

1

Wendel, une entreprise responsable

## FAVORISER L'EXCELLENCE ET L'ENGAGEMENT

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

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. Avant tout, Wendel s'assure que tout ce qu'elle fait se caractérise par l'intégrité et la transparence. 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, fondée sur des règles claires et un dialogue ouvert. La Charte éthique de Wendel est également au cœur de cet engagement. Elle incarne les valeurs des

collaborateurs et des actionnaires de la société, fournit le cadre de référence du rôle d'investisseur de Wendel et formalise son engagement fort en faveur des droits humains. Face à la réalité des défis environnementaux et sociaux actuels, Wendel s'engage également à avoir un impact positif sur la société, que ce soit au travers de sa propre chaîne d'approvisionnement ou de ses activités.

### En actions

- Mise à jour de la Charte éthique afin de formuler plus explicitement son engagement fort en faveur des Droits humains, tout au long de sa chaîne de valeur.
- Réalisation d'un bilan carbone.

### 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.



Accroître sensiblement le nombre de personnes possédant des compétences, à des fins d'embauche, d'emplois décents et d'entrepreneuriat, à l'horizon 2030.



Assurer la participation pleine et effective des femmes et l'égalité des chances en matière de leadership.



Promouvoir des politiques axées sur le développement et encourager la formalisation et le développement des petites entreprises, notamment par l'accès aux services financiers.



Encourager les entreprises, en particulier les grandes entreprises et les multinationales, à adopter des pratiques durables.



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

**N**ous nous assurons que tout ce que nous faisons se caractérise par l'intégrité et la transparence.

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

Les collaborateurs de Wendel sont des atouts essentiels et constituent la clé de son succès. C'est pourquoi Wendel s'engage à améliorer leur employabilité en investissant dans leur développement et leur formation. La société s'efforce de faire de Wendel un lieu de travail stimulant en favorisant l'inclusion et le bien-être. Elle veille également à avoir un impact positif sur ses communautés et à favoriser l'engagement communautaire pour ses collaborateurs par le biais d'initiatives concrètes et significatives.

À la suite d'un travail approfondi que Wendel a mené en 2019 sur la formation, un programme de développement de carrière a été déployé pour permettre à chacun d'atteindre ses objectifs professionnels chez Wendel et au-delà. Dans un monde en perpétuelle mutation, une employabilité véritablement durable passe par une démarche constante de perfectionnement. Pour Wendel, la promotion de l'employabilité relève de sa responsabilité d'employeur.

Par ailleurs, Wendel est profondément convaincue des vertus de la diversité, qu'elle conçoit comme un vecteur de performance. En particulier, l'amélioration de la parité femmes-hommes sera une priorité à tous les niveaux. Un groupe de travail sur la diversité, qui réunit

chez Wendel les représentants de toutes les fonctions clés, mènera des initiatives visant à atteindre cette parité. De même, l'engagement et le bien-être au travail sont essentiels pour que chacun puisse exprimer tout son potentiel. Pour comprendre les enjeux qui ont un impact réel sur les collaborateurs de Wendel, des enquêtes internes seront menées tous les deux ans et les résultats seront analysés avec soin afin d'élaborer des plans d'action permettant d'améliorer en continue la marque employeur.

Enfin, consciente de l'importance de soutenir les communautés au sein desquelles elle évolue, Wendel s'engage à maintenir et à renforcer son approche philanthropique et à mettre en place des mécénats de compétences, pour permettre à ses équipes de contribuer directement à des causes alignées avec leurs valeurs et celles de Wendel.

---

### **En actions**

- Signature de la Charte pour la parité de France Invest.
- Conduite d'une enquête sur les risques psychosociaux.
- Engagement d'une démarche de réponse aux agences de notation extra-financière.

