

**Annexe 2 au Rapport de gestion
STMicroelectronics SA**

Plan de vigilance 2021

(Article L225-102-4 Code de commerce)



life.augmented

Avril 2022

2

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	4
b.	Santé, sécurité et environnement.....	5
2.2	Procédures d'évaluation régulière.....	5
a.	Droits humains et libertés fondamentales	5
b.	Santé et sécurité, environnement.....	7
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.....	12
c.	Environnement.....	14
3.	Fournisseurs et sous-traitants	15
3.1	Cartographie des risques (Droits humains et libertés, Santé et sécurité, Environnement).....	15
3.2	Procédure d'évaluation régulière et actions d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves.....	16
a.	Tous risques.....	16
b.	Santé et sécurité, environnement.....	17
4.	Mécanisme d'alerte et de recueil des signalements.....	18
5.	Dispositif de suivi des mesures	19

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 2021 a été validé par le conseil d'administration de STMicroelectronics SA le 29 avril 2022.

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, dont le siège est à Montrouge, 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 :

- STMicroelectronics SA, sites de Montrouge (siège), Crolles, Saint Genis, Marly et Tunis
- STMicroelectronics (Alps) SAS, site de Grenoble (siège)
- STMicroelectronics (Grenoble 2) SAS, sites de Grenoble (siège), le Bourget du Lac
- STMicroelectronics (Crolles 2) SAS, site de Crolles (siège)
- STMicroelectronics (Grand Ouest) SAS, sites du Mans (siège) et Rennes (R&D)
- STMicroelectronics (Rousset) SAS, sites de Rousset (siège), Toulon et Biot
- STMicroelectronics (Tours) SAS, sites de Tours (siège) et Rennes (Spatial)
- EXAGAN SAS, sites de Grenoble (siège), Bernin et Labège
- Be Spoon SAS, site du Bourget du Lac (siège)

Le présent document relatif aux activités de ST et la performance de l'année 2021 contient :

- Des données Groupe (identifiées ci-après avec le symbole ),
- 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. Les risques sont identifiés et analysés à travers notre système de management du risque ERM et nos plans de continuité de nos activités.

Nous identifions également nos enjeux environnementaux, sociaux et éthiques par le biais d'un exercice de matérialité que nous réalisons tous les 3 ans. Cet exercice se décompose en trois étapes :

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

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.

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.

En 2020, lors de l'enquête effectuée dans le cadre de l'exercice de matérialité, 344 réponses de parties prenantes externes et internes ont été analysées. Les principaux dirigeants de ST ont également été invités à évaluer chaque sujet en fonction de son impact positif ou négatif. Les résultats de ces enquêtes sont les composantes de la stratégie de développement durable du Groupe qui comprend cinq sections : Gouvernance, Personnes, Business, Environnement, Communautés. Une revue de ces sujets a été réalisée en 2021, confirmant les résultats de l'exercice de 2020.

En 2021, les principaux enjeux identifiés étaient :

- Santé et sécurité au travail
- Diversité et inclusion
- Changement climatique
- Engagement des employés

Pour chaque sujet prioritaire, ST définit et développe des programmes dédiés. Cela inclut la définition de stratégies, le déploiement de systèmes de gestion et des certifications telles que ISO 45001, ISO 14001, ISO 50001, ISO 14064 et ISO 22301 ainsi que la mise en application des normes industrielles comme le code de conduite « Responsible Business Alliance » (RBA) et ses outils d'évaluation et d'audit associés.

4 La méthodologie RBA nous apporte aussi 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 les 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.

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 un élément fondamental 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 identifiés comme 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 risques principaux identifiés lors des audits de nos sites de production en 2021 au niveau Groupe ont été : le contrôle des heures de travail (jours de repos inclus), la gestion des fournisseurs, la prévention contre le travail forcé, et les gratifications de stage.

Spécifiquement pour la France, nous avons identifié et mis une priorité sur l'égalité d'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes, la prévention des risques psychosociaux, la non-discrimination et la diversité avec un focus 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.

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 gérions de manière responsable.

Nous adoptons une approche de précaution pour guider toutes les décisions relatives à l'utilisation et la manipulation des produits chimiques. Dans chaque site de production, une commission dédiée évalue la composition, les dangers et les conditions d'utilisation des substances et matériaux chimiques. Cela comprend les mesures de gestion des risques, et de prévention de la pollution, les équipements de protection individuelle, la gestion des déchets et les contrôles administratifs.

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, d'énergie, et de produits chimiques, 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.

Risques liés au changement climatique

En 2021, nos équipes chargées de l'environnement et de la résilience ont travaillé en étroite collaboration pour analyser les risques physiques résultant du changement climatique qui sont soit chroniques (changements graduels des schémas climatiques), soit aigus (événements extrêmes), conformément à la TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosure) et à la classification Green Deal de l'UE.

Nous avons commandé une étude scientifique spécifique à Axa Climate pour évaluer les risques climatiques actuels et futurs sur les 140 sites les plus critiques (sites ST et partenaires dans 23 pays). L'analyse s'est basée sur deux scénarios de changement climatique définis par le groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat des Nations Unies (IPCC) :

- RCP4.5 (+2,4°C d'ici 2100 par rapport aux niveaux préindustriels).
- RCP8.5 (+4,3°C d'ici 2100 par rapport aux niveaux préindustriels).

