauffage et de climatisation pour les bâtiments résidentiels, commerciaux et publics. L'activité était consolidée au sein du segment de reporting *Gestion de l'énergie*.

Suivi des acquisitions et cessions réalisées en 2021 et ayant un effet significatif sur les comptes en 2022

Acquisitions

OSIsoft LLC.

Le Groupe a annoncé le 19 mars 2021 avoir finalisé avec succès l'acquisition d'OSIsoft pour un prix d'acquisition de 4,5 milliards d'euros (5,1 milliards de dollars américains), au travers de sa filiale majoritairement détenue, AVEVA Group Plc. OSIsoft est entièrement consolidée depuis la date d'acquisition, au sein du segment de reporting *Automatismes industriels*.

Au 31 décembre 2021, l'allocation du prix d'acquisition, conformément à IFRS 3R, n'était pas finalisée, et avait donné lieu à la comptabilisation 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 à la diminution des passifs contractuels pour un montant de 71 millions d'euros correspondant à la réévaluation à la juste valeur du revenu différé. Un *goodwill* préliminaire de 3 001 millions d'euros avait été reconnu.

L'allocation du prix d'acquisition a été finalisée au 31 décembre 2022, sans impact significatif sur la période. Le *goodwill* définitif, converti en euros en utilisant les taux applicables à la date d'acquisition, s'établit à 2 988 millions d'euros.

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 260 millions de dollars américains (218 millions d'euros à la date d'acquisition), entièrement réglé en numéraire. 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 sur la ligne «Engagements d'achats de titres de minoritaires - part non courante».

L'allocation du prix d'acquisition requise par IFRS 3R est finalisée au 31 décembre 2022. La valeur comptable de l'actif net à la date d'acquisition s'élève à 13 millions d'euros. 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* de 310 millions de dollars américains a été reconnu (261 millions d'euros à la date d'acquisition), incluant l'engagement de rachat des 20% d'intérêts minoritaires en 2025.

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 en 2026. La dette correspondante a été comptabilisée sur la ligne «Engagements d'achats de titres de minoritaires - part non courante».

L'allocation du prix d'acquisition requise par IFRS 3R n'est pas finalisée au 31 décembre 2022. Au 31 décembre 2022, les ajustements effectués sur le bilan d'ouverture, résultant principalement de la reconnaissance d'immobilisations incorporelles (relations client et marque), conduisent à la reconnaissance d'un *goodwill* de 269 millions d'euros à la date d'acquisition.

2.2 – Impacts des variations de périmètre de consolidation sur le tableau des flux de trésorerie

L'impact des acquisitions et cessions de l'exercice sur la trésorerie est un décaissement net de 297 millions d'euros en 2022 :

(en millions d'euros)	2022	2021
Acquisitions	(559)	(4 577)
<i>dont OSIssoft LLC</i>	–	(3 534)
<i>dont Uplight</i>	–	(398)
<i>dont ETAP</i>	–	(205)
<i>dont autres</i>	(559)	(440)
Cessions	262	346
INVESTISSEMENT FINANCIER NET DES CESSIONS	(297)	(4 231)

En 2022, la trésorerie décaissée correspond principalement à l'impact des acquisitions d'EV Connect et d'Autogrid, ainsi que d'autres acquisitions individuellement non significatives. La trésorerie encaissée est principalement en lien avec les cessions d'Eurotherm et de l'activité de bancs de charge d'Asco Power Technologies, ainsi que d'autres cessions individuellement non significatives. Les principaux mouvements de périmètre sont décrits dans la note 2.1.

En 2021, l'acquisition de OSIssoft s'était traduite par un effet de trésorerie net de 3 534 millions d'euros qui comprenait 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 correspondait à l'achat de Qmerit et d'autres acquisitions individuellement non significatives.

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. 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 Président-Directeur général, 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. L'indicateur principalement utilisé par le Président-Directeur général 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 Président-Directeur général 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.

En raison du nombre important d'entreprises servies par le Groupe, de leur grande diversité dans de multiples secteurs et de leur large dispersion géographique, le premier client du Groupe ne dépasse pas 10% du chiffre d'affaires de Schneider Electric.

3.1 – Informations par segment

2022

(en millions d'euros)	Gestion de l'énergie	Automatismes Industriels	Coûts des fonctions centrales et digitales	Total
Backlog	13 156	3 334	–	16 490
Chiffre d'affaires	26 442	7 734	–	34 176
EBITA ajusté	5 392	1 458	(833)	6 017
EBITA ajusté (%)	20,4%	18,9%		17,6%

Au 31 décembre 2022, le montant total du backlog qui sera exécuté dans plus d'un an est de 643 millions d'euros.

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.

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	8 304	1 986	10 341	5 154	10 986	9 526	4 545	34 176
Actifs non courants au 31/12/2022	12 383	2 579	5 540	1 170	16 564	16 203	957	35 444

(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

Par ailleurs, le Groupe suit la part des nouvelles économies dans le chiffre d'affaires :

(en millions d'euros)	2022	2021
Chiffre d'affaires - Pays matures	20 243 59%	16 590 57%
Chiffre d'affaires - Nouvelles économies	13 933 41%	12 315 43%
TOTAL	34 176 100%	28 905 100%

Les pays matures sont principalement constitués des pays d'Europe de l'Ouest et d'Amérique du Nord.

Note 4: Dépenses de recherche et développement

Les dépenses de recherche et développement de l'exercice se répartissent comme suit :

(en millions d'euros)	2022	2021
Dépenses de recherche et développement en coûts des ventes	(448)	(377)
Dépenses de recherche et développement en frais de R&D *	(1 040)	(855)
Projets de développement capitalisés	(357)	(307)
TOTAL DES DÉPENSES DE RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT **	(1 845)	(1 539)

* Dont 51 millions d'euros de crédit d'impôt recherche sur 2022 et 44 millions d'euros sur 2021

** Excluant les charges d'amortissement des frais de R&D capitalisés

En complément des dépenses de recherche et développement, les amortissements des projets de développement capitalisés, comptabilisés en coûts des ventes, s'élèvent à 242 millions d'euros sur l'exercice 2022, contre 239 millions d'euros sur l'exercice 2021.

Note 5: Charges liées aux amortissements et aux dépréciations

(en millions d'euros)	2022	2021
Amortissements inclus dans les coûts des ventes	(555)	(539)
Amortissements inclus dans les frais généraux et commerciaux	(504)	(486)
Amortissements des incorporels liés aux acquisitions	(423)	(389)
Dépréciations des incorporels liés aux acquisitions	(1)	(21)
CHARGES LIÉES AUX AMORTISSEMENTS ET AUX DÉPRÉCIATIONS	(1 483)	(1 435)

Les dépréciations comptabilisées en 2021 portaient 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 conception de structures en acier.

5.5 Annexes aux comptes consolidés

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)	2022	2021
Plus/(moins) values sur cessions d'actifs	5	(11)
Plus/(moins) values sur cessions d'activités	(108)	196
Dépréciations des actifs	(117)	(21)
Coûts liés aux acquisitions et intégrations	(180)	(166)
Autres	(33)	(19)
AUTRES PRODUITS ET CHARGES D'EXPLOITATION	(433)	(21)

En 2022, les moins-values sur cessions d'activités sont en lien avec les transactions décrites en Note 2. Les dépréciations des actifs sont en lien avec la cession de Transformers décrite en Note 2. Les coûts d'acquisitions et d'intégrations sont principalement liés aux acquisitions récentes et en cours. En 2022, ils incluent 28 millions d'euros de charges de paiements sur des actions, en lien avec l'accélération des plans long terme d'Aveva conformément aux termes de la transaction.

En 2021, les plus-values sur cessions d'activités étaient en lien avec les cessions de Cable Support, IMServ et USMotion. Les coûts d'acquisitions et d'intégrations étaient principalement liés aux acquisitions d'OSIsoft LLC., ETAP, Uplight et Qmerit.

Note 7: Autres produits et charges financiers

(en millions d'euros)	2022	2021
Résultat de change, net	(27)	(8)
Gains et (pertes) sur situation monétaire nette (IAS 29 Hyperinflation)	1	–
Composante financière des charges de retraite et autres avantages postérieurs à l'emploi	(37)	(39)
Dividendes reçus	3	3
Ajustement à la juste valeur des actifs financiers	2	8
Intérêts financiers - IFRS 16	(34)	(38)
Effet de l'actualisation et de la désactualisation	18	(1)
Autres charges financières nettes	(35)	(6)
AUTRES PRODUITS ET CHARGES FINANCIERS	(109)	(81)

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)	2022	2021
Impôt courant	(1 195)	(861)
Impôt différé	(16)	(105)
CHARGE D'IMPÔT	(1 211)	(966)

8.2 – Rapprochement entre impôt théorique et impôt effectif

(en millions d'euros)	2022	2021
Résultat net (part du Groupe)	3 477	3 204
Charge d'impôt	(1 211)	(966)
Intérêts minoritaires	(59)	(69)
Résultat des sociétés mises en équivalence	29	84
Résultat avant impôt	4 718	4 155
Taux d'impôt théorique du Groupe pondéré du mix géographique	23,3%	23,1%
Charge d'impôt théorique	(1 101)	(959)
Éléments en rapprochement :		
Crédits d'impôt et autres réductions d'impôt	107	102
Effets des déficits fiscaux	24	33
Retenues à la source	(79)	(70)
Autres éléments sans base taxable (courantes ou différées)	(80)	(48)
Autres différences permanentes	(82)	(24)
CHARGE NETTE D'IMPÔT REEL	(1 211)	(966)
TAUX EFFECTIF D'IMPÔT	25,7%	23,2%
TAUX EFFECTIF D'IMPÔT AVANT IMPACT DECONSOLIDATION RUSSIE	24,6%	

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).

En retraitant du résultat avant impôt les 195 millions d'euros d'impact négatif en lien avec la déconsolidation de la Russie et de la Biélorussie (sans effet impôt attaché), le taux effectif d'impôt serait de 24,6%.

5.5 Annexes aux comptes consolidés

Note 9: Goodwill

9.1 – Principaux goodwill

Les goodwill nets du Groupe sont présentés ci-dessous par Unité Génératrice de Trésorerie (UGT) :

(en millions d'euros)	31/12/2022	31/12/2021
Gestion de l'énergie :	14 570	13 944
<i>Basse Tension</i>	9 060	8 496
<i>Moyenne Tension</i>	2 243	2 245
<i>Énergie Sécurisée</i>	3 267	3 203
Automatismes industriels	10 566	10 779
TOTAL GOODWILL	25 136	24 723

Les tests de dépréciation ont été réalisés au niveau des UGTs en utilisant la même méthode que les années précédentes comme présentée dans la Note 1.11.

Les tests de dépréciation effectués en 2022 n'ont pas conduit à comptabiliser de dépréciation sur les actifs des UGTs.

L'analyse de sensibilité aux hypothèses de ce test ne conduirait pas à comptabiliser de dépréciation 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.

Compte tenu de la volatilité des taux d'intérêts et de son impact sur les taux d'actualisation, l'analyse de sensibilité portant sur le taux d'actualisation a été augmentée à 1,0 point. Cela ne conduirait pas le Groupe à comptabiliser de dépréciation pour chacune des UGTs.

9.2 – Mouvements de la période

Les principaux mouvements de l'année sont récapitulés dans le tableau suivant :

(en millions d'euros)	31/12/2022	31/12/2021
Goodwill à l'ouverture, net	24 723	19 956
Acquisitions	387	3 717
Cessions	(119)	(118)
Reclassements	(536)	–
Effet des variations de change	681	1 168
GOODWILL À LA CLOTURE, NET	25 136	24 723
<i>dont dépréciations à la clôture</i>	<i>(367)</i>	<i>(367)</i>

Acquisitions et Cessions

Les mouvements de la période sont détaillés en Note 2.

Autres variations

Les reclassifications correspondent principalement aux Actifs destinés à la vente décrits en Note 2.

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 client	Autres	Total
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
Acquisitions	–	26	357	1	2	386
Écarts de conversion	107	3	37	129	21	297
Reclassements	1	14	(107)	(53)	55	(90)
Reclassements les actifs destinés à la vente	–	(6)	(39)	(17)	(1)	(63)
Variation de périmètre et divers	24	(3)	6	13	7	47
31/12/2022	2 993	1 075	4 077	4 859	300	13 304

Amortissements et dépréciations

(en millions d'euros)	Marques	Logiciels	Projets de développement (R&D)	Technologies acquises et relations client	Autres	Total
31/12/2020	(424)	(834)	(2 292)	(1 649)	(163)	(5 362)
Dotations aux amortissements	(30)	(59)	(241)	(353)	(5)	(688)
Dépréciations	–	–	(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)
Dotations aux amortissements	(40)	(70)	(244)	(372)	(6)	(732)
Dépréciations	(9)	–	(4)	(29)	3	(39)
Écarts de conversion	(10)	(2)	(26)	(45)	(5)	(88)
Reclassements	(1)	31	49	41	(30)	90
Reclassements les actifs destinés la vente	–	5	25	7	–	37
Variation de périmètre et divers	–	3	13	27	(1)	42
31/12/2022	(546)	(891)	(2 841)	(2 440)	(213)	(6 931)

Valeurs nettes

(en millions d'euros)	Marques	Logiciels	Projets de développement (R&D)	Technologies acquises et relations client	Autres	Total
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
31/12/2022	2 447	184	1 236	2 419	87	6 373

5.5 Annexes aux comptes consolidés

L'amortissement et la dépréciation des immobilisations incorporelles autres que les *goodwill* retraités dans le tableau des flux de trésorerie s'analysent comme suit :

(en millions d'euros)	2022	2021
Amortissements des immobilisations incorporelles autres que le <i>goodwill</i>	732	688
Dépréciations des immobilisations incorporelles autres que le <i>goodwill</i>	39	23
TOTAL *	771	711

* Incluant les amortissements et dépréciations des immobilisations incorporelles liés aux acquisitions pour 424 millions d'euros en 2022 (410 millions d'euros en 2021).

10.2 – Marques

Au 31 décembre 2022, les principales marques reconnues sont les suivantes :

(en millions d'euros)	31/12/2022	31/12/2021
APC (<i>Énergie Sécurisée</i>)	1 724	1 637
Clipsal (<i>Basse Tension</i>)	162	163
OSIsoft (<i>Automatismes Industriels</i>)	133	146
Asco (<i>Basse Tension</i>)	117	110
Aveva (<i>Automatismes Industriels</i>)	86	91
Invensys - Triconex and Foxboro (<i>Automatismes Industriels</i>)	52	49
L&T (<i>Basse Tension / Moyenne Tension / Automatismes Industriels</i>)	50	65
Digital (<i>Automatismes Industriels</i>)	39	42
Autres	84	72
VALEUR NETTE DES MARQUES	2 447	2 375

Les marques à durée de vie indéfinie font l'objet d'un test de dépréciation annuel.

En 2022, 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. 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 pour l'UGT *Énergie sécurisée*, puis extrapolés sur la base d'un taux de 2%.

Les tests de dépréciation réalisés en 2022 sur les marques à durée de vie indéfinie n'ont pas révélé de risque de perte de valeur.

L'analyse de sensibilité aux hypothèses de ce test ne conduirait pas à comptabiliser de dépréciation significative 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 redevance de 0,5 point.

Compte tenu de la volatilité des taux d'intérêts et de son impact sur les taux d'actualisation, l'analyse de sensibilité portant sur le taux d'actualisation a été augmentée à 1,0 point. Cela ne conduirait pas le Groupe à comptabiliser de dépréciation significative pour chacune des marques.

Note 11: Immobilisations corporelles

Les variations des immobilisations corporelles en 2022 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
31/12/2020	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
Acquisitions	3	28	127	563	356	1 077
Cessions /Mise au rebut	(26)	(94)	(186)	(95)	(68)	(469)
Écarts de conversion	–	28	59	26	22	135
Reclassements	(4)	79	211	(295)	–	(9)
Reclassements les actifs destinés à la vente	(6)	(47)	(124)	(19)	(10)	(206)
Variation de périmètre et divers	(1)	(36)	(77)	(19)	(2)	(135)
31/12/2022	165	2 001	4 805	1 414	2 267	10 652

Amortissements et dépréciations

(en millions d'euros)	Terrains	Constructions	Installations techniques, matériels et outillages	Autres	Actifs de droits d'utilisation (IFRS 16)	Total
31/12/2020	(23)	(1 122)	(3 593)	(592)	(584)	(5 914)
Dotations aux amortissements et dépréciations	(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)
Dotations aux amortissements et dépréciations	(1)	(94)	(274)	(78)	(308)	(755)
Reprises d'amortissement	13	75	174	70	8	340
Écarts de conversion	(1)	(15)	(49)	(12)	(4)	(81)
Reclassements	–	–	–	–	–	–
Reclassements les actifs destinés à la vente	–	26	105	9	3	143
Variation de périmètre et divers	–	21	61	5	(18)	69
31/12/2022	(17)	(1 154)	(3 722)	(614)	(1 210)	(6 717)

5.5 Annexes aux comptes consolidés

Valeurs nettes

(en millions d'euros)	Terrains	Constructions	Installations techniques, matériels et outillages	Autres	Actifs de droits d'utilisation (IFRS 16)	Total
31/12/2020	158	868	1 004	554	1 035	3 619
31/12/2021	171	876	1 056	645	1 078	3 826
31/12/2022	148	847	1 083	800	1 057	3 935

Les reclassements correspondent principalement aux mises en service d'immobilisations.

L'impact cash des acquisitions d'immobilisations corporelles en 2022 se détaille comme suit :

(en millions d'euros)	2022	2021
Augmentation des immobilisations corporelles	(1 077)	(885)
Dont impact non cash lié à IFRS 16	356	349
Variation des créances et dettes liées aux immobilisations corporelles	14	(7)
TOTAL	(707)	(543)

Les amortissements et dépréciations des immobilisations corporelles retraités dans le tableau des flux de trésorerie s'analysent comme suit :

(en millions d'euros)	2022	2021
Amortissements des immobilisations corporelles	750	726
Dépréciations sur immobilisations corporelles	5	18
TOTAL	755	744

Echéancier de la dette IFRS 16 :

(en millions d'euros)	2022	2021
2022	–	248
2023	282	235
2024	224	181
2025	167	132
2026	133	102
2027	90	72
2028	59	50
2029	50	58
2030 et au-delà	106	54
TOTAL	1 111	1 132

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								
31/12/2021	50,0 %	29,4 %	25,0 %	36,8 %	60,0 %	25,0 %		
31/12/2022	50,0 %	29,4 %	25,0 %	36,8 %	0 %	25,0 %		
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
R sultat/perte net	52	(28)	(2)	24	(9)	2	(10)	29
Dividendes distribués	(25)	–	–	(14)	–	–	(2)	(41)
Variation de périmètre	–	1	–	–	–	–	(14)	(13)
Impact des taux de change et autres	(10)	51	–	(6)	2	(4)	(1)	32
VALEUR AU 31/12/2022	481	414	110	155	–	36	45	1 241

Electroshield Samara a été cédée le 2 novembre 2022.

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, basée en Chine, 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)	2022	2021
Actifs non-courants	814	895
Actifs courants	502	677
TOTAL ACTIFS	1 316	1 573
Capitaux propres	619	586
Passifs non-courants	102	168
Passifs courants	595	819
TOTAL PASSIFS	1 316	1 573
Chiffre d'affaires	1 354	1 418
EBITA ajusté	137	201
RÉSULTAT NET	105	162
Dividendes distribués	50	45

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 :

(en millions d'euros)	% d'intérêt	31/12/2022					31/12/2021
		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	3,2 %	–	–	–	–	2	2
Autres (Juste valeur unitaire inférieure à 3 millions d'euros)		–	–	–	(1)	12	13
TOTAL ACTIFS FINANCIERS COTÉS		–	–	–	(1)	14	15
ACTIFS FINANCIERS NON COTÉS :							
Fonds							
SE Ventures (Fonds de fonds)		8	(3)	–	12	96	79
FCPR Aster II (part A, B, C et D)	32,1 %	(10)	(4)	–	(1)	18	33
Sensetime & Stalagnate Fund China	29,9 %	13	7	–	(2)	62	44
FCPR SEV1	100,0 %	–	–	–	1	7	6
SICAV SESS	63,1 %	–	(1)	–	–	10	11
FCPI Energy Access Ventures Fund	28,6 %	1	3	–	–	18	14
SICAV Livehoods Fund SIF	19,9 %	1	–	–	–	4	3
Participation directe							
SE Ventures - Claroty	5,8 %	47	–	–	3	61	11
SE Ventures - Sense	8,3 %	28	0	7	1	46	10
SE Ventures - Augury	3,0 %	–	–	6	2	34	26
SE Ventures - Scandit	2,4 %	6	–	3	1	19	9
SE Ventures - AnyVision	9,4 %	–	–	1	–	14	13
SE Ventures - Verkor	12,2 %	2	–	6	1	13	4
SE Ventures - Titan Advanced Energy Solutions	19,2 %	–	–	1	–	12	11
SE Ventures (Juste valeur unitaire inférieure 10 millions d'euros)		34	–	(32)	(5)	112	115
Star Charge	1,3 %	–	–	–	–	29	29
Autres (Juste valeur unitaire inférieure à 10 millions d'euros)		22	–	–	4	42	16
TOTAL ACTIFS FINANCIERS NON COTÉS		152	2	(8)	17	597	434
PLACEMENT À LONG TERME EN FOND DE PENSION		38	2	(119)	(11)	280	370
AUTRES		(29)	–	–	48	234	215
TOTAL ACTIFS FINANCIERS NON COURANTS		161	4	(127)	53	1 125	1 034

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 dépôts de garantie et des versements immobilisés sur des fonds qualifiés de rémunération différée accordée à des salariés aux Etats-Unis ("rabbi trusts").

«SE Ventures» est un fonds de capital-risque créé en partenariat avec Schneider Electric. Le portefeuille actuel de SE Ventures se compose d'investissements directs dans diverses startups et de fonds de fonds.

Note 14: Impôts différés par nature

La ventilation des impôts différés par nature est détaillée ci-dessous :

(en millions d'euros)	31/12/2022	31/12/2021
Déficits reportables (net)	724	689
Provisions pour retraite et engagements similaires (net)	197	240
Provisions et charges à payer non déductibles (net)	466	515
Différentiel entre dépréciation comptable et fiscale sur actifs immobilisés corporels (net)	(4)	10
Différentiel entre amortissement comptable et fiscal sur actifs immobilisés incorporels (net)	(957)	(1 040)
Différentiel sur actifs circulants (net)	164	187
Autres impôts différés actifs/(passifs) (net)	141	222
TOTAL IMPÔTS DIFFÉRÉS NETS ACTIFS/(PASSIFS)	731	823
<i>dont total impôts différés actifs</i>	<i>1 616</i>	<i>1 820</i>
<i>dont total impôts différés passifs</i>	<i>885</i>	<i>997</i>

Les actifs d'impôt différé comptabilisés au titre des pertes fiscales reportées au 31 décembre 2022 concernent essentiellement la France (468 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 pertes fiscales non reconnues s'élèvent à 156 millions d'euros au 31 décembre 2022, et concernent principalement l'Espagne.

Note 15: Stocks et en-cours

L'évolution des stocks et en-cours au bilan consolidé est la suivante :

(en millions d'euros)	31/12/2022	31/12/2021
VALEUR BRUTE :		
Matières premières	2 021	1 832
En-cours de production	367	295
Produits intermédiaires et finis	1 519	1 323
Marchandises	681	696
En-cours solutions	200	199
VALEUR BRUTE DES STOCKS	4 788	4 345
DÉPRÉCIATION :		
Matières premières	(232)	(187)
En-cours de production	(9)	(9)
Produits intermédiaires et finis	(189)	(165)
Marchandises	(8)	(8)
En-cours solutions	(4)	(5)
DEPRÉCIATIONS	(442)	(374)
VALEUR NETTE :		
Matières premières	1 789	1 645
En-cours de production	358	286
Produits intermédiaires et finis	1 330	1 158
Marchandises	673	688
En-cours solutions	196	194
VALEUR NETTE DES STOCKS	4 346	3 971

5.5 Annexes aux comptes consolidés

Note 16: Clients et créances d'exploitation

(en millions d'euros)	31/12/2022	31/12/2021
Créances clients	5 675	5 141
Produits non facturés	1 662	1 500
Clients, effets à recevoir	389	510
Avances fournisseurs	276	176
Clients et créances d'exploitation, brutes	8 002	7 327
Dépréciations	(489)	(498)
CLIENTS ET CRÉANCES D'EXPLOITATION, NETTES	7 514	6 829
<i>dont non échues</i>	6 537	6 091
<i>dont retard n'excédant pas un mois</i>	438	324
<i>dont retard compris entre un et deux mois</i>	174	163
<i>dont retard compris entre deux et trois mois</i>	102	79
<i>dont retard compris entre trois et quatre mois</i>	119	100
<i>dont retard supérieur à quatre mois</i>	144	72

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)	2022	2021
Provisions pour dépréciations en début d'exercice	(498)	(510)
Dotations aux provisions	(133)	(82)
Reprises de provisions pour dépréciations avec utilisation	58	30
Reprises de provisions pour dépréciations sans utilisation	70	67
Écarts de conversion	4	(25)
Variation de périmètre et divers	10	22
PROVISIONS POUR DÉPRÉCIATIONS AU 31 DÉCEMBRE	(489)	(498)

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)	31/12/2022	31/12/2021
Produits non facturés (actifs sur contrat)	1 662	1 500
Passifs sur contrat	(1 840)	(1 570)
ACTIF NET SOUS CONTRAT	(178)	(70)

Note 17: Autres créances et charges constatées d'avance

(en millions d'euros)	31/12/2022	31/12/2021
Autres débiteurs	423	550
Créances de TVA	713	687
Créances d'impôt courant	596	478
Autres créances fiscales	41	62
Instruments dérivés	79	48
Charges constatées d'avance	303	173
AUTRES CRÉANCES ET CHARGES CONSTATÉES D'AVANCE	2 155	1 998

Note 18: Trésorerie et équivalents de trésorerie

(en millions d'euros)	31/12/2022	31/12/2022
Valeurs mobilières de placement	1 716	551
Titres de créances négociables et dépôts à court terme	693	438
Disponibilités	1 577	1 633
Total trésorerie et équivalents de trésorerie	3 986	2 622
Découverts et en-cours bancaires	(123)	(159)
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE, NETS	3 863	2 463

Des cessions sans recours de créances clients ont eu lieu en 2022 pour un total de 264 millions d'euros, à comparer à 50 millions d'euros en 2021. La quasi-totalité des risques et avantages attachés aux créances cédées ont été transférés.

Note 19: Capitaux propres

19.1 – Capital

Capital social

Le capital social au 31 décembre 2022 est de 2 284 371 684 euros, représenté par 571 092 921 actions de 4 euros de nominal chacune, totalement libérées.

Au 31 décembre 2022, le nombre total de droits de vote attachés aux 571 092 921 actions émises est de 598 336 796. 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 de stabilité du 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 2020, le capital social a évolué comme suit :

(en nombre d'actions et en euros)	Nombre cumulé d'actions	Montant du capital
CAPITAL SOCIAL AU 31/12/2020	567 068 555	2 268 274 220
Annulation d'actions	–	–
Augmentation de capital	1 964 887	7 859 548
CAPITAL SOCIAL AU 31/12/2021	569 033 442	2 276 133 768
Annulation d'actions	–	–
Augmentation de capital	2 059 479	8 237 916
CAPITAL SOCIAL AU 31/12/2022	571 092 921	2 284 371 684

Sur l'exercice 2022, le Groupe a procédé à une augmentation de capital conduisant à une hausse des primes d'émission d'un montant de 204 millions d'euros.

5.5 Annexes aux comptes consolidés

19.2 – Résultat par action

(en milliers d'actions et en euros par action)	2022		2021	
	Avant dilution	Après dilution	Avant dilution	Après dilution
Actions émises (Net des actions propres)	558 129	558 129	556 432	556 432
Actions de performance	–	3 348	–	4 566
Obligations convertibles en actions	–	3 684	–	3 684
NOMBRE MOYEN PONDÉRÉ D' ACTIONS	558 129	565 161	556 432	564 682
Résultat net par action avant impôt	8,45	8,35	7,47	7,36
RÉSULTAT NET PAR ACTION	6,23	6,15	5,76	5,67

19.3 – Dividendes versés et proposés

En 2022, le Groupe a versé au titre de l'exercice 2021 un dividende d'un montant de 2,90 euros par action, soit un montant global de 1 618 millions d'euros.

Le dividende proposé à l'Assemblée Générale du 5 mai 2023 au titre de l'exercice 2022 s'élève à 3,15 euros par action. À la clôture de l'exercice 2022, le montant des réserves distribuables de Schneider Electric SE s'élève à 2 941 millions d'euros (2 856 millions d'euros au 31 décembre 2021), hors résultat net de l'exercice.

19.4 – Paiements fondé sur des 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.

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.

Les principales caractéristiques des plans au 31 décembre 2022 sont les suivantes :

	LTIP 2019	LTIP 2020	LTIP 2021	LTIP 2022	TOTAL
N° du plan	Plan 32 Plan 33 Plan 34 Plan 35	Plan 36 Plan 37 Plan 37bis Plan 37ter	Plan 38 Plan 39 Plan 39bis Plan 39ter	Plan 40 Plan 41 Plan 41bis Plan 41ter	
Date de l'Assemblée Générale des actionnaires	25/04/2016 25/04/2016 25/04/2016 25/04/2016	25/04/2017 25/04/2017 25/04/2017 25/04/2017	25/04/2018 25/04/2018 25/04/2018 25/04/2018	25/04/2019 25/04/2019 05/05/2022 05/05/2022	
Date de l'attribution par le Conseil	26/03/2019 26/03/2019 24/07/2019 23/10/2019	24/03/2020 24/03/2020 21/10/2020 21/10/2020	25/03/2021 25/03/2021 29/07/2021 26/10/2021	24/03/2022 24/03/2022 27/07/2022 26/10/2022	
Date d'acquisition	28/03/2022 28/03/2022 25/07/2022 24/10/2022	24/03/2023 24/03/2023 23/10/2023 23/10/2023	25/03/2024 25/03/2024 29/07/2024 26/10/2025	24/03/2025 24/03/2025 27/07/2025 26/10/2025	
Date de fin de conservation	27/03/2023 pour Plan 32	24/03/2024 pour Plan 36	25/03/2025 pour Plan 38	24/03/2026 pour Plan 40	
Nombre de droits					
Restant au 31 décembre 2021	2 208 429	2 113 541	1 541 917	–	5 863 887
Attribués en 2022	–	–	–	1 423 558	1 423 558
Livrés en 2022	(2 138 217)	(1 500)	(1 129)	(331)	(2 141 177)
Annulés en 2022	(70 212)	(98 538)	(61 069)	(20 903)	(250 722)
Restant au 31 décembre 2022	–	2 013 503	1 479 719	1 402 324	4 895 546

Dans le cadre des plans d'actions de performance, Schneider Electric SE n'a créé aucune action en 2022 mais a distribué des actions propres.

Juste valeur des actions de performance

Conformément aux principes énoncés en Note 1.20, une juste valeur a été calculée pour chaque plan :

	No plan	Juste valeur par action (en euros)
LTIP 2019		
	Plan 32	57,3
	Plan 33 – ComEx	59,0
	Plan 33 – Autre	59,9
	Plan 34	64,6
	Plan 35	71,3
LTIP 2020		
	Plan 36	52,9
	Plan 37 – ComEx	55,2
	Plan 37 – Autre	57,8
	Plan 37bis	90,7
	Plan 37ter – ComEx	85,3
	Plan 37ter – Autre	89,3
LTIP 2021		
	Plan 38	93,4
	Plan 39 – ComEx	97,3
	Plan 39 – Autre	102,9
	Plan 39bis	116,6
	Plan 39ter	117,5
LTIP 2022		
	Plan 40	119,0
	Plan 41 – ComEx	123,0
	Plan 41 – Autre	128,8
	Plan 41bis	107,8
	Plan 41ter	111,0

Charge IFRS 2

Sur la base de ces hypothèses, la charge comptabilisée en «Frais généraux et commerciaux» se répartit comme suit :

(en millions d'euros)	2022	2021
LTIP Groupe	114	118
Aveva	34	36
Autres	18	7
TOTAL	166	161

En 2022, en lien avec les termes de la transaction portant sur les intérêts minoritaires d'AVEVA, une charge de 28 millions d'euros a été reconnue en «Autres produits et charges d'exploitation». Cette charge correspond à l'accélération de plusieurs plans d'AVEVA.

Plan mondial d'actionnariat salarié

Chaque année, 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.

Le Groupe a proposé le 10 mai 2022 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 117,51 euros. Ce cours représente une décote de 15% par rapport au cours de référence de 138,26 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, 1,8 millions d'actions ont été souscrites, soit une augmentation de capital de 209 millions d'euros réalisée le 6 juillet 2022.

Le coût d'incessibilité est supérieur à la charge de décote, conduisant le Groupe à ne pas reconnaître de charge au titre de l'opération.

5.5 Annexes aux comptes consolidés

19.5 – Actions propres de Schneider Electric SE

Au 31 décembre 2022, le Groupe détenait 11 978 255 actions propres qui viennent en déduction des réserves consolidées.

Le Groupe a racheté 1 659 933 actions pour un montant total de 219 millions d'euros en 2022.

19.6 – Impôt constaté dans les capitaux propres

L'impôt sur les éléments directement reconnus en capitaux propres s'élève à 103 millions d'euros au 31 décembre 2022 et se décompose comme suit :

<i>(en millions d'euros)</i>	31/12/2022	31/12/2021	Effet impôt sur le flux net de la période
Réévaluation des instruments dérivés de couverture	19	23	(4)
Réévaluation des actifs financiers	(13)	(15)	2
Écarts actuariels sur les régimes à prestations définies	100	125	(25)
Autres	(3)	(3)	–
TOTAL	103	130	(27)

19.7 – Participations ne donnant pas le contrôle

En 2022, le Groupe a reconnu un passif financier courant représentant l'engagement d'achat des actions AVEVA non encore détenues ainsi que les actions à émettre dans le cadre des plans d'intéressement à long terme d'AVEVA. La comptabilisation de ce passif a entraîné une réduction immédiate des intérêts minoritaires de 2 865 millions d'euros (Note 2).

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, 57% (2021 : 62%) et 24% (2021 : 22%) des obligations du Groupe en matière de régimes de retraite. La majorité des régimes de retraite, représentant 92% des engagements du Groupe au 31 décembre 2021, sont partiellement ou totalement financés à travers des 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 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.

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 2022, 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.

En octobre 2022, un contrat a été acheté auprès d'un assureur pour 518 millions de dollars couvrant tous les retraités actuels et une partie des non-retraités du plan de retraite Invensys. Le contrat de rachat a été acheté en utilisant des actifs du Trust de retraite et est comptabilisé à sa juste valeur en tant qu'investissement du Trust. Cette transaction a entraîné un ajustement d'expérience net supplémentaire de 24 millions de dollars comptabilisé dans les autres éléments du résultat global en 2022.

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	
	31/12/2022	Dec. 31, 2021	31/12/2022	Dec. 31, 2021	31/12/2022	Dec. 31, 2021
Taux d'actualisation	4,82 %	2,12 %	4,85 %	2,05 %	5,35 %	2,77 %
Taux d'augmentation des prestations	2,58 %	2,60 %	3,63 %	3,64 %	n.a.	n.a.

Les taux d'actualisation retenus sont déterminés sur la base des taux de rendement des obligations émises par des entreprises 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 2022 de la zone euro est le suivant : 3,75 %.

Le taux d'augmentation des prestations inclut aussi bien le taux d'augmentation des salaires que le taux d'inflation s'il est pertinent.

Duration moyenne pondérée des engagements :

	Total		Dont Royaume-Uni		Dont États-Unis	
	31/12/2022	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2021
Duration moyenne pondérée en années	9,9	12,3	9,7	12,4	9,4	11,2

5.5 Annexes aux comptes consolidés

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
31/12/2020	(10 016)	8 521	(67)	(1 562)
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)
<i>dont Royaume-Uni</i>	<i>(94)</i>	<i>86</i>	<i>(1)</i>	<i>(9)</i>
<i>dont États-Unis</i>	<i>(52)</i>	<i>30</i>	–	<i>(22)</i>
Prestations versées	532	(478)	–	54
Contributions des ayants droit	(6)	6	–	–
Contributions employeur	–	136	–	136
Variations des p rim tres 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)
<i>dont Royaume-Uni</i>	<i>(6 017)</i>	<i>6 524</i>	<i>(184)</i>	<i>323</i>
<i>dont États-Unis</i>	<i>(2 170)</i>	<i>1 692</i>	–	<i>(478)</i>
Coût des services rendus	(121)	–	–	(121)
Coût des services passés	(2)	–	–	(2)
Effet des liquidations/réductions de régimes	84	(79)	–	5
Charge d'intérêt	(203)	–	(4)	(207)
Produits des intérêts	–	170	–	170
Produit/(charge), net	(242)	91	(4)	(155)
<i>dont Royaume-Uni</i>	<i>(131)</i>	<i>121</i>	<i>(4)</i>	<i>(14)</i>
<i>dont États-Unis</i>	<i>(117)</i>	<i>41</i>	–	<i>(76)</i>
Prestations versées	537	(473)	–	64
Contributions des ayants droit	(6)	6	–	–
Contributions employeur	–	130	–	130
Variations des p rim tres de consolidation	10	(2)	–	8
Gains/(pertes) actuariels en capitaux propres	2 395	(2 284)	26	137
Écarts de conversion	102	(143)	8	(33)
Autres variations	(32)	–	–	(32)
31/12/2022	(6 922)	6 196	(180)	(906)
<i>dont Royaume-Uni</i>	<i>(3 977)</i>	<i>4 339</i>	<i>(140)</i>	<i>222</i>
<i>dont États-Unis</i>	<i>(1 663)</i>	<i>1 287</i>	–	<i>(376)</i>

Les obligations du Groupe en matière de retraites et engagements assimilés, d'un montant de 6 922 millions d'euros (9 686 millions d'euros en 2021), se décomposent en 6 678 millions d'euros (9 470 millions d'euros en 2021) pour les avantages postérieurs à l'emploi et 244 millions d'euros (216 millions d'euros en 2021) pour les autres avantages postérieurs à l'emploi et à long terme.

