

Annexe 2 au Rapport de gestion
STMicroelectronics SA
Plan de vigilance 2020
(Article L225-102-4 Code de commerce)



life.augmented

Mars 2021

2

1. Périmètre d'application et approche globale.....	3
2. ST et ses filiales.....	4
2.1. Cartographie et identification des risques majeurs.....	4
a. Droits humains et libertés fondamentales	5
b. Santé, sécurité et environnement.....	6
2.2. Procédures d'évaluation régulière.....	6
a. Droits humains et libertés fondamentales	6
b. Santé et sécurité, environnement.....	8
2.3. Actions d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves	9
a. Droits humains et libertés fondamentales	9
b. Santé et sécurité.....	14
c. Environnement.....	16
3. Fournisseurs et sous-traitants	16
3.1. Cartographie des risques (Droits humains et libertés, Santé et sécurité, Environnement)	17
3.2. Procédure d'évaluation régulière et actions d'atténuation des risques ou de préventions des atteintes graves ..	19
a. Tous risques.....	19
b. Santé et sécurité, environnement.....	22
4. Mécanisme d'alerte et de recueil des signalements.....	23
5. Dispositif de suivi des mesures	25

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 2020 a été validé par le conseil d'administration de STMicroelectronics SA le 30 mars 2021.

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 Crolles, Montrouge, Saint Genis, Marly le Roi* et Tunis
- STMicroelectronics (Alps) SAS
- STMicroelectronics (Grenoble 2) SAS
- STMicroelectronics (Crolles 2) SAS
- STMicroelectronics (Grand Ouest) SAS, sites du Mans et Rennes R&D
- STMicroelectronics (Rousset) SAS, sites de Rousset et Sophia
- STMicroelectronics (Tours) SAS, sites de Tours et Rennes Spatial
- Exagan* et Bespoon*

* Les acquisitions étant réalisées en 2020, les informations concernant ces sites ne sont pas encore prises en compte dans les données de ce rapport et le seront dans le prochain rapport.

Le présent document relatif aux activités de ST et la performance de l'année 2020 contient :

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

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

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

2. ST et ses filiales

2.1. Cartographie et identification des risques majeurs

Les défis et objectifs du développement durable sont en constante évolution et il est essentiel d'évaluer les risques et opportunités qui pourraient affecter ST mais aussi les impacts de ses activités sur l'environnement, les hommes et la société. 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 à 4 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.

4

En 2020, lors de l'enquête 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.

En 2020, les 5 principaux enjeux identifiés étaient :

- Santé et sécurité au travail
- Droits humains et du travail
- Emissions de gaz à effet de serre (GES)
- Ethique et conformité
- Efficacité énergétique

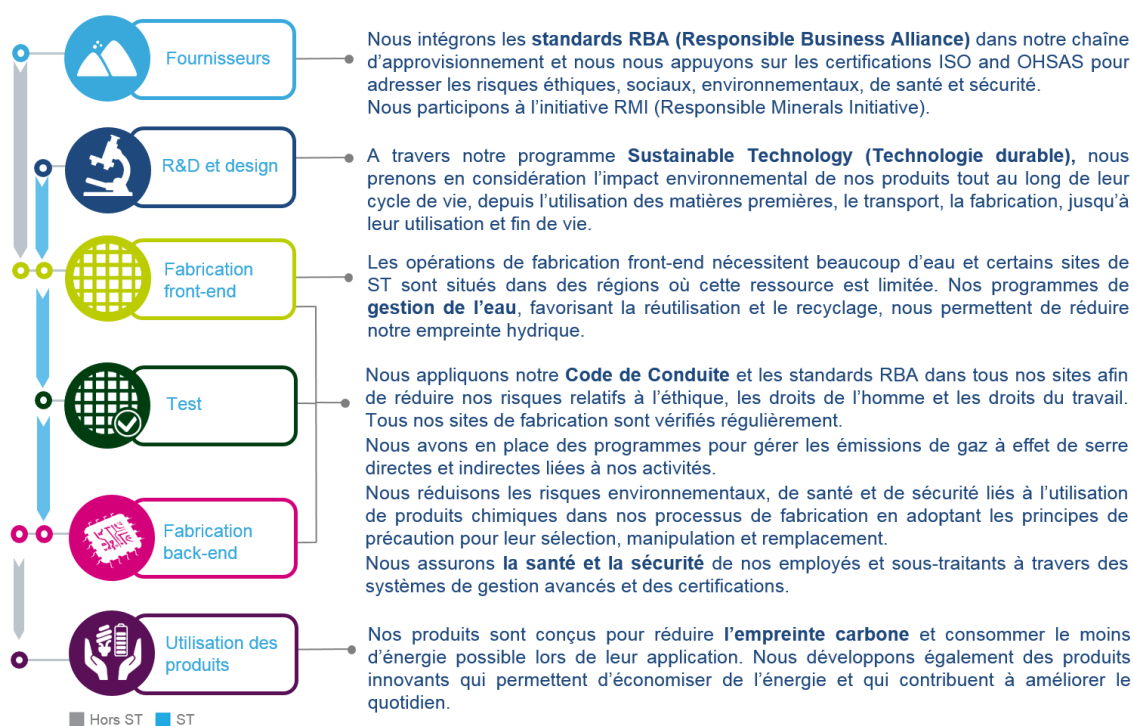
Pour chaque sujet prioritaire, ST définit et développe des programmes dédiés. Cela inclut la définition de stratégies, le déploiement de systèmes de gestion et des certifications telles que OHSAS 18001/ISO 45001, ISO 14001, ISO 50001 et ISO 22301 ainsi que la mise en application des normes industrielles comme le code de conduite « Responsible Business Alliance » (RBA) et ses outils d'évaluation et d'audit associés.

