

Annexe 2 au Rapport de gestion
STMicroelectronics SA
Plan de vigilance 2018
(Article L225-102-4 Code de commerce)



1. Périmètre d'application et approche globale	3
2. ST et ses filiales	3
2.1. Cartographie et identification des risques majeurs	3
a. Droits humains et libertés fondamentales	5
b. Environnement	5
2.2. Procédures d'évaluation régulière	5
a. Droits humains et libertés fondamentales	5
b. Santé et sécurité, environnement	6
2.3. Actions d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves	7
a. Droits humains et libertés fondamentales	7
b. Santé et sécurité	9
c. Environnement	11
3. Fournisseurs et sous-traitants	12
3.1. Cartographie des risques (Droits humains et libertés, Santé et sécurité, Environnement)	12
3.2. Procédure d'évaluation régulière et actions d'atténuation des risques ou de préventions des atteintes graves	13
a. Tous risques	13
b. Santé et sécurité, environnement	14
4. Mécanisme d'alerte et de recueil des signalements	15
5. Dispositif de suivi des mesures	16

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 propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, que peuvent causer leurs activités, mais aussi celles de leurs sous-traitants ou fournisseurs.

Depuis sa création, le respect des droits humains et la considération des impacts de ses activités sur l'environnement et son écosystème sont profondément inscrits dans la culture de STMicroelectronics (ci-après ST). Les nouvelles réglementations inspirées par les Principes Directeurs des Nations Unies entrées en vigueur récemment telle 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) disponible sur le site internet (www.st.com/company-reports).

Depuis 2000, ST est signataire du Global Compact (Pacte Mondial) et de 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 reporter 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 (STMicroelectronics (Rousset) SAS)
- Tours et Rennes Spatial (STMicroelectronics (Tours) SAS)
- Tunis STMicroelectronics SA – Site de Tunis

Le présent document contient :

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

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 [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 performance.

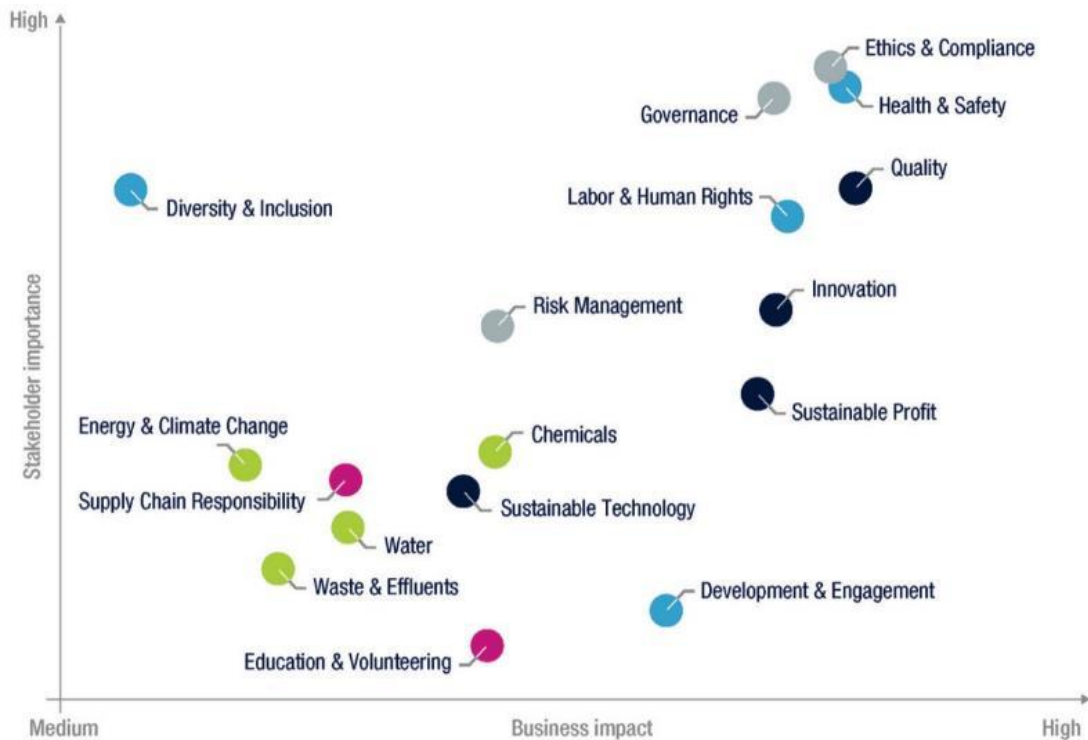
Dans le cadre de l'exercice de matérialité réalisé en 2017 au niveau groupe, 694 parties prenantes externes et internes ont été invitées à évaluer l'importance de chaque enjeu pour elles-mêmes et 40 managers de

