

Annexe 1 au Rapport de gestion STMicroelectronics France SAS

Plan de vigilance 2022 (Article L225-102-4 Code de commerce)



life.augmented

Avril 2023

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.....	13
c.	Environnement.....	15
3.	Fournisseurs et sous-traitants	16
3.1	Cartographie des risques (Droits humains et libertés, Santé et sécurité, Environnement)	16
3.2	Procédure d'évaluation régulière et actions d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves ...	17
a.	Tous risques.....	17
b.	Santé et sécurité, environnement.....	19
4.	Mécanisme d'alerte et de recueil des signalements	19
5.	Dispositif de suivi des mesures	20

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 de gestion auquel le rapport du Devoir de Vigilance de l'année est annexé et arrêté par la présidente de la société.

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.

STMicroelectronics France SAS, 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 France SAS, sites de Montrouge (siège), Saint Genis Pouilly, Labège, Crolles, Grenoble, Saint-Germain-en-Laye 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)

Le présent document relatif aux activités de ST et la performance de l'année 2022 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.

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.

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.

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 des sujets est réalisée chaque année. En 2022, ST a également pris en considération les données publiques de ses parties prenantes ainsi que les réglementations en cours et à venir pour analyser les enjeux matériels. Les principaux enjeux identifiés étaient :

- Santé et sécurité au travail
- Changement climatique
- Gestion de l'eau
- Droits humains et du travail

Il a été également identifié une importance croissante de sujets pour lesquels ST a déjà des programmes en place comme la gestion des risques, la résilience, et la protection des données.

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.

La méthodologie RBA apporte aussi à ST 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.

4

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. 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 2022 au niveau Groupe ont été : le contrôle des heures de travail (jours de repos inclus), la prévention contre le travail forcé, les gratifications de stage et la sensibilisation des travailleurs à leurs droits et au standard RBA.

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, le recrutement, la non-discrimination et la diversité avec un focus sur l'inclusion des personnes en situation 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 et à l'eau

En 2022, 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.

Une étude scientifique a été réalisée en 2021 par Axa Climate pour évaluer les risques climatiques actuels et futurs sur les 5 140 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.

Une étude sur notre empreinte carbone et la rareté de l'eau a également été réalisée avec un prestataire externe en 2021. Cette évaluation nous a permis de déterminer notre empreinte hydrique globale. L'objectif était d'identifier les zones de stress hydrique élevé et les risques liés à l'eau dans le cadre de nos activités, ainsi que d'évaluer notre impact sur les communautés locales. En utilisant l'approche de l'évaluation du cycle de vie, nous avons évalué nos impacts directs et indirects. Nous avons également identifié que la plupart de nos sites de production présentent un risque moyen pour les risques opérationnels et externes, la qualité et la rareté de l'eau, en utilisant la méthodologie « Water risk filter » 5.0. En 2022, nous sommes allés plus loin en demandant à nos sites de production d'évaluer les risques pertinents et de formaliser des plans d'action pour économiser l'eau. En conséquence, tous les sites ont réussi à définir des mesures correctives. Ces plans d'action sont examinés tous les trimestres au niveau site et Groupe. Les résultats font partie du tableau de bord du développement durable, qui est communiqué au comité exécutif de l'entreprise tous les trimestres.

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 2022 tous nos principaux sites de production ont participé à la campagne annuelle d'auto-évaluation RBA, couvrant 89% des employés.



Données Groupe :

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

Pays	Principaux sites ⁽¹⁾	% Effectifs	Auto-évaluation	Audit
Risque élevé				
China	Shenzhen	7.9%	✓	✓
Malaysia	Muar	9.1%	✓	✓
Singapore	Ang Mo Kio	9.5%	✓	✓
The Philippines	Calamba	5.5%	✓	✓
Risque moyen				
Malta	Kirkop	3.6%	✓	✓ ⁽³⁾
Morocco	Bouskoura	6.9%	✓	✓
Risque faible				
France	Crolles	9.0%	✓	✓
	Grenoble ⁽²⁾	4.1%	✓	✗
	Rousset	5.6%	✓	✓
	Tours	2.7%	✓	✓
	Rennes back-end	0.2%	✓	✓
India	Greater Noida ⁽²⁾	1.9%	✓	✗
Italy	Agrate	10.1%	✓	✓
	Castelletto ⁽²⁾	2.2%	✓	✗
	Catania	9.6%	✓	✓ ⁽³⁾
	Marcianise	0.5%	✓	✗
Sweden	Norrköping	0.1%		
Couverture en %		89%	89%	79%
Nombre de sites ayant fait l'objet d'évaluations et d'audits des droits de l'homme			17	11

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

(2) Centres de design

(3) Audits réalisés en 2021. Tous les autres ont été réalisés en 2022.