La méthodologie RBA 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 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.

Gestion de nos impacts



a. Droits humains et libertés fondamentales

ST est engagé à identifier et à réduire tout risque relatif au respect des droits humains, qu'il soit potentiel ou avéré. Depuis 2005, ST a adopté le code de conduite RBA « Responsible Business Alliance ». C'est 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 trois risques principaux identifiés lors des audits de nos sites de production en 2020 au niveau Groupe ont été : le contrôle des heures de travail (jours de repos inclus), la gestion des fournisseurs et les gratifications de stage.

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

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

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

b. Santé, sécurité et environnement

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

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 et 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.

2.2. Procédures d'évaluation régulière

a. Droits humains et libertés fondamentales

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

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

En 2020 tous nos sites principaux ont participé à la campagne annuelle d'auto-évaluation RBA, couvrant 89% des employés.

Sites ST soumis à des QAE et audits réguliers des droits de l'homme (RBA) en 2020

Pays	Principaux sites ⁽¹⁾	% Effectifs	Auto-évaluation	Audit
Risque élevé				
China	Shenzhen	9.6%	✓	✓
Malaysia	Muar	8.8%	✓	✓
Singapore	Ang Mo Kio	9.5%	✓	✓
The Philippines	Calamba	6.6%	✓	✓
Risque moyen				
Malta	Kirkop	3.6%	✓	✓
Morocco	Bouskoura	5.5%	✓	✓
Risque faible				
France	Crolles	9.1%	✓	✓
	Grenoble ⁽²⁾	4.1%	✓	x
	Rousset	5.7%	✓	✓
	Tours	2.7%	✓	✓
India	Greater Noida ⁽²⁾	1,8%	✓	x
Italy	Agrate	10,0%	✓	✓
	Castelletto ⁽²⁾	2,3%	✓	x
	Catania	9.7%	✓	✓
	Marcianise	0.5%	✓	x
Couverture en %		89%	100% des principaux sites (1)	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 96% au-dessus de la moyenne de l'industrie qui est de 88 %. Le cycle de deux ans des audits tierce partie certifiés RBA comprend un audit initial, un plan d'actions correctives et un audit de clôture. Avant 2018, six sites identifiés « à risque » en raison de leur localisation et de la nature de leurs activités (Maroc, Malte, les Philippines, Chine, Singapour et Malaisie) faisaient partie de ce programme d'audit. Depuis 2018, nous avons étendu le périmètre d'évaluation à tous nos sites de production.

En 2020, nos sites d'Agrate (Italie) et Ang Mo Kio (Singapour) ont obtenu respectivement des scores de 194/200 et 187/200 en audit initial, bien au-dessus de la moyenne de l'industrie qui se situe à 142/200, ceci démontrant le faible niveau de risque. Lors d'un audit initial à Calamba (les Philippines), aucune non-conformité prioritaire ou majeure n'a été observée et le site a obtenu un score de 184/200.

Concernant les audits de clôture, nos sites de Rousset et de Tours (France) ont obtenu les meilleurs résultats avec une conformité totale et ont donc reçu la reconnaissance Platine du RBA. Les sites de Crolles (France) et Catania (Italie) ont quant à eux reçu les reconnaissances Argent et Or du RBA et des plans d'améliorations ont été mis en place pour renforcer les systèmes de management social existants.

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

	2016	2107	2018	2019	2020
Nombre d'audits	4	4	7	8	9
Non-conformités prioritaires					
Évitement du travail des enfants (jeunes travailleurs)	1 ⁽¹⁾	0	0	0	0
Non-conformités majeures					
Horaires de travail	2	1	4	1	3
Salaires et avantages sociaux	1	2	1	0	0
Emploi librement choisi	0	1	1	2	0
Non discrimination	0	0	0	1	0
Liberté d'association	0	0	0	0	0
Responsabilité du fournisseur	1	0	1	1	2
Formation	0	0	1	0	0
Audits et évaluations	0	0	1	1	0
Total de non-conformités majeures/prioritaires	5	4	9	6	5
Moyenne NC majeures/prioritaires/audit	1,3	1,0	1,3	0,8	0,6

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

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

b. Santé et sécurité, environnement

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

De plus, pour limiter les risques liés à nos permis d'exploitation, nous avons un programme de trois ans pour mener des audits tierce partie de vérification de notre conformité réglementaire ESH. Ce programme couvre tous nos sites de fabrication, tous nos entrepôts et tous nos sites de plus de 150 salariés. En 2020, 13 audits de conformité aux réglementations ESH ont été réalisés.