La valeur totale des engagements peut se décomposer comme suit entre régimes complètement et partiellement financés et totalement non financés :

(en millions d'euros)	31/12/2022	31/12/2021
Valeur actuelle des engagements financés complètement ou partiellement	(6 334)	(9 052)
Juste valeur des actifs des régimes de retraite	6 196	8 871
Impact des actifs immobilisés	(180)	(210)
Valeur actuelle des engagements financés complètement ou partiellement, net	(318)	(391)
Valeur actuelle des engagements totalement non financés	(588)	(634)
PROVISIONS POUR RETRAITE ET ENGAGEMENTS ASSIMILÉS, NET	(906)	(1 025)
Réconciliation des éléments du bilan :		
Surplus des régimes de retraites reconnu à l'actif*	280	370
Provisions reconnues au passif	(1 186)	(1 395)

* 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)	2022	2021
Écarts actuariels sur les engagements dus aux changements d'hypothèses démographiques	(81)	(121)
Écarts actuariels sur les engagements dus aux changements d'hypothèses financières	(2 490)	(522)
Écarts actuariels sur les engagements dus aux effets de l'expérience	176	(58)
Écarts actuariels sur les actifs de couverture	2 284	117
Effets des actifs immobilisés	(26)	133
TOTAL DES VARIATIONS REPORTÉES AU CAPITAL SUR LA PÉRIODE	(137)	(451)
dont Royaume-Uni	(146)	259
dont États-Unis	110	116

Le tableau ci-dessous indique le calendrier prévisionnel sur les trois prochaines années, des paiements de prestations au titre des régimes de retraite et engagements assimilés :

(en millions d'euros)	Royaume-Uni	États-Unis	Reste du monde	Total
2023	315	102	72	489
2024	309	88	65	463
2025	306	88	69	463

Répartition des actifs de couverture :

(en millions d'euros)	31/12/2022	31/12/2021
Capital	5 %	6 %
Obligations	73 %	80 %
Autres	22 %	14 %
TOTAL	100 %	100 %

20.2 – Analyse de la sensibilité

Une variation de $\pm 0,5$ % du taux d'actualisation et du taux d'augmentation des prestations aurait les effets suivants sur la valeur des engagements à fin 2022 :

(en millions d'euros)	Royaume-Uni		États-Unis		Reste du monde		Total	
	+0,5 %	-0,5 %	+0,5 %	-0,5 %	+0,5 %	-0,5 %	+0,5 %	-0,5 %
Taux d'actualisation	(197)	214	(73)	79	(60)	65	(330)	358
Taux d'augmentation des rémunérations	81	(78)	–	–	46	(33)	127	(111)

5.5 Annexes aux comptes consolidés

Note 21: Provisions pour risques et charges

(en millions d'euros)	Risques économiques	Risques commerciaux	Risques sur produits	Risques environnementaux	Restructuration	Autres risques	Provisions
31/12/2020	275	154	630	259	250	362	1 930
<i>dont part à plus d'un an</i>	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
Dec. 31, 2021	270	147	675	350	160	422	2 024
<i>dont part à plus d'un an</i>	169	104	150	315	12	341	1 091
Dotations	40	36	240	39	144	162	661
Reprises pour utilisation	(63)	(50)	(233)	(71)	(113)	(116)	(646)
Provisions devenues sans objet	–	(1)	(23)	(1)	(7)	(42)	(74)
Écarts de conversion	9	7	–	12	(1)	14	41
Variations de périmètre et autres	(50)	10	25	(10)	(12)	61	24
31/12/2022	206	149	684	319	171	501	2 030
<i>dont part à plus d'un an</i>	130	97	155	278	8	326	994

Les provisions sont reconnues suivant les principes décrits dans la Note 1.21.

Réconciliation avec le tableau des flux de trésorerie :

(en millions d'euros)	2022	2021
Dotations aux provisions	661	534
Reprises pour utilisation	(646)	(526)
Provisions devenues sans objet	(74)	(86)
Variation de provisions mais sans les provisions pour retraites et engagements assimilés	(59)	(78)
Provisions pour retraite et engagements assimilés hors cotisations de l'employeur	91	24
AUGMENTATION/(DIMINUTION) DES PROVISIONS DANS LE TABLEAU DES FLUX DE TRÉSORERIE	32	(54)

Note 22: Dette financière courante et non-courante

La dette nette s'analyse de la façon suivante :

(en millions d'euros)	31/12/2022	31/12/2021
Emprunts obligataires	8 627	8 234
Autres emprunts auprès d'établissements de crédit	42	51
Part court terme des emprunts obligataires	(1 299)	(706)
Part court terme des autres dettes long terme	(40)	(25)
DETTES FINANCIÈRES NON COURANTES	7 330	7 554
Billets de trésorerie	1 491	950
Intérêts courus non échus	39	38
Autres dettes	141	317
Découverts et en-cours bancaires	123	159
Part court terme des emprunts obligataires	1 299	706
Part court terme des autres dettes long terme	40	25
DETTES FINANCIÈRES COURANTES	3 133	2 195
DETTES FINANCIÈRES COURANTES ET NON COURANTES	10 463	9 749
TRÉSORERIE ET ÉQUIVALENTS DE TRÉSORERIE	(3 986)	(2 622)
DETTE FINANCIÈRE NETTE excl. les engagements d'achats de titres de minoritaires	6 477	7 127
Engagements d'achats de titres de minoritaires - part non courante	194	176
Engagements d'achats de titres de minoritaires - part courante	4 554	–
DETTE FINANCIÈRE NETTE incl. les engagements d'achats de titres de minoritaires	11 225	7 303

22.1 – Répartition par échéance

(en millions d'euros)	31/12/2022		31/12/2021
	Principaux	Intérêts	Principaux
2022			2 195
2023	3 133	109	1 325
2024	1 000	86	996
2025	1 047	78	1 045
2026	1 397	72	1 397
2027	1 741	54	1 240
2028	756	23	757
2029 et au-delà	1 389	81	794
TOTAL	10 463	503	9 749

22.2 – Répartition par devise

(en millions d'euros)	31/12/2022	31/12/2021
Euro	10 236	8 803
Dollar américain	41	737
Réal brésilien	16	13
Roupie indienne	77	84
Dinar algérien	13	22
Autres	80	90
TOTAL	10 463	9 749

5.5 Annexes aux comptes consolidés

22.3 – Emprunts obligataires

(en millions d'euros)	31/12/2022	31/12/2021	Taux d'intérêt	Maturité
Schneider Electric SE 2022	–	706	2,950 % TF	Septembre 2022
Schneider Electric SE 2023	500	499	0,000 % TF	Juin 2023
Schneider Electric SE 2023	799	798	1,500 % TF	Septembre 2023
Schneider Electric SE 2024	998	997	0,250 % TF	Septembre 2024
Schneider Electric SE 2025	747	746	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	747	746	0,875 % TF	Décembre 2026
Schneider Electric SE 2027	497	497	1,000 % TF	Avril 2027
Schneider Electric SE 2027	745	744	1,375 % TF	Juin 2027
Schneider Electric SE 2027	498	–	3,250 % TF	Novembre 2027
Schneider Electric SE 2028	756	757	1,500 % TF	Janvier 2028
Schneider Electric SE 2029	795	793	0,250 % TF	Mars 2029
Schneider Electric SE 2032	594	–	3,500 % TF	Novembre 2032
TOTAL	8 627	8 234		

Schneider Electric SE a réalisé plusieurs émissions obligataires sur différents marchés :

- dans le cadre de son programme d'Euro Medium Term Notes (« EMTN »), emprunts étant admis aux négociations de la Bourse de Paris. À la clôture de l'exercice 2022, 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 novembre 2022, au taux de 3,25%, arrivant à échéance en novembre 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;
 - 600 millions d'euros mis en place en novembre 2022, au taux de 3,50%, arrivant à échéance en novembre 2032.

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 2022, la composante dette comptabilisée à sa valeur nette comptable 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 et a été ajusté à 1,003 actions par obligation en mai 2022. 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 – Impacts sur le tableau des flux de trésorerie

(en millions d'euros)	31/12/2021	Variations trésorerie	Autres Variations		31/12/2022
			Périmètre	Change et autres	
Emprunts obligataires	8 234	263	–	130	8 627
Autres dettes	1 356	384	(1)	(26)	1 713
Découverts et en-cours bancaires	159	(70)	–	34	123
TOTAL PASSIF FINANCIER COURANT ET NON COURANT	9 749	577	(1)	138	10 463

22.5 – Engagements d'achats de titres de minoritaires

(en millions d'euros)	Échéance	31/12/2022	31/12/2021
Part courante	2023	4 554	–
Part non courante	2025–2026	194	176
TOTAL DES ENGAGEMENTS D'ACHATS DE TITRES DE MINORITAIRES		4 748	176

La part courante correspond à l'engagement relatif aux minoritaires d'AVEVA conformément à la transaction décrite en note 2. La part non-courante correspond aux engagements relatifs aux minoritaires d'ETAP, Qmerit, EV Connect, Energy Sage & Autogrid notamment.

5.5 Annexes aux comptes consolidés

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.

23.1 – Exposition au bilan et hiérarchie de juste valeur

(en millions d'euros)	31/12/2022					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	14	14	–	–	14	Niveau 1
Fonds Communs de Placements à Risque (FCPR) / Société d'investissement à capital variable (SICAV)	119	119	–	–	119	Niveau 3
Autres actifs financiers non-cotés	478	96	382	–	478	Niveau 3
Autres actifs financiers non-courants	514	–	280	234	514	Niveau 2
TOTAL ACTIFS NON-COURANTS	1 125	229	662	234	1 125	
Clients et créances d'exploitation	7 514	–	–	7 514	7 514	Niveau 2
Actifs financiers courants	1	–	1	–	1	Niveau 2
Valeurs mobilières de placement	1 716	1 716	–	–	1 716	Niveau 1
Titres de créances négociables et dépôts à court terme	693	693	–	–	693	Niveau 2
Disponibilités	1 577	1 577	–	–	1 577	Niveau 2
Instruments dérivés - change	62	62	–	–	62	Niveau 2
Instruments dérivés - taux	–	–	–	–	–	Niveau 2
Instruments dérivés - matières premières	11	–	11	–	11	Niveau 2
Instruments dérivés - actions	–	–	–	–	–	Niveau 2
TOTAL ACTIFS COURANTS	11 574	4 048	12	7 514	11 574	
PASSIFS :						
Part long terme des emprunts obligataires non convertibles *	(6 677)	–	–	(6 677)	(6 210)	Niveau 1
Part long terme des emprunts obligataires convertibles *	(651)	–	–	(651)	(577)	Niveau 2
Engagements d'achats de titres de minoritaires - part non courante	(194)	–	(194)	–	(194)	Niveau 2
Dettes financières à plus d'un an	(2)	–	–	(2)	(2)	Niveau 2
TOTAL PASSIFS NON-COURANTS	(7 524)	–	(194)	(7 330)	(6 983)	
Part court terme des emprunts obligataires *	(1 299)	–	–	(1 299)	(1 288)	Niveau 1
Dettes financières courantes	(1 834)	–	–	(1 834)	(1 834)	Niveau 2
Fournisseurs et dettes d'exploitations	(6 254)	–	–	(6 254)	(6 254)	Niveau 2
Engagements d'achats de titres de minoritaires - part courante	(4 554)	–	(4 554)	–	(4 554)	Niveau 2
Autres dettes	(174)	–	–	(174)	(174)	Niveau 2
Instruments dérivés - change	(264)	(182)	(82)	–	(264)	Niveau 2
Instruments dérivés - taux	(3)	(3)	–	–	(3)	Niveau 2
Instruments dérivés - matières premières	–	–	–	–	–	Niveau 2
Instruments dérivés - actions	–	–	–	–	–	Niveau 2
TOTAL PASSIFS COURANTS	(14 382)	(185)	(4 636)	(9 561)	(14 371)	

* 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 8 627 millions d'euros comparé à une juste valeur de 8 075 millions d'euros.

(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	–	370	215	585	Niveau 2
TOTAL ACTIFS NON-COURANTS	1 034	190	629	215	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.

23.2 – Instruments dérivés

(en millions d'euros)	31/12/2022							Dont valeurs en capitaux propres
	Qualifications Maturité bilan	Maturité	Nominal Ventes	Nominal Achats	Juste valeur	Valeur à l'actif du bilan	Valeur au passif du bilan	
Contrats à terme	CFH	< 1 an	579	(316)	–	14	(14)	–
Contrats à terme	CFH	< 2 ans	31	(19)	–	1	(1)	–
Contrats à terme	CFH	> 2 ans	12	(19)	–	1	(1)	–
Contrats à terme	FVH	< 1 an	1 762	(5 493)	(118)	37	(155)	(3)
Contrats à terme	NIH	< 1 an	420	–	2	2	–	2
Contrats à terme	Trading	< 1 an	221	(1 811)	1	6	(5)	–
Swap de devises	CFH	< 1 an	75	(46)	–	1	(1)	4
Swap de devises	NIH	< 1 an	797	–	(87)	–	(87)	(85)
TOTAL DÉRIVÉS CHANGE			3 897	(7 704)	(202)	62	(264)	(82)
Contrats à terme	CFH	< 1 an	–	(419)	11	11	–	11
Dérivés métaux			–	(419)	11	11	–	11
Swap de taux d'intérêt	FVH	> 2 ans	250	(250)	(3)	–	(3)	–
Dérivés de taux			250	(250)	(3)	–	(3)	–
Options	CFH	< 1 an	–	–	–	–	–	–
Dérivés actions			–	–	–	–	–	–
TOTAL			4 147	(8 373)	(194)	73	(267)	(71)

5.5 Annexes aux comptes consolidés

31/12/2021								
(en millions d'euros)	Qualifications Maturité bilan	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	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)	–
Swap de devises	CFH	< 1 an	88	(39)	(3)	2	(5)	1
Swap de devises	NIH	< 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)

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 :

(en millions d'euros)	31/12/2022		
	Ventes	Achats	Net
Dollar américain	2 261	(970)	1 291
Yuan chinois	97	(132)	(35)
Couronne danoise	1	(30)	(29)
Dollar singapourien	330	(340)	(10)
Couronne suédoise	5	(15)	(10)
Yen japonais	2	(3)	(1)
Franc suisse	55	(197)	(142)
Dirham émirati	13	(36)	(23)
Réal brésilien	104	(59)	45
Dollar canadien	27	(9)	18
Dollar australien	95	(73)	22
Rial saoudien	–	(11)	(11)
Couronne norvégienne	4	(8)	(4)
Livre britannique	638	(5 555)	(4 917)
Rand sud-africain	2	–	2
Dollar Hongkongais	41	(46)	(5)
Autres	222	(220)	2
TOTAL	3 897	(7 704)	(3 807)

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 et de swaps de taux d'intérêt. 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.

Au cours de l'exercice 2022, le Groupe a mis en place un swap de taux d'intérêts de 250 millions d'euros afin de couvrir son exposition.

(en millions d'euros)	31/12/2022			31/12/2021		
	Taux fixes	Taux variables	Total	Taux fixes	Taux variables	Total
Total dette financière courante et non courante	8 627	1 836	10 463	8 234	1 515	9 749
Trésorerie et équivalents de trésorerie		(3 986)	(3 986)	–	(2 622)	(2 622)
DETTE NETTE AVANT COUVERTURE	8 627	(2 150)	6 477	8 234	(1 107)	7 127
Impact des couvertures	(250)	250	–	–	–	–
NETTE DETTE APRÈS COUVERTURE	8 377	(1 900)	6 477	8 234	(1 107)	7 127

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)	31/12/2022	31/12/2021
Juste valeur	11	7
Nominal des contrats	(419)	(400)

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)	31/12/2022				
	Montants bruts	Montants compensés au bilan	Montants nets présentés au bilan	Montants non compensés au bilan	Montants nets selon IFRS 7
Actifs financiers	73	–	73	–	73
Passifs financiers	(264)	–	(264)	–	(264)

(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

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.

5.5 Annexes aux comptes consolidés

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.

23.8 – Risque de liquidité

Au 31 décembre 2022, les lignes de crédit confirmées du Groupe s'élèvent à 2 950 millions d'euros dont 2 850 millions d'euros ayant une maturité postérieure au 31 décembre 2023, aucune n'étant utilisée à cette date. Parmi eux, 2 700 millions d'euros sont liés au développement durable avec une marge indexée sur la performance annuelle du Schneider Sustainability Impact (SSI).

Avec une facilité de crédit engagée disponible de 2,9 milliards d'euros et de la trésorerie et équivalents de trésorerie de 4,0 milliards d'euros, les liquidités s'élèvent à 6,9 milliards d'euros à la fin de l'année. Au cours des 12 prochains mois, le montant total des dettes à court terme et des obligations arrivant à échéance s'élèvera à 3,1 milliards d'euros.

En outre, afin de garantir le financement de la participation minoritaire d'Aveva et de répondre à certaines exigences en matière de fonds en vertu de la réglementation britannique, le Groupe a détenu un crédit-relais et un prêt à terme non utilisés pour un montant total d'environ 3,9 milliards d'euros.

Le contrat de prêt et les lignes de crédit engagées ne comportent pas de covenants bancaires ni de clause en cas de détérioration de la notation financière du Groupe «credit rating triggers».

23.9 – 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 2022, le chiffre d'affaires réalisé en devises étrangères s'élève à 27,3 milliards d'euros (23 milliards d'euros en 2021), dont environ 9,9 milliards d'euros en dollars américains et 4,8 milliards d'euros en yuan chinois (respectivement 7,4 et 4,4 milliards d'euros en 2021).

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)	31/12/2022		
	Augmentation/ (diminution) du taux moyen	Chiffre d'affaires	Adj. EBITA
Dollar américain	10 %	990	162
	(10) %	(900)	(147)
Yuan chinois	10 %	478	121
	(10) %	(434)	(110)
(en millions d'euros)	31/12/2021		
	Augmentation/ (diminution) du taux moyen	Chiffre d'affaires	Adj. EBITA
Dollar américain	10 %	743	106
	(10) %	(676)	(97)
Yuan chinois	10 %	438	109
	(10) %	(398)	(99)

Note 24: Effectifs

24.1 – Effectifs

Les effectifs moyens, temporaires et permanents du Groupe ont évolué comme suit :

(nombre d'employés)	2022	2021
Production	81 506	91 519
Structure	80 833	74 506
TOTAL EFFECTIF MOYEN	162 339	166 025
<i>dont Europe, Moyen-Orient, Afrique et Amérique du Sud</i>	65 455	66 214
<i>dont Amérique du Nord</i>	37 839	34 427
<i>dont Asie-Pacifique</i>	59 045	65 384

24.2 – Charges de personnel

(nombre d'employés)	2022	2021
Coût du personnel	(8 764)	(8 207)
Participation et intéressement	(62)	(66)
Stock options et actions de performance	(184)	(161)
CHARGES DE PERSONNEL	(9 010)	(8 434)

24.3 – Avantages accordés aux principaux dirigeants

En 2022, le Groupe a attribué aux membres de son Conseil d'Administration 2,2 millions d'euros en rémunération de présence. Le montant total des rémunérations brutes, y compris les avantages en nature, versées en 2022 par les sociétés du Groupe aux membres de la Direction Générale, hors dirigeants mandataires sociaux, s'est élevé à 33,9 millions d'euros, dont 11,4 millions d'euros au titre de la part variable.

Sur les trois derniers exercices, 506 774 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 2022, des actions de performance ont été attribuées au cours de l'exercice, au titre du plan d'intéressement long terme 40. Depuis le 16 décembre 2011, 100% des actions de performance sont soumises à conditions de performance pour les membres du Comité Exécutif.

Se référer au chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel pour plus de détails relatifs aux membres de la Direction Générale.

5.5 Annexes aux comptes consolidés

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 2022, 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)	31/12/2022	31/12/2021
Caution de contre-garanties sur marchés *	3 543	3 702
Nantissements, hypothèques et sûretés réelles **	181	81
Autres engagements donnés	435	314
GARANTIES DONNÉES	4 159	4 097
Avals, cautions et garanties reçues	80	64
GARANTIES REÇUES	80	64

* 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

Comme indiqué précédemment, 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 la vente de produits électriques réalisée par le biais d'activités de distribution commerciale en France.

Le 4 juillet 2022, Schneider Electric a reçu une notification de griefs de la part de l'Autorité de la concurrence prétendant que l'autonomie tarifaire de certains distributeurs aurait été limitée, ce qui est contraire aux règles de concurrence.

Schneider Electric conteste fermement les allégations de la notification des griefs et a soumis sa réponse à l'Autorité de la concurrence française le 4 octobre 2022.

Parallèlement, le 7 octobre 2022, Schneider Electric a été mis en examen par un juge d'instruction, qui a exigé de Schneider Electric une garantie bancaire de 20 millions d'euros et un cautionnement de 80 millions d'euros. Celui-ci a été versé mi-janvier 2023. Au 31 décembre 2022, ce cautionnement a été enregistré en «Autres passifs courants» en contrepartie des «Actifs financiers non courants». Ces actions ne signifient pas que Schneider Electric sera finalement reconnu coupable de tout acte répréhensible. Schneider Electric conteste fermement l'ensemble des allégations du juge d'instruction français et de l'Autorité de la concurrence et entend se défendre pleinement et avec la plus grande vigueur. Dans l'hypothèse où l'Autorité de la concurrence contesterait les arguments de Schneider Electric et conclurait, après avoir examiné le contenu du dossier, que des pratiques anticoncurrentielles ont été mises en œuvre, celle-ci disposerait alors d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer, au cas par cas, les amendes financières qu'elle pourrait imposer dans le respect des principes de proportionnalité et d'individualité des peines. Compte tenu de la difficulté d'apprécier dans quelle mesure l'Autorité de la concurrence prendra en compte les arguments avancés par Schneider Electric pour sa défense, ainsi que les multiples facteurs contribuant à la détermination d'une amende, il n'est pas possible d'estimer de manière fiable le montant de l'éventuelle amende qui pourrait être encourue en cas de décision défavorable, bien qu'elle puisse avoir un impact significatif sur le Groupe. Dans ce contexte, aucune provision n'a été constatée à ce stade des investigations.

Schneider Electric a d'autres passifs éventuels découlant des procédures judiciaires, arbitrales ou réglementaires survenant dans le cours normal de ses activités. A la date d'approbation des comptes consolidés, les réclamations et litiges connus ou en cours concernant le Groupe ou une de ses filiales ont été analysés, et sur la base de l'avis des conseillers juridiques du Groupe, il a été jugé que toutes les provisions nécessaires pour couvrir ces risques éventuels avaient été passées.

Note 27: Évènements postérieurs à la clôture

27.1 – Cession des usines de transformateurs en Pologne et en Turquie

Le 6 janvier 2023, le Groupe a finalisé la cession de ses usines de transformateurs en Pologne et en Turquie au Groupe Cahors, une entreprise internationale spécialisée dans la distribution d'énergie dont le siège est en France.

27.2 – Émission obligataire

Le 13 janvier 2023, le Groupe a procédé à une émission de deux emprunts obligataires pour 600 millions d'euros au taux de 3,125% et arrivant à échéance en octobre 2029 et pour 600 millions d'euros au taux de 3,375% et arrivant à échéance en avril 2034.

27.3 – Acquisition des actionnaires minoritaires d'AVEVA

Le 16 janvier 2023, AVEVA a annoncé que les instances juridiques compétentes «Court» avaient validé le plan «Scheme of arrangements», rendant ainsi l'acquisition par le Groupe de l'ensemble du capital social d'AVEVA, effective.

Le 18 janvier 2023, suite à la remise de l'ordonnance du tribunal au Registre du Commerce et des Sociétés «Registrar of Companies», la transaction a été finalisée. Les actions AVEVA ont été retirées de la cote de la Bourse de Londres le 19 janvier 2023.

La transaction a été réglée en numéraire en janvier 2023 de même que le paiement des droits de timbre «UK Stamp Duty Reserve Tax».

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)	2022				
	PwC	%	Mazars	%	Total
Commissariat aux comptes, certification, examen des comptes sociaux et consolidés	11 271	92%	9 819	95%	21 090
dont Schneider Electric SE	1 291		971		2 262
dont filiales	9 980		8 848		18 828
Services Autres que la Certification des Comptes («SACC») *	996	8%	522	5%	1 518
dont Schneider Electric SE	348		–		348
dont filiales	648		522		1 170
TOTAL HONORAIRES	12 267	100%	10 341	100%	22 608

* Les Services Autres que la Certification des Comptes incluent les services dont la fourniture est requise par la réglementation ainsi que les services fournis à la demande de la société mère ou des entités contrôlées, notamment : revue des informations environnementales, sociales et sociétales, audits contractuels, lettres de confort, attestations, procédures convenues, audits de procédures et de systèmes d'information et services fiscaux n'affectant pas l'indépendance des commissaires aux comptes.

(en milliers d'euros)	2021				
	EY	%	Mazars	%	Total
Commissariat aux comptes, certification, examen des comptes sociaux et consolidés	12 290	90%	9 602	96%	21 892
dont Schneider Electric SE	1 166		988		2 154
dont filiales	11 124		8 614		19 738
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 HONORAIRES	13 658	100%	10 041	100%	23 699

* Les Services Autres que la Certification des Comptes incluent les services dont la fourniture est requise par la réglementation ainsi que les services fournis à la demande de la société mère ou des entités contrôlées, notamment : revue des informations environnementales, sociales et sociétales, audits contractuels, lettres de confort, attestations, procédures convenues, audits de procédures et de systèmes d'information et services fiscaux n'affectant pas l'indépendance des commissaires aux comptes.

5.5 Annexes aux comptes consolidés

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)		31/12/2022	31/12/2021
Europe			
Intégration globale			
ABN GmbH	Allemagne	100	100
Eberle Controls GmbH	Allemagne	-	100
J&K Regeltechnik GmbH	Allemagne	100	-
Merten GmbH	Allemagne	100	100
Proleit GmbH	Allemagne	100	100
RIB GmbH (sous-groupe)	Allemagne	100	100
Schneider Electric Automation GmbH	Allemagne	100	100
Schneider Electric GmbH	Allemagne	100	100
Schneider Electric Holding Germany GmbH	Allemagne	100	100
Schneider Electric Investment AG	Allemagne	100	100
Schneider Electric Operations Consulting GmbH	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
Nxtcontrol GmbH	Autriche	100	100
Schneider Electric "Austria" Ges. M.B.H.	Autriche	100	100
Schneider Electric Power Drives GmbH	Autriche	100	100
Schneider Electric Systems Austria GmbH	Autriche	100	100
Schneider Electric NV SA	Belgique	100	100
Schneider Electric Energy Belgium SA	Belgique	100	100
Schneider Electric ESS BV	Belgique	100	100
Schneider Electric Services International	Belgique	100	100
Schneider Electric Systems Belgium NV/SA	Belgique	100	100
Schneider Electric Bel LLC	Biélorussie	-	100
Proleit Bulgaria OOD	Bulgarie	100	100
Schneider Electric Bulgaria EOOD	Bulgarie	100	100
Schneider Electric d.o.o	Croatie	100	100
Orbaekvej 280 A/S	Danemark	100	100
Schneider Electric Danmark A/S	Danemark	100	100
Schneider Electric IT Denmark ApS	Danemark	100	100
Manufacturas Electricas S.A.U.	Espagne	100	100
Proleit Iberia Slu	Espagne	100	100
Schneider Electric Espana, S.A.U	Espagne	100	100
Schneider Electric IT Spain, S.L.	Espagne	100	100
Schneider Electric Solar Spain, S.A.	Espagne	100	100
Schneider Electric Systems Iberica S.L.	Espagne	100	100
Telemantenimiento De Alta Tension, 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
Applications Logiciels Pour Ingenierie ALPI	France	100	100
Behar-Sécurité	France	100	100
Boissière Finance	France	100	100
Construction Electrique du Vivarais	France	100	100
Dinel	France	100	100
Eckardt SAS	France	100	100
Eurotherm Automation	France	-	100
France Transfo	France	100	100
IGE+XAO SA (sous-groupe)	France	-	84,2
Invensys Holding France SAS	France	100	100
Merlin Gerin Ales	France	100	100
Merlin Gerin Loire	France	100	100
Muller & Cie	France	100	100
Newlog	France	100	100
Rectiphase SAS	France	100	100
Sarel - Appareillage Electrique	France	100	100
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

(en % d'intérêt)		31/12/2022	31/12/2021
Schneider Electric IT France	France	100	100
Schneider Electric Manufacturing Bourguebus	France	100	100
Schneider Electric SE	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
Société D'Application Et D'Ingenierie Industrielle Et Informatique - SA3I	France	100	100
Société Electrique d'Aubenas	France	100	100
Société Française de Constructions Mécaniques Et Electriques	France	100	100
Société Française Gardy	France	100	100
Systèmes Equipements Tableaux Basse Tension, SETBT	France	100	100
Transfo Services	France	100	100
Transformateurs SAS	France	-	100
Schneider Electric AEBE	Grèce	100	100
Schneider Electric Energy Hungary LTD	Hongrie	-	100
Schneider Electric Hungaria Villamossagi ZRT	Hongrie	100	100
SE - CEE Schneider Electric Közep-Kelet Europai Korlatolt Felelősségű Tarsasag	Hongrie	100	100
Schneider Electric Ireland Limited	Irlande	100	100
Schneider Electric IT Limited	Irlande	100	100
Schneider Electric IT Logistics Europe Limited	Irlande	100	100
Validation technologies (Europe) Ltd Eliwell	Irlande	100	100
Controls S.r.l.	Italie	100	100
Eurotherm S.r.l.	Italie	-	100
Schneider Electric Industrie Italia S.p.a.	Italie	100	100
Schneider Electric S.p.a.	Italie	100	100
Schneider Electric Systems Italia S.p.a.	Italie	100	100
Uniflair S.p.a.	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 R assurance S.A.	Luxembourg	100	100
Schneider Electric Holding Luxembourg	Luxembourg	100	100
ELKO AS (Elektrokontakt AS)	Norvège	100	100
Eurotherm AS	Norvège	-	100
Lexel Holding Norge AS	Norvège	100	100
Schneider Electric Norge AS	Norvège	100	100
American Power Conversion Corporation (A.P.C.) B.V.	Pays-Bas	100	100
APC International Corporation B.V.	Pays-Bas	100	100
BTR (European Holdings) Bv	Pays-Bas	100	100
Clovis Systems B.V.	Pays-Bas	70	70
Proleit B.V.	Pays-Bas	100	100
Schneider Electric Ecommerce Europe B.V.	Pays-Bas	100	-
Schneider Electric Logistic Centre B.V.	Pays-Bas	100	100
Schneider Electric Systems Netherlands N.V.	Pays-Bas	100	100
Schneider Electric The Netherlands B.V.	Pays-Bas	100	100
Schneider Electric Elda S.A.	Pologne	100	100
Eurotherm Poland Sp. Z.o.o.	Pologne	-	100
Schneider Electric Industries Polska Sp. Z o.o.	Pologne	100	100
Schneider Electric Polska Sp. Z o.o.	Pologne	100	100
Schneider Electric Systems Poland Sp. Z o.o.	Pologne	100	100
Schneider Electric Transformers Poland SpZoo	Pologne	100	100
Schneider Electric Portugal, LDA	Portugal	100	100
Schneider Electric a.s.	République tchèque	98,3	98,3
Schneider Electric CZ S.R.O.	République tchèque	100	100
Schneider Electric Systems Czech Republic S.R.O.	République tchèque	100	100
Schneider Electric Romania, SRL	Roumanie	100	100
Ascot Acquisition Holdings Limited	Royaume-Uni	100	-
Aveva Group plc (sous-groupe)	Royaume-Uni	59,2	59
Avtron Loadbank Worldwide Co., Limited	Royaume-Uni	-	100
BTR Industries Ltd	Royaume-Uni	100	100
BTR Property Holdings Ltd	Royaume-Uni	100	100
CBS Group Ltd	Royaume-Uni	-	100
Eurotherm Ltd	Royaume-Uni	-	100
Invensys Group Holdings Ltd	Royaume-Uni	100	100
Invensys Group Ltd	Royaume-Uni	100	100

5.5 Annexes aux comptes consolidés

(en % d'intérêt)		31/12/2022	31/12/2021
Invensys Holdings Ltd	Royaume-Uni	100	100
Invensys International Holdings Ltd	Royaume-Uni	100	100
Invensys Ltd	Royaume-Uni	100	100
M&C Energy Group Limited	Royaume-Uni	100	100
N.J. Froment & Co. Limited	Royaume-Uni	-	100
Samos Acquisition Company Limited	Royaume-Uni	100	100
Schneider Electric (UK) Limited	Royaume-Uni	100	100
Schneider Electric Buildings UK Limited Schneider Electric Controls UK Limited Schneider Electric	Royaume-Uni	100	100
Invensys (UK) Ltd	Royaume-Uni	100	100
Schneider Electric IT UK Ltd	Royaume-Uni	100	100
Schneider Electric Limited	Royaume-Uni	100	100
Schneider Electric Systems UK Limited	Royaume-Uni	100	100
Tac Products Limited	Royaume-Uni	100	100
Yorkshire Switchgear Group Limited	Royaume-Uni	100	100
AO Schneider Electric	Russie	-	100
DIN Elektro Kraft OOO	Russie	-	100
FLISR LLC	Russie	-	100
OOO Potential	Russie	-	100
OOO Schneider Electric Zavod Electromonoblock	Russie	-	100
Schneider Electric Innovation center LLC	Russie	-	100
Schneider Electric Systems LLC	Russie	100	100
Schneider Electric LLC Novi Sad	Serbie	100	100
Schneider Electric Srbija doo Beograd	Serbie	100	100
Schneider Electric Slovakia, Spol SRO	Slovaquie	100	100
Schneider Electric Systems Slovakia S.R.O.	Slovaquie	100	100
Schneider Electric d.o.o.	Slovénie	100	100
AB Crahfte 1	Suède	100	100
Elektriska Aktiefbolaget Delta	Suède	100	100
Elko AB	Suède	100	100
Eurotherm AB	Suède	-	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
Feller AG	Suisse	83,7	83,7
Gutor Electronic GmbH	Suisse	100	100
Schneider Electric (Suisse) SA	Suisse	100	100
Proleit Automation Ooo	Ukraine	100	100
Schneider Electric Ukraine	Ukraine	100	100
Sociétés mises en équivalence			
Aveltys	France	-	51
Delta Dore Finance SA (sous-groupe)	France	20	20
Energy Pool Development	France	-	25
Schneider Lucibel Managed Services SAS	France	50	50
Planon Beheer BV	Pays-Bas	25	25
Carros Sensors Topco Ltd	Royaume-Uni	30	30
AO Gruppa Kompaniy «Electroshield» - TM Samara	Russie	-	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
American Power Conversion Holdings Inc.	États-Unis	100	100
ASCO Power Services, Inc.	États-Unis	100	100
ASCO Power Technologies, L.P.	États-Unis	100	100
Autogrid Systems, Inc.	États-Unis	91,81	-
BTR, LLC	États-Unis	100	100
Charge Holdings, LLC	États-Unis	85,25	85,9
Echo HoldCo LLC	États-Unis	90,84	90,8
ETAP Automation Inc. (sous-groupe)	États-Unis	80	80
EV Connect, LLC	États-Unis	95,52	-
Foxboro Controles S.A.	États-Unis	100	100
GPI Interim Inc.	États-Unis	100	100
H.S. Investments, LLC	États-Unis	100	100

(en % d'intérêt)		31/12/2022	31/12/2021
Invensys LLC	États-Unis	100	100
Osisoft (sous-groupe)	États-Unis	59,2	59
Pro-Face America, LLC	États-Unis	-	100
Proleit Corp.	États-Unis	100	100
Ranco Incorporated of Delaware	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
Schneider Electric Digital, Inc.	États-Unis	100	100
Schneider Electric Engineering Services, LLC	États-Unis	100	100
Schneider Electric Foundries LLC	États-Unis	100	100
Schneider Electric Grid Automation, Inc.	États-Unis	-	100
Schneider Electric Holdings, Inc.	États-Unis	100	100
Schneider Electric IT Corporation	États-Unis	100	100
Schneider Electric IT Mission Critical Services, Inc.	États-Unis	100	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 Corp.	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
Proleit S. De R. L.	Mexique	66,67	66,7
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	29
Asie-Pacifique			
Intégration globale			
Citect Corporation Limited	Australie	100	100
Clipsal Technologies Australia Pty Ltd	Australie	100	100
Nu-Lec Industries Pty Ltd	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 Buildings Australia 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 Sustainability Business 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 Limited	Australie	65	65
Beijing Leader Harvest Energy Efficiency Investment Co., Ltd	Chine	100	100
Beijing Leader Harvest Electric Technologies Co., Ltd Jingxin	Chine	100	100
Hongde (Beijing) Technology Co., Ltd.	Chine	12,34	51
FSL Electric (Dongguan) Limited	Chine	54	54
Pro-Face China International Trading (Shanghai) Co., Ltd	Chine	100	100
Proleit Automation Systems (Shanghai) Co., Ltd	Chine	100	100
Schneider (Beijing) Low Voltage Co., Ltd.	Chine	95	95
Schneider (Beijing) Medium Voltage Co., Ltd	Chine	100	95
Schneider (Shaanxi) Baoguang Electrical Apparatus Co., Ltd	Chine	70	70
Schneider (Wuxi) Drives Co., Ltd.	Chine	90	90
Schneider (Suzhou) Transformers Co., Ltd	Chine	100	100
Schneider Automation & Controls Systems (Shanghai) Co., LTD	Chine	-	100
Schneider Busway (Guangzhou) Limited	Chine	95	95
Schneider Electric (China) Company Limited	Chine	100	100
Schneider Electric (Xiamen) Switchgear Co., Ltd	Chine	100	100
Schneider Electric (Xiamen) Switchgear Equipment Co., Ltd	Chine	100	100