6

Nous menons des programmes d'audit dans nos 11 principaux sites de production (79% 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 2022, nous avons mené cinq audits internes sur les droits de l'homme et du travail. Pour ce cycle d'audit, environ 45 % des axes d'amélioration identifiés étaient liés aux systèmes de gestion et 55 % aux principes fondamentaux en matière de travail et de droits de l'homme.
- L'ensemble de nos 11 sites de production éligibles au programme d'audit tierce partie RBA ont été audités au cours des deux dernières années, soit dans le cadre d'un audit initial, soit dans le cadre d'un audit de clôture, soit dans les deux.
- Les résultats de l'audit initial sur nos sites de Muar (Malaisie) et de Shenzhen (Chine) étaient bien supérieurs à la moyenne du secteur, qui est de 144/200.
- Pour les audits de clôture, nos sites de Crolles, Rousset et Tours (France), ainsi que notre site de Bouskoura (Maroc) ont été entièrement conformes, avec un score de 200/200.
- Notre site d'Ang Mo Kio (Singapour) a réussi à résoudre 100 % des 11 non-conformités identifiées lors de l'audit initial de mars 2022, y compris une non-conformité prioritaire relative aux heures de travail d'un nos sous-traitants sur site.

Notre score moyen à l'audit RBA est supérieur à la moyenne du secteur : +29 points pour les audits initiaux et +19 points pour les audits de clôture.

 **Données Groupe :**
Résultats audits RBA

	Nombre d'audits	2018	2019	2020	2021	2022
Travail, éthique	Non-conformités majeures/prioritaires	7	8	9	12	10
Non-conformités majeures/prioritaires						
	Horaires de travail	4	1	3	6	2
	Salaires et avantages sociaux	1	0	0	2	1
	Emploi librement choisi	1	2	0	3	2
	Non-discrimination	0	1	0	2	1
	Jeunes travailleurs	0	0	0	2	0
	Total de non-conformités majeures/prioritaires	6	4	3	15	6
	Moyenne NC majeures/prioritaires/audit	0.9	0.5	0.3	1.3	0.6

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.

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 évaluées chaque année par des audits de surveillance tiers, et nos certifications sont renouvelées tous les trois ans.

7

En 2022, tous nos sites ont maintenu leurs certifications et nos sites de Kirkop (Malte) et de Rennes (France) ont rejoint les 11 sites de ST déjà certifiés ISO50001.

Pour soutenir notre culture d'amélioration continue, nous réalisons également des audits internes tous les 3 ans. En 2022, nous avons mené des audits internes sur 7 sites. De plus, nous avons mis en place un programme triennal pour réaliser des audits tierce partie de conformité légale EHS. Ceux-ci évaluent le statut de conformité de nos sites et limitent les risques liés à notre licence d'exploitation. Le programme couvre 38 sites, y compris tous nos sites de production, tous les sites comptant plus de 150 employés et certains sites et entrepôts plus petits. En 2022, nous avons mené neuf audits de conformité légale.



Données Groupe :

Certifications des sites ST

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

	ISO 45001 Santé et Sécurité	ISO 14001 Environnement	EMAS Information sur la performance de l'environnement	ISO 14064 Emissions gaz à effet de serre	ISO 50001 Energy	ISO 22301 Business Continuity	IATF 16949
Principaux sites industriels							
Agrate	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Ang Mo Kio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Bouskoura	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Calamba	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Catania	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Crolles	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Kirkop	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Marcianise	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✓
Muar	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Norrköping	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✓
Rousset	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Rennes ⁽¹⁾	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✗
Shenzhen	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓
Tours	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Autres sites							
Castelletto	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✓
Geneva	✗	✗	✗	✗	✗	✓	✓
Greater Noida	✓	✗	✗	✗	✗	✓	✓
Grenoble	✓	✓	✓	✗	✗	✓	✓
Le Mans	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✓
Loyang	✓	✓	✗	✗	✗	✓	✓
Napoli	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✓
Toa Payoh	✓	✓	✓	✗	✓	✓	✓
Total	19	17	13	13	13	18	20

(1) Rennes Spatial

Résultats audits RBA

	Nombre d'audits	2018	2019	2020	2021	2022
Santé & Sécurité	Non-conformités majeures					
	Préparation aux urgences	3	2	2	5	0
	Accident du travail et maladie	3	1	0	1	2
	Hygiène industrielle	0	1	0	0	0
	Protection des machines	0	0	1	0	0
	Nourriture, assainissement et logement	0	0	1	0	2
	Sécurité au travail	3	1	2	2	1
	Sensibilisation santé et sécurité	0	0	0	1	0
	Travail physique exigeant	0	0	0	0	1
	Total de non-conformités majeures	9	5	6	9	6
Environnement	Moyenne NC majeures/audit	1.3	0.6	0.7	0.8	0.6
	Non-conformités majeures					
	Substances dangereuses	2	0	0	0	2
	Consommation d'énergie et émissions de gaz à effet de serre	1	1	0	0	0
	Gestion des eaux pluviales	0	0	0	0	0
	Total de non-conformités majeures	3	1	0	0	2
Moyenne NC majeures/audit		0.4	0.1	0.0	0.0	0.2

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

Notre code de conduite repose sur nos valeurs, qui sont partagées par l'ensemble de l'entreprise. Il définit des attentes claires pour nos employés et autres parties prenantes, contribue à favoriser une culture d'intégrité et fournit des conseils pratiques sur la manière dont nous menons nos activités et de nos décisions.

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

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

9

Données Groupe :

E-Signature du Code de Conduite (%)

2018	2019	2020	2021	2022
97	98	99	97	99

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.

