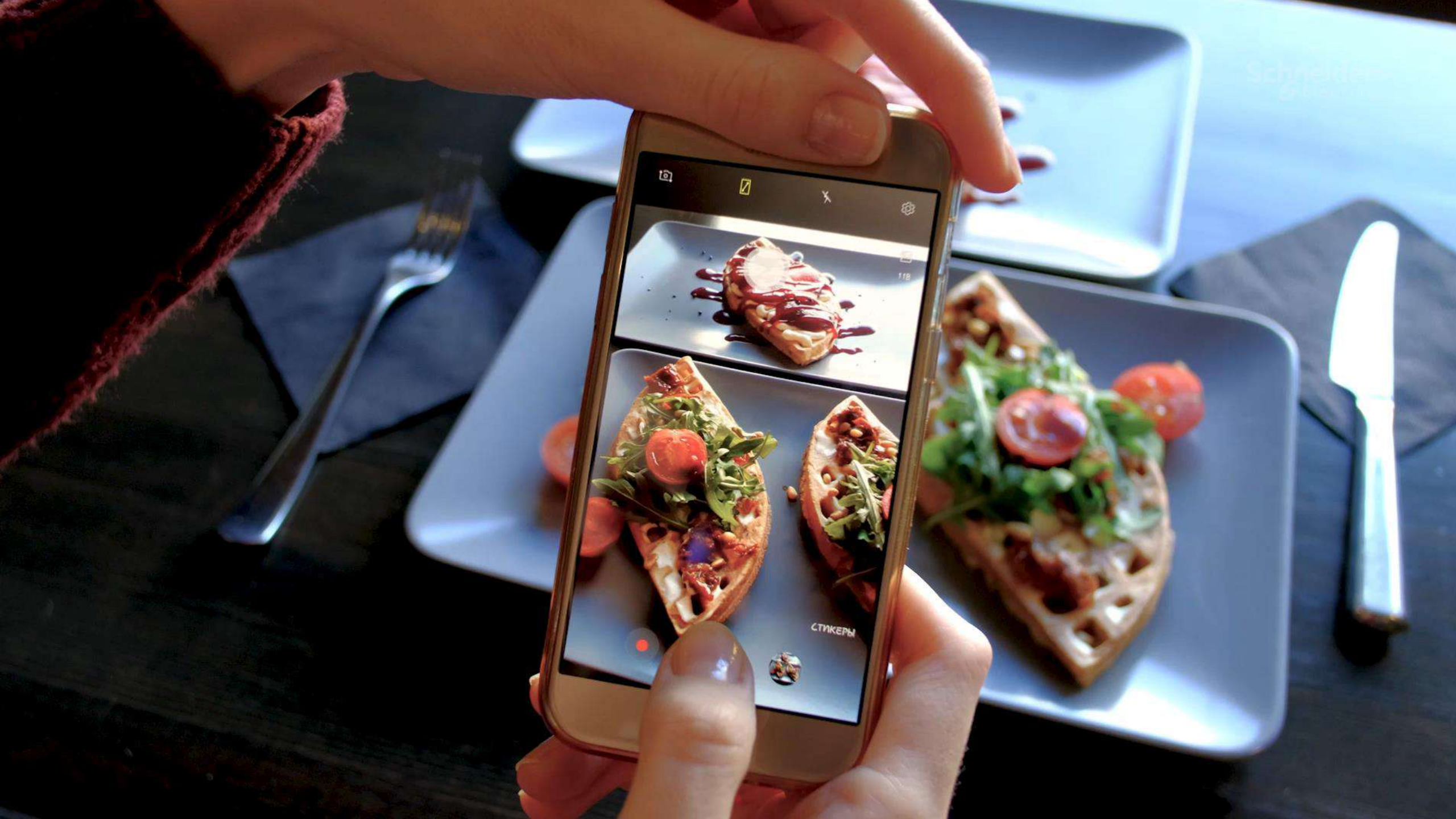




DIGITAL

Carolina Vargas

Human Resources Director Andean Cluster



Schneider's
Grill

СТИКЕРЫ



Carolina Vargas

Human Resources Director Andean Cluster

Psicóloga de la Universidad de los Andes
Experiencia en investigación de Mercados y HR



COLOMBIA

Pasatiempos



budismo



empoderamiento
femenino



naturaleza



Igualdad de género y empoderamiento de la mujer

Empresas que tienen más diversidad de género pueden ser hasta un

25%

más rentables

Empoderar a las mujeres facilitar la forma en que las sociedades se adaptan al cambio climático reduciendo un total de

80K

millones de gases de CO₂



Equidad de Género y Cambio Climático

Estratégico, intencional y guiado para las futuras generaciones

Cambio Climático = desafío energético

- » **+80%** de las emisiones globales de CO2 se deben a la producción y consumo de energía.
- » ¿Cuánta energía llegamos a perder y a desperdiciar? **60%**

IMPACT
Company



Nuestro propósito es **empoderar a todos**
para aprovechar al máximo nuestra energía
y recursos brindando progreso y
sostenibilidad para todos

En Schneider, llamamos a esto **Life Is On**

**Nuestra misión es ser un
socio digital para
Sostenibilidad y Eficiencia**

An aerial night view of a modern city, likely Dubai, featuring several prominent skyscrapers with illuminated facades. The city is overlaid with a white digital grid of lines and glowing nodes, symbolizing technology and connectivity. The overall color palette is dominated by deep blues and oranges from the city lights.

Digital & Eléctrico

An aerial photograph of a solar farm. The image shows numerous rows of rectangular solar panels, each with a grid of smaller cells, arranged in a regular pattern across a green field. The panels are tilted slightly. The background is a lush green landscape. The text "Inteligente & Verde" is overlaid in the center in a white, bold, sans-serif font.

Inteligente & Verde

Inteligente & Verde

>30% **Eficiencia digital**
en edificios e industrias

>70% **Circularidad**
Eficiencia Energética con reciclaje de acero

x2 **Electricidad**
en el mix energético final

x6 **Electricidad renovable**
de energía eólica/solar para 2040

COVID-19 acelerador del mundo digital

Todo remoto
Resiliencia
Sustentabilidad
Eficiencia

800M toneladas métricas **CO₂ ahorrados**
y evitados por parte de nuestros clientes hasta 2025.