5.5 Annexes aux comptes consolidés

(en % d'intérêt)		31/12/2022	31/12/2021
Schneider Electric Equipment and Engineering (Xi'An) Co., Ltd	Chine	100	100
Schneider Electric IT (China) Co., Ltd	Chine	100	100
Schneider Electric IT (Xiamen) Co., Ltd	Chine	100	100
Schneider Merlin Gerin 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 Terminal Apparatus Co., Ltd	Chine	75	75
Schneider Shanghai Power Distribution Electrical Apparatus Co., Ltd	Chine	80	80
Schneider Smart Technology Co., 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	67,05	74,5
Shenzhen Easydrive Electric Co., Ltd	Chine	51	51
Tianjin Wingoal Electric Equipment Co., Ltd.	Chine	100	100
Wuxi Pro-Face Co., Ltd	Chine	100	100
Uniflair (Zhuhai) Electrical Appliance Manufacturing Co., Ltd	Chine	100	100
Zircon Investment (Shanghai) Co., Ltd Eurotherm	Chine	74,5	74,5
Korea Co., Ltd.	Corée	-	100
Schneider Electric Korea Limited	Corée	100	100
Schneider Electric Systems Korea Ltd	Corée	100	100
Clipsal Asia Holdings 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
Luminous Power Technologies Private Limited	Inde	100	100
Schneider Electric India Private Limited	Inde	65	65
Schneider Electric Infrastructure Limited	Inde	75	75
Schneider Electric IT Business India Private Limited	Inde	100	100
Schneider Electric President Systems Limited	Inde	80,49	80,49
Schneider Electric Private Limited	Inde	100	100
Schneider Electric Solar India Pte Ltd	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 Schneider Indonesia	Indonésie	95	95
PT Tamco Indonesia	Indonésie	65	65
Ranco Japan Ltd	Japon	100	100
Schneider Electric Japan Holdings Ltd Schneider	Japon	100	100
Electric Japan, Inc.	Japon	100	100
Toshiba Schneider Inverter Corporation	Japon	60	60
Schneider Electric Solar Japan Inc.	Japon	100	100
Schneider Electric Systems Japan Inc.	Japon	100	100
Clipsal Manufacturing (M) Sdn. Bhd.	Malaisie	-	100
Desea Sdn. Bhd.	Malaisie	100	100
Gutor Electronic Asia Pacific Sdn. Bhd.	Malaisie	100	100
Henikwon Corporation Sdn. Bhd.	Malaisie	65	65
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
Schneider Electric (NZ) Limited	Nouvelle-Zélande	100	100
Schneider Electric Systems New Zealand Limited	Nouvelle-Zélande	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

(en % d'intérêt)		31/12/2022	31/12/2021
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 JV Holdings 2 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	65	65
Schneider Electric Systems Taiwan Corp.	Taiwan	100	100
Schneider Electric Taiwan Co., Ltd	Taiwan	100	100
Schneider (Thailand) Limited	Thaïlande	100	100
Schneider Electric CPCS (Thailand) Co., Ltd	Thaïlande	100	100
Schneider Electric Solar (Thailand) Co., Ltd	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 Company Limited	Vietnam	100	100
Schneider Electric Vietnam Limited	Vietnam	100	100
Sociétés mises en équivalence			
Delixi Electric Limited (<i>sous-groupe</i>) Sunten	Chine	50	50
Electric Equipment Co., Ltd	Chine	25	25
Fuji Electric FA Components & Systems Co., Ltd (<i>sous-groupe</i>) Foxboro (Malaysia) Sdn. Bhd.	Japon	36,8	36,8
	Malaisie	49	49
Reste du monde			
Intégration globale			
Schneider Electric South Africa (Pty) Ltd	Afrique du Sud	74,9	74,9
Invensys SA (Pty) Ltd	Afrique du Sud	100	100
Himel Algerie	Algérie	100	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 Systems Saudi 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
Proleit Automação 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 Eletrica 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
Marisio S.P.A	Chili	100	100
Schneider Electric Chile S.P.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	91,99	87,4
Schneider Electric Egypt S.A.E.	Egypte	92	91,9
Schneider Electric Systems Egypt S.A.E	Egypte	60	60
Schneider Electric Engineering And Services - Free Zone S.A.E	Egypte	51	51
Cimac FZCO	Émirats arabes unis	100	100
L&T Electrical And 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 Ecuador Sociedad Anonima	Equateur	100	100
Schneider Electric Israël Ltd	Israël	100	100
KMG Automation Limited Liability Partnership	Kazakhstan	51	51
Schneider Electric LLP	Kazakhstan	100	100
Schneider Electric (Kenya) Limited	Kenya	100	100
Kana Controls General Trading & Contracting Company WLL	Koweït	31,9	31,9

5.5 Annexes aux comptes consolidés

<i>(en % d'intérêt)</i>		31/12/2022	31/12/2021
Schneider Electric Services Kuweit	Koweït	49	49
Schneider Electric East Mediterranean SAL	Liban	100	96
Schneider Electric CFC	Maroc	100	100
Schneider Electric Maroc	Maroc	100	100
Schneider Electric Free Zone Enterprise	Nigéria	100	100
Schneider Electric Nigeria Limited	Nigéria	100	100
Schneider Electric Systems Limited	Nigéria	100	100
Schneider Electric O.M LLC	Oman	100	100
Schneider Solutions And Services (Private) Limited	Pakistan	100	100
Schneider Electric Peru S.A.	Pérou	100	100
Schneider Electric Systems del Peru S.A.	Pérou	100	100
Schneider Electric Services LLC	Qatar	49	49
Gunsan Elektrik Malzemeleri Sanayi Ve Ticaret Anonim Sirketi	Turquie	100	100
Himel Elektrik Malzemeleri Ticaret Anonim Sirketi Schneider	Turquie	100	100
Elektrik Sanayi Ve Ticaret A.S.	Turquie	100	100
Schneider Enerji Endüstrisi Sanayi Ve Ticaret Anonim Sirketi	Turquie	100	100
Schneider Electric Systems de Venezuela, C.A.	Venezuela	100	100
Schneider Electric Venezuela S.A.	Venezuela	93,56	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 l'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 2022, 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 2022 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

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 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.

5.6 Rapport des commissaires aux comptes sur les comptes consolidés

Evaluation des écarts d'acquisition et des marques à durée de vie indéfinie

Notes 1.3, 1.8, 1.11, 5 et 9 de l'annexe aux comptes consolidés

<p>Risque identifié</p>	<p>Au 31 décembre 2022, les écarts d'acquisition et les marques sont inscrits au bilan pour une valeur nette comptable respectivement de M€ 25 136 et de M€ 2 447, représentant au total 47% de l'actif consolidé du groupe.</p> <p>Comme décrit dans les notes 1.8 « Immobilisations incorporelles » et 1.11 « Dépréciations d'actifs » de l'annexe aux comptes consolidés, les marques à durée de vie indéfinie et 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.</p> <p>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.</p> <p>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 prévisions d'exploitation retenues par la direction du groupe.</p> <p>La valeur recouvrable des marques à durée de vie indéfinie est évaluée selon la méthode des redevances.</p> <p>Une perte de valeur est comptabilisée dès lors que la valeur recouvrable d'une UGT ou d'une marque 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.</p> <p>L'évaluation des écarts d'acquisition et des marques à durée de vie indéfinie constitue un point clé de l'audit compte tenu de leur importance au regard du bilan consolidé du groupe et du jugement auquel la direction a recours pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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, la projection des taux de marge et, s'agissant des marques, les taux de redevances.
<p>Notre réponse</p>	<p>Nos travaux ont notamment consisté à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • prendre connaissance des modalités de détermination des UGT ; • 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 apprécier leur cohérence avec les business plans/projections de trésorerie validés par le Conseil d'Administration du groupe ; • pour les principales marques à durée de vie indéfinie, examiner les procédures mises en œuvre afin de modéliser les projections de chiffre d'affaires attachées aux marques ; • apprécier le caractère raisonnable des prévisions d'activité qui sous-tendent les projections de flux de trésorerie, notamment au regard des performances passées ; • 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 ; • corroborer les taux de redevances utilisés au regard i) des taux de redevances théoriques déterminés à la date d'acquisition de la marque et ii) des performances réalisées ; • rapprocher les analyses de sensibilité réalisées par le groupe avec nos calculs de sensibilité ; • contrôler l'exactitude arithmétique des tests de dépréciation. <p>Nous avons enfin apprécié le caractère approprié des informations fournies dans l'annexe aux comptes consolidés.</p>

Positions fiscales incertaines et reconnaissance et recouvrabilité des impôts différés actifs reconnus au titre des reports fiscaux déficitaires*Notes 1.3, 1.16, 1.21 et 14 de l'annexe aux comptes consolidés*

Risque identifié	<p>Le groupe opère dans de nombreuses juridictions fiscales dans le monde. De ce fait, la société et ses filiales peuvent être soumises à des contrôles ou à des questions d'autorités fiscales locales. Les situations pour lesquelles des sorties de ressources sont considérées comme probables donnent lieu à des passifs évalués sur la base des faits connus dans la juridiction concernée.</p> <p>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 », comme précisé dans la note 1.21 de l'annexe aux comptes consolidés.</p> <p>Par ailleurs, le groupe active des déficits fiscaux dans plusieurs pays en fonction de sa capacité à les recouvrer sur les années futures. Au 31 décembre 2022, les reports fiscaux déficitaires reconnus à l'actif du bilan consolidé s'élèvent à M€ 724 et concernent essentiellement la France pour un montant de M€ 468.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>La reconnaissance et la recouvrabilité des actifs d'impôts différés relatifs aux reports fiscaux déficitaires et la comptabilisation des passifs au titre des positions fiscales incertaines constituent un point clé de l'audit compte tenu du jugement nécessaire i) à l'appréciation du caractère recouvrable des impôts différés et ii) à l'estimation des sorties de ressources probables dans un contexte international en constante évolution.</p>
Notre réponse	<p>Nous avons, à partir de discussions avec la direction, pris connaissance des procédures mises en place par le groupe pour identifier les risques fiscaux et, le cas échéant, comptabiliser une dette fiscale.</p> <p>En outre, nous avons apprécié, avec l'aide de nos spécialistes en fiscalité, les jugements formulés par la direction dans son évaluation de la probabilité des impôts à payer et du montant des expositions potentielles et, par conséquent, du caractère raisonnable des estimations retenues en matière de dette fiscale.</p> <p>Concernant la reconnaissance et la recouvrabilité des actifs d'impôts différés au titre des reports fiscaux déficitaires, notre approche d'audit a consisté à apprécier la capacité du groupe à bénéficier d'allègements d'impôts futurs découlant de l'utilisation de reports fiscaux déficitaires, au regard notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Nous avons par ailleurs examiné le caractère approprié des informations fournies dans l'annexe aux comptes consolidés.</p>

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 relatives au groupe, données dans le rapport de gestion 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 les informations relatives au groupe données dans le rapport de gestion, 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.

5.6 Rapport des commissaires aux comptes sur les comptes consolidés

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.

En raison des limites techniques inhérentes au macro-balisage des comptes consolidés selon le format d'information électronique unique européen, il est possible que le contenu de certaines balises des notes annexes ne soit pas restitué de manière identique aux comptes consolidés joints au présent rapport.

Par ailleurs, il ne nous appartient pas de vérifier que les comptes consolidés qui seront effectivement inclus 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 5 mai 2022 pour le Cabinet PricewaterhouseCoopers Audit.

Au 31 décembre 2022, le cabinet MAZARS était dans la dix-neuvième année de sa mission sans interruption et le cabinet PricewaterhouseCoopers Audit dans la première 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.

Les Commissaires aux comptes

Mazars

Paris La Défense, le 6 mars 2023

Juliette Decoux Guillemot
Associée

Mathieu Mougard
Associé

PricewaterhouseCoopers Audit

Neuilly-sur-Seine, le 6 mars 2023

Jean-Christophe Georghiou
Associé

Séverine Scheer
Associée

5.7 Extrait du rapport annuel d'activité au 31 décembre 2022

Commentaires sur les comptes consolidés

Commentaires sur l'activité et le compte de résultat consolidé

Acquisition des actionnaires minoritaires d'AVEVA

Le 21 septembre 2022, Schneider Electric a confirmé sa ferme intention d'acquérir le capital d'AVEVA non-encore détenu.

Le 11 novembre 2022, le Conseil d'Administration de Schneider Electric et le Comité des Directeurs indépendants d'AVEVA ont annoncé qu'ils étaient parvenus à un accord sur les termes d'une offre en numéraire de 3,225 pence par action AVEVA. Cette offre est réalisée par le biais d'un «Scheme of arrangements», et doit être approuvée par les instances juridiques compétentes «Court», conformément au paragraphe 26 du «Companies Act 2006».

Le 25 novembre 2022, la majorité requise des actionnaires d'AVEVA a ratifié l'offre «Scheme» et approuvé la résolution spéciale «Special Resolution» lors de l'assemblée générale convoquée par le tribunal «Court Meeting» et de l'assemblée générale «General Meeting». En conséquence, un passif financier courant d'un montant de 4 039 millions de livres sterling (4 704 millions d'euros au taux de clôture du 25 novembre 2022) a été reconnu. Ce passif représente l'engagement du Groupe d'acheter les 123 429 542 actions AVEVA en circulation non encore détenues au 25 novembre 2022, ainsi que les 1 814 217 actions à émettre dans le cadre des plans d'intéressement à long terme d'AVEVA. La comptabilisation de ce passif a entraîné une réduction immédiate des intérêts minoritaires de 2 865 millions d'euros et de la part du Groupe dans les capitaux propres de 1 839 millions d'euros. Par ailleurs, le Groupe a comptabilisé les frais d'acquisition liés à la transaction en contrepartie des capitaux propres.

Le passif, classé en «Engagements d'achats de titres de minoritaires – part courante», s'élevait à 4 554 millions d'euros au 31 décembre 2022. Afin de répondre à certaines exigences en matière de fonds en vertu du droit réglementaire britannique (et de garantir la disponibilité des fonds à la date de clôture), le Groupe détenait au 31 décembre 2022 un prêt relais non tiré d'environ 2,4 milliards de livres sterling (avec une échéance de douze mois), une facilité de prêt à terme de 1,5 milliard de livres sterling (avec une échéance de trois ans) et un dépôt en espèces de 423 millions d'euros détenu chez Schneider Electric SE (présenté en «Trésorerie et équivalents de trésorerie»).

L'acquisition des intérêts minoritaires d'AVEVA a été couverte au cours du second semestre 2022 via l'achat d'options de change pour un total de 4 000 millions de livres sterling. Une perte de change de 12 millions d'euros a été réalisée et comptabilisée en «Coûts d'acquisition et d'intégration», au sein des «Autres produits et charges d'exploitation» (la comptabilité de couverture n'étant pas permise en IFRS dans ce contexte).

Au 31 décembre 2022, les conditions réglementaires ont été remplies, cependant le «Scheme of arrangements» devait encore être validé par les instances juridiques compétentes «Court».

Le 16 janvier 2023, AVEVA a annoncé que les instances juridiques compétentes «Court» avaient validé le plan «Scheme of arrangements», rendant ainsi l'acquisition par le Groupe de l'ensemble du capital social d'AVEVA, effective.

Le 18 janvier 2023, suite à la remise de l'ordonnance du tribunal au Registre du Commerce et des Sociétés «Registrar of Companies», la transaction a été finalisée. Les actions AVEVA ont été retirées de la cote de la Bourse de Londres le 19 janvier 2023. La transaction a été réglée en numéraire en janvier 2023.

Application d'IFRS 5 – Actifs non courants détenus en vue de la vente et activités abandonnées

Les filiales suivantes ont été reclassées comme détenues en vue de la vente au 31 décembre 2022 :

Usines de transformateurs en Pologne et en Turquie

Le 27 juillet 2022, le Groupe a signé un accord pour la cession de ses usines de transformateurs en Pologne et en Turquie au Groupe Cahors, une entreprise internationale spécialisée dans la distribution d'énergie dont le siège est en France. Ces unités comptent environ 800 employés et sont consolidées au sein du segment de reporting *Gestion de l'énergie*.

En application de la norme IFRS 5 - *Actifs non courants détenus en vue de la vente et activités abandonnées*, les actifs et passifs ont été respectivement reclassés en actifs et passifs destinés à la vente au 31 décembre 2022, et évalués au plus bas de la valeur nette comptable et de la juste valeur diminuée des coûts de vente. Suite à cette évaluation, une dépréciation de 75 millions d'euros a été comptabilisée dans les autres produits et charges d'exploitation.

La transaction a été finalisée le 6 janvier 2023.

Activité de capteurs industriels

Le 27 octobre 2022, le Groupe a reçu un engagement ferme de YAGEO visant l'acquisition de son activité de capteurs industriels, Telemecanique Sensors. Telemecanique Sensors a réalisé un chiffre d'affaires d'environ 280 millions d'euros en 2021 et est à ce jour consolidée au sein du segment de reporting *Automatismes industriels*. La transaction, payée entièrement en numéraire, a été évaluée à 723 millions d'euros (valeur d'entreprise). Le Groupe accordera à YAGEO une licence d'utilisation de la marque Telemecanique Sensors.

La transaction est soumise à l'approbation des autorités réglementaires et devrait être finalisée d'ici la fin de l'année 2023. En application de la norme IFRS 5 - *Actifs non courants détenus en vue de la vente et activités abandonnées*, les actifs et les passifs ont été reclassés en «Actifs détenus en vue de la vente» et «Passifs détenus en vue de la vente», pour respectivement 653 millions d'euros et 40 millions d'euros. Les actifs sont principalement des immobilisations incorporelles (y compris le *goodwill*) pour un montant de 474 millions d'euros.

VinZero

Le 8 décembre 2022, le Groupe a signé un accord avec une entreprise européenne pour la vente de l'activité VinZero de RIB Software. VinZero est un groupe de solutions d'infrastructure informatique et un partenaire logiciel pour les secteurs de l'architecture, de l'ingénierie, de la construction, pour le propriétaire exploitant et pour le secteur de la fabrication proposant des services à valeur ajoutée et du conseil. La transaction proposée est soumise aux approbations habituelles et devrait être clôturée au cours du premier semestre 2023. L'activité est consolidée dans le segment de reporting *Gestion de l'énergie*.

En application de la norme IFRS 5 - *Actifs non courants détenus en vue de la vente et activités abandonnées*, les actifs et les passifs ont été reclassés en «Actifs détenus en vue de la vente» et «Passifs détenus en vue de la vente», pour respectivement 105 millions d'euros et 33 millions d'euros. Les actifs sont principalement des actifs incorporels (y compris le *goodwill*) pour un montant de 54 millions d'euros.

Gutor

Le 23 décembre 2022, le Groupe a conclu un accord avec Latour Capital, un fond de capital-investissement français, pour la vente des activités de Gutor Electronics. Gutor est un leader mondial de la fabrication de systèmes industriels d'alimentation sans interruption (ASI) et de la fourniture de services connexes. Gutor a réalisé un chiffre d'affaires d'environ 130 millions d'euros en 2021 et est à ce jour consolidée au sein du segment de reporting *Gestion de l'énergie*.

Sous réserve de la satisfaction de certaines conditions, notamment les approbations réglementaires habituelles, la transaction devrait être clôturée au cours du premier semestre 2023. En application de la norme IFRS 5 - *Actifs non courants détenus en vue de la vente et activités abandonnées*, les actifs et les passifs ont été reclassés en «Actifs détenus en vue de la vente» et «Passifs détenus en vue de la vente», pour respectivement 106 millions d'euros et 49 millions d'euros. Les actifs sont principalement des actifs circulants pour un montant de 63 millions d'euros et des immobilisations incorporelles (y compris le *goodwill*) pour un montant de 34 millions d'euros.

Acquisitions et cessions réalisées sur la période

Acquisitions

I.G.E + X.A.O.

Le 16 février 2022, les conseils d'administration de Schneider Electric SE et de IGE+XAO SA ont approuvé les modalités de la fusion par voie d'absorption de la société IGE+XAO par Schneider Electric. La fusion s'inscrit dans la volonté de positionner les entités du groupe IGE+XAO comme des entités purement opérationnelles de la division Software du segment de reporting *Gestion de l'Énergie*. Les assemblées générales annuelles des actionnaires d'IGE+XAO et de Schneider Electric SE, qui se sont tenues respectivement les 4 et 5 mai 2022, ont approuvé la fusion d'IGE+XAO avec Schneider Electric, sur la base d'une parité d'échange de 5 actions Schneider Electric pour 3 actions IGE+XAO. La fusion-absorption a pris effet le 5 mai 2022, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022 sur le plan comptable et fiscal.

EV Connect Inc.

Le 21 juin 2022, le Groupe a annoncé avoir finalisé l'acquisition d'une participation majoritaire de 95,52% du capital d'EV Connect Inc., consolidée par intégration globale au sein du segment de reporting *Gestion de l'Énergie*. Le Groupe dispose d'un engagement de rachat des 4,48% d'intérêts minoritaires restants en 2027. La dette correspondante a été comptabilisée au sein des «Engagements d'achats de titres de minoritaires - part non courante».

L'allocation du prix d'acquisition requise par IFRS 3R n'est pas finalisée au 31 décembre 2022. Au 31 décembre 2022, les ajustements effectués sur le bilan d'ouverture, résultant principalement de la reconnaissance d'immobilisations incorporelles (relations client et marque), conduisent à la reconnaissance d'un *goodwill* préliminaire de 254 millions d'euros à la date d'acquisition.

Autogrid

Le 20 juillet 2022, le Groupe a annoncé avoir finalisé l'acquisition d'une participation majoritaire dans Autogrid, augmentant son pourcentage d'intérêt de 24,2% à 91,8%. Autogrid était consolidée précédemment par mise en équivalence. L'opération a donc été traitée comme une cession et un rachat à la juste valeur à la date d'acquisition, entraînant la comptabilisation d'un gain en «Autres produits et charges d'exploitation» sans effet sur la trésorerie. Autogrid est désormais consolidée par intégration globale au sein du segment de reporting *Gestion de l'énergie*. Le Groupe détient un accord pour acquérir les 8,2% restant des intérêts minoritaires en 2027. La dette correspondante a été comptabilisée au sein des «Engagements d'achats de titres de minoritaires - part non courante».

L'allocation du prix d'acquisition requise par IFRS 3R n'est pas finalisée au 31 décembre 2022. Au 31 décembre 2022, les ajustements effectués sur le bilan d'ouverture, résultant principalement de la reconnaissance d'immobilisations incorporelles (technologie, relations client et marque), conduisent à la reconnaissance d'un *goodwill* préliminaire de 184 millions d'euros à la date d'acquisition.

Cessions

En 2022, le Groupe a enregistré un montant total de 108 millions d'euros de moins-values sur cessions d'activités, principalement :

Russie

Depuis le 24 février 2022, le Groupe a suspendu tout nouvel investissement et toute livraison internationale de nouvelles commandes de projets en Russie et en Biélorussie. Sur l'ensemble de l'année 2021, le Groupe a réalisé environ 2% de son chiffre d'affaires total en Russie, la Biélorussie étant non significative.

Le 3 juillet 2022, le Groupe a signé l'accord cadre de cession de 100% des actions de ses principales filiales en Russie et en Biélorussie. Le Groupe dispose d'une option d'achat exerçable 4 ans après la date de cession, et dont le prix est basé sur la juste valeur.

5.7 Extrait du rapport annuel d'activité au 31 décembre 2022

La transaction a été clôturée le 27 septembre 2022, entraînant la perte de contrôle du Groupe sur ses activités en Russie.

Les actifs et passifs transférés comprenaient notamment 81 millions d'euros de trésorerie et équivalents de trésorerie. Ces éléments sont en ligne avec l'objectif du Groupe de mettre en place une activité viable et d'accompagner les salariés tout au long du processus.

Pour les opérations non cédées dans le cadre de cette transaction, le Groupe a engagé au cours de l'année une fermeture ou une cession ordonnée. Le Groupe a notamment vendu sa participation dans la coentreprise Electroschild Samara. La coentreprise était comptabilisée selon la méthode de la mise en équivalence. La transaction n'a pas eu d'impact significatif sur les états financiers du Groupe.

Au total, le Groupe a enregistré une perte de 287 millions d'euros à la suite du retrait de ses activités en Russie, dont 92 millions d'euros de dépréciation d'éléments de fonds de roulement principalement liés à l'annulation et la renégociation de contrats clients, et 195 millions d'euros en lien avec la déconsolidation de ses filiales en Russie et en Biélorussie.

Bancs de charge Asco

Le 30 septembre 2022, le Groupe a finalisé l'opération portant sur la cession de l'activité de bancs de charge d'Asco Power Technologies à Hidden Harbor, société américaine de capital investissement. Le banc de charge est un dispositif essentiel de test de puissance utilisé pour mesurer, tester et améliorer l'efficacité et l'efficience des systèmes d'alimentation dans un large éventail de secteurs industriels et champs d'application. L'activité était consolidée au sein du segment de reporting *Gestion de l'Energie*.

Eurotherm

Le 31 octobre 2022, le Groupe a conclu la vente de son unité opérationnelle Eurotherm (fournisseur mondial de solutions de contrôle et de mesure de la température et de la puissance) à Watlow Electric Manufacturing Company, producteur mondial de systèmes thermiques industriels complets. L'activité était consolidée au sein du segment de reporting *Automatismes industriels*.

Eberle

Le 30 novembre 2022, le Groupe a conclu la vente d'Eberle Controls GmbH (Eberle) à l'équipe dirigeante d'Eberle et à Borromin Capital Fund IV. Eberle est un fournisseur allemand de solutions de chauffage et de climatisation pour les bâtiments résidentiels, commerciaux et publics. L'activité était consolidée au sein du segment de reporting *Gestion de l'énergie*.

Suivi des acquisitions et cessions réalisées en 2021 et ayant un effet significatif sur les comptes en 2022

Acquisitions

OSIsoft LLC.

Le Groupe a annoncé le 19 mars 2021 avoir finalisé avec succès l'acquisition d'OSIsoft pour un prix d'acquisition de 4,5 milliards d'euros (5,1 milliards de dollars américains), au travers de sa filiale majoritairement détenue, AVEVA Group Plc. OSIsoft est entièrement consolidée depuis la date d'acquisition, au sein du segment de reporting *Automatismes industriels*.

Au 31 décembre 2021, l'allocation du prix d'acquisition, conformément à IFRS 3R, n'était pas finalisée, et avait donné lieu à la comptabilisation 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 à la diminution des passifs contractuels pour un montant de 71 millions d'euros correspondant à la réévaluation à la juste valeur du revenu différé. Un *goodwill* préliminaire de 3 001 millions d'euros avait été reconnu.

L'allocation du prix d'acquisition a été finalisée au 31 décembre 2022, sans impact significatif sur la période. Le *goodwill* définitif, converti en euros en utilisant les taux applicables à la date d'acquisition, s'établit à 2 988 millions d'euros.

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 260 millions de dollars américains (218 millions d'euros à la date d'acquisition), entièrement réglé en numéraire. 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 sur la ligne «Engagements d'achats de titres de minoritaires - part non courante».

L'allocation du prix d'acquisition requise par IFRS 3R est finalisée au 31 décembre 2022. La valeur comptable de l'actif net à la date d'acquisition s'élève à 13 millions d'euros. 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* de 310 millions de dollars américains a été reconnu (261 millions d'euros à la date d'acquisition), incluant l'engagement de rachat des 20% d'intérêts minoritaires en 2025.

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 en 2026. La dette correspondante a été comptabilisée sur la ligne «Engagements d'achats de titres de minoritaires - part non courante».

L'allocation du prix d'acquisition requise par IFRS 3R n'est pas finalisée au 31 décembre 2022. Au 31 décembre 2022, les ajustements effectués sur le bilan d'ouverture, résultant principalement de la reconnaissance d'immobilisations incorporelles (relations client et marque), conduisent à la reconnaissance d'un *goodwill* de 269 millions d'euros à la date d'acquisition.

Évolution des taux de change

L'évolution des devises par rapport à l'euro (effet de la conversion) sur l'année 2022 a un impact positif de 1 641 millions d'euros sur le chiffre d'affaires consolidé, principalement lié à l'évolution du Dollar américain et du Yuan chinois, et un impact positif de 333 millions d'euros sur l'EBITA ajusté.

Résultat des opérations

Le tableau suivant présente le résultat des opérations pour 2022 et 2021 :

(en millions d'euros sauf le résultat par action)	2022	2021	Variance
Chiffre d'affaires	34 176	28 905	18,2 %
Coûts des ventes	(20 300)	(17 062)	19,0 %
Marge brute	13 876	11 843	17,2 %
% Marge brute	40,6 %	41,0 %	
Recherche et développement	(1 040)	(855)	21,6 %
Frais généraux et commerciaux	(6 819)	(6 001)	13,6 %
EBITA ajusté *	6 017	4 987	20,7 %
% EBITA ajusté	17,6 %	17,3 %	
Autres produits et charges d'exploitation	(433)	(21)	1 961,9 %
Charges de restructuration	(227)	(225)	0,9 %
EBITA **	5 357	4 741	13,0 %
% EBITA	15,7 %	16,4 %	
Amortissements et dépréciations des incorporels liés aux acquisitions	(424)	(410)	3,4 %
Résultat d'exploitation	4 933	4 331	13,9 %
% Résultat d'exploitation	14,4 %	15,0 %	
Produits de trésorerie et d'équivalents de trésorerie	24	4	500,0 %
Coût de l'endettement financier brut	(130)	(99)	31,3 %
Coût de la dette financière nette	(106)	(95)	11,6 %
Autres produits et charges financiers	(109)	(81)	34,6 %
Résultat financier	(215)	(176)	22,2 %
Résultat des activités poursuivies avant impôts	4 718	4 155	13,5 %
Impôts sur les sociétés	(1 211)	(966)	25,4 %
Quote-part de résultat des sociétés mises en équivalence	29	84	(65,5) %
RÉSULTAT NET	3 536	3 273	8,0 %
dont part attribuable aux actionnaires de la société mère	3 477	3 204	8,5 %
dont part attribuable aux actionnaires minoritaires	59	69	(14,5) %
Résultat net (part attribuable aux actionnaires de la société mère) par action (en euros/action)	6,23	5,76	8,2 %
Résultat net (part attribuable aux actionnaires de la société mère) après dilution (en euros/action)	6,15	5,67	8,5 %

* EBITA ajusté (Earnings Before Interest, Taxes, Amortization of Purchase Accounting Intangibles) : Résultat d'exploitation avant amortissements et dépréciations des incorporels issus d'acquisitions, avant dépréciations 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 dépréciations des *goodwill*.

Chiffre d'affaires

Au 31 décembre 2022, le chiffre d'affaires consolidé de Schneider Electric s'élève à 34 176 millions d'euros, soit une croissance organique de +12,2% et une croissance publiée de +18,2%. La croissance organique s'explique par la poursuite d'une demande forte et dynamique dans la majorité des marchés finaux et des segments servis par le Groupe, soutenue par l'accélération de la transition énergétique et la reprise dans les segments de cycle long. Les segments liés aux consommateurs ont connu un ralentissement dans certaines zones géographiques au cours du second semestre de l'année. Le Groupe a connu une bonne croissance des volumes d'une année sur l'autre, les actions sur les prix ont également fortement contribué à la croissance. L'année a été marquée par des pressions sur la chaîne d'approvisionnement, avec une atténuation progressive au cours du second semestre, bien que certaines tensions liées à l'approvisionnement en composants électroniques persistent. La croissance a été affectée par le retrait du Groupe de Russie et par les effets liés aux infections au COVID-19 et les confinements associés en Chine. L'impact des effets de change a été de +5,7%, principalement en raison du renforcement de l'USD par rapport à l'EUR, tandis que les acquisitions nettes des cessions ont eu un impact négatif net de -0,2%.

5.7 Extrait du rapport annuel d'activité au 31 décembre 2022

Évolution 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 2022 et 2021 :

(en millions d'euros)	Gestion de l'énergie	Automatismes Industriels	Total
2022	26 442	7 734	34 176
2021	22 179	6 726	28 905

Le segment *Gestion de l'énergie* a généré des revenus de 26 442 millions d'euros, soit 77% des revenus du Groupe, et a connu une croissance organique de +12,9%. L'Amérique du Nord a connu une croissance organique de +18% avec une forte demande sur tous les marchés finaux, y compris les bâtiments résidentiels. L'Europe de l'Ouest a connu une croissance organique de +13% avec une croissance à deux chiffres dans chacune des cinq principales économies de la région, avec une bonne dynamique continue dans les centres de données et les bâtiments non résidentiels, bien que les marchés résidentiels aient été affectés par les pressions sur les dépenses de consommation. L'Asie-Pacifique a connu une croissance organique de +9%, impactée par la résurgence du COVID-19 et le ralentissement des marchés résidentiels en Chine, mais avec une forte croissance dans le reste de la région, notamment en Inde. Le reste du monde a connu une croissance organique de +10% grâce à la bonne exécution des projets dans les économies liées aux matières premières et malgré les impacts négatifs de la Russie avant sa sortie du Groupe.

Le segment *Automatismes industriels* a généré un chiffre d'affaires de 7 734 millions d'euros, soit 23% du chiffre d'affaires du Groupe, en hausse organique de +9,5%. La croissance a été portée par les industries manufacturières («Discrete»), tandis que les ventes sur les marchés de procédés continus («Process») & hybrides ont connu une forte croissance, bénéficiant de la reprise dans les économies liées aux matières premières. L'Amérique du Nord a connu une croissance organique de +10% grâce à la performance des industries manufacturières («Discrete»), tandis que la forte croissance des marchés de procédés continus («Process») & hybrides a été soutenue par l'exécution d'un projet au Mexique. L'Europe de l'Ouest a connu une croissance organique de +14%, avec une forte croissance sur les industries manufacturières («Discrete»), en particulier en Italie, en Espagne et en France. L'Asie-Pacifique est en hausse de +7% en organique, impactée par la résurgence du COVID-19 en Chine, mais avec une forte croissance dans le reste de la région, notamment en Inde et au Japon. Le reste du monde a connu une croissance organique de +8% malgré les impacts négatifs de la Russie avant sa sortie du Groupe.

Marge brute

La marge brute est en hausse organique de +10,8%, en baisse de -50 points de base organique, le taux de marge brute s'établissant à 40,6% en 2022. Cette baisse est principalement due à une baisse de la productivité en raison des pressions inflationnistes dans la chaîne logistique.

Coût des fonctions supports : recherche et développement et frais généraux et commerciaux

En 2022, les frais de recherche et développement, nets de capitalisation et hors coûts comptabilisés en coût des ventes, s'élèvent à 1 040 millions d'euros contre 855 millions d'euros en 2021, en hausse de 21,6%. En pourcentage du chiffre d'affaires, les frais de recherche et développement restent stables, à 3,0%.

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 1 845 millions d'euros en 2022 (contre 1 539 millions d'euros en 2021) en hausse de 19,9%. En pourcentage du chiffre d'affaires, les frais de recherche et développement augmentent légèrement à 5,4% en 2022 (5,3% en 2021).

En 2022, 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 115 millions d'euros sur le résultat d'exploitation (contre 68 millions d'euros en 2021).

Lors de l'année 2022, les frais généraux et commerciaux augmentent de 13,6%, à 6 819 millions d'euros (contre 6 001 millions d'euros en 2021). En pourcentage du chiffre d'affaires, les frais généraux et commerciaux diminuent légèrement à 20,0% en 2022 (contre 20,8% en 2021).

Le montant combiné des coûts des fonctions supports, soit des frais de recherche et développement nets et des frais généraux et commerciaux, totalise 7 859 millions d'euros en 2022 contre 6 856 millions d'euros en 2021, soit une hausse de 14,6%. En pourcentage du chiffre d'affaires, le coût des fonctions supports diminuent, passant de 23,7% en 2021, à 23,0% en 2022.

Autres produits et charges d'exploitation

En 2022, les autres produits et charges d'exploitation constituent une charge nette de 433 millions d'euros. Les plus et moins-values sur cessions d'activités s'élèvent à -108 millions d'euros, principalement du fait de la perte de 287 millions d'euros en lien avec l'arrêt des activités et la cession des principales filiales du Groupe en Russie et en Biélorussie, partiellement compensées par les gains enregistrés au titre des cessions des activités d'Eurotherm, des bancs de charge Asco, et d'Eberle. Les dépréciations d'actifs incluent principalement 75 millions d'euros de dépréciation d'actifs détenus en vue de la vente, en lien avec la cession des usines de Transformateurs en Pologne et en Turquie. Les coûts liés aux acquisitions et intégrations augmentent légèrement, s'élevant à 180 millions d'euros, principalement du fait de l'impact des 28 millions d'euros de charges de paiements sur des actions, en lien avec l'accélération des plans long terme d'AVEVA conformément aux termes de la transaction.

Charges de restructuration

En 2022, les charges de restructuration restent stables à 227 millions d'euros, et font suite aux initiatives du Groupe pour réduire les coûts des fonctions supports.

EBITA et EBITA ajusté

L'EBITA (*Earnings Before Interest, 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 dépréciations des goodwill. L'EBITA ajusté (*Earnings Before Interest, 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 2022 s'élève à 6 017 millions d'euros, contre 4 987 millions d'euros en 2021, en hausse organique de 14,4%. La marge sur l'EBITA ajusté progresse à 17,6%, en amélioration organique de 40 points de base.

L'EBITA augmente à 5 357 millions d'euros en 2022, contre 4 741 millions d'euros en 2021. En pourcentage du chiffre d'affaires, l'EBITA diminue, à 15,7% en 2022 (contre 16,4% en 2021).