Pour chaque scénario et pour chaque lieu, les projections climatiques pour 2030 et 2050 montrent les impacts probables pour une série d'indicateurs, tels que le nombre de jours de canicule, de vents violents et de fortes pluies. Cela nous permet de calculer un "score de péril" combiné lié au climat pour chaque lieu.

Nous avons réalisé une seconde étude avec une société spécialisée, sur les caractéristiques et l'impact de notre empreinte carbone et de la rareté de l'eau.

En plus de ces analyses globales, des études spécifiques aux sites sur des risques naturels particuliers sont également menées lorsque les conditions locales l'exigent.

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,
- Questionnaire d'auto-évaluation (QAE),
- Audit par une tierce partie certifiée.

En 2021 tous nos sites principaux ont participé à la campagne annuelle d'auto-évaluation RBA, couvrant 90% des employés.



Données Groupe :

Sites ST soumis à des QAE et audits réguliers des droits de l'homme (RBA) en 2021

Pays	Principaux sites ⁽¹⁾	% Effectifs	Auto-évaluation	Audit
Risque élevé				
China	Shenzhen	9.7%	✓	✓
Malaysia	Muar	9.1%	✓	✓
Singapore	Ang Mo Kio	9.3%	✓	✓
The Philippines	Calamba	5.8%	✓	✓
Risque moyen				
Malta	Kirkop	3.5%	✓	✓
Morocco	Bouskoura	6.2%	✓	✓
Risque faible				
France	Crolles	9.1%	✓	✓
	Grenoble ⁽²⁾	4.1%	✓	✗
	Rousset	5.7%	✓	✓
	Tours	2.8%	✓	✓
India	Greater Noida ⁽²⁾	1.8%	✓	✗
Italy	Agrate	10.2%	✓	✓
	Castelletto ⁽²⁾	2.3%	✓	✗
	Catania	9.6%	✓	✓
	Marcianise	0.5%	✓	✗
Couverture en %		90%	90%	81%
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 et 95/100, au-dessus de la moyenne de l'industrie qui est de 89/100.

Nous menons des programmes d'audit dans nos 11 principaux sites de production (81% de nos employés).

- Nos audits internes contrôlent la conformité de notre politique en matière de travail et de droits de l'homme (couvrant nos neuf principes fondamentaux). En 2021, nous avons mené six audits internes, tous à distance. Cela signifie que tous nos principaux sites de production ont été audités au cours des trois dernières années.
- Des audits tierce partie RBA sont menés sur chacun de nos principaux sites de production tous les deux ans, y compris des audits de clôture le cas échéant. Tous ont été audités en 2021, soit dans le cadre d'un audit initial, soit dans le cadre d'un audit de clôture.
- Notre site de Catane (Italie) a obtenu les meilleurs résultats avec une conformité totale lors de l'audit initial.
- Les résultats de l'audit initial de nos sites de Crolles, Rousset et Tours (France), et de notre site de Bouskoura (Maroc), ont été bien supérieurs à la moyenne de l'industrie (134/200).
- En ce qui concerne les audits de clôture, nos sites d'Agrate (Italie), d'Ang Mo Kio (Singapour), de Calamba (Philippines) et de Muar (Malaisie) ont été entièrement conformes, avec un score de 200/200.
- Notre site de Kirkop (Malte) a réussi à résoudre 100% des 38 non-conformités identifiées lors de l'audit initial en janvier 2021.
- Notre site de Shenzhen (Chine) a reçu la reconnaissance RBA argent.

Notre score moyen aux audits RBA est supérieur à la moyenne du secteur : +10 points dans les audits initiaux et +20 points dans les audits de clôture.



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

	Nombre d'audits	2017	2018	2019	2020	2021
Travail, éthique	Non-conformités majeures	4	7	8	9	12
Non-conformités majeures						
	Horaires de travail	1	4	1	3	6
	Salaires et avantages sociaux	2	1	0	0	2
	Emploi librement choisi	1	1	2	0	3
	Non-discrimination	0	0	1	0	2
	Jeunes travailleurs	0	0	0	0	2
	Total de non-conformités majeures/prioritaires	4	6	4	3	15
	Moyenne NC majeures/prioritaires/audit	1.0	0.9	0.5	0.3	1.3

Toutes les non-conformités identifiées lors des audits sont prises en compte avec la mise en place d'actions correctives (voir paragraphe 2.3) 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.

7

b. Santé et sécurité, environnement

Notre gestion environnement, santé et sécurité est alignée sur les normes internationales. Nous sommes certifiés conformes à la norme de qualité ISO 9001 à l'échelle de l'entreprise. Presque tous nos sites sont certifiés ISO 45001, ISO 14001, ISO 50001, ISO 14064 et validés EMAS. Nos performances et nos systèmes de gestion sont évalués chaque année par des audits de surveillance tiers, et nos certifications sont renouvelées tous les trois ans. En 2021, bien que nous ayons dû reporter certains audits en raison de la pandémie de COVID-19, nous nous sommes adaptés à la situation et avons réalisé un certain nombre d'audits à distance ou partiellement à distance. Malgré ces défis, tous nos sites ont maintenu leurs certifications. En outre, pour soutenir notre culture d'amélioration continue, nous réalisons également des audits internes sur une base triennale. Afin d'évaluer le statut de conformité des sites et de limiter tout risque lié à notre licence d'exploitation, nous disposons d'un programme triennal visant à réaliser des audits de conformité juridique en matière d'environnement, de santé et de sécurité (EHS) par des tiers. Ce programme couvre 38 sites, dont tous nos sites de fabrication, tous nos sites de plus de 150 employés et certains sites et entrepôts plus petits. En 2021, nous avons réalisé 10 audits de conformité juridique EHS.