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.

ST ont été invités à évaluer l'impact de chaque enjeu sur la performance de ST. Les résultats sont reportés dans la matrice de matérialité ci-dessous et sont les composantes de la stratégie de développement durable du Groupe pour les prochaines années.

Matrice de matérialité



4

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 de certifications telles que OHSAS 18001 et ISO 14001, ainsi que le déploiement de normes industrielles telles que le code de conduite Responsible Business Alliance (RBA) et les outils d'évaluation et d'audit associés.

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.

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. En 2005, ST a adopté le code de conduite RBA, Responsible Business Alliance (précédemment appelée EICC, Electronic Industry Citizenship Coalition). 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 ; et enfin la protection des données personnelles.

Nous identifions de façon régulière tous les risques dans nos opérations. Les risques principaux identifiés en 2018 sont le contrôle des heures de travail (incluant les jours de repos) et la formation des employés aux droits humains et droits du travail. Nos principaux sites évaluent de façon régulière leurs risques sociaux et éthiques locaux spécifiques et élaborent un plan d'atténuation.

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

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.

b. Environnement

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 dans l'eau, 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 des menaces et des 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
- Questionnaire d'auto-évaluation (QAE)
- Audit tierce partie.

En 2018, tous nos principaux sites ont participé à la campagne annuelle d'auto-évaluation RBA, englobant 90% des employés. L'indice de performance globale de nos sites se situe entre 90,1% et 95,8%, au-dessus de la moyenne de l'industrie qui est de 89%.

Taux de conformité des principaux sites en France
(> 700 personnes et sites de production)

Site	Résultats
Crolles	92,1%
Grenoble	90,1%
Rousset	93,1%
Tours	91,6%

Le cycle de deux ans des audits tierce partie 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. En 2018, nous avons étendu le périmètre d'évaluation à tous nos sites de production. Ainsi les sites d'Agrate (Italie) et de Crolles (France) ont été audités selon les standards RBA pour la première fois fin

2018. Le site de Crolles (France) a obtenu le statut « Argent » avec un score de 160/200. Les non-conformités identifiées ont été prises en compte avec la mise en place d'actions correctives. Les sites de Tours et Rousset seront audités début 2019.

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.

 Données Groupe :

Sites ST soumis à des QAE et audits réguliers des droits de l'homme (RBA) en 2018

Pays	Principaux sites	Auto-évaluation	Audit	% Effectifs
Risque élevé				
Chine	Shenzhen	✓	✓	10,9%
Malaisie	Muar	✓	✓	9,5%
Singapour	Ang Mo Kio	✓	✓	8,8%
Philippines	Calamba	✓	✓	5,6%
Risque moyen				
Malta	Kirkop	✓	✓	3,8%
Morocco	Bouskoura	✓	✓	6,5%
Risque faible				
France	Crolles	✓	✓	8,6%
	Grenoble	✓	✗	3,8%
	Rousset	✓	✗	5,6%
	Tours	✓	✗	2,7%
India	Greater Noida(2)	✓	✗	1,7%
Italy	Agrate	✓	✓	10,2%
	Castelletto(2)	✓	✗	2,3%
	Catania	✓	✗	9,0%
	Marcianise	✓	✗	0,5%
Couverture en %		100% des principaux sites⁽¹⁾	64%	90%
Nombre de sites ayant fait l'objet d'évaluations et d'audits des droits de l'homme		15	8	

(1) Sites de plus de 700 employés et sites de production.