EBITA ajusté par segment de reporting

L'EBITA ajusté par segment de reporting se détaille comme suit :

(en millions d'euros)	2022			Total
	Gestion de l'énergie	Automatismes Industriels	Coûts des fonctions centrales et digitales	
Backlog	13 156	3 334	–	16 490
Chiffre d'affaires	26 442	7 734	–	34 176
EBITA ajusté	5 392	1 458	(833)	6 017
EBITA ajusté (%)	20,4 %	18,9 %		17,6 %

Au 31 décembre 2022, le montant total du backlog qui sera exécuté à plus d'un an est de 643 millions d'euros.

(en millions d'euros)	2021			Total
	Gestion de l'énergie	Automatismes Industriels	Coûts des fonctions centrales et digitales	
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 était de 640 millions d'euros.

L'EBITA ajusté du segment *Gestion de l'énergie* s'élève à 5 392 millions d'euros, soit 20,4% de son chiffre d'affaires, en hausse organique d'environ +40 points de base (+10 points de base en croissance publiée par rapport à 2021), principalement sous l'effet conjugué de bons volumes et d'un impact de prix élevé, d'une amélioration de la marge brute des Systèmes et d'un bon contrôle de coûts des fonctions supports qui a plus que compensé les pressions inflationnistes dans la chaîne logistique.

L'EBITA ajusté du segment *Automatismes Industriels* s'élève à 1 458 millions d'euros, soit 18,9% de son chiffre d'affaires, en hausse organique d'environ +30 points de base (+40 points de base en croissance publiée par rapport à 2021), principalement sous l'effet conjugué de bons volumes et d'un impact de prix élevé, qui ont plus que compensé les pressions inflationnistes dans la chaîne d'approvisionnement, et d'un impact négatif du mix dû aux ventes plus faibles d'AVEVA.

Les coûts des fonctions centrales et digitales en 2022 s'élèvent à 833 millions d'euros (contre 756 millions d'euros en 2021), en légère baisse en proportion du chiffre d'affaires du Groupe à 2,4%. Les investissements du Groupe dans ses priorités stratégiques se poursuivent, tandis que les coûts des fonctions supports continuent de faire l'objet d'une grande vigilance et d'un contrôle accru, restant à environ 0,7% du chiffre d'affaires du Groupe en 2022.

Amortissements et dépréciations des incorporels liés aux acquisitions

Les amortissements et dépréciations des actifs incorporels liés aux acquisitions s'élèvent à 424 millions d'euros, contre 410 millions d'euros en 2021. Cette augmentation s'explique principalement par l'amortissement supplémentaire lié aux acquisitions réalisées au second semestre 2021 (ETAP) et au second semestre 2022 (EV Connect et Autogrid).

Résultat d'exploitation (EBIT)

Le résultat d'exploitation ou EBIT (*Earnings Before Interest and Taxes*) est en hausse de 13,9%, de 4 331 millions d'euros en 2021 à 4 933 millions d'euros en 2022, suivant la tendance de l'EBITA.

Résultat financier

Le résultat financier est une perte nette de 215 millions d'euros en 2022 contre 176 millions d'euros en 2021. Cette dégradation est principalement due à la hausse du coût de la dette nette (de 95 millions d'euros en 2021 à 106 millions d'euros en 2022) suite à la hausse des taux d'intérêts observée au cours du quatrième trimestre 2022, ainsi qu'à la hausse des pertes liées aux fluctuations des taux de change (de 8 millions d'euros en 2021 à 27 millions d'euros en 2022).

Impôts sur les sociétés

Le taux effectif d'impôt en 2022 s'élève à 25,7%, contre 23,2% en 2021. En retraitant du résultat avant impôt les 195 millions d'euros d'impact négatif en lien avec la déconsolidation de la Russie et de la Biélorussie (sans effet impôt attaché), le taux effectif d'impôt serait de 24,6%. La charge d'impôt correspondante augmente, passant de 966 millions d'euros en 2021 à 1 211 millions d'euros en 2022.

5.7 Extrait du rapport annuel d'activité au 31 décembre 2022

Quote-part de résultat des sociétés mises en équivalence

La quote-part de résultat des sociétés mises en équivalence est un gain de 29 millions d'euros en 2022 contre un gain de 84 millions d'euros en 2021, principalement du fait d'une moindre performance de Delixi versus 2021, et d'une augmentation des pertes enregistrées par Uplight.

Intérêts minoritaires/Participations ne donnant pas le contrôle

La part attribuable aux actionnaires minoritaires dans le résultat net de l'année 2022 s'élève à 59 millions d'euros contre 69 millions d'euros en 2021. Les principaux contributeurs sont les actionnaires minoritaires des filiales chinoises et indiennes 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 3 477 millions d'euros en 2022 contre 3 204 millions d'euros en 2021.

Résultat net par action

Le résultat net par action est de 6,23 euros en 2022, contre 5,76 euros en 2021.

Commentaires sur le tableau des flux de trésorerie consolidés

Le tableau des flux de trésorerie se présente comme suit pour 2022 et 2021 :

(en millions d'euros)	Note	Full Year 2022	Full Year 2021
Résultat net		3 536	3 273
Quote-part de résultat des sociétés mises en équivalence		(29)	(84)
Produits et charges n'ayant pas entraîné de flux de trésorerie :			
Amortissements des immobilisations corporelles	11	750	726
Amortissements des immobilisations incorporelles (hors goodwill)	10	732	688
Dépréciations des actifs non courants		61	34
Augmentation/(diminution) des provisions	21	32	(54)
Plus/(moins)-valeurs sur cessions d'activité et d'actifs immobilisés		70	(184)
Différence entre l'impôt payé et la charge d'impôt		139	(38)
Autres éléments sans impact sur les flux de trésorerie		102	108
Autofinancement d'exploitation		5 393	4 469
Diminution/(augmentation) des créances d'exploitation		(305)	(577)
Diminution/(augmentation) des stocks et en-cours		(553)	(955)
(Diminution)/augmentation des dettes d'exploitation		73	418
Diminution/(augmentation) des autres actifs et passifs courants		(254)	261
Variation du besoin en fonds de roulement		(1 039)	(853)
TOTAL I - TRÉSORERIE PROVENANT DES / (AFFECTÉE AUX) ACTIVITÉS D'EXPLOITATION		4 354	3 616
Acquisitions d'immobilisations corporelles	11	(707)	(543)
Cessions d'immobilisations corporelles		69	59
Acquisitions d'immobilisations incorporelles	10	(386)	(333)
Investissement net d'exploitation		(1 024)	(817)
Acquisitions et cessions d'activité, net du cash acquis et cédé	2	(297)	(4 231)
Autres investissements à long terme		40	16
Augmentation des actifs de retraite à long terme		(130)	(136)
Sous-total		(387)	(4 351)
TOTAL II - TRÉSORERIE PROVENANT DES / (AFFECTÉE AUX) OPÉRATIONS D'INVESTISSEMENT		(1 411)	(5 168)
Émission d'emprunts obligataires	22	1 092	–
Remboursement d'emprunts obligataires	22	(829)	(600)
Vente/(achat) d'actions propres		(219)	(262)
Augmentation/(diminution) des autres dettes financières		143	(444)
Augmentation/(réduction) de capital en numéraire	19	208	216
Transactions avec les participations ne donnant pas le contrôle *	2	(73)	(418)
Dividendes versés aux actionnaires de Schneider Electric	19	(1 618)	(1 447)
Dividendes versés aux actionnaires minoritaires		(157)	(138)
TOTAL III - TRÉSORERIE PROVENANT DES / (AFFECTÉE AUX) OPÉRATIONS DE FINANCEMENT		(1 453)	(3 093)
TOTAL IV - EFFET NET DES CONVERSIONS		(70)	346
TOTAL V - IMPACT DES ÉLÉMENTS RECLASSÉS EN VUE DE LA VENTE		(20)	–
VARIATION NETTE DE TRÉSORERIE : I + II + III + IV + V		1 400	(4 299)
Trésorerie nette à l'ouverture	18	2 463	6 762
Variation de trésorerie		1 400	(4 299)
TRESORERIE NETTE À LA CLÔTURE	18	3 863	2 463

* En 2021, les transactions avec les participations ne donnant pas le contrôle concernent principalement RIB.

L'annexe fait partie intégrante des comptes consolidés.

Flux de trésorerie générés par les activités d'exploitation

L'autofinancement d'exploitation augmente, s'élevant à 5 393 millions d'euros en 2022, contre 4 469 millions d'euros en 2021, représentant 15,8% du chiffre d'affaires en 2022 (et 15,5% du chiffre d'affaires en 2021).

La variation du besoin en fonds de roulement a consommé 1 039 millions d'euros en 2022, contre une consommation de 853 millions d'euros en 2021.

La trésorerie provenant des activités d'exploitation est en hausse, passant sur l'année de 3 616 millions d'euros en 2021 à 4 354 millions d'euros en 2022.

Flux de trésorerie affectés aux opérations d'investissement

L'investissement net d'exploitation, qui comprend les coûts de développement capitalisés, s'élève à 1 024 millions d'euros en 2022, en hausse par rapport à 817 millions d'euros en 2021, et représente 3,0% du chiffre d'affaires en 2022 (2,8% en 2021).

Le cash-flow libre (flux de trésorerie générés par les activités d'exploitation diminués de l'investissement net d'exploitation) s'élève à 3 330 millions d'euros en 2022, contre 2 799 millions d'euros en 2021.

Le ratio de conversion en cash (cash-flow libre rapporté au résultat net part du Groupe des activités poursuivies) s'élève à 96% en 2022, contre 87% en 2021.

L'investissement financier net de la trésorerie acquise s'élève à 297 millions d'euros en 2022. En 2021, l'investissement financier net de la trésorerie acquise nette des cessions s'élevait à 4 231 millions d'euros. Ces montants correspondent principalement aux acquisitions et cessions décrites dans les Note 2.1 et 2.2.

Flux de trésorerie produits par des opérations de financement

La trésorerie consommée par les opérations de financement s'élève à 1 453 millions d'euros en 2022, comparée à une trésorerie consommée de 3 093 millions d'euros en 2021. Cette baisse est principalement due aux émissions d'emprunts obligataires pour 1,1 million d'euros en 2022 (aucune émission d'emprunt obligataire en 2021), ainsi qu'à l'augmentation nette de la dette court-terme et des billets de trésorerie de 0,5 million d'euros entre 2021 et 2022.

Le dividende versé par Schneider Electric est de 1 618 millions d'euros en 2022, contre 1 447 millions d'euros en 2021.



6 Comptes sociaux

6.1 Bilan	498
6.2 Compte de résultat	500
6.3 Annexes aux comptes sociaux	501
6.3.1 Faits marquants de l'exercice	501
6.3.2 Principes et méthodes comptables	502
6.3.3 Notes	504
6.4 Rapport des commissaires aux comptes sur les comptes annuels	512
6.5 Inventaire des valeurs mobilières détenues en portefeuille à la clôture de l'exercice 2022	515
6.6 Filiales et participations	516
6.7 Résultats financiers de la société relatifs aux 5 dernières années	518
6.8 Extrait du rapport annuel d'activité au 31 décembre 2022	519

6.1 Bilan

Actif

(en milliers d'euros)	Note		Brut Amort. ou prov.	31/12/2022 Net	31/12/2021 Net
ACTIF IMMOBILISÉ					
Immobilisations incorporelles	1.1				
Droits et valeurs similaires		27 429	(27 429)	–	–
Immobilisations corporelles	1.2				
Terrains		2 784	–	2 784	2 784
Constructions		48	(48)	–	–
Autres		1 221	–	1 221	1 221
Total immobilisations corporelles et incorporelles		31 482	(27 477)	4 005	4 005
Immobilisations financières					
Titres de participation	2.1	5 377 099	(19 468)	5 357 631	5 357 631
Autres titres immobilisés	2.2	763 201	–	763 201	637 409
Créances rattachées à des participations	2.3	2 513 350	–	2 513 350	3 218 096
Autres		81 172	–	81 172	10
Total immobilisations financières		8 734 822	(19 468)	8 715 354	9 213 146
Total actif immobilisé		8 766 304	(46 945)	8 719 359	9 217 153
ACTIF CIRCULANT					
Créances					
Créances clients et comptes rattachés	3	392 646	–	392 646	351 799
Autres	3	232 756	–	232 756	136 480
Total Créances		625 402	–	625 402	488 279
Valeurs mobilières de placement et disponibilités					
Valeurs mobilières de placement	4	734 726	–	734 726	348 250
Disponibilités Groupe	5	8 175 864	–	8 175 864	6 878 822
Autres disponibilités		1 393	–	1 393	306
Total Valeurs mobilières de placement et disponibilités		8 911 984	–	8 911 984	7 227 378
Total actif circulant		9 537 386	–	9 537 386	7 715 657
COMPTE DE RÉGULARISATION					
Charges constatées d'avance	6.1	574	–	574	1 151
Charges à répartir	6.2	15 883	–	15 883	17 021
Primes d'émission des obligations	6.3	20 153	–	20 153	21 246
Écarts de conversion actif	9	–	–	–	84 928
TOTAL ACTIF		18 340 300	(46 945)	18 292 355	17 057 156

L'annexe fait partie intégrante des comptes sociaux.

Passif

(en milliers d'euros)	Note	31/12/2022	31/12/2021
CAPITAUX PROPRES	7		
Capital social	7.1	2 284 372	2 276 134
Primes d'émission, de fusion, d'apport	7.2	2 616 090	2 411 613
<i>Réserves</i>			
Réserve légale		243 027	243 027
Report à nouveau	7.3	325 407	444 780
Résultat de l'exercice		1 744 408	1 498 235
Provisions réglementées		2	2
Total capitaux propres		7 213 305	6 873 791
PROVISIONS POUR RISQUES	8		
Provisions pour risques et charges		316 327	350 596
Total provisions pour risques et charges		316 327	350 596
DETTES			
Emprunts obligataires convertibles	9	650 000	650 000
Emprunts obligataires	9	8 094 325	7 700 665
Autres emprunts et dettes assimilées	10	39 096	80 249
Dettes rattachées à des participations	11	42 000	–
Emprunts et dettes financières	12	1 491 000	1 150 000
Dettes fournisseurs et comptes rattachés		79 789	31
Dettes fiscales et sociales		237 057	109 426
Autres dettes		80 378	5 998
Total dettes		10 713 646	9 696 369
Produits constatés d'avance		–	–
Primes d'émission des obligations	6.3	40 199	51 472
Écarts de conversion passif		9 877	84 928
TOTAL PASSIF		18 293 355	17 057 156

L'annexe fait partie intégrante des comptes sociaux.

6.2 Compte de résultat

(en milliers d'euros)	Note	2022	2021
Chiffre d'affaires		79	–
Reprises sur provisions et amortissements, transferts de charges		11	–
Autres produits d'exploitation	15	412 303	–
Produits d'exploitation		412 393	–
Achats et charges externes	16	(171 810)	(11 317)
Impôts et taxes		(5 114)	(2 014)
Charges de personnel		(2 367)	(1 922)
Dotations aux amortissements et aux provisions		(1 928)	(4 943)
Autres charges de gestion courante et quote-part d'opérations faites en commun		(2 223)	(2 127)
Charges d'exploitation		(183 442)	(22 322)
Résultat d'exploitation		228 952	(22 322)
Revenus du portefeuille		1 500 580	1 500 363
Intérêts et produits assimilés		89 438	41 008
Reprises de provisions et dépréciation des créances à long terme et autres		–	–
Produits financiers		1 590 018	1 541 371
Intérêts et charges assimilés		(111 111)	(87 130)
Dotations aux amortissements et provisions et autres		1 396	5 358
Charges financières		(109 716)	(81 772)
Résultat financier	17	1 480 303	1 459 598
Résultat courant avant impôt		1 709 254	1 437 276
Produits sur cessions d'immobilisations		312 074	267
Produits de refacturation plan de performance		93 678	82 245
Reprises de provisions et transferts de charges		145 098	149 627
Autres produits exceptionnels		1 034	154
Produits exceptionnels		551 884	232 293
Valeurs comptables sur cessions d'immobilisations		(272 321)	(1)
Dotations aux provisions et amortissements		(108 827)	(97 153)
Autres charges exceptionnelles		(154 206)	(126 522)
Charges exceptionnelles		(535 354)	(223 676)
Résultat exceptionnel	18	16 531	8 617
Impôts sur les bénéfices/Produit d'intégration fiscale	19	18 623	52 342
RÉSULTAT		1 744 408	1 498 235

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

- SCHNEIDER ELECTRIC a annoncé par communiqué de presse en date du 29 novembre 2021, son projet de fusion par absorption de la société IGE+XAO (filiale du groupe depuis février 2018). Cette fusion en date du 5 Mai 2022, s'est déroulée en plusieurs étapes et a impacté les comptes de Schneider Electric SE :
 - 1) Schneider Electric Industries S.A.S. (SEISAS) a cédé ses actions d'IGE+XAO à Schneider Electric S.E. (SESE) avant la mise en œuvre du Projet de Fusion, pour 293 millions d'euros.
 - 2) Dans le même temps, la société IGE+XAO a fusionné au sein de l'entité Schneider Electric S.E (effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2022)
 - 3) SESE a par la suite cédé ses actions SEEMSF à SEI SAS, pour 311 millions d'euros.
- 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 la vente de produits électriques réalisée par le biais d'activités de distribution commerciale en France. Le 4 juillet 2022, Schneider Electric a reçu une notification de griefs de la part de l'Autorité de la concurrence prétendant que l'autonomie tarifaire de certains distributeurs aurait été limitée, ce qui est contraire aux règles de concurrence. Schneider Electric conteste fermement les allégations de la notification des griefs et a soumis sa réponse à l'Autorité de la concurrence française le 4 octobre 2022. Parallèlement, le 7 octobre 2022, Schneider Electric a été mis en examen par un juge d'instruction, qui a exigé de Schneider Electric une garantie bancaire de 20 millions d'euros et un cautionnement de 80 millions d'euros. Celui-ci a été versé mi-janvier 2023. Au 31 décembre 2022, ce cautionnement a été enregistré en « Autres passifs » en contrepartie des « Actifs financiers ». Ces actions ne signifient pas que Schneider Electric sera finalement reconnu coupable de tout acte répréhensible. Schneider Electric conteste fermement l'ensemble des allégations du juge d'instruction français et de l'Autorité de la concurrence et entend se défendre pleinement et avec la plus grande vigueur. Dans l'hypothèse où l'Autorité de la concurrence contesterait les arguments de Schneider Electric et conclurait, après avoir examiné le contenu du dossier, que des pratiques anticoncurrentielles ont été mises en œuvre, celle-ci disposerait alors d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer, au cas par cas, les amendes financières qu'elle pourrait imposer dans le respect des principes de proportionnalité et d'individualité des peines. Compte tenu de la difficulté d'apprécier dans quelle mesure l'Autorité de la concurrence prendra en compte les arguments avancés par Schneider Electric pour sa défense, ainsi que les multiples facteurs contribuant à la détermination d'une amende, il n'est pas possible d'estimer de manière fiable le montant de l'éventuelle amende qui pourrait être encourue en cas de décision défavorable, bien qu'elle puisse avoir un impact significatif sur le Groupe. Dans ce contexte, aucune provision n'a été constatée à ce stade des investigations.
- En septembre 2022, dans le cadre de l'opération d'acquisition des intérêts minoritaires de la société AVEVA par sa filiale indirecte Ascot Acquisition Holdings Limited et pour répondre à la réglementation anglaise en matière d'offre publique, Schneider Electric SE a mis en place une ligne de crédit relais de 4,1B£ à 12 mois avec la possibilité de demander deux extensions de 6 mois successifs. Cette ligne de crédit a ensuite été partiellement refinancée par une ligne de prêt de 1,5B£ à 3 ans et du cash déposé sur un compte ségrégué. A la clôture, le montant de la ligne de crédit relais s'élevait à 2,4B£ et était complété par la ligne de prêt à hauteur de 1,5 B£ et un dépôt en cash de 423M€ investi dans des SICAV monétaires répondant aux critères d'enregistrement en disponibilités.
- Le 9 novembre 2022, SESE a réalisé une émission obligataire en deux tranches de respectivement 500M€ au taux de 3,25 % et arrivant à maturité en novembre 2027 et 600M€ au taux de 3,5 % et arrivant à maturité en novembre 2032. Ces deux opérations mises en place dans le cadre du financement de l'acquisition des intérêts minoritaires d'AVEVA incluaient une clause de remboursement permettant à la société de les rembourser au cas où l'acquisition n'intervenait pas.
- Depuis le 1^{er} janvier 2022, la société Schneider Electric SE détient la pleine propriété de la marque Schneider Electric et en assure la gestion. A ce titre, elle perçoit les redevances facturées à l'ensemble des sociétés du groupe et supporte les frais afférents. En mai 2022, le dividende 2021 a été versé à hauteur de 1619 millions d'euros. La société a procédé au rachat de 1,6 millions de ses propres actions pour 219 millions d'euros.
- Au 31 Décembre 2022, 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 312 millions d'euros.

6.3 Annexes aux comptes sociaux

6.3.2 Principes et méthodes comptables

Les comptes au 31 décembre 2022 sont établis comme l'année précédente selon les règles et principes comptables français et en application du règlement ANC 2014-03.

Les conventions comptables d'établissement et de présentation des comptes sociaux ont été appliquées dans le respect du principe de prudence, conformément aux hypothèses de base suivantes :

- continuité de l'exploitation,
- permanence des méthodes comptables d'un exercice à l'autre,
- indépendance des exercices.

La méthode de base retenue pour l'évaluation des éléments inscrits en comptabilité est la méthode du coût historique.

Seules sont exprimées les informations significatives.

Immobilisations

Les immobilisations de toutes natures sont comptabilisées à leur coût d'acquisition ou d'apport.

Le coût d'acquisition comprend le prix d'achat y compris les droits d'importation et taxes non remboursables ainsi que toute dépense directement attribuable à la préparation de l'actif en vue de l'utilisation envisagée (droits d'enregistrement, coût des avantages du personnel lié à la mise en place et à la préparation, frais d'installation et montage, essais, ...).

La société utilise l'approche par composants telle que définie par le règlement CRC 2002-10. Les analyses et investigations menées par la société et le Groupe Schneider Electric ont permis de s'assurer que le découpage actuel des immobilisations respectait bien ce principe ; des éléments ayant des durées d'utilités différentes sont bien comptabilisés séparément avec un plan d'amortissement qui leur est propre.

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.

Immobilisations financières

Les titres de participation sont enregistrés au coût d'acquisition, augmentés des coûts directement rattachables (y compris les frais d'acquisitions liés à ces opérations).

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.

Les titres de participation sont évalués à leur valeur d'utilité chaque année.

Actions propres

Les actions propres sont évaluées par catégories 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 ou implicite 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 ou implicite 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.

Une provision pour risque et charge est comptabilisée lorsque les actions propres font l'objet d'une affectation explicite ou implicite à la couverture de plans d'actions de performance

Créances et dettes

Les créances et dettes sont évaluées pour leur valeur nominale (coût historique). Les créances sont le cas échéant dépréciées par voie de provision pour tenir compte du risque de non-recouvrement.

En fin de période, les créances et dettes en monnaies étrangères sont réévaluées au cours du taux fin de période et cette réévaluation est inscrite au bilan en écart de conversion actif ou passif.

Le risque de change porté par la société est géré de manière centralisée au niveau de Boissière Finance SNC.

Le groupe Schneider Electric organise une politique de couverture du risque de change (« Fair Value Natural Hedge », ci-après « FVNH ») visant à gérer de manière globale les actifs et passifs monétaires en devises inscrits au bilan des filiales.

Les actifs et passifs monétaires inclus dans la position de FVNH de la société (factures clients, factures fournisseurs, banques, comptes courants) sont consolidés et équilibrés de manière quotidienne au travers d'opérations de change spot réalisées en comptes courants avec Boissière Finance SNC.

Les provisions pour dépréciation des créances douteuses sont enregistrées lorsqu'il devient probable que la créance ne sera pas encaissée et qu'il est possible d'estimer raisonnablement le montant de la perte. L'identification des créances douteuses ainsi que le montant des provisions correspondantes sont fondées sur l'expérience historique des pertes définitives sur créances, l'analyse par ancienneté des comptes spécifiques ainsi que des risques de crédit qui s'y rapportent. Lorsque la certitude est acquise qu'une créance douteuse ne sera pas récupérée, elle est, ainsi que sa provision constituée, annulée par le compte de résultat.

Autres produits d'exploitation

Les redevances de la marque Schneider ont été comptabilisées dans ce poste du compte de résultat

Résultat exceptionnel

Les produits et les charges de l'exercice sont classés au compte de résultat de manière à faire apparaître par différence, les éléments du résultat courant et les éléments du résultat exceptionnel. Les éléments du résultat exceptionnel :

- Ne sont pas liés à l'exploitation courante de l'entreprise
- Qui ne sont pas de nature à être récurrent
- Pour lesquels l'entreprise n'exerce qu'un contrôle limité

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.

Les hypothèses actuarielles retenues pour déterminer l'engagement de la société sont les suivantes :

- Date d'évaluation : 31 décembre 2022.
- Date des données : 30 septembre 2022.
- Taux d'inflation : 2.20 %.
- Taux d'actualisation : 3.75 %.
- Taux de rendement des actifs : 2.75 %.
- Age de départ à la retraite : Age taux plein.
- Age de début d'activité salariée : 23 ans.
- Taux de turnover : 0.00 %.
- Taux de mortalité : TGH, TGF 05.
- Taux de croissance des rentes : 1.50 %.

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 et présentés au sein des « charges à répartir ».

Les primes d'émission sont présentées au sein des « primes d'émission des obligations » et 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 Annexes aux comptes sociaux

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	31/12/2021	Augmentation	Diminution	31/12/2022
Brut	4 054	–	–	4 054
Amortissements	(48)	–	–	(48)
NET	4 006	–	–	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	31/12/2021	Augmentation	Diminution	31/12/2022
Brut	5 377 099	–	–	5 377 099
Provisions	(19 468)	–	–	(19 468)
NET	5 357 631	–	–	5 357 631

Les titres de Schneider Electric Japan Holding ont été dépréciés pour (15 200) k euros et ceux de Muller SAS pour (4 268) k euros.

Au 31 décembre 2022, 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	31/12/2021	Augmentation	Diminution	31/12/2022
Actions propres	637 409	219 470	(93 679)	763 201
Autres titres	–	–	–	–
Provisions sur autres titres et actions propres	–	–	–	–
NET	637 409	219 470	(93 679)	763 201

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 06 juillet 2022, la société a procédé au rachat de 1 659 933 de ses propres actions pour un total de 219 millions d'euros.

Dans la continuité des exercices précédents, le groupe a décidé de servir les plans 32, 34, 37 bis, 39 bis, 39 ter, 41 et 41 bis avec des actions propres Schneider Electric, 1 648 063 actions représentant une valeur de 109 millions d'euros ont été classées en valeurs mobilières de placement et 236 474 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	31/12/2021	Augmentation	Diminution	31/12/2022
Brut	3 218 096	1 583	(706 339)	2 513 350
NET	3 218 096	1 583	(706 339)	2 513 350

Au 31 décembre 2022, ce poste est constitué d'un prêt accordé à Schneider Electric Industries SAS (SEI SAS) pour un total de 2 500 millions d'euros à échéance 2023 et des intérêts courus pour un montant global de 13,3 millions d'euros.

Au cours de l'exercice, le prêt accordé à Boissière Finance pour un montant total de 800 millions d'USD est arrivé à échéance le 29 septembre 2022 et a été remboursé.

Note 3 Créances

(en milliers d'euros)

	31/12/2022	31/12/2021
Créances clients	392 646	351 799
Autres créances	232 756	136 480
NET	625 402	488 279

Les créances clients correspondent principalement à la refacturation des plans d'actions gratuites à SEI SAS et aux refacturations liées aux redevances de la marque.

Au 31 décembre 2022, le poste « Autres créances » comprend principalement des créances fiscales pour 211 millions d'euros (dont des crédits d'impôt R&D pour 93 millions d'euros).

Note 4 Valeurs mobilières de placement

(en milliers d'euros)	31/12/2021		Augmentation		Diminution		31/12/2022	
	Nombre d'actions	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur	Valeur	Nombre d'actions	
TREASURY SHARES								
Brut	5 570 816	348 250	108 827	(145 098)	311 979	4 849 753		
Provisions	–	–	–	–	–	–	–	
TOTAL NET	–	348 250	108 827	(145 098)	311 979	–		
SICAV								
	–	–	422 747	–	422 747	–	–	
TOTAL	–	348 250	531 574	(145 098)	734 726	–		

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.

Durant l'exercice, la société Schneider Electric SE a souscrit à 2 SICAV pour un montant de 422 747k euros.

En 2022, en conséquence de la décision du groupe de qualifier les plans 32, 34, 41, 37bis, 39bis et 39ter avec des actions propres Schneider Electric, 1 648 063 actions d'un montant de 109 millions d'euros ont été transférées en VMP. La société a également distribué 2 millions d'actions pour un montant de 129 millions d'euros dans le cadre des plans d'actions de performance. Cette charge est refacturée 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 » 237 594 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.

6.3 Annexes aux comptes sociaux

6.2– Charges à répartir

(en milliers d'euros)

Frais d'émission des emprunts	31/12/2021	Augmentation	Diminution	31/12/2022
Du 27/09/2012 sur 10 ans de 800 millions de dollars	126	–	(126)	–
Du 11/03/2015 sur 10 ans de 750 millions d'euros	1 036	–	(321)	715
Du 08/09/2015 sur 8 ans de 800 millions d'euros	703	–	(414)	289
Du 13/10/2015 sur 10 ans de 200 millions d'euros	373	–	(96)	277
Du 13/10/2015 sur 10 ans de 100 millions d'euros	151	–	(39)	112
Du 09/09/2016 sur 8 ans de 800 millions d'euros	1 208	–	(445)	761
Du 13/12/2017 sur 9 ans de 750 millions d'euros	1 468	–	(297)	1 170
Du 21/06/2018 sur 9 ans de 750 millions d'euros	1 390	–	(254)	1 136
Du 09/09/2019 sur 5 ans de 200 millions d'euros	367	–	(136)	231
Du 15/01/2019 sur 9 ans de 250 millions d'euros	541	–	(89)	451
Du 15/01/2019 sur 9 ans de 500 millions d'euros	1 213	–	(201)	1 012
Du 11/03/2020 sur 9 ans de 800 millions d'euros	1 942	–	(270)	1 672
Du 09/04/2020 sur 7 ans de 500 millions d'euros	1 167	–	(221)	945
Du 12/06/2020 sur 3 ans de 500 millions d'euros	615	–	(423)	192
Du 24/11/2020 sur 6 ans de 650 millions d'euros	4 721	–	(1 061)	3 659
Du 09/11/2022 sur 5 ans de 500 millions d'euros	–	1 375	(21)	1 354
Du 09/11/2022 sur 10 ans de 600 millions d'euros	–	1 950	(45)	1 905
TOTAL	17 021	3 325	(4 463)	15 883

6.3– Primes d'émission des obligations

(en milliers d'euros)

Primes d'émission des obligations	31/12/2021	Augmentation	Diminution	31/12/2022
Du 27/09/2012 sur 10 ans de 800 millions de dollars	16	–	(16)	–
Du 11/03/2015 sur 10 ans de 750 millions d'euros	2 914	–	(903)	2 012
Du 08/09/2015 sur 8 ans de 800 millions d'euros	981	–	(578)	403
Du 09/09/2016 sur 8 ans de 800 millions d'euros	2 741	–	(1 015)	1 726
Du 13/12/2017 sur 9 ans de 750 millions d'euros	2 867	–	(579)	2 288
Du 21/06/2018 sur 9 ans de 750 millions d'euros	4 422	–	(808)	3 614
Du 15/01/2019 sur 9 ans de 500 millions d'euros	84	–	(14)	70
Du 11/03/2020 sur 9 ans de 800 millions d'euros	4 469	–	(621)	3 848
Du 09/04/2020 sur 7 ans de 500 millions d'euros	2 173	–	(412)	1 761
Du 12/06/2020 sur 3 ans de 500 millions d'euros	579	–	(402)	177
Du 09/11/2022 sur 5 ans de 500 millions d'euros	–	295	(27)	268
Du 09/11/2022 sur 10 ans de 600 millions d'euros	–	4 026	(37)	3 986
Du 13/10/2015 sur 10 ans de 100 millions d'euros	(582)	–	150	(432)
Du 09/09/2019 sur 5 ans de 200 millions d'euros	(1 579)	–	586	(992)
Du 24/11/2020 sur 6 ans de 650 millions d'euros	(40 382)	–	9 059	(31 323)
Du 15/01/2019 sur 9 ans de 250 millions d'euros	(8 929)	–	1 477	(7 452)
TOTAL	(30 226)	4 321	5 859	(20 046)

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 2020 avant affectation du résultat	2 268	2 204	2 166	(31)	–	6 607
Variation de capital	8	209	–	–	–	217
Affectation du résultat	–	–	(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
Variation de capital	8	204	–	–	–	212
Affectation du résultat	–	–	1 498	(1 498)	–	–
Dividendes distribués au titre de l'exercice 2021	–	–	(1 619)	–	–	(1 619)
Frais sur WESOP 2022*	–	–	–	–	–	–
Résultat de l'exercice 2022	–	–	–	1 744	–	1 744
SOLDE AU 31 DÉCEMBRE 2022 AVANT AFFECTATION DU RÉSULTAT	2 284	2 616	567	1 744	–	7 211

* WESOP : émissions d'actions réservées aux salariés du Groupe adhérents au plan d'épargne d'entreprise et au plan d'actionnariat international et à des entités constituées en faveur des salariés du groupe

7.1 – Capital

Capital social

Le capital social au 31 décembre 2022 est de 2 284 371 684 euros et est représenté par 571 092 921 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 millions d'euros (qui correspondent à 492 482 actions de 4 euros de nominal portant jouissance courante et qui ont été souscrites aux prix de 117,51 euros par le FCPE Schneider Relais France 2022).
- (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 pour 5 millions d'euros (soit 313 599 actions par les salariés en direct et 969 090 actions par le FCPE Schneider Relais International 2022, au prix de souscription de 117.51 euros par l'intermédiaire du FCPE Schneider Relais International 2022).
- (iii) Une augmentation de capital de 1 million d'euros liée à la fusion/acquisition d'IGE XAO.

Actions propres

À la clôture, le total des actions propres détenues non affectées à des plans de distribution d'actions de performance est de 7 127 444 pour une valeur nette de 763 millions d'euros.

7.2 – Primes

Les primes d'émission ont augmenté sur l'exercice d'un montant de 204 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 05 mai 2022, le résultat de l'exercice 2021 de 1 498 millions d'euros a été affecté en report à nouveau. Par ailleurs, 1 619 millions d'euros ont été distribués sous forme de dividendes.

Note 8 Provisions pour risques et charges

(en milliers d'euros)	31/12/2021	Augmentations	Diminutions	31/12/2022
PROVISIONS POUR RISQUES				
Provision pour charges sur distribution d'actions propres	348 281	108 827	(145 098)	312 009
Autres	2 315	2 003	–	4 318
TOTAL	350 596	110 830	(145 098)	316 327

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 312 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
	31/12/2022	31/12/2021		
Schneider Electric SE 2019	94 325	94 325	Euribor + 0,60 % TV	23/07/2024
Schneider Electric SE 2022	–	706 340	2,95 % TF	27/09/2022
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
Schneider Electric SE 2027	500 000	–	3,25 % TF	09/11/2027
Schneider Electric SE 2032	600 000	–	3,5 % TF	09/11/2032
TOTAL	8 094 235	7 700 665		

TF : taux fixe.

TV : taux variable.

6.3 Annexes aux comptes sociaux

Emprunts obligataires convertibles (OCEANE)

(en milliers d'euros)	Montant du capital		Intérêts	Échéance
	31/12/2022	31/12/2021		
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, 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 800 millions d'USD à échéance septembre 2022. Sur l'exercice précédent 2021, la revalorisation de l'emprunt obligataire Schneider Electric SE 2022 de 800 millions de dollars avait entraîné un écart de conversion actif de 85 millions d'euros.

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 0,5% 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 2022, 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 2018 au taux de 0,25 %, arrivant à échéance le 09 septembre 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 renouvelé en avril 2020 au taux Euribor de 0,60 %, arrivant à échéance le 23 juillet 2024 ;
- 250 millions d'euros mis en place en janvier 2019 au taux de 1,5 %, arrivant à échéance le 15 janvier 2028 ;
- 500 millions d'euros mis en place en novembre 2022 au taux de 3,25 %, arrivant à échéance le 09 novembre 2027 ;
- 600 millions d'euros mis en place en novembre 2022 au taux de 3,5 %, arrivant à échéance le 09 novembre 2032 ;

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 2022, 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 39 millions d'euros.

Note 11 Dettes rattachées à des participations

42 millions d'euros correspondent à un emprunt inter compagnie avec le Luxembourg ; ils étaient présentés en « Autres Emprunts et dettes » en 2021.

Note 12 Emprunts et dettes financières

Emprunts et dettes financières (en milliers d'euros)	31/12/2021	Augmentation	Diminution	31/12/2022
Billets de trésorerie	950 000	541 000	–	1 491 000
Emprunt	200 000	–	(200 000)	–
Banques créditrices	–	–	–	–
Autres dettes	–	–	–	–
NET	1 150 000	541 000	(200 000)	1 491 000

Au cours de l'exercice, la société a remboursé un emprunt classique auprès de HSBC pour 200 m€, à échéance le 10/01/2022.

L'augmentation des billets de trésorerie s'explique principalement par la hausse de 172 m€ des dividendes versés et le rachat d'actions propres pour un montant de 220 m€.

