

# Questions écrites au Conseil d'administration à l'occasion de l'Assemblée générale du 7 mai 2025

## Questions écrites du Forum pour l'Investissement Responsable

### Environnement

#### Question 1 : Sobriété

- a) **Le concept de sobriété est-il intégré dans la construction de votre stratégie environnementale ? Si oui, quelle définition en avez-vous ? Si non, utilisez-vous un autre concept dont l'objectif est équivalent selon vous ? Si oui, le(s)quel(s) ? Pourriez-vous le(s) définir ?**

Le fondement de la stratégie de développement durable et du modèle d'entreprise à impact de Schneider est la conviction qu'il est essentiel d'investir dans la transition vers un avenir plus durable, à travers la sobriété énergétique et les solutions bas carbone.

La sobriété est adressée à travers nos ambitions stratégiques et environnementales, comme par exemple nos activités autour de la réduction de nos émissions opérationnelles (scope 1 et 2), le déploiement de solutions d'efficacités énergétiques chez nous et chez nos clients, l'écodesign et design frugal, nos offres circulaires qui permettent à nos solutions d'être utilisés plus longtemps (*use longer*) et voir les matières et composants réutilisés à la fin de vie des produits (*use again*), l'ensemble de nos solutions pour aider nos clients à réduire leur consommation d'énergie (*produits, solutions, services, software*), ou encore les travaux spécifiques sur la résilience des matières. De même nos portefeuilles d'offres sont revus en permanence avec une ambition affichée d'en réduire le nombre, et converger vers des solutions aussi standards que possible.

Nous pensons que la transition vers une économie circulaire est une grande opportunité de diminuer activement les pressions de la consommation sur les écosystèmes et donc de contribuer à la sauvegarde de la biodiversité et des ressources naturelles tout en luttant contre le changement climatique. Nous participons à la transformation de notre industrie en adoptant les concepts de la circularité tout au long du cycle de vie de nos produits, en identifiant les moyens de maintenir les ressources en circulation le plus longtemps possible, de la conception puis la production au traitement en fin de vie de nos produits, où Schneider Electric a mis en place des programmes de reprise et des services de recyclage pour s'assurer que les produits et matériaux sont valorisés et réutilisés.

- b) **Comment appliquez-vous le concept de sobriété en termes d'utilisation des ressources et dans vos offres tout au long de votre chaîne de valeur ? Avez-vous calculé la part de vos activités (exprimée en chiffre d'affaires ou équivalent) couverte par ce concept ?**

Le concept de sobriété dans l'utilisation des ressources est présent dès la conception de nos produits, en utilisant la quantité optimale de matériaux, des matériaux à contenu recyclé, des matériaux produits à l'aide d'énergies renouvelables, et des matériaux recyclables. Cela permet non seulement de minimiser l'impact environnemental, mais également de promouvoir l'économie circulaire en générant de la demande pour des matières recyclées et en prolongeant autant que possible la durée d'utilisation des matériaux. Schneider Electric s'engage également à assurer une fabrication efficiente, comme en témoignent les résultats de nos programmes de gestion de l'énergie.

- c) **Pourriez-vous fournir des exemples concrets de succès récents d'actions mises en place pour intégrer la sobriété dans votre modèle d'affaires ? Avec quel(s) indicateur(s) vous assurez-vous de l'effectivité de ces mesures ? Quelles difficultés avez-vous pu rencontrer avec vos clients ou vos principaux fournisseurs dans la mise en œuvre de démarches de sobriété ?**

Smart-UPS™ Modular Ultra offre jusqu'à 2,5 fois plus de densité de puissance dans la moitié de la taille et du poids des onduleurs comparables, permettant ainsi de réduire la consommation de matière première par unité produite.

D'autre part, sa conception modulaire permet d'adapter la puissance ou l'autonomie en fonction de l'évolution des besoins des clients.

d) **Comment conciliez-vous sobriété et rentabilité de vos activités ?**

Un certain nombre d'activités listées ci-dessus sont soit rentables par elles-mêmes (car elles génèrent une économie de matière, d'énergie, etc.), soit nécessaires pour plusieurs raisons concomitantes (par exemple la résilience des matières), soit en forte résonnance avec les problématiques de nos propres clients qui cherchent des solutions (par exemple décarboner leur scope 3). Toutes ces situations permettent de travailler sur des initiatives contribuant à la sobriété et pour lesquelles les enjeux de rentabilité ne sont pas le problème majeur. De plus, certaines incubations de start up spécifiques bénéficient de budgets dédiés.

Les efforts du Groupe vers plus de sobriété énergétique, reflétés dans nos programmes de gestion de l'énergie, permettent en premier lieu de réduire notre facture énergétique, venant ainsi soutenir la rentabilité de nos activités économiques.

## Social

**Question 2 : Niveau de vie décent**

*Un niveau de vie décent est en partie assuré par le versement d'un salaire décent, mais pas que : protection sociale, avantages financiers...*

*Pour rappel le salaire décent est défini par le Global Living Wage comme « La rémunération reçue pour une semaine de travail normale par un travailleur dans un lieu donné, suffisante pour assurer un niveau de vie décent au travailleur et à sa famille. Les éléments d'un niveau de vie décent comprennent la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport, l'habillement et d'autres besoins essentiels, y compris la provision pour les événements imprévus ». Cette rémunération doit également permettre au salarié et à sa famille de prendre part à la vie en société (loisir, accès à la communication...)*

*Le salaire décent, dont le montant varie d'un endroit à l'autre, ne doit donc pas être confondu avec le salaire minimum éventuellement adopté à un niveau national.*

*L'ensemble de la question concerne :*

- Les salariés de votre chaîne de valeur (hors effectifs propres), en amont (salariés des fournisseurs, prestataires, sous-traitants...) et en aval (franchises...)
- Le personnel non-salarié comme les travailleurs indépendants, le personnel intérimaire ou sous contrat.