(2) Centres de design.

 Données Groupe :

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

	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre d'audits	4	7	4	4	7
Non-conformités prioritaires					
Évitement du travail des enfants (jeunes travailleurs)	0	0	1 ⁽¹⁾	0	0
Non-conformités majeures					
Horaires de travail	2	2	2	1	4
Salaires et avantages sociaux	2	0	1	2	1
Emploi librement choisi	1	0	0	1	1
Évitement du travail des enfants (jeunes travailleurs)	1	0	0	0	0
Liberté d'association	0	1	0	0	0
Responsabilité du fournisseur	0	0	1	0	1
Formation	0	0	0	0	1
Audits et évaluations	0	0	0	0	1
Total de non-conformités majeures/prioritaires	6	3	5	4	9
Moyenne NC majeures/prioritaires/audit	1,5	0,4	1,3	1,0	1,3

(1) 17 years-old workers working overtime in Shenzhen site (China).

b. Santé et sécurité, environnement

Le programme d'audits de ST inclut la réalisation régulière d'audits internes par l'équipe Environnement Santé et Sécurité ainsi que les certifications des sites. En 2018, 12 audits ont été réalisés au niveau du Groupe, dont 3 en France (Tours, Grenoble et Rennes).

Le système de gestion environnementale de ST se fonde sur sa politique environnementale, ses procédures opérationnelles et spécifications et elle sert de référence à nos procédures locales. Tous les sites de production, dont ceux de ST SA et de ses filiales, sont gérés au sein d'un système unique certifié ISO 14001. De même, le système de gestion santé et sécurité est certifié OHSAS 18001.

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.

Certifications

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

	OHSAS 18001 Santé et Sécurité	ISO 14001 Environnement	EMAS Information sur la performance de l'environnement	ISO 50001 Energie	ISO 22301 Maintien de l'activité en cas de risques majeurs	IATF 16949
Principaux sites industriels						
Crolles	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Rousset	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Tours	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Autres sites						
Grenoble	✓	✓	✓	✗	✓	✓
Le Mans	✗	✗	✗	✓	✗	✓
Rennes ⁽¹⁾	✓	✓	✗	✗	✓	✗
Total	5	5	4	4	5	5

(1) Rennes Spatial

Données Groupe :

7

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

	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre d'audits	4	7	4	4	7
Non-conformités majeures					
Substances dangereuses	0	0	0	2	2
Accident du travail et maladie	1	0	0	0	3
Préparation aux urgences	0	1	0	1	3
Gestion des eaux pluviales	0	0	1	1	0
Sécurité au travail	1	0	0	0	3
Eaux usées et déchets solides	1	0	0	0	0
Consommation d'énergie et émissions de gaz à effet de serre	0	0	0	0	1
Total de non-conformités majeures	3	1	1	4	12
Moyenne NC majeures/audit	0,8	0,1	0,3	1,0	1,7

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

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 reporter les 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, y compris les dirigeants, managers et employés, et nous sommes tous tenus d'agir dans le respect de l'éthique.

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

2014	2015	2016	2017	2018
91	95	94	97	97

(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

En 2018, nous avons réactualisé notre campagne de sensibilisation et de communication sur la conformité et l'éthique, en mettant l'accent sur l'importance de l'intégrité et du comportement éthique. Cette initiative établit des attentes claires au sein de notre société et invite tous les employés à s'exprimer sans crainte de représailles.

Nous utilisons divers outils pour interagir avec les employés, les gestionnaires et les tiers, notamment des réunions en présentiel et des assemblées 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 et d'autres informations de contact utiles.

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

Libertés fondamentales

La négociation collective est un enjeu majeur pour le développement de la politique sociale de l'entreprise. C'est sur la base s'exerçant dans un climat de confiance et de respect réciproque qu'une 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.