---

**N**ous privilégions une approche pragmatique et cultivons une volonté d'innovation permanente.

# Feuille de route ESG 2023 : lead by example

1

## 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	Indicateurs
 <p><b>GOVERNANCE ET ÉTHIQUE</b></p>	<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% des nouveaux salariés signent la Charte éthique de Wendel à leur arrivée</li> <li>• 100% des salariés ont signé la Charte éthique sur l'année en cours</li> <li>• 100% des salariés suivent chaque année une formation Wendel sur l'éthique des affaires</li> <li>• Revoir et renforcer la Charte éthique chaque année au niveau du Directoire afin de s'assurer de sa conformité aux standards les plus élevés</li> <li>• Veiller à ce que la solidité du programme de lutte contre la corruption fasse l'objet d'une évaluation annuelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % des nouveaux salariés ayant signé la Charte éthique de Wendel à leur arrivée</li> <li>• % de salariés ayant suivi la formation annuelle de Wendel sur l'éthique des affaires</li> <li>• Révision annuelle de la Charte éthique au niveau du Directoire</li> <li>• Audit annuel du programme de lutte contre la corruption de Wendel</li> </ul>
 <p><b>SOCIAL ET ENVIRONNEMENT</b></p>	<p>Sélectionner soigneusement et collaborer avec les fournisseurs afin de s'assurer qu'ils respectent les standards ESG de Wendel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déployer une approche d'achat responsable</li> </ul>	<p>Pas d'indicateurs publiés</p>
 <p><b>ENVIRONNEMENT</b></p>	<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réaliser chaque année un bilan carbone et réduire l'empreinte carbone de Wendel en : <ul style="list-style-type: none"> <li>• se fournissant à 100% en énergie renouvelable pour les bureaux de Wendel dans le monde</li> <li>• compensant toutes les émissions de gaz à effet de serre (GES) qui ne peuvent être ni évitées ni réduites davantage</li> <li>• compensant les émissions de carbone liées aux déplacements</li> </ul> </li> <li>• Promouvoir des solutions circulaires et minimiser les déchets de bureau mis en décharge</li> <li>• Déployer un plan pour réduire l'utilisation du papier au travail dans tous les bureaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intensité des émissions de CO<sub>2</sub>eq (scopes 1, 2 et 3) par employé</li> <li>• % des énergies renouvelables dans la consommation énergétique de Wendel</li> <li>• % d'émissions compensées (ratio entre les émissions directes (scopes 1 et 2) et les émissions compensées)</li> <li>• % d'employés couverts par des systèmes de recyclage</li> <li>• Volume total de déchets recyclés par employé</li> <li>• % de réduction du papier utilisé</li> </ul>

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

Engagements	Objectifs 2023	Indicateurs
 <p><b>GOVERNANCE</b></p> <p>Favoriser la diversité et l'inclusion afin d'élargir les perspectives et les compétences des équipes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ajouter l'ESG comme une mission clé du Conseil de surveillance et du Comité de gouvernance et du développement durable de Wendel</li> <li>• 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% :             <ul style="list-style-type: none"> <li>• parmi l'ensemble des salariés de Wendel</li> <li>• parmi les postes de management</li> <li>• au sein du Directoire et/ou du Comité d'investissement et/ou du Comité de gestion et/ou au Comité de Coordination</li> <li>• au niveau du Conseil de surveillance</li> </ul> </li> <li>• Signer la Charte France Invest pour la parité</li> <li>• Déployer des initiatives visant à susciter des conversations et à inspirer le changement</li> <li>• Réaliser chaque année une revue des progrès en matière de diversité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de réunions du Comité de gouvernance et du développement durable de Wendel traitant des questions liées à l'ESG</li> <li>• % de femmes :             <ul style="list-style-type: none"> <li>• parmi les salariés</li> <li>• dans les équipes d'investissement</li> <li>• au Directoire et/ou au Comité d'investissement et/ou au Comité de gestion et/ou au Comité de coordination</li> <li>• au Conseil de surveillance</li> </ul> </li> <li>• Charte France Invest pour la parité signée</li> <li>• Nombre d'initiatives pour renforcer la diversité et la non-discrimination</li> <li>• 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)</li> <li>• Nombre de réunions du groupe de travail sur la diversité de Wendel chaque année</li> <li>• Revue des écarts salariaux hommes/femmes par les instances de Wendel sur l'année</li> <li>• Revue des dispositifs de promotion et nomination par les instances de Wendel sur l'année</li> <li>• Revue des taux d'embauche hommes/femmes par les instances de Wendel sur l'année</li> </ul>
 <p><b>SOCIAL</b></p> <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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% des salariés ont formalisé un plan de développement des compétences</li> <li>• 100% des salariés bénéficient d'au moins 8 heures de formation non réglementaire par an, en ligne avec les objectifs de leur plan de développement de carrière</li> <li>• 100% des salariés bénéficient de formations réglementaires leur permettant d'acquérir des compétences générales ou techniques indispensables à leur performance chez Wendel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de salariés :             <ul style="list-style-type: none"> <li>• disposant d'un plan de développement des compétences</li> <li>• ayant bénéficié d'au moins 8 heures de formation non réglementaire par an, en ligne avec les objectifs de leur plan de développement de carrière</li> </ul> </li> <li>• Heures de formation (réglementaire et non-réglementaire) par salarié</li> </ul>
 <p><b>SOCIAL ET ENVIRONNEMENT</b></p> <p>Promouvoir le bien-être pour permettre aux salariés d'atteindre tout leur potentiel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formaliser et déployer des plans d'action pour le bien-être au travail des salariés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'initiatives en place pour le bien-être au travail des salariés</li> </ul>
 <p><b>SOCIAL ET ENVIRONNEMENT</b></p> <p>Permettre aux équipes de contribuer à des causes alignées avec les valeurs de Wendel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> <li>• Établir des partenariats à long terme avec au moins deux organisations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'heures de bénévolat effectuées par les salariés de Wendel pendant les heures de travail (par an)</li> <li>• Nombre de partenariats à long terme [&gt; 2 ans] formalisés avec des organisations à but non lucratif [avec localisation]</li> </ul>