Certifications des sites ST

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	ISO 14064 Emissions gaz à effet de serre
Principaux sites industriels							
Agrate	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Ang Mo Kio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Bouskoura	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓
Calamba	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Catania	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Crolles	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Kirkop	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓
Muar	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Rousset	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Shenzhen	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓
Tours	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Autres sites							
Castelletto	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓
Geneva	✗	✗	✗	✗	✓	✓	✗
Greater Noida	✓	✗	✗	✗	✓	✓	✗
Grenoble	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✗
Le Mans	✗	✗	✗	✗	✗	✓	✗
Loyang	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✗
Marcianise	✓	✓	✗	✗	✗	✓	✗
Napoli	✓	✗	✗	✗	✗	✓	✗
Rennes ⁽¹⁾	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✓
Toa Payoh	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗
Total	19	17	13	11	18	20	13

8

(1) Rennes
Spatial

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

	Nombre d'audits	2017	2018	2019	2020	2021	
		4	7	8	9	12	
Santé & Sécurité							
Non-conformités majeures							
Préparation aux urgences		1	3	2	2	5	
Accident du travail et maladie		0	3	1	0	1	
Hygiène industrielle		0	0	1	0	0	
Protection des machines		0	0	0	1	0	
Nourriture, assainissement et logement		0	0	0	1	0	
Sécurité au travail		0	3	1	2	2	
Sensibilisation santé et sécurité		0	0	0	0	1	
Total de non-conformités majeures			1	9	5	6	
Moyenne NC majeures/audit			0.3	1.3	0.6	0.7	
Environnement							
Non-conformités majeures							
Substances dangereuses		2	2	0	0	0	
Consommation d'énergie et émissions de gaz à effet de serre		0	1	1	0	0	
Gestion des eaux pluviales		1	0	0	0	0	
Total de non-conformités majeures			3	3	1	0	
Moyenne NC majeures/audit			0.8	0.4	0.1	0.0	

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 signaler des anomalies 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.

9

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, à qui il est demandé chaque année un engagement formel à le respecter, et nous sommes tous tenus d'agir dans le respect de l'éthique.

Données Groupe :

E-signature du Code de Conduite (%)

2017	2018	2019	2020	2021
97	97	98	99	97

Pourcentage employés éligibles (cadres)

Nous utilisons divers outils pour interagir et faire connaitre notre code de conduite aux employés, managers et tiers, notamment des réunions en présentiel, 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 2021 au niveau Groupe pour répondre aux principaux risques identifiés lors des audits RBA :

Description	Actions mises en oeuvre
Contrôle et surveillance des heures de travail (y compris les jours de repos)	Renforcement du contrôle des heures de travail et des jours de repos. Sensibilisation accrue à la prévention et à la détection des anomalies.
Prévention du travail forcé et de la servitude pour dettes	Révision des directives de l'entreprise concernant les prêts personnels et éducatifs, qui seront déployées en 2022.
Responsabilité des fournisseurs	<p>S'assurer que les travailleurs des agences de placement sont payés conformément aux exigences légales locales.</p> <p>Informier les fournisseurs des documents à mettre à disposition pour examen lors des audits.</p> <p>Former nos fournisseurs au code de conduite de la RBA (voir Chaîne d'approvisionnement responsable).</p>
Protection et gestion des étudiants	Validation de directives d'entreprise détaillées pour l'emploi des étudiants, y compris les allocations, à déployer en 2022.

10

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

2017	2018	2019	2020	2021
3	13	7	15	7

Les accords signés en 2021 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 reconnaître la mobilisation et la performance collective des salariés sur l'année 2020 marquée par un contexte exceptionnel et inédit de pandémie de COVID-19.
- Intéressement 2021-2023 : définition des critères et mode de calcul de l'intéressement pour la période 2021-2023 ainsi que les modalités de distribution aux salariés de la société.
- Prorogation de l'accord GPEC : Les Organisations syndicales représentatives et la Direction se sont rencontrées le 23 novembre 2021 dans le cadre de l'ouverture de la négociation relative à la gestion des emplois et des parcours professionnels et la mixité des métiers. Fort des éléments de contexte résultants de la définition en cours des besoins quantitatifs et qualitatifs en matière d'emplois et de compétences en lien avec le plan stratégique mais également de la refonte actuelle des politiques de management des talents, formation, mobilité, au niveau Corporate et enfin des élections professionnelles qui risquent d'impacter la représentativité syndicale et possiblement les « acteurs » de la négociation, les parties se sont entendues pour proroger l'accord d'entreprise du 10 décembre 2015 de GPEC pour une nouvelle durée déterminée d'un an.
- Politique salariale pour les salariés Ingénieurs et cadres : au-delà de l'extension à tous les salariés à partir du JG 12 du programme de rémunération variable « STI » de notre compagnie, cet accord fixe l'enveloppe budgétaire pour adresser les augmentations individuelles au titre du développement de carrière et de la performance individuelle.
- Plan d'Epargne Entreprise et Plan d'Epargne Retraite Collectif: Amélioration du dispositif existant, permettant de visualiser l'ensemble du dispositif d'épargne salariale sur un support unique, (PEE / PERCO), qui était jusqu'à présent géré par deux prestataires distincts, et de mieux accompagner les salariés dans l'utilisation de l'offre d'épargne salariale, la réalisation de versements volontaires, le placement de l'intéressement, la participation et de l'abondement, et la compréhension des solutions d'épargne proposées.
- Etablissements distincts : cet accord précise le périmètre des établissements distincts, de cartographie des instances de représentation du personnel et de désignations des organisations syndicales.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- Prorogation de l'accord égalité professionnelle permettant de poursuivre dans les meilleures conditions les discussions entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives.