SF-6 Free

Primera en el mundo: Subestación de control impulsada por aire y digital

75%



Carbono neutral

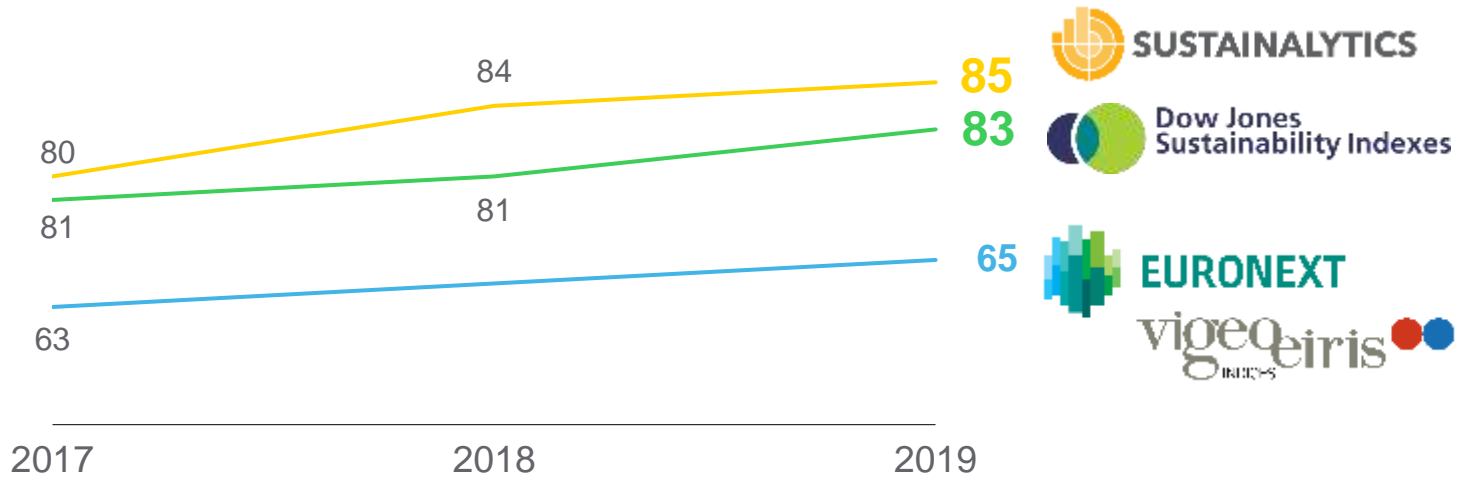
Hasta 2025

Sustentabilidad

Reconocimientos en **Sustentabilidad**



En La Lista De Las 100 Compañías Más Sostenibles Del Mundo



A List
(Clima)
9 años seguidos



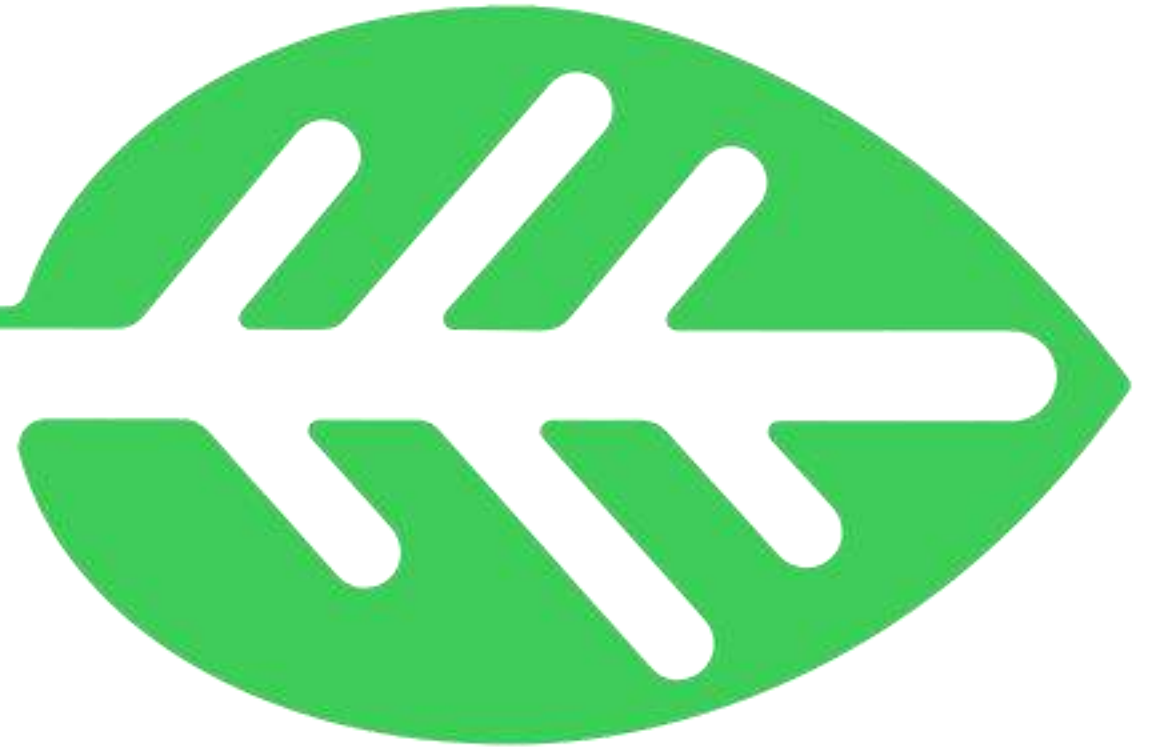
AAA
9 años seguidos



Incluido desde el inicio (2018)

Llevar la sostenibilidad

al siguiente nivel



Empoderar a todos para aprovechar al máximo nuestra energía y recursos, tendiendo puentes entre **el progreso y la sostenibilidad para todos**

jugamos en ambos lados de la ecuación

Liderando con el ejemplo en **nuestro ecosistema**



Ser parte de la solución **para nuestros clientes**

Nuestro compromiso

Carbono neutral

en nuestras operaciones hasta 2025

Cero emisiones

en nuestras operaciones hasta 2030

Carbono neutral

en la huella completa hasta 2040

Cero emisiones

en nuestras operaciones de la cadena de suministro hasta 2050

Pérdida neta cero de la biodiversidad

hasta 2030

6 compromisos a largo plazo

1. actuar por un mundo positivo para el **clima**

invirtiendo y desarrollando continuamente soluciones innovadoras que brinden una descarbonización inmediata y duradera en línea con nuestro Compromiso de Carbono.

