

# Favoriser l'excellence et l'engagement

Dans une démarche d'exemplarité, Wendel a pris des engagements importants afin de s'assurer que son fonctionnement interne est conforme à ses valeurs et aux objectifs ESG définis au sein des sociétés du portefeuille.

## **Gouvernance et éthique**

En tant qu'actionnaire professionnel et société cotée, Wendel promeut une gouvernance et une gestion des risques exemplaires. Au niveau de Wendel, cela se traduit principalement par une solide structure de gouvernance composée de deux organes distincts, un Directoire et un Conseil de surveillance, fondée sur des règles claires et un dialogue ouvert.

Par ailleurs, tous les collaborateurs du Groupe sont sensibilisés à l'éthique des affaires via des formations obligatoires dédiées. La Charte éthique de Wendel, refondue en 2020, fournit un cadre de référence pour une conduite des affaires éthique et durable, au-delà des exigences légales.

## **Respect de l'environnement**

Le groupe Wendel est conscient de l'urgence climatique et de l'importance de l'implication de chacun dans l'atténuation de ses effets. La société mesure chaque année son bilan carbone et met en place des actions visant à réduire ses émissions de CO<sub>2</sub> (fourniture en énergie renouvelable, sélection responsable de fournisseurs...). Le Groupe s'engage aussi, à son échelle, à réduire la quantité de ressources consommées et de déchets générés via son activité.

## **Employabilité, inclusion et engagement des collaborateurs**

Wendel investit dans le développement des compétences de chacun, notamment via un plan de développement des compétences personnalisé. Le Groupe cultive un environnement stimulant et inclusif et développe des initiatives en faveur de la qualité de vie au travail et de l'égalité femmes-hommes.

Enfin, Wendel encourage l'engagement solidaire de ses équipes par le biais d'initiatives au profit d'œuvres caritatives.



**Wendel s'engage à promouvoir les Objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies. Wendel a dressé la liste des objectifs sur lesquels le Groupe a le plus d'impact parmi la liste des Objectifs de développement durable établie par les Nations unies :**



4.4. À horizon 2030, accroître sensiblement le nombre de jeunes et d'adultes possédant des compétences pertinentes, notamment des compétences techniques et professionnelles, à des fins d'embauche, d'emplois décents et d'entrepreneuriat.

5.5. Assurer la participation pleine et effective des femmes et l'égalité des chances en matière de leadership à tous les niveaux du processus décisionnel dans la vie politique, économique et publique.

8.3. Promouvoir des politiques axées sur le développement qui soutiennent les activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation, et encourager la formalisation et le développement des micro, petites et moyennes entreprises, notamment par l'accès aux services financiers.

12.6. Encourager les entreprises, en particulier les grandes entreprises et les multinationales, à adopter des pratiques durables et à intégrer des informations sur la durabilité dans leur cycle de reporting.

13. Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions.



## La parité et la diversité

**57 %**

de femmes parmi les salariés

---

**40 %**

de femmes  
au Comité de gestion

---

**42 %**

de femmes dans les équipes  
d'investissement

---

**21 %**

de femmes  
au Comité de coordination

---

Score de  
**53/100**

sur l'Index de l'égalité  
professionnelle  
femmes-hommes

---

**50 %**

de femmes au Conseil  
de surveillance

---

**29 %**

de femmes au Comité  
d'investissement  
et de développement



## La santé et la sécurité au travail

### **9 initiatives**

en place pour le bien être  
au travail des salariés

---

### **Enquête collaborateur**

sur la qualité de vie au travail

---

## **99 %**

des salariés formés sur l'année avec  
29,5 heures de formation  
par salarié en moyenne



## Lutte contre le changement climatique

### **Réalisation chaque année d'un bilan carbone :**

intensité des émissions de CO<sub>2</sub>éq  
scopes 1+2+3 par employé

## **76 TCO<sub>2</sub>éq**

---

## **26 %**

d'énergies renouvelables  
dans la consommation énergétique  
de Wendel

---

### **Programme de compensation des émissions de gaz à effet de serre**

lancé en 2021

---

## **100 %**

des employés couverts  
par des systèmes de recyclage

# « La parité est une priorité pour notre Groupe »



**Alexina Portal**

Directrice des ressources humaines

## **Nos actions**

Le passé industriel de Wendel, illustre héritage de l'entreprise, est à l'origine de toute l'attention portée par celle-ci notamment aux questions de santé et de sécurité au travail, enjeux majeurs de développement des collaborateurs.