Certifications des sites ST

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

	OHSAS 18001/ ISO 45001 Santé et Sécurité	ISO 14001 Environment	EMAS Information sur la performance de l'environnement	ISO 50001 Energy	ISO 22301 Business Continuity	IATF 16949
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

9

 Données Groupe :

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

		2016	2107	2018	2019	2020
Environnement, Santé & Sécurité	Non-conformités majeures					
	Substances dangereuses	0	2	2	0	0
	Hygiène industrielle	0	0	0	1	0
	Accident du travail et maladie	0	0	3	1	0
	Préparation aux urgences	0	1	3	2	2
	Gestion des eaux pluviales	1	1	0	0	0
	Sécurité au travail	0	0	3	1	2
	Consommation d'énergie et émissions de gaz à effet de serre	0	0	1	1	0
	Protection des machines	0	0	0	0	1
	Installations sanitaires, alimentation et hébergement	0	0	0	0	1
	Total de non-conformités majeures	1	4	12	6	6
	Moyenne NC majeures/audit	0,3	1,0	1,7	0,8	0,7

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

a. Droits humains et libertés fondamentales

Code de conduite et droits humains

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

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.

10

 *Données Groupe :*

E-signature du Code de Conduite (%)

2016	2107	2018	2019	2020
94	97	97	98	99

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

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

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

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

Pour exemple, ci-dessous les actions mises en place en 2020 au niveau Groupe pour répondre aux principaux risques identifiés lors des audits RBA :

Description	Plan d'action
Contrôle et suivi des heures de travail (y compris les jours de repos) pendant la pandémie COVID-19	Renforcement du contrôle des heures de travail et des jours de congé pour assurer la conformité au niveau du site et de l'entreprise Recrutement et formation de travailleurs supplémentaires
Gestion responsable des fournisseurs	Réduction et suivi des heures de travail pour des agents de sécurité Formation au code de conduite RBA pour les fournisseurs
Gestion des gratifications des stagiaires	Préparation de directives détaillées au niveau Groupe qui seront déployées en 2021

Libertés fondamentales

11

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

Nombre d'accords collectifs signés en France

2015	2016	2017	2018	2019	2020
7	19	3	13	7	15

Les accords signés en 2020 au niveau national ont porté sur les thèmes suivants :

- Modalités de répartition d'un supplément d'intéressement : cet accord spécifique a permis le versement sous la forme d'un supplément d'intéressement d'une somme supplémentaire exceptionnelle destinée notamment à soutenir le pouvoir d'achat des salariés de l'UES (Unité Économique et Sociale)
- Mise à jour des indicateurs relatifs à l'intéressement 2020 : mise à jour des annexes 1 et 2 de l'accord d'entreprise du 28 juin 2018 relatif à l'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise.
- Restructuration COVID-19 : Dès le début de la pandémie de COVID-19, en cohérence avec les mesures énoncées par le Gouvernement français, STMicroelectronics a pris les mesures nécessaires pour assurer la protection de la santé et la sécurité des salariés, dont une communication renforcée sur les « gestes barrières » et de distanciation physique. L'entreprise s'est organisée pour assurer la pleine efficacité des mesures de protection en mettant en place des adaptations d'organisation du travail, notamment la généralisation du travail à distance partout où cela est possible, tout en maintenant le plus possible le fonctionnement de l'entreprise, dans le cadre d'un dialogue social permanent au niveau de l'entreprise et des établissements.
- Mesures financières exceptionnelles : dans le cadre de la situation sanitaire, des mesures financières exceptionnelles ont été attribuées aux salariés dont la présence sur l'établissement a fait l'objet d'une demande expresse du management du fait de la nature de leur activité, compte tenu de l'effort particulier demandé dans le contexte d'épidémie.
- Retour progressif à l'activité nominale : Ces accords s'inscrivent dans le prolongement des accords précédents relatifs à l'organisation du travail dans le cadre de la situation sanitaire. Ils rappellent

les principes directeurs à appliquer, en respect des mesures de protection des salariés relatives aux « gestes barrières » et à la distanciation physique et précisent les mesures mises en place pour un retour à une nouvelle normalité.

- Accord de méthode : cet accord permet de fixer le cadre des négociations à venir, inhérentes au déploiement des engagements pris pour l'année 2021 qui témoignent de la confiance que la Direction a en l'avenir de la Compagnie et de sa volonté de reconnaître la contribution essentielle des salariés à cet avenir.
- Prorogation de l'accord GPEC : Les Organisations syndicales représentatives et la Direction se sont rencontrées le 17 décembre 2020 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 du constat que ce sujet, complexe et structurant pour l'entreprise, nécessite un travail qui s'inscrit dans la durée, 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.

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 les embauches : recrutement et mixité, 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.

En 2020, ST France maintient sa note globale de 88 points sur 100 à « l'index de l'égalité femmes-hommes ».

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. Dans une logique d'amélioration continue, un groupe de travail paritaire a été mis en place en 2019 et s'est poursuivi en 2020 pour identifier des opportunités d'améliorations de notre suivi de l'égalité femmes-hommes.

