

以实际行动，践行高效  
和可持续发展



我们对子孙后代的承诺：我们将参与解决方案的制定和执行，立即采取行动，为每个人创造更美好的未来。

展望未来，获取能源并利用数字技术将成为人类的基本权力。我们将与联合国制定的17个可持续发展目标保持一致，并以透明的方式衡量我们的影响指数。本报告将重点介绍我们在2019年所取得的进展。

## 目录

- 4 简介
- 6 气候
- 10 循环经济
- 14 健康与权益
- 22 道德
- 26 发展
- 32 公司概况

通过以下方式关注我们：

@schneiderelec

# 我们的承诺

构建一个更加可持续发展的世界

新冠肺炎疫情让我们重新审视对人类生存带来威胁的问题——除了疫情本身，还有气候变化。气候变化是我们这一代人面临的巨大挑战，而未来十年将是应对气候变化的关键节点。我们必须共同努力减少二氧化碳排放，并阻止地球温度上升。

施耐德电气承诺不仅要成为客户在推动实现可持续发展过程中可信赖的合作伙伴，而且从自身做起积极应对碳排放问题，这与我们的发展战略和愿景完全契合。这都是我们为建立一个全面数字化和电气化的世界而锐意创新所做的努力。我们提倡采取积极的措施，加速构建一个能满足子孙后代需求的低碳世界。

作为两大关键颠覆性趋势，数字化和可再生能源可以帮助我们重塑能源世界，保护地球的未来。施耐德电气将这些技术结合起来，通过提升楼宇、工业、基础设施、信息技术和城市的效率和可持续发展水平，推动世界的进步。

如果全世界要在2030年前实现联合国可持续发展目标(SDGs)，我们必须从现在开始行动——不让任何一个人掉队。因此，施耐德电气在2019年提出“1.5°C科学减排目标”(1.5°C Science Based Targets)的倡议，以提前五年实现碳中和为目标，为低碳经济谋划蓝图。

除了将公司及业务生态系统全面实现碳中和的时间提前五年至2025年，我们还承诺到2030年实现在运营层面净排放为零以及到2050年实现供应链净排放为零。不仅如此，我们认为我们应当走得更远。所以我们还为合作伙伴和客户提供支持，与志同道合的供应商和提供商联合起来，助力他们共同实现可持续发展。通过与公共和私营领域的各个机构合作，我们致力于减少碳排放并将全球平均气温上升控制在1.5°C以内，同时消除能源贫困，并确保平等权力的获取。作为本地生态圈中的企业，我们都扮演着至关重要的角色。

2019年，我们加入了商业包容性发展联盟(B4IG)，携手34家跨国企业，对50多项针对当前和未来的计划投入了总计超过10亿美元的资金，迄今为止已让1亿人受益。施耐德电气是一家对其所处的社区负责任的公司。2020年，我们成立了“美好明天”专项基金(Tomorrow Rising Fund)，为受到新冠肺炎疫情影响的群体提供援助。

以上是我们20年来不断创新推动可持续发展的部分成果。我们将施耐德电气定位成一家能够让所有人实现对能源和资源高效利用的公司。我们的技术调和了经济增长、人人获取能源以及地球无碳未来之间的矛盾。我们在为解决全球问题做出贡献，发挥独特的作用。不仅是经济行为的主体，我们更是能够提供想法、技能和技术，并可以将它们大规模部署的行动派。我们的员工与合作伙伴为全球各地的社区提供服务，帮助他们解决问题。

施耐德电气认为，企业可以产生积极的影响，并为促进社会进步做出贡献。我们助力所有人实现其对能源和资源的最大化利用，并确保每一个人，在任何时间，任何地点都能尽享Life Is On。我们开创了以数字化解决方案实现可持续发展的先河。我们有义务创造盈利，也有责任构建一个有韧性且可持续发展的未来，让每个人都享有能源和数字化技术，因为拥有美好和安全的生活以及获得教育和经济发展的机会，是每个人的基本权力。

“行善兴业，兴业助善”，这将是指引我们未来十年发展的愿景和规划。



“我们应该从这场危机中吸取、经验。数字化韧性和信任是建立一个真正可持续发展的世界的关键。”

赵国华 (Jean-Pascal Tricoire)，施耐德电气董事长兼首席执行官



# 我们对可持续发展目标发挥的影响

2018–2020年施耐德电气可持续影响指数 (SSI) 是我们的可持续发展目标的集合, 基于五大趋势分类。我们使用SSI来分享和衡量我们在实现自身可持续发展目标方面的进步, 这些目标与17个联合国可持续发展目标密切相关。

“2019年, SSI比以往任何时候都更能证明, 在多样且复杂的领域, 我们有能力发起快速的颠覆性变革, 朝着可持续发展的世界迈进。让我非常自豪的是, 我们的团队携手全球众多合作伙伴, 为实现共同的目标而努力。这些集体努力不仅受到了外部专家的认可, 也让我更加坚定地相信我们的前进方向是正确的。今年是至关重要的一年, 我们在努力完成现有目标的同时, 还将邀请利益相关方共同制定2021-2025年的新计划, 确保我们始终与联合国可持续发展目标一致。”



**Olivier Blum,**  
施耐德电气首席战略与可持续发展官

“

我们每天都在不遗余力地推进可持续发展目标。它们是全人类和地球和平与繁荣的共同蓝图。实现这些目标需要全球合作, 才能在2030年及以后改变我们的世界。联合国可持续发展目标是施耐德电气可持续影响指数 (SSI) 的基础, 指导我们在应对气候变化、消除贫困、改善健康和减少不平等方面做出贡献。我们诚邀各位细读本报告, 以了解我们的行动如何助推这些全球性努力。”



**Gilles Vermot Desroches,**  
施耐德电气可持续发展高级副总裁



2018 - 2020

施耐德电气

# 可持续发展

影响指数

## 气候

影响指数 1

可再生电力占比达**80%**

影响指数 2

交通运输方面

**二氧化碳排放量减少**  
**10%**

影响指数 3

客户通过我们的解决方案减少

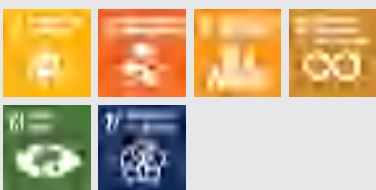
**1.2亿公吨**的二氧化碳排放

影响指数 4

我们的EcoStruxure™

能源与可持续发展服务

**营收增长25%**



## 循环经济

影响指数 5

新的Green Premium™

绿色产品认证项目的

**收入占比**  
**高达75%**

影响指数 6

**200个工厂基地**实现零填埋

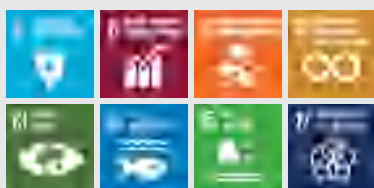
影响指数 7

**100%**运输包装纸板和托盘采用  
回收材料或来自经认证的可靠来源

影响指数 8

通过ECOFIT™、循环和回收项目，

避免**12万公吨**  
的一次能源消耗



## 健康与权益

影响指数 9

我们的员工参与度指数

**达到70%**

影响指数 10

每百万工作小时需

**就医的事故数量为0.88**

影响指数 11

**90%的员工**

享受全面的工作福利计划

影响指数 12

**100%的员工**

在所在国家和地区享受家庭假政策

影响指数 13

**100%的员工**

在一年里获得15小时的学习时间，  
其中数字化学习时间占30%

影响指数 14

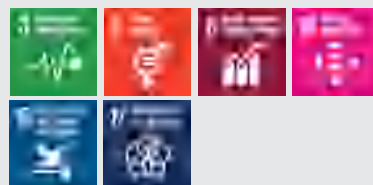
**90%的白领职工**

制定了个人发展计划

影响指数 15

**95%的员工**

在薪酬平等框架的覆盖范围内



## 道德

影响指数 16

战略供应商在ISO 26000

评估中的平均得分

**提高了5.5 pts/100**

影响指数 17

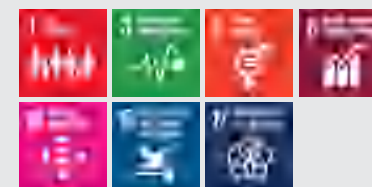
**350家**

供应商根据人权与环境警戒的相关规定，接受专门的现场评估

影响指数 18

**100%的销售、  
采购和财务人员**

每年接受反腐败培训



## 发展

影响指数 19

获取能源 (Access to Energy)

项目营业收入

**增长4倍**

影响指数 20

**40万名弱势群体**

得到能源管理培训

影响指数 21

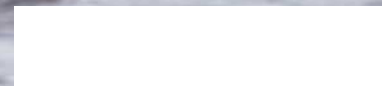
依托志愿者活动VolunteerIn全球  
平台，服务

**1.5万个志愿者日**



第1章

# 气候



“

资本化的目的是增加资本，但是我们今天所做的恰恰相反。全面致力于向清洁能源过渡的银行业将认识到，地球是我们赖以繁荣的资产。”



**Bertrand Piccard,**  
Solar Impulse  
创始人兼董事长

## 应对气候危机，义不容辞

应对气候危机需要全员参与，才能共同缓解全球变暖造成的影响。通过将我们的业务和供应链脱碳化，以及构建对资源敏感的产品和服务，我们将继续在应对气候变化方面取得稳定进步。

联合国秘书长安东尼奥·古特雷斯 (António Guterres) 在2019年9月向各国元首发表讲话时谈到了我们面临的实际严重性：“我们正在输掉气候危机这场赛跑，但其实我们本来可以赢的。气候危机是我们人类自身造成的，因此也必须由我们提出解决方案。好在我们拥有‘武器’：技术是我们的优势。”<sup>1</sup>

2015年12月，在COP21（又称《巴黎协定》）期间，施耐德电气做出了应对气候危机的坚定决心从那时起，我们便承诺与将全球气温升高控制在1.5°C的科学减排目标看齐。面对接踵而来的气候变化问题，我们认为我们有理由满怀希望，有理由更加努力工作，但没有理由不采取行动。



## 建设清洁未来的明确愿景

在2019年9月的“纽约气候周”(Climate Week NYC)会议上，我们重申了加大可持续发展力度并确保不落下任何人的承诺。我们保证：

- 到2025年将公司及业务生态系统全面实现碳中和
- 到2030年，实现在运营层面净排放为零，并将供应链排放量减少35%（与2017年相比）。
- 到2050年，实现供应链净排放为零