Note 13 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	2 513 350	2 513 350	–	–
ACTIF CIRCULANT				
Créances clients et comptes rattachés	392 646	392 646	–	–
Autres créances	232 756	232 756	–	–
Valeurs mobilières de placement	734 726	734 726	–	–
Charges constatées d'avance	574	574	–	–
DETTES				
Emprunts obligataires dont convertibles	8 744 325	1 300 000	5 294 325	2 150 000
Autres emprunts et assimilés	39 096	39 096	–	–
Billets de trésorerie	1 491 000	1 491 000	–	–
Dettes fournisseurs et comptes rattachés	79 789	79 789	–	–
Dettes fiscales et sociales	237 057	237 057	–	–
Autres dettes	80 378	378	–	80 000
Produits constatés d'avance	–	–	–	–

Les factures reçues et émises au cours de l'exercice n'ont pas présenté de retard de paiement.

Note 14 Postes concernant des entreprises liées (à partir de 10 % de détention)

(en milliers d'euros)	Montant brut	Montant net
Participations	5 355 850	5 351 582
Créances rattachées à des participations	2 513 350	2 513 350
Autres créances et créances clients	323 614	323 614
Disponibilités	6 414 520	6 414 520
Produits :		
• refacturation des actions de performance gratuites		93 678
• intérêts		1 576 333

A noter que la société Boissière Finance est incluse dans ce tableau concernant les entreprises liées bien qu'elle soit détenue par l'intermédiaire de Schneider Electric Industries SAS et que la participation soit <10 %.

Note 15 Autres produits d'exploitation

Ce poste comprend les redevances de marques facturées aux sociétés du Groupe. La facturation est faite selon un pourcentage du chiffre d'affaires de chaque société, effectué sous le nom de la marque Schneider ou sous des marques associées.

Note 16 Autres achats et charges externes

Ce poste comprend principalement les charges inhérentes à la gestion de la marque Schneider Electric.

Note 17 Résultat financier

(en milliers d'euros)	31/12/2022	31/12/2021
Dividendes reçus	1 500 580	1 500 363
Intérêts financiers nets	(21 673)	(46 122)
Autres	1 396	5 358
RÉSULTAT FINANCIER	1 480 303	1 459 598

En 2022, la société a reçu 1 500 millions d'euros de dividende de Schneider Electric Industries SAS.

6.3 Annexes aux comptes sociaux

Note 18 Résultat exceptionnel

(en milliers d'euros)	31/12/2022	31/12/2021
Plus/(moins)-valeurs de cessions corporelles et financières	39 753	35
Provisions (dotations)/reprises	36 271	11 000
Autres produits et charges exceptionnels	(59 494)	(2 418)
RÉSULTAT EXCEPTIONNEL	16 531	8 617

Le résultat exceptionnel est principalement composé d'écritures liées à l'opération de fusion – acquisition d'IGE XAO pour 39 millions euros ainsi que d'une refacturation à Schneider Electric Industries SAS pour (22) millions d'euros.

Note 19 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 18 millions d'euros en 2022.

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 2022 de 1 811 millions d'euros.

Note 20 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 21 Engagements hors bilan

21.1 – 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.

21.2 – Cautions, avals et garanties

Engagements donnés

Contre-garantie de cautions données par des banques : néant.

Avals et cautions donnés : 2 072 millions d'euros essentiellement à des sociétés du Groupe.

Garantie bancaire : 20 millions d'euros

Engagements reçus

Contre-garantie bancaire : néant.

Lignes de crédit : 2 950 Millions d'euros

21.3 – 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 cours de l'exercice 2022, Schneider Electric SE a mis en place un swap de taux d'intérêts de 250 millions d'euros comme instrument dérivé pour couvrir partiellement son exposition aux taux d'intérêt.

Note 22 Passif éventuel

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 la vente de produits électriques réalisée par le biais d'activités de distribution commerciale en France.

Le 4 juillet 2022, Schneider Electric a reçu une notification de griefs de la part de l'Autorité de la concurrence prétendant que l'autonomie tarifaire de certains distributeurs aurait été limitée, ce qui est contraire aux règles de concurrence.

Schneider Electric conteste fermement les allégations de la notification des griefs et a soumis sa réponse à l'Autorité de la concurrence française le 4 octobre 2022.

Parallèlement, le 7 octobre 2022, Schneider Electric a été mis en examen par un juge d'instruction, qui a exigé de Schneider Electric une garantie bancaire de 20 millions d'euros et un cautionnement de 80 millions d'euros. Celui-ci a été versé mi-janvier 2023. Au 31 décembre 2022, ce cautionnement a été enregistré en « Autres passifs » en contrepartie des « Actifs financiers ».

Ces actions ne signifient pas que Schneider Electric sera finalement reconnu coupable de tout acte répréhensible. Schneider Electric conteste fermement l'ensemble des allégations du juge d'instruction français et de l'Autorité de la concurrence et entend se défendre pleinement et avec la plus grande vigueur. Dans l'hypothèse où l'Autorité de la concurrence contesterait les arguments de Schneider Electric et conclurait, après avoir examiné le contenu du dossier, que des pratiques anticoncurrentielles ont été mises en œuvre, celle-ci disposerait alors d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer, au cas par cas, les amendes financières qu'elle pourrait imposer dans le respect des principes de proportionnalité et d'individualité des peines. Compte tenu de la difficulté d'apprécier dans quelle mesure l'Autorité de la concurrence prendra en compte les arguments avancés par Schneider Electric pour sa défense, ainsi que les multiples facteurs contribuant à la détermination d'une amende, il n'est pas possible d'estimer de manière fiable le montant de l'éventuelle amende qui pourrait être encourue en cas de décision défavorable, bien qu'elle puisse avoir un impact significatif sur le Groupe. Dans ce contexte, aucune provision n'a été constatée à ce stade des investigations.

Note 23 Renseignements divers

23.1 – Effectif

L'effectif moyen sur l'exercice est de 2,5 employés.

23.2 – 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.

23.3– Éléments post-clôture

Le 30 janvier 2023 dans le cadre du closing de l'opération AVEVA, SESE a utilisé le crédit relais pour un montant de 1B€ et la ligne de prêt pour un montant de 1,7B€ et a mis le cash correspondant à disposition d'Ascot Acquisition Holdings.

Le 13 janvier 2023 SESE a procédé à une émission obligataire en deux tranches : 600M€ au taux de 3,125 % et arrivant à maturité en octobre 2029 et 600M€ au taux de 3,375 % et arrivant à maturité en avril 2034.

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 2022, 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 2022 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

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 participation » de la partie « Principes et méthodes comptables » et note 2 « Immobilisations financières » de l'annexe aux comptes annuels

Risque identifié	<p>Les titres de participation et les créances rattachées à des participations figurent au bilan de votre société au 31 décembre 2022 respectivement pour un montant net de M€ 5 358 et de M€ 2 513.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
-------------------------	--

Notre réponse	<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Nous avons également apprécié le caractère recouvrable des créances rattachées au regard du résultat des tests de dépréciation des titres de participation.</p>
----------------------	--

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 et 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 5 mai 2022 pour le cabinet PricewaterhouseCoopers Audit.

Au 31 décembre 2022, le cabinet MAZARS était dans la dix-neuvième année de sa mission sans interruption et le cabinet PricewaterhouseCoopers Audit dans la première 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.

Les Commissaires aux comptes

Mazars

Paris La Défense, le 6 mars 2023

Juliette Decoux Guillemot
Associée

Mathieu Mougard
Associé

PricewaterhouseCoopers Audit

Neuilly-sur-Seine, le 6 mars 2023

Jean-Christophe Georghiou
Associé

Séverine Scheer
Associée

6.5 Inventaire des valeurs mobilières détenues en portefeuille à la clôture de l'exercice 2022

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
7 127 444	Actions propres Schneider Electric SE	763 138
		6 114 720
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		6 120 769
VALEURS MOBILIÈRES DE PLACEMENT		
4 849 753	Actions propres Schneider Electric SE	311 979
TOTAL		6 432 748

6.6 Filiales et participations

Sociétés (en milliers d'euros)	Capital	Réserves et report à nouveau avant affectation du résultat*
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	6 298 071
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	8 191
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	147 834

* Y compris bénéfice ou perte du dernier exercice clos.

** Les montants en devise étrangère ont été convertis en euros au cours du 31 décembre 2022.

*** Schneider Electric Industries SAS détient directement 99,99 % de Boissière Finance.

Quote-part du capital détenue en %	Valeur brute nette	Valeur	Avances et prêts consentis par la société et non remboursés	Montant des cautions et avais donnés par la société	Chiffre d'affaires hors taxes de l'exercice 2022	Bénéfice (perte) de l'exercice 2022	Dividendes encaissés par la société au cours de l'exercice 2022
100,00	5 343 544	5 343 544	2 513 350	–	4 230 446	1 666 105	1 500 580
99,84	12 305	8 038	–	–	–	(32)	–
–	–	–	–	–	–	–	–
–	–	–	–	–	–	–	–
4,8	21 249	6 048	–	–	186 149	53 305	–

6.7 Résultats financiers de la société relatifs aux 5 dernières années

Nature des indications	2022	2021	2020	2019	2018
SITUATION FINANCIÈRE EN FIN D'EXERCICE					
Capital social (en milliers d'euros)	2 284 372	2 276 134	2 268 274	2 328 274	2 316 675
Nombre d'actions émises	571 092 921	569 033 442	567 068 555	582 068 555	579 168 769
Nombre d'obligations convertibles en actions	3 695 023	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
RÉSULTAT GLOBAL DES OPÉRATIONS EFFECTIVES					
<i>(en milliers d'euros)</i>					
Chiffre d'affaires hors taxes	79	–	450	2 385	174
Revenus du portefeuille, intérêts et autres produits	1 500 580	1 500 362	1 553	49 896	4 551 232
Résultat avant impôts, amortissements et provisions	1 690 046	1 392 930	(201 902)	(18 659)	4 412 483
Impôts sur les bénéfices	18 623	52 342	32 287	71 684	1 215
Résultat après impôts, amortissements et provisions	1 744 408	1 498 235	(31 273)	57 108	4 457 994
Résultat distribué (1) hors précompte et avoir fiscal	1 650 197 ⁽²⁾	1 650 197	1 474 378	1 413 455	1 361 047
RÉSULTAT DES OPÉRATIONS RÉDUIT À UNE ACTION					
<i>(in euros)</i>					
Résultat après impôts, mais avant amortissements et provisions	2,99	2,54	(0,30)	0,09	7,62
Résultat après impôts, amortissements et provisions	3,05	2,63	(0,06)	0,1	7,70
Dividende attribué à chaque action (net)	2,63 ⁽²⁾	2,90	2,60	2,55	2,35
PERSONNEL					
Effectif moyen des salariés employés pendant l'exercice	2,5	1	1	1	1
Montant de la masse salariale de l'exercice (en milliers d'euros)	1 496	1 130	1 961	3 693	2 544
Montant des sommes versées au titre des avantages sociaux de l'exercice	–	–	–	–	–
(Sécurité sociale, œuvres sociales, etc.) (en milliers d'euros)	871	795	916	944	1 010

(1) Pour 2022, estimation sur la base des actions existantes au 31 décembre 2022, y compris les actions propres.

(2) Sous réserve de l'approbation de l'assemblée générale de 2023.

6.8 Extrait du rapport annuel d'activité au 31 décembre 2022

Commentaires sur les comptes sociaux

En 2022, le résultat d'exploitation de Schneider Electric SE est un bénéfice de 229 millions d'euros, contre une perte de 22 millions d'euros pour l'exercice précédent.

Les charges d'intérêt nettes de produits d'intérêts s'élèvent à 22 millions d'euros contre 46 millions en 2021 pour l'exercice précédent.

Le résultat courant avant impôt s'élève à 1 709 millions d'euros en 2022, contre 1 437 millions d'euros en 2021. La variation s'explique principalement par les produits de redevances de la marque Schneider Electric : depuis le 1^{er} janvier 2022, la société Schneider Electric SE détient la pleine propriété de la marque Schneider Electric et en assure la gestion.

Le résultat net de l'exercice 2022 s'élève à 1 744 millions d'euros, contre 1 498 millions d'euros en 2021.

Les capitaux propres s'élèvent au 31 décembre 2022 à 7 213 millions d'euros contre 6 874 millions d'euros au 31 décembre 2021, prenant en compte le bénéfice 2022 ainsi que les variations résultant de la distribution de dividendes aux actionnaires pour 1 619 millions d'euros.



7 Informations sur la Société et son capital

7.1 Actionnariat	522	7.5 Bourse	531
7.1.1 Actionnariat	522	7.6 Relations investisseurs	533
7.1.2 Actionnariat salarié	523	7.6.1 Responsable de l'information	533
7.2 Capital	524	7.6.2 Contacts	533
7.2.1 Capital social et droits de vote	524	7.6.3 Comité Consultatif des Actionnaires	533
7.2.2 Capital potentiel	524	7.6.4 Documents accessibles au public et information réglementée	533
7.2.3 Autorisations d'émissions et d'annulations d'actions	524		
7.2.4 Évolution du capital au cours des trois derniers exercices	525		
7.2.5 Rachats d'actions	526		
7.2.6 Nantissement	526		
7.3 Renseignements sur la Société	527		
7.4 Droits et obligations des actionnaires	528		
7.4.1 Assemblées générales (article 19 des statuts)	528		
7.4.2 Droits de vote	528		
7.4.3 Affectation du résultat (article 22 des statuts)	529		
7.4.4 Mode de détention des actions (article 7 alinéa 1 des statuts)	529		
7.4.5 Franchissement de seuils statutaires (article 7 alinéa 2 des statuts)	529		
7.4.6 Titres au porteur identifiables (article 7 alinéa 3 des statuts)	530		
7.4.7 Modalités de cession des actions (article 8 des statuts)	530		
7.4.8 Publication des informations mentionnées à l'article L. 22-10-11 du Code de commerce	530		

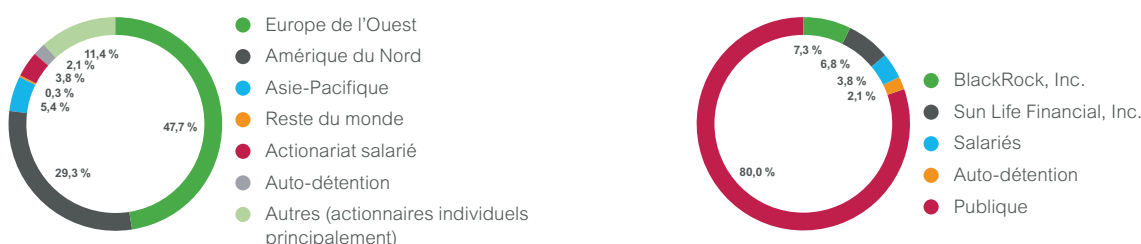
Ce chapitre intègre des éléments du rapport du Conseil d'administration sur le Gouvernement d'entreprise.

Le tableau récapitulatif des délégations en cours de validité données par l'Assemblée générale des actionnaires en matière d'augmentation et de réduction de capital du paragraphe 7.2.3 (Autorisations d'émissions et d'annulations), les paragraphes 7.4.1 (Assemblées générales), 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 décembre 2022⁽¹⁾



(1) Les graphiques indiquent les participations à la meilleure connaissance de la Société.

Évolution du capital au cours des trois derniers exercices⁽¹⁾

Au 31 décembre 2022, le capital social de Schneider Electric s'élevait à 2 284 371 684 euros, divisé en 571 092 921 actions ordinaires, auxquelles sont rattachés 598 336 796 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 2022				31 décembre 2021		31 décembre 2020	
	Capital %	Nombre d'actions	Droits de vote % ⁽⁴⁾	Nombre de droits de vote	Capital %	Droits de vote % ⁽⁴⁾	Capital %	Droits de vote %
BlackRock, Inc.	7,3	41 525 844	7,0	41 525 844	6,3	6,1	6,4	7,7
Sun Life Financial, Inc. ⁽²⁾	6,8	38 697 952	6,6	38 697 952	7,0	6,8	8,3	7,9
Salariés ⁽³⁾	3,8	21 814 127	6,6	38 418 288	3,6	6,2	3,7	6,1
Auto-détention	2,1	11 978 255	—	—	2,2	—	2,3	—
Publique	80,0	457 076 743	79,8	467 716 457	80,9	80,9	79,3	78,3
TOTAL	100,0	571 092 921	100,0	586 358 541⁽⁴⁾	100,0	100,0	100,0	100,0

(1) 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.

(2) Ces actions sont majoritairement détenues par des fonds gérés par MFS Investment Management qui fait partie du groupe Sun Life Financial Inc.

(3) Le nombre total d'actions détenues par les salariés inclut :

- 8 673 800 actions détenues par le FCPE Actionnariat (France), soit 1,5 % du capital et 2,9 % des droits de vote ;
- 5 615 500 actions détenues par le FCPE Actionnariat Mondial (International), soit 1,0 % du capital et 1,7 % des droits de vote ; et
- 7 524 827 actions détenues directement par les salariés, soit 1,3 % du capital et 1,9 % des droits de vote.

(4) Nombre ou pourcentage 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 2022 dépassant le seuil de 5 % du capital ou des droits de vote.

Contrôle de la Société

Au 31 décembre 2022, 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 plans 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 :

	2022	2021	2020	2019	2018
Plans d'intéressement et de participation (<i>en millions d'euros</i>)	61,7	65,8	57,0	59,3	66,9

En 2022, près de 62 % du montant total de l'intéressement et de la participation ont été placés dans le fonds actionnariat Schneider Electric et près de 14 % ont été perçus par les salariés.

7.1.2.2 Actionnariat salarié Schneider Electric

Le plan mondial d'actionnariat salarié 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 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.

Au 31 décembre 2022, les salariés du Groupe détenaient, en direct, *via* les fonds communs de placement d'entreprise (FCPE), ou par les actions de performance, 21,8 millions d'actions Schneider Electric SE, soit 3,8 % du capital et 6,6 % 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 : 22 % en France, 13 % en Chine, 16 % en Inde, 9 % aux États-Unis et 40 % dans les autres pays. Environ 71 % des salariés sont actionnaires du Groupe.

7.2 Capital

7.2.1 Capital social et droits de vote

Le capital social au 31 décembre 2022 est de 2 284 371 684 euros, représenté par 571 092 921 actions de 4 euros de nominal chacune, totalement libérées. Le nombre de droits de vote attachés aux 571 092 921 actions composant le capital au 31 décembre 2022 est de 598 336 796.

7.2.2 Capital potentiel

Au 31 décembre 2022, le capital potentiel était constitué de :

- 1 588 909 actions de performance dont une partie reste subordonnée à la satisfaction de conditions de performance (les plans 37bis, 38, 39bis, 39ter, 40, 41, 41bis et 41ter, 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 1 588 909 actions. Le capital de Schneider Electric SE serait composé de 572 681 830 actions ordinaires, soit une augmentation de 0,28 % du nombre d'actions au 31 décembre 2022 ; et de
- 3 683 972 OCEANES. L'exercice de la totalité des OCEANES entraînerait l'émission de 3 695 023 actions⁽¹⁾. Le capital de Schneider Electric SE serait composé de 574 787 944 actions ordinaires, soit une augmentation de 0,65 % du nombre d'actions au 31 décembre 2022.

(1) Le ratio de conversion et/ou d'échange a été fixé à une action par OCEANE sous réserve des ajustements usuels, y compris les ajustements liés au versement d'un dividende supérieur à 2,55 euros par action. A la suite de la distribution d'un dividende de 2,90 euros le 19 mai 2022, le ratio de conversion et/ou d'échange a été ajusté à 1,003 action par OCEANE.

7.2.3 Autorisations d'émissions et d'annulations d'actions

Tableau récapitulatif des délégations en cours de validité données par l'Assemblée générale des actionnaires en matière d'augmentation et de réduction de capital

Ce tableau fait partie intégrante du rapport de Gouvernement d'entreprise du Conseil d'administration.

	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
Incorporation des primes, réserves, bénéfices ou autres (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
Émission sans droit préférentiel de souscription					
Émission, en numéraire ou en rémunération de titres cotés, d'actions ou de toutes autres valeurs 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	30 000 000
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 d'actions en faveur des salariés					
Plans d'épargne entreprise (16^{ème} résolution de l'AGM du 5 mai 2022)	45,5 millions ⁽⁶⁾	11 375 000	5 mai 2022/ 4 juin 2024		7 675 000 ⁽³⁾
Émission d'actions dans le cadre du développement de l'actionnariat salarié parmi les salariés de sociétés étrangères du Groupe (17^{ème} résolution de l'AGM du 5 mai 2022)	22,75 millions ⁽⁴⁾⁽⁶⁾	5 690 000	5 mai 2022/ 4 novembre 2023		1 990 000 ⁽³⁾
Attributions d'actions gratuites ou de performance (15^{ème} résolution de l'AGM du 5 mai 2022)	45,5 millions ⁽⁶⁾	11 375 000	5 mai 2022/ 4 mai 2025	92 680	11 282 320 ⁽⁵⁾
	Montant maximal de l'annulation autorisée (en euros)	Nombre d'actions	Date d'autorisation /expiration de l'autorisation	Montant disponible (en nombre d'actions)	
Réduction du capital par annulation d'actions					
Annulation d'actions auto-détenues (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) En utilisant l'autorisation de la 22^{ème} résolution de l'Assemblée générale annuelle (AGM) tenue le 28 avril 2021 et la délégation du Conseil d'administration accordée le 15 décembre 2021, 492 482 actions ont été émises en 2022 pour les salariés français adhérents à un plan d'épargne entreprise. Le Conseil d'administration du 14 décembre 2022 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 filiales étrangères du Groupe s'impute sur le plafond de l'autorisation relative aux augmentations de capital réservées aux salariés adhérents à un PEE.

(5) Le Conseil d'administration du 27 juillet 2022 a attribué 67 590 actions de performance au titre du plan d'intéressement à long terme 2022. Le Conseil d'administration du 26 octobre 2022 a attribué 25 090 actions de performance au titre du plan d'intéressement à long terme 2022.

(6) À la date de l'Assemblée générale des actionnaires 2022, soit un capital de 2 276 millions d'euros.

7.2.4 Évolution du capital au cours des trois derniers exercices

Depuis le 31 décembre 2019, les augmentations et réductions de capital ont fait évoluer le capital et les primes de Schneider Electric SE comme suit :

	Nombre d'actions créées ou annulées	Nombre cumulé d'actions	Montant total du capital (en EUR)
Capital au 31 décembre 2019⁽¹⁾		582 068 555	2 328 274 220
Réduction de capital	15 000 000		
Création d'actions de performance	–		
Capital au 31 décembre 2020⁽²⁾		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⁽³⁾		569 033 442	2 276 133 768
Émission d'actions dans le cadre de la fusion avec IGE+XAO	284 308		
Augmentation en faveur des salariés	1 775 171		
Création d'actions de performance	–		
CAPITAL AU 31 DÉCEMBRE 2022⁽⁴⁾		571 092 921	2 284 371 684

(1) Augmentation du capital (11,6 millions d'euros) et des primes (156,2 millions d'euros).

(2) Réduction du capital (60 millions d'euros) et des primes (929,4 millions d'euros).

(3) Augmentation du capital (7,86 millions d'euros) et des primes (208,6 millions d'euros).

(4) Augmentation du capital (8,2 millions d'euros) et des primes (204,5 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 programme de rachat d'actions d'un montant compris entre 1,5 et 2 milliards d'euros. Initié au titre de la 15^{ème} résolution approuvée lors de l'Assemblée générale des actionnaires 2018, ce programme a été poursuivi conformément aux 14^{ème}, 17^{ème}, 15^{ème} et 14^{ème} résolutions approuvées respectivement lors des Assemblées générales des actionnaires 2019, 2020, 2021 et 2022. 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 dans le cadre du programme de rachat d'actions est affectée 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. Le 5 mai 2022, la proposition de relever le plafond du prix d'achat à 250 euros par action (contre 150 euros précédemment) a été approuvée par l'assemblée générale annuelle des actionnaires. Schneider Electric n'a pas poursuivi les rachats au cours du second semestre principalement en raison de restrictions liées à la transaction proposée avec les actionnaires minoritaires d'AVEVA qui était en cours durant cette période. Schneider Electric demeure engagé à la réalisation du programme de rachat d'actions existant.

Depuis le début du programme en 2019, des rachats d'actions ont été réalisés pour un montant total de 796 969 443 euros correspondant à 7 601 716 actions rachetées par la Société incluant 219 470 200 euros de rachat en 2022 correspondant à 1 659 933 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 des actionnaires du 4 mai 2023

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*	<ul style="list-style-type: none"> • Actions auto-détenues : 11 976 390 actions, soit 2,10 % du capital. • Actions propres : 1 058 actions. • Total : 11 977 448 actions, soit 2,10 % du capital.
Répartition par objectifs des actions détenues*	<ul style="list-style-type: none"> • Pour toutes les actions auto-détenues* : attribution d'actions de performance
Objectifs du programme de rachat d'actions	<ul style="list-style-type: none"> • Attribution aux salariés ou aux Dirigeants 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	<ul style="list-style-type: none"> • 10 % du capital à quelque moment que ce soit : <ul style="list-style-type: none"> – sur la base du capital émis* : 57 109 292 actions Schneider Electric SE d'une valeur nominale de 4 euros, – en tenant compte des actions propres et des actions autodétenues* : 45 131 844 actions soit 7,90 %
Prix maximal d'achat et montant maximal autorisé de fonds pouvant être engagés	<ul style="list-style-type: none"> • le prix maximal d'achat serait de 250 euros par action, soit 14 277 323 000 euros
Durée du programme de rachat	<ul style="list-style-type: none"> • 18 mois maximum, expirant le 3 novembre 2024
Opérations effectuées dans le cadre du programme autorisé par l'Assemblée générale des actionnaires 2022 entre le 6 mai 2022 et le 15 février 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'actions achetées : 792 829. • Prix d'achat moyen : 126,12 euros. • Nombre d'actions transférées : 93 022. • Prix de transfert moyen : 59,48 euros.

* Au 31 janvier 2023.

7.2.6 Nantissement

Nantissement sur les actions de la Société

419 323 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 2022, à 2 284 371 684 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.

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, bénéfiques 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.

7.4.3 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 les dirigeants mandataires sociaux (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 2022, les facilités de crédit soumises à ce type de conditions s'élevaient à 2,9 milliards d'euros. Ce type de conditions s'appliquait également à la ligne de crédit relais et au prêt à terme mis en place, pour un montant total d'environ 3,9 milliards d'euros, pour garantir le financement de l'acquisition des intérêts minoritaires d'Aveva. 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 2022, le montant des obligations soumises à ce type de clause s'élève à 8,6 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 – M€)	Plus haut(1)	Plus bas(1)	Nombre de séances de cotation
2021	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
2022	Janvier	22 112	3 547	178,78	144,82	21
	Février	23 489	3 381	154,74	130,18	20
	Mars	36 338	5 219	156,22	121,60	23
	Avril	19 209	2 754	156,54	131,40	19
	Mai	22 394	2 856	136,48	121,74	22
	Juin	20 983	2 514	132,22	110,02	22
	Juillet	19 685	2 369	136,10	110,14	21
	Août	17 344	2 257	137,80	118,56	23
	Septembre	20 499	2 462	131,38	111,14	22
	Octobre	18 090	2 256	133,66	112,46	21
	Novembre	19 727	2 718	143,94	124,80	22
	Décembre	17 519	2 376	143,22	129,56	21
	Total 2022		257 389	34 709	178,78	110,02
2023	Janvier	18 231	2 634	149,36	131,72	22

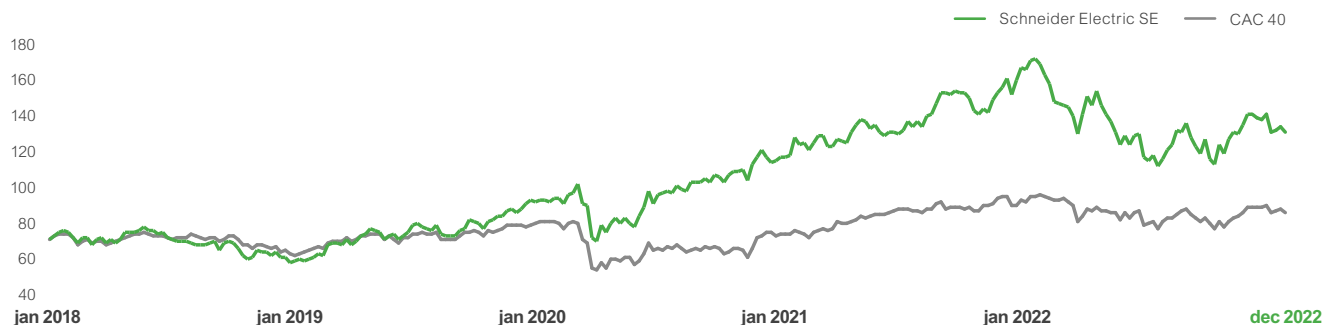
(1) Le volume indiqué correspond seulement au volume échangé sur NYSE Euronext.

7.5 Bourse

Historique sur cinq ans

	2022	2021	2020	2019	2018
Moyenne journalière des transactions à la Bourse de Paris :					
• en nombre de titres (en milliers)	1 001,51	890,06	1 426,11	1 347,22	1 608,40
• en millions d'euros (M€)	135,05	123,40	134,90	100,98	110,98
Cours extrêmes en Bourse (en euros) :					
• plus haut	178,78	173,78	121,80	94,58	78,56
• plus bas	110,02	119,10	61,72	57,58	57,54
Dernier cours de l'année (en euros)	130,72	172,46	118,30	91,50	59,72
Rendement global de l'action (en %)	2,41	1,68	2,20	2,79	3,94

Évolution du cours de l'action et de l'indice CAC 40 sur cinq ans



Monep

L'action Schneider Electric SE a été admise au Monep en date du 20 décembre 1996.

Obligations ne donnant pas accès au capital

Les informations figurent en note 9 des comptes sociaux (pages 507 et 508).

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
Tel: + 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 :
Tel: +44 (0)20 4557 1328

Pour les actionnaires individuels:
Tel : 0 805 651 650
email: actionnaires@se.com et 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 huit à dix membres volontaires et désignés par Schneider Electric.

Le Comité se réunit trois ou quatre 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.

7.6.4 Documents accessibles au public et information réglementée

La Société met à la disposition de ses actionnaires des lettres d'information sur demande, des vidéos, des présentations disponibles dans une rubrique dédiée sur le site internet de la Société : www.se.com.

Les statuts, procès-verbaux d'assemblées générales annuelles, rapports des commissaires aux comptes et autres documents légaux concernant la Société peuvent être consultés au siège social de la Société (bureau du Secrétaire du Conseil d'administration) situé au 35, rue Joseph Monier, 92500 Rueil-Malmaison, France.

Les statuts, l'information réglementée au sens de l'Autorité des marchés financiers (AMF), les documents de référence et d'enregistrement universel, les rapports de développement durable, la convocation à l'assemblée générale des actionnaires et d'autres documents sont également disponibles sur le site Internet de la Société (www.se.com).



8

Assemblée
générale**8.1 Exposé des motifs & projet de
résolutions soumises à l'Assemblée
générale des actionnaires 536**

8.1.1 À titre ordinaire	538
8.1.2 À titre extraordinaire	547

**8.2 Rapports spéciaux des
commissaires aux comptes 561**

8.2.1 Rapport des commissaires aux comptes sur l'émission d'actions et de diverses valeurs mobilières avec maintien et/ou suppression du droit préférentiel de souscription	561
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	563
8.2.3 Rapport des commissaires aux comptes sur l'émission d'actions ou de valeurs mobilières réservée à une catégorie de bénéficiaires	564
8.2.4 Rapport des commissaires aux comptes sur la réduction du capital	565

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 4 mai 2023 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 15 février 2023. 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 2022

Résolution n°2

Approbation des comptes consolidés de l'exercice 2022

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

Approbation des informations relatives à la rémunération des mandataires sociaux versée au cours ou attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022, mentionnées à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce

Résolution n°6

Approbation des éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2022 ou attribués au titre de ce même exercice à M. Jean-Pascal Tricoire

Résolution n°7

Approbation de la politique de rémunération du Président-Directeur général, M. Jean-Pascal Tricoire, pour la période du 1^{er} janvier au 3 mai 2023

Résolution n°8

Approbation de la politique de rémunération du Directeur général, M. Peter Herweck, pour la période du 4 mai au 31 décembre 2023

Résolution n°9

Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration, M. Jean-Pascal Tricoire, pour la période du 4 mai au 31 décembre 2023

Résolution n°10

Fixation de la rémunération globale annuelle des membres du Conseil d'administration

Résolution n°11

Approbation de la politique de rémunération des membres du Conseil d'administration

Résolution n°12

Renouvellement du mandat d'administrateur de M. Léo Apotheker

Résolution n°13

Renouvellement du mandat d'administrateur de M. Gregory Spierkel

Résolution n°14

Renouvellement du mandat d'administrateur de M. Lip-Bu Tan

Résolution n°15

Nomination de M. Abhay Parasnis en qualité d'administrateur

Résolution n°16

Nomination de Mme Giulia Chierchia en qualité d'administratrice

Résolution n°17

Avis sur la stratégie Climat de la Société

Résolution n°18

Autorisation donnée au Conseil d'administration à l'effet d'acheter des actions de la Société

À TITRE EXTRAORDINAIRE :**Résolution n°19**

Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le capital social par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société avec maintien du droit préférentiel de souscription des actionnaires

Résolution n°20

Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le capital social par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société sans droit préférentiel de souscription des actionnaires par voie d'offre au public autre que celle visée à l'article L. 411-2 1° du Code monétaire et financier

Résolution n°21

Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le capital social par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société sans droit préférentiel de souscription des actionnaires dans le cadre d'une offre visée à l'article L. 411-2-1° du Code monétaire et financier

Résolution n°22

Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le nombre de titres à émettre en cas d'augmentation de capital avec maintien ou suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires

Résolution n°23

Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le capital social par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société sans droit préférentiel de souscription des actionnaires en vue de rémunérer des apports en nature

Résolution n°24

Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le capital social par incorporation de primes, réserves, bénéfices ou autres

Résolution n°25

Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet de procéder à des augmentations de capital réservées aux adhérents d'un plan d'épargne d'entreprise sans droit préférentiel de souscription des actionnaires

Résolution n°26

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 d'un plan d'épargne d'entreprise sans droit préférentiel de souscription des actionnaires

Résolution n°27

Autorisation au Conseil d'administration pour annuler les actions de la Société achetées dans le cadre des programmes de rachat d'actions

Résolution n°28

Pouvoirs pour les formalités

8.1 Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires

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 2022 qui font apparaître un bénéfice de 1 744 408 093,62 euros ; et
- les comptes consolidés de l'exercice 2022 qui font ressortir un résultat net part du Groupe de 3 477 millions d'euros.

L'activité et les résultats de cet exercice vous sont présentés et commentés dans le Document d'Enregistrement Universel 2022 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 3,15 euros par action, représentant un taux de distribution de 44,5 % du résultat net ajusté part du Groupe et un montant total de distribution estimé à 1 761 214 530,60 euros¹ (sur la base du nombre d'actions ayant droit au dividende au 31 décembre 2022). 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 2 069 815 278,53 euros. Le dividende proposé fait partie intégrante de la politique de rémunération à long terme des actionnaires. Il représente une augmentation de 9 % par rapport à l'exercice précédent.

Le dividende sera versé selon le calendrier suivant :

- Détachement du dividende : 9 mai 2023
- Date d'arrêt des positions : 10 mai 2023
- Date de mise en paiement du dividende : 11 mai 2023

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 réalisé à la source et calculé sur le montant brut du dividende.

S'agissant de son imposition en 2024, 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.

Texte de la première résolution

(Approbation des comptes sociaux de l'exercice 2022)

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 2022 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 1 744 408 093,62 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 7 042 euros ainsi que le montant de l'impôt théorique supporté en raison de ces charges s'élevant à 1 819 euros.

Texte de la deuxième résolution

(Approbation des comptes consolidés de l'exercice 2022)

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 2022 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 2022 se solde par un bénéfice net de 1 744 408 093,62 euros et, compte tenu du report à nouveau s'élevant à 325 407 184,91 euros, le bénéfice distribuable s'élève à 2 069 815 278,53 euros, sur proposition du Conseil d'administration, décide :

- la distribution aux actionnaires d'un dividende de 3,15 euros par action, soit 1 761 214 530,60 euros⁽¹⁾ sur la base des actions ayant droit au dividende au 31 décembre 2022 prélevé sur le bénéfice distribuable ; et
- l'affectation du solde du bénéfice distribuable après distribution au report à nouveau.

La date de détachement du coupon est fixée au 9 mai 2023 et le dividende sera payé le 11 mai 2023. Dans l'hypothèse où le nombre d'actions auto-détenues évoluerait par rapport au nombre détenu par la Société au 31 décembre 2022, la fraction du dividende correspondant à cette variation viendra augmenter ou réduire le report à nouveau.

(1) Ce montant est calculé sur la base du nombre d'actions donnant droit au dividende au 31 décembre 2022 et pourrait en conséquence évoluer dans le cas où ce nombre varierait entre le 1^{er} janvier 2023 et la date de mise en paiement du dividende.

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 réalisé à la source et calculé sur le montant brut du dividende.

S'agissant de son imposition en 2024, 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 :

	2019	2020	2021
Dividende net versé par action (en euros)	2,55	2,60	2,90

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 2022.

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 2022.

5^{ème} et 6^{ème} résolutions : Approbation des informations relatives à la rémunération des mandataires sociaux versée au cours ou attribuée au titre de 2022 (Say on pay ex-post)

Exposé des motifs

Au titre de la **5^{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 2022 et la section 4.2 de la Brochure de convocation.

Au titre de la **6^{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 5 mai 2022. Ces éléments sont détaillés dans la section 4.2.2.2 du chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel 2022 et la section 4.2.1 de la Brochure de convocation.

Texte de la cinquième 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 2022, 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 2022, chapitre 4, section 4.2.2.

8.1 Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires

Texte de la sixième résolution

(Approbation des éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2022 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 2022 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 2022, chapitre 4, section 4.2.2.2.