*La question ne concerne donc pas le personnel salarié de votre société et de ses filiales.*

a) ***Comment garantissez-vous un niveau de vie décent (salaire décent, protection sociale, épargne de précaution et autres avantages, type aide au logement) à ces travailleurs ? Quels sont les travailleurs concernés (fournisseurs rang 1, 2 et 3, l'ensemble de vos fournisseurs stratégiques, le personnel non salarié ...) ?***

***Principaux critères évalués :***

- Méthodologie adoptée : définition adoptée du salaire décent, partenariat avec un organisme (FWN, GLW etc.), etc.
- Mesures mises en place
- Place des partenaires sociaux

Schneider Electric gère une base de fournisseurs mondiale, couvrant divers secteurs, géographies et organisations de taille et de maturité variées. Cette diversité de fournisseurs nécessite une approche personnalisée des droits des travailleurs et des droits de l'homme, garantissant un niveau de vie décent plutôt qu'une approche uniforme. Le cycle actuel du programme de Sustainability 2021-2025 comprend :

1. Réduction des risques : programme d'audit des fournisseurs. Identifier les fournisseurs à haut risque et effectuer des audits ESG sur site via des auditeurs formés pour combler les lacunes.
2. Amélioration continue : les fournisseurs stratégiques mettent en œuvre la norme ISO26000 pour améliorer le profil de durabilité global de l'organisation, évalué par un tiers (Ecovadis).
3. Programme aspirationnel : programme de développement des fournisseurs stratégiques. Le but étant d'introduire des exigences ambitieuses (allant au-delà des pratiques réglementaires et courantes) et mandater leur adoption dans leur cadre organisationnel (*via* des politiques et processus). Des évaluateurs internes et externes formés guident les fournisseurs via une série d'accompagnement et évaluent l'intégration des diverses exigences dans les politiques/processus/procédures

opérationnelles standard de ces fournisseurs. L'adoption de mécanismes préventifs réduit la probabilité de survenue de toute mauvaise pratique. Comme les exigences vont au-delà des pratiques actuelles et de la maturité sociétale, le programme vise à normaliser des exigences ambitieuses et à changer les comportements des fournisseurs. Étant donné que bon nombre des exigences clés du programme vont au-delà des exigences réglementaires, les réglementations locales ne peuvent pas être référencées pour garantir la responsabilité. C'est pour cette raison que l'intégration dans la politique de l'entreprise fournisseur constitue la première étape de la responsabilité des fournisseurs.

Dans le cadre du programme Travail Décent, nous avons défini 10 piliers abordant différentes questions ambitieuses nécessitant des actions différentes. Voici quelques exemples clés :

- Plan de remédiation : mandate les entreprises à adopter un plan de remédiation pour lutter contre le travail des enfants, le travail forcé/esclavage moderne. Les pratiques héritées voyaient les entreprises adopter une politique mais sans disposition sur la manière de répondre (gouvernance) en cas de mauvaise pratique identifiée. L'exigence du programme Travail Décent mandate les entreprises à intégrer les actions de remédiation recommandées par l'OIT ou la gouvernance au sein de leur organisation et à les communiquer à leurs propres fournisseurs/prestataires de main-d'œuvre.
- Salaire décent : introduire le concept de salaire décent aux fournisseurs. Comme le concept de salaire décent est encore en évolution avec divers aspects peu clairs, le programme Travail Décent est un premier pas dans l'implémentation de ce concept mandate le fournisseur à le reconnaître dans sa politique et à s'engager dans les conversations pour façonner un consensus sur la définition et l'approche de mise en œuvre.
- Congés de garde d'enfants neutres en termes de genre : pour encourager des hommes à partager les responsabilités domestiques en prévoyant des congés flexibles pour soutenir leurs partenaires. À cet égard, le programme Travail Décent mandate les fournisseurs à prévoir des congés qui peuvent offrir une telle flexibilité et encourager les membres masculins de la main-d'œuvre à prendre des congés et à soutenir leurs partenaires.

Comme bon nombre de ces exigences vont au-delà de la maturité sociétale actuelle, la mise en œuvre est souvent un processus à long terme. Le succès du programme Travail Décent réside dans le fait que les fournisseurs reconnaissent et intègrent ces questions dans leur cadre organisationnel et acceptent de remettre en question la vision traditionnelle du monde.

Le salaire décent est l'une des questions abordées dans le cadre du programme Travail Décent. Nous en décrirons davantage dans la prochaine question.

- b) **Avez-vous identifié et cartographié les risques et obstacles au versement d'une rémunération décente et de prestations sociales dans votre chaîne de valeur (exemples : métiers à risque, pays à risque, contexte réglementaire local, inflation, compétitivité, opacité des pratiques des fournisseurs...) ? Quelles mesures spécifiques prenez-vous pour réduire les risques liés à ces métiers (revue annuelle et corrections des écarts, mise en place de mesures incitatives pour les fournisseurs ...) ?**

Schneider Electric a mis en œuvre le concept de salaire décent au sein de sa propre organisation et nous nous engageons à l'étendre également à notre chaîne de valeur. Nous nous engageons dans une série d'actions pour atteindre cet objectif.

Le but de la première étape vers le Salaire Décent dans la chaîne de valeur est d'engager les fournisseurs à reconnaître ce sujet dans leur cadre organisationnel. Malgré le fait que 90 % des fournisseurs évalués dans le cadre du programme Travail Décent n'aient aucune compréhension du concept de Salaire Décent, plus de 65 % d'entre eux ont maintenant inclus une référence au Salaire Décent dans leurs politiques/processus. Cela signifie que plus de 400 fournisseurs stratégiques à travers les régions sont embarqués dans ce parcours et nous avons maintenant des informations sur les actions clés nécessaires pour un déploiement massif.

Par contre nous faisons face effectivement à certains obstacles incluant :

- Manque de granularité parmi les méthodologies courantes pour identifier le salaire décent de régions spécifiques. Souvent, les méthodologies courantes couvrent l'État/la province/les villes (segmentation rurale/urbaine) avec un seul seuil de salaire. Cela peut être déconnecté de la réalité. Par conséquent, les fournisseurs qui souhaitent évaluer l'écart ont du mal à avancer.
- Manque de cohérence entre les différentes méthodologies de salaire décent : les seuils de salaire donnés par des méthodologies courantes comme le Fair Wage Network, la Wage Indicator Foundation, etc., fournissent des seuils de salaire différents pour le même endroit, et parfois cette

différence peut être très élevée (par ex. 50 %). Cela réduit la fiabilité des différentes méthodologies de salaire et empêche l'adoption par les fournisseurs.