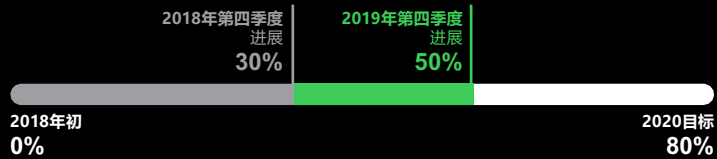
如果不考虑23亿难以甚至无法获取能源的人口需求，应对气候变化将难以获得成效。我们的行动是施耐德电气包容性业务增长战略的一部分：

- 到2030年，将让8000万人用上电。
- 到2025年，通过获取能源和创业项目为100万贫困人口提供能源相关的工作/技能培训。

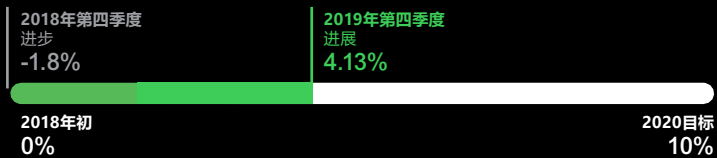
<sup>1</sup> “2019年联合国气候变化大会上的发言”，联合国，2019年。

## 我们2018-2019年在实现2020年气候目标的进程中所取得的进步：

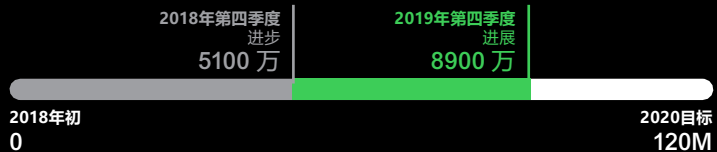
影响指数 1：可再生电力占比达80%



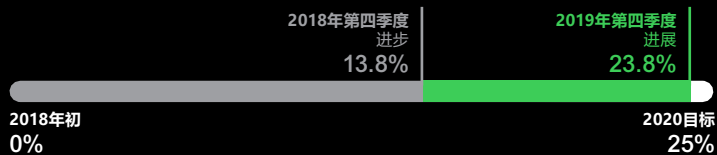
影响指数 2：交通运输方面二氧化碳排放量减少10%



影响指数 3：客户通过我们的解决方案减少1.2亿公吨的二氧化碳排放



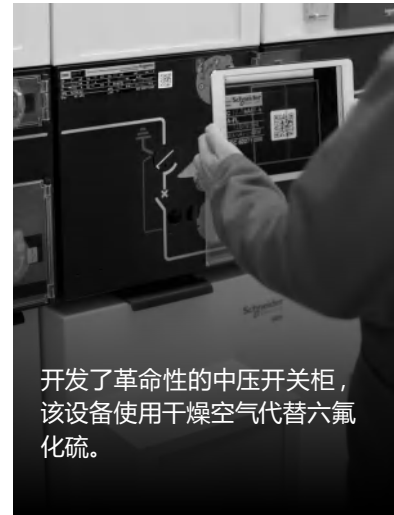
影响指数 4：我们的EcoStruxure能源与可持续发展服务业务营收增长25%



# 2019年“气候”亮点

几年前,我们下定决心应对气候危机。我们致力于通过建立可持续发展的业务计划来建设更清洁的未来。2019年,我们继续将这一构想转化为成果。

过去一年中,各种活动、认可和合作进一步证明了我们在为所有人创造一个更美好、更清洁的未来做出的努力：



开发了革命性的中压开关柜,该设备使用干燥空气代替六氟化硫。

连续第七年被《企业爵士》(Corporate Knights)杂志评为“全球最佳可持续发展企业100强”。



加入气候组织(The Climate Group)发起的EV100倡议,以加快电动汽车在全球的普及。

在研发和创新方面投资了13亿欧元,旨在通过创新(例如发明脱碳技术并将新的循环经济商业模式整合到我们的业务中)快速迈向新的电气化和数字化时代。



与太阳能基金会(Solar Impulse Foundation)建立为期四年的合作关系,帮助确定1000种有益于环境保护的解决方案<sup>2</sup>。



连续第9年入选碳披露项目CDP(Carbon Disclosure Project)“A级名录”。



查看欧洲最大的商超连锁企业之一 Lidl 如何使用 EcoStruxure 建造一流的配送中心。

<sup>2</sup> 施耐德电气基金会携手太阳能动力基金会, Markets Insider, 2019年。

<sup>2</sup> 施耐德电气基金会携手太阳能动力基金会, Markets Insider, 2019年2030年使电动汽车成为全球主要交通工具。



## 能够实现清洁未来的技术

对我们而言,我们的客户减少和避免二氧化碳排放量是衡量成功的标尺。为了在保护地球的同时保障公司的蓬勃发展,我们采取了四个策略:

- 我们的设计流程 **ecoDesign Way™** 致力于构建符合循环经济原则的解决方案,并实现环境足迹信息透明化。
- EcoStruxure架构** 为我们的客户带来二氧化碳减排益处,一些客户甚至能够实现负碳排放。
- 能源与可持续发展服务 (ESS)** 利用EcoStruxure资源顾问等解决方案主动管理全球成千上万客户的能源、碳足迹和资源利用情况。
- 我们将循环经济原则融入新的解决方案中——依托回收、维修和翻新的服务助力客户降低成本、减少环境足迹。

“数”说EcoStruxure能源与可持续发展服务



**300 亿欧元**

对能源支出进行管理  
(70 GW)



**1.28 亿**

公吨的二氧化碳排放  
得到控制



**250,000+**

客户端网站托管  
通过 EcoStruxure 资源顾问  
软件托管

## 我们通过“气候”指数实现联合国可持续发展目标

我们致力于推进以下联合国可持续发展目标,以应对气候变化、减少升温造成的影响,并继续为后代留下更健康的地球



点击上方链接,了解我们对联合国可持续发展目标做出的贡献

### 到2020年

- 可再生电力占比达80%
- 交通运输方面的二氧化碳排放量减少10%
- 得益于我们的解决方案,客户减少1.2亿公吨二氧化碳排放
- Green Premium绿色产品认证项目的收入在总收入中的占比75%
- 200个运营地点被评为零填埋垃圾单位
- 运输包装纸板和托盘100%采用回收材料或来自经认证的可靠来源
- 通过ECOFIT、循环和回收项目避免了12万公吨的一次能源消耗
- 获取能源 (Access to Energy) 项目营业收入增长4倍
- 制造过程中的六氟化硫泄漏率仅为0.25%
- 95%的废弃物回收率
- VOC排放强度降低10%
- 100%的适用运营点均已通过ISO 14001、ISO 50001和ISO 45001认证
- 能源提高10% (与2017年相比)

### 到2030年

- 100%可再生电力 (RE 100\*)
- 与2005年相比,能源生产率翻倍 (EP 100\*)
- 8000万人将通过我们的解决方案获得能源
- 在研发方面投资100亿欧元实现可持续创新
- 公司全部车队改用电动汽车 (EP 100\*\*\*)
- 我们产品中的再生塑料用量翻倍
- 作为1.5°C科学减排目标的一部分,实现运营层面净排放为零,并将范畴3的排放量比2017年减少35%
- 到2050年,实现供应链净排放为零

\*RE100是由气候组织和CDP牵头的企业领导计划,旨在在全球范围内建立零排放电网。

\*\*EP100是气候组织和节能联盟 (Alliance to Save Energy) 之间共同努力的结晶,它对企业不断提高其能源生产率提出了挑战。

\*\*\*EV100是气候组织发起的一项全球倡议,旨在到2030年使电动汽车成为全球主要交通工具。

# 循环经济



“在气候变化、生物资源紧缺和化石燃料逐步被淘汰为特征的时代，没有哪个社会能在一夜之间让经济快速蓬勃发展。没有任何国家、城市、企业能够在短时间内重建、改造或重新利用其基础设施。很显然，与继续投资于过时的资源密集型经济的企业相比，事先做好规划并准备充分的企业更有可能实现繁荣发展。”



**Mathis Wackernagel,**  
全球足迹网创始人兼总裁

## 更少浪费，更多创新

设计对环境需求较少的产品对于循环经济至关重要。这个简单的原则是我们可持续发展战略的核心。

2019年7月29日，人类对资源的需求超过了地球生态系统在一整年中可以补充的资源量。这一惊人数据的度量指标被称为“地球生态超载日”。自第一次工业革命以来，无节制地使用有限资源一直是司空见惯的消费模式。

相反，循环经济从设计上能避免线性模式所固有的浪费。这是一种彻底的转变，它通过充分重视资源和获取资源所需的能源，来创造长期的韧性<sup>4</sup>。施耐德电气是追求这种新的循环模式的最大领军企业<sup>5</sup>之一。

# 2019年“循环经济”亮点

以负责任的态度使用资源对于我们树立企业形象极为重要。在过去的一年中，循环经济原则让我们超越了自身对可持续发展的预期。

## 循环性合作

“一个地球适应性” (One-planet compatibility) 是提倡以尊重地球补充资源能力的方式利用资源的理念。2019年，施耐德电气与全球足迹网络 (GFN) 携手，共同强调与坚持“一个地球适应性”公司所具有的强大优势。通过与GFN合作，我们可以通过生态足迹核算来评估我们的活动。

我们与GFN<sup>6</sup>的联合研究<sup>7</sup>发现，通过我们与合作伙伴提供的技术可以延后“地球生态超载日” (Earth Overshoot Day) 的日期。借助能源管理、工业自动化和可再生电力，人类现在可以采取行动将此日期延后21天。而且，借助跨领域创新，二氧化碳排放量减半的日期可以缩短93天。

如果全世界人口都像以前一样生活，我们需要多少个地球？



<sup>4</sup> 循环经济的概念，艾伦·麦克阿瑟基金会，2017年。

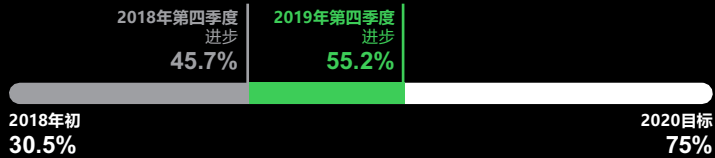
<sup>5</sup> “改变世界：施耐德电气”，《财富》(Fortune)，2019年。

<sup>6</sup> “地球繁荣商业案例”，地球生态超载日，2019年。

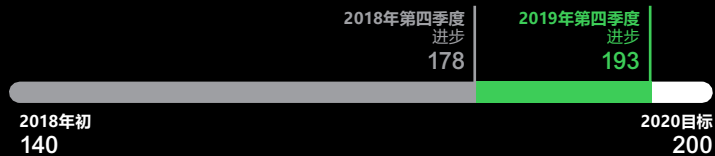
<sup>7</sup> #MoveTheDate 的现实解决方案，全球足迹网，2019年。

