

Annexe 2 au Rapport de gestion
STMicroelectronics SA
Plan de vigilance 2019
(Article L225-102-4 Code de commerce)



life.augmented

Avril 2020

2

1. Périmètre d'application et approche globale.....	3
2. ST et ses filiales.....	4
2.1. Cartographie et identification des risques majeurs.....	4
a. Droits humains et libertés fondamentales	5
b. Santé, sécurité et environnement	6
2.2. Procédures d'évaluation régulière	6
a. Droits humains et libertés fondamentales	6
b. Santé et sécurité, environnement	8
2.3. Actions d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves	9
a. Droits humains et libertés fondamentales	9
b. Santé et sécurité	13
c. Environnement	14
3. Fournisseurs et sous-traitants	16
3.1. Cartographie des risques (Droits humains et libertés, Santé et sécurité, Environnement)	16
3.2. Procédure d'évaluation régulière et actions d'atténuation des risques ou de préventions des atteintes graves ..	18
a. Tous risques	18
b. Santé et sécurité, environnement	20
4. Mécanisme d'alerte et de recueil des signalements.....	21
5. Dispositif de suivi des mesures	22

1. Périmètre d'application et approche globale

Conformément à la loi 2017-39 du 27 mars 2017, les grandes entreprises doivent établir et mettre en œuvre un plan de vigilance de manière effective. Ce dernier doit comporter les mesures de vigilance de l'entreprise propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves que peuvent causer ses activités, mais aussi celles de ses sous-traitants ou fournisseurs, envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement.

Le rapport du Devoir de Vigilance de l'année 2018 a été présenté au conseil d'administration de STMicroelectronics SA le 25 avril 2019. Ce rapport a aussi été étudié par le cabinet A2Consulting dans le cadre de la cérémonie du Forum pour l'Investissement Responsable (FIR). En plus de recevoir le prix du meilleur devoir de vigilance, l'analyse du cabinet nous a permis d'identifier des axes d'améliorations dans la rédaction de ce rapport 2019 notamment le fait de mieux préciser nos principes de gouvernance, et également de mieux analyser les risques en renforçant la granulométrie.

Depuis sa création, le respect des droits humains et la prise en compte des impacts de ses activités sur l'environnement et son écosystème sont profondément inscrits dans la culture de STMicroelectronics (ci-après dénommé ST). Les nouvelles réglementations - inspirées par les Principes Directeurs des Nations Unies entrées en vigueur récemment telles que la loi française relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre - ont renforcé l'importance de ces sujets qui sont des priorités de la stratégie de développement durable du Groupe et de ses filiales.

L'approche de ST concernant le devoir de vigilance est alignée avec la démarche globale du Groupe. Celle-ci découle directement de la stratégie de développement durable décrite dans le rapport annuel (Sustainability Report) et disponible sur le site internet (www.st.com/company-reports).


Depuis 2000, ST est signataire du Global Compact (Pacte Mondial) et s'engage à respecter ses 10 principes relatifs au respect des Droits Humains, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

ST a pour objectif d'améliorer sa gestion des risques, sa performance mais aussi sa capacité à rendre compte sur ces sujets tout en contribuant aux Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies 8.7 et 8.8¹.

ST SA, les autres filiales françaises du Groupe listées ci-après et leurs sites respectifs sont ainsi couverts dans le cadre de cette approche globale, au même titre que les autres filiales et sites ST :

- Grenoble (STMicroelectronics (Alps) SAS et STMicroelectronics (Grenoble 2) SAS)
- Crolles (STMicroelectronics (Crolles 2) SAS et STMicroelectronics SA, site de Crolles)
- Le Mans et de Rennes R&D (STMicroelectronics (Grand Ouest) SAS)
- Rousset et Sophia (STMicroelectronics (Rousset) SAS)
- Tours et Rennes Spatial (STMicroelectronics (Tours) SAS)
- Tunis STMicroelectronics SA – Site de Tunis

Le présent document relatif aux activités de ST et la performance de l'année 2019 contient :

- Des données Groupe (identifiées ci-après avec le symbole ) ,
- Des données propres à ST France et ses filiales.

¹ 8.7 Prendre des mesures immédiates et efficaces pour supprimer le travail forcé, mettre fin à l'esclavage moderne et à la traite d'êtres humains, interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants, y compris le recrutement et l'utilisation d'enfants soldats et, d'ici à 2025, mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes.

8.8 Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.

2. ST et ses filiales

2.1. Cartographie et identification des risques majeurs

Les défis et objectifs du développement durable sont en constante évolution et il est essentiel d'évaluer les risques et opportunités qui pourraient affecter ST mais aussi les impacts de ses activités sur l'environnement, les hommes et la société. Nous identifions nos enjeux environnementaux, sociaux et éthiques par le biais d'un exercice de matérialité que nous réalisons tous les 3 à 4 ans (voir notre [Sustainability Report 2018](#) – page 20). Cet exercice se décompose en trois étapes :

- Identification des risques,
- Priorisation,
- Validation de la stratégie.

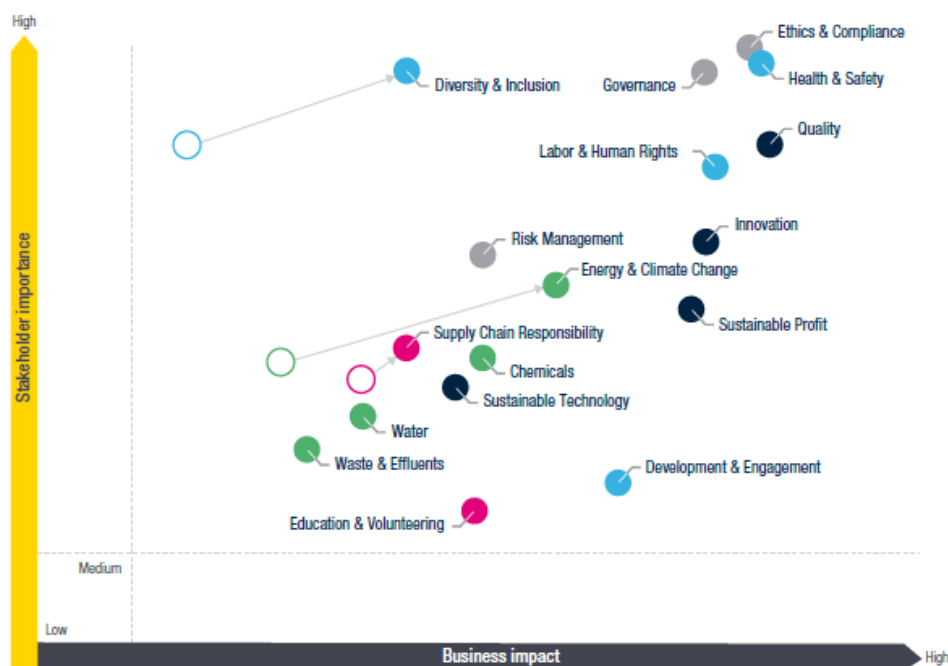
Chaque enjeu est évalué et priorisé par nos parties prenantes internes et externes (employés, représentants du personnel, clients, fournisseurs, investisseurs, ONG, associations locales et industrielles...) en fonction de son importance et de son impact sur notre activité.

Dans le cadre de l'exercice de matérialité réalisé en 2017 au niveau groupe, 694 parties prenantes externes et internes ont été invitées à évaluer l'importance de chaque enjeu pour elles-mêmes et 40 directeurs exécutifs de ST ont été invités à évaluer l'impact de chaque enjeu sur la performance de ST. Les résultats sont les composantes de la stratégie de développement durable du Groupe pour les prochaines années.

En 2019, nous avons analysé des études et publications de l'industrie de l'électronique et des associations d'entreprises pour identifier tout nouveau sujet important pour ST. Nous avons également demandé à nos experts internes en responsabilité sociétale de passer en revue l'évolution des sujets matériels identifiés en 2017. Suite à ces analyses, trois sujets ont été jugés plus importants à la fois pour nos parties prenantes et pour leur impact sur notre activité (voir notre matrice de matérialité ci-dessous) :

- La Diversité et l'Inclusion,
- L'Énergie et le Changement Climatique,
- L'Approvisionnement Responsable.