7^{ème}, 8^{ème}, 9^{ème}, 10^{ème} et 11^{ème} résolutions : Approbation de la politique de rémunération 2023 applicable aux mandataires sociaux (Say on pay ex-ante) et fixation de la rémunération annuelle globale des membres du Conseil d'administration

Exposé des motifs

Au titre des 7^{ème}, 8^{ème} et 9^{ème} résolutions, conformément à l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, les actionnaires sont invités à approuver la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux, c'est-à-dire le Président-Directeur général, le Directeur général et le Président du Conseil d'administration. Ces politiques ainsi que la façon dont elles servent l'intérêt social, soutiennent la stratégie de la Société et contribuent à sa pérennité sont présentées dans la section 4.2.3.1 du chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel 2022 et la section 4.3.1 de la Brochure de convocation. Les actionnaires sont ainsi appelés à approuver séparément :

- la politique de rémunération du Président-Directeur général telle qu'exposée en détail dans la section 4.2.3.1.2 du chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel 2022 et la section 4.3.1.1 de la Brochure de convocation. Cette politique s'appliquerait à M. Jean-Pascal Tricoire pour la période du 1^{er} janvier au 3 mai 2023, date de fin de son mandat de Président-Directeur général (7^{ème} résolution) ;
- la politique de rémunération du Directeur général telle qu'exposée en détail dans la section 4.2.3.1.3 du chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel 2022 et la section 4.3.1.2 de la Brochure de convocation. Cette politique s'appliquerait à M. Peter Herweck à compter du 4 mai 2023, date de sa prise de fonction en qualité de Directeur général de Schneider Electric SE (8^{ème} résolution) ;
- la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration telle qu'exposée en détail dans la section 4.2.3.1.4 du chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel 2022 et la section 4.3.1.3 de la Brochure de convocation. Cette politique s'appliquerait à M. Jean-Pascal Tricoire à compter du 4 mai 2023, date à partir de laquelle il assumera uniquement son mandat de Président du Conseil d'administration (9^{ème} résolution).

Au titre des 10^{ème} et 11^{ème} résolutions, il vous est demandé :

- conformément à l'article L. 225-45 du Code de commerce, d'augmenter le montant maximum de la rémunération totale susceptible d'être attribuée aux membres du Conseil d'administration annuellement en fixant cette enveloppe à 2 800 000 €, compte tenu de l'augmentation de l'effectif du Conseil d'administration ainsi que du nombre de ses réunions (10^{ème} résolution) ;
- conformément à l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, d'approuver la politique de rémunération des membres du Conseil d'administration, c'est-à-dire les règles de répartition de cette somme telles qu'exposées en détail dans la section 4.2.3.2 du chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel 2022 et la section 4.3.2 de la Brochure de convocation (11^{ème} résolution).

Texte de la septième résolution

(Approbation de la politique de rémunération du Président-Directeur général, M. Jean-Pascal Tricoire, pour la période du 1^{er} janvier au 3 mai 2023)

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 Président-Directeur général telle qu'elle est présentée dans le Document d'Enregistrement Universel 2022, chapitre 4, section 4.2.3.1.2.

Texte de la huitième résolution

(Approbation de la politique de rémunération du Directeur général, M. Peter Herweck, pour la période du 4 mai au 31 décembre 2023)

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 Directeur général telle qu'elle est présentée dans le Document d'Enregistrement Universel 2022, chapitre 4, section 4.2.3.1.3.

Texte de la neuvième résolution

(Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration, M. Jean-Pascal Tricoire, pour la période du 4 mai au 31 décembre 2023)

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 Président du Conseil d'administration telle qu'elle est présentée dans le Document d'Enregistrement Universel 2022, chapitre 4, section 4.2.3.1.4.

Texte de la dixième résolution

(Fixation de la rémunération globale annuelle 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 du Conseil d'administration, décide de fixer, à compter de l'exercice 2023, le montant maximal de la somme fixe annuelle prévue par l'article L.225-45 du Code de commerce à allouer aux membres du Conseil d'administration en rémunération de leur activité, à 2 800 000 euros.

Texte de la onzième 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 2022, chapitre 4, section 4.2.3.2.

12^{ème}, 13^{ème}, 14^{ème}, 15^{ème} et 16^{ème} résolutions : Renouvellement de M. Léo Apotheker, M. Gregory Spierkel et M. Lip-Bu Tan, nomination de Mme Giulia Chierchia et M. Abhay Parasnis

Exposé des motifs

Au 28 mars 2023, le Conseil d'administration comprend 14 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 veille notamment 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 4.1.2.4 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 au vu de l'évaluation de leur performance et contribution individuelles. Le Conseil cherche avant tout à s'assurer que sa composition soit cohérente avec les besoins stratégiques de la Société et reflète les valeurs essentielles à son bon fonctionnement : indépendance d'esprit, richesse des perspectives, compétence, engagement, complémentarité des expériences et des personnes.

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 M. Léo Apotheker, de M. Gregory Spierkel et de M. Lip-Bu Tan, et de rechercher des profils complémentaires 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 4.1.2.4 du chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel décrivant le processus de recrutement des administrateurs).

8.1 Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires

À cet effet, le Comité a analysé la situation de M. Léo Apotheker, de M. Gregory Spierkel et de M. Lip-Bu Tan au regard de leur pertinence, performance, engagement et disponibilité pour remplir leurs fonctions, ainsi que de la valeur ajoutée par chacun d'eux aux travaux du Conseil.

- M. Léo Apotheker n'exerce qu'un seul autre mandat au sein d'une société cotée (administrateur de NICE-Systems Ltd) et son taux de participation aux réunions du Conseil en 2022 est de 100 %, alors que son taux de participation aux réunions des comités dont il est membre est de 90 %. Le Comité a recommandé au Conseil d'administration que M. Léo Apotheker continue de participer au travail du Conseil, en particulier dans les domaines des logiciels et des fusions-acquisitions, où son expertise en tant qu'ancien Directeur général de SAP et Hewlett-Packard est essentielle, ainsi que son excellente connaissance du Groupe et l'équilibre de la composition du Conseil d'administration en termes d'ancienneté. Toutefois, compte tenu de son âge et de sa situation de non-indépendance au regard du Code AFEP-MEDEF puisqu'il siège au sein du Conseil depuis 2008, le Comité a proposé de limiter son mandat à deux ans.
- M. Gregory Spierkel exerce deux autres mandats dans des sociétés cotées (administrateur de MGM Resorts International et PACCAR Inc.), son taux de participation aux réunions du Conseil d'administration et aux comités auxquels il participe en 2022 est de 100 %. M. Gregory Spierkel apporte au Conseil d'administration son expérience en tant qu'ancien Directeur général d'Ingram micro, Inc. et son solide profil en matière numérique et technologique ce qui conduit le Conseil à vous proposer de renouveler son mandat pour une durée de quatre ans.
- M. Lip-Bu Tan exerce trois mandats au sein de sociétés cotées outre celui détenu chez Schneider Electric : Président de Cadence Design Systems, Inc., dont il a quitté la Direction Générale en 2021 et dont il quittera la présidence en 2023 ayant annoncé qu'il ne sera pas candidat à sa réélection au conseil lors de l'assemblée générale annuelle 2023 (<https://d18rn0p25nwr6d.cloudfront.net/CIK-0000813672/cd2ef8b8-abb5-4620-a08d-c5c49565fc6c.pdf>), Président du Conseil d'administration de Credo Technology Group Holding Ltd. et administrateur d'Intel Corporation. A l'issue de l'assemblée générale annuelle de Cadence prévue le 4 mai 2023, Mr. Lip-Bu Tan ne détiendra donc plus que deux mandats au sein de sociétés cotées en plus de celui qu'il exerce au sein de Schneider Electric. Compte tenu de ses engagements, le Comité Gouvernance & Rémunérations a examiné sa situation avec attention. Il s'est notamment assuré auprès de lui de sa volonté et de son engagement à dédier le temps suffisant et nécessaire au Conseil de Schneider Electric ainsi que M. Lip-Bu Tan l'a toujours fait par le passé, comme en atteste son niveau de participation aux réunions du Conseil en 2022 (100 %) et aux réunions des comités auxquels il participe (90 %), ainsi que sa participation physique à plusieurs réunions dont notamment la Session stratégique d'août 2022. Son taux moyen de participation aux réunions du Conseil et aux comités sur la durée de son mandat (2019–2022) a été de 94 % et 97,5 % respectivement, reflétant son engagement et sa disponibilité. Le Comité a également pris en considération l'évaluation de la contribution effective de M. Lip-Bu Tan aux travaux du Conseil qui a été menée auprès des administrateurs en octobre 2022 lors de l'auto-évaluation du Conseil, évaluation qui a conclu que M. Lip-Bu Tan apporte au Conseil une expertise unique dans les domaines des logiciels et de la technologie, notamment dans le secteur de l'énergie, du capital-risque et une connaissance approfondie des marchés asiatique et américain. Pour l'ensemble de ces raisons, le Conseil a jugé que la poursuite de ses fonctions d'administrateur était dans l'intérêt de la Société et de celui de ses actionnaires, et cohérente avec les objectifs de composition identifiés par le Conseil ; il vous invite ainsi à renouveler le mandat de M. Lip Bu-Tan pour une durée de quatre ans.

Le Comité Gouvernance & Rémunérations a également identifié les compétences qui seraient utiles 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 deux candidats au Conseil d'administration, M. Abhay Parasnis et Mme Giulia Chierchia, qui ont été nommés respectivement les 27 juillet 2022 et 15 février 2023 en qualité de censeur, dans l'intention de proposer leur nomination à l'Assemblée générale 2023.

M. Abhay Parasnis, citoyen américain installé à San Francisco et entrepreneur, est l'ancien *Chief Technology Officer* et *Chief Product Officer* d'Adobe et siège actuellement au Conseil d'administration de Dropbox. Il apportera au Conseil ses remarquables compétences technologiques et numériques, en particulier son expérience dans la transition vers le *cloud* et dans la transformation *SaaS*, ainsi que son esprit d'innovation et de réinvention. Il aura la qualité d'administrateur indépendant au regard de l'ensemble des critères énoncés à l'article 10.5 du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF et rejoindra, s'il est nommé administrateur, le Comité Digital.

Mme Giulia Chierchia, de double nationalité italienne et belge, basée au Royaume-Uni, est actuellement Vice-Présidente exécutive Stratégie, Développement durable et *Ventures* chez BP. Elle apportera au Conseil son expertise en matière d'ESG et dans le secteur de l'énergie, en particulier son expérience de la stratégie de transition énergétique dans les grandes entreprises avec une approche globale incluant la stratégie, le développement durable, l'allocation du capital et les opérations de *ventures*. Elle aura la qualité d'administrateur indépendant au regard de l'ensemble des critères énoncés à l'article 10.5 du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF et rejoindra, si elle est nommée administratrice, le Comité Investissement.

Sur recommandation du Comité Gouvernance & Rémunérations, le Conseil d'administration propose aux actionnaires :

- par la **12^{ème} résolution**, de renouveler le mandat d'administrateur de M. Léo Apotheker pour une durée de deux (2) ans ;
- par la **13^{ème} résolution**, de renouveler le mandat d'administrateur de M. Gregory Spierkel pour une durée de quatre (4) ans ;
- par la **14^{ème} résolution**, de renouveler le mandat d'administrateur de M. Lip-Bu Tan pour une durée de quatre (4) ans ;
- par la **15^{ème} résolution**, de nommer M. Abhay Parasnis en qualité d'administrateur pour une durée de quatre (4) ans ; et
- par la **16^{ème} résolution**, de nommer Mme Giulia Chierchia en qualité d'administratrice pour une durée de quatre (4) ans.

Si ces résolutions sont approuvées, le Conseil d'administration sera composé de 16 membres (dont un administrateur représentant les salariés actionnaires et deux administrateurs représentant les salariés) avec un taux d'indépendance de 85 %, un taux de féminisation de 46 % (à l'exclusion des trois administrateurs salariés) et un taux d'internationalisation de 81 %.

Les biographies de M. Léo Apotheker, M. Gregory Spierkel, M. Lip-Bu Tan, Mme Giulia Chierchia et M. Abhay Parasnis sont disponibles dans la section 2.2.3 de la Brochure de convocation et la section 4.1.2.2 du chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel 2022.

Texte de la douzième résolution**(Renouvellement du mandat d'administrateur de M. Léo Apotheker)**

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. Léo Apotheker à l'issue de la présente Assemblée générale et décide de le renouveler pour une durée de deux (2) ans expirant à l'issue de l'Assemblée générale qui se tiendra en 2025 à l'effet de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024.

Texte de la treizième résolution**(Renouvellement du mandat d'administrateur de M. Gregory Spierkel)**

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. Gregory Spierkel 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 2027 à l'effet de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2026.

Texte de la quatorzième résolution**(Renouvellement du mandat d'administrateur de M. Lip-Bu Tan)**

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. Lip-Bu Tan 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 2027 à l'effet de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2026.

Texte de la quinzième résolution**(Nomination de M. Abhay Parasnis en qualité d'administrateur)**

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 M. Abhay Parasnis en qualité d'administrateur pour une durée de quatre (4) ans expirant à l'issue de l'Assemblée générale qui se tiendra en 2027 à l'effet de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2026.

Texte de la seizième résolution**(Nomination de Mme Giulia Chierchia 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 Giulia Chierchia en qualité d'administratrice pour une durée de quatre (4) ans expirant à l'issue de l'Assemblée générale qui se tiendra en 2027 à l'effet de statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2026.

17^{ème} résolution : Avis sur la stratégie Climat de la Société**Exposé des motifs**

Au titre de la **17^{ème} résolution**, le Conseil souhaite consulter l'Assemblée Générale sur la stratégie Climat de Schneider Electric telle que décrite à la section 2.3 du chapitre 2 du Document d'Enregistrement Universel 2022 et résumée à la section 3 de la Brochure de convocation.

La stratégie de développement durable, incluant le Climat, est supervisée par le Conseil d'administration avec l'aide du Comité Ressources Humaines & RSE. Schneider Electric a été l'une des premières entreprises à traiter ce sujet au niveau du Conseil d'administration avec la création du Comité Ressources Humaines & RSE en 2014. Schneider Electric a également adressé le sujet en décidant que la rémunération variable annuelle du Directeur Général, mais aussi des plus de 64 000 employés (qui bénéficient d'une rémunération variable), inclut des critères ESG dont une partie concerne le Climat. Le plan d'intéressement à long terme dépend également de critères ESG (pour plus de détails sur la rémunération, veuillez-vous référer à la section 4.2 du chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel 2022).

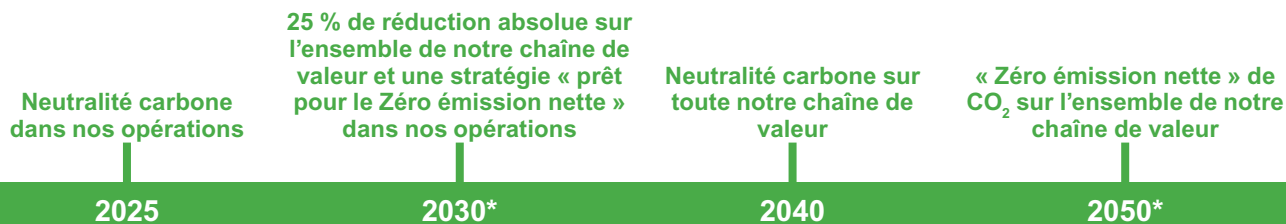
Plusieurs autres organes de gouvernance sont impliqués dans ce domaine : le Comité exécutif et le Comité Fonctions Supports, le Comité des Parties prenantes et le département du développement durable. Au niveau du Groupe, le Directeur Stratégie et Développement durable, qui fait partie du Comité exécutif, aide à déterminer et à mettre en œuvre les objectifs environnementaux du Groupe et les transformations sous-jacentes. Trois comités, auxquels participent les directeurs généraux et les directeurs seniors du Groupe, sont chargés de superviser la mise en œuvre de la feuille de route du Groupe en matière de décarbonisation, en se concentrant respectivement sur la chaîne d'approvisionnement, la conception de produits à faible émission de carbone et la décarbonisation des émissions opérationnelles de Schneider Electric.

Sur recommandation conjointe du Comité Ressources Humaines & RSE et du Comité Gouvernance & Rémunérations, le Conseil a décidé d'offrir à ses actionnaires la possibilité de s'exprimer sur la stratégie Climat de Schneider Electric.



8.1 Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires

• Feuille de route climatique validée scientifiquement

Schneider Electric, en tant que société à impact, veut à la fois être un catalyseur du développement durable, en soutenant ses partenaires et ses clients grâce à ses solutions et services numériques et de décarbonation, mais aussi mettre en pratique ses convictions en matière de développement durable en s'engageant à devenir *Net-Zéro* dans l'ensemble de sa chaîne de valeur de bout en bout. Schneider Electric se considère comme faisant partie d'un écosystème de bout en bout et évalue ses progrès dans trois dimensions : la première, en alignant le Groupe et sa chaîne logistique sur une trajectoire climatique de 1,5°C ; la seconde en aidant les clients à faire de même grâce aux offres de Schneider Electric ; et la troisième, en aidant les communautés de Schneider Electric à accélérer l'action en faveur du Climat. Ainsi, la stratégie Climat du Groupe s'adresse à toutes ses parties prenantes et montre qu'il existe des moyens pour les entreprises de "faire bien en faisant du bien". Conformément à l'ambition de contribuer à limiter la hausse de la température mondiale à 1,5°C, Schneider Electric s'engage à atteindre les objectifs décrits ci-dessous, tels que validés par l'initiative *Science Based Targets*.



Initiatives 2021-2025 pour agir sur le climat et préserver les ressources

Fournisseurs	Opérations	Clients/Société
 <p>SSI #3 Réduire les émissions de CO₂ des fournisseurs</p> <p>SSE #4 Améliorer l'efficacité CO₂ dans le transport de marchandises</p>	<p>SSE #1 Transition vers des sites Zéro-CO₂</p> <p>SSE #3 Consommer de l'électricité renouvelable</p> <p>SSE #5 Améliorer l'efficacité énergétique</p> <p>SSE #7 Passer aux véhicules électriques</p>	<p>SSI #1 Développer nos revenus avec un impact positif pour l'environnement</p> <p>SSI #2 Aider nos clients à économiser ou à éviter des millions de tonnes de CO₂</p> <p>SSE #2 Substitute products using SF6</p>
 <p>SSI #4 Utiliser des matières premières durables dans nos produits</p> <p>SSI #5 Passer aux emballages durables</p> <p>SSE #10 Éviter la consommation de ressources primaires</p>	<p>SSE #8 Déployer des programmes de biodiversité locaux</p> <p>SSE #9 Donnez une seconde vie aux déchets</p> <p>SSE #11 Déployer une stratégie de conservation de l'eau et un plan d'action</p>	<p>SSE #6 Augmenter les revenus de nos produits couverts par Green Premium™</p>



Les actions concrètes et les plans d'investissement pour atteindre ces objectifs sont décrits dans la section 2.3 du Chapitre 2 du Document d'Enregistrement Universel 2022.

• Procédure de consultation

La consultation des investisseurs sur la stratégie Climat de Schneider Electric s'inscrit dans le cadre du profond engagement actionnarial continu mené chaque année. L'objectif est que les actionnaires expriment leur point de vue sur notre plan de transition climatique afin de prendre en compte leurs commentaires.

En revanche, il n'est pas demandé aux actionnaires d'assumer la responsabilité de la stratégie Climat de Schneider Electric, qui reste la compétence exclusive du Conseil d'administration et du Directeur Général. Ainsi, afin de respecter les compétences spécifiques respectives de chacun des organes sociaux, la nature de cette résolution est purement consultative et ce vote ne sera pas contraignant.

Le Conseil invite les actionnaires à soutenir cette stratégie, qui influencera tous les aspects des actions du Groupe sur le long terme. Une large approbation de la stratégie Climat de Schneider Electric confortera la Société dans sa feuille de route ambitieuse en matière de Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) et est essentielle pour soutenir les efforts de la Société afin d'accélérer son parcours de décarbonation de manière transparente.

Le Conseil tiendra compte du niveau de soutien reçu pour cette résolution et continuera à s'engager auprès de ses actionnaires. Si le niveau de dissidence atteint 50 % ou plus, le Conseil cherchera à obtenir des informations sur les raisons pour lesquelles certains investisseurs n'ont pas soutenu la résolution proposée, afin de pouvoir proposer une stratégie Climat révisée.

• **Transparence**

La transparence de la mise en œuvre de la stratégie Climat étant déterminante pour maintenir une relation de confiance entre la Société et les différentes parties prenantes, l'ensemble des actions menées et les indicateurs clés associés sont détaillés annuellement dans la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) audité par un organisme tiers indépendant et intégrée dans le Document d'Enregistrement Universel. En outre, les indicateurs clés font partie du *Schneider Sustainability Impact* dont les résultats sont partagés de manière transparente chaque trimestre dans la communication financière et extra-financière de la Société. La Société détaille également les risques et opportunités liés au changement climatique ainsi que la gouvernance associée, conformément à l'ensemble des recommandations de la *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD).

• **Prochain vote sur la stratégie climatique**

Le Conseil a l'intention de réitérer cette consultation lors de l'Assemblée Générale Annuelle de 2026 afin de permettre aux actionnaires de s'exprimer sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la stratégie et sur la stratégie elle-même. Elle correspondra au lancement du nouveau cycle du *Schneider Sustainability Impact*, le plan actuel se terminant en 2025.

Texte de la dix-septième résolution

(Avis sur la stratégie Climat de la Société)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise de la stratégie Climat de la Société telle que décrite à la section 2.3 du chapitre 2 du Document d'Enregistrement Universel 2022, émet un avis favorable sur cette stratégie climatique.

18^{ème} résolution : Rachat d'actions

Exposé des motifs

Compte tenu de l'arrivée à échéance de l'autorisation existante en novembre 2023, il est proposé, au titre de la **18^{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. 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.

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. Le 5 mai 2022, la proposition de relever le plafond du prix d'achat à 250 euros par action (contre 150 euros précédemment) a été approuvée par l'Assemblée générale annuelle des actionnaires. Schneider Electric n'a pas poursuivi les rachats au cours du second semestre principalement en raison de restrictions liées à la transaction proposée aux actionnaires minoritaires d'AVEVA qui était en cours durant cette période. Schneider Electric demeure engagé à la réalisation du programme de rachat d'actions existant.

Depuis le début du programme en 2019, des rachats d'actions ont été réalisés pour un montant total de 796 969 443 euros correspondant à 7 601 716 actions rachetées par la Société incluant 219 470 200 euros de rachat en 2022 correspondant à 1 659 933 actions rachetées par la Société conformément aux dernières autorisations.

Les 11 977 197 actions autodétenues au 31 décembre 2022 (représentant 2,10 % 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 la présente Assemblée générale (27^{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 2022 : 57 109 292 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 14,3 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 2022.

8.1 Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires

Texte de la dix-huitième 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 27^{ème} résolution de la présente Assemblée générale.

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 2022 : 57 109 292 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 14,3 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 5 mai 2022 dans sa 14^{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

19^{ème}, 20^{ème}, 21^{ème}, 22^{ème}, 23^{ème} et 24^{ème} résolutions : Délégations de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le capital social avec maintien ou suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires

Exposé des motifs

Comme tous les deux ans, il vous est demandé d'approuver une série de résolutions donnant au Conseil d'administration la compétence d'augmenter ou de réduire le capital social, immédiatement ou à terme, avec maintien ou suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires par l'émission d'actions et/ou de valeurs mobilières, pour une durée limitée.

Ces résolutions portent sur des délégations financières permettant au Conseil d'administration de choisir, à tout moment et parmi une large gamme de valeurs donnant accès au capital social, l'opération la plus appropriée aux besoins et au développement de Schneider Electric, compte tenu des caractéristiques des marchés au moment considéré.

Au titre de la **19^{ème} résolution**, il vous est demandé de déléguer au Conseil d'administration la compétence à l'effet d'émettre, tant en France qu'à l'étranger, avec maintien du droit préférentiel de souscription des actionnaires, des actions ordinaires, ainsi que toute autre valeur mobilière pouvant donner accès au capital. Le montant nominal maximum des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées au titre de cette résolution ne pourra pas excéder un total de 800 millions d'euros, soit 200 millions d'actions représentant 35,02 % du capital au 31 décembre 2022. Les augmentations de capital qui seraient réalisées en application des **20^{ème}, 21^{ème}, 22^{ème}, 23^{ème} et 24^{ème} résolutions** s'imputeront sur ce plafond global.

Par les **20^{ème} et 21^{ème} résolutions**, il vous est demandé de supprimer le droit préférentiel de souscription des actionnaires. En effet, selon les conditions de marché, la qualité des investisseurs concernés et le type de titres émis, il peut être préférable, voire nécessaire, de supprimer le droit préférentiel de souscription des actionnaires, pour réaliser un placement de titres dans les meilleures conditions, notamment lorsque la rapidité des opérations constitue une condition essentielle de leur réussite, ou lorsque les émissions sont réalisées sur des marchés financiers étrangers. Une telle suppression peut permettre de faciliter l'accès de la Société aux capitaux en raison des conditions d'émission plus favorables. Les augmentations de capital avec suppression du droit préférentiel de souscription pourront prendre la forme d'une offre au public (autre que celle visée à l'article L. 411-2 1° du Code monétaire et financier) et dans ce cas, il pourra être institué un délai de priorité pour les actionnaires (**20^{ème} résolution**) ou d'une offre visée au 1° de l'article L. 411-2 du Code monétaire et financier (**21^{ème} résolution**). Conformément au Code de commerce, le prix d'émission des actions émises avec suppression du droit préférentiel de souscription sera au moins égal au minimum prévu par les dispositions réglementaires applicables au jour de l'émission (à ce jour, la moyenne pondérée des cours des trois (3) dernières séances de Bourse sur le marché réglementé d'Euronext Paris précédant la fixation du prix d'émission, diminuée d'une décote maximale de 10 %). S'agissant de l'émission de valeurs mobilières donnant accès, immédiatement ou à terme, au capital de la Société, le prix d'émission de ces valeurs mobilières sera tel que la somme perçue immédiatement ou à terme par la Société, soit, pour chaque action ordinaire auxquelles ces valeurs mobilières donneront droit, au moins égale au prix d'émission minimum des actions tel que défini ci-dessus. Le montant nominal maximal des augmentations de capital de la Société susceptibles d'être réalisées en vertu de ces résolutions ne pourra excéder 224 millions d'euros, soit 56 millions d'actions représentant 9,81 % du capital au 31 décembre 2022.

Dans la **22^{ème} résolution**, nous vous demandons d'autoriser le Conseil d'administration à augmenter le nombre de titres à émettre au titre des **19^{ème}, 20^{ème} et 21^{ème} résolutions** dans le cas d'une sur-souscription (sur-allocation). Une augmentation de capital complémentaire pourrait ainsi être réalisée dans les délais et limites prévus par la législation applicable à la date d'émission (actuellement, dans les 30 jours de la clôture de la période de souscription et jusqu'à 15 % de l'émission initiale).

La **23^{ème} résolution** concerne l'émission d'actions et/ou de valeurs mobilières donnant accès, immédiatement ou à terme, au capital de la Société, en vue de rémunérer des apports en nature consentis à la Société. Cette résolution autorise le Conseil d'administration à réaliser des opérations de croissance externe rémunérées en actions dans la limite de 224 millions d'euros, soit 56 millions d'actions représentant 9,81 % du capital au 31 décembre 2022.

Ces délégations seraient valides pour 26 mois. Le Conseil d'administration ne pourrait pas en faire usage à compter du dépôt par un tiers d'un projet d'offre publique visant les titres de la Société ni pendant toute la période d'offre.

Au titre de la **24^{ème} résolution** il vous est demandé d'autoriser le Conseil d'administration à augmenter le capital social par incorporation de primes, réserves ou bénéfices. Les droits des actionnaires ne seraient pas affectés par cette opération qui consiste en l'attribution gratuite d'actions, l'augmentation de la valeur nominale des actions existantes ou une combinaison des deux procédés. Cette opération ne modifie pas les capitaux propres de la Société.

8.1 Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires

Numéro de résolution	Délégations financières	Durée et expiration	Possibilité d'usage en période d'offre	Plafond Individuel		Plafond global	
				Montant nominal maximal pour les titres assimilables	Plafond maximal en euros ou en % du capital social		
Emission avec maintien du droit préférentiel de souscription des actionnaires							
19 ^{ème}	Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le capital par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société avec maintien du droit préférentiel de souscription des actionnaires	26 mois (Juillet 2025)	Non	7 Mds €	800 M€ (200 millions d'actions) soit 35,02 % du capital social	Emission d'actions : 800 M€ (200 millions d'actions) soit 35,02 % du capital social Titres assimilables : 7 Mds €	
24 ^{ème}	Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le capital par incorporation de primes, réserves, bénéfices ou autres	26 mois (Juillet 2025)	Oui		800 M€ (200 millions d'actions) soit 35,02 % du capital social		
Emission avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires							
20 ^{ème}	Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le capital par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société sans droit préférentiel de souscription des actionnaires par voie d'offre au public autre que celle visée à l'article L. 411-2 1° du Code monétaire et financier	26 mois (Juillet 2025)	Non	7 Mds €	224 M€ (56 millions d'actions) soit 9,81 % du capital social		
21 ^{ème}	Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le capital par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société sans droit préférentiel de souscription des actionnaires dans le cadre d'une offre visée à l'article L. 411-2-1° du Code monétaire et financier (placement privé)	26 mois (Juillet 2025)	Non	7 Mds €	120 M€ (30 millions d'actions) soit 5,25 % du capital social		
23 ^{ème}	Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le capital social par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société sans droit préférentiel de souscription des actionnaires en vue de rémunérer des apports en nature	26 mois (Juillet 2025)	Non	7 Mds €	224 M€ (56 millions d'actions) soit 9,81 % du capital social		
En cas de sur-souscription							
22 ^{ème}	Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le nombre de titres à émettre en cas d'augmentation de capital avec maintien ou suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires (surallocation)	26 mois (Juillet 2025)	Non	7 Mds €	+15 %		

Numéro de résolution	Délégations financières	Durée et expiration	Possibilité d'usage en période d'offre	Plafond Individuel		Plafond global
				Montant nominal maximal pour les titres assimilables	Plafond maximal en euros ou en % du capital social	
Emission réservée aux salariés						
25 ^{ème}	Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet de procéder à des augmentations de capital réservées aux adhérents du plan d'épargne d'entreprise sans droit préférentiel de souscription des actionnaires	26 mois (Juillet 2025)	Non	46 M€ (11,5 millions d'actions) soit 2,01 % du capital social		46 M€ (11,5 millions d'actions) soit 2,01 % du capital social
26 ^{ème}	Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet de procéder à des augmentations de capital réservées aux salariés de certaines sociétés étrangères (en dehors du plan d'épargne d'entreprise) sans droit préférentiel de souscription des actionnaires	18 mois (Novembre 2024)	Non	24 M€ (6 millions d'actions) soit 1,05 % du capital social		
Annulation des actions achetées par la Société dans le cadre des programmes de rachats d'actions						
27 ^{ème}	Autorisation au Conseil d'administration pour annuler les actions de la Société achetées dans le cadre des programmes de rachat d'actions	24 mois (Mai 2025)	Oui	224 M€ (56 millions d'actions) soit 9,81 % du capital social		

Texte de la dix-neuvième résolution

(Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le capital social par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société avec maintien du 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 et conformément aux dispositions des articles L. 225-129, L. 225-129-2 à L. 225-129-6, L. 225-130, L. 225-132, L. 225-134, L. 228-91 à L. 228-93, L. 22-10-49 et L. 22-10-50 du Code de commerce :

- délègue au Conseil d'administration, avec faculté de subdélégation dans les conditions fixées par la loi, sa compétence à l'effet de décider une ou plusieurs augmentations du capital par l'émission, dans les proportions et aux époques qu'il appréciera, en France et/ou à l'étranger, soit en euros, soit en toute autre monnaie ou unité de compte fixée par référence à plusieurs monnaies (i) d'actions ordinaires de la Société, (ii) de valeurs mobilières régies par les articles L. 228-91 et suivants du Code de commerce qui sont des titres de capital de la Société, donnant accès à d'autres titres de capital de la Société et/ou donnant droit à l'attribution de titres de créance de la Société et/ou (iii) de valeurs mobilières représentatives d'un droit de créance régies ou non par les articles L. 228-91 et suivants du Code de commerce, donnant accès ou susceptibles de donner accès à des titres de capital à émettre de la Société, ces valeurs mobilières pouvant le cas échéant également donner accès à des titres de capital existants et/ou à des titres de créance de la Société et/ou (iv) de valeurs mobilières qui sont des titres de capital de la Société donnant accès à des titres de capital existants ou à émettre par, et/ou à des titres de créance, des sociétés dont la Société détiendra directement ou indirectement, au moment de l'émission, plus de la moitié du capital social, et/ou (v) de valeurs mobilières représentatives d'un droit de créance régies ou non par les articles L. 228-91 et suivants du Code de commerce, donnant accès ou susceptibles de donner accès à des titres de capital à émettre par des sociétés dont la Société détiendra directement ou indirectement, au moment de l'émission, plus de la moitié du capital social, ces valeurs mobilières pouvant le cas échéant également donner accès à des titres de capital existants et/ou à des titres de créance desdites sociétés; il est précisé que (i) la souscription des actions et des autres valeurs mobilières pourra être opérée, soit en numéraire, soit par compensation de créances et (ii) les actions à émettre conféreront les mêmes droits que les actions anciennes; étant précisé que l'émission de toutes actions ou valeurs mobilières donnant accès à des actions de préférence est exclue;
- décide que le montant nominal des augmentations de capital social susceptibles d'être réalisées immédiatement et/ou à terme sur le fondement de la présente résolution, ne pourra pas excéder 800 millions d'euros en nominal soit à titre indicatif 35,02 % du capital au 31 décembre 2022; étant précisé que :
 - ce montant sera majoré, le cas échéant, du montant nominal résultant des actions à émettre en supplément pour préserver, conformément à la loi et le cas échéant, aux stipulations contractuelles prévoyant d'autres cas d'ajustement, les droits des porteurs de valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société, et
 - le montant nominal maximum des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées immédiatement ou à terme au titre de cette résolution et des 20^{ème}, 21^{ème}, 22^{ème}, 23^{ème} et 24^{ème} résolutions de la présente Assemblée générale, est fixé à 800 millions d'euros;

8.1 Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires

3. décide que le montant nominal maximum des émissions de titres de créances susceptibles d'être réalisées en vertu de cette délégation ne pourront pas excéder 7 milliards d'euros ou la contre-valeur de ce montant en toute autre monnaie ou unité monétaire, étant précisé que le montant nominal maximum global des titres de créance susceptibles d'être émis en vertu de la présente délégation et des 20^{ème}, 21^{ème}, 22^{ème} et 23^{ème} résolutions de la présente Assemblée générale est fixé à 7 milliards d'euros ;
4. en cas d'usage par le Conseil d'administration de la présente délégation :
 - a. décide que la ou les émission(s) seront réservées par préférence aux actionnaires qui pourront souscrire à titre irréductible dans les conditions fixées par la loi,
 - b. décide que le Conseil d'administration aura le pouvoir d'instituer au profit des actionnaires un droit de souscription à titre réductible qui s'exercera proportionnellement aux droits de souscription dont ils disposent et dans la limite de leurs demandes,
 - c. décide que si les souscriptions à titre irréductible et, le cas échéant, à titre réductible, n'ont pas absorbé la totalité de l'émission d'actions, le Conseil d'administration pourra faire usage, dans les conditions prévues par la loi et dans l'ordre qu'il déterminera, de l'une des facultés offertes par l'article L. 225-134 du Code de commerce ci-après : (i) limiter le montant de l'augmentation de capital au montant des souscriptions sous réserve d'atteindre au moins les trois-quarts de l'augmentation initialement décidée, (ii) répartir librement tout ou partie des titres émis non souscrits entre les personnes de son choix, (iii) offrir au public, sur le marché français ou étranger, tout ou partie des titres émis non souscrits,
 - d. décide que les émissions de bons de souscription d'actions de la Société pourront également être réalisées par offre de souscription dans les conditions décrites ci-dessus, ou par attribution gratuite aux propriétaires d'actions existantes, et
 - e. prend acte que la présente délégation emporte de plein droit, au profit des porteurs de valeurs mobilières émises en vertu de la présente délégation et donnant accès au capital de la Société, renonciation des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription aux actions ordinaires de la Société auxquelles ces valeurs mobilières donnent droit ;
5. décide que le Conseil d'administration aura tous pouvoirs, avec faculté de subdélégation dans les conditions fixées par la loi, pour mettre en œuvre la présente délégation de compétence, à l'effet notamment de :
 - a. arrêter les conditions de la (ou des) augmentation(s) de capital et/ ou de la (ou des) émission(s) d'actions ou de valeurs mobilières,
 - b. déterminer le nombre d'actions et/ ou de valeurs mobilières à émettre, le prix d'émission ainsi que le montant de la prime dont la libération pourra, le cas échéant, être demandée à l'émission,
 - c. déterminer les dates et modalités de l'émission, la nature et les caractéristiques des valeurs mobilières donnant accès au capital à créer, qui pourront revêtir la forme de titres subordonnés ou non, à durée déterminée ou non, et en particulier, en cas d'émission de valeurs mobilières représentatives de titres de créance, leur taux d'intérêt, leur durée, leur prix de remboursement fixe ou variable, avec ou sans prime et les modalités d'amortissement,
 - d. déterminer le mode de libération des actions et/ ou titres émis,
 - e. fixer, s'il y a lieu, les modalités d'exercice des droits attachés aux actions ou titres émis ou à émettre et, notamment, arrêter la date, même rétroactive, à compter de laquelle les actions nouvelles porteront jouissance, ainsi que toutes autres conditions et modalités de la réalisation de la (ou des) émission(s),
 - f. fixer les modalités selon lesquelles la Société aura, le cas échéant, la faculté d'acheter ou d'échanger en bourse, à tout moment ou pendant des périodes déterminées, les titres émis ou à émettre,
 - g. prévoir la faculté de suspendre éventuellement l'exercice des droits attachés à ces titres,
 - h. fixer les modalités suivant lesquelles sera assurée, le cas échéant, la préservation des droits des titulaires de valeurs mobilières ouvrant droit à des actions de la Société et ce, conformément aux dispositions légales et réglementaires et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles applicables,
 - i. imputer les frais, charges et honoraires de la (ou des) augmentation(s) de capital sur le montant des primes qui y sont afférentes et, le cas échéant, prélever sur ce montant les sommes nécessaires pour porter la réserve légale au dixième du nouveau capital social après chaque augmentation de capital, et
 - j. d'une manière générale, conclure toute convention, notamment pour parvenir à la bonne fin de la (ou des) des opération(s) envisagée(s), prendre toutes mesures et effectuer toutes formalités utiles au service financier des titres émis en vertu de la présente délégation ainsi qu'à l'exercice des droits qui y sont attachés, constater la réalisation de chaque augmentation de capital et procéder aux modifications corrélatives des statuts ;
6. décide que le Conseil d'administration ne pourra pas faire usage de la présente délégation de compétence à compter du dépôt par un tiers d'un projet d'offre publique visant les titres de la Société et ce, jusqu'à la fin de la période d'offre.