## 我们2018-2019年在实现2020年循环经济目标的进程中所取得的进步：

影响指数 5：新的Green Premium™绿色产品认证项目的收入占比高达75%



影响指数 6：200个工厂基地实现零填埋



影响指数 7：100%运输包装纸板和托盘采用回收材料或来自经认证的可靠来源



影响指数 8：通过ECOFIT™、循环和回收项目避免了12万公吨的一次能源消耗



## 我们在2019年底推出的计划

在Ellen MacArthur Foundation<sup>8</sup>的协调下,我们成为工业领域为数不多签署《新塑料经济全球承诺书》的一员。我们致力于到2025年使产品中的再生塑料数量增加一倍,以实现法国《循环经济路线图》<sup>9</sup>中提出的目标,并在我们的全球工厂中禁止使用一次性塑料。后者的进步得益于我们新推出的Act For Green计划,该计划鼓励我们的员工分享他们的构想,以共同推进施耐德电气的可持续发展使命。

2019年底,我们推出了一项试点倡议行动,以减少废弃物为目标:“绿色包装项目”。通过这项新倡议,我们可以将包装中的塑料膜使用量减少9.7万平方米——足以覆盖14座足球场。该行动还将帮助我们节约约74吨的包装纸板材料。

除了减少塑料的使用和节省资源之外,我们在确保充分利用所使用的材料方面也取得了长足进步:自2012年以来,我们将废弃物回收的比例从8%提高到了95%。

这意味着,在2019年,我们已经使1.1万吨的垃圾——总重量超过了埃菲尔铁塔——避免进入垃圾填埋场的命运。我们在这一领域取得的进步已帮助我们将193个运营地点的垃圾填埋量降至零。

施耐德电气在2019年多国类别中荣获首屈一指的循环经济奖。该奖项旨在表彰我们将循环理念置于战略核心地位而做出的努力。为了推动实现宏大的可持续发展目标,我们高度依赖数字化创新。

正如人类地球的未来取决于循环经济原则的应用一样,采用这些原则的速度也取决于技术的开发。例如,物联网支持主动式维护,以延长设备的生命周期。自动化和人工智能(到2030年,可为全球经济增加13万亿美元<sup>10</sup>)可快速获取洞察,进而提高效率<sup>11</sup>。

商业界已经逐渐意识到摒弃过去200年来一直采用但已过时的“获取-制造-处置”方法所能带来的价值。



**1.1万**

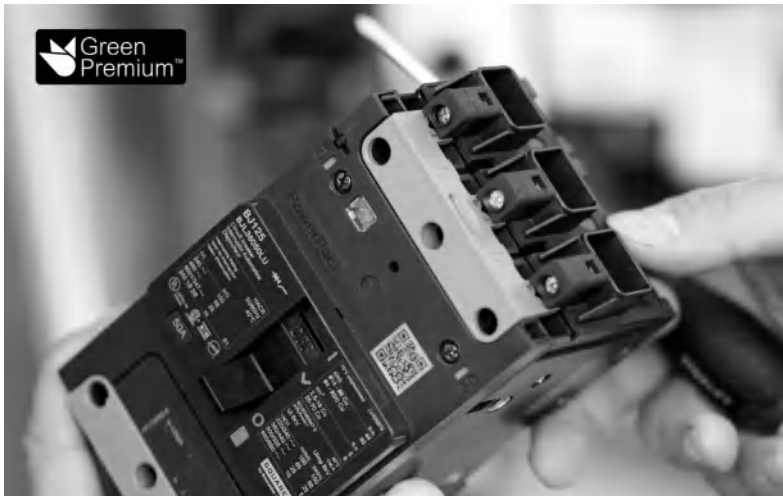
**吨废弃物**

避免进入垃圾填埋场的命运——总重量超过了埃菲尔铁塔

施耐德电气所提供的产品、解决方案和服务不仅能让数字化转型更容易实现，而且具有较高的成本效益。从产品概念到生命周期终止，我们的ecoDesign Way有助于确保施耐德电气构建的解决方案尽可能具有可持续性。产品到位之后，我们的ECOFIT计划便可帮助客户以经济高效、环保的方式维护和现代化升级电气设备，且不影响日常运营。

这两种解决方案都属于我们的Green Premium项目范畴。2019年，该项目的**主要目标**是：

- 保持产品符合法规
- 持续验证我们产品的环保主张
- 扩大该等级的审查标准，以涵盖服务和解决方案
- 为在线产品数据表增加其它环保特性



## 我们通过“循环经济”指数实现联合国可持续发展目标

我们致力于推进以下可持续发展目标以助推循环经济发展，并将我们整个供应链中的资源价值最大化。




### 到2020年

- Green Premium项目的收入在总收入中的**占比75%**
- **200个运营地点**被评为零填埋垃圾单位
- **运输包装纸板和托盘100%**采用回收材料或来自经认证的可靠来源
- 通过ECOFIT™、循环和回收项目避免了**12万公吨**的一次能源消耗
- 获取能源 (Access to Energy) 项目**营业收入增长4倍**
- 制造过程中的**六氟化硫泄漏率仅为0.25%**
- **100家智能工厂**和分销中心
- **水耗强度降低5%**
- **100%的适用运营点**均已通过ISO14001、ISO50001和ISO45001认证

### 到2030年

- 在研发方面**投资100亿欧元**以实现可持续创新
- 到2050年，实现供应链净排放
- 在产品中**不使用六氟化硫**
- 产品中的再生塑料数量**翻倍**
- 作为1.5°C科学减排目标的一部分，实现**运营层面净排放为零**，并将范畴3的排放量比2017年减少35%。
- 范畴1和范畴2中的**100%排放**通过Livelihoods Carbon Fund产生信用补偿
- **参与联合国全球契约组织等可持续发展商业倡议**

 点击上方链接，了解我们对联合国可持续发展目标做出的贡献

<sup>8</sup> “全球承诺：塑料永远不会变成废物的循环经济”，艾伦·麦克阿瑟基金会，2017年。

<sup>9</sup> “实现100%循环经济的50项措施”，生态和包容性转型国防部，法国政府，2018年。

<sup>10</sup> “人工智能前沿：模拟人工智能对世界经济的影响”，麦肯锡公司 (McKinsey & Company)，2018年。

<sup>11</sup> “人工智能与循环经济：人工智能充当加速转型的工具”，麦肯锡公司，2019年。

# 健康与公平



“

在当前充满挑战的时期，我们已经看到，尤其对于女性而言，弹性工作制的重要性——甚至起到拯救生命的重要作用。凭借对弹性工作制的承诺，以及帮助员工找到最适合自己岗位的行动，施耐德电气应该受到称赞。”



**Kim Azzarelli,**  
Seneca Women 联合创始人  
兼首席执行官

## 针对出色员工的创新政策

施耐德电气最具价值的资源是人。正因为此，公司为全球员工、合作伙伴和用户的健康和福祉提供支持。为促进整体健康、学习发展，以及安全所付出的努力是施耐德电气以人为本的可持续发展目标的推动力。

我们为何在这方面如此积极主动？因为优秀的员工成就卓越的施耐德电气。除了我们自己的业务之外，我们还希望在全世界为那些工作条件欠佳、能源匮乏、受到不平等和歧视的人们带来积极的改变。消除贫困需要将所有人的工作环境提升和经济增长作为优先任务。



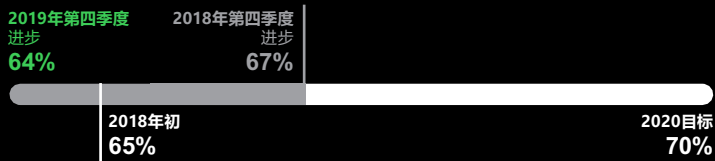
## 赚取维持生活的工资是人们的基本权利

施耐德电气认为，获得令人满意的工资对于所有人都是必需的。我们致力于向处于较低薪酬范围的员工支付能够支持其生活的水平或更高的工资，以保障其家庭的基本生活需求，包括食物、住房、卫生、教育、医疗以及达到当地生活水平标准的可自由支配收入。

施耐德电气就此主题与独立顾问Business for Social Responsibility (BSR) 长期保持合作。自合作开始以来，我们已经启动了一项全球性流程，根据BSR设定的当地基本生活工资标准来分析我们的工资水平和招聘流程。到2019年底，我们的这项流程已覆盖63个国家/地区，占我们业务版图的99%。

## 我们2018-2019年在实现2020年健康与公平目标的进程中所取得的进步：

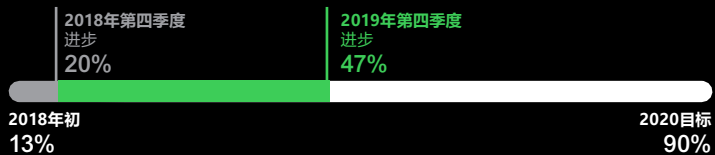
影响指数 9：我们的员工凝聚力指数达到70%



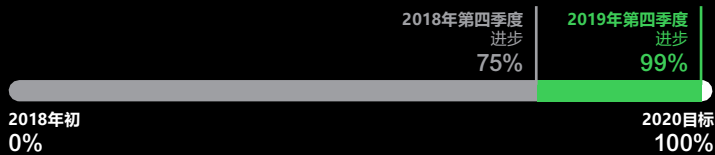
影响指数 10：每百万工作小时内需就医的事故数量为0.88



影响指数 11：90%的员工享受全面的工作福利计划



影响指数 12：100%的员工在完全执行全球家庭假政策的国家/地区工作



## 赋能员工独特的生活

施耐德电气始终以有意义的目标为推动力，不断创造包容的环境，让员工能够锐意创新并人尽其才。这是我们的员工价值主张。

### 我们的核心价值观敢于挑战现状。

施耐德电气的核心价值观体现在公司及品牌的定位，巩固我们的文化，并帮助我们朝着积极方向发展。

探讨公司所付出的努力是一回事，而亲自聆听员工心声则是另一回事。自2018年以来，全球有70多名施耐德电气团队成员在Employee Voices博客上分享了精彩的个人故事，包括：

“我在施耐德电气马来西亚公司任职，能够强有力地证明女性也可以在以男性为主导的行业中担任领导。我希望继续营造一种尊重和珍视多元性的包容文化。”



**Astri Ramayanti Dharmawan,**  
施耐德电气马来西亚和文莱地区总经理

“在我25年的职业生涯中，接触不同领域的业务给了我归属感。无论我们在哪个岗位，每个决定最终都会影响到公司和客户。看到自己的努力终得回报，无疑是最令人兴奋的感觉之一。”