Plus récemment, les questions autour de la parité se sont ajoutées aux précédentes. Dès lors, ces axes font partie des quatre priorités que le Groupe a définies dans sa stratégie ESG 2020-2023. Ces sujets sont un réel enjeu chez Wendel qui, sollicitant particulièrement les compétences et les profils de ses équipes et visant l'excellence par une gestion des talents individualisée pour assurer leur évolution et leur épanouissement au travail, élabore des plans d'actions ciblés venant soutenir les sujets clés de l'égalité et du bien-être au travail.

Alexina Portal, Directrice des ressources humaines depuis 2020, est en charge, avec toute l'équipe RH, de mettre en œuvre les actions qui accompagneront Wendel dans la réalisation de ses ambitions.

**En tant que DRH de Wendel, vous êtes en charge des sujets ayant trait à la santé et sécurité des collaborateurs, comment cela se concrétise-t-il ?**

Que l'on parle de conditions de travail, de risques psychosociaux ou encore d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, tous ces éléments sont garants de l'engagement de nos équipes sur le long terme. Ce sont donc les leviers de notre politique RH en matière de santé et de sécurité.

En 2020, nous avons revu notre charte concernant le télétravail, afin d'offrir aux salariés qui en émettent le souhait, plus de flexibilité dans l'organisation de leur mode de travail. Il va de soi que Wendel a également respecté scrupuleusement les recommandations du gouvernement en matière de suivi du télétravail depuis le début de la pandémie de la Covid.

En parallèle de cette évolution, nous rappelons l'importance du droit des salariés à la déconnexion. En 2021, le Groupe a poursuivi la sensibilisation des équipes à cette charte, notamment en période de confinement ou de télétravail renforcé.

Concernant les congés payés, une charte, limitant entre autres le report trop important de jours de congés d'une période à l'autre, a été signée en 2020. Cette charte vise à garantir à tous les collaborateurs la possibilité de profiter pleinement des temps de repos annuels dont ils bénéficient et qui sont nécessaires à leur bien-être physique et mental.

Nous pensons aussi, que l'équilibre vie privée – vie professionnelle repose sur une bonne organisation de la « logistique » familiale pour les collaborateurs qui ont des enfants. Wendel propose ainsi depuis 2010 aux collaborateurs qui en font la demande de financer, pendant les trois premières années de vie des enfants, des places en crèche, et développe en parallèle des projets

liés à l'accompagnement à la parentalité. En 2021, une plateforme pour la parentalité a été ouverte pour les salariés. Ce nouveau service offre des coachings parentaux, des suggestions de compléments de garde, des exemples d'ateliers pour les enfants en fonction de tranches d'âge, un accompagnement pour les nouveaux parents, ou encore des conférences sur des thématiques dédiées à la parentalité

Ainsi, d'un point de vue organisationnel, Wendel offre à ses collaborateurs plus de souplesse quant aux conditions de travail, tout en maintenant son panel d'avantages parentaux, opérant une véritable synthèse entre la possibilité de se responsabiliser dans l'accomplissement de ses missions, et de se réaliser dans un cadre qui n'est pas intrusif.

La formation est un des éléments constitutifs de notre culture d'entreprise. L'apprentissage continu est ainsi un pan ambitieux de notre approche pour le développement de nos collaborateurs. En 2021, Wendel a largement mis l'accent sur les formations liées à la santé et à la sécurité. La prévention des risques psychosociaux a notamment fait l'objet d'une formation dédiée. Une grande majorité des collaborateurs français et luxembourgeois, y compris les mandataires sociaux, ont été sensibilisés et formés aux risques psychosociaux et leurs enjeux.

Cette formation s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue de la qualité de vie au travail. Pour cela, la société réalise régulièrement depuis fin 2019 des enquêtes d'évaluation des risques psychosociaux. La dernière a été réalisée en septembre 2021, après 18 mois de crise sanitaire. Pour cette nouvelle campagne, un indicateur « facilité de collaboration à distance » a été ajouté.

À l'instar des sondages antérieurs, les résultats sont très positifs et quasiment similaires aux retours collaborateurs tels

que partagés dans les précédentes enquêtes (environnement de travail favorable, intérêt des collaborateurs pour leur travail, niveau de stress maîtrisé). Les résultats obtenus montrent que les sous-indicateurs les plus appréciés par les collaborateurs sont la facilité de collaboration, les valeurs de l'entreprise, l'ambiance et le rapport entre la charge de travail et l'autonomie.

Finalement, revenir à l'antique devise mens sana in corpore sano (« un esprit saint dans un corps sain ») s'avère la meilleure démarche, non seulement dans l'intérêt des salariés de Wendel, mais également pour assurer la performance de l'entreprise.