	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre d'accords collectifs signés en France	10	7	19	3	13

Notamment, des accords sont négociés avec les organisations syndicales représentatives pour encourager la diversité :

Egalité 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 ne correspondant pas à des promotions
- Écart de taux de promotion
- Le 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)
- Le nombre de salariés du sexe sous-représentés parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

ST obtient une note globale de 87 points sur 100 à « l'index de l'égalité femmes-hommes » sur la période 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.

Ce résultat positif reconnaît notre engagement historique pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes, tout en rappelant la nécessité de progresser notamment sur l'évolution de carrière des femmes vers nos premiers niveaux de management.

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 femme / homme, le plan d'action et les indicateurs. L'ensemble de ces mesures est suivi par des commissions paritaires locales et nationales.

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 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 5,29% en 2018. Cette démarche a été reconnue par plusieurs prix, dont le trophée Lumière qui récompense et met à l'honneur les initiatives inclusives des entreprises, ainsi que par la visite du site de Rousset par Sophie Cluzel, secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées, en novembre 2018.

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

- La sensibilisation de l'ensemble du personnel, ayant eu 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 (chiffre d'affaires)
- La mise en place de programmes de formation spécifiques Formation-Adaptation aux Métiers (FAM) et Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI)

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 qui s'appuie 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 de 5.7%. Le déploiement de cet accord est suivi par des commissions paritaires locales et nationales.

	2014	2015	2016	2017	2018
% de travailleurs handicapés / total effectif en France	4.66	4.91	5.18	5.20	5.29

b. Santé et sécurité

Améliorer le bien-être général et contribuer à un avenir sain commence par la préservation de la sécurité et de la santé des salariés. ST œuvre afin de renforcer une culture d'entreprise dans laquelle la sécurité et la santé sont des principes moteurs et son objectif est d'éliminer ou contrôler les risques pour tendre vers un taux zéro d'accidents ou de maladies liés au travail.

Santé

ST est fortement engagé à préserver la santé et le bien-être de son atout le plus précieux : ses employés. Les législations différant significativement d'un pays à l'autre, l'approche de ST est d'offrir aux sites la possibilité de concevoir des programmes adaptés aux exigences et aux besoins locaux, tout en les invitant à dépasser les obligations nationales lorsque celles-ci sont trop modérées.

Cela permet d'anticiper les risques et de prendre les mesures préventives nécessaires. Grâce à cette approche, chaque site conçoit son propre programme de santé.

En 2018, nos sites ont réalisé plus de 87 000 actes médicaux (dont près de 19 000 pour ST France et ses filiales).

Actes médicaux	2018		
	Visites médicales	Tests de dépistage	Vaccinations
Type d'examen			
Crolles	2906	5264	482
Grenoble	1201	1690	530
Le Mans	104	392	0
Paris	65	0	0
Rennes Fab	20	1	16
Rennes R&D	24	41	0
Rousset	1615	3237	130
Sophia	105	0	0
Tours	630	0	92
Tunis	253	93	0
Total des services fournis⁽¹⁾	6 923	10 718	1 250

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

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'action relatif à la Prévention des Risques Psychosociaux au travail :

- Vigilance de tous et alerte sur les situations à risques
- Mise en place d'indicateurs et d'un outil d'évaluation individuel d'exposition aux RPS par le service médical
- Mise en place d'un numéro vert et d'une adresse e-mail reliés 24h/24 à un cabinet de psychologues du travail
- Mise en place de comités locaux chargés de l'analyse des indicateurs et des plans d'actions
- Formation des managers et acteurs clés (Direction, RH, médecins du travail)
- Sensibilisation des salariés visant à mieux anticiper et limiter les conséquences
- Mise en place de groupes d'expression, d'échange et de discussions directes avec les salariés et le Management des organisations ou du site.

Sécurité

La sécurité fait partie intégrante du succès de ST qui demeure parmi les sociétés les plus performantes dans son domaine, affichant un taux d'accidents enregistrables de 0,17 (Recordable Cases rate selon la réglementation OSHA-US).