**Ernest Elias Sasmita,**  
施耐德电气东亚和日本物流网络与工程总监

# 意义

# 包容

# 赋能





# 2019年“健康与权益”亮点

“健康与权益”是2019年的一项工作重点，我们持续推进员工福祉，秉持核心价值观，强调持续学习、发展和安全。

## 制定适合员工生活的灵活政策

我们具有包容性的全球弹性工作原则，使所有员工都能管理属于自己的生活和工作。如今，全球有75%的员工需要弹性政策，但仍有44%的公司根本不允许远程办公。<sup>12</sup>

我们的行事方式与众不同。我们通过弹性工作时间、远程办公和兼职选择来促进不带性别色彩的文化，满足员工需求。目前，这些计划覆盖了我们的89%的员工。

此外，我们的全球家庭假政策解决了各种休假需求，包括照顾生病或年迈的家庭成员以及体恤丧亲之痛，充分展现包容的家庭观。这项政策已在100多个国家/地区落实，并有望在2020年底前惠及100%的员工。

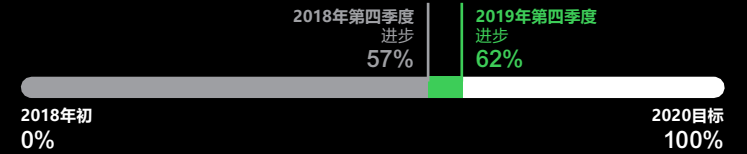


**100%的员工**  
在完全执行全球家庭假政策的  
国家/地区工作

<sup>12</sup> “Business News Daily, “想要顶尖人才吗?为员工提供他们所寻求的弹性工作”, 2019年。  
sdreport.se.com

## 我们2018-2019年在实现2020年健康与公平目标的进程中所取得的进步:

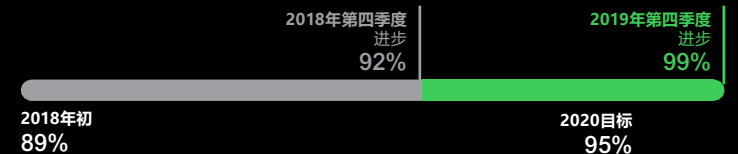
影响指数 13: 100%的员工在一年里获得15小时的学习时间, 其中数字化学习时间占30%



影响指数 14: 90%的白领职工制定了个人发展计划



影响指数 15: 95%的员工在薪酬平等框架覆盖范围内



## 我们在全球实施包容性政策，旨在促进所有员工获得平等待遇

- 签署联合国自由与平等标准，以促进性少数群体 (LGBTQ+) 包容性；施耐德电气巴西、智利、阿根廷、哥伦比亚和法国公司均已签署LGBTQ+平等宪章
- 宣布成立全球LGBTQ+员工资源 (ERG : Schneider LGBTQ+andAllies, 向所有热衷于工作场所包容的人士开放
- 员工网络中的管理职位 (至少有一名直接向其汇报的员工) 中有20.5%由女性担任，并建设性别平衡的领导梯队
- 在销售和技术职位中侧重于招聘和录用更多的女性，2019年底，从事STEM (科学、技术、工程和数学) 岗位的女性比例达到20%
- 女性录用率为25.8%，男性和女性的离职率相近
- 女性在整个销售人数中的比例上升至18%，雇用比例达到23.5%
- 我们的目标是到2020年，销售岗位上女性至少占25%
- 发起施耐德电气女性领袖计划 (取代以前的“女性领导力”计划)，通过为期九个月的网络辅导计划来为职业发展提供助力，并最终使超过800名女性受益
- 成为首家100%承诺践行联合国妇女赋权原则 (WEP) 的跨国公司
- 聘请各国的市场领导者，至少有10名员工亲自签署WEP，担任变革推动者，并助推施耐德电气迈向性别平等



### 全球员工持股计划 (WESOP)

施耐德电气员工应以各种方式发扬主人翁意识。自1995年以来，得益于全球员工持股计划 (WESOP)，公司为员工提供了成为公司股东的机会。2019年4月，这项计划获得全球股票组织 (Global Equity Organization) 授予的“最佳有效计划” (Best Plan Effectiveness) 殊荣。

WESOP一直是年度奖励计划的重要组成部分，面向38个国家/地区的员工开放，允许他们以15%的折扣认购股份 (在适用情况下获得雇主匹配出资支持) 而成为施耐德电气的股东。

2019年，超过50%符合WESOP资格的员工进行了认购，员工人数超过5.6万名。这是连续第三年有如此空前参与的景象。截至2019年12月31日，员工持股占施耐德电气资本的43.7%和投票权的6.3%。施耐德电气员工股东中有75%就职于法国境外，其中13%在中国和美国，11%在印度。



### 短期激励计划升级

在施耐德电气，激励政策与公司业绩及个人目标息息相关。它们促进员工培养责任心和合作意识，以实现远大的集体目标。

目前，公司通过短期激励计划，为配合支持可持续发展的人员提供奖励。始于2019年的这一计划，影响着6万名符合条件员工基于SSI表现的集体绩效中的20%，也影响着高层长期激励计划绩效中的30%。

## 让施耐德电气员工能够发声，得到尊重并获得回报

每年，施耐德电气要求员工通过我们委托给外部机构开展的OneVoice调查，以匿名方式提供宝贵的反馈意见。调查结果能够让我们全面细致地了解员工，并激励我们往更好的方向发展。

### 通过数据了解我们的2019年OneVoice调查：

从2018年开始，100%的员工每年接受一次调查(包括针对目标人群的员工意见调查，继续推进聆听策略)

280个生产基地通过自助服务终端覆盖 **39,297人**

**1个平台**用于所有人力资源调查

**3,749名经理**收到了专门报告

发出 **8.9万封**电子邮件，其中71978封收到回复

**40,000多份**调查逐字分析

2019年的参与率达到 **84%**高于2011年的62%



2019年“绿色能源”(Go Green)挑战赛的得主是Aloe E-cell团队(Naveen Suman和Nimisha Varma)，他们的环保愿景是将以芦荟为原料的1.5 V电池推向市场。

## 施耐德电气Go Green是可持续创新的重要推动力

已成功举办多届的施耐德电气Go Green绿色能源案例挑战赛(前身为Go Green in the City 于2019年庆祝其创立九周年，并继续向全球大学生发出挑战，鼓励他们创建创新的解决方案，涉及的四个类别如下：

In 2019:

**23,000万名**大学生注册

提交了 **3,000多份**创意——一项新的挑战赛纪录

**16名**参赛者入围

- 可持续发展与能源获取
- 未来楼宇
- 未来工厂
- 未来电网



## 全球学习日

我们秉持施耐德电气“日学日新”(Learn Every Day)的核心价值，投资教育领域，内容涵盖提高品牌领导力到建立更多样化的员工队伍。教育能够解决现有劳动力技能与职位空缺之间的不匹配——这是许多市场中的主要问题。2019年，施耐德电气组织了两次“全球学习日”，主题分别为“一切围绕数字化”和“客户至上”。

大多数活动由员工设计和提出，其中90%的响应参与者对所提供活动的质量感到满意，而80%的参与者表示学到了新东西。

## 认可与嘉奖



彭博：  
2019、2020性别平等指数

Catalyst™：  
印度吸引并留住女性奖



连续9年入选 CDP “A级名录”

Comparably：  
2020年“最适合女性工作的公司”



《企业骑士》：  
连续第七年获评“全球最佳可持续发展企业100强”



Ethisphere Institute®：  
“2019年全球最具商业道德企业”



Equileap：  
在全球企业性别平等报告中，  
位列工业领域榜首

Euronext Vigeo Eiris World120：  
2020连续第二年入选

《金融时报》：  
欧洲多样性和包容性全球50  
强；“理想工作场所”；2020年  
“最佳制造生产工作场所”

《福布斯》(Forbes)：  
“美国最佳大型雇主”

《财富》杂志：  
全球最受赞赏公司”；“改变  
世界”榜单；“最佳多元化工  
作场所”；“2019年制造生产业  
最佳工作场所”



FTSE4GOOD：  
2019年环境领袖欧洲40指数

Gartner：  
2019年供应链前25名  
2019年欧洲供应链前15名



Great Place to Work®：  
美国和巴西“经认证的理想工  
作场所”



“Glassdoor 2019年最佳CEO”  
法国和美国“最佳工作场所”

《哈佛商业评论》™：施耐德电气董  
事长兼首席执行官  
赵国华先生获评“全球最佳首席执  
行官”

Military Friendly：  
2020年军事友好公司



Universum®：  
多元与包容性指数全球50强

## 施耐德电气全员 必修课

这一每年都需遵从的承诺始于2019年。施耐德电气为所有的员工布置必修课程，从而加强他们对文化主题的共同理解。其中97%的员工完成了包含以下三部分的课程：

- 我们的“责任原则”：2019年进行了修订，以更好地反映当今世界
- 网络安全：全面维护公司安全是每名员工的责任
- 核心价值观：关于我们的五大核心价值观以及与我们的人文愿景相关的指引

## 内部培训师

施耐德电气通过全球培训师社区推进员工发展文化。2019年，9000多名全球培训师的授课时间超过14万小时。



## 安全

我们始终将安全策略置于首要位置，并在2019年将其巩固完善以保持安全指标的全面可见性。当发生事故时，管理层会对事故进行调查，并采取纠正措施，然后向相关团队通报。另外，我们拥有一套系统，能够向所有员工快速发出全球安全警示。我们持续评估并举办诸如“全球安全日”之类的特别活动，确保所有员工保持高度安全意识。

我们的2020安全目标：

零死亡

零严重事故

可持续的成果

# 我们通过“健康与权益”指数实现联合国可持续发展目标

我们致力于推进以下可持续发展目标，为所有施耐德电气员工的健康与公平提供助力，并在全球加快开展有意义的工作、带来福祉和实现包容。



### 到2020年

- 每百万小时工作时间内需就医的事故数量为0.88
- 90%的员工可在工作中获得全面的福利待遇
- 100%的员工在一年里获得15小时的学习时间，其中数字化学习时间占30%
- 100%的员工在完全执行全球家庭休假政策的国家/地区工作
- 95%的员工在薪酬平等框架覆盖范围内
- 350家供应商根据人权与环境警戒的相关规定，接受专门的现场评估
- 40万名弱势群体接受能源管理培训
- 志愿者全球平台发起了1.5万个志愿者日
- 40%的新员工为女性
- 30%的领导岗位由女性担任
- 施耐德电气体面收入覆盖了63个

### 到2030年

- 100%的员工将在工作中获得全面的福利待遇
- 100万名弱势群体将接收能源管理培训
- 新兴国家的1万名创业者将获得支持
- 1万名讲师将接收培训
- 8000万人将受益于我们的解决方案而获得能源
- 积极参与联合国全球契约等可持续发展商业倡议



