

4.1.4 Feuille de route ESG 2023 de Wendel : Être exemplaire

I. Être un modèle - Favoriser l'excellence et l'engagement

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

ENGAGEMENTS	OBJECTIFS 2023	KPIs	
GOVERNANCE ET ÉTHIQUE	<p>Veiller à ce que les salariés de Wendel disposent des meilleurs outils et de la meilleure culture pour travailler de manière éthique, en dispensant des formations chaque année et en soutenant le déploiement de solides programmes de conformité</p>	<p>100 % des nouveaux salariés signent la Charte éthique de Wendel à leur arrivée</p> <p>100 % des salariés et des cadres signent une déclaration annuelle relative à l'éthique des affaires, dans laquelle ils s'engagent à respecter la Charte éthique de Wendel</p> <p>100 % des salariés suivent chaque année une formation Wendel sur l'éthique des affaires</p> <p>Revoir et renforcer la Charte éthique chaque année au niveau du Directoire afin de s'assurer de sa conformité aux standards les plus élevés</p> <p>Veiller à ce que la solidité du programme de lutte contre la corruption fasse l'objet d'une évaluation satisfaisante chaque année</p>	<p>% de salariés ayant signé la déclaration annuelle sur l'éthique des affaires</p> <p>% de salariés ayant suivi la formation annuelle de Wendel sur l'éthique des affaires</p> <p>Révision annuelle de la Charte éthique au niveau du Directoire [Oui/Non]</p> <p>Audit annuel du programme de lutte contre la corruption de Wendel [Oui/Non]</p>
SOCIAL ET ENVIRONNEMENT	<p>Sélectionner soigneusement et collaborer avec les fournisseurs afin de s'assurer qu'ils respectent les standards ESG de Wendel</p>	<p>Déployer une approche d'achat responsable</p>	<p>% de fournisseurs ayant signé la clause ESG de Wendel</p> <p>% de fournisseurs sélectionnés après évaluation</p> <p>% de fournisseurs évalués par un tiers reconnu, par niveau de risque</p> <p>Notation moyenne des fournisseurs évalués (%)</p>
ENVIRONNEMENT	<p>Minimiser l'impact environnemental direct de Wendel et son empreinte carbone en faisant de l'éco-efficacité une priorité dans le processus décisionnel</p>	<p>Réaliser chaque année un bilan carbone et réduire l'empreinte carbone de Wendel en :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ se fournissant à 100 % en énergie renouvelable pour les bureaux de Wendel dans le monde ; ■ compensant toutes les émissions de gaz à effet de serre (GES) qui ne peuvent être ni évitées ni réduites davantage ; ■ compensant les émissions de carbone liées aux déplacements. <p>Promouvoir des solutions circulaires et minimiser les déchets de bureau mis en décharge</p> <p>Déployer un plan pour réduire l'utilisation du papier au travail dans tous les bureaux</p>	<p>Émissions directes de GES (Scopes 1 et 2) (tonnes de CO₂eq)</p> <p>Émissions indirectes de GES (Scope 3) (tonnes de CO₂eq)</p> <p>% d'achat d'énergie renouvelable</p> <p>Émissions de GES compensées (tonnes de CO₂eq)</p> <p>% d'émissions compensées (ratio entre les émissions directes (Scopes 1 et 2) et les émissions compensées)</p> <p>% de réduction des déchets non recyclés résultant des activités de bureau</p> <p>Nombre de solutions circulaires mises en œuvre dans les bureaux de Wendel dans le monde</p> <p>% de réduction du papier utilisé</p>

I. Être un modèle - Favoriser l'excellence et l'engagement

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

ENGAGEMENTS	OBJECTIFS 2023	KPIs	
GOUVERNANCE Favoriser la diversité et l'inclusion afin d'élargir les perspectives et les compétences des équipes	<p>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 % :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ parmi l'ensemble des salariés de Wendel ; ■ parmi les postes de management ; ■ au sein du Directoire et/ou du Comité d'investissement et/ou du Comité de gestion ; ■ au niveau du Conseil de surveillance. <p>Signer la Charte France Invest pour la parité</p> <p>Réaliser chaque année une revue de l'égalité des chances</p> <p>Débats visant à susciter des conversations et à inspirer le changement</p> <p>Ajouter l'ESG comme une mission clé du Conseil de surveillance et du Comité de gouvernance et du développement durable de Wendel</p> <p>Créer un groupe de travail sur la diversité visant à réduire l'écart entre les sexes et à promouvoir la diversité</p>	<p>% de femmes parmi les salariés</p> <p>% de femmes parmi les postes de management</p> <p>% de femmes au Directoire et/ou au Comité d'investissement et/ou au Comité de gestion</p> <p>% de femmes au Comité de coordination</p> <p>% de femmes au Conseil de surveillance</p> <p>Nombre de débats sur l'égalité des chances organisés chaque année</p> <p>Nombre de fois où les sujets relatifs à l'égalité des chances ont été revus chaque année au sein des instances de Wendel (Comités, Directoire, Conseil de surveillance)</p> <p>Nombre de réunions du Comité de gouvernance et du développement durable de Wendel traitant des questions liées à l'ESG</p> <p>Nombre de réunions du groupe de travail sur la diversité de Wendel chaque année</p>	
SOCIAL	<p>Doter les équipes des compétences professionnelles durables en offrant à tous les salariés de Wendel un plan de développement de carrière personnalisé et un encadrement professionnel</p> <p>Promouvoir le bien-être pour permettre aux salariés d'atteindre tout leur potentiel</p>	<p>100 % des salariés ont formalisé un plan de développement des compétences</p> <p>100 % des salariés se voient offrir la possibilité de bénéficier d'au moins 8 heures de formation non obligatoire par an, en ligne avec les objectifs de leur plan de développement de carrière</p> <p>Mener des enquêtes sur l'engagement des salariés tous les deux ans, à partir d'avril 2020</p> <p>Formaliser et déployer des plans d'action pour le bien-être au travail des salariés en fonction des résultats des enquêtes</p>	<p>Nombre de salariés disposant d'un plan de développement des compétences</p> <p>Nombre d'heures de formation obligatoire (par exemple, formation annuelle sur l'éthique des affaires, etc.)</p> <p>Nombre d'heures de formation non obligatoire (compétences générales ou techniques, en fonction des objectifs de développement de carrière du salarié)</p> <p>Enquête sur l'engagement des salariés [Oui/Non]</p> <p>Taux de participation à l'enquête sur l'engagement des salariés (%)</p> <p>Taux d'engagement des salariés, mesuré par un tiers (%)</p> <p>Plan d'action pour le bien-être au travail des salariés [Oui/Non]</p>
SOCIAL ET ENVIRONNEMENT	<p>Permettre aux équipes de contribuer à des causes alignées avec les valeurs de Wendel</p>	<p>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 Wendel est présente</p> <p>Établir des partenariats à long terme avec au moins deux organisations</p>	<p>Nombre d'heures de bénévolat effectuées par les salariés de Wendel pendant les heures de travail (par an)</p> <p>Nombre de partenariats à long terme (> 2 ans) formalisés avec des organisations à but non lucratif [avec localisation]</p> <p>Montants (€) versés à différents projets communautaires/philanthropiques</p>