2. Ser eficiente con los **recursos**

con un comportamiento responsable y aprovechando al máximo la tecnología digital para preservar nuestro planeta.

3. Cumplir con nuestros principios de **confianza**

defendiéndonos a nosotros mismos y a todos los que nos rodean con altos estándares sociales, de gobierno y éticos.

4. Crear la **igualdad** de oportunidades

al garantizar que todos los empleados sean valorados de manera única y trabajen en un entorno inclusivo para desarrollarse y contribuir lo mejor posible.

5. Aprovechar el poder de todas las **generaciones**

fomentando el aprendizaje, la mejora de las habilidades y el desarrollo de cada generación, allanando el camino para la siguiente.

6. Empoderar a las comunidades **locales**

promoviendo iniciativas locales y capacitando a individuos y socios para hacer de la sostenibilidad una realidad para todos.

Go Green

Estudiantes empoderados y apasionados con ideas audaces y sostenibles.

Colombia: ganadores 2020 con su gran idea de **Groon Sustainable Fishmonger.**

Go Green 2022 inscripciones abiertas



Conectar 3 temas que no parecen tener relación

SUSTAINABILITY



Empoderamiento
de la mujer

Aprovechar el poder de
todas las generaciones

Grandes personas hacen una gran empresa

MEANINGFUL



INCLUSIVE



EMPOWERED



Recordatorio → SSE#23

Adoptar una fuerza laboral multigeneracional con experiencia y conocimientos diversos

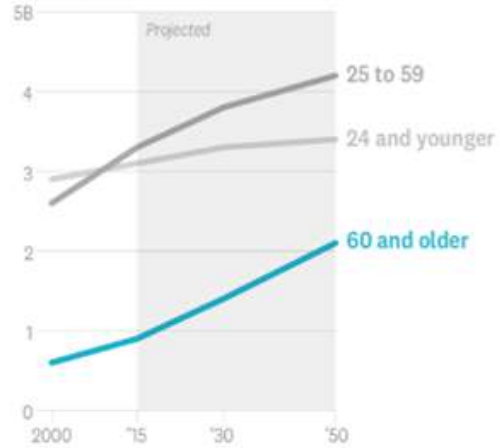
- En Schneider, creemos que todos los empleados son talentos.
- Aprovechar el poder de una fuerza laboral multigeneracional es clave para que Schneider impulse la innovación para nuestros clientes.
- Nos comprometemos a crear un entorno inclusivo para fomentar la colaboración intergeneracional, aprovechando las habilidades y experiencias de diferentes generaciones.
- Se están realizando esfuerzos para brindar más oportunidades a las próximas generaciones, especialmente a través de pasantes universitarios, aprendices y recién graduados contratados, además de asumir riesgos en los GTP.
- **Con el 20% de la fuerza laboral a jubilarse en 10 años, es imperativo aumentar el enfoque en nuestros empleados en las últimas etapas de su carrera profesional (Senior Talents), para mantenerlos comprometidos y aprovechar su experiencia.**
- Tener programas sólidos implementados para apoyar el desarrollo profesional significativo de este grupo garantizará que esta fuerza laboral experimentada se sienta apoyada, inspirada y empoderada, contribuya con sus habilidades y sabiduría invaluable y administre sus prioridades únicas en la vida.

Generaciones

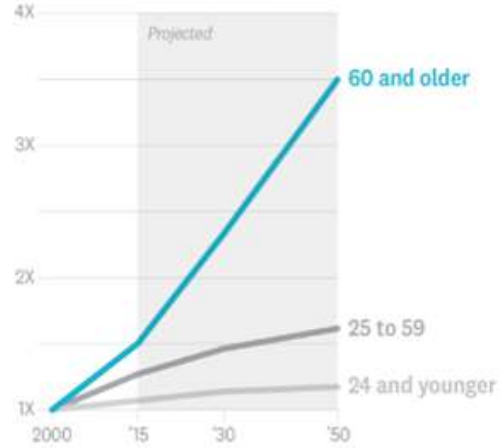
Mercado

El mundo esta envejeciendo

World population by age, in billions



Increase relative to 2000



Source: United Nations, "World Population Prospects: The 2015 Revision"

© HBR

Muchos permanecerán en la fuerza laboral por más tiempo...

Esperanza de vida actual en países de altos ingresos, según el Banco Mundial.

80

39%

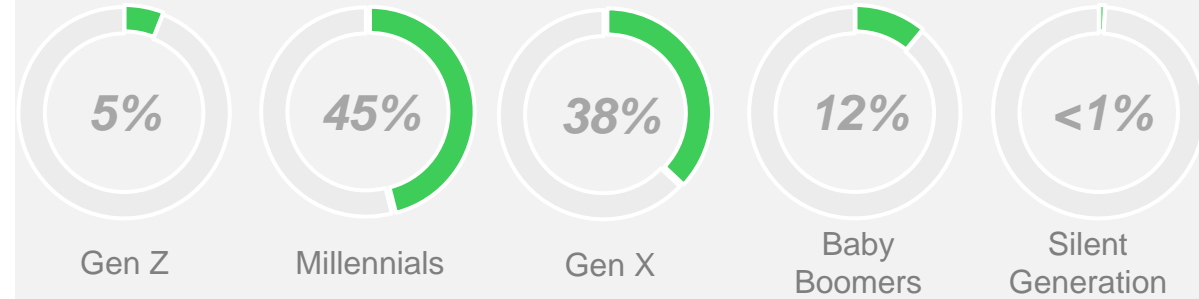
de los trabajadores ya estiman que tendrán que trabajar más allá de su edad preferente de jubilación (1).