- L'OIT a approuvé en 2024 le concept de salaire décent et a réitéré ses principes de fixation des salaires pour déterminer le salaire décent. L'un des principes clés demande un arrangement tripartite pour définir le salaire décent, incluant les représentants des travailleurs, les organisations d'employeurs et les partenaires sociaux. Dans aucune des méthodologies actuelles comme Wage Indicator, Fair Wage Network, Anker et Anker, cette exigence clé n'est respectée. D'autres lacunes par rapport aux principes de fixation des salaires de l'OIT incluent l'examen technique de la méthodologie et la validation, la transparence sur les données et les méthodes, etc. Cela remet en question la validité des différents seuils définis dans le cadre de diverses initiatives.
- Se concentrer sur l'initiation des actions et ne pas attendre que le seuil soit défini : dans certaines conversations avec les fournisseurs de méthodologies de salaire décent, il est proposé que les fournisseurs ne devraient pas attendre qu'un seuil spécifique soit défini pour le salaire décent, mais devraient commencer à aller au-delà des salaires légaux. Bien que nous soyons d'accord avec le principe, la mise en œuvre ne pourra pas évaluer l'adéquation des actions. Cet argument fonctionne bien dans les secteurs qui ont un salaire d'entrée très bas. Notre analyse de la littérature montre que les secteurs sujets à de tels salaires médiocres incluent surtout les chaînes de valeur de l'agriculture/alimentation (qui sont souvent saisonnières), la fabrication de vêtements. Schneider Electric opère une chaîne de valeur plus technique (électrique, électronique, matières premières, chaîne de valeur de la fabrication) avec un certain degré de compétence technologique requis par les travailleurs de la chaîne de valeur. Par conséquent, les seuils de salaire chez un fournisseur typique de Schneider Electric sont généralement plus élevés que les salaires minimums légaux. Pour étayer cette hypothèse, nous mettrons en œuvre la 2<sup>ème</sup> étape du parcours de salaire décent en demandant aux fournisseurs de benchmarker leurs niveaux de salaire.
- Les outils qui prétendent évaluer l'écart salarial pour les entreprises entre les salaires courants et les salaires décents souffrent également des défis ci-dessus et sont donc jugés non scientifiques.
- Enfin, tous les éléments ci-dessus sont extrêmement importants car ils ont un impact financier très immédiat et tangible sur l'organisation. Ces impacts financiers entraîneront une possible augmentation des prix pour les clients, à moins que ces exigences ne deviennent la norme de base et ne soient soutenues par le gouvernement (le principe de fixation des salaires de l'OIT pour le salaire décent exige que le gouvernement soit impliqué dans le processus).

Pour répondre à ces risques, nous nous engageons activement avec les organisations impliquées dans la définition de la méthodologie du salaire décent, l'OIT et diverses autres parties pour trouver une manière scientifique de combler ces lacunes. Nous avons proposé l'approche collaborative suivante pour atteindre l'objectif.

Cela implique :

- Gouvernements (pour légitimer le sujet, le définir, sensibiliser, communiquer, inclure dans les instruments statutaires, ...)
- Agences multilatérales, par exemple, Organisation internationale du travail (pour aborder l'impact des coûts, commander des études pour quantifier les avantages tangibles de la mise en œuvre des salaires décents, mettre en œuvre les leçons du programme SCORE de l'OIT, ...)
- Agences définissant la méthodologie du salaire décent (pour expliquer la méthodologie, s'aligner sur l'approche de l'OIT, partenariat avec les gouvernements, inclure le contexte local, ...)

c) **Est-ce que le respect d'un niveau de vie décent est un critère de sélection dans le choix de vos fournisseurs ou sous-traitants ? Dans quelle mesure ce critère est-il déterminant dans ce choix ?**

Schneider Electric s'est engagé publiquement à garantir que tous nos fournisseurs stratégiques se conformeront au programme Travail Décent (comme définit ci-dessus) d'ici la fin de 2025, ce qui inclut la reconnaissance du concept de salaire décent et son intégration dans le cadre organisationnel. Le non-respect du programme aura un impact négatif sur la relation commerciale avec nos fournisseurs.

d) **Si vous avez adopté une politique pour garantir un niveau de vie décent à tous ou certains des travailleurs de votre chaîne de valeur / indépendants, quels résultats avez-vous obtenus ? Quelle est votre feuille de route pour l'avenir (mesures et quantification, exemple d'indicateurs, suivi des indicateurs et des progrès, élargissement du périmètre...) ?**

**Comment vous assurez-vous que les engagements pris par vos fournisseurs, sous-traitants, franchisés sont mis en œuvre ? Dans le cas où une controverse est établie au sujet d'un fournisseur, comment réglez-vous la situation (arrêt du contrat, dialogue et engagement ...) ?**

**Principaux critères évalués :**

- Certification indépendante (FWN, Living Wage BC ...)

- *Indicateurs de suivi*
- *Mode de contrôle : analyse documentaire, audit, équipes dédiées à la vérification des informations fournies, dispositif d'alerte...*
- *Procédure de gestion des controverses : réaction en cas d'alerte, mesures correctives... (des exemples seraient les bienvenus)*

Nous suivons le progrès de l'adhérence de nos fournisseurs à notre programme Travail Décent de façon hebdomadaire et publions les résultats tous les trimestres. Fin mars 2025, 66% de nos fournisseurs stratégiques étaient conformes à ce programme. L'étape suivante de ce programme est en définition et comme expliqué ci-dessus, évoluera de la phase actuelle d'intégration des politiques (dans les divers domaines du Travail Décent) à l'implémentation de ces politiques.

En ce qui concerne la résolution de toute controverse du côté des fournisseurs, nous nous réservons le droit d'enquêter sur la question via des auditeurs internes ou externes ou des tiers et, sur la base de l'enquête, nous répondrons de manière appropriée, en utilisant une gamme de mécanismes, allant de l'engagement et de l'investigation de la cause profonde (en tant qu'événement systématique ou événement isolé) à l'évaluation de la volonté/ouverture/participation du fournisseur à enquêter sur la question avec nous, la collaboration et l'intérêt à mettre en œuvre des actions correctives envers les victimes et des actions préventives pour garantir qu'il n'y ait pas de récurrence future de la situation. Si le fournisseur n'est pas coopératif cela aura un impact évident sur notre business avec lui et qui peut aller jusqu'au désengagement de ce fournisseur.