Droits humains

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 2022 au niveau Groupe pour répondre aux principaux risques identifiés lors des audits RBA :

Données Groupe

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	<ul style="list-style-type: none">Mise en œuvre des lignes directrices de l'entreprise concernant les prêts personnels et éducatifs, ainsi que les frais de formationRenforcement du processus de contrôle local des frais de recrutement, d'embauche, d'emploi et de rapatriement afin de s'assurer qu'ils ne sont pas payés par les travailleurs.
Protection et gestion des étudiants	Mise en œuvre des lignes directrices de l'entreprise en matière d'emploi et de gestion des étudiants, y compris en ce qui concerne les allocations
Sensibilisation à la norme RBA et aux droits des travailleurs	Conception et diffusion d'affiches d'information, notamment sur la prévention du travail forcé et le temps de travail raisonnable.

Nos plans d'action d'amélioration (atténuation et prévention) sont définis au niveau du site avec les parties prenantes concernées. Ils sont ensuite examinés et remis en question au niveau de l'entreprise afin d'améliorer nos systèmes de gestion, de partager les meilleures pratiques, de réduire les risques et d'identifier les opportunités.

Ils comprennent :

- la détermination de la (des) cause(s) première(s)
- la description des actions préventives et correctives visant à traiter la ou les causes profondes identifiées et à empêcher que le problème ne se reproduise à l'avenir
- la date à laquelle les actions sont censées être terminées

Ces plans d'action sont définis, mis en œuvre et révisés selon un calendrier précis, et nous vérifions que la résolution des non-conformités. Ils peuvent concerter des changements de politique ou de procédure, la communication ou la formation, l'activité et les mesures d'impact.

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

2018	2019	2020	2021	2022
13	7	15	7	9

10

Les accords signés en 2022 au niveau national ont porté sur les thèmes suivants :

- Prévention des Risques Psychosociaux : renforcer les actions d'identification et de prévention des Risques Psychosociaux (RPS) en lien avec la notion de qualité de vie au travail en définissant une démarche de prévention globale.
- Développement du dialogue social : développer et promouvoir le dialogue social au sein de ST pour favoriser d'une part, l'implication de l'ensemble des acteurs à tous les niveaux de l'organisation et d'autre part, la négociation collective afin d'aboutir à des accords collectifs adaptés et au support de l'entreprise, de son activité et des salariés.
- Etablissements distincts : cet accord précise le périmètre des établissements distincts, de cartographie des instances de représentation du personnel et de désignations des organisations syndicales.
- Travail à distance : fixe les modalités d'application du travail à distance, reposant sur un choix personnel du salarié et accepté par le management.
- Déploiement de la nouvelle convention collective de la métallurgie : promouvoir et accompagner le déploiement de l'ensemble des dispositions et objectifs portés par la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie.
- Frais de santé : réaffirmer des engagements respectifs en matière de protection sociale complémentaire « frais de santé » et préciser le niveau des responsabilités qui en découle.
- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes : poursuivre le déploiement de la politique d'égalité professionnelle en continuant le travail engagé et accélérer le changement, notamment dans l'accès des femmes aux postes à responsabilités et la féminisation de certains métiers.
- Intégration et maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap : 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.
- Extension de l'accord relatif à l'intégration et au maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap : application des dispositions de l'accord aux salariés appartenant à la « population sensible ».

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

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

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

- Écart de rémunération entre les femmes et les hommes,
- Écart de taux d'augmentations individuelles de salaire hors promotions,
- Écart de taux de promotion,
- Pourcentage de salariées de retour de maternité ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour (si augmentations intervenues au cours de la période),
- Nombre de salariés du sexe sous-représentés parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Sur l'année 2022, ST France confirme sa note de 93 points sur 100 à « l'index de l'égalité femmes hommes » (93 en 2021). 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.

A la suite de l'adoption de la loi Rixain du 24 décembre 2021, les entités légales de plus de 1 000 salariés sont tenues de calculer et de publier deux indices de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les postes de direction des grandes entreprises. A compter du 1er mars 2026, chaque entité légale devra atteindre 30% de femmes parmi ses cadres dirigeants et parmi ses instances de Direction. A compter du 1er mars 2029, ce ratio sera porté à 40%. En 2022, STMicroelectronics France comporte une moyenne de 12,5% de femmes parmi ses cadres dirigeants ainsi que 37,8% de femmes, en moyenne, parmi ses instances dirigeantes.

Au-delà des actions récurrentes visant à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. ST continue de s'engager dans de nombreux programmes visant à promouvoir l'égalité des genres et la mixité. Parmi ces actions figurent notamment :

- le soutien de la carrière des femmes par le développement des compétences, l'accompagnement des carrières par des formations spécifiques (formation « women in leadership » et son module avancé, du coaching, et du parrainage), la mobilité interne
- le recrutement et l'attractivité de nos métiers techniques y compris auprès des plus jeunes
- le développement d'un environnement favorable à la mixité et plus généralement à la diversité, l'équité et l'inclusion
- un budget dédié au soutien du développement de la carrière des femmes dans le déploiement de la politique salariale
- un index développement durable comportant notamment un objectif de féminisation de la population Ingénieurs & Cadres qui est pris en compte dans la rémunération variable 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.