Source: (1) Mercer, 'Are you age-ready?', 2018; (2) 2020 SE Workforce data; (3) One Voice 2021

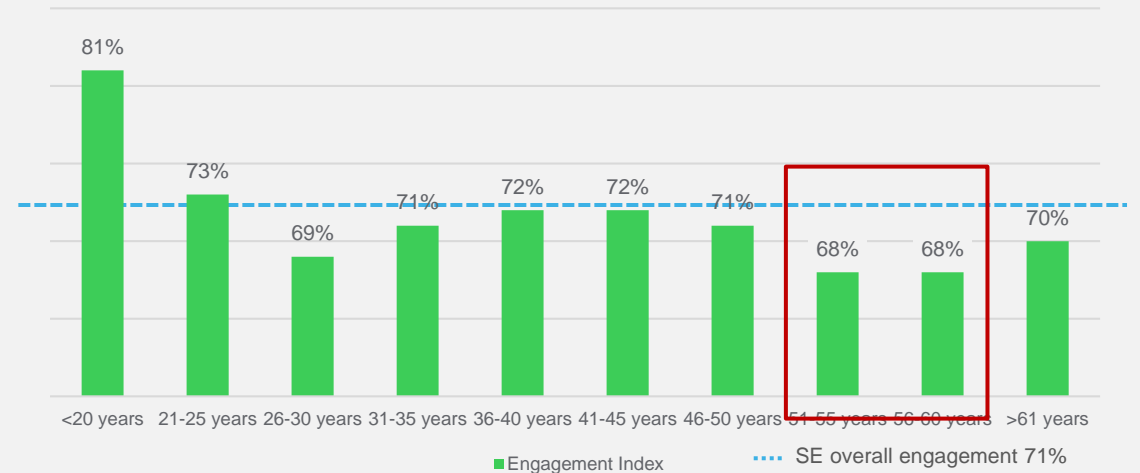
Confidential Property of Schneider Electric | Page 23

En Schneider Electric

5 generaciones dentro de Schneider (2)



Las personas de 51 a 60 años son las menos comprometidas entre todas las generaciones (3)



Life Is On

Schneider Electric

2021 Q4 YTD | Fuerza de trabajo del futuro | Sudamérica



Programas para apoyar el desarrollo profesional significativo en las últimas etapas de la carrera

Global



Local



Career
Conversations



Career Pivots



Mutual Mentoring



Recognition

Opciones de trabajo flexible

- Descanso sabático
- Trabajo a tiempo parcial
- Trabajo compartido
- *Internal gig work*
- Consultoría

Pivot options

- Ser un mentor
- Ser un entrenador interno
- Transferencia de conocimiento
- Trabajar como voluntario
- Communities@Work
- Consejeros externos

Opciones de mejora y crecimiento profesional

- Tutoría inversa
- OTM project roles
- Upskilling on digital/agile/...
- Upskilling investment program
- Technical career path
- Edison

Opciones de planificación personal

- Orientación profesional
- Apoyo a la planificación financiera
- Taller de transición de carrera para empleados
- Jubilación anticipada
- Alumni Group para jubilados

Transformación de liderazgo con DEI en el centro

50:40:30 status 2021

IO Territory

52%	49%	Women NDVC Hiring
38%	34%	Women as Front-Line Manager
29%	21%	Women Top Positions

- Sinergia con Steck
- Organizaciones lean and go to market

Engagement evolution

	SAM	VS	Global
2021	75%		71%
2020	79%		69%
2019	70%		64%

Reconocimiento externo impactando nuestra Marca como Empleador



Women's Empowerment Principles
Chile and Brazil



#1 Brazil
SUSTAINABILITY
and PEOPLE



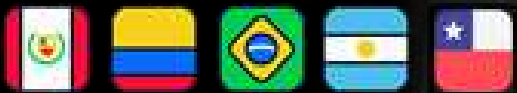
GPTW Colombia



Chile



Brazil



Employers
for
Youth

Future Ready Talent

OTM

88% Registration

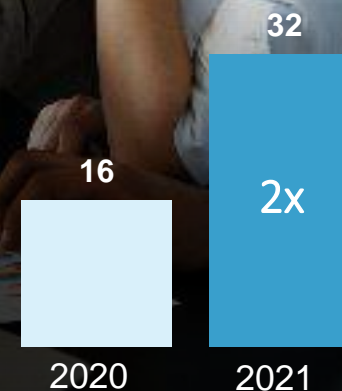
515 Projects (x5)

465 Mentorship (x2)

Internal Promotion



Almost 50 success stories of Talent Mobility



Nuevas
formas de
trabajar

Hay una nueva
batalla por

talento

Think
Digital First

Agile
the new mindset

Well-being
Free up energy

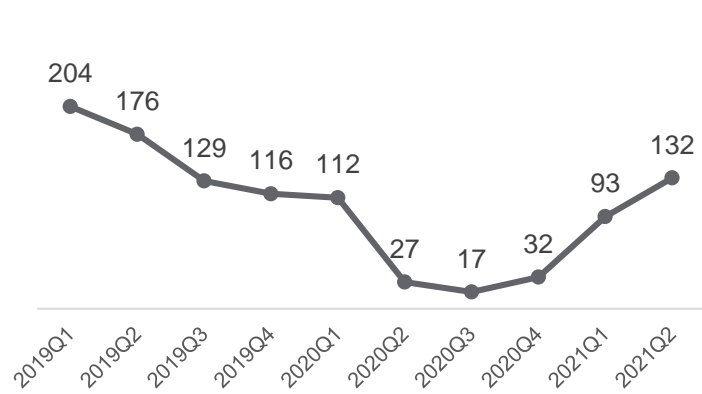
Hybrid Work
Meet unique needs

Multi-hub
the fastest,
the most local

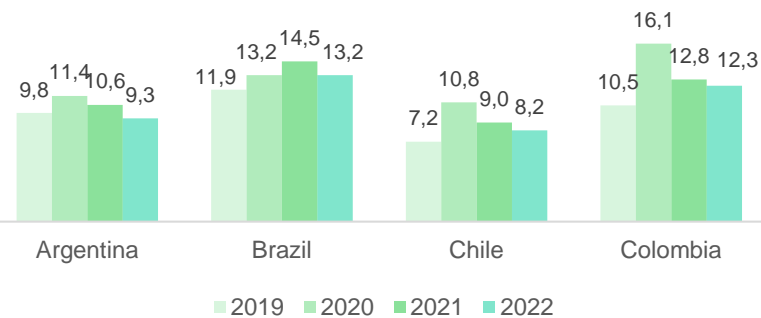
Descripción general del mercado de talentos de Sudamérica