N'étant pas parvenus à un accord, la Direction a mis en place un plan d'action unilatéral, lequel fixe les objectifs et les actions à mettre en place dans les 4 domaines d'action que sont la mixité des recrutements, la formation et l'évolution professionnelle, la rémunération effective et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

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.

Sur l'année 2021, ST France améliore sa note globale à « l'index de l'égalité femmes hommes » de façon significative avec 93 points sur 100 (88 en 2020). Cette note est le fruit de la politique volontariste menée par l'ensemble des équipes de ST en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes engagée depuis 2006. L'entreprise s'engage à poursuivre les actions mises en œuvre et à favoriser toutes démarches permettant de corriger les écarts encore observés entre les femmes et les hommes.

Au-delà des actions récurrentes visant à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, l'année 2021 a été marquée par deux décisions :

- la mise en œuvre d'un budget dédié au soutien du développement de la carrière des femmes dans le déploiement de la politique salariale
- et par la mise en œuvre d'un index développement durable comportant notamment un objectif de féminisation de la population Ingénieurs & Cadres et sa prise en compte dans la rémunération variable (STI) de l'ensemble des bénéficiaires.

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. Afin de mieux faire connaître notre engagement pour la féminisation de nos métiers, nous sommes devenus partenaire de « Elles Bougent » en 2020. Ainsi, pour ST France, plus de 80 marraines et relais se sont proposés pour mettre en place des actions de sensibilisation afin de renforcer l'attractivité sur nos métiers techniques et susciter des vocations. Nous avons participé dans ce cadre au forum « Réseaux & Carrières au féminin », au challenge Innovatech et animé plusieurs conférences - auprès des collégiennes, lycéennes, étudiantes comme « Les Elles pour l'électronique ». Nous avons aussi réalisé une campagne de plusieurs vidéos présentant « Nos métiers au féminin ».

Afin de confirmer notre position contre les agissements sexistes, nous nous sommes engagés en 2021 dans l'initiative #StOpe, engagement concrétisé par la signature en janvier 2022. Des référents chargés d'orienter, d'informer et d'accompagner des salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ont été désignés et formés dans chaque établissement. Des actions de communication ont été réalisées pour informer du rôle de ces référents et de notre engagement pour supprimer les comportements inappropriés. Au premier trimestre 2021 nous avons lancé un programme de changement du comportement par la mise en place d'un autodiagnostic encadré par 2 web conférences d'accompagnement qui a permis plus de 3600 participations. Un nouvel e-learning sur le harcèlement et la discrimination a été mis à disposition fin 2021 à l'ensemble de nos collaborateurs.

ST fait partie de l'indice Bloomberg sur l'égalité des sexes, qui récompense les entreprises engagées en faveur de l'égalité des sexes au sein de son personnel et de la transparence dans les rapports sur le genre. Il récompense notre performance 2021 ainsi que le succès de nos programmes en cours dans ce domaine.

Nous continuons le déploiement d'un programme spécifique de changement culturel sur la diversité et l'inclusion. Avec entre autres et pour 2021, un e-learning sur la diversité & l'inclusion, des ateliers sur les stéréotypes et les biais inconscients, une formation « recruter et agir pour la diversité ». Nous avons aussi organisé au niveau France un « Diversity Day » le 21 mai via une web conférence sous forme de tour de table réunissant 600 participants.

De façon plus globale sur la diversité et l'attractivité de nos métiers, nous avons réalisé dans le cadre de notre programme STEM, un partenariat avec l'éducation nationale, C'Genial et Vittascience. Des plateformes pédagogiques ont été conçues pour renforcer l'attractivité des métiers du numérique. Nous avons réalisé plusieurs web conférences auprès des collégiens, lycéens, étudiants ainsi que des professeurs. Nous avons réalisé plusieurs web conférences auprès des collégiens, lycéens, étudiants ainsi que des professeurs.

Afin de promouvoir la diversité de quartier et d'origine sociale, nous avons rejoint en 2021 l'initiative PAQTE (le Pacte Avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises) au niveau national et sommes devenus partenaire de Tous en Stage. Cela nous a permis de réaliser des interventions dans les collèges et lycées afin de mieux faire connaître les métiers de notre industrie.

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).

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Elle est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap reste fixé à 6 % de l'effectif de l'entreprise, mais les modalités de calcul changent pour mettre le focus sur l'emploi direct.

12 Cette réforme vise à développer une politique d'emploi inclusive : tous les types d'emploi sont désormais pris en compte dans le décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, afin d'encourager l'emploi quelle que soit sa forme (stages, mises en situation...).

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 accord 2019-2022 signé à l'unanimité des organisations syndicales représentatives. Le déploiement de cet accord est suivi par des commissions paritaires locales et nationales.