11 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 90 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 actions auprès de collégiennes avec des ateliers visant à déconstruire les stéréotypes de genre sur nos métiers, auprès de lycéennes avec des accueils et visites de l'entreprise, auprès d'étudiantes en écoles préparatoires scientifiques et étudiantes en école d'ingénieur via la présentation de nos métiers au travers de témoignages de salariés, dont le webinaire France « ST, entreprise du futur ». Nous avons aussi poursuivi notre campagne de vidéos présentant « Nos métiers au féminin ». Le site de Rousset a participé à la 3^{ème} édition de « L'industrie c'est féminin » avec pour objectif de renforcer l'attractivité des métiers industriels auprès des femmes.

En 2022, trois femmes ont reçu un prix valorisant leur carrière, une sur le Prix « ingénieuse'22 » par la CDEFI et deux par l'usine nouvelle pour le « Trophée des femmes de l'industrie » avec le Prix de la « Femme de R&D » et le Prix de la « Femme de production ».

ST France a signé en décembre 2022 la nouvelle Charte de la Parentalité en entreprise. En signant cette convention, ST réaffirme son engagement pour :

- Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise
- Créer un environnement favorable aux salariés-parents en prenant en compte toutes les formes de parentalité
- Garantir le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents.

Afin de confirmer notre position contre les agissements sexistes, nous nous sommes engagés en 2021 dans l'initiative #StOpE, engagement concrétisé par la signature le 25 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 et permettre l'accompagnement de toute personne émettant un signalement. En outre, afin d'animer et fédérer les référents des différents sites, un réseau de référents a été créé et des réunions trimestrielles de suivi ont été mises en place. Au premier trimestre 2022 nous avons réalisé une webconférence théâtralisée avec plus de 860 participants. Nous avons mis à disposition 4 micro-videos sur le thème de la prévention qui ont générées 4 000 vues. Un 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 genres, qui récompense les entreprises engagées en faveur de l'égalité des genres au sein de son personnel et de la transparence dans les rapports sur le genre. Il récompense notre performance 2022 ainsi que le succès de nos programmes en cours dans ce domaine.

Sur l'accompagnement du changement culturel, nous continuons le déploiement d'un programme spécifique sur la diversité et l'inclusion. Avec entre autres et pour 2022, un e-learning sur la diversité & l'inclusion avec 1 260 participants, des ateliers sur les stéréotypes et les biais inconscients avec 740 participants. En lien avec la journée internationale de la diversité culturelle (21 mai), nous avons aussi organisé le 20 mai un « Diversity Day » France à l'occasion duquel nous avons proposé une web conférence animée par un expert externe sur le thème « Osez être soi-même en entreprise » à laquelle plus de 800 personnes ont assisté. Ce « Diversity Day » a été l'occasion de mettre en place des sessions supplémentaires pour encourager nos salariés à s'inscrire à nos actions de formations dédiées. Changer les comportements et la culture prend du temps. Une étape importante dans ce parcours est de comprendre où nous en sommes aujourd'hui en ce qui concerne l'expérience employé avec la diversité, l'équité et l'inclusion. C'est pourquoi, à la fin de 2022, nous avons mené au niveau du

Groupe notre premier sondage ciblé sur la diversité, l'équité et l'inclusion (D,E&I) afin de comprendre nos progrès jusqu'à présent dans la création d'un milieu de travail diversifié, équitable et inclusif.

Le recrutement

Recruter et fidéliser les meilleurs talents est une pierre angulaire essentielle pour soutenir et pérenniser nos ambitions de croissance. Cela nous demande de relever les défis auxquels nous sommes confrontés en matière de personnel, tels que le marché du travail concurrentiel, la taille du bassin d'emploi, les pénuries de compétences dans certains domaines et la nécessité de rajeunir continuellement notre main-d'œuvre.

Notre ambition est d'être reconnu comme un leader du marché, attractif et innovant, où l'esprit d'entreprise, le feed-back, la coopération, la responsabilité et le leadership sont la norme.

Inspirer les futurs talents

En juillet 2022, nous avons également lancé une nouvelle campagne de marque employeur intitulée "#Futurestarters", afin de renforcer notre réputation de leader de haute technologie centré sur les personnes ([site web](#)).

Notre campagne de marque employeur souligne que ST s'engage à développer des technologies innovantes et pionnières pour un monde meilleur, plus intelligent et durable. Mettant en scène des employés de ST, elle renforce également le sentiment d'appartenance et de fierté que les gens éprouvent à travailler chez ST.

Pour attirer les talents, promouvoir ST, nos collaborateurs jouent le rôle d'ambassadeurs de ST lors d'événements externes, tels que des salons sur les campus, des témoignages de carrières, des conférences, ainsi que de l'enseignement en écoles. Ainsi, 380 ambassadeurs pour la France ont été identifiés et formés en 2022 pour partager leur expérience en tant qu'employés de ST, présentant nos opportunités et promouvant ST comme une entreprise où il fait bon travailler.

12

En 2022, nous avons continué à établir des partenariats stratégiques avec des lycées, des universités et des écoles d'ingénieurs du monde entier afin de garantir un flux régulier de candidats, tout en établissant des parcours de formation pour répondre à nos besoins spécifiques en matière de compétences. Un exemple est I-NOVMICRO, un programme d'innovation conçu pour développer et promouvoir des parcours de formation en microélectronique et en électronique dans le sud de la France.