点击上方链接，了解我们对联合国可持续发展目标做出的贡献

# 道德



“

尊重人权的公司正纷纷向消费者、投资者和公众释放一种信号：他们才是值得信赖且严肃对待可持续发展的品牌。除了管理风险之外，积极投资人权的企业还可以为社会和平做出贡献，并为在包容环境下实现繁荣创造条件。”



**Lise Kingo,**  
联合国全球契约组织  
首席执行官兼执行董事

## 如何对待他人定义了我们的道德准则

对于施耐德电气而言，可持续发展不仅意味着保护环境，也意味着为人类福祉做贡献。我们致力于维护每个人的尊严，改善社区且让他们感受到我们带来的影响，并确保在我们所参与的行业中共享这些价值观。

尽管全球化和互联互通的世界为许多人提供更高的生活水平<sup>13</sup>，但我们依然存在一些在21世纪看来难以置信的系统性问题。比如目前，强迫劳动的受害者人数超过2500万<sup>14</sup>，而腐败数额约占全球GDP的5%<sup>15</sup>。到2021年，网络犯罪造成的损失预计将达到6万亿美元<sup>16</sup>。

作为一家在100多个国家/地区开展业务的跨国公司，我们采用多种措施来开展负责任的行动。自2002年以来，我们一直以“责任原则”（PoR）为指导，并在2019年进行了重新设计，以应对未来十年的挑战。我们的PoR是根据联合国全球契约组织、《世界人权宣言》、国际劳工组织和经济合作与发展组织的10项原则编写的，旨在为负责任的运营提供商业道德基础。

<sup>13</sup> “时代在进步的七个原因”，BBC，2019年。

<sup>14</sup> “现代奴役全球估测”，8.7 Alliance，2017年。

<sup>15</sup> “腐败的代价”，联合国，2018年。

<sup>16</sup> “2019年官方网络犯罪年度报告”，Cybersecurity Ventures，2019年。



## 我们的“责任原则”

PoR是一项简单但重要的法则，阐述了我们公司的立场。它是指导我们采取行动和做出决策并赋权员工担当责任的价值观纲领。

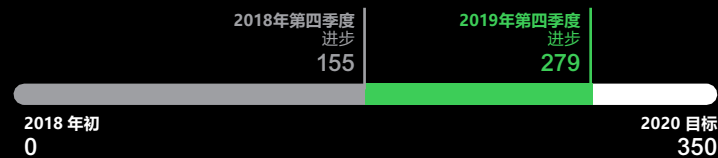
PoR是我们每一项政策的灵感来源。本文档对于我们与供应商和分包商的关系至关重要，因为从历史角度来看，这些实体更容易受到侵犯人权行为的影响。我们力求实现完全透明，并在控制我们的供应链时保持警惕；如果我们发现某件事不符合我们的原则，我们会立即予以解决——因为在面临商业道德困境时，无作为即意味着犯错误。我们坚持PoR不仅因为它是一件对的事，而且也是为了在公司内部乃至整个生态体系中营造能够积极为人员赋权的环境。

## 我们 2018-2019 年在实现 2020 年道德目标的进程中所取得的进步：

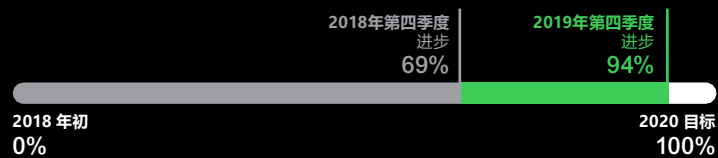
影响指数 16：我们的战略供应商在 ISO 26000 评估中的平均得分提高了 5.5 PTS/100



影响指数 17：350 家供应商根据人权与环境警戒的相关规定，接受专门的现场评估



影响指数 18：100%的销售、采购和财务人员每年接受反腐败培训



# 2019年“道德”亮点

在我们看来，道德操守是我们为追求更清洁、更公平未来的基石。

## 人权和尽职责任

为遵守 2017 年的《法国企业人权尽职责任法》，施耐德电气制定了目标宏大的尽职责任计划，以识别和预防与人权、健康、安全及环境相关的潜在风险。这项计划不仅严格监督我们自己开展的活动，也对我们的供应商和分包商的活动起到监督作用。作为这项尽职责任计划的一部分，我们于 2018 年推出了一项为期三年的审核策略，以在 2020 年之前对 350 家高风险供应商进行现场审查。截至 2019 年底，我们完成了 279 项审核，并已关停在这些审核中发现的 60% 的不合格活动。



作为全球最具商业道德的公司之一，我们对腐败行为采取零容忍政策。因此，为遵守相关的反腐败法律（特别是美国《海外反腐败法》（Foreign Corrupt Practices Act）、英国《反贿赂法》（United Kingdom Bribery Act）和法国《萨潘第二法案》（Sapin II Law）），我们已实施了反腐败行为准则，并于

2019 年底进行了修订。该准则定义了与腐败相关的风险，并描述了每名员工和施耐德电气领导机构的期望。它还详细介绍了补充协议（例如关于送礼、邀请和业务代理的策略）。

我们知道，在反腐败方面，我们不能孤军奋战，因此我们加入了多个非政府组织和专业协会，例如法国透明国际（Transparency

International France），该组织旨在制止腐败并提高所有领域的透明度、责任感和诚信度。我们还是 Le Cercle Éthique des Affaires（商业道德组织）的成员。作为专业协会，Le Cercle Éthique des Affaires 旨在促进法国各地商业领袖之间的合作，以分享有关商业道德和合规性的最佳实践。



## 道德与合规计划

作为专业的内部举报系统, Red Line 热线为施耐德电气员工提供根据当地有关法规以保密或匿名方式报告道德问题的渠道。而且, 由于道德问题不仅限于我们的内部员工, 我们也为外部利益相关方 (供应商、客户、业务代表等) 建立了举报系统 Green Line 热线。无论人员从公司内部还是外部拨打热线, 每次举报的内容都被视为敏感信息, 以便举报者可以放心交流而不必担心遭到报复。

集团合规委员会将对这两个系统中的每次举报进行调查, 如果调查发现确实存在违规行为, 则会采取适当的惩戒措施。为了向所有员工提供统一、公平的待遇, 我们还成立了纪律委员会, 其职责是解决严重违反我们政策的行为。纪律委员会独立考量集团合规委员会提供的证据及结论, 并于适当时采取惩戒。

## 网络安全

随着数字化正在迅速改变我们的环境, 特定的威胁也随之出现:

- 来自云数据存储和运算的固有系统漏洞
- 由于伪造的系统访问和控制造成的系统风险
- 数据泄露对收入和声誉的威胁
- 恶意攻击对设备造成的物理性损坏

除了在网络安全方面与知名公司开展紧密合作之外, 我们还致力于“网络安全设计”(cybersecurity by design) ——我们的EcoStruxure平台为客户提供端到端的网络安全



解决方案和服务。我们认识到这种横跨整个生态系统的安全责任应从我们开始, 正基于此, 在2019年, 施耐德电气96%的员工完成网络安全培训。

## 我们通过“道德”指数实现联合国可持续发展目标

我们致力于推进以下可持续发展目标, 以支持道德商业经营和人权——不仅限于我们公司内部, 也涵盖全球供应商和合作伙伴。



### 到2020年

- 我们的战略供应商在ISO 26000评估中的平均得分提高了5.5 pts/100
- 350家供应商根据人权与环境警戒的相关规定, 接受专门的现场评估
- 95%的员工在薪酬平等框架覆盖范围内
- 每百万小时工作时间内需就医的事故数量为0.88
- 90%的员工可在工作中获得全面的福利待遇
- 25%的销售岗位由女性担任
- 40%的新员工为女性
- 30%的领导岗位由女性担任
- 100%的销售、采购和财务人员每年接受反腐败培训

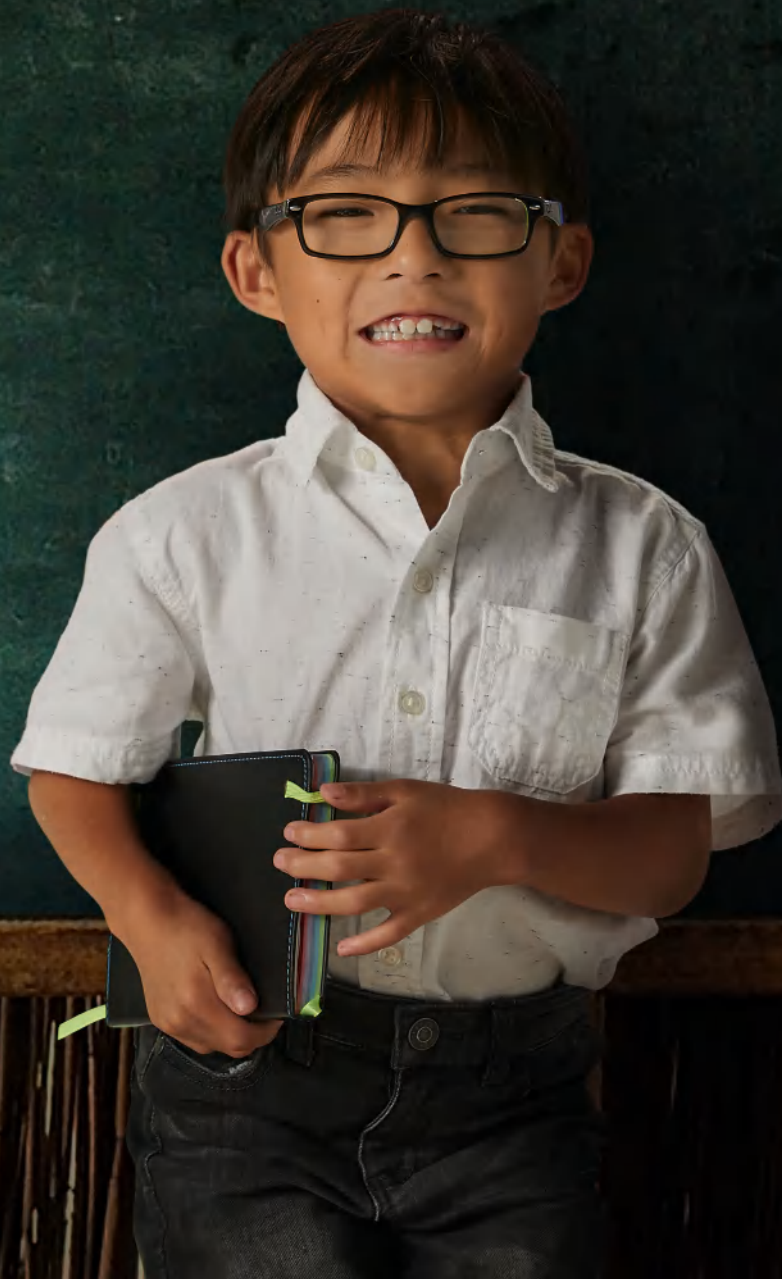


点击上方链接, 了解我们对联合国可持续发展目标做出的贡献

### 到2030年

- 参与联合国全球契约等可持续发展商业计划全球契约组织

# 发展



“

如果缺少包容，市场经济将难以长期存在。这不是意识形态问题，而是一个客观存在的现实，需要我们的政府和企业采取集体行动。我们的目标是建立建设性对话，以促进社会包容，引导建立创新、包容的微观经济商业模式并扩大规模，以及推进宏观经济政策制定。<sup>17</sup>”