ST souhaite franchir un nouveau palier en matière de sécurité en passant d'une approche réactive à une approche proactive :

- Renforcer ses programmes de formation et de sensibilisation à la sécurité. En 2018, plus de 55 000 heures de formation EHS ont été dispensées pour ST France et ses filiales.
- Encourager la vigilance au travail et insister sur l'amélioration des comportements des employés.
- Détecter en amont et rapidement les situations à risques et actes dangereux grâce à des actions adéquates pour y remédier et éviter des futurs incidents.
- Gérer et contrôler les risques afin d'éviter toute exposition potentielle des employés : produits chimiques, incendie, ergonomie, mécanique, manipulation, radiation, déplacement, nanomatériaux.

- Partager les informations sur les incidents et adapter la prévention et les pratiques aux différentes situations lors de réunions mensuelles.

Dans le cadre de la promotion d'un environnement de travail sûr et sécurisé pour les salariés, en 2018, nous avons pris des mesures pour renforcer 8 règles de sécurité critiques:

- Exercices d'évacuation
- Visites de sécurité sur le terrain par les managers
- Rappel des consignes de sécurité au début de chaque réunion
- Utilisation des lunettes de sécurité
- Stationnement en marche arrière
- Reconnaissance des actions de prévention en matière de sécurité
- Supports visuels sur la sécurité
- Règles de bonne conduite sur les voies de circulation

Cette initiative se poursuivra en 2019.

c. Environnement

11

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 protéger la société des 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 et de leur conception, jusqu'à leur utilisation et fin de vie, sans oublier leur fabrication.

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 de ressources naturelles, lutter contre la pollution, diminuer les déchets, rejets et émissions de gaz à effet de serre mais aussi limiter 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.

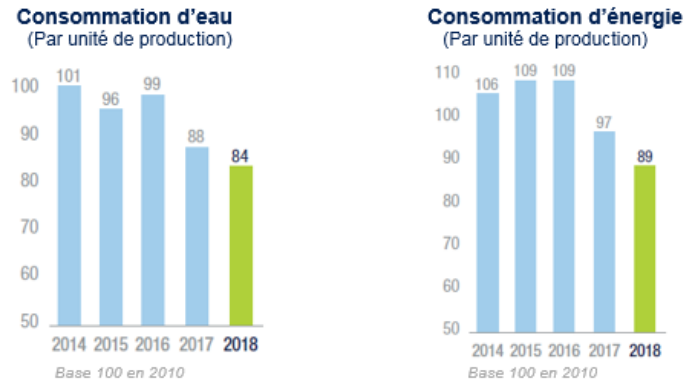
L'organisation ESH du Groupe ST, les équipes sur les sites de production ainsi que les leaders environnementaux dédiés sont tous engagés dans l'amélioration de l'efficacité environnementale et participent activement à la mise en place de programmes, la définition de procédures et le contrôle de la performance,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

Quelques exemples d'actions réalisées par nos sites français en 2018 :

- L'installation d'un nouveau poste électrique permettra au site de Crolles de réduire sa consommation énergétique d'environ 513MWh par an, soit l'équivalent de la consommation d'une centaine de foyers.
- Le site de Rousset a développé une initiative d'économie circulaire en collectant plus de 36 000 tonnes de bio-déchets qui sont recyclés en engrais pour l'agriculture locale.
- Le site de Crolles a également initié un projet d'économie circulaire avec l'utilisation des déchets de wafers comme adjuvant pour la fabrication de lingots aluminium qui servent ensuite l'industrie automobile pour la construction de carters de moteurs et jantes.
- Le site de Tours a installé des bornes de rechargement pour les voitures électriques et met à disposition de ses employés des vélos électriques. Une nouvelle pompe à chaleur a été mise en place, ce qui permettra de réduire de 50% la consommation de gaz de ville.

La performance est évaluée chaque trimestre grâce à un indicateur environnemental interne nommé « Eco-footprint » ou « empreinte écologique ». Cet indicateur donne une image précise des performances de nombreux paramètres environnementaux tels que l'eau, l'électricité, les déchets ou les rejets atmosphériques rassemblés sur une seule représentation graphique. Le principe de cet indicateur est de comparer les performances environnementales de chaque site de production et ainsi définir les axes d'amélioration et priorités.