El mercado de contratación vuelve a crecer

SAM Territory Hires Evolution



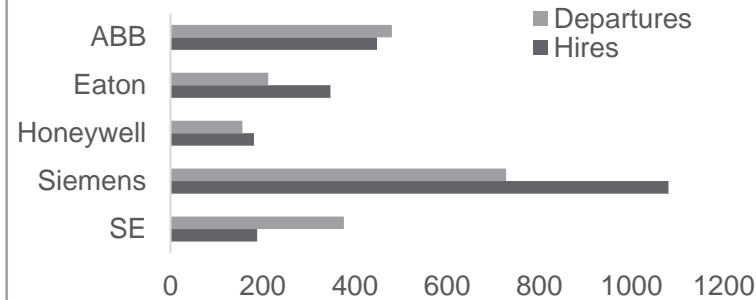
Unemployment Rate



Source: Global People Dashboard | [Imf.com](https://www.imf.com)

Flujo de talento de los últimos 12 meses

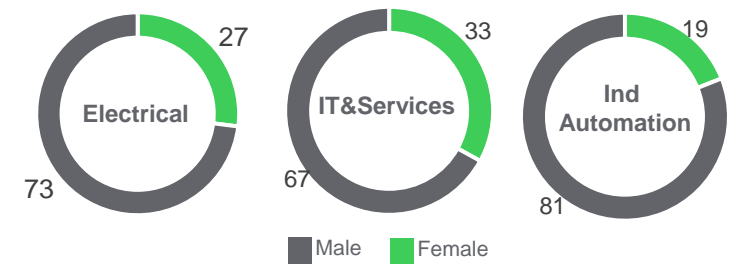
From where is SE winning and losing talent? Last 12 months



Source: LinkedIn Insights

Diversidad

Industrial gender distribution

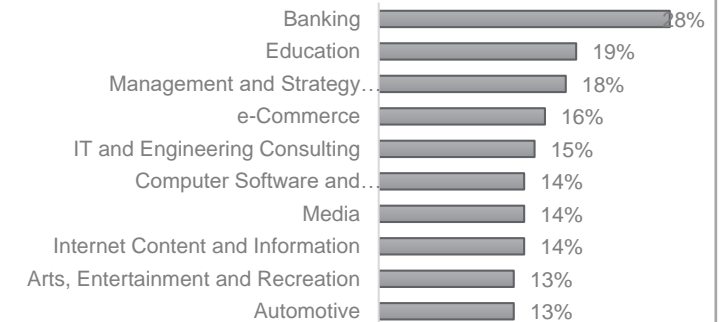


SE Universum ranking among Engineers Brazil

2021: **Schneider Electric** 55 ↑
2020: **Schneider Electric** 65

Other companies 2020:
Microsoft 7 | Siemens 28 | WEG 46 | ABB 86 | Honeywell > 100

Students Preferred Industries 2021 (BR)



Source: LinkedIn Insights | Universum Ranking 2021

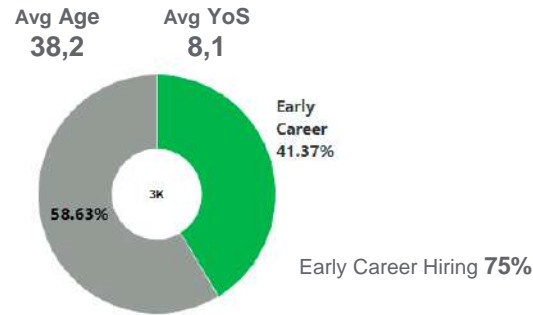
Future Ready Talent

Territorio

Diversity



Young Generation



Campus

Schneider Go Green
#742 (+36%) applicants
2 winners 2020 hired in Colombia

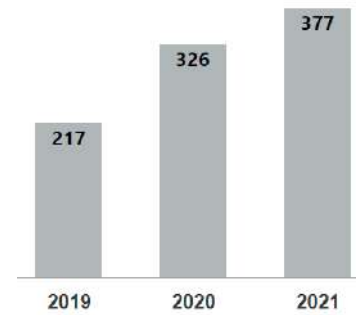
SAM Graduate Program Hiring H2/20
#22 positions / **55% female**

Global Student Experience
#613 applicants (+41%)

SAM Internship
#78 positions / **51% female**

Digital Citizenship

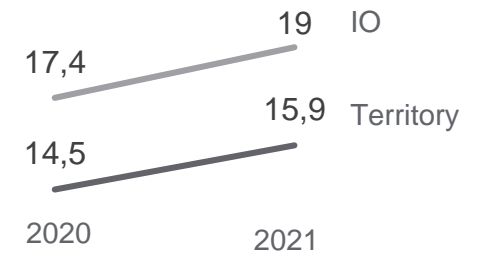
SAM Expert+ Advanced



IG Brazil



% Early Career in FLM



2021 Q3 Carreras Tempranas y Programas de Desarrollo DEI

ERGN

One-Pager Ergon – Women Dev Program for SAM

Focus

WOMEN EXPOSURE AND DEVELOPMENT

EMPOWERING WOMEN TO ACQUIRE LEADERSHIP ROLES

People Strategy

Future ready Talent

Gender Diversity: +5% Female frontline managers (ultimate ambition 40%) Reach 30% Females G10&ab (21.05% in 2020 for SAM) - Pipeline

Retention and attraction of female talents – diversity, equity, inclusion and equal opportunities for all

Proposal

DEVELOPMENT SKILLS

- ✓ Cross-Cultural
- ✓ Leadership
- ✓ Goal Setting
- ✓ Empowerment
- ✓ TeamWork
- ✓ Innovation

OUTCOMES

Generating a **gender-focused pipeline** for leadership roles

SMART goals established in order to develop our future women leaders based on 3 E

Target Population SAM

- ❖ 40 women selected in OTM through HireVue video
- ❖ Grades 6,7
- ❖ Addressing specific needs/areas: SEWIS, FLM, Steck, Finance, Women already in succession plans

Applicants need to submit a video on HireVue with the following questions "1)Why do you want to take part in this program? 2)Tell us about your career ambitions, (at least 2 Development areas and 2 strenghts)."

- [Link to Project in OTM – Brazil](#)
- [Link to Project in OTM – Spanish Speaking Countries](#)

100 applicants > 88 videos > 46 selected > launch Set 16th

Reverse Mentoring Program | One-Pager

HR SAM 2021 – Pilot Program

What

Sessions to improve **Digital Mindset & Talent Connections** among Generations

Who

12 Peers
Mentors: Millennials Box 6,8,9 JG 6 & <
Mentees: GenX, Boomers JG 8,9,10

How

4 Groups of 3 Mentors by Topic to connect with **Topic Sponsor** & Material
Preparation to 4 Rev Mentoring sessions

When

From **Aug, 9th to Dec, 8th** w/ 4 Mentoring Sessions (1 different topic by Session)

Proposed Topic of Discussion

Mentor & Mentee

Topics mentioned beside are just suggestive. Mentee's interest and relevance should be kept in mind. Keep your Mentor's interest and Strengths in mind.