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) pour ST France de 1,2% en 2006 à 5,7% en 2019 et 5,34% en 2020 avec le nouveau calcul de la DOETH défini par la réforme. En 2021, le taux d'emploi direct a légèrement baissé à 5,24%. Cette baisse s'explique majoritairement par un niveau de recrutement élevé avec un pourcentage de personnes en situation de handicap plus faible ainsi qu'un nombre de départs important de personnes en situation de handicap.

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 tels que Formation-Interentreprises, Adaptation aux Métiers (FIAM) et Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI).

À la suite de notre cycle de conférence sur le handicap invisible en 2020, nous avons mis en place en 2021 une conférence sur la neurodiversité avec près de 600 participants. Nous avons proposé aussi une ligne d'assistance confidentielle. En 2021 nous avons mis aussi l'accent sur le recrutement en renforçant nos partenariats avec Agefiph, Hello Handicap, LinkedIn, Jobinlive. Nous avons organisé une web conférence sur le recrutement inclusif avec TH Conseil pour nos managers recruteurs. Nous avons participé au DuoDay permettant à des personnes en situation de handicap demandeurs d'emploi de découvrir nos métiers et notre industrie. Enfin nous sommes sponsors des Handi Tech Trophy, concours permettant à des startups, étudiants, laboratoires de proposer des solutions innovantes et inclusives.

b. Santé et sécurité

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. Des actions d'information et de sensibilisation sont régulièrement mises en place sur les sites comme le programme « Santé vous bien » à Croles qui a débuté en 2019 et s'est poursuivi en 2021 avec le programme I feel good, « bien dans votre tête, bien dans votre corps » comprenant notamment des astuces, des bons réflexes proposés par un coach, et une initiation à la méditation.

COVID-19

En 2021, alors que la pandémie se poursuivait, tous nos sites dans le monde ont continué à adapter leurs mesures de santé et de sécurité au contexte local.

L'une de nos mesures les plus importantes a été l'introduction de vaccinations volontaires sur site pour nos employés, en accord avec les réglementations locales de chaque pays. Ainsi, plus de 13 000 doses de vaccin COVID-19 ont été administrées aux employés au cours de l'année.

Nous avons poursuivi notre Cellule de Crise Groupe qui se réunit chaque semaine depuis 2020 pour surveiller la situation du COVID et nous assurer que nous prenons les bonnes mesures sur tous nos sites.

Tous nos sites de fabrication sont restés opérationnels en 2021 et nous avons assuré la sécurité des employés sur place en prenant les mesures suivantes :

13

- une communication régulière et spécifique à nos employés en fonction des niveaux d'alerte de chaque site (réunions physiques, restrictions de déplacement, organisation du travail à domicile, procédures de quarantaine, etc.)
- un contrôle strict des entrées sur les sites avec une auto déclaration, un filtrage et des contrôles de température
- des équipements de protection individuelle : plus de 10 millions de masques chirurgicaux distribués en 2021 et du désinfectant pour les mains partout et pour tous
- la distanciation sociale : mesures de protection dans les cantines, gestion des flux dans les escaliers, ascenseurs et couloirs, distance stricte à respecter partout, restriction de l'utilisation des salles de réunion et de formation
- des mesures adaptées pour minimiser la transmission potentielle du COVID-19 dans certaines zones, telles que des cafétérias avec possibilité de plats à emporter et des horaires d'ouverture plus larges, un contrôle du renouvellement de l'air et un nettoyage à haute fréquence dans les espaces partagés
- le travail à domicile pour les employés éligibles
- un soutien psychologique 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 avec STCare, soutenu par Eutelmed, donnant à tous nos employés un accès permanent à des soins immédiats, anonymes et confidentiels
- la création d'une communauté sociale autour du télétravail par un Yammer pour ST France « Loin et proche à la fois » qui nous a permis d'échanger des anecdotes, des pratiques, des vidéos sur le yoga du bureau, le café coaching... Nous avons proposé des web conférences et des articles en lien avec le la pandémie, le travail à distance et la qualité de vie au travail comme « Les bonnes pratiques du télétravail », « 50 minutes pour recharger vos batteries », « sentiment d'isolement et télétravail », « la relaxation de pleine conscience », « la psychologie positive », « le ménage (mental) de printemps »
- un planning de retour à la normale progressif piloté par les responsables des sites et adaptable à la situation sanitaire de chaque pays (ce planning a été élaboré en fonction des réglementations applicables, notamment des accords syndicaux et des capacités d'accueil des sites).

Toutes ces mesures ont été déployées pour protéger nos employés dans leur environnement de travail.

Prévention des Risques Psychosociaux

Les Risques Psychosociaux (RPS) se traduisent par un mal-être et une souffrance mentale et physique.

ST France a ouvert un programme de négociation sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) en lien avec la négociation du premier accord QVT partie 1 signé en 2019. Dans la partie QVT 2 nous avons mis une priorité sur la santé au travail et plus spécifiquement sur la prévention des Risques Psychosociaux (RPS). Cette négociation a permis d'écrire un texte qui a été validé par un relevé de décision par deux organisations syndicales sur trois.

Ce texte redéfinit et restructure notre politique de prévention des RPS sur les 3 niveaux de prévention : primaire, secondaire et tertiaire. Il repose sur 3 piliers :

- Avoir une vision commune
- Pluridiscipliniser les instances
- Donner les moyens d'agir

Le déploiement de cette nouvelle politique de prévention des RPS a été accompagnée par la formation des négociateurs puis des acteurs de la prévention. Nous avons ensuite mis en place des formations spécifiques pour les managers ainsi que des premières sessions pour les collaborateurs qui vont se poursuivre en 2022.