Matrice de matérialité



Pour chaque sujet, ST analyse les risques et opportunités, puis définit et développe des programmes dédiés. Cela inclut la définition de stratégies, le déploiement de systèmes de gestion et des certifications telles que OHSAS 18001/ISO 45001, ISO 14001 et ISO 50001, ainsi que le déploiement

de normes industrielles telles que le code de conduite « Responsible Business Alliance » (RBA) et ses outils d'évaluation et d'audit associés.

La méthodologie RBA nous apporte également un système robuste d'identification des risques. Lors des audits tierce-partie, des entretiens avec les employés sont réalisés de façon confidentielle et anonyme selon un échantillonnage représentatif basé entre autres sur les différentes catégories de travailleurs, les équipes, les types de contrat de travail, l'ancienneté, le sexe, la nationalité. Une attention particulière est donnée aux catégories plus exposées aux risques sociaux comme les représentants des employés ou les employés en sous-traitance. Leur protection contre toutes représailles ou tout impact négatif de leurs déclarations est assurée de manière à garantir une expression la plus libre possible.

En plus d'évaluer les risques au niveau de l'entreprise, nous prenons également en compte la localisation géographique de toutes nos opérations. Le développement durable est intégré dans le programme de gestion globale de l'entreprise. Cela fait partie du processus ascendant, où chaque organisation est responsable de l'identification et de la gestion de ses risques.

A travers nos différents programmes, nous gérons nos impacts sur l'ensemble de notre chaîne de valeur.

5

Gestion de nos impacts



a. Droits humains et libertés fondamentales

ST est engagé à identifier et à réduire tout risque relatif au respect des droits humains, qu'il soit potentiel ou avéré. Depuis 2005, ST a adopté le code de conduite RBA « Responsible Business Alliance ». C'est une priorité importante de notre stratégie de développement durable.

Notre approche envers les droits humains et libertés fondamentales est basée sur un processus de devoir de vigilance qui couvre les 9 principes fondamentaux définis à risque dans l'industrie électronique :

- La prévention contre le travail forcé,
- La prévention contre le travail des enfants et la protection des jeunes travailleurs,
- L'organisation équilibrée du temps de travail,
- La rémunération décente des employés,
- La lutte contre le harcèlement,
- La lutte contre les discriminations,

- La liberté syndicale,
- Le bien-être au travail,
- La protection des données personnelles.

Nous identifions de façon régulière tous les risques dans nos opérations. Les trois risques principaux identifiés lors des audits de nos sites de production en 2019 au niveau Groupe ont été : le contrôle des heures de travail (jours de repos inclus), les frais de recrutement et les gratifications de stage.

Spécifiquement pour la France, nous avons mis une priorité sur l'égalité d'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes, la prévention du harcèlement et des comportements sexistes, la non-discrimination et la diversité avec notamment un focus important sur l'inclusion des personnes en situations de handicap.

Nos principaux sites évaluent de façon régulière leurs risques sociaux et éthiques locaux spécifiques et élaborent un plan d'atténuation de ces risques.

Nous participons également à des groupes de travail et de réflexion au sein de l'alliance RBA ou de l'EDH (« Entreprises pour les Droits de l'Homme »). Ceci nous permet de travailler avec nos clients et fournisseurs et de mieux comprendre et adresser les risques des régions où nous opérons.

6

En 2019, nous avons notamment participé à un groupe de travail afin de définir des méthodes pour encourager le signalement de l'esclavage moderne tout au long de la chaîne d'approvisionnement et ainsi le combattre. Le groupe de travail était constitué de 14 organisations, dont des entreprises du semi-conducteur, de l'automobile, de l'électronique, de fabrication de biens de consommation, mais aussi des sociétés de distribution et des parties prenantes, y compris la société civile et les investisseurs socialement responsables. Celui-ci a identifié les défis communs, discuté des approches pour les relever et fourni des conseils sur les mesures à mettre en œuvre pour lutter contre l'esclavage moderne.

b. Santé, sécurité et environnement

La santé et la sécurité des personnes font partie de nos priorités. En plus de nos obligations légales en matière de santé, de sécurité et de bien-être au travail, nous évaluons et analysons en permanence les principaux risques pouvant affecter nos employés et nos sous-traitants, et nous les gérons de manière responsable.

L'industrie du semi-conducteur joue un rôle de plus en plus important dans la société, notamment à travers l'émergence de l'électronique dans de nombreuses applications qui améliorent nos vies au quotidien. Cependant, la production de semi-conducteurs nécessite des ressources importantes et a donc un impact sur l'environnement et sur la société. Les principaux risques et enjeux pour ST et ses filiales sont liés à ses activités : consommation d'eau et d'énergie, émissions atmosphériques, rejets aqueux et production de déchets.

La norme ISO 14001 demande à ce que l'entreprise identifie ses risques et opportunités et les prenne en compte dans son système de management environnemental. Il s'agit de faire une analyse de risque et d'identifier les effets négatifs et bénéfiques potentiels, c'est à dire les menaces et les opportunités.

2.2. Procédures d'évaluation régulière

a. Droits humains et libertés fondamentales

Notre processus d'évaluation est basé sur la méthodologie RBA avec une approche en 3 étapes :

- Adoption du code RBA en complément du code de conduite de l'entreprise,
- Réponses au questionnaire d'auto-évaluation (QAE),
- Audit par une tierce partie certifiée.

En 2019, tous nos sites principaux ont participé à la campagne annuelle d'auto-évaluation RBA, englobant 90% des employés.

Sites ST soumis à des QAE et audits réguliers des droits de l'homme (RBA) en 2019

Pays	Principaux sites ⁽¹⁾	% Effectifs	Auto-évaluation	Audit
Risque élevé				
China	Shenzhen	10,0%	✓	✓
Malaysia	Muar	9,1%	✓	✓
Singapore	Ang Mo Kio	10,3%	✓	✓
The Philippines	Calamba	5,8%	✓	✓
Risque moyen				
Malta	Kirkop	4,0%	✓	✓
Morocco	Bouskoura	6,1%	✓	✓
Risque faible				
France	Crolles	8,6%	✓	✓
	Grenoble ⁽²⁾	3,9%	✓	x
	Rousset	5,5%	✓	✓
	Tours	2,6%	✓	✓
India	Greater Noida ⁽²⁾	1,8%	✓	x
Italy	Agrate	10,3%	✓	✓
	Castelletto ⁽²⁾	2,3%	✓	x
	Catania	9,6%	✓	✓
	Marcianise	0,5%	✓	x
Couverture en %		90%	100% des principaux sites (1)	
Nombre de sites ayant fait l'objet d'évaluations et d'audits des droits de l'homme			15	11

(1) Sites de plus de 700 salariés et sites de production

(2) Centres de design

L'indice de performance globale de nos sites se situe entre 90,8% et 95,9%, au-dessus de la moyenne de l'industrie qui est de 88,7%.

Taux de conformité des principaux sites en France

Site	Résultats
Crolles	90,8%
Grenoble	92,1%
Rousset	93,2%
Tours	93,4%

Le cycle de deux ans des audits tierce partie certifiés RBA comprend un audit initial, un plan d'actions correctives et un audit de clôture. Avant 2018, six sites identifiés « à risque » en raison de leur localisation et de la nature de leurs activités (Maroc, Malte, les Philippines, Chine, Singapour et Malaisie) faisaient partie de ce programme d'audit. Depuis 2018, nous avons étendu le périmètre d'évaluation à tous nos sites de production. Ainsi notre site de Crolles (France) a été audité selon les standards RBA pour la première fois fin 2018 et obtenu le statut « Argent » avec un score de 160/200.

En 2019, les sites de Tours et Rousset (France), audités pour la première fois par une tierce partie sur les standards RBA, ont respectivement dépassé de 51 et 58 points la moyenne de l'industrie, ceci mettant en évidence le faible niveau de risque. Dans un souci d'amélioration continue, nous avons également renforcé et standardisé notre programme d'audit interne sur les droits humains et du travail.