Programme « STEM your way »

L'enseignement des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM en français et appelé STEM en anglais) est de plus en plus considéré comme indispensable. Il peut fournir les outils nécessaires pour développer des solutions à des problèmes mondiaux complexes et stimuler la curiosité des jeunes. Notre programme "STEM your way" sensibilise les jeunes à l'importance des matières STEM et les incite à explorer les carrières liées aux STEM.

En 2022, au niveau du Groupe, plus de 450 événements et initiatives STEM (195 en France) ont touché plus de 100 000 élèves et enseignants, soit une augmentation de 53 % par rapport à 2021. La création d'un réseau mondial de champions et d'ambassadeurs STEM nous a aidés à accélérer nos efforts.

Commencer jeune

Nous reconnaissions les avantages qu'il y a à encourager la curiosité et la créativité chez les jeunes (collégiens, lycéens, étudiants). Tout au long de l'année, nous avons considérablement augmenté le nombre d'événements, y compris les webinaires, les visites de nos sites et les visites dans les écoles, avec des activités pratiques dédiées qui nous permettent d'atteindre plus de jeunes.

Une partie importante de notre programme pour les écoles est un projet lancé en 2021 avec Vittascience, une startup française spécialisée dans les outils éducatifs. Destiné aux élèves et aux enseignants du premier et du second degré, le projet vise à susciter l'intérêt des jeunes pour l'électronique et le codage. Il utilise des kits éducatifs pour apprendre aux jeunes à coder. Les kits sont construits avec des composants STMicroelectronics.

Pour célébrer la Journée internationale des droits des femmes en mars 2022, nous avons organisé une série de webinaires et de réunions internationales intitulées "Break the bias in STEM". Ces événements destinés aux élèves de collèges et lycées, aux enseignants et autres personnels de l'éducation ont abordé les préjugés liés aux rôles des femmes et à leur contribution aux sciences et aux technologies, dans le but d'encourager les jeunes filles à poursuivre des études en STEM.

Au total, 77 de nos ambassadeurs STEM au niveau du Groupe ont parlé de leurs études et de leurs carrières pour aider à briser les stéréotypes de genre dans les métiers techniques. Des messages clés ont été partagés pour encourager les filles à être indépendantes et confiantes dans leurs choix de carrière et à se passionner pour ce domaine. La séance de clôture de la série était ouverte à tous les employés de ST, ce qui a permis de recruter de nouvelles ambassadrices STEM. L'événement s'est déroulé dans 10 langues différentes et dans 15 pays. Elle a touché plus de 1 400 étudiants, enseignants et universitaires.

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 d'accueillir des élèves de 3^{ème} soit en présentiel sur nos sites, soit en distanciel, 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 moyen de 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.

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 2023-2025 signé par 2 organisations syndicales représentatives sur 3. 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 2022, le taux d'emploi direct a légèrement baissé à 5,20% vs 5,24% en 2021. Cette baisse s'explique majoritairement par un volume de recrutement global élevé avec toutefois un pourcentage de personnes en situation de handicap plus faible.

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 d'Adaptation aux Métiers (FIAM), HUGO, Plateforme Alternance Handicap (PAH)...

13

À la suite de notre cycle de conférence sur le handicap invisible en 2020, sur la neurodiversité en 2021, nous avons mis en place en 2022 deux web conférences Intitulées « Tous handicapés par nos stéréotypes » et « L'innovation au service de tous » avec au total plus de 650 participants. En 2021 et 2022 nous avons mis aussi l'accent sur le recrutement en renforçant nos partenariats avec Agefiph, Hello Handicap, Linkeday, Jobinlive, Box alternance. 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 HandiTech Trophy, concours permettant à des startups, étudiants, laboratoires de proposer des solutions innovantes et inclusives.

Pour la deuxième année consécutive ST France a obtenu la certification « Top Employer » France 2022 qui vient reconnaître la qualité de nos actions déployées en matière d'intégration, d'employabilité, de formation et de qualité de vie au travail ainsi que le label « HappyTrainees » pour l'année 2022 reconnaissant notre engagement continu dans la professionnalisation et l'accueil des stagiaires et alternants. Nous attachons une importance particulière à nos talents et à l'épanouissement professionnel de l'ensemble de nos collaboratrices et collaborateurs et partageons avec eux ces récompenses.

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

Les mesures de santé et de sécurité ont été mises en œuvre conformément aux exigences locales.

En 2022, nous avons suivi attentivement l'évolution de la pandémie de COVID-19 et notre équipe de crise d'entreprise (CCT) a continué à déployer des mesures de protection. Ces mesures comprenaient :

- une communication régulière avec nos employés en fonction des niveaux d'alerte sur chaque site
- des mesures de prévention, telles que l'utilisation d'équipements de protection individuelle, de désinfectant pour les mains, la distanciation sociale et le travail à domicile pour les employés éligibles.

Nous pensons que l'adoption d'un mode de vie sain est la base d'une vie fructueuse et productive. Pour soutenir nos employés, nos différents sites conçoivent des programmes de santé adaptés à la législation et aux exigences locales. De nombreux sites proposent des examens médicaux réguliers. Il peut s'agir d'analyses sanguines, de radiographies pulmonaires, de tests de dépistage du cancer colorectal, d'électrocardiogrammes, de mammographies, de frottis vaginaux, de dépistage du cancer de la prostate, de tests audiométriques, d'examens ophtalmologiques et de vaccinations.