Ce plan de prévention couvre les grands principes suivants :

- Des programmes d'amélioration de l'environnement et de l'organisation du travail en lien avec la démarche de Qualité de Vie au 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 comités locaux et un comité national chargés de l'analyse des indicateurs et des plans d'actions,
- La formation des managers et des 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,

- Une plateforme d'appel, de consultation, d'auto-évaluation et de sensibilisation aux RPS portée par Eutelmed
- Une procédure d'alerte, de signalement et de régulation des risques psychosociaux

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, presqu'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.

14

En 2021, nous avons obtenu le meilleur résultat de notre histoire en matière de sécurité, avec un taux de cas enregistrables (blessures) pour les employés ST de 0,12, meilleur que notre objectif de 0,15.

Nous avons amélioré notre taux de gravité (blessures) de 26% par rapport à 2020, atteignant 2,4, mais nous avons manqué notre objectif annuel de 2,0. La moitié des blessures, représentant 65% de nos jours perdus, sont dues à des chutes ou des glissades. Nous avons mis en place plusieurs programmes et actions pour améliorer les comportements dans différents domaines, comme la prévention des accidents dans les escaliers ou de plain-pied.

Nous avons également commencé à rendre compte de nos cas enregistrables (blessures et maladies professionnelles) pour les employés et les sous-traitants, et nous avons atteint 0,15, conformément à notre objectif pour 2025. Le taux de cas enregistrables (blessures avec arrêt de travail) pour les sous-traitants a atteint 0,27, soit un peu plus que notre objectif de 0,24.

Pour nous aider à atteindre ces résultats, nous avons continué à nous concentrer sur les formations ESH. À la fin de l'année 2021, nous avions fourni une moyenne de six heures de formation par employé. Nous avons également renforcé notre approche proactive, en travaillant sur les risques, les presque accidents et les actes et situations dangereuses.

Par exemple, notre site de Rousset (France) a mis au point un escape game sécurité pour sensibiliser les nouvelles recrues aux risques pour la santé et la sécurité. Les participants doivent identifier un certain nombre de dangers en un temps limité, tels que des problèmes électriques, mécaniques, chimiques, ergonomiques ou de bruit. Le jeu se déroule dans une pièce fermée, avec l'aide d'un instructeur qui guide les "joueurs" sur la manière de se comporter dans des situations dangereuses. En 2021, toutes les nouvelles recrues du site ont été formées par cette nouvelle initiative.

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.

En 2020, ST a décidé d'aller au-delà de ce qui a été réalisé en accélérant les initiatives de développement durable et a annoncé son engagement à être neutre en carbone d'ici 2027. La feuille de route complète de ST en matière de neutralité carbone inclut deux objectifs précis : la conformité au scénario de 1,5 °C défini lors de la COP21 de Paris d'ici à 2025 qui implique une réduction de 50 % des émissions directes et indirectes par rapport à 2018, et l'approvisionnement en énergie 100 % renouvelable d'ici à 2027. Ces engagements ont été validés par l'initiative Science Based Targets.

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 ISO 14001, ISO 14064 et ISO 50001 et le règlement EMAS. 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.

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.

46 % de l'énergie totale que nous avons achetée en 2021 provenait d'électricité renouvelable comparé à 40 % en 2020.

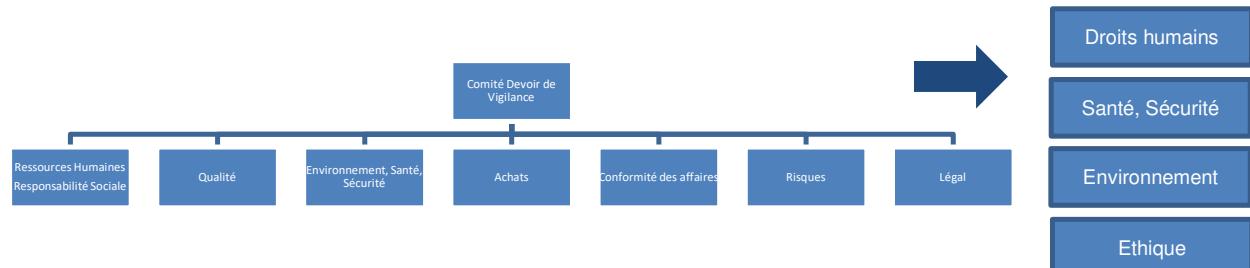
90 % des déchets générés par nos sites de production ont été recyclés, réutilisés ou revalorisés.

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).



15

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. Fin 2021, nous avons créé un groupe de travail transversal supplémentaire qui se réunit deux fois par mois et qui vise à adapter notre approche de la gestion de la chaîne d'approvisionnement pour refléter la législation à venir sur le travail forcé. 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)

Une chaîne d'approvisionnement responsable est essentielle à une réussite commerciale durable. A ST, nous nous engageons à établir des partenariats avec des fournisseurs qui partagent nos valeurs de respect des personnes et de conduite des affaires avec intégrité et excellence, et nous attendons d'eux le respect des normes les plus élevées.

Nous nous procurons des matériaux, des biens et des services auprès d'environ 6 500 fournisseurs de niveau 1 de différents types et tailles. Nos fournisseurs vont des sous-traitants de fabrication aux fournisseurs de matériaux, d'équipements et de pièces détachées, en passant par les prestataires de services sur site et les agences de travail.