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

ST est déterminée à poursuivre le développement de la mixité et plus largement de la diversité de toutes nos équipes de travail et à tous les niveaux de management, pour accroître encore nos potentiels de croissance et d'innovation. Afin de mieux faire connaître notre engagement pour la féminisation de nos métiers, nous sommes devenus partenaire de « Elles Bougent ». Ainsi, 67 mairaines et relais se sont proposées pour mettre en place des actions de sensibilisation afin de renforcer l'attractivité sur nos métiers techniques et susciter des vocations. Nous avons participé au forum « Réseaux & Carrières

au féminin » et au challenge Innovatech. Nous avons reçu 2 prix valorisant la carrière de femmes : « Femmes R&D » de l'usine nouvelle, et « Ingénieuse'20 ».

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. A titre d'exemple, le site de Crolles a animé une campagne de communication associée à un questionnaire et une conférence. Au niveau France nous avons réalisé une web conférence sur la diversité et plus spécifiquement sur les stéréotypes femmes / hommes réunissant près de 400 managers. Au niveau France nous avons déployé un programme spécifique avec entre autres un e.learning sur la diversité & l'inclusion, des ateliers sur les stéréotypes, une web conférence sur la diversité et plus spécifiquement sur les stéréotypes femmes / hommes réunissant près de 400 managers.

ST fait partie de l'indice Bloomberg 2021 sur l'égalité des sexes, qui récompense les entreprises engagées en faveur de l'égalité des sexes au sein de la main-d'œuvre et de la transparence dans les rapports sur le genre. Il récompense notre performance 2020 ainsi que le succès de nos programmes en cours dans ce domaine.

13

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.

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...).

Par ailleurs, la déclaration est simplifiée, puisqu'elle s'effectue via la déclaration sociale nominative (DSN).

Le développement des dispositifs et mesures visant à favoriser l'employabilité des personnes en situation de handicap a permis de faire évoluer significativement le taux d'emploi de ces personnes (DOETH) de 1,23% en 2006 à 5,70% en 2019.

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

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

En 2020, nous avons mis en place un cycle de 4 conférences sur la thématique du handicap invisible qui ont permis à plus de 1300 collaborateurs de se connecter. Nous avons mis à disposition une plateforme sous forme de quizz interactif couvrant une dizaine de thématiques.

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 et devrait nous conduire à une DOETH supérieure à 5,7%. Le déploiement de cet accord est suivi par des commissions paritaires locales et nationales. Le taux d'emploi direct en 2020 est en progression significative par rapport à 2019, toutefois le déploiement de la réforme ne nous permet pas de donner à ce jour un chiffre officiel.

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.

14

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 Crolles qui a débuté en 2019 et continué en 2020 avec des conférences théâtralisées sur les addictions, ou des informations sur la nutrition avec des bilans individuels.

COVID-19 :

Nous nous engageons à protéger la santé et la sécurité des employés et des sous-traitants en offrant un environnement de travail sûr, en prévenant les accidents du travail et les maladies professionnelles et en assurant l'accès aux soins de santé. Nous avons été encore plus vigilants en 2020. Depuis le début de la pandémie COVID-19, ST a deux priorités :

- La protection et la sécurité de nos employés et de nos sous-traitants en maximisant toutes les mesures de prévention qui peuvent être mises en place
- La continuité de nos activités pour respecter nos engagements

Malgré les défis auxquels nous avons été confrontés dans le monde entier, nous avons fait preuve d'une grande résilience, que ce soit pour renforcer notre culture de la santé et de la sécurité aux côtés de nos employés, ou pour promouvoir le bien-être partout et pour tous et assurer la continuité de nos activités et la performance de notre entreprise.

Dans le cadre de la pandémie, en lien avec la Cellule de Crise Groupe qui a été mise en place début 2020, une analyse a été faite par site et des actions ont été mises en place sur chacun des sites :

- Communications adaptées pour l'ensemble des salariés, et webinaires sur des thématiques spécifiques,
- Caméra de détection de la température en entrée des sites,
- Fourniture des masques de protection à l'entrée des sites,
- Mise en place et respect des gestes barrières,
- Aménagement des bureaux, cafétéria, zone commune pour préserver les distances,
- Renforcement du télétravail en prenant en compte l'éligibilité du poste, l'organisation du travail et de l'équipe, les outils de travail et l'autonomie du salarié,

- Mise en place d'un protocole spécifique pour les personnes vulnérables,
- Mise en place d'une plateforme de soutien psychologique spécialisée dans les crises sanitaires avec : ligne d'appel 24/7, consultations, autoévaluation, sensibilisations,
- Pour les managers, nous avons mis en place des solutions en soutien de leurs situations telles que des webinaires sur le management à distance en situation de crise, du coaching à distance, du co-développement à distance,
- Déploiement d'un plan de formation en distanciel avec un focus mis sur les formations prioritaires,
- Mise en place d'un protocole de « retour à la normale » progressif avec contrôle de la bonne connaissance des règles sanitaires mises en place.

Par ailleurs, des actions de solidarité ont été menées par le don de masques, de combinaisons et la production et le don de gel hydroalcoolique.