Au niveau Groupe, nous reportons chaque année les résultats de nos programmes environnementaux (voir [Sustainability report](#)).



En 2018, nos 3 sites de fabrication (Crolles, Rousset et Tours) ont atteint de bons résultats en terme de performance environnementale, notamment :

- Le taux de recyclage des déchets a atteint 93%.
- La consommation d'eau par unité de production a été réduite de 7,5% par rapport à 2017.
- La consommation d'énergie par unité de production a diminué de 11% par rapport à 2017.

Nous avons également travaillé en collaboration avec notre fournisseur d'électricité pour augmenter le pourcentage d'électricité renouvelable. En 2018, 71,1% de l'électricité utilisée par les sites de Crolles, Grenoble, Rennes, Rousset et Tours était d'origine renouvelable issue de barrages hydro-électriques.

L'ensemble de nos sites mène depuis de nombreuses années des plans de déplacement afin de favoriser les modes de transport verts pour les trajets domicile-travail.

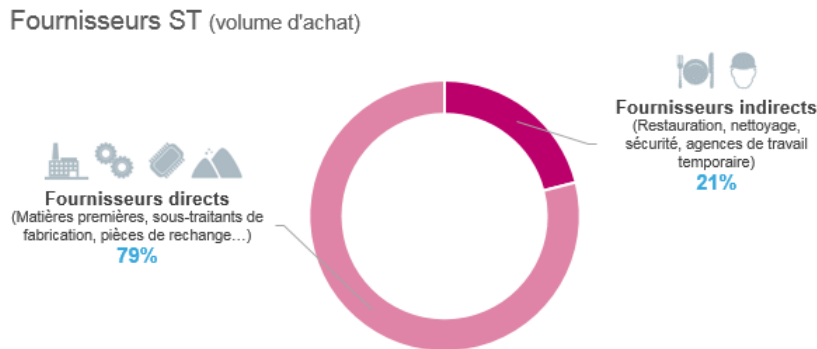
3. Fournisseurs et sous-traitants

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. Aujourd'hui, ST s'attache à contrôler et à vérifier de manière de plus en plus concrète les pratiques de ses fournisseurs critiques en matière de droit du travail, de droits humains, d'éthique, de santé et sécurité des personnes et d'environnement.

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

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

- Fournisseurs directs : ils représentent le pourcentage le plus élevé de notre volume d'achats, soit 79% de nos dépenses totales. Ce sont des sous-traitants clés de fabrication, des fournisseurs de matières premières, d'équipements et des 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.



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

En complément des analyses internes des évaluations et audits de nos fournisseurs, nous utilisons des outils externes d'analyses et participons à différents groupes de travail du RBA et de l'Entreprise pour les Droits de l'Homme. Ainsi, à travers une connaissance et une compréhension accrues des risques potentiels et avérés, nous pouvons continuellement adapter et ajuster nos programmes et notre degré de vigilance envers nos différentes catégories de fournisseurs.

Dans le cadre du devoir de vigilance, nous avons renforcé notre approche globale. En 2018, nous avons mené un exercice de cartographie des risques sur notre chaîne d'approvisionnement directe. Nous avons classé dans le groupe 1 les fournisseurs clés pour notre activité quel que soit le volume d'affaires et la localisation. 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'affaires.

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.

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

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 environ un total de 500 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 aux droits 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. De plus, nous surveillons nos sous-traitants en matières premières grâce à des programmes responsables d'approvisionnement en minéraux et de substances dangereuses.

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.