Données Groupe :

Volume des achats par catégorie

Fabrication directe (matériel, sous-traitants)	50%
Services indirects (équipements/pièces détachées, prestataires de services locaux)	50%

Nous effectuons une évaluation annuelle des risques de nos fournisseurs de niveau 1 qui nous permet d'identifier, de gérer, d'atténuer ou d'éviter, si possible, les risques liés au développement durable au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

Notre évaluation des risques pour 2021 était basée sur les résultats d'une plateforme d'intelligence de la chaîne d'approvisionnement, utilisant des données disponibles publiquement ainsi que des données d'audit. Nous avons pondéré ces données par des paramètres spécifiques au secteur des semi-conducteurs, notamment l'emplacement des installations des fournisseurs. Ce processus nous a permis d'identifier 810 fournisseurs avec un score supérieur à 4,8 sur 10. Nous avons affiné le processus pour les fournisseurs de services, en fonction des dépenses, de la présence régulière de fournisseurs sur site et des activités à risque, afin de nous concentrer uniquement sur les fournisseurs à haut risque.

Au final, 376 fournisseurs répartis sur 616 sites ont été identifiés comme présentant un risque en termes de responsabilité sociétale.

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

a. Tous risques

Dans notre contrat standard, les fournisseurs déclarent qu'ils ont lu et compris la déclaration d'éthique commerciale et de responsabilité d'entreprise de ST et qu'ils reconnaissent et acceptent de se conformer à la dernière version du code de conduite de la RBA. Cette norme établie garantit que les conditions de travail sont sûres, que les travailleurs sont traités avec respect et dignité et que les opérations commerciales sont responsables sur le plan éthique et environnemental. En acceptant de se conformer au code RBA, les fournisseurs sont également tenus de déployer ce code dans leur propre chaîne d'approvisionnement.

En outre, nos fournisseurs à risque suivent un processus rigoureux basé sur la méthodologie RBA, adoptée en 2005 et déployée progressivement dans notre chaîne d'approvisionnement depuis lors. Il comprend trois étapes principales :

Lettre d'engagement	Les fournisseurs signent une lettre d'engagement de responsabilité de la chaîne d'approvisionnement, dans laquelle, en plus d'accepter de se conformer au code RBA, ils acceptent de remplir des questionnaires d'auto-évaluation et d'accepter des audits secondaires ou tiers.
Questionnaire d'auto-évaluations (QAE)	Les fournisseurs remplissent une auto-évaluation RBA. Les résultats permettent d'identifier les domaines qui nécessitent une attention particulière.
Audit et suivi	Les fournisseurs reçoivent un audit du programme d'évaluation validée RBA d'une tierce partie, ou un audit RBA seconde partie, pour surveiller et contrôler la conformité et traiter les domaines de non-conformité avec des actions correctives.

16

En 2021 :

- 90 % de nos fournisseurs à risque ont signé la lettre d'engagement RBA.
- 434 établissements fournisseurs ont rempli un questionnaire d'auto-évaluation.
- 38 établissements fournisseurs directs (sous-traitants, fournisseurs de matières) et 5 établissements fournisseurs d'équipements et de pièces détachées ont fait l'objet d'un audit RBA par un tiers.
- 36 prestataires locaux de services (cantine, nettoyage, sécurité, jardinage, dortoirs, maintenance, agences de recrutement, etc.) ont reçu un audit seconde partie basé sur la méthodologie RBA.



Données Groupe :

Questionnaires d'auto-évaluation (QAE) RSE des fournisseurs en 2021 ⁽¹⁾

Approvisionnement direct	
Fournisseurs de matières	257
Sous-traitants back-end	44
Sous-traitants front-end	20
Approvisionnement indirect	
Fournisseurs d'équipements / pièces de rechange	82
Prestataires locaux de services	24
Agences de recrutement locales	7
Total	434

(1) Hormis pour les prestataires et agences de travail locaux, les QAE sont complétés pour chaque unité de production.

Audits RSE de nos fournisseurs de rang 1 à risque en 2021 ^(1,2)

Approvisionnement direct	
Fournisseurs de matières	21
Sous-traitants back-end	14
Sous-traitants front-end	3
Approvisionnement indirect	
Fournisseurs d'équipements / pièces de rechange	5
Prestataires locaux de services	24
Agences de recrutement locales	12
Total	79

(1) Conduits dans chaque unité de production.

(2) Audits RBA valides pour 2 ans.

Tous les fournisseurs audités présentant des non-conformités sont tenus de mettre en place des actions correctives. Celles-ci sont vérifiées lors d'un audit de clôture de suivi.



Données Groupe :



Basé sur les résultats de 43 audits RBA



Basé sur les résultats de 36 audits 2nde partie selon le RBA

17

Former nos fournisseurs

Au-delà du contrôle de nos fournisseurs à risque, nous nous engageons à les sensibiliser et former aux standards RBA. Notre objectif est d'aider nos fournisseurs à améliorer leurs performances de manière durable, grâce à des formations dédiées aux risques dans des domaines tels que le travail (y compris les heures de travail et le travail forcé), l'éthique, la santé et la sécurité, l'environnement et les systèmes de gestion.

Plus de 400 employés de nos fournisseurs, représentant 201 entreprises différentes, ont suivi nos parcours d'apprentissage personnalisés en 2021, via la plateforme de formation RBA ou des formations assurées par nos équipes.