## Gouvernance

### Question 3 : Gouvernance de la durabilité

- a) **Publiez-vous une matrice des compétences des administrateurs ?**  
*Est-elle nominative (par administrateur) ? Présente-t-elle de manière granulaire les compétences liées à la durabilité (listant en détail les compétences de chaque administrateur au-delà de la RSE/de l'ESG/de la durabilité : climat, biodiversité, droits humains, diversité et inclusion, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat...) ?*

Schneider Electric SE publie une matrice des compétences des administrateurs nominative. Sans présenter les compétences liées à la durabilité de manière granulaire, la matrice des compétences des administrateurs distingue expressément les compétences liées à l'environnement, au social et à la gouvernance (ESG) (cf. Document d'Enregistrement Universel 2024, pages 415 à 419).

- b) **Sur quelle base considérez-vous qu'un administrateur justifie de compétences en matière de RSE ou de durabilité ? Avez-vous défini des prérequis/critères pour chacune de ces compétences ? Si oui, lesquels ?**

Un administrateur est considéré comme justifiant de compétences en matière de RSE ou de durabilité sur la base des critères suivants :

- Environnement/Climat : administrateur ayant apporté une contribution significative au développement durable dans le cadre de ses activités, au changement climatique ou qui est réputé pour sa promotion d'activités durables dans l'économie en général. Cette compétence inclut l'expertise technique telle que l'expérience dans les technologies vertes innovantes.
- Social : administrateur ayant acquis une expérience et des connaissances en matière sociale, et notamment de ressources humaines/gestion du capital humain. Cela inclut également les anciens Directeurs généraux de sociétés cotées pendant une longue période qui ont acquis une expertise en matière de responsabilité, de gestion et de supervision des questions sociales au plus haut niveau.
- Gouvernance, droit, éthique et conformité : administrateur hautement qualifié dans les domaines juridiques pertinents, ayant de l'expérience dans un cadre juridique ou de gouvernement d'entreprise, ou ayant été exposé directement et professionnellement aux autorités réglementaires ou aux organismes publics concernés. Il s'agit également des administrateurs qui ont fait leurs preuves en matière de pratiques professionnelles d'éthiques et de gouvernance.

- c) **Pour chaque administrateur détenant une compétence de durabilité (en mentionnant leur nom et prénom), pourriez-vous lister les compétences spécifiques ainsi que la nature de ces**

**compétences (expérience, profil scientifique/chercheurs, expertise réglementaire, formations spécialisées) ?**

Nom - Prénom	Compétence spécifique	Nature de la compétence
Jean-Pascal Tricoire	Environnement/Climat	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contribution significative au développement durable dans le cadre de ses activités professionnelles</li> <li>Bien connu pour sa promotion d'activités durables</li> <li>Membre du conseil d'administration du Pacte Mondial des Nations Unies et Président du Pacte Mondial France pendant six ans</li> <li>Président du Comité Gouvernance, Nominations &amp; Développement durable de Schneider Electric SE</li> </ul>
	Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ancien PDG de Schneider Electric SE</li> </ul>
	Gouvernance, droit, éthique et conformité	<ul style="list-style-type: none"> <li>Président du Conseil d'administration de Schneider Electric SE</li> <li>Président du Comité Gouvernance, Nominations &amp; Développement durable de Schneider Electric SE</li> </ul>
Fred Kindle	Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ancien Directeur général d'ABB et de Sulzer AG</li> </ul>
	Gouvernance, droit, éthique et conformité	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vice-Président &amp; Administrateur référent indépendant de Schneider Electric SE</li> <li>Ancien Président de l'ancien Comité Gouvernance &amp; Rémunérations de Schneider Electric SE</li> </ul>
Léo Apotheker	Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ancien Directeur général de SAP et Hewlett-Packard</li> </ul>
	Gouvernance, droit, éthique et conformité	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ancien Vice-Président &amp; Administrateur référent indépendant de Schneider Electric SE</li> <li>Ancien Président de l'ancien Comité Gouvernance &amp; Rémunérations de Schneider Electric SE</li> </ul>
Giulia Chierchia	Environnement/Climat	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actuellement Vice-Présidente exécutive Stratégie, Développement durable et Ventures chez BP</li> <li>A été Associée principale de McKinsey &amp; Company, où elle a dirigé la pratique mondiale du pétrole et du gaz en aval et conseillé les clients concernant leur décarbonisation</li> </ul>
	Gouvernance, droit, éthique et conformité	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actuellement Vice-Présidente exécutive Stratégie, Développement durable et Ventures chez BP en charge notamment de l'éthique et de la conformité, de l'allocation du capital, de la gouvernance des investissements de l'entreprise</li> </ul>
Clotilde Delbos	Environnement/Climat	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ancienne Directrice générale de la marque Mobilize du groupe Renault, entreprise dédiée aux nouvelles formes de mobilité donnant les moyens de prendre le virage de la neutralité carbone, en proposant des solutions à la fois pour des transports décarbonés et un mix électrique moins carboné</li> <li>Longue expérience au sein du groupe Pechiney (1992 à 2005), puis dans l'industrie automobile au sein du groupe Renault (2012 à 2023)</li> </ul>
	Gouvernance, droit, éthique et conformité	<ul style="list-style-type: none"> <li>A travaillé chez Price Waterhouse</li> <li>Ancienne Directrice de la gestion des risques chez Constellium</li> <li>Ancienne Directrice de la Performance et du Contrôle de gestion du groupe Renault</li> <li>Ancienne Directrice financière du groupe Renault (en charge de la Direction du Contrôle interne) et</li> <li>Présidente du Conseil d'administration de RCI Banque en avril 2016</li> <li>Ancienne Directrice générale par intérim de Renault SA</li> </ul>
Philippe Knoche	Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ancien Directeur général d'Areva et d'Orano</li> </ul>