La présente délégation (i) prive d'effet, pour la partie non encore utilisée, la délégation donnée au Conseil d'administration par l'Assemblée générale mixte du 28 avril 2021 dans sa 16^{ème} résolution et (ii) est donnée pour une période de vingt-six (26) mois à compter de ce jour.

Texte de la vingtième résolution

(Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le capital social par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société sans droit préférentiel de souscription des actionnaires par voie d'offre au public autre que celle visée à l'article L. 411-2 1° du Code monétaire et financier)

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 et conformément aux dispositions des articles L. 225-129, L. 225-129-2 à L. 225-129-6, L. 225-135, L. 225-136, L. 228-91 à L. 228-93, L. 22-10-49, L. 22-10-51, L. 22-10-52 et L. 22-10-54 du Code de commerce :

1. délègue au Conseil d'administration, avec faculté de subdélégation dans les conditions fixées par la loi, sa compétence pour décider, dans le cadre d'une offre au public à l'exception de celle visée à l'article L. 411-2 1° du Code monétaire et financier, une ou plusieurs augmentations du capital par l'émission, dans les proportions et aux époques qu'il appréciera, en France et/ ou à l'étranger, soit en euros, soit en toute autre monnaie ou unité de compte fixée par référence à plusieurs monnaies (i) d'actions ordinaires de la Société, (ii) de valeurs mobilières régies par les articles L. 228-91 et suivants du Code de commerce qui sont des titres de capital de la Société, donnant accès à d'autres titres de capital de la Société et/ou donnant droit à l'attribution de titres de créance de la Société et/ou (iii) de valeurs mobilières représentatives d'un droit de créance régies ou non par les articles L. 228-91 et suivants du Code de commerce, donnant accès ou susceptibles de donner accès à des titres de capital à émettre de la Société, ces valeurs mobilières pouvant le cas échéant également donner accès à des titres de capital existants et/ou à des titres de créance de la Société et/ou (iv) de valeurs mobilières qui sont des titres de capital de la Société donnant accès à des titres de capital existants ou à émettre par, et/ou à des titres de créance, des sociétés dont la Société détiendra directement ou indirectement, au moment de l'émission, plus de la moitié du capital social, et/ou (v) de valeurs mobilières représentatives d'un droit de créance régies ou non par les articles L. 228-91 et suivants du Code de commerce, donnant accès ou susceptibles de donner accès à des titres de capital à émettre par des sociétés dont la Société détiendra directement ou indirectement, au moment de l'émission, plus de la moitié du capital social, ces valeurs mobilières pouvant le cas échéant également donner accès à des titres de capital existants et/ou à des titres de créance desdites sociétés; il est précisé que (i) la souscription des actions et des autres valeurs mobilières pourra être opérée, soit en numéraire, soit par compensation de créances, (ii) les actions nouvelles conféreront les mêmes droits que les actions anciennes ; étant précisé que l'émission de tous titres ou valeurs mobilières donnant accès à des actions de préférence est exclue et que des actions et/ ou valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société pourront être émises à l'effet de rémunérer des titres qui seraient apportés à la Société dans le cadre d'offres publiques d'échange initiées par la Société répondant aux conditions fixées à l'article L. 22-10-54 du Code de commerce ;
2. décide que le montant nominal maximal des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées immédiatement ou à terme en vertu de la présente délégation ne pourra excéder 224 millions d'euros représentant à titre indicatif 9,81 % du capital social au 31 décembre 2022, étant précisé que :
 - a. ce montant serait majoré du montant nominal de l'augmentation de capital résultant de l'émission d'actions à réaliser le cas échéant, conformément aux dispositions légales et réglementaires et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles spécifiques prévoyant d'autres cas d'ajustement, pour préserver les droits des porteurs de valeurs mobilières donnant accès au capital,
 - b. le montant nominal maximal des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées immédiatement ou à terme en vertu de la présente résolution et des 19^{ème}, 21^{ème}, 22^{ème}, 23^{ème} et 24^{ème} résolutions de la présente Assemblée générale est fixé à 800 millions d'euros, et
 - c. le montant nominal maximal des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées immédiatement ou à terme en vertu de la présente résolution et des 21^{ème} et 23^{ème} résolutions de la présente Assemblée générale est fixé à 224 millions d'euros ;
3. décide que le montant nominal maximal des émissions de valeurs mobilières représentatives d'un titre de créance de la Société, susceptibles d'être réalisées en vertu de la présente délégation, ne pourra excéder 7 milliards d'euros (ou la contre-valeur en autre devise ou unité monétaire), étant précisé que le montant nominal maximal des émissions de valeurs mobilières représentatives d'un titre de créance susceptibles d'être réalisées en vertu de la présente délégation et des 19^{ème}, 21^{ème}, 22^{ème} et 23^{ème} résolutions de la présente Assemblée générale est fixé à 7 milliards d'euros ;
4. décide de supprimer le droit préférentiel de souscription des actionnaires aux titres de capital et/ ou aux autres valeurs mobilières à émettre en application de la présente résolution, et de proposer ces titres dans le cadre d'une offre au public à l'exception de celle visée à l'article L. 411-2 1° du Code monétaire et financier, en accordant toutefois au Conseil d'administration, en application de l'article L. 22-10-51 du Code de commerce, la faculté de conférer aux actionnaires, pendant un délai et selon les modalités qu'il fixera en conformité avec les dispositions légales et réglementaires applicables et pour tout ou partie de l'émission, un délai de priorité de souscription, qui ne donnera pas lieu à la création de droits négociables, qui devra s'exercer proportionnellement au nombre des actions détenues par chaque actionnaire et qui pourra être éventuellement complété par une souscription à titre réductible ; étant précisé que les titres non souscrits en vertu de ce droit pourront faire l'objet d'une offre au public en France, à l'étranger et/ ou sur le marché international ;
5. en cas d'usage par le Conseil d'administration de la présente délégation, décide que si les souscriptions, y compris, le cas échéant, celles des actionnaires, n'ont pas absorbé la totalité de l'émission effectuée, le Conseil d'administration pourra utiliser, dans les conditions prévues par la loi et dans l'ordre qu'il déterminera, l'une et/ ou l'autre des facultés prévues à l'article L. 225-134 du Code de commerce, à savoir :
 - a. limiter l'augmentation de capital au montant des souscriptions sous la condition que celles-ci atteignent les trois-quarts au moins de l'émission initialement décidée,
 - b. répartir librement tout ou partie des titres émis non souscrits entre les personnes de son choix ;

8.1 Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires

6. *prend acte et décide, en tant que de besoin, que toute décision d'émission en vertu de la présente délégation emportera, au profit des porteurs des valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société ou susceptibles de donner accès à des titres de capital à émettre, renonciation expresse des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription aux actions à émettre auxquelles les valeurs mobilières émises donneront droit ;*
7. *prend acte du fait que, conformément à l'article L. 22-10-52 du Code de commerce :*
 - a. *le prix d'émission des actions émises directement sera au moins égal au minimum prévu par les dispositions réglementaires applicables au jour de l'émission (à ce jour, la moyenne pondérée des cours des trois dernières séances de Bourse sur le marché réglementé d'Euronext Paris précédant le début de l'offre au public, diminuée d'une décote de 10 %) après correction, s'il y a lieu, pour tenir compte de la différence de date de jouissance des actions,*
 - b. *le prix d'émission des valeurs mobilières donnant accès au capital sera tel que la somme perçue immédiatement par la Société, majorée, le cas échéant, de celle susceptible d'être perçue ultérieurement par elle, soit, pour chaque action ordinaire émise en conséquence de l'émission de ces valeurs mobilières, au moins égale au prix d'émission minimum défini à l'alinéa précédent ;*
8. *décide que le Conseil d'administration aura tous pouvoirs, avec faculté de subdélégation dans les conditions légales, pour mettre en œuvre la présente délégation et notamment pour :*
 - a. *arrêter les conditions de la (ou des) augmentation(s) de capital et/ ou de la (ou des) émission(s) d'actions ou de valeurs mobilières,*
 - b. *déterminer le nombre d'actions et/ ou de valeurs mobilières à émettre, le prix d'émission ainsi que le montant de la prime dont la libération pourra, le cas échéant, être demandée à l'émission,*
 - c. *déterminer les dates et modalités de l'émission, la nature et les caractéristiques des valeurs mobilières donnant accès au capital à créer, qui pourront revêtir la forme de titres subordonnés ou non, à durée déterminée ou non, et en particulier, en cas d'émission de valeurs mobilières représentatives de titres de créance, leur taux d'intérêt, leur durée, leur prix de remboursement fixe ou variable, avec ou sans prime et les modalités d'amortissement,*
 - d. *déterminer le mode de libération des actions et/ ou titres émis,*
 - e. *fixer, s'il y a lieu, les modalités d'exercice des droits attachés aux actions ou titres émis ou à émettre et, notamment, arrêter la date, même rétroactive, à compter de laquelle les actions nouvelles porteront jouissance, ainsi que toutes autres conditions et modalités de la réalisation de la (ou des) émission(s),*
 - f. *fixer les modalités selon lesquelles la Société aura, le cas échéant, la faculté d'acheter ou d'échanger en bourse, à tout moment ou pendant des périodes déterminées, les titres émis ou à émettre,*
 - g. *prévoir la faculté de suspendre éventuellement l'exercice des droits attachés à ces titres,*
 - h. *fixer les modalités suivant lesquelles sera assurée, le cas échéant, la préservation des droits des titulaires de valeurs mobilières ouvrant droit à terme à des actions de la Société et ce, conformément aux dispositions légales et réglementaires et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles applicables,*
 - i. *imputer les frais, charges et honoraires de la (ou des) augmentation(s) de capital sur le montant des primes qui y sont afférentes et, le cas échéant, prélever sur ce montant les sommes nécessaires pour porter la réserve légale au dixième du nouveau capital social après chaque augmentation de capital, et*
 - j. *d'une manière générale, conclure toute convention, notamment pour parvenir à la bonne fin de la (ou des) des opération(s) envisagée(s), prendre toutes mesures et effectuer toutes formalités utiles au service financier des titres émis en vertu de la présente délégation ainsi qu'à l'exercice des droits qui y sont attachés, constater la réalisation de chaque augmentation de capital et procéder aux modifications corrélatives des statuts ;*
9. *décide que le Conseil d'administration ne pourra faire usage de la présente délégation à compter du dépôt par un tiers d'un projet d'offre publique visant les titres de la Société et pendant toute la période d'offre.*

La présente délégation (i) prive d'effet, pour la partie non encore utilisée, la délégation donnée au Conseil d'administration par l'Assemblée générale mixte du 28 avril 2021 dans sa 17^{ème} résolution et (ii) est donnée pour une période de vingt-six (26) mois à compter de ce jour.

Texte de la vingt-et-unième résolution

(Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le capital social par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société sans droit préférentiel de souscription des actionnaires dans le cadre d'une offre visée à l'article L. 411-2-1° du Code monétaire et financier)

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, et conformément aux dispositions des articles L. 225-129, L. 225-2 à L. 225-129-6, L. 225-135, L. 225-136, L. 228-91 à L. 228-93, L. 22-10-49 et L. 22-10-52 du Code de commerce, et à l'article L. 411-2-1° du Code monétaire et financier :

1. délègue au Conseil d'administration, avec faculté de subdélégation dans les conditions fixées par la loi, sa compétence pour décider par une offre visée à l'article L. 411-2-1° du Code monétaire et financier, en une ou plusieurs fois, dans la proportion et aux époques qu'il appréciera, en France et/ ou à l'étranger, soit en euros, soit en toute autre monnaie ou unité de compte fixée par référence à plusieurs monnaies, l'augmentation du capital par l'émission (i) d'actions ordinaires de la Société, (ii) de valeurs mobilières régies par les articles L. 228-91 et suivants du Code de commerce qui sont des titres de capital de la Société, donnant accès à d'autres titres de capital de la Société et/ou donnant droit à l'attribution de titres de créance de la Société et/ou (iii) de valeurs mobilières représentatives d'un droit de créance régies ou non par les articles L. 228-91 et suivants du Code de commerce, donnant accès ou susceptibles de donner accès à des titres de capital à émettre de la Société, ces valeurs mobilières pouvant le cas échéant également donner accès à des titres de capital existants et/ou à des titres de créance de la Société, et/ou (iv) de valeurs mobilières qui sont des titres de capital de la Société donnant accès à des titres de capital existants ou à émettre par, et/ou à des titres de créance, des sociétés dont la Société détiendra directement ou indirectement, au moment de l'émission, plus de la moitié du capital social, et/ou (v) de valeurs mobilières représentatives d'un droit de créance régies ou non par les articles L. 228-91 et suivants du Code de commerce, donnant accès ou susceptibles de donner accès à des titres de capital à émettre par des sociétés dont la Société détiendra directement ou indirectement, au moment de l'émission, plus de la moitié du capital social, ces valeurs mobilières pouvant le cas échéant également donner accès à des titres de capital existants et/ou à des titres de créance desdites sociétés ; il est précisé que (i) la souscription des actions et des autres valeurs mobilières pourra être opérée soit en numéraire, soit par compensation de créances et (ii) les actions nouvelles conféreront les mêmes droits que les actions anciennes ; étant précisé que l'émission de tous titres ou valeurs mobilières donnant accès à des actions de préférence est exclue ;
2. décide que le montant nominal maximal des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées immédiatement ou à terme en vertu de la présente délégation ne pourra excéder 120 millions d'euros représentant à titre indicatif 5,25 % du capital social au 31 décembre 2022, étant précisé que :
 - a. ce montant serait majoré du montant nominal de l'augmentation de capital résultant de l'émission d'actions à réaliser le cas échéant, conformément aux dispositions légales et réglementaires et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles spécifiques prévoyant d'autres cas d'ajustement, pour préserver les droits des porteurs de valeurs mobilières donnant accès au capital,
 - b. le montant nominal maximal des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées immédiatement ou à terme en vertu de la présente résolution, des 19^{ème}, 20^{ème}, 22^{ème}, 23^{ème} et 24^{ème} résolutions de la présente Assemblée générale est fixé à 800 millions d'euros, et
 - c. le montant nominal maximal des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées immédiatement ou à terme en vertu de la présente résolution et des 20^{ème} et 23^{ème} résolutions de la présente Assemblée générale est fixé à 224 millions d'euros ;
3. décide que le montant nominal maximal des émissions de valeurs mobilières représentatives d'un titre de créance de la Société, susceptibles d'être réalisées en vertu de la présente délégation, ne pourra excéder 7 milliards d'euros (ou la contre-valeur en autre devise ou unité monétaire), étant précisé que le montant nominal maximal des émissions de valeurs mobilières représentatives d'un titre de créance susceptibles d'être réalisées en vertu de la présente résolution et des 19^{ème}, 20^{ème}, 22^{ème} et 23^{ème} résolutions de la présente Assemblée générale est fixé à 7 milliards d'euros ;
4. décide de supprimer le droit préférentiel de souscription des actionnaires aux titres de capital et/ ou aux autres valeurs mobilières à émettre en application de la présente résolution, et de proposer ces titres dans le cadre d'une offre visée à l'article L. 411-2 1° du Code monétaire et financier dans les conditions et limites prévues par les lois et règlements applicables ;
5. en cas d'usage par le Conseil d'administration de la présente délégation, décide que si les souscriptions, y compris, le cas échéant, celles des actionnaires, n'ont pas absorbé la totalité de l'émission effectuée, le Conseil d'administration pourra utiliser, dans les conditions prévues par la loi et dans l'ordre qu'il déterminera, les deux facultés prévues à l'article L. 225-134 du Code de commerce, à savoir :
 - a. limiter l'augmentation de capital au montant des souscriptions sous la condition que celles-ci atteignent les trois-quarts au moins de l'émission initialement décidée,
 - b. répartir librement tout ou partie des titres émis non souscrits entre les personnes de son choix ;
6. prend acte et décide, en tant que de besoin, que toute décision d'émission en vertu de la présente délégation emportera, au profit des porteurs des valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société ou susceptibles de donner accès à des titres de capital à émettre, renonciation expresse des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription aux actions à émettre auxquelles les valeurs mobilières émises donneront droit ;
7. prend acte du fait que, conformément à l'article L. 22-10-52 du Code de commerce :
 - a. le prix d'émission des actions émises directement sera au moins égal au minimum prévu par les dispositions réglementaires applicables au jour de l'émission (à ce jour, la moyenne pondérée des cours des trois dernières séances de Bourse sur le marché réglementé d'Euronext Paris précédant le début de l'offre au public, diminuée d'une décote de 10 %) après correction, s'il y a lieu, pour tenir compte de la différence de date de jouissance des actions,
 - b. le prix d'émission des valeurs mobilières donnant accès au capital sera tel que la somme perçue immédiatement par la Société, majorée, le cas échéant, de celle susceptible d'être perçue ultérieurement par elle, soit, pour chaque action ordinaire émise en conséquence de l'émission de ces valeurs mobilières, au moins égale au prix d'émission minimum défini à l'alinéa précédent ;

8.1 Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires

8. décide que le Conseil d'administration aura tous pouvoirs, avec faculté de subdélégation dans les conditions légales, pour mettre en œuvre la présente délégation et notamment pour :
- arrêter les conditions de la (ou des) augmentation(s) de capital et/ ou de la (ou des) émission(s) d'actions ou de valeurs mobilières,
 - déterminer le nombre d'actions et/ ou de valeurs mobilières à émettre, le prix d'émission ainsi que le montant de la prime dont la libération pourra, le cas échéant, être demandée à l'émission,
 - déterminer les dates et modalités de l'émission, la nature et les caractéristiques des valeurs mobilières donnant accès au capital à créer, qui pourront revêtir la forme de titres subordonnés ou non, à durée déterminée ou non, et en particulier, en cas d'émission de valeurs mobilières représentatives de titres de créance, leur taux d'intérêt, leur durée, leur prix de remboursement fixe ou variable, avec ou sans prime et les modalités d'amortissement,
 - déterminer le mode de libération des actions et/ ou titres émis,
 - fixer, s'il y a lieu, les modalités d'exercice des droits attachés aux actions ou titres émis ou à émettre et, notamment, arrêter la date, même rétroactive, à compter de laquelle les actions nouvelles porteront jouissance, ainsi que toutes autres conditions et modalités de la réalisation de la (ou des) émission(s),
 - fixer les modalités selon lesquelles la Société aura, le cas échéant, la faculté d'acheter ou d'échanger en bourse, à tout moment ou pendant des périodes déterminées, les titres émis ou à émettre,
 - prévoir la faculté de suspendre éventuellement l'exercice des droits attachés à ces titres,
 - fixer les modalités suivant lesquelles sera assurée, le cas échéant, la préservation des droits des titulaires de valeurs mobilières ouvrant droit à terme à des actions de la Société et ce, conformément aux dispositions légales et réglementaires et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles applicables,
 - imputer les frais, charges et honoraires de la (ou des) augmentation(s) de capital sur le montant des primes qui y sont afférentes et, le cas échéant, prélever sur ce montant les sommes nécessaires pour porter la réserve légale au dixième du nouveau capital social après chaque augmentation de capital, et
 - d'une manière générale, conclure toute convention, notamment pour parvenir à la bonne fin de la (ou des) des opération(s) envisagée(s), prendre toutes mesures et effectuer toutes formalités utiles au service financier des titres émis en vertu de la présente délégation ainsi qu'à l'exercice des droits qui y sont attachés, constater la réalisation de chaque augmentation de capital et procéder aux modifications corrélatives des statuts ;
9. décide que le Conseil d'administration ne pourra faire usage de la présente délégation à compter du dépôt par un tiers d'un projet d'offre publique visant les titres de la Société et pendant toute la période d'offre.

La présente délégation (i) prive d'effet, pour la partie non encore utilisée, la délégation donnée au Conseil d'administration par l'Assemblée générale mixte du 28 avril 2021 dans sa 18^{ème} résolution et (ii) est donnée pour une période de vingt-six (26) mois à compter de ce jour.

Texte de la vingt-deuxième résolution

(Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le nombre de titres à émettre en cas d'augmentation de capital avec maintien ou suppression du 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 et statuant conformément à l'article L. 225-135-1 du Code de commerce :

- délègue au Conseil d'administration, avec faculté de subdélégation dans les conditions légales, s'il constate une demande excédentaire lors de l'émission d'actions ou de valeurs mobilières donnant accès au capital, avec ou sans droit préférentiel de souscription en vertu des 19^{ème}, 20^{ème} et 21^{ème} résolutions de la présente Assemblée générale, sa compétence pour décider d'augmenter le nombre de titres à émettre au même prix que celui retenu pour l'émission initiale, dans les délais et limites prévus par la réglementation applicable au jour de l'émission (à ce jour, dans les trente (30) jours de la clôture de la souscription et dans la limite de 15 % de l'émission initiale), en vue d'octroyer une option de surallocation conformément aux pratiques de marché ;
- décide qu'en cas d'émission, immédiatement et/ ou à terme, d'actions ordinaires, le montant nominal des augmentations de capital décidées en application de la présente résolution s'imputera sur le montant du plafond applicable à l'émission initiale prévu à la résolution correspondante de la présente Assemblée générale ;
- prend acte que, conformément aux dispositions de l'article L. 225-135-1 du Code de commerce, la limite de trois-quarts de l'émission prévue au 1^{er} de l'article L. 225-134 du Code de commerce sera augmentée dans les mêmes proportions si le Conseil d'administration décide, en application de la présente résolution, d'augmenter le nombre de titres à émettre ;
- décide que le Conseil d'administration ne pourra faire usage de la présente délégation à compter du dépôt par un tiers d'un projet d'offre publique visant les titres de la Société et pendant toute la période d'offre.

La présente délégation (i) prive d'effet, pour la partie non encore utilisée, la délégation donnée au Conseil d'administration par l'Assemblée générale mixte du 28 avril 2021 dans sa 19^{ème} résolution et (ii) est donnée pour une durée de vingt-six (26) mois à compter de ce jour.

Texte de la vingt-troisième résolution

(Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le capital social par émission d'actions ordinaires ou de toutes valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société sans droit préférentiel de souscription des actionnaires en vue de rémunérer des apports en nature)

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 et conformément aux articles L. 225-147, L. 228-91 à L. 228-93 et L. 22-10-53 du Code de commerce :

1. délègue au Conseil d'administration sa compétence à l'effet de procéder, en une ou plusieurs fois, tant en France qu'à l'étranger, soit en euros, soit en toute autre monnaie ou unité de compte fixée par référence à plusieurs monnaies, en vue de rémunérer des apports en nature consentis à la Société et constitués de titres de capital ou de valeurs mobilières donnant accès immédiatement ou à terme, au capital de sociétés tierces, lorsque les dispositions de l'article 22-10-54 du Code de commerce ne sont pas applicables, à l'émission (i) d'actions ordinaires de la Société, (ii) de valeurs mobilières régies par les articles L. 228-91 et suivants du Code de commerce qui sont des titres de capital de la Société, donnant accès à d'autres titres de capital de la Société et/ou donnant droit à l'attribution de titres de créance de la Société et/ou (iii) de valeurs mobilières représentatives d'un droit de créance régies ou non par les articles L. 228-91 et suivants du Code de commerce, donnant accès ou susceptibles de donner accès à des titres de capital à émettre de la Société, ces valeurs mobilières pouvant le cas échéant également donner accès à des titres de capital existants et/ou à des titres de créance de la Société et/ou (iv) de valeurs mobilières qui sont des titres de capital de la Société donnant accès à des titres de capital existants ou à émettre par, et/ou à des titres de créance, des sociétés dont la Société détiendra directement ou indirectement, au moment de l'émission, plus de la moitié du capital social ;
2. décide que le montant nominal des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées immédiatement ou à terme en vertu de la présente délégation ne pourra excéder 224 millions d'euros représentant à titre indicatif 9,81 % du capital social au 31 décembre 2022, étant précisé que :
 - a. ce montant serait majoré du montant nominal de l'augmentation de capital résultant de l'émission d'actions à réaliser le cas échéant, conformément aux dispositions légales et réglementaires et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles spécifiques prévoyant d'autres cas d'ajustement, pour préserver les droits des porteurs de valeurs mobilières donnant accès au capital,
 - b. le montant nominal maximal des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées immédiatement ou à terme en vertu de la présente résolution, des 19^{ème}, 20^{ème}, 21^{ème}, 22^{ème} et 24^{ème} résolutions de la présente Assemblée générale est fixé à 800 millions d'euros, et
 - c. le montant nominal maximal des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées immédiatement ou à terme en vertu de la présente résolution et des 20^{ème} et 21^{ème} résolutions de la présente Assemblée générale est fixé à 224 millions d'euros ;
3. décide que le montant nominal maximal des émissions de valeurs mobilières représentatives d'un titre de créance de la Société, susceptibles d'être réalisées en vertu de la présente délégation, ne pourra excéder 7 milliards d'euros (ou la contre-valeur en autre devise ou unité monétaire), étant précisé que le montant nominal maximal des émissions de valeurs mobilières représentatives d'un titre de créance susceptibles d'être réalisées en vertu de la présente résolution et des 19^{ème}, 20^{ème}, 21^{ème} et 22^{ème} résolutions de la présente Assemblée générale est fixé à 7 milliards millions d'euros ;
4. prend acte que la présente délégation emporte de plein droit, (i) renonciation des actionnaires au profit des porteurs de titres de capital, objet des apports en nature, au droit préférentiel de souscription aux actions et/ou valeurs mobilières donnant accès au capital qui seront émises en vertu de la présente délégation et (ii) renonciation des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription aux actions à émettre de la Société auxquelles les valeurs mobilières qui seraient émises sur le fondement de la présente délégation pourront donner droit, et ce au profit des porteurs de valeurs mobilières donnant accès au capital ou susceptibles de donner accès à des titres de capital à émettre de la Société émises en vertu de la présente délégation ;
5. précise que, conformément à la loi, le Conseil d'administration statuera sur le rapport du ou des commissaires aux apports, mentionné aux articles L. 225-147 et L. 22-10-53 du Code de commerce ;

8.1 Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires

6. décide que le Conseil d'administration aura tous pouvoirs, avec faculté de subdélégation dans les conditions légales, pour mettre en œuvre la présente délégation et notamment pour :
- arrêter les conditions de la (ou des) augmentation(s) de capital et/ ou de la (ou des) émission(s),
 - déterminer le nombre d'actions et/ ou de valeurs mobilières à émettre, leur prix d'émission ainsi que le montant de la prime,
 - statuer sur l'évaluation des apports et leur rémunération, en constater la réalisation,
 - déterminer les dates et modalités de l'émission, la nature et les caractéristiques des titres à créer, qui pourront revêtir la forme de titres subordonnés ou non, à durée déterminée ou non, et en particulier, en cas d'émission de valeurs mobilières représentatives de titres de créance, leur taux d'intérêt, leur durée, leur prix de remboursement fixe ou variable, avec ou sans prime et les modalités d'amortissement,
 - déterminer le mode de libération des actions et/ ou titres émis,
 - fixer, s'il y a lieu, les modalités d'exercice des droits attachés aux actions ou titres émis ou à émettre et, notamment, arrêter la date, même rétroactive, à compter de laquelle les actions nouvelles porteront jouissance, ainsi que toutes autres conditions et modalités de la réalisation de la (ou des) émission(s),
 - fixer les modalités selon lesquelles la Société aura, le cas échéant, la faculté d'acheter ou d'échanger en bourse, à tout moment ou pendant des périodes déterminées, les titres émis ou à émettre,
 - prévoir la faculté de suspendre éventuellement l'exercice des droits attachés à ces titres,
 - imputer tous frais, charges et droits sur les primes, le solde pouvant recevoir toute affectation décidée par le Conseil,
 - fixer les modalités suivant lesquelles sera assurée, le cas échéant, la préservation des droits des titulaires de valeurs mobilières ouvrant droit à terme à des actions de la Société et ce, conformément aux dispositions légales et réglementaires et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles applicables, et
 - d'une manière générale, conclure toute convention, notamment pour parvenir à la bonne fin de la (ou des) des opération(s) envisagée(s), prendre toutes mesures et effectuer toutes formalités utiles au service financier des titres émis en vertu de la présente délégation ainsi qu'à l'exercice des droits qui y sont attachés, constater la réalisation de chaque augmentation de capital et procéder aux modifications corrélatives des statuts ;
7. décide que le Conseil d'administration ne pourra faire usage de la présente délégation à compter du dépôt par un tiers d'un projet d'offre publique visant les titres de la Société et pendant toute la période d'offre.

La présente délégation (i) prive d'effet, pour la partie non encore utilisée, la délégation donnée au Conseil d'administration par l'Assemblée générale mixte du 28 avril 2021 dans sa 20^{ème} résolution et (ii) est donnée pour une durée de vingt-six (26) mois à compter de ce jour.

Texte de la vingt-quatrième résolution

(Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet d'augmenter le capital social par incorporation de primes, réserves, bénéfices ou autres)

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 et conformément aux articles L. 225-129, L. 225-129-2, L. 225-130 et L. 22-10-50 du Code de commerce :

- délègue au Conseil d'administration sa compétence pour décider, selon les modalités et aux époques qu'il déterminera, une ou plusieurs augmentations du capital par l'incorporation successive ou simultanée au capital de primes, réserves, bénéfices, ou autres dont la capitalisation sera légalement et statutairement possible, sous forme d'élévation de la valeur nominale des actions existantes d'émission ou d'attribution d'actions gratuites ou de l'emploi conjoint de ces deux procédés, lesdites actions procurant les mêmes droits que les actions anciennes sous réserve du droit au dividende ;
- décide que le montant nominal maximal des augmentations de capital susceptibles d'être réalisées en vertu de la présente délégation ne pourra excéder 800 millions d'euros, étant précisé que ce montant serait majoré du montant nominal de l'augmentation de capital résultant de l'émission d'actions à réaliser le cas échéant, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- décide que, conformément aux dispositions de l'article L. 225-130 du Code de commerce, dans le cas où le Conseil d'administration ferait usage de cette délégation, les droits formant des rompus ne seront ni négociables, ni cessibles et les actions correspondantes seront vendues ; les sommes provenant de la vente seront allouées aux titulaires des droits dans les délais fixés par la réglementation ;
- décide que le Conseil d'administration a tous pouvoirs, avec faculté de subdéléguer, pour mettre en œuvre la présente délégation et, de manière générale, prendre toutes les mesures et effectuer toutes les formalités nécessaires à l'accomplissement de chaque augmentation de capital, en constater la réalisation et modifier les statuts en conséquence.

La présente délégation (i) prive d'effet, pour la partie non encore utilisée, la délégation donnée au Conseil d'administration par l'Assemblée générale mixte du 28 avril 2021 dans sa 21^{ème} résolution et (ii) est donnée pour une durée de vingt-six (26) mois à compter de ce jour.

25^{ème} et 26^{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 2022, les salariés détenaient 3,8 % du capital en direct ou au travers des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE).

En 2022, la Société a réalisé des augmentations de capital réservées aux salariés du Groupe (WESOP 2022). Ces opérations vous sont présentées dans la section 7.1.2.2 du chapitre 7 du Document d'Enregistrement Universel 2022.

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 2023. En vertu des 16^{ème} et 17^{ème} résolutions de l'Assemblée générale du 5 mai 2022, le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 14 décembre 2022, a décidé de renouveler, en 2023, 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 comprend pas d'offre à effet de levier, est ouverte dans 47 pays qui représentent plus de 90 % des collaborateurs du Groupe. Les actions sont 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 2024, il vous est proposé d'approuver :

- la **25^{ème} résolution** qui délègue au Conseil d'administration la compétence à l'effet de procéder à des augmentations de capital réservées aux adhérents du 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 2023 la délégation en vigueur votée par l'Assemblée générale du 5 mai 2022 dans sa 16^{ème} résolution⁽¹⁾ ;
- la **26^{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 2023⁽²⁾).

(1) Le montant maximum de souscription applicable aux opérations d'actionnariat salarié réalisées avant le 31 juillet 2023 sera celui applicable à la 16^{ème} résolution de l'Assemblée générale du 5 mai 2022.

(2) Le montant maximum de souscription applicable aux opérations d'actionnariat salarié réalisées avant le 31 juillet 2023 sera celui applicable à la 17^{ème} résolution de l'Assemblée générale du 5 mai 2022.

Texte de la vingt-cinquième résolution

(Délégation de compétence au Conseil d'administration à l'effet de procéder à des augmentations de capital réservées aux adhérents d'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 :

1. 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 par tous moyens, immédiatement ou à terme, au capital de la Société, réservée aux adhérents d'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 2023 ;
2. 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 ;
3. 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 ;

8.1 Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires

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 2023, pour la partie non encore utilisée, la délégation donnée par l'Assemblée générale du 5 mai 2022 dans sa 16^{ème} résolution et (ii) est donnée pour une durée de vingt-six (26) mois à compter de la présente Assemblée.

Texte de la vingt-sixième 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 d'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 25^{ème} résolution de la présente Assemblée générale, et (ii) la présente délégation ne pourra être utilisée qu'à compter du 1^{er} août 2023 ;
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 ;
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 25^{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 pourra prévoir l'attribution, aux bénéficiaires indiqués au point 2 ci-dessus, à titre gratuit ou de décote supplémentaire, d'actions à émettre ou déjà émises, au titre d'un abondement et/ou au titre de la décote, sous réserve que la prise en compte de leur contre-valeur pécuniaire, évaluée au prix de souscription, n'ait pour effet de dépasser le plafond prévu à la présente résolution ; et
6. 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 2023, pour la partie non encore utilisée, la délégation donnée par l'Assemblée générale du 5 mai 2022 dans sa 17^{ème} résolution et (ii) est donnée pour une durée de dix-huit (18) mois à compter de la présente Assemblée.

27^{ème} résolution : Annulation d'actions auto-détenues

Exposé des motifs

Au titre de la **27^{ème} résolution**, nous vous demandons de donner au Conseil d'administration les pouvoirs pour procéder, sur une période de 24 mois à compter de la date de l'Assemblée générale, à des annulations d'actions dans la limite de 10 % du capital, afin de réduire l'effet dilutif des augmentations de capital intervenues ou à intervenir du fait notamment des augmentations de capital réservées aux salariés et des plans d'actions de performance, et mettre en œuvre, le cas échéant, les programmes de rachats d'actions propres ayant pour objectif une réduction du capital.

Texte de la vingt-septième résolution

(Autorisation au Conseil d'administration pour annuler les actions de la Société achetées dans le cadre des programmes de rachat d'actions)

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, et conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-62 du Code de commerce :

1. autorise le Conseil d'administration, conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-62 du Code de commerce, à annuler, en une ou plusieurs fois, dans la limite de 10 % du nombre total d'actions composant le capital social de la Société à la date de l'opération, par période de vingt-quatre (24) mois, tout ou partie des actions que la Société détient ou est susceptible de détenir, pour réduire son capital en conséquence et imputer la différence entre la valeur d'achat des titres annulés et leur valeur nominale sur les primes et réserves disponibles, y compris sur la réserve légale à concurrence de 10 % du capital annulé ;
2. donne tous pouvoirs au Conseil d'administration, avec faculté de subdélégation dans les conditions fixées par la loi, pour mettre en œuvre la présente autorisation, accomplir tous actes, formalités et déclarations, y compris modifier les statuts en conséquence, et plus généralement faire tout ce qui sera nécessaire.

La présente autorisation prive d'effet la précédente délégation donnée au Conseil d'administration par l'assemblée Générale du 28 avril 2021 dans sa 24^{ème} résolution et est donnée pour une durée de vingt-quatre (24) mois à compter de la présente Assemblée.

8.1 Exposé des motifs & projet de résolutions soumises à l'Assemblée générale des actionnaires

28^{ème} résolution : Pouvoirs pour formalités

Exposé des motifs

Enfin, au titre de la **28^{ème} résolution**, nous vous demandons les pouvoirs nécessaires à l'accomplissement des formalités.

Texte de la vingt-huitième 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'émission d'actions et de diverses valeurs mobilières avec maintien et/ou suppression du droit préférentiel de souscription

Assemblée générale mixte du 4 mai 2023 - résolutions n°19, 20, 21, 22 et 23

A l'assemblée générale mixte de la société Schneider Electric SE,

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 ainsi que par l'article L. 22-10-52 du code de commerce, nous vous présentons notre rapport sur les propositions de délégation au conseil d'administration de différentes émissions d'actions et/ou de valeurs mobilières, opérations sur lesquelles vous êtes appelés à vous prononcer.