Résultats du programme d'audit RBA - non-conformités majeures et prioritaires

		2015	2016	2017	2018	2019
Nombre d'audits		7	4	4	7	8
Travail, éthique et systèmes de gestion	Non-conformités prioritaires					
	Évitement du travail des enfants (jeunes travailleurs)	0	1 ⁽¹⁾	0	0	0
	Non-conformités majeures					
	Horaires de travail	2	2	1	4	1
	Salaires et avantages sociaux	0	1	2	1	0
	Emploi librement choisi	0	0	1	1	2
	Évitement du travail des enfants (jeunes travailleurs)	0	1 ⁽¹⁾	0	0	1
	Liberté d'association	1	0	0	0	0
	Responsabilité du fournisseur	0	1	0	1	1
	Formation	0	0	0	1	0
	Audits et évaluations	0	0	0	1	1
	Total de non-conformités majeures/prioritaires	3	5	4	9	6
	Moyenne NC majeures/prioritaires/audit	0,4	1,3	1,0	1,3	0,8

(1) Travailleurs de 17 ans effectuant des heures supplémentaires sur le site de Shenzhen (Chine).

Au niveau France, une non-conformité majeure a été observée en 2019 : l'absence de traduction en langue locale de la procédure Groupe relative à la gestion du travail et des droits de l'homme.

8 Toutes les non-conformités identifiées lors des audits sont prises en compte avec la mise en place d'actions correctives (voir page 10) et nous partageons de façon transparente les auto-évaluations et résultats d'audits avec les clients qui en font la demande. Afin d'améliorer la performance du Groupe dans ces domaines, la formation et le partage de bonnes pratiques sont également favorisés, y compris pour les sites de plus petite taille accueillant les services de ventes ou administratifs.

b. Santé et sécurité, environnement

Nous gérons nos programmes environnementaux conformément aux normes internationales telles que ISO 14001, ISO 50001 et EMAS. De même, notre système de gestion santé et sécurité est certifié OHSAS 18001/ISO 45001. L'évaluation de ces systèmes est réalisée à travers plusieurs moyens tels que l'auto-évaluation, la vérification de la conformité avec les exigences des clients, les audits internes et « tierce partie », ainsi que les certifications.

De plus, pour limiter les risques liés à nos permis d'exploitation, nous avons un programme de trois ans pour mener des audits tierce partie de vérification de notre conformité réglementaire ESH. Ce programme couvre tous nos sites de fabrication, tous nos entrepôts et tous nos sites de plus de 150 salariés. En 2019, six audits de conformité aux réglementations ESH ont été réalisés. L'équipe ESH au niveau Groupe a également réalisé des audits internes sur neuf sites (sites de fabrication, centres de R&D et bureaux de vente et marketing) pour évaluer leur performance par rapport aux objectifs, programmes et procédures.

Certifications des sites ST en France

ST est certifié ISO 9001 à l'échelle de l'entreprise

	OHSAS 18001/ ISO 45001 Santé et Sécurité	ISO 14001 Environnement	EMAS Information sur la performance de l'environnement	ISO 50001 Energy	ISO 22301 Business Continuity	IATF 16949
Principaux sites industriels						
Crolles	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Rousset	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Tours	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Autres sites						
Grenoble	✓	✓	✓	✗	✓	✓
Le Mans	✗	✗	✗	✓	✗	✓
Rennes ⁽¹⁾	✓	✓	✗	✗	✓	✗

(1) Rennes Spatial

Résultats du programme d'audit RBA - non-conformités majeures et prioritaires

		2015	2016	2017	2018	2019
Nombre d'audits		4	4	7	8	8
Non-conformités majeures						
Environnement, Santé & Sécurité	Substances dangereuses	0	0	2	2	0
	Accident du travail et maladie	0	0	0	3	1
	Préparation aux urgences	1	0	1	3	1
	Gestion des eaux pluviales	0	1	1	0	2
	Sécurité au travail	0	0	0	3	0
	Eaux usées et déchets solides	0	0	0	0	1
	Consommation d'énergie et émissions de gaz à effet de serre	0	0	0	1	1
	Total de non-conformités majeures	1	1	4	12	6
	Moyenne NC majeures/audit	0,1	0,3	1,0	1,7	0,8

2.3. Actions d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves

a. Droits humains et libertés fondamentales

Code de conduite et droits humains

9

Afin d'assurer le respect et la dignité de chacun de ses employés, ST enrichit régulièrement ses politiques et procédures internes. Notre Code de Conduite nous permet à la fois d'informer nos employés sur notre approche relative aux droits humains mais aussi de les encourager à s'exprimer et à signaler des irrégularités qu'ils constateraient.

Notre Code de Conduite expose nos valeurs et principes, qui font partie de l'ADN de ST depuis deux décennies. Ils représentent notre culture d'entreprise, la continuité de notre histoire, et guident chacun de nous à faire face aux défis et opportunités futurs :

- **Intégrité** : nous conduisons nos activités selon les normes éthiques les plus élevées, nous honorons nos engagements, nous tenons nos promesses, nous sommes loyaux et justes, et nous défendons ce qui est bien.
- **Personnes** : nos relations sont empreintes d'ouverture, de confiance et de simplicité ; nous sommes prêts à partager nos connaissances, à encourager la contribution de chacun, à favoriser l'épanouissement de nos employés par la responsabilisation, le travail d'équipe et la formation ; chacun de nous doit s'engager et s'impliquer personnellement dans le processus d'amélioration continue.
- **Excellence** : nous recherchons la qualité et la satisfaction de nos clients et nous créons de la valeur pour tous nos partenaires ; nous sommes flexibles, nous encourageons l'innovation, développons nos compétences, cherchons à être responsables de nos actes ; nous agissons avec discipline, basons nos décisions sur les faits, et nous nous concentrons sur les priorités.

Les principes contenus dans notre Code de Conduite constituent une référence de haut niveau pour guider notre comportement, notre prise de décision et nos activités. L'éthique professionnelle, le respect des droits de la personne et un sens des responsabilités envers toutes nos parties prenantes et l'environnement sont une affaire d'intégrité personnelle pour chacun de nous. Il est par conséquent obligatoire de se conformer au Code de Conduite. Notre Code de Conduite s'applique à tous, dirigeants, managers et employés, et nous sommes tous tenus d'agir dans le respect de l'éthique.

E-signature du Code de Conduite⁽¹⁾ (%)

2015	2016	2017	2018	2019
95	94	97	97	98

(1) Le champ d'application a été étendu à tous les cadres en 2016,

En 2015, la politique de conduite d'éthique professionnelle a été remplacée par le Code de Conduite ST

Nous utilisons divers outils pour interagir avec les employés, les managers et les tiers, notamment des réunions en présentiel et des réunions publiques, des modules de formation en ligne, un intranet dédié, des articles, des affiches, des courriels ciblés et de courtes vidéos (disponibles en 10 langues).

Nous avons également développé une application mobile dédiée, notre « application ST Integrity » (disponible pour Apple, Google Play et Wandoujia), que nous utilisons pour fournir à nos employés un accès rapide et facile aux informations importantes et utiles, aux notifications push, et du matériel de formation. L'application comprend également un lien vers notre ligne directe de signalement du non-respect du code de conduite (cf paragraphe 4) et d'autres contacts utiles.

Nos programmes visent à assurer le respect des normes internes et de toute loi applicable ainsi qu'une amélioration continue dans les domaines des neuf principes cités à l'article 2.1.

Les questionnaires d'auto-évaluation et les audits RBA tels que décrits à l'article 2.2 sont utilisés comme des leviers d'atténuation des risques, chaque non-conformité faisant l'objet d'un plan d'actions correctives.

Pour exemple, ci-dessous les actions mises en place en 2019 au niveau Groupe pour répondre aux principaux risques identifiés lors des audits RBA :

 Données Groupe

Description	Plan d'action
Détection et contrôle des frais de recrutement (permis de travail, consultations médicales, assurance médicale) qui auraient pu être à la charge de travailleurs étrangers recrutés localement en Europe.	Mettre en place une procédure pour renforcer le processus de détection et suivi des travailleurs étrangers recrutés localement. Formaliser un processus de remboursement pour les frais de recrutement récurrents qui ne peuvent être payés directement par ST. Communiquer en interne sur le remboursement des frais de recrutement et rappeler la possibilité de signaler tout manquement via le système d'alerte professionnelle.
Contrôle et suivi des heures de travail (jours de repos inclus)	Renforcer le suivi des heures de travail et jours de repos. Analyser et adapter l'organisation du travail posté.
Gestion des gratifications des stagiaires	Analyser les pratiques de tous les sites principaux en matière de conditions de travail et gratification des étudiants. La prochaine étape pour 2020 sera d'établir et déployer des directives détaillées au niveau Groupe.