Prévention des Risques Psychosociaux

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

15

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

Sécurité

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

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

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

Au niveau Groupe, notre taux d'accidents enregistrables selon les règles OSHA (Occupational Health & Safety Administration - US) était conforme à l'objectif en 2020, atteignant 0,14. Cependant, notre taux de gravité est passé à 3,10 par rapport à un objectif de 2,00. Cela s'explique principalement par des prolongations de jours de travail perdus à la suite d'accidents dits domestiques – comme les chutes et glissades - qui n'étaient pas directement liés à notre activité industrielle ou commerciale. Nous restons donc concentrés sur la poursuite de l'amélioration des comportements et des conditions de travail des employés.

Sur notre site de Crolles (France), plusieurs projets ont été lancés dans un court laps de temps, notamment l'extension d'une station d'épuration, une nouvelle passerelle, de nouveaux outils et des modifications d'outils. Entreprendre plusieurs projets en même temps signifiait que la sécurité était vitale. Pour garantir un environnement de travail sûr et sécurisé, un groupe de travail spécialisé a été mis en place pour développer un processus de gestion robuste. Celui-ci comprenait une approche de prévention de la sécurité, un soutien à la formation et des actions immédiates pour corriger les éventuels écarts de sécurité.

Notre site de Rousset (France) a créé un Escape Game "Safety First" pour les nouveaux employés, qui consistait à trouver des dangers dans un environnement dédié et dans un temps limité.

16 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 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.

40 % de l'énergie totale que nous avons achetée en 2020 provenait de l'électricité renouvelable. Cela représente une augmentation de 50 % par rapport à 2019, ce qui contribue à réduire de 20 % nos émissions indirectes absolues.

L'électricité renouvelable représente 70 % de l'électricité utilisée par nos sites en France et en Italie. En France, l'approvisionnement vert nous a permis de réduire nos émissions de l'équivalent de 222 553 tonnes de CO₂, soit l'équivalent de 222 553 vols aller-retour individuels entre Paris et New York. 88% des déchets générés par nos sites de production ont été recyclés, réutilisés ou revalorisés.

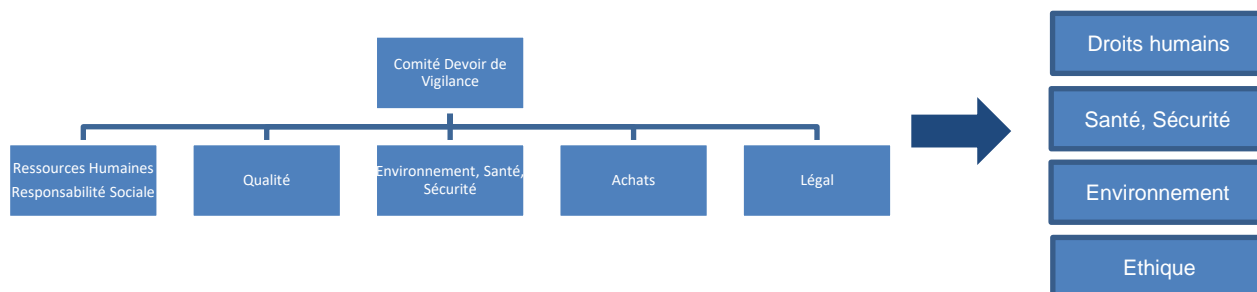
Tous les résultats de nos programmes environnementaux au niveau Groupe sont disponibles dans notre rapport annuel de développement durable (Sustainability report disponible sur www.st.com/company-reports).

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).



17

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

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

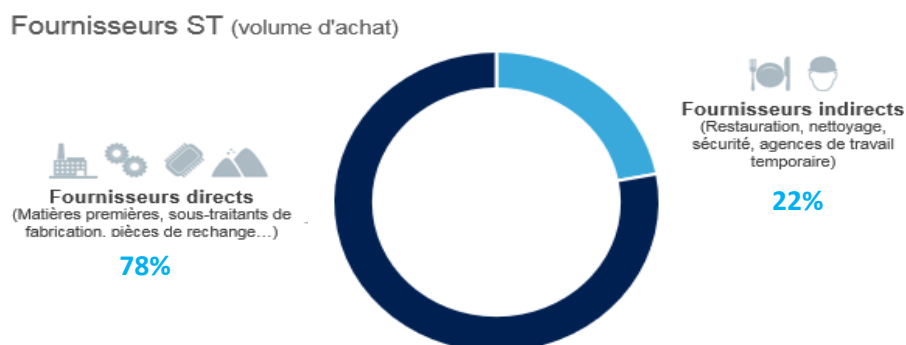
3.1. Cartographie des risques (Droits humains et libertés, Santé et sécurité, Environnement)

En tant qu'entreprise comptant plus de 6 000 fournisseurs de rang 1, il est important pour nous d'identifier et de classer par ordre de priorité les fournisseurs à risque afin de les inclure dans notre processus de diligence raisonnable. Notre évaluation annuelle des risques tient compte du type de fournisseur, de la localisation de ses activités (ou d'une usine spécifique) et du volume d'affaires qu'il réalise avec nous.

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

- Fournisseurs directs : ils représentent le pourcentage le plus élevé de notre volume d'achats, soit 78% de nos dépenses totales. Ce sont des sous-traitants clés de fabrication, des fournisseurs de matières premières, d'équipements et de pièces de rechange.
- Fournisseurs indirects : cette catégorie comprend les fournisseurs locaux, tels que la restauration, le nettoyage, la sécurité, les agences de travail temporaire ou la gestion d'installations. Depuis 2015, nous gérons les risques associés à cette catégorie en mettant l'accent sur les droits humains.