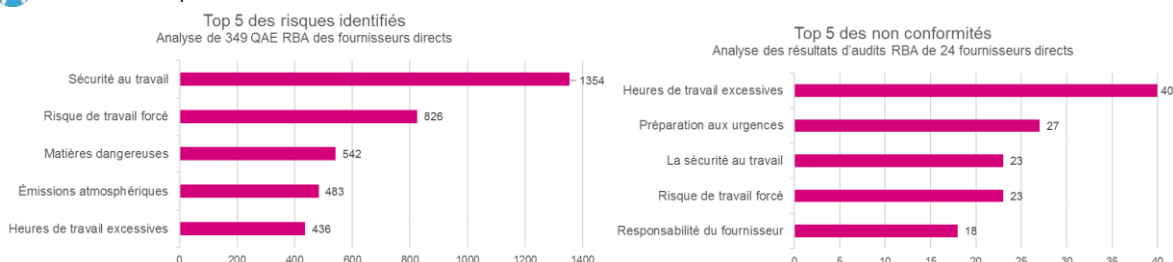
En 2018, nos actions auprès de nos **fournisseurs directs** au niveau du Groupe ont permis d'obtenir les résultats suivants :

- 91%² ont signé une lettre d'engagement et 100% des nouveaux fournisseurs ont été analysés selon les critères sociaux et environnementaux.

² : Les pourcentages indiqués font référence aux pourcentages en volume d'achat.

- 62%² 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.
- 24%² ont été audités selon les standards RBA par une tierce partie au cours des deux dernières années. Les cinq principales non-conformités identifiées sont reportés ci-dessous.

 **Données Groupe :**



En 2018, nos actions auprès de nos **fournisseurs de services indirects** au niveau du Groupe ont permis d'obtenir les résultats suivants :

- 97% des 200 fournisseurs éligibles ont signé une lettre d'engagement et 99% des nouveaux fournisseurs ont été analysés selon les critères sociaux et environnementaux.
- 88% des 125 fournisseurs éligibles ont rempli un questionnaire d'auto-évaluation. Nous avons également lancé une enquête sur les travailleurs étrangers conformément aux exigences de la loi américaine CAATSA (Countering America's Adversaries Through Sanctions Act) concernant la main-d'œuvre nord-coréenne.
- 87% des 92 fournisseurs éligibles ont été audités selon les standards RBA au cours des deux dernières années (14 audits ont été réalisés pour ST France et ses filiales). Nous avons également audité nos 10 principales agences de travail dans le monde afin de limiter les risques liés au travail forcé. Les principaux risques identifiés sont le temps de travail excessif, la formation et la communication des mécanismes d'alertes.

En 2018, nous avons renforcé notre suivi des actions correctives pour améliorer le suivi de nos fournisseurs.

 **Données Groupe :**

Questionnaires d'auto-évaluation (QAE) CSR des fournisseurs⁽¹⁾ en 2018

Fournisseurs directs	Établissements éligibles ⁽²⁾	% complété ⁽³⁾
Fournisseurs de matières premières	242	89%
Fournisseurs d'équipement / pièces de rechange	102	73%
Sous-traitants back-end	45	96%
Sous-traitants front-end	17	100%
Total	406	86%
Fournisseurs indirects	Fournisseurs éligibles	% complété
Fournisseurs locaux	107	86%
Agences locales de travail temporaire	18	100%
Total	125	88%

(1) RBA QAE officielle ou ST QAE basée 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.

b. Santé et sécurité, environnement

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

Environnement

58% des fournisseurs clefs éligibles sont certifiés ISO 14001 ou EMAS.

Un programme d'audit des sous-traitants pour la gestion des déchets est en place pour chaque site. En 2018, 7 audits ont été réalisés par nos sites français. En cas de non-conformités des plans d'action 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. Nous prenons soin d'informer et de former les sous-traitants sur tous les sites ST 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 partagés.

En 2018, le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (selon réglementation OSHA-US) de nos sous-traitants est de 0,29. Ce résultat est inférieur à notre objectif de 0,30.