Libertés fondamentales

La négociation collective est un enjeu majeur pour le développement de la politique sociale de l'entreprise. C'est sur la base d'un climat de confiance et de respect réciproques que la politique contractuelle est favorisée. Cette démarche consiste à rechercher un consensus négocié au bénéfice de l'ensemble des parties, dans le respect d'intérêts parfois différents, et du rôle de chacun. Rien n'est plus efficace que des accords engageant les différentes parties pour organiser durablement la vie de l'entreprise et construire ensemble son avenir.

Nombre d'accords collectifs signés en France

2015	2016	2017	2018	2019
7	19	3	13	7

Les accords signés en 2019 au niveau national ont porté sur les thèmes suivants :

- Modalités de répartition d'un supplément d'intéressement : cet accord spécifique a permis le versement sous la forme d'un supplément d'intéressement d'une somme supplémentaire exceptionnelle destinée notamment à soutenir le pouvoir d'achat des salariés de l'UES (Unité Économique et Sociale)
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : par cet accord, la Direction et les Organisations syndicales sont convenues de confirmer et de mettre en place diverses mesures permettant d'assurer l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi, la formation, la gestion des carrières et des rémunérations, ainsi que l'accès aux postes à responsabilités
- Qualité de vie au travail : prenant la forme d'une première partie, cet accord constitue un engagement en matière de QVT qui s'inscrit de manière globale et systémique dans une démarche :
 - Pluridisciplinaire, son développement appartenant à toutes les parties prenantes de l'entreprise : salariés, management, ressources humaines, services de santé au travail et représentants du personnel ;
 - Multidimensionnelle couvrant tous les champs de l'entreprise :
 - Le sens et le contenu du travail ;
 - Les conditions de réalisation du travail qui regroupent son organisation, la santé au poste et l'accompagnement des projets de transformation ;
 - La réalisation et le développement personnels au travail ;
 - L'amélioration continue.

11

Les partenaires sociaux ont prévu de se réunir au cours de l'année 2020, afin de poursuivre les discussions et enrichir la démarche.

- Mise à jour des indicateurs relatifs à l'intéressement 2019 : mise à jour des annexes 1 et 2 de l'accord d'entreprise du 28 juin 2018 relatif à l'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise.
- Développement du dialogue social : partant de la conviction que la voie conventionnelle d'entreprise est désormais reconnue comme source normative de la vie économique et sociale, la Direction et les Organisations Syndicales ont souhaité promouvoir le dialogue social à travers cet accord. Celui-ci contribue à la politique de RSE de l'entreprise. Applicable à l'ensemble de l'UES, l'accord donne les moyens à chaque Organisation Syndicale de fonctionner autour de son DSC (Délégué Syndical Central). Il lui accorde des délégations élargies pour les négociations. Il définit également les moyens permettant d'articuler la tenue du mandat avec l'activité salariée.
- Protection sociale complémentaire : les accords "Incapacité - Invalidité - Décès" et "Frais de Santé" confirment le haut niveau de garanties en matière de frais de santé et prévoyance, sans hausse de cotisations et intègrent les évolutions réglementaires appelées « 100% santé ».

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

La loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 a instauré de nouvelles mesures pour lutter contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Elle fixe une obligation de résultats aux entreprises françaises par le calcul d'un index qui mesure l'égalité salariale à publier le 1er mars de chaque année (le seuil étant fixé à 75 points sur 100), au travers du résultat de 5 indicateurs :

- Écart de rémunération entre les femmes et les hommes,
- Écart de taux d'augmentations individuelles de salaire hors promotions,
- Écart de taux de promotion,
- Pourcentage de salariées de retour de maternité ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour (si augmentations intervenues au cours de la période),

- Nombre de salariés du sexe sous-représentés parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

ST a obtenu une note globale de 88 points sur 100 à « l'index de l'égalité femmes-hommes » sur la période 2019, en progression de 1 point par rapport à 2018.

Cette note est le fruit de la politique volontariste menée par l'ensemble des équipes de notre Groupe en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans une logique d'amélioration continue, un groupe de travail paritaire a été mis en place en 2019 pour identifier des opportunités d'améliorations de notre suivi de l'égalité femmes-hommes.

ST a mis en place des outils innovants collectifs et individuels d'aide à l'analyse des rémunérations et des carrières afin d'accompagner notre objectif d'égalité entre les femmes et les hommes.

ST est déterminée à poursuivre le développement de la mixité et plus largement de la diversité de toutes nos équipes de travail et à tous les niveaux de management, pour accroître encore nos potentiels de croissance et d'innovation.

L'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes définit notre politique en matière d'égalité femmes-hommes, le plan d'action et les indicateurs correspondants. L'ensemble de ces mesures est suivi par des commissions paritaires locales et nationales.

12

Dans le cadre de la lutte contre le harcèlement sexuel et les comportements sexistes, nous avons identifié et formé 17 référents répartis sur l'ensemble de nos sites France. Des actions de communication ont été réalisées pour informer du rôle de ces référents et de notre engagement pour supprimer les comportements inappropriés.

Intégration et maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap :

Les entreprises d'au moins 20 salariés doivent employer des personnes en situation de handicap à hauteur de 6 % de leur effectif. Pour justifier le respect de cette obligation, l'employeur doit déclarer chaque année le nombre d'emplois occupés par un travailleur handicapé.

Le handicap constitue d'une part, une composante de la diversité, entendue comme l'intégration des différences dans le travail, et d'autre part, une dimension particulière de la santé au travail. Cette composante est intégrée dans la politique globale d'inclusion sociale de ST qui consiste à se doter des moyens pour que chacun participe en tant que membre valorisé, respecté et contribuant à la performance de l'entreprise.

Cette démarche est appuyée par le gouvernement qui a défini comme mesure la DOETH (Déclaration Obligatoire d'Emploi de Travailleurs Handicapés).

Le développement des dispositifs et mesures visant à favoriser l'employabilité des personnes en situation de handicap a permis de faire évoluer significativement le taux d'emploi de ces personnes (DOETH) de 1,23% en 2006 à 5,70% en 2019. Durant cette année, une attention particulière a été apportée, grâce à laquelle une croissance significative de 0,4 point par rapport à 2018 a été observée. ST a ainsi été reconnue par plusieurs prix pour sa politique RSE et plus spécifiquement sa politique handicap à USPRING et aux Victoires des Leaders du Capital Humain à Lyon.

Notre politique « handicap » repose essentiellement sur les principes et les objectifs suivants :

- La sensibilisation de l'ensemble du personnel, avec pour effet de faire évoluer le regard sur le sujet, démontrer l'engagement de l'entreprise, et montrer les effets positifs pour le salarié d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH),
- L'intégration de personnes en situation de handicap sous différentes formes (CDI, CDD, intérim, stages, alternance),
- Le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap,
- Le développement de la sous-traitance auprès du secteur protégé,
- La mise en place de programmes de formation spécifiques Formation-Interentreprises, Adaptation aux Métiers (FIAM) et Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI).

2019 a permis de mettre en place des nouvelles initiatives telles que le DuoDay (vis ma vie entre des personnes en situation de handicap et des collaborateurs de notre groupe), la participation à des forums de recrutements ou des conférences et séquences d'immersion dans le monde du handicap.

Au-delà de l'approche strictement légale, ST a pour ambition de poursuivre et renforcer la politique volontariste de l'entreprise au profit de l'intégration de personnes en situation de handicap en s'appuyant sur une politique de gestion prévisionnelle des compétences et sur une politique de santé au travail. Cet engagement s'est confirmé par un nouvel accord 2019-2022 signé à l'unanimité des organisations syndicales représentatives et devrait nous conduire à une DOETH supérieure à 5,7%. Le déploiement de cet accord est suivi par des commissions paritaires locales et nationales.

% de travailleurs handicapés / total effectif en France

2015	2016	2017	2018	2019
4,91	5,18	5,20	5,29	5,70

b. Santé et sécurité

13

Maintenir un lieu de travail sain et sûr sur tous nos sites va au-delà de simples politiques et procédures : il s'agit de construire une culture de la santé et de la sécurité aux côtés de nos employés et sous-traitants et de promouvoir le bien-être partout et pour tous. Nous pensons qu'investir dans la santé des employés améliore à la fois la vitalité et la productivité, dynamise l'ensemble de l'organisation et améliore les résultats. En conséquence, nous adoptons une approche stratégique pour créer des environnements de travail sûrs et agréables qui favorisent la santé physique et mentale des employés.