 Données Groupe :



Notre programme repose sur l'évaluation des risques selon trois critères principaux : le type de fournisseur, la localisation de ses activités (ou d'une usine spécifique) et le volume d'affaires qu'il réalise

avec nous ce qui nous permet de déterminer les segments à surveiller et le degré de vigilance approprié.

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

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

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

18

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

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

Groupe 1		Criticité
Catégorie d'achats	Elevée	Audit
	Moyenne	QAE

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

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

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

Par exemple en 2019 et en 2020 :

- Nous avons renforcé le critère sur le risque lié au volume d'achat global réalisé sur le pays afin de couvrir d'une manière plus conséquente la France, l'Italie et Singapour qui apparaissaient en risque modéré dans notre cartographie mais où sont situés un grand nombre de fournisseurs
- À la suite d'une réévaluation du risque lié au travail forcé en Malaisie et à celle de notre sous-traitance directe où des cas sont apparus alors que des auto-évaluations avaient mesuré des risques faibles, nous avons décidé d'inclure 300 fournisseurs supplémentaires aux 500 déjà considérés à risque à l'horizon 2025.
- Nous avons également ajouté à la liste des fournisseurs éligibles aux audits, trois catégories de fournisseurs que nous avons évalués à risque : la construction, la chimie et l'approvisionnement en énergie au niveau local sur tous nos sites de production.
- L'analyse globale annuelle pouvant être complétée et renforcée au niveau des sites et des organisations sur la base de données locales complémentaires. En 2019, certains sites ont décidé d'inclure des fournisseurs de maintenance dans leur programme d'audit alors que ceux-ci ne seront inclus au niveau Groupe de manière ciblée qu'à partir de 2021. En 2020, la Chine

a décidé d'inclure leur warehouse dans la liste des fournisseurs critiques sur site. Cet ajout se fait généralement sur la base soit d'un volume d'achat conséquent en local, soit d'un nombre d'employés sur site élevé ou encore de risques potentiels identifiés tels qu'un volume d'heures excessif.

En 2020, nous avons continué à appliquer cette méthodologie et avons concentré nos efforts sur la détection des impacts sociaux négatifs liés à la pandémie de COVID-19 sur les travailleurs vulnérables et en particulier les travailleurs migrants (voir fin du paragraphe 3.2. a.) et sur l'adaptation de nos protocoles d'audit et de nos objectifs aux différentes mesures de restriction nationales ou régionales. Ainsi, alors que très peu d'audits fournisseurs ont été réalisés sur les 2ème et 3ème trimestres de 2020, nous avons pu reprendre un rythme soutenu sur le 4ème trimestre grâce à des audits réalisés en partie à distance et avons ainsi totalisé plus de 60 audits en 2020.

En 2020, nous avons aussi revu notre méthodologie d'identification et d'évaluation des risques en profondeur afin d'améliorer la précédente itération et l'actualiser avec toutes les nouvelles données à notre disposition (résultats d'audits, retours fournisseurs, nouvelles demandes clients...). Cette nouvelle méthodologie est en cours de validation au 1er trimestre 2021 et sera déployée dès le 2ème trimestre 2021. Elle intègre d'ores et déjà les changements suivants :

19

- Une identification plus précise de la localisation des sites de production de nos fournisseurs pour une meilleure évaluation du risque par pays
- Une révision complète de la pondération du risque par pays pour une meilleure intégration des problématiques de travail forcé dans l'industrie électronique (révision significative des risques liés aux fournisseurs opérant à Taiwan, à Singapour et à Malte en particulier)

Une révision complète de la pondération du risque par catégorie de fournisseur pour mieux refléter les risques identifiés sur nos audits passés. Ainsi, à travers une connaissance et une compréhension accrues des risques potentiels et avérés à différents niveaux de notre organisation, nous pouvons continuellement adapter et ajuster nos programmes et notre degré de vigilance envers nos différentes catégories de fournisseurs pour des actions plus ciblées et une meilleure valeur ajoutée.

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

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

a. Tous risques

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

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

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

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

- Un plan d'actions correctives en cas de non-conformités identifiées,
- Un audit de fermeture pour vérifier la clôture des non-conformités,

- De la formation pour accompagner le fournisseur,
- Des sanctions allant d'une baisse de la part de marché à l'arrêt de la relation avec le fournisseur.

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

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

20

En 2020, nos actions auprès de nos fournisseurs directs au niveau Groupe ont permis d'obtenir les résultats suivants :

- 93% des 181 fournisseurs éligibles ont signé une lettre d'engagement et 97% des nouveaux fournisseurs ont été analysés selon les critères sociaux et environnementaux.
- 90% des 369 fournisseurs éligibles ont rempli un questionnaire d'auto-évaluation. 92% ont été évalués à risque faible et 8% à risque moyen. Les cinq principaux risques identifiés sont reportés ci-dessous.
- 9% des 369 fournisseurs éligibles ont été audités selon les standards RBA par une tierce partie au cours des deux dernières années. Les cinq principales non-conformités identifiées sont reportées ci-dessous.