**Emmanuel Faber,**  
商业包容性发展联盟联合主席

## 以实际行动促进世界包容发展

在施耐德电气，我们相信，获得能源并利用数字技术是人们的基本权力。到目前为止，全世界仍有8.4亿人没用上电<sup>18</sup>。该数字低于2010年的12亿，表明过去十年我们取得了重大进展。但我们不能懈怠，必须进一步努力。

除了实现人人都能获取能源之外，可持续发展还涉及改善当地居民的生活水平。这意味着，我们需要促进农村地区的经济发展，并为技能培训提供支持。施耐德电气的工作包括提供经济实惠的解决方案；创效投资；创业机会；并围绕能源主题吸引社区、员工和非营利组织参与。

施耐德电气致力于在实现其宏大发展目标的同时，帮助推进以下联合国可持续发展目标：

- 可持续发展目标1 (消除贫困)
- 可持续发展目标4 (推进素质教育)
- 可持续发展目标7 (确保所有人获得经济实惠、可靠、可持续的现代能源)

<sup>17</sup> “SDG7追踪：能源进展报告摘要”，国际能源署 (International Energy Agency)、国际可再生能源署 (International Renewable Energy Agency)、联合国统计司 (United Nations Statistics Division)、世界银行集团 (World Bank Group) 和世界卫生组织 (World Health Organization) 联合发布的报告，2019年。

<sup>18</sup> “企业在2019年G7峰会上承诺打击不平等现象”，“经济贸易与合作组织，2019年。  
<sup>19</sup> “什么是合理转型？”，Just Transition Alliance，2019年。



## 坚持可持续发展，就意味着不能落下任何人

为了帮助发展中世界建设，施耐德电气时刻谨记处于弱势的国家/地区和人民。我们将扮演合理转型的形象大使，在这项转型当中，健康的经济发展需与清洁的环境共存。<sup>19</sup>

施耐德电气于2019年9月加入由七国集团 (G7) 轮值主席国法国发起、经济合作与发展组织 (OECD) 监督的商业包容性发展联盟 (B4IG联盟)，致力于解决不平等问题。

在34家国际成员公司中，我们加大力度助力减少与机遇、性别和地理位置有关的不平等现象，从而与政府主导的工作相得益彰。

B4IG 数据

**34** 家领先的成员公司

**50** 个现有及规划的项目

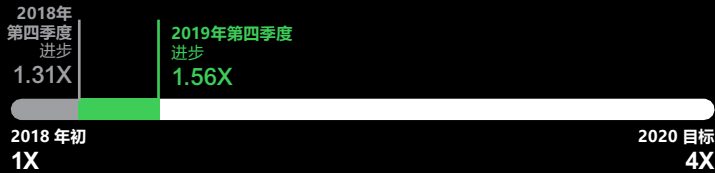
**10.8亿欧元**  
私募资金

**350多万**  
名员工

**8600多亿欧元**  
年度销售额

## 我们2018-2019年在实现2020年发展目标的过程中所取得的进步：

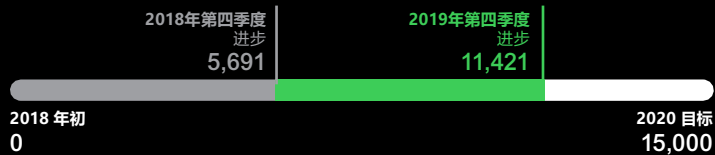
影响指数 19：获取能源 (Access to Energy) 项目营业收入增长4倍



影响指数 20：40万名弱势群体接受了能源管理培训



影响指数 21：我们的志愿者全球平台发起了1.5万个志愿者日



## 2019年“发展”亮点

施耐德电气将获取能源视为人们的基本权力。人人有权享有促进社会和经济发展的现代能源。2019年，我们进一步强化我们的计划，使其以六大能源影响因素为改善目标，包括健康、农业、社区、妇女、教育和突发事件。

### 以下是我们的培训计划在2019年发挥作用的方式和地点

#### 培训

除了致力实现获取能源的平等权力之外，我们还通过为所有人提供在能源事业中相伴的周边业务，为当地创造就业机会和技能发展提供支持，因为它们相辅相成，缺一不可。施耐德电气基金会在法国基金会 (Fondation de France) 的支持下实现了这一目标。

了解职业培训如何为所有人提供能源发挥的关键作用。Tomorrow Rising系列网页展示了我们的国际能源培训计划，该计划面向来自弱势群体的有志之士和年轻创业者。

Tomorrow Rising系列网页介绍了年轻人在通往更光明未来的道路上的四个真实故事，并启发其他人，从能源培训中受益。



## POWER FOR ALL

### Power for All倡导运动

通过施耐德基金会，以及联合洛克菲勒基金会 (Rockefeller Foundation)，我们共同资助了Powering Jobs活动。2019年，Power for All、施耐德和洛克菲勒基金会发布了Powering Jobs Census报告，调查能源获取劳动人口的状况。



**科特迪瓦：**

- 与国际救援委员会 (International Rescue Committee) 和万事达卡基金会 (Mastercard Foundation) 携手合作, 为1,250名年轻人提供太阳能和电力行业培训, 其中女性占60%
- 为750名年轻人提供了创业教育, 并将在2020年支持两个新的培训中心

**马里、塞内加尔和尼日尔：**

- 赢得欧盟“可再生能源领域女性创业”项目征集——由国际培幼会 (Plan International) 和CARE牵头的联盟, 将于2020年为女性创业中心提供技术培训
- 将在三年内为4,650家由女性领导的中小企业发展提供支持

**加纳：**

- 与加纳乡村交流中心合作开展职业培训, 其中80%面向女性
- 专为弹性工作时间而设计的中心, 旨在契合女性和年轻母亲的生活方式

**联合国难民事务高级专员办事处 (UNHCR, 多国)**

施耐德电气董事长兼首席执行官赵国华 (Jean-Pascal Tricoire) 和联合国难民事务高级专员办事处高级专员Filippo Grandi于2018年在达沃斯论坛签署了合作意向书。迄今为止, 施耐德电气是唯一与联合国难民事务高级专员办事处订立此类合作关系的主要能源公司。施耐德电气是Mobiya太阳能灯的官方供应商, 从2019年到2020年初, 为13万户家庭提供帮助。



**为非洲提供电力**

施耐德电气与代表西非经济与货币联盟 (WAEMU) 的非洲生物燃料和可再生能源公司 (ABREC) 合作提供了Villaya农业综合企业“多种能源”发电站, 为灌溉、照明、鱼类养殖、农业转型以及 (不久后) 无二氧化碳排放的饮用水项目供电和供热。通过在WAEMU国家开展的八项试点研究, 大约10万人将从该解决方案中受益。

**获国家企业社会责任奖表彰**

2019年10月, 施耐德电气在年度全国企业社会责任颁奖典礼上获得印度政府授予的荣誉奖。施耐德电气凭借在国家环境与可持续发展 (包括太阳能) 优先工作方面的突出贡献而获奖。

## 亚太地区可靠电力和生产使用解决方案

### 印度：民生工程能源

施耐德电气的“民生工程能源” (Energy for Livelihoods) 计划过创新的解决方案Villaya Agri-Business来改变农业女性的生活。这些混合微电网采用控制和监测技术，尽可能利用太阳能，从而降低农民的生产要素成本，并实现农业低碳化。这项长期计划将通过提供600多个用于灌溉的太阳能水泵来改善逾3万名农业女性的生计。



### HCL基金会

施耐德电气与HCL基金会合作的项目仍然是亚太地区最大的农村微电网群之一，为3万名家庭用户、路灯、微型企业、1万多名学生和诊所供电。微电网接入与施耐德电气EcoStruxure能源援助平台——基于云的远程、实时监视和控制解决方案，用于管理微型企业产生的用电量和收入。

### 施耐德电气亚洲能源获取基金 (Schneider Energy Access Asia)

施耐德电气在影响力投资方面连续十年取得了成功。2019年，施耐德电气发起了它的第三个影响力基金——施耐德亚洲能源获取基金。这一新基金由施耐德电气的合作伙伴：Norfund、EDFI和Amundi联合创立，目标是帮助在印度、孟加拉、缅甸、印尼和菲律宾的3.5亿无法获取能源的人们。

该策略通过对包括发电商、输电商和解决方案提供商在内的能源获取价值链投资，从而为家庭、小型企业以及学校或卫生站等集体服务机构提供电力。



## 支持社会革新，对抗能源贫困

### 释放解决方案潜力，为穷困家庭提供支持

在过去的四年中，施耐德电气基金会与阿育王基金会 (Ashoka Foundation) 的当地分支机构及欧盟分支机构以及其他实体合作，支持采取直接行动来改善欧洲面临能源贫困的人们的状况。

解决能源贫困社会创新 (SocInn-TEP) 解决方案加速器是由Ashoka和施耐德电气共同创建的一项计划，Enel Romania作为本地合作伙伴加入。迄今为止，该计划已为15个国家/地区的45家社会创新企业提供了支持，重点集中在能源贫困程度特别高的五个欧洲国家。

参与者竞相加入加速计划以获得奖金。经过两个甄选阶段后，15名决赛者脱颖而出，实现他们的概念、改进策略，以及扩大其积极影响。



到2025年，我们的目标是让所有施耐德电气员工**每年至少花一整天的时间做志愿者**，以彰显他们对联合国可持续发展目标的承诺。

## #GIVINGTUESDAY

继2018年成功推出“慈善星期二”(Giving Tuesday)之后,施耐德电气基金会让2019年“慈善星期二”运动的影响力进一步扩大。施耐德电气基金会将来自40个国家/地区的员工团结在一起,并为他们提供新的参与方式。2019年,施耐德电气基金会还推出了宣传工具包,以帮助员工及全球学龄儿童了解联合国可持续发展目标如何在施耐德电气的全球战略中发挥更加积极的作用。