- Sustainable Company
- Digital Customer Experience & E-commerce Impact
- DEI Culture & Bias Team
- Strategy & Innovation

- Digital Savviness
- Managing Milestones
- StartUp Mindset/Thinking Disruptive
- Smart Factory & Cyborg Era
- Social Media/Life & Ambassador Promoter
- Ecofootprint & Competence of the Future

Match on OTM

People Strategy

- Gender Diversity: 54% Male & 45% Female
- Different Nationalities: Brazil, Argentina, Chile, Colombia & Peru
- Different Business Units

Development Skills

- Digital Mindset Acceleration;
- Break hidden bias among Generations involved;
- Exposure and Development of Young Talents;
- Talent Connection.

Outcomes

- Generating Exposure of Young Potentials with Senior Leaders;
- Promoting networking with different Leaders across organization (Mentors, Mentees and Sponsors)

[Link to Project in OTM - SAM](#)

Life Is On

12 pairs defined > launch Aug 9th

Criteria de nominación de mentores y alumnos

Reverse
Mentoring

Población objetivo

Mentor

- Definición global de **Early Career Talent** (edad <35)
- **Jóvenes talentos** como contribuyentes individuales
- Madura, buena agilidad de aprendizaje y autoconciencia. Tener cierta profundidad de comprensión en una de las áreas propuestas
- Planificación **Career Move** en el futuro (ambición de crecer)
- Necesita **más exposición** en el nivel de gestión, el área principal de desarrollo puede ser la creación de confianza, más comodidad en torno a la alta dirección, etc.
- Total de 12 como un número en toda la región (SAM), **Equilibrio de género**, cruce de diferentes áreas o emparejamiento de Unidades de negocio

Alumno

- **Directores y Gerentes** (gerentes de personas);
- **Abierto a nuevas ideas** y dispuesto a conocer y permanecer con jóvenes talentos
- Alguien que podría aprovechar la oportunidad de trabajar en cómo mejorar la **mentalidad digital** entre su equipo
- O pueden ser un líder con equipo que carece de talentos de **Early Career**. Puede aprovechar esta oportunidad para hablar con talentos de **Early Career**.
- Gestión del talento para proporcionar **peer matching**, considerando conexiones asertivas entre los participantes.

Life Is On

Schneider
Electric

One-Pager Ergon – Women Dev Program for SAM

ERGON

Focus



**EMPOWERING
WOMEN TO ACQUIRE
LEADERSHIP ROLES**



**WOMEN
EXPOSURE AND
DEVELOPMENT**

People Strategy



Future ready Talent

Gender Diversity: +5% Female frontline managers (ultimate ambition 40%) Reach **30% Females G10&ab** (21.05% in 2020 for SAM) - **Pipeline**

Retention and attraction of female talents – diversity, equity, inclusion and equal opportunities for all

Proposal

✓ DEVELOPMENT SKILLS

- ✓ Cross-Cultural
- ✓ Leadership
- ✓ Goal Setting
- ✓ Empowerment
- ✓ TeamWork
- ✓ Innovation

☑ OUTCOMES

Generating a **gender-focused pipeline** for leadership roles

SMART goals established in order to develop our future women leaders based on 3 E

Target Population SAM

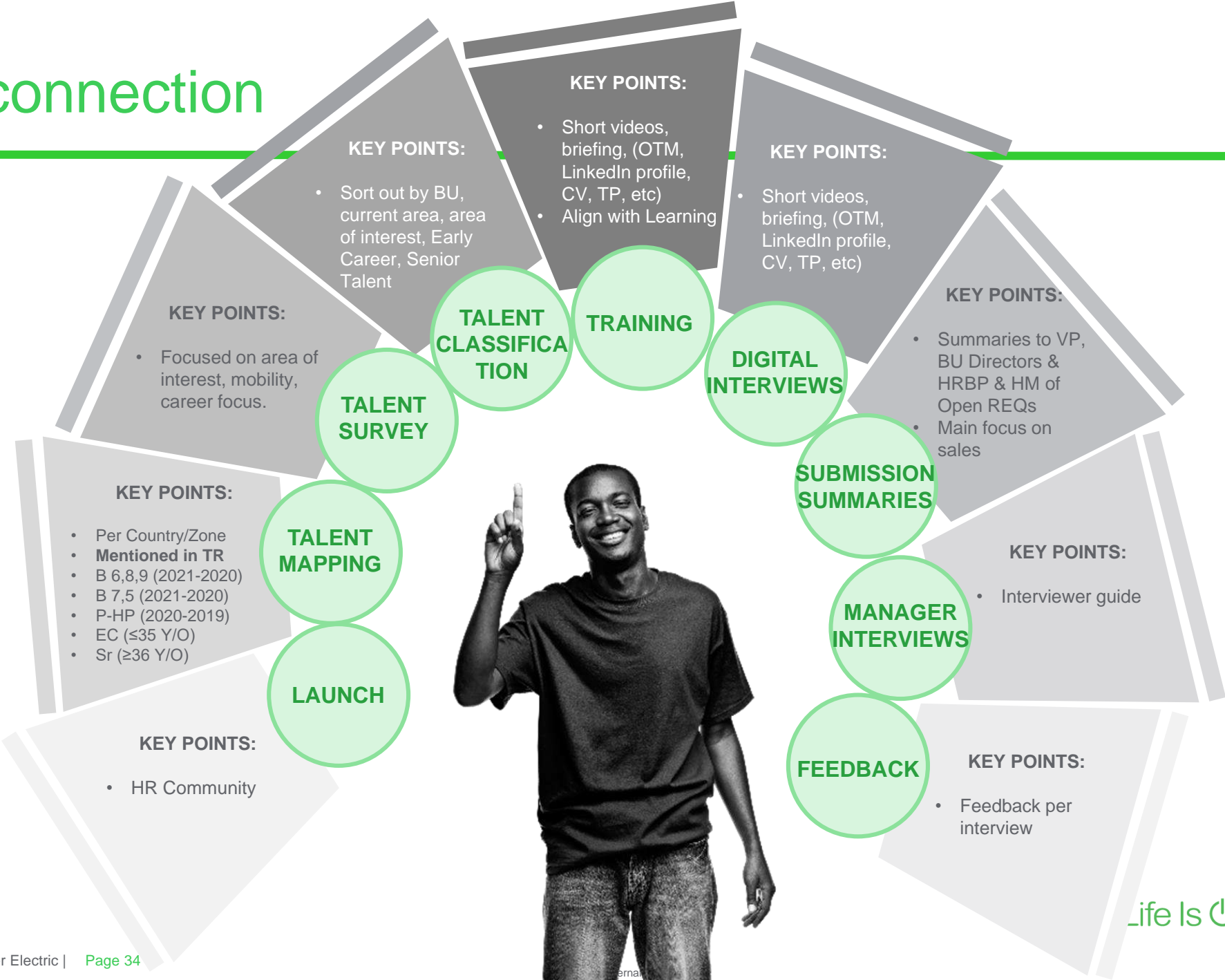
- ❖ 40 women selected in OTM through HireVue video
- ❖ Grades 6,7
- ❖ Addressing specific needs/areas: SEWIS, FLM, Steck, Finance, Women already in succession plans