Linda Knoll	Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ancienne Directrice Ressources humaines de CNH Industrial (de 2007 à 2019) et de Fiat Chrysler Automobiles (de 2011 à mars 2021)</li> </ul>
Anna Ohlsson-Leijon	Gouvernance, droit, éthique et conformité	<ul style="list-style-type: none"> <li>A travaillé chez PricewaterhouseCoopers</li> <li>A occupé divers postes de direction dans des fonctions transversales chez AB Electrolux, notamment celui de Directrice de l'Audit interne et du programme mondial sur la loi Sarbanes-Oxley (de 2003 à 2005), de Directrice Assurance de la gestion et des affectations spéciales jusqu'en 2008</li> </ul>
Anders Runevad	Environnement/Climat	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actuel Président et ancien Directeur général de Vestas Wind Systems A/S, société danoise de conception, de fabrication et d'installation d'éoliennes, poste qu'il a occupé de 2013 à 2019</li> </ul>
	Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ancien Directeur général de Vestas Wind Systems A/S</li> </ul>
Gregory Spierkel	Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ancien Directeur général d'Ingram Micro Inc.</li> </ul>
Lip-Bu Tan	Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>Directeur général d'Intel Corporation</li> <li>Ancien Président exécutif de Cadence Design Systems, Inc.</li> </ul>

**d) En matière de transparence, publiez-vous les éléments suivants ?**

Publiez-vous les éléments suivants :	Oui	Non	Si oui, merci de nous fournir la source / référence :
Une biographie détaillée pour chacun de vos administrateurs mettant en avant leurs expériences ou formations en lien avec les thématiques durables ?	x		Document d'Enregistrement Universel 2024 pages 403 à 411
Le mode d'acquisition de la compétence ?	x		Ainsi qu'indiqué ci-dessus (cf. question 3. b) et c) et comme détaillé dans le Document d'Enregistrement Universel 2024 pages 416 à 419, la compétence en matière de RSE ou de durabilité s'acquiert par l'expérience accumulée au cours de la carrière professionnelle de l'administrateur concerné.
Format de chaque formation (interne ou externe)			
Contenu de chaque formation			
Caractère obligatoire ou non de chaque formation			
Fréquence de chaque formation			
Destinataires des formations			
Le type d'évaluation continue de la compétence ?			En application de son règlement interne, le Conseil d'administration de Schneider Electric SE revoit chaque année sa composition (dont les compétences présentes en son sein), son organisation et son fonctionnement, ainsi que ceux de ses Comités. En outre, conformément aux prescriptions du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration procède, au moins une fois tous les trois ans, à une auto-évaluation formalisée réalisée avec l'aide d'un cabinet extérieur. L'évaluation du Conseil comprend systématiquement une évaluation individuelle de chaque administrateur (cf. Document d'Enregistrement Universel 2024 page 429).
Auto-évaluation	x		
Evaluation externe par des tiers	x		
Autres :			

**Pour chaque case à laquelle vous avez répondu par la négative dans le tableau ci-dessus, pourriez-vous donner ces informations ?**

Sans objet.

#### **Question 4 : Gouvernance de l'Intelligence Artificielle**

**a) Vision/maîtrise :**

- Quelles sont les activités et les métiers de votre entreprise qui sont d'ores et déjà impactés par le recours à l'IA ?
- Quels sont ceux qui seront impactés par l'usage de l'IA à moins d'un an, à moyen terme (entre un et trois ans) et à long terme (plus de trois ans) ?  
Quels sont ceux qui, selon vous, ne seront pas ou peu impactés dans un proche avenir ??

Nous implémentons des solutions à base d'IA pour améliorer l'efficacité de nos employés, la qualité de l'expérience client ainsi que dans nos offres afin de renforcer la contribution de nos solutions à l'efficacité de nos clients.

La plupart de nos métiers et de nos offres seront impactés à moyen terme.

**b) Impacts :**

- Avez-vous mesuré les impacts directs et indirects actuels générés par le recours à l'IA par votre entreprise sur la consommation d'énergie (électricité et eau notamment) ? Avez-vous réalisé des projections de l'évolution de la consommation d'énergie résultant de l'usage de l'IA ? A quelle(s) échéance(s) ? Merci d'apporter des informations chiffrées.
- Avez-vous identifié les conséquences sociales du recours à l'IA par votre groupe ?
- Quels sont les problèmes éthiques soulevés par l'utilisation de l'IA par votre société ?
- Pour chacun de ces trois domaines (énergétique, social et éthique), intégrez-vous les potentiels impacts décelés dans vos décisions d'investissement ? Quelle organisation avez-vous mise en place et quelles dispositions avez-vous prises pour réduire les impacts ou les éliminer (merci d'être précis et d'illustrer vos propos par des exemples adéquats) ?

Nous déployons une démarche d'AI responsable et frugale afin de limiter l'impact de l'AI sur la consommation d'énergie et d'assurer que le déploiement de l'AI se fasse conformément à l'éthique et aux politiques du groupe. L'AI bénéficie aussi naturellement de notre programme de décarbonation de l'IT.

Un directeur de l'AI responsable a été nommé et il a mis en place l'organisation adéquate, y compris l'intégration des questions mentionnés dans nos processus de développement de solutions à base d'AI.

**c) Dépendance :**

- Combien de systèmes d'IA sollicitez-vous ?
- Avez-vous anticipé une éventuelle dépendance vis-à-vis de vos fournisseurs de système d'IA ?
- Si oui, comment avez-vous répondu ou envisagez-vous de répondre à ce risque ?

Nous utilisons une gamme diversifiée de systèmes IA pour répondre aux besoins variés d'efficacité interne et d'amélioration de nos offres clients. Cela inclue des systèmes de simulation, de prédiction, d'optimisation ainsi que des technologies d'IA générative.

Nos solutions à base d'IA utilisent naturellement des solutions en provenance de divers fournisseurs. Le risque de dépendance est adressé par des moyens contractuels, la pratique autant que possible du multi-source, propriétaire et libre, ainsi que par le développement d'une très forte compétence interne dans le domaine de l'intelligence artificielle.