### 施耐德电气非政府组织 VolunteerIn

VolunteerIn是我们全球员工的志愿者活动参与计划。它使我们的员工能够在教育、能源获取等社会支持活动中付诸实践和发起倡议。这样一个平台将员工同适于其兴趣和能力的机会联系在一起。

第二年,作为“慈善星期二”运动的一部分,施耐德电气基金会还通过VolunteerIn平台发起了一项全球性项目征集活动,向我们员工对之充满热情的社区组织提供支持

### 2019年 基金会主要统计数据:

**超过100个**项目

**50106名**年轻人

**5730个**志愿日  
(员工志愿服务)

到目前为止,在本地社区已投入

**2000万欧元**

## 我们通过“发展”指数实现可持续发展目标

我们致力于推进以下可持续发展目标以支持发展,进而让更多的人获得清洁、可持续的可靠能源,同时确保不漏掉任何一个人。



### 到2020年

- 可再生电力占比达80%
- 每百万小时工作时间内需就医的事故数量为0.88
- 95%的员工在薪酬平等框架覆盖范围内
- 获取能源(Accessto Energy)项目营业收入增长4倍
- 40万名弱势群体接受了能源管理培训
- 我们的志愿者全球平台发起了1.5万个志愿者日
- 20项社会创效投资
- 通过Livelihoods-Hifadhi项目,有6万户家庭受益于高效耐用的燃气灶

### 到2030年

- 8000万人将通过我们的解决方案用上能源
- 100万名弱势群体将接收能源管理培训
- 新兴国家的1万名创业者将获得支持
- 超过60万人将从Livelihoods-Hifadhi项目中受益
- 1万名讲师将接受培训
- 在研发方面投资100亿欧元以实现可持续创新
- 作为1.5°C科学减排目标的一部分,实现运营层面净排放为零,并将范畴3的排放量比2017年减少35%
- 100%可再生电力(RE100\*)
- 参与联合国全球契约组织等可持续发展商业倡议



点击上方链接,了解我们对联合国可持续发展目标做出的贡献

\*RE100是由气候组织和CDP牵头的企业领导计划,旨在全球范围内建立零排放电网。

\*\*EP100是气候组织和节能联盟(Alliance to Save Energy)之间共同努力的结晶,它对企业不断提高其能源生产率提出了挑战。

\*\*\*EV100是气候组织发起的一项全球倡议,旨在到2030年使电动汽车成为全球主要交通工具

# 公司概况





# 2019年回顾

**272亿欧元**

收入 (有机增长4.2%)

**42亿欧元**

调整后的 EBITA  
(有机增长8.7%)

**135,000+**

员工, 遍布逾100个国家/地区

**77%**

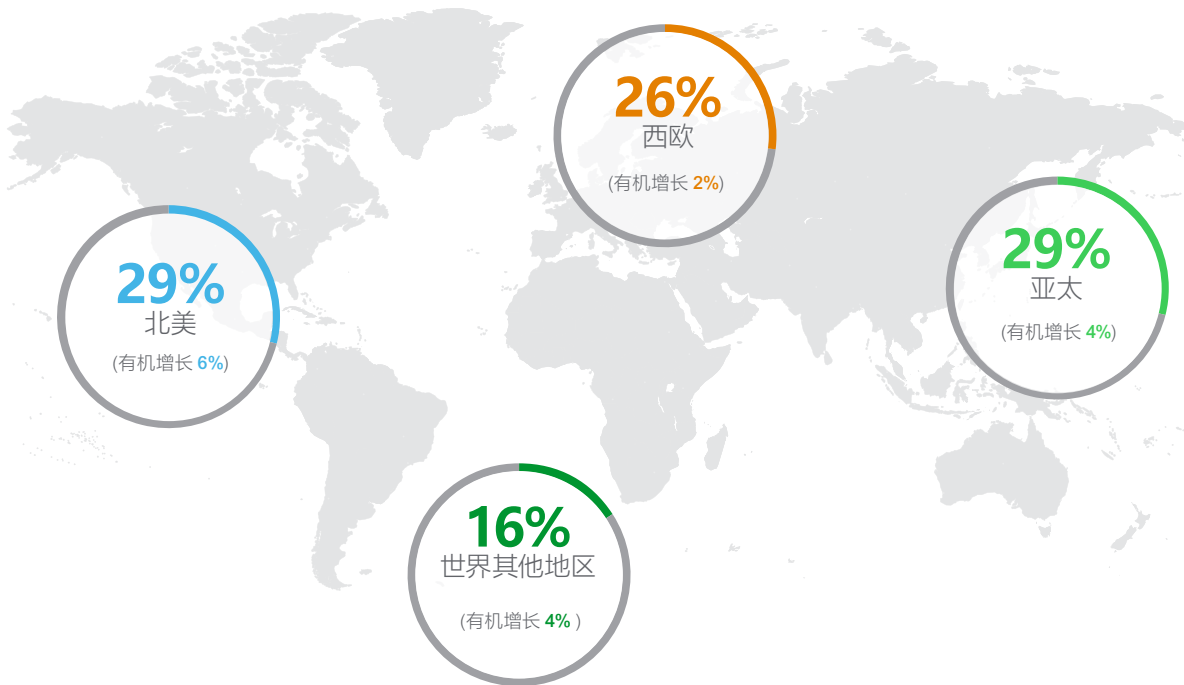
的收入来自于能源管理  
(有机增长5.2%)

业务收入

**23%**

收入来自于工业自动化领域  
(有机增长1.1%)

## 收入(按地区)



## 共克时艰:关于新冠疫情危机的特别说明

为了应对新冠肺炎疫情,施耐德电气积极动员各级员工,确保为关键基础设施长期提供服务和设备。我们在医院、数据中心、公用事业等重要环境中应用的解决方案可帮助确保人们在艰难时期的安全并保持联网。我们的目标从未比当下更加明确。

通过快速反应行动和积极应对,我们正在尽可能广泛地开发和部署解决方案,以缓解疫情危机期间和之后可能出现的健康、社会性及经济困难。

当我们调整运营以最大程度发挥作用时,我们并未失去对长期愿景的关注;我们仍致力于推进可持续发展,以保护地球和推动进步。

## 数字化领域增长



互联互通

**2.94万**

管理资产——同比增长50%



经验

五场全球创新峰会共汇聚**7.5万客户**

推出了Schneider Electric Exchange, 这是全球首个跨行业开放生态系统, 旨在促进各方协作 (注册用户5.3万, 解决方案超过300项)



规模

在EcoStruxure架构与平台的助力下, 推动各个细分领域实现**单位数和两位数增长**



生态系统

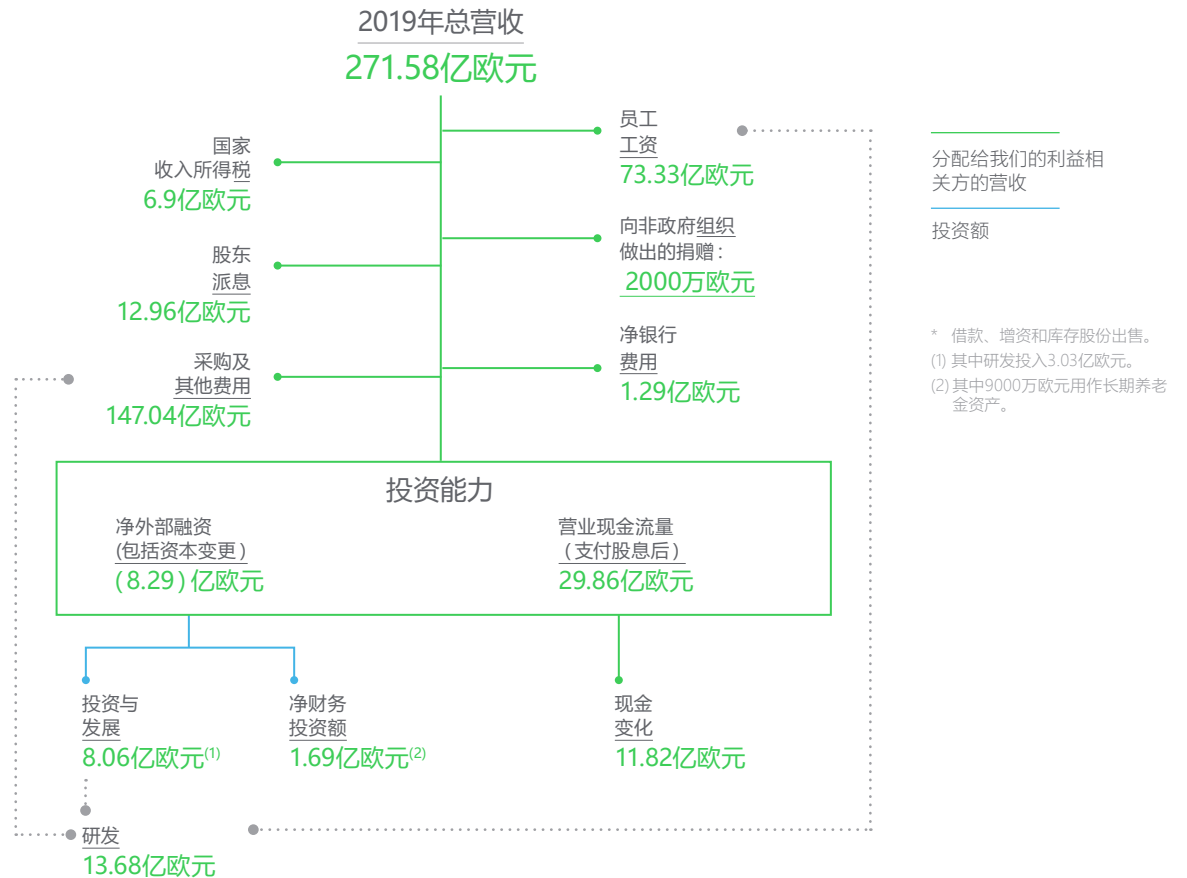
**20,000+** 系统集成商和开发者

在六个领域部署EcoStruxure

——楼宇、电力、IT、机器、工厂和电网——  
超过480,000个安装

将超过**10亿台设备**与EcoStruxure连接

## 2019年分配给我们的利益相关方的收益



### 2019年合并、收购和撤资

Larsen & Toubro™ Ltd.的电气和自动化业务已经与施耐德电气印度的低压和工业自动化业务整合。

欧洲电气装置计算软件的领导者ALPI™加入了施耐德电气。

美国盘厂业务在第二季度出售。

以前隶属能源管理业务的Pelco被出售。

以前隶属能源管理业务的Converse Energy Projects GmbH被出售。

# 我们的执行委员会

(截至2020年6月1日)