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

 Données Groupe :

Performance des fournisseurs et sous-traitants en matière d'environnement, de santé et de sécurité	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre de fournisseurs / sous-traitants éligibles					
Fournisseurs de matières premières	73	89	81	95	96
Fournisseurs d'équipement / pièces de rechange	83	80	80	80	74
Sous-traitants back-end	60	55	31 ⁽¹⁾	29 ⁽¹⁾	28 ⁽¹⁾
Sous-traitants front-end	17	16	12	13	12
Total	233	240	204	217	210
Certifié ISO 14001 / certifié EMAS (%)					
Fournisseurs de matières premières	76	79	78	93	82
Fournisseurs d'équipement / pièces de rechange	55	70	75	80	5 ⁽²⁾
Sous-traitants back-end	100	100	100	96	96
Sous-traitants front-end	100	100	100	100	100
Global %	76%	82%	81%	89%	58%
OHSAS validé (%)					
Fournisseurs de matières premières	40	47	46	50	48
Fournisseurs d'équipement / pièces de rechange	26	26	35	23	1 ⁽²⁾
Sous-traitants back-end	66	67	70	67	72
Sous-traitants front-end	77	75	75	70	67
Global %	44%	46%	47%	44%	36%

(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

Enfin, les enjeux environnementaux ainsi que ceux relatifs à la sécurité des personnes et aux droits humains, sont également traités dans la chaîne d'approvisionnement amont, au-delà des fournisseurs directs de premier rang, à travers notre programme d'approvisionnement responsable en minéraux. Grâce à une surveillance renforcée des fonderies et la constitution d'une liste noire spécifique, il a été possible de nous assurer, pour la première fois en 2017, que 100% des fonderies dans notre chaîne d'approvisionnement avaient obtenu la validation tierce partie RBA de 'Conflict-Free Smelters', soit qu'aucune d'elles ne soutiennent de conflit armé et qu'elles bénéficient de conditions d'exploitation décentes. ST a d'ailleurs déjà pu mettre en valeur ce résultat dans le cadre d'un audit mené par un de ses clients principaux à ce sujet.

Des informations complémentaires sur nos progrès et résultats sont rapportées annuellement à la SEC (la Securities 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 2017, un engagement supplémentaire a été pris quant à l'extension du périmètre de nos programmes à d'autres zones géographiques ou à d'autres minéraux à hauts risques. L'extraction de ces minéraux pouvant comporter des risques très importants en terme de droits humains, de sécurité et d'environnement, la première action prise par ST a été de recenser les risques liés à l'approvisionnement en cobalt en raison de risques avérés relatifs au travail des enfants. Depuis 2017, ST a rejoint le programme Responsible Minerals Initiative lancé par le RBA afin de participer efficacement à l'effort commun de l'industrie dans ce domaine.

4. Mécanisme d'alerte et de recueil des signalements

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.

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 des violations éthiques, allégations, et enquêtes afférentes.
- Le conseil et la recommandation de comportement à adopter relativement aux 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'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.

[HOTLINE : signalement du non respect du code de conduite](#)



0 800 91 67 60

16

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 :

Non respect du code de conduite	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre d'incidents à l'étude au 1er janvier	4	3	2	0	2
Nombre d'incidents signalés ou identifiés pendant l'année	13	13	9	15	21
Cas de non-respect identifiés lors d'un audit ou d'un examen de la direction	2	0	0	0	0
Incidents clôturés par un rapport d'enquête officiel	6	5	5	5	3
Nombre de cas de non-respect externe confirmés	-	1	1	0	0
Nombre de cas de non-respect internes confirmés	-	1	2	5	2
ayant conduit à des licenciements ou à des mesures disciplinaires	-	1	2	5	2
ayant conduit à la résiliation ou au non renouvellement de contrats avec des partenaires commerciaux	-	1	0	0	0
Incidents clôturés après évaluation préliminaire	6	9	6	10	14
Incidents toujours ouverts en fin d'année	3	2	0	2	6
Nombre d'actions en justice concernant des affaires de corruption intentées contre ST ou ses employés	0	0	0	0	0

5. Dispositif de suivi des mesures

Tous les programmes de ST sont suivis par le biais d'objectifs et d'indicateurs clés de 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, le système 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 ([Sustainability Report](#)). Le contenu et la fiabilité des données publiées dans le sustainability report sont vérifiés par un organisme extérieur.