Des actions d'information et de sensibilisation sont régulièrement mises en place sur les sites comme le programme « Santé vous bien » à Crolles qui a débuté en 2019 et s'est poursuivi en 2021 et 2022 avec des ateliers et conférences sur des sujets variés de santé (campagne anti-tabac ou formation à l'autopalpation contre le cancer du sein), ou de bien-être, avec des ateliers pratiques d'initiation à la cohérence cardiaque, ou à la naturopathie.

Notre site de Tours (France) a rénové son centre médical et revu son approche de l'assistance sanitaire. La salle de soins a été rénovée pour permettre un accès direct depuis la salle blanche de la zone de fabrication. Cela permet un traitement rapide en cas de blessure, ainsi qu'une meilleure interaction entre les secouristes de la salle blanche et les services médicaux. La sortie directe facilite également l'évacuation des travailleurs qui doivent être transférés pour un traitement plus approfondi.

Prévention des Risques Psychosociaux (RPS) et qualité de vie au travail

Dans le cadre du bien-être au travail, en 2020, nous avons développé au niveau du Groupe notre programme STCare grâce à un partenariat avec Eutelmed. Cette plateforme offre un accès 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 à une plateforme de soutien dédiée et confidentielle, comprenant un réseau de 130 psychologues. Le service est disponible pour les employés et leurs familles et environ 11 000 connexions ont été enregistrées depuis sa création. Nous proposons dans ce cadre un cycle mensuel de web conférence et de fiche information.

En 2022, nous avons élargi STCare pour couvrir le bien-être des employés, en fonction de quatre domaines :

- leadership efficace
- culture de bienveillance
- environnement de travail
- le bien-être

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. Un accord spécifique sur la prévention des RPS a été signé par 2 organisations syndicales en février 2022.

14 Cet accord 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
- Rendre les instances pluridisciplinaires
- 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 une campagne de sensibilisation et de formation pour les managers et les collaborateurs avec plus de 3400 personnes formées sur 2021 et 2022 à la prévention des RPS, dont le personnel posté.

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 procédure d'alerte, de signalement et de régulation des risques psychosociaux
- Un service de soutien psychologique

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.

Les efforts collectifs de nos sites nous ont permis d'atteindre notre meilleure performance en matière de sécurité en 2022, avec un taux de cas d'accidents du travail enregistrables de 0.10, meilleur que notre objectif de 0.14. Le taux total de cas enregistrables, qui comprend les accidents et maladies professionnelles et couvre les employés et les sous-traitants, était de 0.12, soit 20 % de moins qu'en 2021.

Le taux de gravité des accidents et maladies professionnelles subis par les employés et les sous-traitants a également diminué de 25 % par rapport à 2021.

Malgré nos efforts, nous regrettons profondément le décès d'un sous-traitant sur notre site de Greater Noida (Inde) à la fin de l'année 2022. Le sous-traitant a été victime d'un accident mortel alors qu'il tentait de déplacer une plate-forme de travail mobile surélevée. Nous avons mené une enquête approfondie pour en déterminer les raisons et définir des actions correctives supplémentaires pour éviter qu'un tel accident ne se reproduise.

Dans le cadre de notre programme "La sécurité avant tout", nous nous efforçons constamment de renforcer notre culture de la sécurité en consolidant les comportements et les conditions de travail sûrs par le biais de visites, de formations, d'audits, de communications et de partage des meilleures pratiques. Cette année, au niveau du groupe, nous avons dispensé en moyenne 7,4 heures de formation par employé sur des sujets liés à l'ESH.

Notre site de Tours a organisé une semaine de la sécurité, avec des ateliers pédagogiques sur le thème des dangers de la route et des risques liés à la conduite, et des jeux de sécurité sur des thèmes tels que les risques électriques et chimiques, et la vigilance partagée. Un « escape game » et une chasse aux risques ont également été organisés.

Nos sites de Crolles et Rousset, ont organisé des simulations d'incidents critiques impliquant des services d'urgence externes. Ces événements ont été conçus pour tester l'efficacité des plans d'intervention d'urgence de leurs sites et visaient à mettre à l'épreuve notre capacité à gérer les situations d'urgence et à développer notre résilience.

c. Environnement

Pour ST, la protection de l'environnement fait 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 (scopes 1 et 2) 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.

62 % de l'électricité totale que nous avons achetée en 2022 provenait d'électricité renouvelable comparé à 51 % en 2021.

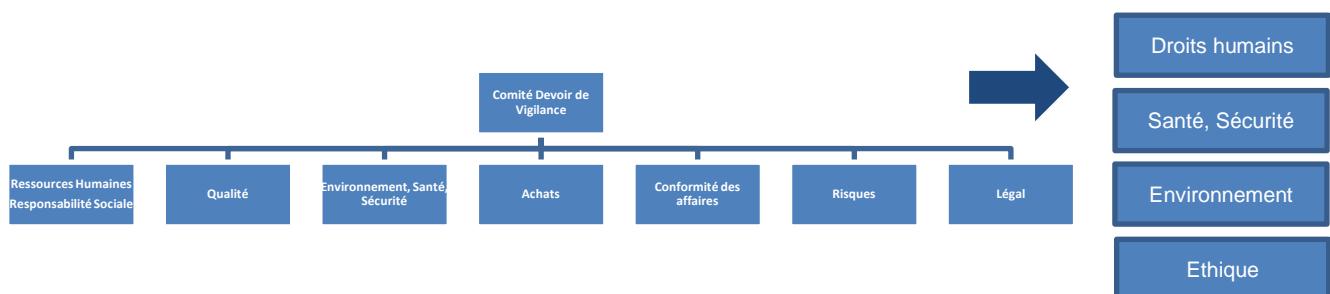
95 % des déchets générés par nos sites de production ont été recyclés, réutilisés ou valorisés, comparé à 90% en 2021.