Santé

Nous mettons tout en œuvre pour inciter nos salariés à adopter des modes de vie sains car nous sommes convaincus qu'une bonne santé est le fondement d'une vie épanouissante et productive.

Notre plan de santé offre à nos employés un très haut niveau de soins médicaux (contrôles médicaux réguliers, analyses de sang, tests audiométriques, examens ophtalmologiques, vaccinations, dépistage et prévention du cancer). Nous favorisons également la santé et le bien-être des employés à travers différentes initiatives locales. Cela nous aide à anticiper les risques et à prendre des mesures préventives.

En 2019, nos sites ont réalisé plus de 97 000 actes médicaux (dont près de 12 500 pour ST France et ses filiales).

Actes médicaux	2019		
	Visites médicales	Tests de dépistage	Vaccinations
Crolles	1725	4070	476
Grenoble	892	408	542
Le Mans	20	32	0
Paris	37	0	0
Rennes Fab	0	0	0
Rennes R&D	20	38	0
Rousset	741	2381	154
Sophia	17	0	0
Tours	526	0	0
Tunis	210	142	5
Total des services fournis⁽¹⁾	4 188	7 071	1 177

(1) Les employés peuvent suivre plusieurs examens médicaux au cours de l'année.

Les différents sites ont mis en place un programme santé à l'attention des collaborateurs avec, par exemple, la mise en place d'un éveil postural en salle blanche, l'organisation de courses à pied ou des conférences sur les addictions ou le sommeil. Sur notre site de Crolles, dans le cadre de notre programme « Santé vous bien », nous avons proposé à nos collaborateurs, lors d'une thématique par mois, des conseils et astuces, des actions simples et bonnes pratiques pour améliorer leurs conditions de travail au quotidien (ergonomie, sport et bien-être au travail, vie en open space, relations entre collègues et modes de communication, micro sieste...).

Prévention des Risques Psychosociaux

Les Risques Psychosociaux (RPS) se traduisent par un mal-être et une souffrance mentale et physique. ST a mis en place depuis 2014 un Plan d'actions relatif à la Prévention des Risques Psychosociaux au travail qui se traduit par une démarche structurée qui mobilise l'ensemble des acteurs et qui encadre les 3 niveaux de prévention : primaire, secondaire et tertiaire. Ce Plan couvre les grands principes suivants :

- Des programmes d'amélioration de l'environnement et de l'organisation du travail,
- Des programmes d'accompagnement du changement,
- Des groupes d'expression, d'échange et de discussions directes avec les salariés et le management des organisations ou du site,
- Des indicateurs et un outil d'évaluation individuel d'exposition aux RPS par le service médical,
- Des comités locaux chargés de l'analyse des indicateurs et des plans d'actions,
- La formation des managers et acteurs clés (Direction, RH, médecins du travail),
- La formation et la sensibilisation des salariés visant à mieux anticiper et limiter les risques
- La vigilance de tous et un dispositif d'alerte sur les situations à risques,
- Un numéro vert et une adresse e-mail reliés 24h/24 à un cabinet de psychologues du travail,
- Un dispositif de traitement des situations des RPS.

14

Sécurité

La sécurité fait partie intégrante de la culture de ST. Nous travaillons de manière proactive à tous les niveaux pour identifier les problèmes ou préoccupations potentiels sur le lieu de travail, élaborer des mesures pour y remédier et faciliter le quotidien de chacun. Nous alignons nos programmes sur les risques de l'industrie, avec une priorité sur la prévention de l'exposition potentielle des employés aux risques inhérents à l'utilisation de produits chimiques, à l'incendie, aux dangers liés aux opérations mécaniques, aux manipulations, aux rayonnements et aux nanomatériaux.

Conformément à l'objectif 8.8 des Objectifs de Développement Durable des Nations Unies sur la promotion d'un environnement de travail sûr et sécurisé pour les employés, nous renforçons notre culture de la sécurité au moyen d'initiatives proactives telles que :

- Des équipes d'intervention d'urgence avec des employés formés pour répondre aux urgences,
- Des visites de sécurité sur le terrain effectuées par des managers formés,
- Des réunions mensuelles avec tous les sites pour :
 - Informer de la survenance d'accidents, incidents, y compris premiers soins, presque accidents et incidents majeurs,
 - Adapter notre prévention et nos pratiques à différentes situations
- Formations à la sécurité en prenant en compte les facteurs humains et les initiatives de sensibilisation dans le monde.
- Communication régulière et campagnes de prévention variées avec utilisation de supports et moyens divers : films, vidéos, posters, réseaux internes de télévision, réunions, messages écrits divers, semaines et journées dédiées ...
- Promotion de la vigilance partagée et des comportements et gestes sûrs : nous sommes tous acteurs de la sécurité.

Au niveau Groupe, notre taux d'accidents enregistrables selon le référentiel OHSAS18001 était conforme à l'objectif en 2019, atteignant 0,16. Cependant, notre taux de gravité est passé à 2,50 par rapport à un objectif de 2,00. Cela s'explique principalement par des jours de travail perdus à la suite d'accidents dits domestiques – comme les chutes et glissades - qui n'étaient pas directement liés à notre activité industrielle ou commerciale. Nous restons donc concentrés sur la poursuite de l'amélioration des comportements et des conditions de travail des employés.

c. Environnement

Pour ST, la protection de l'environnement est partie intégrante de la culture d'entreprise et nous la considérons comme un facteur clé de succès à long terme de nos activités. Par conséquent, le Groupe vise à agir de manière responsable afin de réduire les impacts environnementaux résultant de ses procédés industriels et de ses produits. ST entend protéger l'environnement en prenant en compte le

cycle de vie complet de ses produits, de la chaîne d'approvisionnement, leur conception, leur fabrication jusqu'à leur utilisation et fin de vie.

La politique environnementale de ST (disponible sur son site internet st.com), est alignée sur les réglementations nationales et internationales ainsi que sur les normes EMAS, ISO 14001 et ISO 50001. Elle définit et guide la stratégie de ST afin de réduire la consommation en ressources naturelles, lutter contre la pollution, diminuer les déchets, limiter les rejets et émissions de gaz à effet de serre mais aussi les risques environnementaux. Les objectifs opérationnels de ST sont détaillés dans son cinquième Décalogue sur l'Environnement, la Santé et la Sécurité (ESH) 2014-2020, lequel illustre son engagement de longue date en matière environnementale.

L'organisation ESH du Groupe ST, les équipes sur les sites de production ainsi que les leaders environnementaux dédiés sont tous engagés dans l'amélioration de l'efficacité environnementale et participent activement à la mise en place de programmes, la définition de procédures et le contrôle de la performance, tout en assurant la conformité aux lois et réglementations applicables.

En 2019, nos 3 sites de fabrication (Crolles, Rousset et Tours) ont poursuivi leurs programmes afin de minimiser les impacts de leurs activités sur l'environnement.

Quelques exemples d'actions réalisées durant l'année :

15

- Le site de Crolles a renforcé les mesures de protection de l'infrastructure des eaux pluviales au niveau du local de distribution de produits chimiques pour éviter tout déversement accidentel lors des opérations de chargement et déchargement.
- Le site de Rousset a initié un projet d'efficacité énergétique en optimisant des débits d'extraction, ce qui réduit la consommation d'électricité d'environ 900 MWh. Le site a également développé une initiative d'économie circulaire en participant avec une société spécialisée à la transformation de déchets industriels en matériaux combustibles solides et utilisés dans les fours de cimenterie.
- Le site de Tours a mis en place plusieurs actions afin de réduire la quantité de déchets comme le remplacement des gobelets jetables par des mugs personnalisés qui devrait permettre d'économiser plus de 2,8 tonnes de plastique par an.

Nous avons également travaillé en collaboration avec notre fournisseur d'électricité pour maintenir un niveau élevé d'électricité renouvelable (26% au niveau Groupe). En 2019, 70% de l'électricité achetée pour les sites de Crolles, Grenoble, Rennes, Rousset et Tours était d'origine renouvelable issue de barrages hydro-électriques.