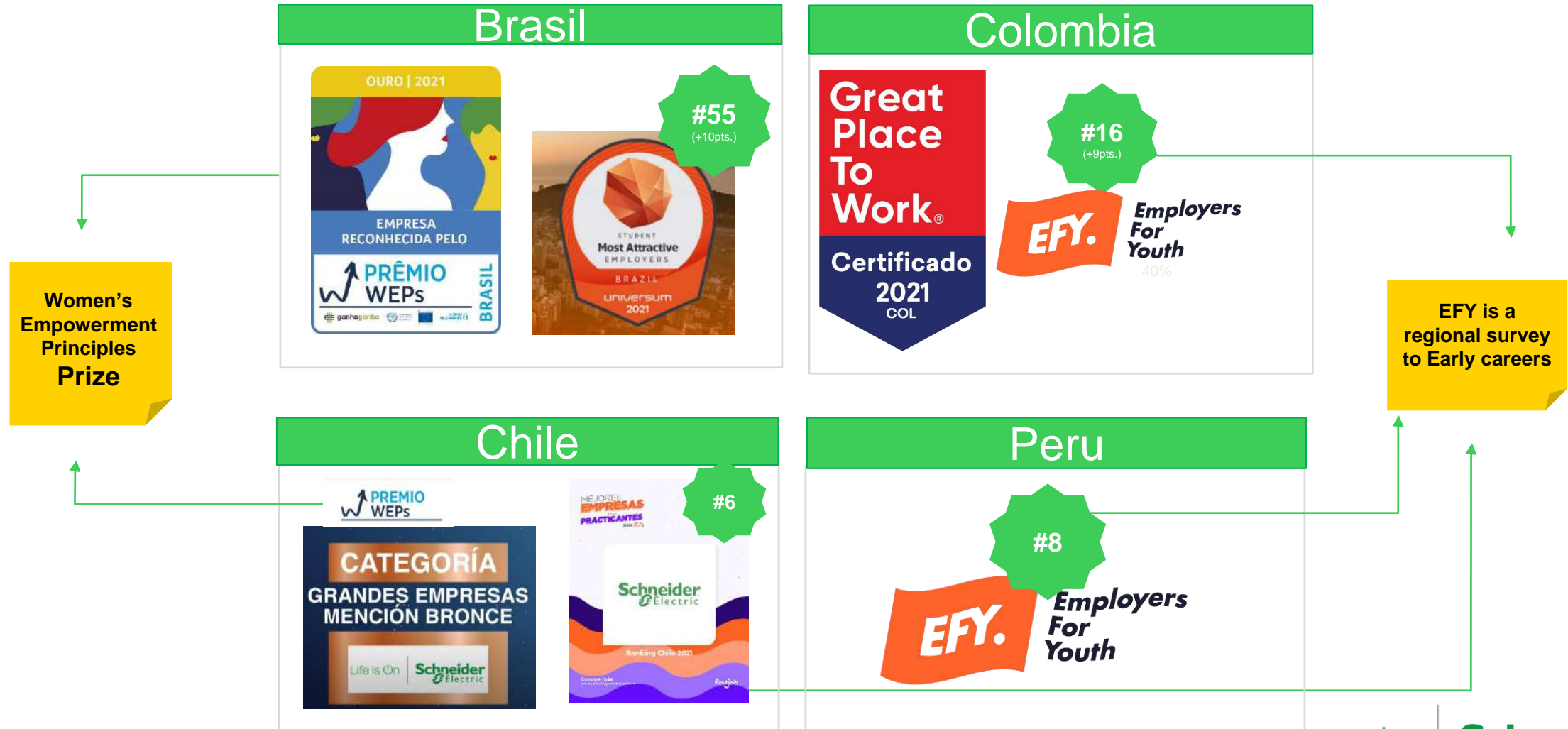
- [Link to Project in OTM – Brazil](#)
- [Link to Project in OTM – Spanish Speaking Countries](#)

Applicants need to submit a video on HireVue with the following questions “1) *Why do you want to take part in this program?* 2) *Tell us about your career ambitions, (at least 2 Development areas and 2 strenghts).*”

Career connection



Logros de SAM del tercer trimestre de 2021



El liderazgo en la próxima normalidad debe respaldar nuestro NWOW

CONFIANZA

pensar

**Digital
Primero**

Más virtual

Menos Viajes

100% sin papel

Herramientas Digitales

EMPOWERMENT

**Well-being
Free up energy**

Cuidar para tener un **balance vida trabajo**: Reuniones y correos inteligentes y efectivas

Cambia el proposito de la oficinas

Modelo Flexible

Efectividad individual y de equipo

Inducción de nuevos miembros

RESPONSABILIDAD

Colaboración entre equipos

Toma de decisions agiles

Empoderamiento de los equipos
simplicidad

Agil

La nueva
mentalidad

No duplicidad

Dar Soporte entre todos

Empoderamiento del hub

Multi-hub

El más rapido, el más
local

**Modelo
Hibrido de
trabajo**

INNOW en Noviembre

Well-being

01

Programar reuniones después de las 8 a.m. *es cuidar de mí y de los demás.*

Well-being

02

No tener reuniones durante el almuerzo entre 12m y 2 p.m. *es cuidar de mi salud física y mental.*



Taller Manejo Efectivo del Tiempo.