Tous les résultats de nos programmes environnementaux au niveau Groupe sont disponibles dans notre rapport annuel de développement durable, et dans les déclarations environnementales de nos sites 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).



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, le changement climatique, la résilience 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 au moins une 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.

16

Face aux attentes croissantes des parties prenantes, nous avons créé en 2022, sous l'égide du services des achats, une nouvelle organisation appelée « Third-Party Management ». Cette organisation dispose de ressources dédiées à l'amélioration de nos capacités d'intégration, de suivi et d'évaluation de nos fournisseurs et apporte au Groupe :

- plus de ressources pour soutenir notre programme de chaîne d'approvisionnement responsable
- plus de synergies et d'effets de levier avec les achats
- une organisation plus efficace et des processus plus cohérents
- un alignement dans toutes les organisations, avec des experts du domaine en interface avec TPM

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 6 600 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)	54%
Services indirects (équipements/pièces détachées, prestataires de services locaux)	46%

Notre approche globale de la gestion de notre chaîne d'approvisionnement commence par une identification des risques. Cela nous permet de prendre des mesures ciblées pour contrôler ces risques et remédier à tout impact négatif identifié.

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.

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

a. Tous risques

Pour assurer la continuité de nos activités, nous classons les fournisseurs stratégiques en fonction du niveau de dépenses, de la rareté des produits et de la disponibilité de sources alternatives. Nous évaluons ces fournisseurs critiques à l'aide d'informations en temps réel sur les fournisseurs, obtenues via une plateforme d'intelligence artificielle. Tout événement susceptible d'affecter notre chaîne d'approvisionnement est détecté et nous aide à prendre des mesures pour renforcer notre résilience.

Afin d'identifier, de gérer, de prévenir et d'atténuer les risques liés au développement durable, nous procédons à des évaluations régulières des risques de notre chaîne d'approvisionnement tout au long du cycle de vie de nos relations commerciales.

- Nous évaluons les risques avant d'intégrer les fournisseurs. En 2022, 100 % de nos nouveaux fournisseurs de matériaux ont fait l'objet d'une évaluation des risques liés au développement durable, notamment en ce qui concerne le travail forcé, la sécurité et l'environnement.
- Nous procédons à une évaluation annuelle des risques de nos fournisseurs de premier rang sur la base de critères de risque spécifiques. Il s'agit notamment des risques liés à l'activité et à la localisation des fournisseurs, extraits d'une plateforme spécialisée sur l'intelligence de la chaîne d'approvisionnement utilisant des données publiques et des données d'audit. Nous affinons le processus en fonction des dépenses et de la présence régulière des fournisseurs sur le site. À la fin de l'année 2022, nous avons identifié 340 fournisseurs répartis sur 535 sites comme présentant un risque élevé en termes de durabilité.
- Lorsque des risques spécifiques, tels que le travail forcé, sont identifiés dans notre chaîne d'approvisionnement en amont, nous pouvons étendre notre diligence raisonnable aux fournisseurs de rang inférieur. En 2022, nous avons posé des questions supplémentaires à 15 fournisseurs de matières premières afin de mieux évaluer le risque de travail forcé en amont.

17

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-évaluation (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.

En 2022 :

- 99 % de nos fournisseurs à haut-risque ont signé la lettre d'engagement RBA.
- 394 établissements fournisseurs ont rempli un questionnaire d'auto-évaluation.
- 116 audits RSE ont été conduits

Données Groupe :

Questionnaires d'auto-évaluation (QAE) RSE des fournisseurs en 2022 ⁽¹⁾

Approvisionnement direct	
Fournisseurs de matières	205
Sous-traitants back-end	35
Sous-traitants front-end	20
Approvisionnement indirect	
Fournisseurs d'équipements / pièces de recharge	48
Prestataires de services et agences de recrutement locaux	86
Total	394

⁽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 2022^(1,2)

Approvisionnement direct	
Fournisseurs de matières	23
Sous-traitants back-end	9
Sous-traitants front-end	8
Approvisionnement indirect	
Fournisseurs d'équipements / pièces de rechange	6
Prestataires de services et agences de recrutement locaux	70
Total	116

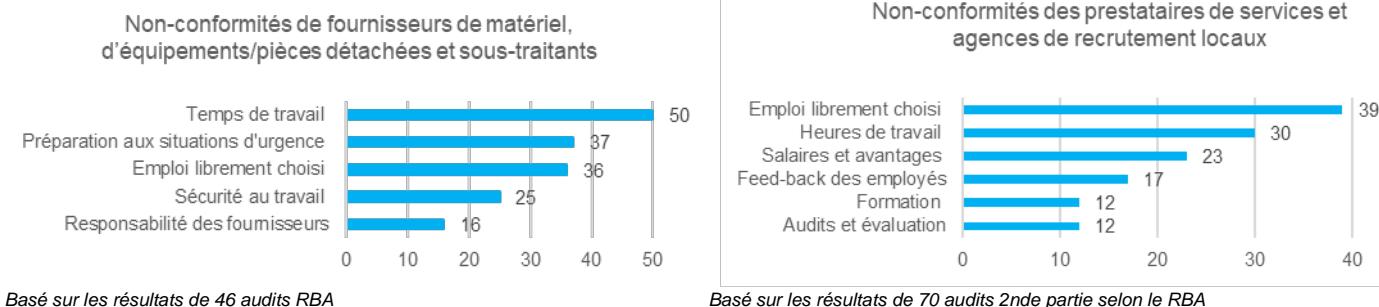
(1) Conduits dans chaque unité de production.