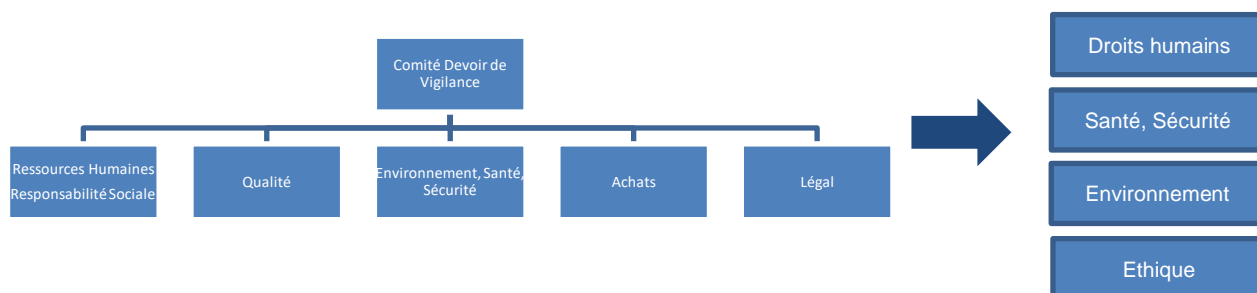
95,6% des déchets générés par nos sites de production français ont été recyclés, réutilisés ou revalorisés (94% au niveau Groupe).

Tous les résultats de nos programmes environnementaux au niveau Groupe sont disponibles dans notre rapport annuel de développement durable (Sustainability report disponible sur www.st.com/company-reports).

3. Fournisseurs et sous-traitants

Traiter avec des fournisseurs qui partagent nos valeurs a toujours fait partie de la culture de notre entreprise depuis les débuts de notre engagement en matière de responsabilité sociale. Depuis 2005, le Groupe a ainsi progressivement renforcé ses programmes pour engager sa chaîne d'approvisionnement sur des sujets sociétaux prioritaires.

Un Comité sur le Devoir de Vigilance regroupant les fonctions clés liées au devoir de vigilance a été mis en place en 2016 (voir schéma ci-dessous).



16

La mission de ce comité est d'élaborer et proposer une stratégie globale concernant la vigilance à mener dans nos opérations et notre chaîne d'approvisionnement sur la base d'une évaluation globale des risques relatifs aux droits humains, la santé, la sécurité, l'environnement et l'éthique pour les employés et la communauté locale. Le comité se rencontre deux fois par an et prend des décisions opérationnelles.

Notre programme lié à la gestion responsable de nos fournisseurs est détaillé dans une procédure interne adoptée au niveau du groupe en 2019. Cette procédure décrit les différentes étapes de notre processus de vigilance ainsi que la gouvernance et les rôles et responsabilités associées.

3.1. Cartographie des risques (Droits humains et libertés, Santé et sécurité, Environnement)

Nous considérons deux catégories principales de fournisseurs dans nos programmes de gestion responsable :

- Fournisseurs directs : ils représentent le pourcentage le plus élevé de notre volume d'achats, soit 75% de nos dépenses totales. Ce sont des sous-traitants clés de fabrication, des fournisseurs de matières premières, d'équipements et de pièces de rechange.
- Fournisseurs indirects : cette catégorie comprend les fournisseurs locaux, tels que la restauration, le nettoyage, la sécurité, les agences de travail temporaire ou la gestion d'installations. Depuis 2015, nous gérons les risques associés à cette catégorie en mettant l'accent sur les droits humains.

 Données Groupe :

Fournisseurs ST (volume d'achat)



Notre programme repose sur l'évaluation des risques selon trois critères principaux : la catégorie de fournisseurs, le volume d'achat et les risques locaux, ce qui nous permet de déterminer les segments à surveiller et le degré de vigilance approprié.

Cette évaluation des risques est revue de manière régulière, au moins une fois par an de façon à intégrer les éventuels nouveaux risques répertoriés. Elle est conduite par le Comité sur le Devoir de Vigilance afin de déterminer précisément quelles catégories de fournisseurs sont éligibles aux différentes mesures de notre programme d'approvisionnement responsable.

Nous réalisons des analyses internes basées sur les données opérationnelles des auto-évaluations, des audits internes, tierce parties et clients, des audits de nos fournisseurs, de l'interview des managers et de nos travailleurs, des exigences clients et investisseurs responsables, de la veille légale et médiatique et des attentes d'autres parties prenantes telles que les ONG. Nous utilisons également des outils externes d'analyses que nous jugeons pertinents, crédibles et reconnus par notre industrie et même au-delà, et nous participons aussi à différents groupes de travail de l'alliance proposés par RBA et par l'EDH.

Ainsi à partir de 2018, suite à la cartographie initiale des risques sur notre chaîne d'approvisionnement, nous avons classé nos fournisseurs en deux groupes. Dans le groupe 1, les fournisseurs clés pour notre activité quel que soit le volume d'achats et la localisation, et dans le groupe 2, nous avons identifié et sélectionné les fournisseurs en considérant à la fois la catégorie d'achats mais aussi la localisation et le volume d'achats.

Cette analyse nous a permis d'affiner notre niveau de vigilance, de définir les actions nécessaires pour chaque groupe et ainsi d'élaborer une feuille de route jusqu'en 2025, revue en 2019.

17

Méthodologie d'analyse et de hiérarchisation de notre vigilance dans notre chaîne d'approvisionnement

Groupe 1		Criticité
Catégorie d'achats	Elevée	Audit
	Moyenne	QAE

Groupe 2		Risque pays et volume d'affaires			
		Criticité	Elevée	Moyenne	Faible
Catégorie d'achats	Elevée	Audit	QAE	CoC	
	Moyenne	QAE	CoC	N/A	
	Faible	N/A			

QAE : Questionnaire d'Auto-Evaluation
CoC : engagement envers Code de Conduite

Afin de refléter au mieux les risques potentiels et avérés, des critères secondaires sont ajoutés de façon temporaire ou définitive pour ajuster le volume total de fournisseurs à risque ou le degré de vigilance à avoir sur ceux-ci.

Par exemple en 2019 :

- Nous avons renforcé le critère sur le risque lié au volume d'achat global réalisé sur le pays afin de couvrir d'une manière plus conséquente la France, l'Italie et Singapour qui apparaissaient en risque modéré dans notre cartographie mais où sont situés un grand nombre de fournisseurs
- À la suite d'une réévaluation du risque lié au travail forcé en Malaisie et à celle de notre sous-traitance directe où des cas sont apparus alors que des auto-évaluations avaient mesuré des risques faibles, nous avons décidé d'inclure 300 fournisseurs supplémentaires aux 500 déjà considérés à risque à l'horizon 2025.
- Nous avons également ajouté à la liste des fournisseurs éligibles aux audits, trois catégories de fournisseurs que nous avons évalués à risque : la construction, la chimie et l'approvisionnement en énergie au niveau local sur tous nos sites de production.

L'analyse globale annuelle peut être complétée et renforcée au niveau des sites et des organisations sur la base de données complémentaires. Par exemple, en 2019, certains sites ont décidé d'inclure des fournisseurs de maintenance dans leur programme d'audit alors que ceux-ci ne seront inclus au niveau Groupe de manière ciblée qu'à partir de 2021. Cet ajout se fait généralement sur la base soit d'un volume d'achat conséquent en local, soit d'un nombre d'employés sur site élevé ou encore de risques potentiels identifiés tels qu'un volume d'heures excessif.

Ainsi, à travers une connaissance et une compréhension accrues des risques potentiels et avérés à différents niveaux de notre organisation, nous pouvons continuellement adapter et ajuster nos programmes et notre degré de vigilance envers nos différentes catégories de fournisseurs.

Notre ambition est de transformer notre chaîne d'approvisionnement par la sensibilisation, l'évaluation et la surveillance. Notre objectif pour 2025 est d'auditer 100% de nos fournisseurs identifiés à haut risque, ce qui représente un total d'environ 800 fournisseurs.