Votre conseil d'administration vous propose, sur la base de son rapport :

- de lui déléguer, avec faculté de subdélégation, pour une durée de vingt-six mois, la compétence pour décider des opérations suivantes et fixer les conditions définitives de ces émissions et vous propose, le cas échéant, de supprimer votre droit préférentiel de souscription :
 - émission avec maintien du droit préférentiel de souscription (19^{ème} résolution) (i) d'actions ordinaires de la Société, (ii) de valeurs mobilières régies par les articles L. 228-91 et suivants du Code de commerce qui sont des titres de capital de la Société, donnant accès à d'autres titres de capital de la Société et/ou donnant droit à l'attribution de titres de créance de la Société et/ou (iii) de valeurs mobilières représentatives d'un droit de créance régies ou non par les articles L. 228-91 et suivants du Code de commerce, donnant accès ou susceptibles de donner accès à des titres de capital à émettre de la Société, ces valeurs mobilières pouvant le cas échéant également donner accès à des titres de capital existants et/ou à des titres de créance de la Société et/ou :
 - étant précisé que conformément à l'article L. 228-93 alinéa 1 du code de commerce, les valeurs mobilières à émettre pourront donner accès à des titres de capital à émettre de toute société dont la Société possède directement ou indirectement plus de la moitié du capital ;
 - étant précisé que conformément à l'article L. 228-93 alinéa 3 du code de commerce, les valeurs mobilières qui sont des titres de capital de la société pourront donner accès à d'autres titres de capital existants ou donner droit à l'attribution de titres de créance de toute société dont la Société possède directement ou indirectement plus de la moitié du capital ;
 - émission avec suppression du droit préférentiel de souscription par voie d'offre au public autre que celles visées au 1° de l'article L.411-2 du code monétaire et financier (20^{ème} résolution) (i) d'actions ordinaires de la Société, (ii) de valeurs mobilières régies par les articles L. 228-91 et suivants du Code de commerce qui sont des titres de capital de la Société, donnant accès à d'autres titres de capital de la Société et/ou donnant droit à l'attribution de titres de créance de la Société et/ou (iii) de valeurs mobilières représentatives d'un droit de créance régies ou non par les articles L. 228-91 et suivants du Code de commerce, donnant accès ou susceptibles de donner accès à des titres de capital à émettre de la Société, ces valeurs mobilières pouvant le cas échéant également donner accès à des titres de capital existants et/ou à des titres de créance de la Société :
 - étant précisé que conformément à l'article L. 228-93 alinéa 1 du code de commerce, les valeurs mobilières à émettre pourront donner accès à des titres de capital à émettre de toute société dont la Société possède directement ou indirectement plus de la moitié du capital ;
 - étant précisé que conformément à l'article L. 228-93 alinéa 3 du code de commerce, les valeurs mobilières qui sont des titres de capital de la société pourront donner accès à d'autres titres de capital existants ou donner droit à l'attribution de titres de créance de toute société dont la Société possède directement ou indirectement plus de la moitié du capital ;
 - étant précisé que ces titres pourront être émis à l'effet de rémunérer des titres qui seraient apportés à la société dans le cadre d'une offre publique d'échange sur des titres répondant aux conditions fixées par l'article L. 22-10-54 du code de commerce;
 - émission avec suppression du droit préférentiel de souscription par voie d'offres visées au 1° de l'article L. 411-2 du code monétaire et financier (21^{ème} résolution) (i) d'actions ordinaires de la Société, (ii) de valeurs mobilières régies par les articles L. 228-91 et suivants du Code de commerce qui sont des titres de capital de la Société, donnant accès à d'autres titres de capital de la Société et/ou donnant droit à l'attribution de titres de créance de la Société et/ou (iii) de valeurs mobilières représentatives d'un droit de créance régies ou non par les articles L. 228-91 et suivants du Code de commerce, donnant accès ou susceptibles de donner accès à des titres de capital à émettre de la Société, ces valeurs mobilières pouvant le cas échéant également donner accès à des titres de capital existants et/ou à des titres de créance de la Société :

8.2 Rapports spéciaux des commissaires aux comptes

- étant précisé que conformément à l'article L. 228-93 alinéa 1 du code de commerce, les valeurs mobilières à émettre pourront donner accès à des titres de capital à émettre de toute société qui possède directement ou indirectement plus de la moitié du capital de la société ou dont celle-ci possède directement ou indirectement plus de la moitié du capital ;
- étant précisé que conformément à l'article L. 228-93 alinéa 3 du code de commerce, les valeurs mobilières qui sont des titres de capital de la société pourront donner accès à d'autres titres de capital existants ou donner droit à l'attribution de titres de créance de toute société qui possède directement ou indirectement plus de la moitié de son capital ou dont elle possède directement ou indirectement plus de la moitié du capital ;
- de lui déléguer, avec faculté de subdélégation, pour une durée de vingt-six mois, les pouvoirs nécessaires à l'effet de procéder à une émission (i) d'actions ordinaires de la Société, (ii) de valeurs mobilières régies par les articles L. 228-91 et suivants du Code de commerce qui sont des titres de capital de la Société, donnant accès à d'autres titres de capital de la Société et/ou donnant droit à l'attribution de titres de créance de la Société et/ou (iii) de valeurs mobilières représentatives d'un droit de créance régies ou non par les articles L. 228-91 et suivants du Code de commerce, donnant accès ou susceptibles de donner accès à des titres de capital à émettre de la Société, ces valeurs mobilières pouvant le cas échéant également donner accès à des titres de capital existants et/ ou à des titres de créance de la Société et/ou (iv) de valeurs mobilières qui sont des titres de capital de la Société donnant accès à des titres de capital existants ou à émettre par, et/ou à des titres de créance, des sociétés dont la Société détiendra directement ou indirectement, au moment de l'émission, plus de la moitié du capital social, en vue de rémunérer des apports en nature consentis à la société et constitués de titres de capital ou de valeurs mobilières donnant accès au capital (23^{ième} résolution), dans la limite de 9,81% du capital.

Le montant nominal global des augmentations du capital susceptibles d'être réalisées immédiatement ou à terme ne pourra excéder 800 millions euros au titre des 19^{ième}, 20^{ième}, 21^{ième} et 23^{ième} résolutions, étant précisé que :

- Le montant nominal global des augmentations du capital ne pourra excéder 224 millions d'euros au titre de la 20^{ième}, 21^{ième} et 23^{ième} ;
- Le montant nominal maximal des augmentations du capital ne pourra excéder 120 millions d'euros au titre de la 21^{ième} résolution.

Le montant nominal global des valeurs mobilières représentatives de titres de créance susceptibles d'être émises ne pourra excéder 7 milliards d'euros au titre des 19^{ième}, 20^{ième}, 21^{ième} et 23^{ième} résolutions.

Ces plafonds tiennent compte du nombre supplémentaire de titres à créer dans le cadre de la mise en œuvre des délégations visées aux 19^{ième}, 20^{ième}, 21^{ième} résolutions, dans les conditions prévues à l'article L. 225-135-1 du code de commerce, si vous adoptez la 22^{ième} résolution.

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 opérations, 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 au titre des 20^{ième} et 21^{ième} résolutions.

Par ailleurs, ce rapport ne précisant pas les modalités de détermination du prix d'émission des titres de capital à émettre dans le cadre de la mise en œuvre des 19^{ième} et 23^{ième} résolutions, nous ne pouvons donner notre avis sur le choix des éléments de calcul de ce prix d'émission.

Les conditions définitives dans lesquelles les émissions seront 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 dans les 20^{ième} et 21^{ième} résolutions.

Conformément à l'article R. 225-116 du code de commerce, nous établirons un rapport complémentaire, le cas échéant, lors de l'utilisation de ces délégations par votre conseil d'administration en cas d'émission de valeurs mobilières qui sont des titres de capital donnant accès à d'autres titres de capital ou donnant droit à l'attribution de titres de créance, en cas d'émission de valeurs mobilières donnant accès à des titres de capital à émettre et en cas d'émission d'actions avec suppression du droit préférentiel de souscription.

Les Commissaires aux comptes

Mazars

Paris La Défense, le 20 mars 2023

Juliette Decoux Guillemot
Associée

Mathieu Mougard
Associé

PricewaterhouseCoopers Audit

Neuilly-sur-Seine, le 20 mars 2023

Jean-Christophe Georghiou
Associé

Séverine Scheer
Associée

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

Assemblée générale mixte du 4 mai 2023 - résolution n°25

A l'assemblée générale mixte de la société Schneider Electric SE,

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.

Cette émission est soumise à votre approbation en application des dispositions des articles L. 225-129-6 du code de commerce et L. 3332-18 et suivants du code du travail.

Votre conseil d'administration vous propose, sur la base de son rapport, de lui déléguer avec faculté de subdélégation, pour une durée de 26 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.

La présentation délégation ne pourra être utilisée qu'à compter du 1^{er} août 2023 et privera d'effet à compter de cette date l'autorisation donnée par l'assemblée générale du 5 mai 2022 dans sa 16^{ième} résolution, pour la partie non encore utilisée par le conseil d'administration.

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.

Les Commissaires aux comptes

Mazars

Paris La Défense, le 20 mars 2023

Juliette Decoux Guillemot
Associée

Mathieu Mougard
Associé

PricewaterhouseCoopers Audit

Neuilly-sur-Seine, le 20 mars 2023

Jean-Christophe Georghiou
Associé

Séverine Scheer
Associée

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

Assemblée générale mixte du 4 mai 2023 - résolution n°26

A l'assemblée générale mixte de la société Schneider Electric SE,

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, opération sur laquelle vous êtes appelés à vous prononcer.

Cette émission sera réservée aux catégories de personnes 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.

Le montant nominal maximal de l'augmentation du capital susceptible de résulter de cette émission s'élèvera à 24 millions d'euros (soit 1,05 % du capital social au jour de la présente assemblée générale), étant précisé que ce plafond s'imputera sur le plafond global commun aux 25^{ème} et 26^{ème} résolutions de 46 millions d'euros (soit 2,01% du capital social au jour de la présente assemblée générale) fixé à la 25^{ème} résolution de la présente assemblée générale.

Votre conseil d'administration vous propose, sur la base de son rapport, de lui déléguer, avec faculté de subdélégation, pour une durée de 18 mois la compétence pour décider une émission et de supprimer votre droit préférentiel de souscription aux valeurs mobilières à émettre. Le cas échéant, il lui appartiendra de fixer les conditions définitives d'émission de ces opérations.

La présente délégation ne pourra être utilisée qu'à compter du 1^{er} août 2023 et privera d'effet à compter de cette date l'autorisation donnée par l'assemblée générale du 5 mai 2022 dans sa 17^{ème} résolution, pour la partie non encore utilisée par le conseil d'administration.

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 opérations, 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 cette opération et les modalités de détermination du prix d'émission des titres de capital à émettre.

Sous réserve de l'examen ultérieur des conditions de l'émission qui serait décidée, 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 l'émission serait réalisée 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 établissons un rapport complémentaire, le cas échéant, lors de l'utilisation de cette délégation par votre conseil d'administration en cas d'émission d'actions ordinaires avec suppression du droit préférentiel de souscription, 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.

Les Commissaires aux comptes

Mazars

Paris La Défense, le 20 mars 2023

Juliette Decoux Guillemot
Associée

Mathieu Mougard
Associé

PricewaterhouseCoopers Audit

Neuilly-sur-Seine, le 20 mars 2023

Jean-Christophe Georghiou
Associé

Séverine Scheer
Associée

8.2.4 Rapport des commissaires aux comptes sur la réduction du capital

Assemblée générale mixte du 4 mai 2023 - résolution n°27

A l'assemblée générale mixte de la société Schneider Electric SE,

En notre qualité de commissaires aux comptes de votre société et en exécution de la mission prévue à l'article L. 22-10-62 du code de commerce en cas de réduction du capital par annulation d'actions achetées, nous avons établi le présent rapport destiné à vous faire connaître notre appréciation sur les causes et conditions de la réduction du capital envisagée.

Votre conseil d'administration vous propose de lui déléguer, pour une durée de vingt-quatre mois, tous pouvoirs pour annuler, dans la limite de 10% de son capital, par période de vingt-quatre mois, les actions achetées au titre de la mise en œuvre d'une autorisation d'achat par votre société de ses propres actions dans le cadre des dispositions de l'article précité.

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 conduisent à examiner si les causes et conditions de la réduction du capital envisagée, qui n'est pas de nature à porter atteinte à l'égalité des actionnaires, sont régulières.

Nous n'avons pas d'observation à formuler sur les causes et conditions de la réduction du capital envisagée.

Les Commissaires aux comptes

Mazars

Paris La Défense, le 20 mars 2023

Juliette Decoux Guillemot
Associée

Mathieu Mougard
Associé

PricewaterhouseCoopers Audit

Neuilly-sur-Seine, le 20 mars 2023

Jean-Christophe Georghiou
Associé

Séverine Scheer
Associée



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

Responsables du Document d'Enregistrement Universel	568
Responsables du contrôle des comptes	569
Table de concordance du Document d'Enregistrement Universel	570
Table de concordance du Rapport financier annuel	573
Table de concordance du Rapport de gestion	574
Table de concordance du Rapport sur le gouvernement d'entreprise	575
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	576
Glossaire	578

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 28 mars 2023

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 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 consolidés et les rapports d'audit correspondants figurant en partie 5 du Document d'Enregistrement Universel de l'exercice clos le 31 décembre 2021, enregistré auprès de l'AMF en date du 29 mars 2022 sous le n° D.22-0171;
- 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;
- 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 2021, enregistré auprès de l'AMF en date du 29 mars 2022 sous le n° D.22-0171;
- 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;
- le Rapport de gestion figurant au sein du Document d'Enregistrement Universel de l'exercice clos au 31 décembre 2021, enregistré auprès de l'AMF en date du 29 mars 2022 sous le n° D.22-0171;
- 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 dumandat
Commissaires aux comptes titulaires		
PricewaterhouseCoopers Audit – 63 rue de Villiers · 92200 Neuilly-sur-Seine représenté par Séverine Scheer et Jean-Christophe Georghiou	2022	2028
Mazars – Tour Exaltis – 61, rue Henri-Regnault – 92400 Courbevoie représenté par Mme. Juliette Decoux-Guillemot et M. Mathieu Mougard	2004	2028

Les sociétés PricewaterhouseCoopers Audit 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	568
1.2 Déclaration des personnes physiques responsables	Chapitre 9	568
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	Couverture intérieure	N/A
2. CONTRÔLEURS LÉGAUX DES COMPTES		
2.1 Noms et adresses	Chapitre 9	569
2.2 Détails concernant une éventuelle démission ou absence de renouvellement de mandat	N/A	N/A
3. FACTEURS DE RISQUES	Chapitre 3, section 3.4	304–318
4. INFORMATIONS CONCERNANT L'ÉMETTEUR		
4.1 Raison sociale et nom commercial	Chapitre 7, section 7.3	527
4.2 Lieu et numéro d'enregistrement de la Société	Chapitre 7, section 7.3	527
4.3 Date de constitution et durée de vie de l'émetteur	Chapitre 7, section 7.3	527
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 statutaire	Chapitre 7, section 7.3	527
5. APERÇU DES ACTIVITÉS		
5.1 Principales activités		
5.1.1 Nature des opérations effectuées par la Société et ses principales activités	Rapport intégré	6–9, 24–29
5.1.2 Nouveaux produits et/ou services importants lancés sur le marché	Rapport intégré Chapitre 1, section 1.3	24–29 60
5.2 Principaux marchés	Rapport intégré	22–29
5.3 Événements exceptionnels	Chapitre 3, section 3.4	318
5.4 Stratégie et objectifs	Rapport intégré Chapitre 1, section 1.3	2–9 59–68
5.5 Dépendance vis-à-vis des brevets, licences, contrats ou nouveaux processus de fabrication	Chapitre 3, section 3.4	306, 312
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	Rapport intégré Chapitre 5, section 5.7	18–19 489–490
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	476–482
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	8–9 527
6.2 Liste des filiales importantes	Chapitre 5, section 5.5	476–482

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	488–495
7.1.2	Prévisions du développement futur des activités opérationnelles et R&D	Rapport intégré	34
7.2	Résultat d'exploitation		
7.2.1	Facteurs importants influant sensiblement sur le revenu d'exploitation	Rapport intégré Chapitre 5, section 5.7	13–17 488–494
7.2.2	Raisons des changements importants du chiffre d'affaires net et des produits nets	Rapport intégré Chapitre 5, section 5.7	13 491–492
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	425 457–460
8.2	Sources et montant des flux de trésorerie	Chapitre 5, section 5.2 Chapitre 5, section 5.7	422 494–495
8.3	Conditions d'emprunt et structure de financement	Chapitre 5, section 5.5 Chapitre 6, section 6.3	465–472 507–509
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	309–310
8.5	Sources de financement attendues	Rapport intégré	12, 34
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	34
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	34
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	35–37 334–351
12.2	Conflit d'intérêts au niveau des organes d'administration et de direction	Chapitre 4, section 4.1	350
13.	RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES		
13.1	Montant de la rémunération versée et avantages en nature	Chapitre 4, section 4.2	376–417
13.2	Montant total des sommes provisionnées ou constatées aux fins du versement de pensions, de retraites ou d'autres avantages	Chapitre 4, section 4.2	385–386
14.	FONCTIONNEMENT DES ORGANES D'ADMINISTRATION ET DE DIRECTION		
14.1	Date d'expiration des mandats actuels	Chapitre 4, section 4.1	334–345
14.2	Contrats de service liant les membres des organes d'administration	Chapitre 4, section 4.1	350, 374
14.3	Informations sur le Comité d'audit et le Comité des rémunérations	Chapitre 4, section 4.1	330–331, 336, 356–359, 370–372
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	324
14.5	Incidences importantes potentielles sur le gouvernement d'entreprise	Chapitre 4, section 4.1	345–346
15.	SALARIÉS		
15.1	Nombre de salariés	Chapitre 2, section 2.8 Chapitre 5, section 5.5	280–288 473
15.2	Participations et stock-options	Chapitre 4, section 4.2 Chapitre 7, section 7.1	413–417 523
15.3	Accord prévoyant une participation des salariés au capital de la Société	Chapitre 7, section 7.1	522–523

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	522
16.2 Existence de droits de vote différents	Chapitre 7, section 7.1 Chapitre 7, section 7.4	522 528–529
16.3 Contrôle de la Société	Chapitre 7, section 7.1	523
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	523
17. OPÉRATIONS AVEC LES APPARENTÉS	Chapitre 5, section 5.5	474
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	518
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	483–487 512–514
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	270–273 374 561–565
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 dividende		
18.5.1 Politique de distribution des dividendes	Rapport intégré Chapitre 8, section 8.1	2, 12, 15 538–539
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	458 518
18.6 Procédures judiciaires et d'arbitrage	Chapitre 3, section 3.4 Chapitre 5, section 5.5 Chapitre 6, section 6.3	307 474 510–511
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	524
19.1.2 Actions non représentatives du capital	Chapitre 7, section 7.2	524
19.1.3 Actions propres	Chapitre 5, section 5.5 Chapitre 6, section 6.3 Chapitre 6, section 6.5	460 507 515
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	458, 466 507–508
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	413–417
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	524–525
19.1.7 Historique du capital social	Chapitre 7, section 7.1 Chapitre 7, section 7.2	522 525
19.2 Acte constitutif et statuts		
19.2.1 Objet social	Rapport intégré Chapitre 7, section 7.3	2 527
19.2.2 Droits privilégiés et restrictions attachés aux actions	Chapitre 7, section 7.4	528–530
19.2.3 Modification des droits des actionnaires	Chapitre 7, section 7.4	528
20. CONTRATS IMPORTANTS	N/A	N/A
21. DOCUMENTS ACCESSIBLES POUR LE PUBLIC	Chapitre 7, section 7.3 Chapitre 7, section 7.6	527 533

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	568
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	2-3, 13-17, 32 299-303 304-318 488-495
Informations relatives aux rachats d'actions (C. com. art. L. 225-211, al. 2)	Chapitre 7, section 7.2	526
ÉTATS FINANCIERS		
Comptes annuels	Chapitre 6	498-511
Rapport des Commissaires aux comptes sur les comptes annuels	Chapitre 6, section 6.4	512-514
Comptes consolidés	Chapitre 5	420-482
Rapport des Commissaires aux comptes sur les comptes consolidés	Chapitre 5, section 5.6	483-487

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	2–16
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	2–16 476–482 515
Analyse de la situation de la Société au cours du dernier exercice, 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	34 318 476 511
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	22–29 431, 445
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	274–279
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	280–288
Indicateurs clés de performance financière (C. com. art. L. 225-100-1)	Rapport intégré	2–16
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	151, 152
Caractéristiques des procédures de contrôle interne et de gestion des risques (C. com. art. L. 22-10-35)	Chapitre 3, sections sections 3.1–3.3	295–303
Principaux risques et incertitudes (C. com. art. L. 225-100-1)	Chapitre 3, section 3.4	304–318
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	310
Opérations réalisées par les dirigeants sur les titres de la Société (CMF art. L. 621-18-2)	Chapitre 4, section 4.1.2	351
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 4.1.2, 4.2.5	351, 413–417
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	522, 523
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	524
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 7.1.1–7.4.5	522, 529
Montant des dividendes et distributions au titre des trois derniers exercices (CGI art. 243 bis)	Chapitre 8, section 8.1	539
Résultats de la société mère au cours des cinq derniers exercices (C. com. art. R. 225-102) et commentaires sur les résultats	Chapitre 6, section 6.7	517
Informations sur les délais de paiement (C. com. art. L. 441-14)	Chapitre 6, section 6.3	509
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	522
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	476
Informations fiscales complémentaires (CGI art. 34-9 et 223 quater et art. 223 quinquies)	Chapitre 8, section 8.1.1	538
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.

pport 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	376
Rémunération des administrateurs toutes catégories confondues (C. com. art. L. 22-10-9 I 1°)	Chapitre 4, section 4.2.3.2	411
Proportion relative des rémunérations fixes et variables (C. com. art. L. 22-10-9, I, 2°)	Chapitre 4, section 4.2.2.1	378
Utilisation de la possibilité de réclamer la rémunération variable (C. com. art. L. 22-10-9, I, 3°)	Chapitre 4, section 4.2.3	393, 406
Engagements des administrateurs toutes catégories confondues (C. com. art. L. 22-10-9, I, 4°)	Chapitre 4, sections 4.1.2.5, 4.1.7	350, 374
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	378
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	390
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	391
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	376
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	378
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	393
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	389
Liste des postes ou fonctions d'administrateur occupés par chaque administrateur au cours du dernier exercice (C. com. art. L. 225-37-4 1° et L. 22-10-10)	Chapitre 4, section 4.1.1.2	337-345
Conventions réglementées (C. com. art. L. 225-37-4 2° et L. 22-10-10)	Chapitre 4, section 4.1.7	371
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	524, 525
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 4.1.1.2	324-333
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 4.1.2-4.1.3	334-355
Application de l'équilibre dans la représentation femmes/hommes au Conseil d'administration (C. com. art. L.22-10-10, 2°)	Chapitre 4, section 4.1.2	346, 347
Limitations des pouvoirs du Directeur général (C. com. art. L.22-10-10, 3°)	Chapitre 4, section 4.1.1	332, 333
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, section 4.1.1.1	324
Participation des actionnaires à l'Assemblée générale (C. com. art. L. 22-10-10, 5°)	Chapitre 7, section 7.4.1	528
Procédure d'évaluation des conventions courantes (C. com. art. L. 22-10-10, 6°)	Chapitre 4, section 4.1.7	374
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	530

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 1.2.1	54
Principaux risques RSE liés à l'activité de la Société	Chapitre 2, section 2.1.6	87–91
INFORMATIONS SOCIALES		
Emploi		
Effectif total et répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique	Chapitre 2, section 2.8.2.2	281–283
Embauches et licenciements	Chapitre 2, section 2.8.2.2	283–284
Rémunérations et leur évolution	Chapitre 5, section 2.5.4	218
Organisation du travail		
Organisation du temps de travail	Chapitre 2, section 2.8.2	281
Absentéisme	Chapitre 2, section 2.8.2	281
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 2.5.5 et 2.8.2.3	222 et 285
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 2.5.5 et 2.8.2.3	222 et 285
Santé et sécurité		
Conditions de santé et de sécurité au travail	Chapitre 2, sections 2.2.9 et 2.8.2.4	127 et 286
Accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles	Chapitre 2, section 2.8.2.4	286
Formation		
Politiques mises en œuvre en matière de formation	Chapitre 2, sections 2.5.3.5 et 2.8.2.5	212 et 287
Nombre total d'heures de formation	Chapitre 2, section 2.8.2.5	287
Égalité de traitement		
Mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	Chapitre 2, section 2.5.2.7	207
Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	Chapitre 2, section 2.5.2.7	209
Politique de lutte contre les discriminations	Chapitre 2, section 2.5.2.3	204
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 2.3.1	150
Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	Chapitre 2, section 2.4.1	176
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 5.5.1.21	437

	Chapitres et sections correspondants du Document d'Enregistrement Universel	Numéro de page.
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 2.4.1 et 2.8.1	178 et 275
prise en compte des nuisances sonores et lumineuses et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	Chapitre 2, sections 2.4.1 et 2.8.1	178 et 275
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 2.4.2	180
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 2.4.4 et 2.8.1	191 et 277
Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	Chapitre 2, section 2.4.3	186
Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelable	Chapitre 2, sections 2.3.5 et 2.8.1	159 et 277
Utilisation des sols	N/A	
Changement climatique		
Postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés	Chapitre 2, sections 2.3.2 et 2.8.1	154 et 278
Adaptation aux conséquences du changement climatique	Chapitre 2, section 2.3.3	155
Objectif de réduction d'émission de gaz à effet de serre	Chapitre 2, sections 2.3.2 et 2.8.1	154 et 278
Protection de la biodiversité		
Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	Chapitre 2, sections 2.4.1 et 2.8.1	176 et 276
INFORMATIONS SOCIÉTALES		
Engagements sociétaux en faveur du Développement durable		
Impact en matière d'emploi et de développement local	Chapitre 2, section 2.6.2	228
Impact sur les populations riveraines ou locales	Chapitre 2, section 2.2.13	146
Relations entretenues avec les parties prenantes de la Société et les modalités du dialogue avec celles-ci	Chapitre 2, section 2.1.4	84
Actions de partenariat ou de mécénat	Chapitre 2, section 2.6.3	233
Sous-traitance et fournisseurs		
Prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	Chapitre 2, section 2.2.12.4	137
prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	Chapitre 2, section 2.2.12	136
Loyauté des pratiques		
Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	Chapitre 2, section 2.2.6	119
INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES		
Actions engagées pour prévenir la corruption		
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 2.5.5	222
à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	Chapitre 2, section 2.5.2	204
à l'élimination du travail forcé ou obligatoire	Chapitre 2, section 2.2.8	124
à l'abolition effective du travail des enfants	Chapitre 2, section 2.2.8	124
Autres actions engagées en faveur des Droits de l'Homme	Chapitre 2, section 2.2.8	124
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 2.2.5		
ARTICLE L. 225-102-4		
Plan de vigilance		
Chapitre 2, section 2.2.10		
130		

Glossaire

ADMS Systèmes de Gestion de la Distribution Avancée (*Advanced Distribution Management System* ou ADMS)

AFEP-MEDEF Code Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées élaboré par l'Association française des entreprises privées (Afepe) et le Mouvement des entreprises de France (Medef)

AGA Assemblée générale annuelle. L'assemblée annuelle des actionnaires de Schneider Electric, la prochaine Assemblée se tiendra le 04 mai 2023.

AMF Autorité des Marchés Financiers

BPA Bénéfice Par Action

CapEx Dépenses en capital: les dépenses de l'entreprise pour les principaux actifs à long terme, tels que les bâtiments, les machines et les véhicules.

Charte de confiance La charte de confiance, qui fait office de code de conduite du groupe et témoigne de son engagement en matière d'éthique, de sécurité, de durabilité, de qualité et de cybersécurité.

Circular Certified Le label de Schneider Electric pour donner une seconde vie aux produits (stocks invendus ou obsolètes, retours commerciaux).

COP26/COP27 Conférence des Nations Unies sur les changements climatiques - Glasgow 2021 & Sharm El-Sheikh 2022

COV Émissions de Composés Organiques Volatils. Substance organique qui peut être vaporisée par de faibles changements de température ou de pression. Les COV sont une catégorie de polluants atmosphériques provenant principalement des procédés industriels et des automobiles. Schneider Electric met tout en œuvre pour les réduire autant que possible.

DEEE Déchets d'équipements électriques et électroniques

DEI Aspirations en termes de Diversité, d'Équité et d'Inclusion

Digital Twin (Jumeau numérique) Une image numérique en temps quasi réel d'un objet physique ou d'un processus qui permet d'optimiser les performances de l'entreprise.

EBITA ajusté (*Earnings Before Interest, Taxes, Amortization of Purchase Accounting Intangibles*). Résultat d'exploitation avant amortissements et dépréciations des actifs incorporels issus d'acquisitions, avant perte de valeur des écarts d'acquisition, avant les autres produits et charges d'exploitation, et avant charges de restructuration.

EcoDesign Way™ Schneider Electric adhère aux principes de circularité tout au long du cycle de vie des produits et des offres. La clé de voûte de la circularité est l'*EcoDesignWay™*, un processus qui est appliqué au développement de tous les nouveaux produits.

EcoStruxure™ EcoStruxure est l'architecture et la plateforme ouverte, interopérable, plug-and-play et compatible avec l'IoT de Schneider Electric, dans les maisons, les bâtiments, les centres de données, les infrastructures et les industries. EcoStruxure permet d'améliorer la sécurité, la fiabilité, l'efficacité, la durabilité et la connectivité grâce à l'innovation à tous les niveaux, des produits connectés aux tableaux de bord, en passant par les applications, les analyses et les services.

EcoXpert Le programme de partenariat Schneider Electric pour partager notre expertise, stimuler la croissance d'une nouvelle base de clients et fournir ensemble des services de premier ordre à nos clients.

Edge Computing Traitement décentralisé des données au plus près de leur source afin d'améliorer la bande passante du réseau et les temps de réponse.

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 de ses parties prenantes, tout en fournissant des solutions à ses clients en matière de durabilité et d'efficacité. Nous appelons cette double approche "*Impact Company*".

ESG Environnementaux Sociaux et de Gouvernance

ESS Environnement, Santé et Sécurité

GES Gaz à Effet de Serre

GIEC Groupe d'experts Intergouvernemental sur l'Évolution du Climat

Green Premium Notre label *Green Premium™* a été créé pour fournir à nos clients des produits plus durables et une meilleure transparence sur les informations environnementales. En 2022, plus de 80 % des ventes de produits de Schneider provenaient de produits *Green Premium™*. Nous prévoyons que ce chiffre atteindra 80 % d'ici 2025.

IA l'Intelligence Artificielle

IEC Commission électrotechnique internationale (*International Electrotechnical Commission*)

IIoT L'Internet Industriel des Objets

Industrie 4.0 Fait référence à la quatrième révolution industrielle. Combiner la production et les opérations physiques avec des technologies numériques intelligentes telles que le cloud, l'Internet des objets (IoT), l'intelligence artificielle, l'apprentissage automatique, etc. pour créer un impact et une productivité plus importants.

ISR Investissement Socialement Responsable

KPI Indicateur Clé de Performance

LTIP Plan d'intéressement à long terme (LTIP)

Métavers d'entreprise Des machines et des usines réelles, des bâtiments et des systèmes de réseaux sont reproduits dans le monde virtuel pour créer un environnement numérique, où les problèmes peuvent être détectés, analysés et résolus rapidement. L'utilisation d'un centre de données unique permet de détecter les problèmes avant qu'ils ne surviennent et d'améliorer la collaboration entre l'assistance hors site et l'assistance sur site.

Micro-réseau Réseau électrique local autonome qui permet de produire de l'électricité sur place et de l'utiliser en cas de besoin.

Multi-hub Quatre hubs desservent désormais les différents marchés de Schneider Electric (Europe, Amérique du Nord, Chine et Inde). Chaque hub a ses propres capacités, tout en opérant et en contribuant ensemble aux mêmes objectifs stratégiques du Groupe.

Neutralité carbone État dans lequel les émissions de GES rejetées dans l'atmosphère ont été réduites ou évitées et où les émissions restantes sont compensées par des crédits carbone. Pour atteindre la neutralité carbone, les crédits carbone provenant de projets qui réduisent, évitent ou capturent temporairement les GES sont acceptés.

ODD Objectifs de Développement Durable des Nations Unies

OEM Fabricant d'Équipement d'Origine (*Original Equipment Manufacturer*), Équipementier

OPEX Les dépenses opérationnelles sont les coûts enregistrés dans le cadre des activités normales de l'entreprise (salaires, loyers, coûts énergétiques, etc.).

R&D Recherche & Développement

Revenus d'impact Les revenus d'impact Schneider sont des offres qui apportent aux clients une efficacité énergétique, climatique ou en matière de ressources tout en ne générant aucun impact nocif significatif sur l'environnement.

REACH Réglementation d'enregistrement, évaluation, autorisation et restriction des substances chimiques

RoHS Restriction des substances dangereuses (*Restriction of Hazardous Substances*)

RSE Responsabilité Sociale de l'Entreprise

SaaS Logiciel sous forme de service. *Software As A Service* (SaaS).

Salaires décent Schneider Electric estime que gagner un salaire décent est un droit humain fondamental et un élément clé de la notion de "travail décent". Schneider Electric s'engage à payer tous ses employés à un niveau égal ou supérieur au salaire de subsistance permettant de répondre aux besoins fondamentaux de leur famille. Par besoins fondamentaux, le Groupe entend l'alimentation, le logement, l'hygiène, l'éducation, les soins de santé, ainsi que le revenu disponible pour un niveau de vie local donné.

SBTi L'initiative *Science Based Targets* (SBTi)

SCADA Contrôle de surveillance et acquisition de données (*Supervisory control and data acquisition*)

SF6 Hexafluorure de soufre. L'un des gaz à effet de serre les plus puissants. Schneider Electric a déjà lancé en 2020 des appareillages MT verts et numériques sans SF6 avec la gamme GM AirSeT™.

SSE Le *Schneider Sustainability Essentials* (SSE) a été créé en 2021 pour maintenir un haut niveau d'engagement et de transparence dans les actions menées par le Groupe. Ce nouvel outil apporte un équilibre entre les plans de transformation innovants de la SSI et la nécessité de continuer à progresser sur d'autres programmes pérennes. Dans cet esprit d'amélioration continue, et dans une vision holistique de la durabilité, l'ESS suivra les progrès annuels avec 25 KPIs quantitatifs, et quelques programmes qualitatifs supplémentaires.

SSERI Indice externe et relatif de durabilité Schneider : mesure la performance à long terme du Groupe en matière de développement durable, en termes de performance relative, par le biais d'une combinaison d'indices externes (dont DJSI World, Euronext Vigeo, Ecovadis et CDP Climate Change).

SSI Le *Schneider Sustainability Impact* (SSI) est la traduction de nos six engagements à long terme (climat, égalité, ressources, générations, confiance et local) en une sélection de 11 programmes de durabilité hautement transformateurs et innovants. Il s'agit du plan quinquennal du Groupe (2021–2025) dont les progrès sont suivis et publiés trimestriellement, ainsi qu'audités annuellement.

STIP Plan de rémunération à court terme (*Short Term Incentive Plan*)

TCO Coût total sur l'ensemble du cycle de vie, de l'achat au déchet (Total Cost of Ownership)

Transition énergétique La transition énergétique remplace les combustibles fossiles par des sources d'énergie à faible teneur en carbone.

TZCP Le projet Zéro Carbone : actions visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre des fournisseurs de Schneider. L'ambition du **TZCP** est de collaborer avec 1 000 fournisseurs et de réduire leurs émissions opérationnelles de gaz à effet de serre (GES) de 50 % d'ici 2025 (SSI #3).

UPS Système d'Alimentation Sans Coupure (*Uninterruptable Power Supplies*)

VolunteerIn En 2012, l'ONG Schneider Electric VolunteerIn a été créée pour organiser des missions de volontariat au profit des partenaires de la Fondation Schneider Electric. Partout où l'entreprise est implantée, Schneider Electric VolunteerIn donne les moyens aux personnes d'être acteurs et ambassadeurs d'engagements sociétaux dans les domaines de l'éducation, de l'accès à l'énergie et de la lutte contre la précarité énergétique.

WESOP Plan d'actionnariat salarié mondial (*Worldwide Employee Share Ownership Plan*)

«zéro émission nette» Conformément à la norme "*Corporate Net Zero Standard*" de la SBTi, cela signifie qu'il faut réduire les émissions à un rythme conforme aux dernières avancées scientifiques en matière de climat et compenser les émissions résiduelles restantes par des crédits d'élimination du carbone (par opposition aux crédits de réduction du carbone).

Agenda financier

Relations investisseurs

4 mai 2023 Assemblée Générale des Actionnaires

Communiqués financiers

16 février 2023 Résultats annuels 2022
27 avril 2023 Chiffre d'affaires du 1^{er} trimestre 2023
27 juillet 2023 Résultats semestriels 2023
26 octobre 2023 Chiffre d'affaires du 3^{ème} trimestre 2023



YouTube
SchneiderCorporate



Twitter
@SchneiderElec



Instagram
schneiderelectric



LinkedIn
linkedin.com/company/schneider-electric



Facebook
SchneiderElectric

Relations investisseurs

Amit Bhalla

Tel.: +44 (0) 20 7592 8216

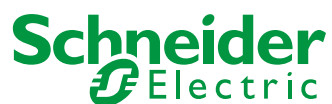
Contact Presse

Raphaële Hamel

Tel.: +33 (0) 6 75 29 51 55

se.com

Life Is On



Schneider Electric SE

Siège social :

35, rue Joseph Monier - CS 30323

F-92506 Rueil-Malmaison Cedex (France)

Tel.: +33 (0) 1 41 29 70 00

Fax: +33 (0) 1 41 29 71 00

Société Européenne,

à Conseil d'administration

au capital de 2 284 371 684 euros

542 048 574 R.C.S. Nanterre

Siret : 542 048 574 01791

se.com