(2) Audits tierce partie RBA ou seconde partie selon le protocole RBA (audits valides 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 :



18

Former nos fournisseurs

Au-delà du contrôle de nos fournisseurs à risque, nous nous engageons à les sensibiliser et former au standard 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.

En 2022, plus de 250 employés de fournisseurs, représentant environ 100 entreprises différentes, ont suivi nos parcours de e-learning personnalisés sur la plateforme RBA. En outre, sur nos sites, des séances de sensibilisation et de formation ont été organisées. Au total, plus de 1 700 employés de fournisseurs ont été informés et formés, par le biais de réunions, de webinaires et d'autres canaux de communication avec les travailleurs.

Approvisionnement responsable en minerais

En tant que producteur de composants électroniques, nous achetons un large éventail de minerais 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 minerais, 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 minerais 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 minerais (RMAP), ce qui signifie que tous nos produits sont exempts de minerais de conflit.

Nous nous sommes engagés à retirer de notre chaîne d'approvisionnement toutes les fonderies non conformes au RMAP. En 2022, nous avons déclaré 229 fonderies de 154 fournisseurs et sous-traitants dans notre chaîne d'approvisionnement 3TGs (étain, tungstène, tantalum et or).

À la fin de l'année 2022, nous avions 100 % de fonderies validées par le RMAP, contre 99 % fin 2021.

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 2022, 85 % 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 2022, le taux de cas enregistrables (accidents) de nos sous-traitants a atteint 0.17, meilleur que notre objectif annuel 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

Certification ISO 14001/ Validation EMAS (%)	2022
Fournisseurs de matières	96
Fournisseurs d'équipements / pièces de rechange	50
Sous-traitants back-end	97
Sous-traitants front-end	91
Total	85
OHSAS/ISO 45001 (%)	
Fournisseurs de matières	58
Fournisseurs d'équipements / pièces de rechange	11
Sous-traitants back-end	78
Sous-traitants front-end	73
Total	53

19

4. Mécanisme d'alerte et de recueil des signalements

Notre position est claire : nous encourageons tout le monde, y compris les partenaires commerciaux externes, à exprimer toute préoccupation qu'ils pourraient avoir concernant d'éventuelles violations de notre code de conduite, de nos politiques ou de la loi. Les managers sont responsables du maintien d'une atmosphère de travail dans laquelle les employés se sentent à l'aise pour s'exprimer et pour faire part de leurs préoccupations. Toutes les préoccupations soulevées sont prises en compte sérieusement.

Notre processus « Speak up » est communiqué à tous les employés par le biais, entre autres, de notre Code de conduite, de pages web intranet dédiées et de notre application « ST Integrity ». En outre, en 2022, nous avons remplacé notre ancienne ligne d'assistance téléphonique par une nouvelle ligne d'assistance téléphonique indépendante et multilingue, disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, en ligne ou par téléphone. Un lien vers notre ligne d'assistance éthique est accessible sur notre intranet, notre site web (voir www.st.com), sur de nombreux supports de communication et de formation, ainsi que sur notre application « ST Integrity ». Elle peut être utilisée par tout employé, partenaire commercial ou partie prenante.

Nous appliquons les normes de confidentialité les plus strictes dans le traitement de toutes les alertes reçues et nous veillons à ce que aucun employé qui signale un problème de bonne foi ne subisse de représailles sous forme de harcèlement, ou des conséquences négatives sur son emploi ou sa carrière.

Rapports des comportements inappropriés
Nombre de cas

	2021	2022
	80	102
Nombre d'incidents en cours d'examen au 1er janvier	7	7
Nombre d'incidents signalés ou identifiés au cours de l'année	73	95
Nombre de cas par catégories		
Détournement d'actifs	9	3
Pots-de-vin et corruption	12	11
Déclarations frauduleuses	0	0
Harcèlement et autres problèmes de comportement	42	66
Environnement, santé et sécurité	0	2
Protection des données	0	0
Délit d'initiés	0	0
Autres	17	20
Incidents clos après une évaluation préliminaire ou une enquête formelle	73	85
Nombre de cas confirmés de mauvaise conduite externe ayant conduit à la résiliation de contrats avec des partenaires commerciaux	1 0	5 4
Nombre de cas confirmés de mauvaise conduite interne ayant entraîné le licenciement ou des mesures disciplinaires à l'encontre d'employés.	23 22	29 28
Incidents encore ouverts à la fin de l'année	7	17
Nombre d'affaires judiciaires publiques concernant la corruption, portées contre ST ou ses employés.	0	0

20



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.