**Question personnalisée :**

**Question 5**

- a) ***Vous nous avez mentionné l'année dernière dans votre réponse à la question sur l'économie circulaire, votre programme Schneider Sustainability Impact (SSI) qui vise 50 % de matériaux durables sur 3 composants : l'acier, le thermoplastique et l'aluminium. Quelle part ces matériaux représentent-ils dans la totalité de vos produits ?***

Le programme de matériaux durables de Schneider Electric couvre trois catégories : l'acier, l'aluminium, et thermoplastiques, ce qui représente environ 30 % du volume total des achats.

- b) ***Schneider Electric a réalisé des progrès en matière d'éco-conception, de réduction et de recyclage de ses déchets. Cependant, comment l'entreprise compte-t-elle développer davantage ses initiatives en matière de réemploi et réutilisation ? Par ailleurs, quelle place accordez-vous au reconditionnement et à la réparation des produits ?***

Cf. réponse apportée dans le cadre de la question 1.

- c) ***Globalement, prévoyez-vous de maintenir, voire de renforcer le cap pour vos prochains objectifs du SSI post-2025 ? Si oui, pourriez-vous détailler ?***

Nos nouveaux objectifs seront publiés dans le prochain Document d'enregistrement universel.

- d) ***Face aux risques de pénuries de ressources stratégiques pour le groupe (notamment sur le cuivre), quelles sont les actions envisagées à moyen et long terme pour assurer la pérennité de l'activité ?***

Les risques liés à l'approvisionnement en matériaux critiques liés à la rareté potentielle sur le marché ont été pleinement évalués et sont reconnus dans notre feuille de route de conception. Ces composants ont été cartographiés en fonction du risque et de l'impact sur l'activité. Selon les processus internes, tous les composants à risques commerciaux moyens et élevés disposent d'un plan d'endiguement.

Les principaux partenariats stratégiques avec des fournisseurs clés ont été renforcés par des accords à long terme et des connexions au niveau exécutif.

Un centre d'achat et de planification a été mis en place à Singapour pour s'occuper de l'approvisionnement en matériaux critiques et de la gestion des stocks stratégiques, avec un focus sur les produits électroniques et les cathodes en cuivre.

A moyen et long terme, le Groupe travaille en étroite collaboration avec ses fournisseurs et avec les équipes de recherche et développement pour qualifier des composants alternatifs et développer les sources de matières recyclées.

En outre, Schneider Electric s'est associé à Glencore pour transformer sa chaîne d'approvisionnement en cuivre et intensifier ses efforts en matière de décarbonation, en donnant la priorité à des matériaux d'origine responsable et à forte teneur en matières recyclables.

## Questions écrites du Conseil Gestion et Résilience – Cogeres Sarl

### Question 1

**Dans son état de durabilité 2024, Schneider Electric évalue à un niveau de risque maximum de 4 sur 4 les droits des communautés implantées « près de mines » : dans quels pays Schneider opère-t-elle près de mines et quels minerais sont-ils principalement extraits des mines citées ?**

Les travaux de recherche de l'Agence Internationale de L'Energie<sup>1</sup> ou du *Business & Human Rights Resource Center*<sup>2</sup> prévoient des risques accrus d'impacts sur la nature et les communautés dans les chaînes d'approvisionnement des industries liées à la transition énergétique. Ceci notamment à proximité des mines d'extraction des minerais dits « de transition » tels que le cuivre, le cobalt ou le nickel, malgré le progrès de ces industries ces dernières années.

Conformément à sa Politique en matière de droits humains et à son Plan de vigilance, Schneider Electric s'engage à limiter ces impacts potentiels dans sa chaîne d'approvisionnement. Schneider Electric travaille ainsi à bâtir une meilleure traçabilité des matériaux entrant dans ses produits, à évaluer les risques et à mettre progressivement en place des plans de prévention ou d'atténuation pour chaque matériau.

Le Groupe est engagé dans différents programmes relatifs aux matières premières, dont les détails sont fournis dans son Document d'Enregistrement Universel<sup>3</sup> :

- Le programme de vigilance en place depuis 2018, à travers lequel le Groupe estime avoir amélioré les conditions de travail de plus de 300,000 travailleurs grâce à des audits Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) chez ses fournisseurs de rang 1 suivant le référentiel de la *Responsible Business Alliance* (RBA)
- Le programme "Minéraux de conflits" (étain, tungstène, tantale, or ainsi que cobalt et mica) visant à assurer une origine « libre de conflit » pour ces minerais ;
- Le programme "Matériaux Durables" du Schneider Sustainability Impact (SSI #4) qui a l'ambition de porter à 50 % la part d'aluminium, acier et plastiques durables dans ses produits d'ici 2025. A fin 2024, cette part s'élevait à 38%.
- Le programme « Travail Décent » (SSI#6), visant à assurer que les fournisseurs stratégiques du Groupe offrent des conditions de travail décentes à leurs salariés. 63% des fournisseurs stratégiques du groupe sont conformes fin 2024.
- Pour d'autres minerais, une étude spécifique a été lancée dans le cadre du programme "Social Excellence" du Schneider Sustainability Essentials (SSE #12). Cette étude permettra à Schneider Electric d'accélérer de façon efficace ses actions dès la fin du programme Schneider Sustainability Impact 2021-2025. Le Groupe fait aujourd'hui partie de différentes coalitions et organisations tels que la *Responsible Business Alliance* (RBA), la *Responsible Mineral Initiative* (RMI), la *Copper Mark* ou encore *ResponsibleSteel* afin d'inciter le secteur à adopter des politiques ESG plus ambitieuses et alignées avec les ambitions de Schneider Electric.

En complément à son objectif d'élargir la certification de ses approvisionnements en matières premières, Schneider Electric accélère sa stratégie de circularité visant à limiter la consommation de matières premières, et donc les risques potentiels associés.

### Question 2

**Quelles sont les activités non alignées pour la taxonomie que Schneider Electric considère comme « à impact positif pour l'environnement », et quel est le CA de chacune de ces activités ?**

Grâce à 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'automatismes industriels, et développe des offres qui aident ses clients à faire de même. En 2024, 25 % du chiffre d'affaires de Schneider Electric contribue de manière significative à atténuer le changement climatique, sans causer de préjudice important à d'autres objectifs environnementaux issus de la Taxonomie.