En 2020, nos actions auprès de nos fournisseurs indirects au niveau Groupe ont permis d'obtenir les résultats suivants :

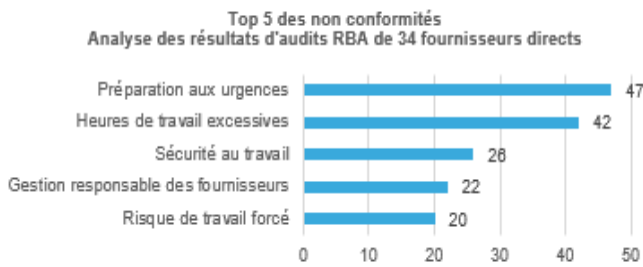
- 98% des 154 fournisseurs éligibles ont signé une lettre d'engagement et 99% des nouveaux fournisseurs ont été analysés selon les critères sociaux et environnementaux.
- 79% des 126 fournisseurs éligibles ont rempli un questionnaire d'auto-évaluation.
- 79% des 126 fournisseurs éligibles ont été audités selon les standards RBA au cours des deux dernières années. Nous avons également audité nos principales agences de travail dans le monde afin de limiter les risques liés au travail forcé. Les cinq principales non-conformités identifiées sont reportées ci-dessous.

 Données Groupe :

Questionnaires d'auto-évaluation (QAE) CSR des fournisseurs en 2020

Fournisseurs directs	Établissements éligibles ⁽¹⁾	% complétés
Fournisseurs de matières premières	89	92%
Fournisseurs d'équipements / pièces de rechange	58	93%
Sous-traitants back-end	28	96%
Sous-traitants front-end	6	100%
Total	181	93%
Fournisseurs indirects	Établissements éligibles	% complétés
Fournisseurs locaux	138	98%
Agences locales de travail temporaire	16	100%
Total	154	98%

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



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

	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de fournisseurs	2 ⁽¹⁾	1 ⁽²⁾	2 ⁽³⁾	1 ⁽⁴⁾	1 ⁽⁵⁾

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

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

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

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

(5) Contrat non renouvelé avec une société de sécurité à Bouskoura (Maroc) en raison d'heures de travail excessives.

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

Au niveau de la France et des fournisseurs indirects, les non-conformités observées sont majoritairement de sévérité basse (85% des non-conformités en sévérité mineure ou opportunité d'amélioration) et portent essentiellement sur la communication et la formation des employés sur les standards sociaux et les mécanismes d'alerte ainsi que sur le manque de gestion responsable de leurs propres fournisseurs.

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

Dialogue et formation

Nous nous engageons non seulement à contrôler nos fournisseurs, mais aussi à les aider à prendre conscience et à se conformer aux standards requis. Notre objectif est d'aider nos fournisseurs à améliorer leurs performances de manière durable, grâce à une formation en ligne spécialisée sur les 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 plus des parcours d'apprentissage en ligne personnalisés pour les fournisseurs que nous avons lancés en 2019 par le biais de la plateforme RBA, nous avons renforcé la mise à disposition de ressource de sensibilisation pour les fournisseurs et notre communauté mondiale d'experts soutient l'amélioration continue des fournisseurs par un dialogue permanent et le partage de bonnes pratiques.

Par exemple, à ST Bouskoura (Maroc), après avoir rencontré des difficultés pour réduire les heures de travail des services de sécurité en dessous de 72 heures par semaine, nous avons lancé un nouveau processus d'appel d'offres comprenant des critères de conformité aux heures de travail. En 2020, nous avons choisi un nouveau prestataire de services et, en travaillant en étroite collaboration, nous avons pu réduire le temps de travail à 60 heures par semaine, ce qui a eu un fort impact positif sur la vie des travailleurs.

Nous avons également organisé des réunions en ligne pour partager les meilleures pratiques entre nos sites en Malaisie et en Chine et certains grands fournisseurs directs. Parmi les sujets abordés figuraient la manière de mieux gérer les heures de travail et d'organiser les contrôles de la chaîne d'approvisionnement.

Protéger les travailleurs vulnérables

Dans chaque action que nous entreprenons dans notre chaîne d'approvisionnement, notre priorité est de détecter et de traiter les impacts les plus graves pour les travailleurs vulnérables. Nous avons une politique de tolérance zéro à l'égard du travail forcé et nous maintenons un contrôle strict des heures de travail et des salaires afin de garantir des conditions de vie décentes et d'éviter tout risque de coercition.

En 2020, nous nous sommes attachés à traiter certains des risques les plus graves que nous avons détectés :

- **L'impact des mesures de confinement sur les travailleurs migrants étrangers en Malaisie** en raison de la pandémie. Nous avons communiqué avec les fournisseurs directs de fabrication pour vérifier que les salaires étaient maintenus pour assurer les besoins de base et que les droits aux congés annuels n'étaient pas affectés.
- **Frais de recrutement des travailleurs migrants étrangers à Taïwan.** Nous avons lancé une campagne "zéro frais de recrutement" avec cinq fournisseurs afin d'accélérer l'adoption d'une politique garantissant qu'aucun frais de recrutement n'est engagé par le travailleur et le remboursement total des travailleurs le cas échéant.
- **Mesures correctives des fournisseurs pour les constatations prioritaires sur le travail forcé.** Nous avons suivi de près les actions correctives pour les constatations prioritaires concernant les travailleurs migrants étrangers, telles que le remboursement des frais, le paiement de salaires incomplets et la substitution de contrats, en demandant aux fournisseurs de clôturer leurs actions et de planifier une vérification de fermeture dans l'année.