**Jean-Pascal Tricoire**  
董事长兼首席执行官



**Olivier Blum**  
战略与可持续发展执行  
副总裁



**Annette Clayton**  
北美业务执行副总裁



**Hervé Coureil**  
治理执行副总裁兼  
秘书长



**Philippe Delorme**  
能源管理执行副总裁



**Barbara Frei-Spreiter**  
欧洲业务执行副总裁



**Peter Herweck**  
工业自动化执行副总裁



**Christel Heydemann**  
法国业务执行副总裁



**Emmanuel Lagarrigue**  
创新执行副总裁



**Charise Le**  
全球人力资源执行  
副总裁



**Chris Leong**  
全球市场营销执行副  
总裁



**Hilary Maxson**  
财务与控制执行副总裁



**Luc Rémont**  
国际运营执行副总裁



**Mourad Tamoud**  
全球供应链执行副总裁



**Peter Weckesser**  
数字化执行副总裁



**尹正**  
中国区运营执行副总裁

- 全球职能部门
- 运营部门
- 业务部门

## 我们相信，获得能源并利用数字技术是人们的基本权力。

在这个电气化程度不断提升的时代，随着数字化转型的加速，我们这一代将经历能源转型和工业的结构性转变。有史以来，我们第一次参与到效率飞跃提升的变革中，并抓住千载难逢的机遇来平衡人类进步与生态环境可持续发展之间的矛盾。

### 我们的主要资源和关系



#### 人员

我们是全球企业中最重视本土化的公司，拥有逾**13.5万名员工**，遍布100多个国家/地区，汇聚各种人才。2019年，我们的职工中32%为女性。



#### 工业

我们的**80多家智能工厂和物流中心**在我们整个独特的端到端供应链中帮助提高效率和生产力，以更好地服务客户。2019年，EcoStruxure解决方案将**生产停机时间和质量问题减少了高达15%**。



#### 创新

我们拥有由**1100多名认证研发工程师**组成的团队，能够为我们的创新战略提供助力。施耐德电气在全球拥有**超过1.8万项有效专利和专利申请**。2019年，我们的核心技术和数字化技术均提交了**超过850项新专利申请**。



#### 环境

我们在**230个符合ISO14001标准的工厂**和**193个致力于实现零填埋废物的运营点**优化能源和资源。2019年，来自**可再生能源的电力达到50%**。通过循环模型减少了**9.7万吨以上的主要资源消耗**。



#### 合作伙伴和供应商

我们向由**超过65万强大合作伙伴组成的生态系统**赋能，以扩展我们的覆盖范围，并为**3800多个ecoXpert计划合作伙伴**提供支持，带来新的数字化业务机会。我们将可持续发展的卓越性要求扩展，以惠及我们**120亿欧元采购量**背后的供应商。



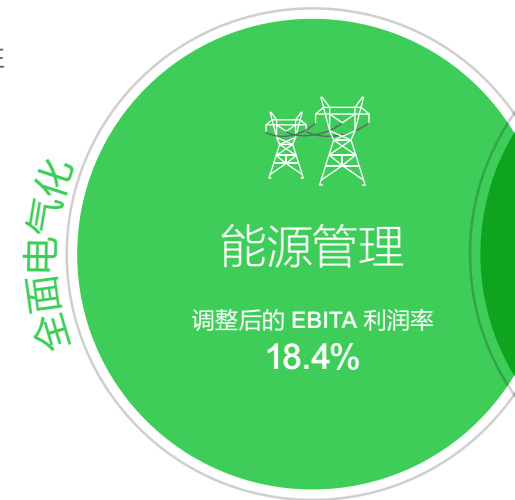
#### 财政实力

我们的有机增长、持续的利润率改善和严格的资本分配是**35亿欧元**可持续正向自由现金流的主要推动因素。

### 我们独树一帜的方式

#### 强劲增长(4.2%)

来自于旨在提升效率和可持续性的能源和自动化解决方案组合。



在以下方面，我们在实现可持续和高效方面处于领先地位





2018 - 2020  
施耐德电气  
可持续发展  
影响指数



协调我们的供应商，  
实现供应链净零碳排放

工业  
自动化

全面数字化

调整后的 EBITA 利润率  
18.1%

- ✓ 我们支持开放、互联互通、可互操作的解决方案。
- ✓ 我们向合作伙伴提供能够兼容他们的解决方案的一流产品。
- ✓ 我们执着于确保安全，并以可靠性和网络安全解决方案而闻名。

## 我们惠及所有利益相关方的可持续发展价值

### 关注员工福利

- 我们致力于通过在任何地方给予所有人平等的机会来实现性别平等。
  - 薪酬平等框架覆盖我们**99%**的全球员工。
- 我们力求确保实施最高的安全标准并根绝工作场所事故。
  - 每百万工时医疗事故减少至**0.79起**。

### 与客户共同实现可持续发展目标

- 我们通过EcoStruxure解决方案和能源与可持续发展服务帮助客户减少二氧化碳排放量。
  - 企业的碳排放量平均减少**20%**。
- 我们为所有通过生态设计的Green Premium解决方案提供全面的环境信息，从而提高可持续发展绩效。
  - 2019年，Green Premium产品占销售额的**55%**。

### 为服务匮乏的社区助力

- 我们的“能源援助”计划为全球能源最匮乏的人群提供培训、创业和技术支持。
  - **246,268**名弱势群体接受了职业培训。

### 优先与供应商建立商业道德合作关系

- 作为负责任的企业公民，我们恪守最高标准的企业职业道德行为规范，以加强集体信任，培养长期生存能力，并遵守当地法规。
  - **279**家供应商根据人权与环境警戒的相关规定，接受了现场审核

### 279家受人权与环境保护组织监督的供应商接受了特定的现场审核向股东提供回报和利润

- 我们的商业模式提供一致、可持续、强大的财务业绩和可观的回报。
  - 股价增长**54%**
  - 市值**532亿欧元** (2019年12月31日)
  - 拟派每股股息**2.55欧元**，较2018年增长**8.5%**



## 公司可持续发展 董事会概况

董事会根据社会利益来决定企业业务政策,同时也要兼顾社会和环境的方方面面。他们监督政策的落实,并且检查所有与业务高效运营相关的问题。

在2019年4月25日举行的年度股东大会结束时,董事会成员达到14名。在2020年4月23日举行的年度股东大会上,Xuezheng “Mary” Ma 获得通过、Carolina Dybeck Happe 请辞以及任命 Jill Lee 之后,董事会现由13名成员组成。在同一次股东大会上,Fred Kindle再次当选,并任命新的副董事长为首席独立董事,以接替Léo Apotheker,后者在任职12年后不再具备担任独立董事的资格,但仍将继续在董事会履职。

- Jean-Pascal Tricoire
- Fred Kindle
- Léo Apotheker
- Cécile Cabanis
- Willy Kissling
- Linda Knoll
- Jill Lee
- Xiaoyun Ma
- Patrick Montier
- Fleur Pellerin
- Anders Runevad
- Gregory Spierkel
- Lip-Bu Tan

### 董事会的多元化体现如下:

**女性占董事会人数的42%** (不包括员工代表)

**有八名成员为欧洲人** (三名法国人),以及五名欧洲以外的成员

## 2019年董事会会议概观

### 董事会会议

- 会议次数: 7
- 会议平均持续时间: 7小时
- 平均列席率: 93%

### 审计与风险委员会

- 会议次数\*: 5
- 会议平均持续时间: 3小时
- 平均列席率: 95%

\*包括就网络安全风险审查与数字化委员会联合召开的会议。

### 治理与薪酬委员会

- 会议次数\*: 6
- 会议平均持续时间: 2.5小时
- 平均列席率: 100%

\*包括就2020年公司高管人员及执行委员会成员的薪资结构、薪酬平等比率以及2020年公司高管长期激励计划与人力资源成员和企业社会责任委员会联合举行的会议。



### 人力资源与企业社会责任委员会

- 会议次数\*: 5
- 会议平均持续时间: 1.5小时
- 平均列席率: 100%

\*包括就2020年公司高管人员及执行委员会成员的薪资结构、薪酬平等比率以及2020年公司高管长期激励计划与治理与薪酬委员会联合举行的会议。

### 投资委员会

- 会议次数: 2
- 会议平均持续时间: 2.25小时
- 平均列席率: 100%

### 数字化委员会

- 会议次数\*: 4
- 会议平均持续时间: 2小时
- 平均列席率: 100%

\*包括就网络安全风险审查相关的审计与风险委员会联合召开的会议。

# 关于本报告

本报告旨在使利益相关方作为关键参与者加入有关能源和可持续发展的持续对话。您将大致了解施耐德电气在当前经营策略及我们对可持续发展的持续承诺方面的成绩和目标。我们的目标是以透明、全面、简洁明了的方式提供有关施耐德电气的信息，并包含所有内外部利益相关方关切的问题。本报告以针对企业社会责任 (CSR) 报告信息的四个国际化框架为指导：全球报告倡议组织 (GRI)；联合国全球契约组织；国际综合报告理事会 (IIRC)；以及ISO 26000社会责任指南标准。

本报告提供英语和法语版本，以及电子版本：

[sdreport.se.com](http://sdreport.se.com)

您可访问我们公司网站的“财务”页面，索取我们向法国金融市场管理局 (AMF) 提交的登记册文件：[se.com/company](http://se.com/company)。

# 特别鸣谢

我们的客户、外部利益相关方以及代理商/合作伙伴：

埃森哲；Amundi；Ashoka；达能范易谋 (Emmanuel Faber) 和商业包容性发展联盟 (B4IG联盟)；ElectriFI；HCL基金会；全球足迹网 (Global Footprint Network)；Lidl Finland；Norfund；洛克菲勒基金会 (Rockefeller Foundation)；Seneca Women的Kim Azzarelli；Solar Impulse 的Bertrand Piccard；联合国全球契约组织的Lise Kingo。提供本报告的设计、开发和项目管理的BETC。衷心感谢所有为本报告做出贡献的施耐德电气团队。

照片提供：

Frank Ardito,以及Ecast Productions的封面摄影。

《2019-2020施耐德电气可持续发展报告》的完整电子版可通过以下方式获取：

通过以下方式关注我们：

@schneiderelec

施耐德电气(中国)有限公司  
北京朝阳区望京东路6号施耐德大厦  
电话: 400 810 1315  
[www.se.com/cn](http://www.se.com/cn)

---

在法国注册成立  
受董事会管理  
已发行股本为2,387,664,968欧元  
在R.C.S. Nanterre注册542 048 574  
注册号542 048 574 01 091