Former nos acheteurs et directeurs

Afin d'accroître la sensibilisation aux pratiques d'achat responsable, nos acheteurs et responsables des achats ont participé à des sessions de webinaires sur le devoir de vigilance dans la chaîne d'approvisionnement, et notamment sur le risque social et le travail forcé, ainsi qu'une mise à jour sur les législations et réglementations internationales.

En décembre, une formation RBA en ligne sur l'approvisionnement responsable a été proposée à tous les acheteurs de ST. Elle se poursuivra en 2022.

Par ailleurs, une formation RBA en ligne sur l'approvisionnement responsable de minéraux, est déployée au niveau de toutes les équipes concernées de ST.

Approvisionnement responsable en minéraux

En tant que producteur de composants électroniques, nous achetons un large éventail de minéraux et de métaux utilisés à différents stades de la production.

Cela nous expose à un certain nombre de risques, notamment les violations des droits de l'homme et l'impact environnemental dans la chaîne d'approvisionnement. La structure complexe et le caractère mondialisé de nos chaînes d'approvisionnement constituent un risque supplémentaire que nous devons surveiller pour garantir un approvisionnement responsable.

Pour cela, nous avons développé une approche. Bien que nous ne travaillions pas directement avec les fonderies, nous sommes étroitement engagés avec nos fournisseurs. Nous exerçons une diligence raisonnable dans notre chaîne d'approvisionnement secondaire pour nous assurer que nos matières premières ne proviennent pas de zones de conflit et qu'elles ne sont pas directement ou indirectement associées à des violations des droits de l'homme et/ou environnementales. Notre politique de gestion d'approvisionnement responsable en minéraux, disponible sur www.st.com, est entièrement alignée sur les lignes directrices de l'OCDE en matière de devoir de vigilance.

Nous avons démarré ce programme 2007 et rejoint en 2011 la Responsible Minerals Initiative (RMI). Un an plus tard, nous avons publié notre premier rapport sur les minéraux de conflit (CMRT). En 2017, après cinq ans de travail sur notre chaîne d'approvisionnement, nous avons atteint une conformité à 100 % avec la norme du processus d'assurance responsable des minéraux (RMAP), ce qui signifie que tous nos produits sont exempts de minéraux de conflit.

Nous nous sommes engagés à retirer de notre chaîne d'approvisionnement toutes les fonderies non conformes au RMAP. En 2021, nous avons déclaré 189 fonderies de 137 fournisseurs et sous-traitants dans notre chaîne d'approvisionnement 3TGS (étain, tungstène, tantalum et or).

À la fin de l'année 2021, nous avions 99 % de fonderies validées par le RMAP, contre 100 % en 2020. La réduction de 1 % est due à une fonderie qui a été déclarée non conforme par le RMI en juin. Depuis lors, nous avons retiré cette fonderie de notre liste de 32 fournisseurs. Cependant, en raison du processus interne complexe de qualification d'un fournisseur alternatif, l'un de nos sous-traitants utilise toujours cette fonderie. Nous estimons son retrait complet de notre chaîne d'approvisionnement au cours du premier semestre 2022.

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 2021, 79% de nos fournisseurs à risque étaient certifiés ISO 14001 ou EMAS.

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 doivent 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 2021, le taux d'accidents avec arrêt de travail (LWDC Lost WorkDay Cases) pour les sous-traitants a atteint 0,27, légèrement supérieur à notre objectif de 0,24.

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

Données Groupe :

Performance des fournisseurs et sous-traitants en matière d'environnement, de santé et de sécurité en 2021

Nombre de fournisseurs / sous-traitants éligibles	
Fournisseurs de matières	103
Fournisseurs d'équipements / pièces de rechange	59
Sous-traitants back-end	26
Sous-traitants front-end	11
Total	199
Certification ISO 14001/ Validation EMAS (%)	
Fournisseurs de matières	88
Fournisseurs d'équipements / pièces de rechange	52
Sous-traitants back-end	96
Sous-traitants front-end	100
Global %	79%
OHSAS/ISO 45001 (%)	
Fournisseurs de matières	55
Fournisseurs d'équipements / pièces de rechange	14
Sous-traitants back-end	66
Sous-traitants front-end	80
Global %	46%

18

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 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.

Rapports des comportements inappropriés

	2021 ⁽¹⁾
Nombre d'incidents en cours d'examen au 1er janvier	7
Nombre d'incidents signalés ou identifiés au cours de l'année	73
Détournement d'actifs	9
Pots-de-vin et corruption (y compris conflits d'intérêts)	12
Harcèlement et discrimination	42
Autres	17
Incidents clos après une évaluation préliminaire ou une enquête formelle	73
Nombre de cas confirmés de mauvaise conduite externe	1
ayant conduit à la résiliation ou au non-renouvellement de contrats avec des partenaires commerciaux	0
Nombre de cas confirmés de mauvaise conduite interne	23
ayant entraîné le licenciement ou des mesures disciplinaires à l'encontre d'employés.	22
Incidents encore ouverts à la fin de l'année	7
Nombre d'affaires judiciaires publiques concernant la corruption portées contre ST ou ses employés.	0

19

(1) En 2021, nous avons inclus les cas signalés localement, en plus des cas signalés au niveau de l'entreprise.

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 confidentielle :

Par téléphone **0 800 91 67 60**

ou en ligne st.ethicspoint.com



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 tiers.