Il peut être difficile de traiter ces questions systémiques et complexes, mais nous avons remarqué une volonté croissante de collaboration et d'amélioration de la situation globale de la part de nos fournisseurs.

22

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 2020, 82% de nos fournisseurs clés éligibles 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 sont censés satisfaire, et préparons systématiquement des plans de prévention incluant les mesures de sécurité. Des réunions de sensibilisation aux risques liés à la santé et à la sécurité sont régulièrement organisées pour les salariés des sous-traitants et les retours d'expérience sont partagés.

En 2020, le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt de nos sous-traitants est de 0,24, selon la réglementation OSHA-US. Ce résultat est en ligne avec notre objectif de 0,24 maximum.

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

Performance des fournisseurs et sous-traitants en matière d'environnement, de santé et de sécurité	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de fournisseurs / sous-traitants éligibles					
Fournisseurs de matières premières	81	95	96	88	89
Fournisseurs d'équipements / pièces de rechange	80	80	74	81	58
Sous-traitants back-end	31 ⁽¹⁾	29	28	27	28
Sous-traitants front-end	12	13	12	9	10
Total	204	217	210	205	185
ISO 14001 certified/EMAS validated (%)					
Fournisseurs de matières premières	78	93	82	97	97
Fournisseurs d'équipements / pièces de rechange	75	80	5 ⁽²⁾	44	50
Sous-traitants back-end	100	96	96	96	96
Sous-traitants front-end	100	100	100	100	100
Global %	81%	89%	58%	76%	82%
OHSAS validated (%)					
Fournisseurs de matières premières	46	50	48	56	58
Fournisseurs d'équipements / pièces de rechange	35	23	1 ⁽²⁾	14	10
Sous-traitants back-end	70	67	72	75	61
Sous-traitants front-end	75	70	67	78	80
Global %	47%	44%	36%	43%	45%

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

⁽²⁾ Erreur de consolidation de données en 2018

En 2020, nous avons aussi multiplié les audits RBA de nos fournisseurs locaux qui incluait le périmètre total du RBA à savoir, non seulement social et éthique, mais aussi environnement et santé sécurité quand la vérification était pertinente et applicable. Pour cela, des coordinations entre les équipes d'experts sociaux et d'experts environnement et sécurité ont été organisées. Ceci nous a permis de vérifier de manière ponctuelle et complémentaire la mise en place de mesures de protection pour la santé de nos sous-traitants en situation de pandémie.

Gestion des fournisseurs de rang 2 et amont

Notre approche de la responsabilité de la chaîne d'approvisionnement va au-delà de nos fournisseurs de rang 1 et couvre également l'approvisionnement responsable en matières premières dans notre chaîne d'approvisionnement en amont. En 2020, nous avons 239 fonderies dans notre chaîne d'approvisionnement en étain, tungstène, tantale et or (les « 3TG »). Pour la quatrième année consécutive, nous les avons tous validés avec succès grâce au processus d'assurance des minéraux responsables, nous assurant qu'aucune fonderie de notre chaîne d'approvisionnement ne soutient de conflit armé et qu'elles bénéficient de conditions d'exploitation décentes. Des informations complémentaires sur nos progrès et résultats sont rapportées annuellement à la SEC (Securities and Exchange Commission), organisme américain en charge du contrôle des marchés financiers) et sont publiées sur le site de ST (www.st.com/conflict-free_minerals). En tant que participant actif à la Responsible Minerals Initiative (RMI), nous avons commencé à surveiller notre chaîne d'approvisionnement en cobalt depuis 2019. Plusieurs rapports ont mis en évidence des préoccupations concernant les impacts sociaux et environnementaux de l'extraction du cobalt, y compris le travail des enfants et des conditions de travail dangereuses dans l'extraction artisanale du cobalt.

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

4. Mécanisme d'alerte et de recueil des signalements

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.

24

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.

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

Recueil des signalements et gestion des incidents	2020
Nombre d'incidents à l'étude au 1er janvier	5
Nombre d'incidents signalés ou identifiés pendant l'année	26
Cas de non-respect identifiés lors d'un audit ou d'un examen de la direction	1
Incidents cloturés par un rapport d'enquête officiel	3
Nombre de cas de non respect externe confirmés	2
Nombre de cas de non respect interne confirmés	2
ayant conduit à des licenciements ou à des mesures disciplinaires	2
ayant conduit à la résiliation ou au renouvellement de contrats avec des partenaires commerciaux	0
Incidents cloturés après évaluation préliminaire	21
Incidents toujours ouverts en fin d'année	7
Nombre d'actions en justice concernant des affaires de corruption intentées contre ST ou ses employés	0

5. Dispositif de suivi des mesures

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

25

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

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

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