3.2. Procédure d'évaluation régulière et actions d'atténuation des risques ou de préventions des atteintes graves

a. Tous risques

Sur la base de la méthodologie Responsible Business Alliance (RBA), nous avons mis en place un certain nombre de programmes pour réduire les risques liés au droit du travail et aux droits de l'homme, à la sécurité, à l'éthique et à l'environnement dans notre chaîne d'approvisionnement. Cela comprend trois étapes principales :

- La lettre d'engagement : le fournisseur déclare s'engager à respecter les normes de ST basées sur les standards RBA.
- L'évaluation : le fournisseur remplit un Questionnaire d'Auto-Evaluation (QAE). Les résultats agrégés permettent d'identifier les domaines qui nécessitent une attention particulière.
- L'audit RBA : le niveau de conformité avec les standards RBA est vérifié. Ceci permet d'identifier et hiérarchiser les risques.

Cette approche en trois étapes nous permet de sensibiliser nos fournisseurs, de les évaluer et représente un levier d'atténuation et de prévention des risques.

Enfin une étape finale de suivi de la performance et de remédiation complète l'approche initiale. Elle peut comprendre :

- Un plan d'actions correctives en cas de non-conformités identifiées,
- Un audit de fermeture pour vérifier la clôture des non-conformités,
- De la formation pour accompagner le fournisseur,
- Des sanctions allant d'une baisse de la part de marché à l'arrêt de la relation avec le fournisseur.

Ces différentes étapes peuvent être synthétisées dans le tableau ci-dessous :

Engagement	Etape 1 Engagement envers le code de conduite RBA	Les fournisseurs ST éligibles sur la base de leur risque faible, modéré ou élevé doivent signer une lettre d'engagement acceptant de respecter le code de conduite RBA.
Evaluation / Vérification	Etape 2 Auto-évaluation	Les fournisseurs ST éligibles sur la base de leur risque modéré ou élevé doivent compléter un Questionnaire d'Auto-Evaluation (QAE).
	Etape 3 Vérification et audits	Les fournisseurs ST éligibles sur la base de leur risque élevé doivent faire l'objet d'un audit.
Suivi / Correction	Actions correctives	ST demande aux fournisseurs avec un score insuffisant au QAE ou des non-conformités d'audit de mettre en place un plan d'actions correctives.
	Vérification ou audit	A l'expiration du délai alloué au plan d'actions correctives, une vérification ou un audit de clôture doit être réalisé afin de vérifier que les non-conformités sont corrigées.
	Formation	ST fournit du support et de la formation pour aider les fournisseurs à améliorer leur performance si nécessaire.
	Sanctions	Si un fournisseur ne parvient pas à atteindre le niveau de performance attendu dans le temps imparti, des sanctions peuvent être prises comme une réduction de parts de marché ou l'arrêt d'une relation d'affaires.

En 2019, nos actions auprès de nos fournisseurs directs au niveau Groupe ont permis d'obtenir les résultats suivants :

- 90% ont signé une lettre d'engagement et 100% des nouveaux fournisseurs ont été analysés selon les critères sociaux et environnementaux.
- 85% des 388 fournisseurs éligibles ont rempli un questionnaire d'auto-évaluation. 92% ont été évalués à risque faible et 8% à risque moyen. Les cinq principaux risques identifiés sont reportés ci-dessous.

- 7% des 388 fournisseurs éligibles ont été audités selon les standards RBA par une tierce partie au cours des deux dernières années. Les cinq principales non-conformités identifiées sont reportées ci-dessous.

En 2019, nos actions auprès de nos fournisseurs indirects au niveau Groupe ont permis d'obtenir les résultats suivants :

- 95% des 252 fournisseurs éligibles ont signé une lettre d'engagement et 98% des nouveaux fournisseurs ont été analysés selon les critères sociaux et environnementaux.
- 44% des 188 fournisseurs éligibles ont rempli un questionnaire d'auto-évaluation.
- 31% des 188 fournisseurs éligibles ont été audités selon les standards RBA au cours des deux dernières années. Nous avons également audité nos principales agences de travail dans le monde afin de limiter les risques liés au travail forcé. Les principaux risques identifiés portent sur le temps de travail excessif, la formation et la communication des mécanismes d'alertes.



Données Groupe :

Questionnaires d'auto-évaluation (QAE) RSE des fournisseurs(1) en 2019

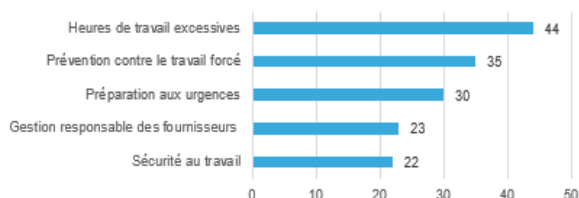
Fournisseurs directs	Fournisseurs éligibles (2)	% complétés(3)
Matières premières	237	83%
Equipements / pièces de rechange	94	87%
Sous-traitants back-end	39	87%
Sous-traitants front-end	18	89%
Total	388	85%
Fournisseurs indirects	Fournisseurs éligibles	% complétés
Fournisseurs locaux	177	40%
Agences locales de travail temporaire	11	100%
Total	188	44%

(1) RBA QAE officiel ou ST QAE basé sur RBA QAE

(2) Pour les fournisseurs directs, les QAE sont complétés au niveau de l'installation

(3) Tous les fournisseurs qui ont rempli un questionnaire doivent avoir un plan de mesures correctives

Top 5 des non conformités
Analyse des résultats d'audits RBA de 29 fournisseurs directs



Top 5 des non conformités
Analyse des résultats de 59 audits de fournisseurs indirects



Fournisseurs résiliés en raison d'un impact social ou environnemental négatif

	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de fournisseurs	0	2 ⁽¹⁾	1 ⁽²⁾	2 ⁽³⁾	1 ⁽⁴⁾

(1) Conditions de travail - société de sécurité à Calamba (Philippines) ; Frais de recrutement - agence de recrutement à Muar (Malaisie).

(2) Conditions de recrutement - société de nettoyage à Kirkop (Malte).

(3) Frais de recrutement et rétention de passeports - société de nettoyage ; Frais de recrutement et retenues sur salaire - société de sécurité à Muar (Malaisie).

(4) Non-respect des obligations légales en matière de contribution sociale - société de nettoyage à Tunis (Tunisie).

Notre processus inclut un plan d'actions correctives pour toutes les non-conformités identifiées jusqu'à leur clôture totale.

Au niveau de la France et des fournisseurs indirects, les non-conformités concernent essentiellement l'amélioration des processus de communication direction/employés et les mécanismes d'alerte. Nous n'avons noté lors des audits réalisés en 2018 et 2019 aucune non-conformité majeure mais 10% de non-conformités mineures et 90% d'opportunités d'amélioration. Un exemple de non-conformité mineure est l'absence de mécanisme de réclamation garantissant un signalement anonyme des plaintes chez un de nos fournisseurs.

De la même façon qu'au niveau du Groupe, les sites français suivent de manière rigoureuse les plans d'actions correctives pour renforcer les processus de remédiation et de signalement des plaintes chez les fournisseurs, en particulier, en leur donnant accès à notre ligne interne.

Formation

Sensibiliser et former nos fournisseurs afin qu'ils agissent de façon responsable est aussi pour ST une action d'atténuation et de prévention des risques. Notre objectif est d'accompagner nos fournisseurs pour améliorer leurs performances de manière durable à travers des formations en ligne dédiées aux questions de risques dans des domaines tels que la gestion du travail (y compris le temps de travail et le travail forcé), l'éthique, la santé, la sécurité, l'environnement et les systèmes de gestion.

En 2019, nous avons créé trois parcours de formation comprenant du matériel RBA et ST, qui sont disponibles sur la plateforme de formation du RBA :

- Comprendre l'approche de ST en matière de développement durable et les standards RBA,
- Apprendre à compléter un questionnaire d'auto-évaluation,
- Se préparer pour un audit et mettre en place un plan d'actions correctives

Avec ce programme de formation, nous visons à renforcer la sensibilisation de nos fournisseurs dans le monde entier.

b. Santé et sécurité, environnement

Les fournisseurs de ST sont contrôlés de manière régulière par des évaluations de performance et des programmes spécifiques à l'environnement et à la sécurité.

Environnement

En 2019, 76% de nos fournisseurs clés éligibles étaient certifiés ISO 14001 ou EMAS.

Un programme d'audit des sous-traitants pour la gestion des déchets est en place pour chaque site. Dix audits ont été réalisés par nos sites français en 2019. En cas de non-conformités, des plans d'actions et de suivi sont mis en place.