**Et pour ce qui est de la parité, comment Wendel aborde-t-elle le sujet ?**

L'enjeu de la parité, souvent résumé à tort au simple équilibre entre les hommes et les femmes, est en réalité plus vaste, et oblige à ce que nous ayons une vue bien plus complète des personnes qui font partie de notre organisation (qu'il s'agisse de leur sexe, de leur âge, de leur carrière, etc). En somme, le maître-mot qui prime celui de parité, c'est celui d'égalité. Afin de couvrir cette ambition, de nombreuses actions sont mises en place chaque année et suivies par des indicateurs clés de performance en matière de recrutement, de formation, de rémunération... Chaque élément de carrière chez Wendel est vu au travers du prisme de l'égalité pour un meilleur épanouissement de chacun.

La parité est une priorité pour notre groupe, c'est un enjeu qui nécessite un effort collectif et un engagement continu. C'est la raison pour laquelle notre entreprise a signé la charte de la parité femmes-hommes de France Invest, publiée en mars 2020.

*Pour en savoir plus, consultez le chapitre 4 de notre Document d'enregistrement universel 2021.*

## Respecter les standards les plus élevés en matière de gouvernance, d'éthique, d'environnement et de gestion opérationnelle.

### – GOUVERNANCE ET ÉTHIQUE

Veiller à ce que nos salariés disposent des meilleurs outils et de la meilleure culture pour travailler de manière éthique, en dispensant des formations chaque année et en déployant de solides programmes de conformité

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	VALEURS 2021
<b>100 % des salariés ont signé la Charte éthique sur l'année en cours</b>	% de salariés ayant signé la Charte éthique de Wendel	94 %	99 %
<b>100 % des salariés suivent chaque année une formation Wendel sur l'éthique des affaires</b>	% de salariés ayant suivi les formations annuelles de Wendel sur l'éthique des affaires	98 %	99 %
<b>Revoir et renforcer notre Charte éthique chaque année au niveau du Directoire afin de s'assurer de sa conformité aux standards les plus élevés</b>	Revue annuelle de la Charte éthique au niveau du Directoire [Oui/Non]	Oui	Oui
<b>Veiller à ce que la solidité de notre programme de lutte contre la corruption fasse l'objet d'une évaluation annuelle</b>	Audit annuel du programme de lutte contre la corruption de Wendel [Oui/Non]	Non	Oui

### – SOCIAL ET ENVIRONNEMENT

Sélectionner soigneusement et collaborer avec nos fournisseurs afin de s'assurer qu'ils respectent nos standards ESG

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	VALEURS 2021
<b>Déployer une approche d'achat responsable</b>	% des fournisseurs détenteurs d'un label ESG tiers	27 %	Programme mis en place en 2022. 1 <sup>re</sup> évaluation réalisée en 2021 sur la base des fournisseurs employés en 2020
	% de fournisseurs disposant d'une démarche « achats responsables »	51 %	

## — ENVIRONNEMENT

Minimiser notre impact environnemental direct et notre empreinte carbone en faisant de l'éco-efficacité une priorité dans le processus décisionnel

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	VALEURS 2021
<b>Réaliser chaque année un bilan carbone</b>	Émissions directes de GES (scopes 1 et 2) (tonnes de CO <sub>2</sub> éq)	130	128
	Émissions indirectes de GES (scope 3) (tonnes de CO <sub>2</sub> éq)	2978	6 219
	Intensité des émissions de CO <sub>2</sub> éq scopes 1+2+3 par employé (tonnes de CO <sub>2</sub> éq/employé)	38	75
<b>Réduire notre empreinte carbone en se fournissant à 100 % en énergie renouvelable pour les bureaux de Wendel dans le monde</b>	% des énergies renouvelables dans la consommation énergétique de Wendel	21 %	26 %
<b>Réduire notre empreinte carbone en : - compensant toutes les émissions de GES qui ne peuvent être ni évitées ni réduites davantage ; - compensant les émissions de carbone liées aux déplacements</b>	Émissions de GES compensées (tonnes de CO <sub>2</sub> éq)	Programme lancé en 2021	400
	% d'émissions compensées (ratio entre les émissions directes scopes 1 et 2 et les émissions compensées)	Programme lancé en 2021	6 %
<b>Promouvoir des solutions circulaires et minimiser les déchets de bureau mis en décharge</b>	% d'employés couverts par des systèmes de recyclage	100 %	100 %
	Volume total de déchets recyclés par employé (tonnes)	0,08	0,06
<b>Déployer un plan pour réduire l'utilisation du papier au travail dans tous nos bureaux</b>	% de variation du papier utilisé	- 67 %	+ 11 %

## Favoriser l'employabilité, l'inclusion, le bien-être et l'engagement au travers d'actions concrètes.

### — GOUVERNANCE

Favoriser la diversité et l'inclusion afin d'élargir les perspectives et les compétences de nos équipes