Il est important de noter que la taxonomie européenne se concentre sur l'identification de technologies spécifiques essentiels pour apporter une contribution substantielle aux objectifs environnementaux.

<sup>1</sup> Global Critical Minerals Outlook 2024 – Analysis - IEA

<sup>2</sup> Natural Resources and Just Energy Transition - Business & Human Rights Resource Centre

<sup>3</sup> [se.com/ww/fr/assets/342/document/510443/2024-document-enregistrement-universel.pdf?enDocType=Financial&release&p\\_File\\_Name=Document d'Enregistrement Universel - Rapport financier et développement durable 2024](http://se.com/ww/fr/assets/342/document/510443/2024-document-enregistrement-universel.pdf?enDocType=Financial&release&p_File_Name=Document d'Enregistrement Universel - Rapport financier et développement durable 2024)

Toutefois ces technologies spécifiques sont vendues dans le cadre de solutions complètes nécessaires au fonctionnement efficace des infrastructures.

Il serait intéressant d'évaluer comment ces technologies spécifiques alignées sont en fait des éléments clés de systèmes complets sans lesquels aucun gain d'efficacité énergétique n'est possible. Schneider Electric s'engage à fournir à ses clients un portefeuille de technologies cohérent et complet pour l'efficacité, l'électrification et la décarbonisation.

En 2024, 50% du chiffre d'affaires total du groupe est issue de solutions apportant une efficacité énergétique et des ressources à nos clients, ou de solutions contribuant à renforcer le réseau électrique, à l'électrification des usages ainsi qu'à la décarbonisation. Cette part de revenue est considéré comme « à impact positif pour l'environnement ».

Deuxièmement, Schneider Electric applique une stratégie de circularité visant à minimiser les ressources dont il a besoin et à optimiser leur utilisation. La clé de voûte de cette approche est EcoDesign Way™, un processus qui permet de trouver les meilleurs arbitrages concernant l'impact environnemental tout au long du cycle de vie des produits. Ces programmes contribuent de manière significative à la transition vers l'économie circulaire de la fabrication d'équipements électriques et électroniques, or en 2024, seulement 3 % du chiffre d'affaires de Schneider Electric est aligne pour la taxonomie.

Les difficultés rencontrées dans l'évaluation de la conformité des activités économiques avec les critères de sélection technique pour la fabrication de matériel électrique et électronique (CE 1.2) ont conduit à une communication prudente, où tous les revenus éligibles au titre de cette activité ont été déclarés comme non conformes (ce qui représente 35 % du total des revenus). Ces difficultés découlent d'ambiguités dans certains termes (par exemple, "recyclabilité supérieure") et de l'absence d'exigences applicables pour certains critères (par exemple, aucune clarification sur la manière dont le matériel peut être considéré comme conçu pour une longue durée de vie).

### **Question 3**

***La part du CA 2024 de Schneider auprès de clients dont l'activité principale s'exerce dans le secteur pétro-gazier est estimée à 18% du CA total du groupe. Quelles sont les actions concrètes pour diminuer cette dépendance aux activités contribuant au réchauffement climatique ?***

Nous ne savons pas d'où vient ce chiffre de 18% auquel vous faites référence.

Notre communication financière est établie conformément aux normes comptables et règlementations applicables aux sociétés cotées. Nous communiquons ainsi notre chiffre d'affaires par segment de reporting (Gestion de l'Energie et Automatismes industriels en l'espèce) ainsi que par zone géographique. En revanche, conformément à cette réglementation, notre communication financière n'inclut pas une répartition du chiffre d'affaires par type de client final.

### **Question 4**

***Quelle est la part du CA 2024 de Aveva Group réalisé auprès de clients dont l'activité principale est l'exploration de pétrole ou de gaz ?***

Notre communication financière est établie conformément aux normes comptables et règlementations applicables aux sociétés cotées. Nous communiquons ainsi notre chiffre d'affaires par segment de reporting (Gestion de l'Energie et Automatismes industriels au sein duquel Aveva est inclus) ainsi que par zone géographique. En revanche, conformément à cette réglementation, notre communication financière n'inclut pas une répartition du chiffre d'affaires par type de client final.

En 2024, le groupe AVEVA a fourni des solutions à neuf verticales industrielles distinctes.

Le groupe AVEVA s'engage à accélérer la transition énergétique et le passage à des industries plus circulaires en fournissant des données en temps réel et des solutions numériques avancées, qui stimulent l'efficacité opérationnelle et soutiennent l'adoption plus rapide des technologies à faible émission de carbone.

#### **Question 5**

***Quelle est la part du CA 2024 de Schneider Electric réalisé spécifiquement auprès de clients qui exploitent des centrales à charbon ?***

Notre communication financière est établie conformément aux normes comptables et règlementations applicables aux sociétés cotées. Nous communiquons ainsi notre chiffre d'affaires par segment de reporting (Gestion de l'Energie et Automatismes industriels en l'espèce) ainsi que par zone géographique. En revanche, conformément à cette réglementation, notre communication financière n'inclut pas une répartition du chiffre d'affaires par type de client final.

#### **Question 6**

***Schneider Electric contribue activement au projet EACOP développé par TotalEnergies, projet ayant contribué à l'expropriation et/ou à l'impact de plus de 118 000 personnes, en fournissant des solutions intégrées de distribution électrique et d'automatisme. Schneider Electric a « mandaté un expert tiers indépendant pour mener une évaluation des risques basée sur les normes de performance de la Société financière internationale en matière de durabilité environnementale et sociale. (p. 252 DEU 2024) ». ? A quelle date le Groupe va-t-il publier le rapport de l'expert indépendant ? Quel est le nom de l'expert indépendant ?***

Schneider Electric a pris au sérieux les allégations concernant le projet Eacop. Dans ce cadre, nous avons mandaté une société tierce indépendante pour procéder à une évaluation des risques liés au projet en suivant le cadre d'analyse de performance en matière de durabilité environnementale et sociale de la Société Financière Internationale, qui fait partie du Groupe de la Banque Mondiale. Cette expertise a ensuite été enrichie par les nombreuses discussions directes que nous avons pu avoir avec la société Eacop, les acteurs locaux en Ouganda et Tanzanie (personnes affectées par le projet, représentants d'ONGs locales, représentants d'autorités locales) et TotalEnergies, notamment lors de plusieurs visites sur site en 2023 et 2024 menées personnellement par le Directeur Ethique et Conformité du Groupe.