Protection de nos sous-traitants

Préserver la santé et la sécurité de nos sous-traitants fait partie de notre culture. Sur tous les sites ST nous prenons soin d'informer et de former les sous-traitants aux exigences de sécurité qu'ils sont censés satisfaire, et préparons systématiquement des plans de prévention incluant les mesures de sécurité. Des réunions de sensibilisation aux risques liés à la santé et à la sécurité sont régulièrement organisées pour les salariés des sous-traitants et les retours d'expérience sont partagés.

En 2019, le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt de nos sous-traitants est de 0,26, selon la réglementation OSHA-US. Ce résultat est en ligne avec notre objectif de 0,27 maximum.

Nous encourageons également nos principaux fournisseurs à être certifiés OHSAS 18001/ISO45001.

 Données Groupe :

Performance des fournisseurs et sous-traitants en matière d'environnement, de santé et de sécurité	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de fournisseurs / sous-traitants éligibles					
Fournisseurs de matières premières	89	81	95	96	88
Fournisseurs d'équipements / pièces de rechange	80	80	80	74	81
Sous-traitants back-end	55	31 ⁽¹⁾	29	28	27
Sous-traitants front-end	16	12	13	12	9
Total	240	204	217	210	205
ISO 14001 certified/EMAS validated (%)					
Fournisseurs de matières premières	79	78	93	82	97
Fournisseurs d'équipements / pièces de rechange	70	75	80	5 ⁽²⁾	44
Sous-traitants back-end	100	100	96	96	96
Sous-traitants front-end	100	100	100	100	100
Global %	82%	81%	89%	58%	76%
OHSAS validated (%)					
Fournisseurs de matières premières	47	46	50	48	56
Fournisseurs d'équipements / pièces de rechange	26	35	23	1 ⁽²⁾	14
Sous-traitants back-end	67	70	67	72	75
Sous-traitants front-end	75	75	70	67	78
Global %	46%	47%	44%	36%	43%

⁽¹⁾ A partir de 2016, pour nos sous-traitants back-end, nous comptabilisons le nombre d'entreprises et non le nombre d'usines

⁽²⁾ Erreur de consolidation de données en 2018

Notre approche de la responsabilité de la chaîne d'approvisionnement va au-delà de nos fournisseurs de rang 1 et couvre également l'approvisionnement responsable en matières premières dans notre chaîne d'approvisionnement en amont. En 2019, nous avons 253 fonderies dans notre chaîne d'approvisionnement en étain, tungstène, tantale et or (les « 3TG »). Pour la troisième année

consécutives, nous les avons tous validés avec succès grâce au processus d'assurance des minéraux responsables, nous assurant qu'aucune fonderie de notre chaîne d'approvisionnement ne soutient de conflit armé et qu'elles bénéficient de conditions d'exploitation décentes. Des informations complémentaires sur nos progrès et résultats sont rapportées annuellement à la SEC (Securities and Exchange Commission), organisme américain en charge du contrôle des marchés financiers) et sont publiées sur le site de ST (www.st.com/conflict-free_minerals). En tant que participant actif à la Responsible Minerals Initiative (RMI), nous avons commencé à surveiller notre chaîne d'approvisionnement en cobalt en 2019. Plusieurs rapports ont mis en évidence des préoccupations concernant les impacts sociaux et environnementaux de l'extraction du cobalt, y compris le travail des enfants et des conditions de travail dangereuses dans l'extraction artisanale du cobalt.

Notre première étape a été d'identifier les fonderies de cobalt dans la chaîne d'approvisionnement. La prochaine étape consistera à utiliser le RMI pour nous assurer que nous n'avons que des fonderies validées. Contrairement aux 3TG, l'absence de réglementation existante sur le cobalt rend le processus de cartographie et de certification de la fonderie plus difficile. En plus de notre influence, nous comptons sur les actions communes de RMI et les nouvelles réglementations pour accélérer les progrès à l'avenir.

4. Mécanisme d'alerte et de recueil des signalements

21

ST encourage l'ensemble de ses employés, ainsi que ses partenaires d'affaires, à exprimer en toute bonne foi, toute préoccupation qu'ils pourraient avoir relativement à une potentielle violation de son Code de Conduite, de ses procédures internes ou de la loi. Il est exigé de chaque responsable de maintenir un cadre de travail permettant à chaque employé de s'exprimer librement et sans crainte sur ces sujets. Notre mécanisme d'alerte est communiqué à l'ensemble des employés du Groupe à travers notre Code de Conduite ainsi qu'une page Internet dédiée. En complément des moyens internes d'alerte locaux et au niveau du Groupe, une hotline indépendante et multilingue est aussi tenue à disposition des employés. Un outil de déclaration en ligne géré par une société indépendante reste disponible 24h/24 et 7j/7 en ligne ou par téléphone pour tous les employés et partenaires.

Dans le cadre du mécanisme global d'alerte, un comité d'éthique soutient la Direction de ST dans ses efforts d'instaurer une culture d'intégrité cohérente et homogène à travers les différentes organisations du Groupe et régions dans lesquelles il opère. Ce comité se réunit de manière trimestrielle et est composé à ce jour de neuf responsables nommés pour une durée de trois ans par le Président et CEO du Groupe. Le rôle et les missions de ce comité comprennent :

- La discussion et l'évaluation des propositions de modifications du Code de Conduite, ainsi que l'examen des violations éthiques, allégations, et enquêtes afférentes.
- Le conseil et la recommandation de comportement à adopter face à des dilemmes éthiques.
- La coordination de quatre comités d'éthique locaux, situés en France, en Italie, en Asie et en Amérique. Ces comités locaux se réunissent régulièrement et leurs rôles et missions sont définis par le comité d'éthique du Groupe.

En outre, nos mécanismes d'alerte sont communiqués à tous nos fournisseurs. Il est requis de leur part d'en informer leurs employés, ou de mettre en place un système d'alerte similaire. Des audits sont réalisés de manière régulière afin de veiller à l'application de ces mesures.



0 800 91 67 60

La conformité et l'éthique sont notre responsabilité à tous !

Si vous avez des inquiétudes ou si vous êtes témoin d'un comportement inapproprié, parlez-en !

Localement :

- Managers
- Responsable RH
- Responsable site
- Service Juridique & Conformité

Corporate :

- Directeur de la Conformité
- VP RH de la compagnie
- Responsable juridique
- Directeur de l'audit et du risque

Hotline d'alerte professionnelle :

Par téléphone
0 800 91 67 60

ou en ligne :
www.st.ethicspoint.com/

Visitez : best.st.com/AboutST/compliance




 **Données Groupe :**

Recueil des signalements et gestion des incidents	2019
Nombre d'incidents à l'étude au 1er janvier	6
Nombre d'incidents signalés ou identifiés pendant l'année	30
Cas de non-respect identifiés lors d'un audit ou d'un examen de la direction	1
Incidents cloturés par un rapport d'enquête officiel	10
Nombre de cas de non respect externe confirmés	0
Nombre de cas de non respect interne confirmés	6
ayant conduit à des licenciements ou à des mesures disciplinaires	6
ayant conduit à la résiliation ou au renouvellement de contrats avec des partenaires commerciaux	0
Incidents cloturés après évaluation préliminaire	21
Incidents toujours ouverts en fin d'année	5
Nombre d'actions en justice concernant des affaires de corruption intentées contre ST ou ses employés	0

5. Dispositif de suivi des mesures

Tous les programmes de ST sont évalués au moyen d'objectifs et d'indicateurs clés de suivi de la performance.

L'efficacité des mesures mises en place est assurée par :

- Des équipes Groupe et locales qui définissent les programmes, plans d'actions et partagent les bonnes pratiques,
- Les revues trimestrielles qui permettent de vérifier l'atteinte des objectifs et le suivi des plans d'action,
- Des audits internes, clients, externes, de certification pour contrôler la bonne cohérence des processus, les systèmes de management, la performance...

ST publie chaque année sa performance et ses progrès en matière de droit du travail, de droits humains, de santé, de sécurité et d'environnement dans son rapport annuel de développement durable, le Sustainability Report. Le contenu et la fiabilité des données publiées dans le Sustainability Report sont vérifiés par un organisme extérieur.