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	VALEURS 2021
<b>Ajouter l'ESG comme une mission clé du Conseil de surveillance et du Comité de gouvernance et du développement durable de Wendel</b>	Nombre de réunions du Comité de gouvernance et du développement durable de Wendel traitant des questions liées à l'ESG	3	3
	Nombre de réunions du Comité de pilotage ESG	4	7
<b>Maintenir ou atteindre la parité femmes-hommes, définie comme le maintien d'un pourcentage de femmes au sein des effectifs compris entre 30 et 60 % :</b>			
<b>- parmi l'ensemble des salariés de Wendel</b>	% de femmes parmi les salariés	54 %	57 %
	Résultat de l'Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes	55/100	53/100
<b>- parmi les postes de management. Au sein du Directoire et/ou du Comité d'investissement et/ou du Comité de gestion et/ou du Comité de Coordination</b>	% de femmes parmi les postes de management	37 %	42 %
	% de femmes dans les équipes d'investissement	37 %	42 %
	% de femmes au Directoire	0 %	0 %
	% de femmes au Comité d'investissement	33 %	29 %
	% de femmes au Comité de gestion	45,5 %	40 %
	% de femmes au Comité de coordination	26 %	21 %
<b>- au niveau du Conseil de surveillance</b>	% de femmes au Conseil de surveillance	45 %	50 %
<b>Initiatives visant à susciter des conversations et à inspirer le changement</b>	Nombre d'initiatives pour renforcer la diversité et la non-discrimination	7	5
<b>Réaliser chaque année une revue des progrès en matière de diversité</b>	Nombre de fois où les sujets relatifs à la diversité ont été revus chaque année au sein des instances de Wendel (Comités, Directoire, Conseil de surveillance)	10	20
	Revue des écarts salariaux H/F sur l'année [Oui/Non]	Oui	Oui
	Revue des dispositifs de promotion et de nomination sur l'année [Oui/Non]	Oui	Oui
	Revue des taux d'embauche H/F sur l'année [Oui/Non]	Oui	Oui

## – SOCIAL

Doter nos équipes des compétences professionnelles durables en offrant à tous les salariés de Wendel un plan de développement de carrière personnalisé et un encadrement professionnel

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	VALEURS 2021
<b>100 % des salariés ont formalisé un plan de développement des compétences</b>	Nombre de salariés disposant d'un plan de développement des compétences	85	84
	% de salariés disposant d'un plan de développement des compétences	100 %	100 %
<b>100 % des salariés bénéficient de formations non obligatoires par an, en ligne avec les objectifs de leur plan de développement de carrière</b>	% d'employés formés (formations non obligatoires)	98 %	99 %
	Nombre d'heures de formation non obligatoire (compétences générales ou techniques, en fonction des objectifs de développement de carrière du salarié)	2 514	2 483
	Heures de formation non obligatoire par salarié (compétences générales ou techniques, en fonction des objectifs de développement de carrière du salarié)	29,5	29,5
<b>100 % des salariés bénéficient de formations obligatoires leur permettant d'acquérir des compétences générales ou techniques indispensables à leur performance chez Wendel</b>	Nombre d'heures de formation obligatoire (par exemple, formation annuelle sur l'éthique des affaires, etc.)	455	371
	Heures de formation obligatoire par salarié (par exemple, formation annuelle sur l'éthique des affaires, etc.)	5,4	4,4
<b>Mener des enquêtes sur la qualité de vie au travail tous les deux ans, à partir d'avril 2020</b>	Enquête sur la qualité de vie au travail [Oui/Non]	Oui	Oui
	Taux de participation à l'enquête sur la qualité de vie au travail des salariés (%)	60 %	81 %
<b>Formaliser et déployer des plans d'action pour le bien-être au travail des salariés en fonction des résultats des enquêtes</b>	Nombre d'initiatives en place pour le bien-être au travail des salariés	6	9

## – SOCIAL ET ENVIRONNEMENT

Permettre à nos équipes de contribuer à des causes alignées avec les valeurs de Wendel

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	VALEURS 2021
<b>Offrir la possibilité de consacrer une journée par salarié et par an à des organisations à but non lucratif opérant dans des communautés au sein desquelles nous sommes présents</b>	Nombre d'heures de bénévolat effectuées par les salariés de Wendel pendant les heures de travail (par an)	Déployé début 2021	8h (premier lancement 2021)
<b>Établir des partenariats à long terme avec au moins deux organisations</b>	Nombre de partenariats à long terme (> 2 ans) formalisés avec des organisations à but non lucratif [avec localisation]	3	2
	Montants (€) versés à différents projets communautaires/philanthropiques	881,8 K€	834,3 K€