Ce rapport qui n'a pas vocation à être rendu public nous a fourni un cadre d'analyse pour nos échanges avec les sociétés Eacop et TotalEnergies et pour préparer ces visites.

Les éléments retirés des interactions et visites décrites ci-dessus ont constitué la base des discussions internes qui nous ont mener à estimer que notre contribution au projet Eacop se réalise dans des conditions alignées avec nos standards éthiques et de développement durable.

#### **Question 7**

***Schneider Electric indique contribuer activement au projet EACOP : quelle est la part du CA de Schneider sur ce projet ramenée au CA total du groupe ?***

Notre communication financière est établie conformément aux normes comptables et règlementations applicables aux sociétés cotées. Nous communiquons ainsi notre chiffre d'affaires par segment de reporting (Gestion de l'Energie et Automatismes industriels en l'espèce) ainsi que par zone géographique. En revanche, conformément à cette réglementation, notre communication financière n'inclut pas une répartition par projet spécifique.

Dans le cadre de ce projet, le Groupe fournit des équipements pour la supervision et la sécurité des infrastructures, et contribue à l'intégration des sources d'énergie renouvelables pour réduire les émissions de CO2.

#### **Question 8**

***La question 8 n'existe pas***

### **Question 9**

**Dans son dernier Bilan des Emissions de Gaz à Effet de Serre (BEGES) publié en 2022 publié, Schneider Electric déclare des émissions indirectes liées à la consommation d'électricité d'un montant de 13 tonnes : ce chiffre est-il évalué à partir d'une méthode market-based ? Intègre-t-il des achats de certificats d'économie d'énergie**

Le BEGES de 2022 correspond aux émissions de gaz à effet de serre liées à l'activité de Schneider Electric aux bornes du territoire Français (conformément à la réglementation sur la publication des BEGES). Ainsi, les 13 tonnes de CO2-équivalent correspondent aux émissions générées pour l'électricité consommée par les sites et les véhicules d'entreprises du Groupe Schneider Electric en France, et sont bien évaluées avec une approche dite market-based.

La totalité de la consommation d'électricité des sites en France est soit auto-produite par des installations de production sur site (panneaux solaires), ou bien couverte par des certificats d'origine renouvelable (dits "garanties d'origines"). Les émissions de gaz à effet de serre qui sont déclarées dans le BEGES correspondent en définitive aux émissions pour l'électricité consommée par les véhicules électrifiés de la flotte d'entreprise, quand ils ne sont pas rechargés sur des sites de Schneider Electric (car le cas échéant, l'électricité est considérée comme d'origine renouvelable).

### **Question 10**

**Dans sa brochure « Solutions for Oil & Gas » publié sur son site internet sous la référence 998-1262093\_GMA-US\_A\_QA5, Schneider Electric revendique d'être impliqué au niveau mondial dans 30% du raffinage, 60% de la production de LNG et dans la gestion de 80% des plus grands pipelines. Quelles sont les valeurs de ces trois parts de marché actualisées pour 2024 ?**

Le document cité en référence est un document datant de 2016. Il n'est plus pertinent et les % mentionnés ne sont pas des parts de marché (mais une estimation du % de sociétés utilisant nos produits).

Notre communication financière est établie conformément aux normes comptables et réglementations applicables aux sociétés cotées qui n'inclut pas une communication des parts de marchés que nous pourrions estimer avoir.

### **Question 11**

**Comment s'explique la diminution des capitaux propres de la maison-mère Schneider Electric SE de 28% en 6 ans, passant de 10 079 M€ à 7 273 M€ entre 2018 et 2024 ?**

La diminution des capitaux propres de Schneider Electric SE, entre les exercices clos au 31/12/2018 et 31/12/2024, s'explique principalement par la différence entre les résultats des exercices et les dividendes distribués, ainsi que les annulations d'actions propres.

### **Question 12**

**Quelle est la valeur du coût du carbone utilisée dans les tests de dépréciation d'actifs 2024 ?**

Cinq trajectoires d'émissions ont été étudiées lors de l'analyse, au moyen d'un modèle macroéconomique « entrées-sorties » utilisant des données du réseau des banques centrales et des superviseurs pour le verdissement du système financier (« NGFS »). (Cf. Document d'Enregistrement Universel 2024, chapitres 2.2.2.1.2 et 5.9.2)

### **Question 13**

**Dans les tests de dépréciation d'actifs réalisés en 2024, quelle est la durée d'utilité moyenne des horizons de temps des projections des UGT dont la durée d'utilité est déterminée ?**

Les projections n'excèdent généralement pas cinq ans.

#### **Question 14**

***Dans les tests de dépréciation d'actifs réalisés en 2024, quelle est la proportion de la valeur terminale sur la valeur recouvrable des UGT dont la durée d'utilité est déterminée ?***

Notre communication financière est établie conformément aux normes comptables et règlementations applicables aux sociétés cotées. Cette communication financière n'inclut pas l'information demandée.

#### **Question 15**

***Le groupe Schneider Electric prévoir d'opérer un prélèvement sur les primes d'émissions à hauteur de 777 millions d'euros afin de distribuer les dividendes de 2024. Pourquoi le groupe n'a-t-il pas remonté un montant de dividendes des filiales suffisant pour éviter ce prélèvement ?***

Le bénéfice distribuable de Schneider Electric SE à la clôture de l'exercice 2024 étant d'un montant inférieur au montant distribué en raison de l'absence de distribution réalisée par Schneider Electric Industries SAS au profit de la Société au cours dudit exercice, cette absence de distribution s'expliquant par des opérations de réorganisation internes en cours à la clôture de l'exercice nécessitant de conserver un niveau de capitaux propres élevé au niveau de Schneider Electric Industries SAS, cette distribution sera prélevée sur le bénéfice distribuable à concurrence de 1 416 635 711,37 euros et sur les primes d'émission à concurrence du solde, soit 771 157 986,33 euros.