Cápsulas de información sobre la gestión del tiempo.



Life Is On



Estrategia Bienestar SAM 2022

NWOW

- ✓ **Innow** Culture of Safe Work
- ✓ Empowerment
- ✓ Culture transformation: digital, flexible, efficient
- ✓ Leadership, Individuals and teams.
- ✓ Flex Experience: work options

Social - Emotional

Smarter Working

- ✓ Remote First: Work@anyplace
- ✓ Hybrid shape: Collaboration, communication ways, tools and formats.
- ✓ Free Up Energy: simplify
- ✓ Leadership: remote team management
- ✓ Individuals: self management, set boundaries.

Social – Emotional

Mental Health

- ✓ Keep psychological safety Culture.
- ✓ Awareness: Understand, Recognize, Act.
- ✓ Trainings: SE Essentials Well Being and Mental Health + Local trainings
- ✓ Mental Health Champions
- ✓ Green Plan – partnership with Benefits area

Mental – Emotional - Physical

Enablers

Country WB Leaders

Country Leaders

HR Country Leaders

WB SAM Committees

Actions

Committees Refresh

SAM roadmap

WB capsules to Codir

Campaigns



Budget :
3 x Investment
(per country)

Flexibility@ Work

FAW Deployed



3X2 Work from Home

3 days WFH & 2 days at office to collaborate, F2F with team & clients



Ergonomic Support

For employees working in hybrid Model



Compress week

2-4 days less days in a month, Payment is according to days Of work



Connectivity Allowance

Monthly allowance to cover connectivity bill.

NEXT STEP

1. Flex benefit Pilot Colombia & Chile
2. Progressive De-Escalation according to local government needs
3. Implementation of INNOW: Culture Building a Safe culture of Digital work

Country	New Benefits in FAW				Other Benefits in the FAW Policy				
	New WFH days (min)	Ergonomic Support ¹	Connectivity Allowance	Compress Week ³	Flex Hour	Short friday	B-day off	Other days off	Meal Benefit
Brazil	3	✓	✗	✓	✓	✗	✓	✗	✓
Colombia	3	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Ecuador	3	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
PEBO	3	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗
Chile	3	⚠	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
APU	3	⚠	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

New Ways of Working 2.0 – Innow Culture

1

Training

For leaders

For SE community

2

Champions

CODIR members

INNOW Committee

3

Communication

Yammer

Mail

4

Pillars and agreements

Contests

Events

Success stories



1 **Well-being**
Scheduling meetings after 8 a.m. is taking care of myself and others.

2 **Well-being**
Not meeting during lunch between 12m and 2 p.m. is taking care of my physical and mental health (1h).

3 **Time management**
I train myself and my team to manage our time and focus on what generates value.

4 **Innovation**
I block my agenda to dedicate 20% of my time to innovate.

5 **Well-being**
My team and I enjoy all the Short Fridays.

6 **Innovation**
My team and I do not have meetings on Fridays, we are focused on innovation.

OTM Career Planning es una plataforma diseñada para ayudarte a definir su trayectoria profesional y/o sus roles futuros deseados y qué acciones debe tomar para llegar allí.



What it is...



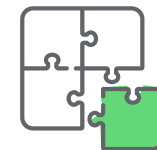
Development Tool

A tool to help guide your thinking on potential career paths within the organisation



Conversation Starter

To be used in conversations with your manager and/or mentor to help articulate your career goals



Skills Gap Closer

Helps you understand your current skill gaps and recommends opportunities to close them

Life Is On

Schneider
Electric

360° Managers (Todos a recibir retroalimentación)

Dimensiones de Liderazgo

Estratégico		Dirección Expansión Innovación
Operacional		Ejecución Concentración Orden
Enérgico		Se hace cargo Decisivo Demandante
Habilitador		Empoderamiento Participativo Apoyo

Core Values

Leadership expectations

Fortalecer la autoconciencia y generar desarrollo

Life Is On

Schneider
Electric

Modelo de Beneficios Flexibles



Analisis de
Competitividad y
reinvención



**Alineación a la Propuesta
de Valor**



**Diversidad, Inclusion y
Equidad**



Rediseñar la Experiencia
del Empleado



Eficiencia en los datos



Potenciales ahorros

Paquetes mucho más personalizados, los cuales tendrán un impacto muy positivo, al ser aprovechados por el beneficiario.

Estado actual y futuro de la movilidad verde



15

Carros de la Empresa
(Directores y otros empleados)



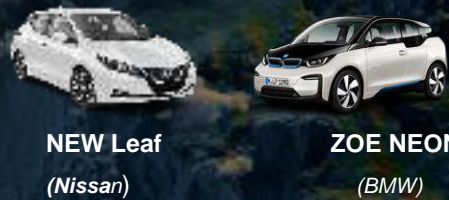
14

Car Allowance
(Directores y gerentes de ventas/MKT)

Estado actual

- La Política de Vehículos de la Empresa no es clara acerca de los grados/puestos que pueden recibir el Beneficio.
- Car Allowance debe migrar progresivamente a Company Car
- Situación del Mercado Eléctrico:
 - Colombia: en proceso de desarrollo, principalmente en Bogotá en Otras ciudades inversión en desarrollo movilidad verde muy pobre.
 - Ecuador/Perú: Baja inversión en movilidad e infraestructura verde (recarga)

	2021	2023	2025
COLOMBIA	17 Electric Cars 1 Hybrid Car 11 Car Allowance	18 Electric Cars 11 Hybrid Car	29 Electric Cars
PERÚ	10 Gasoline Cars	7 Hybrid Cars	7 Electric Cars
ECUADOR	2 Gasoline Cars	2 Hybrid Cars	2 Electric Cars



EC+19%
Más alto que tener carro de gasolina

Próximos Pasos

1. Negociación para CE en Colombia para llegar a costo actual (4 años/\$23,000 X360KM de recarga)
2. Comprender el costo de la infraestructura (puntos de recarga)
3. Cambios en la política de vehículos de la empresa (grado 9 y superior)
4. Migración de tarjeta de gasolina Sodexo a tarjeta de recarga eléctrica





Life Is On

Schneider
Electric