

## 4.1.8 Feuille de route ESG 2023 de Wendel : être exemplaire

### I. Être exemplaire - 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	KPI	VALEURS 2020	COMMENTAIRES ET NOTES METHODOLOGIQUES	
<b>GOVERNANCE ET ÉTHIQUE</b>	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 soutenant le déploiement de solides programmes de conformité	100 % des salariés ont signé la Charte éthique sur l'année en cours	100 % des salariés ont signé la Charte éthique sur l'année en cours [Oui/Non] % de salariés ayant signé la Charte éthique de Wendel	Non 94 %	
		100 % des salariés suivent chaque année une formation Wendel sur l'éthique des affaires	% de salariés ayant suivi les formations annuelles de Wendel sur l'éthique des affaires	98 %	
	Revoir et renforcer notre Charte éthique chaque année au niveau du Directoire afin de s'assurer de sa conformité aux standards les plus élevés	Revue annuelle de la Charte éthique au niveau du Directoire [Oui/Non]	Oui		
	Veiller à ce que la solidité de notre programme de lutte contre la corruption fasse l'objet d'une évaluation annuelle	Audit annuel du programme de lutte contre la corruption de Wendel [Oui/Non]	Non	Mise en place de l'outil Wendel Protect en 2020 - audit conduit en 2021	
<b>SOCIAL ET ENVIRONNEMENT</b>	Sélectionner soigneusement et collaborer avec nos fournisseurs afin de s'assurer qu'ils respectent nos standards ESG	Déployer une approche d'achat responsable	KPI à définir lors du déploiement du processus achats Responsables		
<b>ENVIRONNEMENT</b>	Minimiser notre impact environnemental direct et notre empreinte carbone en faisant de l'éco-efficacité une priorité dans le processus décisionnel	Réaliser chaque année un bilan carbone	Émissions directes de GES (scopes 1 et 2) (tonnes de CO <sub>2</sub> éq) Émissions indirectes de GES (scope 3) (tonnes de CO <sub>2</sub> éq) Intensité des émissions de CO <sub>2</sub> éq scopes 1+2+3 par employé (tonnes de CO <sub>2</sub> éq/employé)	101 2 659 32	
		Réduire notre empreinte carbone en se fournissant à 100 % en énergie renouvelable pour les bureaux de Wendel dans le monde	% des énergies renouvelables dans la consommation énergétique de Wendel	21 %	Énergie renouvelable/Total des énergies consommées (électricité, gaz, chauffage urbain) Sur l'ensemble des 3 bureaux
		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	Émissions de GES compensées (tonnes de CO <sub>2</sub> éq) % d'émissions compensées (ratio entre les émissions directes (scopes 1 et 2) et les émissions compensées)	Programme lancé en 2021 Programme lancé en 2021	
	Promouvoir des solutions circulaires et minimiser les déchets de bureau mis en décharge	% d'employés couverts par des systèmes de recyclage	100 %	Sur l'ensemble des 3 bureaux	
		Volume total de déchets recyclés par employé (tonnes)	0,08	Périmètre : Paris, Luxembourg, Non disponible pour New York	
	Déployer un plan pour réduire l'utilisation du papier au travail dans tous nos bureaux	% de réduction du papier utilisé	- 71 %	Périmètre : Paris uniquement Le périmètre sera élargi aux autres bureaux en 2021	

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

<b>GOVERNANCE</b>	Favoriser la diversité et l'inclusion afin d'élargir les perspectives et les compétences de nos équipes	Ajouter l'ESG comme une mission clé du Conseil de surveillance et du Comité de gouvernance et du développement durable de Wendel	Nombre de réunions du Comité de gouvernance et du développement durable de Wendel traitant des questions liées à l'ESG	3
			Nombre de réunions du Comité de pilotage ESG	4
	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 % : ■ parmi l'ensemble des salariés de Wendel ;	% de femmes parmi les salariés Résultat de l'Index de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes	54 % 55/100	

ENGAGEMENTS	OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	COMMENTAIRES ET NOTES METHODOLOGIQUES		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ parmi les postes de management. 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>	% de femmes parmi les postes de management	37 %			
		% de femmes dans les équipes d'investissement	37 %			
		% de femmes au Directoire	0 %			
		% de femmes au Comité d'investissement	33 %			
		% de femmes au Comité de gestion	45,5 %			
		% de femmes au Comité de coordination	26 %			
		Signer la Charte France Invest pour la parité	Charte France Invest pour la parité signée [O/N]	Oui		
		Initiatives visant à susciter des conversations et à inspirer le changement	Nombre d'initiatives pour renforcer la diversité et la non-discrimination	7		
		Réaliser chaque année une revue des progrès en matière de diversité	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		
			Revue des écarts salariaux H/F sur l'année [oui/non]	oui		
		Revue des dispositifs de promotion & nomination sur l'année [oui/non]	oui			
		Revue des taux d'embauche H/F sur l'année [oui/non]	oui			
	Créer un groupe de travail sur la diversité visant à réduire l'écart entre les sexes et à promouvoir la diversité	Nombre de réunions du groupe de travail sur la diversité de Wendel chaque année, etc.)	En cours de mise en place			
<b>SOCIAL</b>	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	100 % des salariés ont formalisé un plan de développement des compétences	Nombre de salariés disposant d'un plan de développement des compétences	85		
			% de salariés disposant d'un plan de développement des compétences	100 %		
		100 % des salariés bénéficient de formations non obligatoires par an, en ligne avec les objectifs de leur plan de développement de carrière	% d'employés formés (formations non obligatoires)	98 %		
			Nombre d'heures de formation non obligatoire (compétences générales ou techniques, en fonction des objectifs de développement de carrière du salarié)	2 514,5		
			Heures de formation non obligatoire par salarié (compétences générales ou techniques, en fonction des objectifs de développement de carrière du salarié)	29,5		
		100 % des salariés bénéficient de formations obligatoires leur permettant d'acquérir des compétences générales ou techniques indispensables à leur performance chez Wendel	Nombre d'heures de formation obligatoire (par exemple, formation annuelle sur l'éthique des affaires, etc.)	455	Heures de formation compliance et heures de formation obligatoires RH	
			Heures de formation obligatoire par salarié (par exemple, formation annuelle sur l'éthique des affaires, etc.)	5,4		
		Promouvoir le bien-être pour permettre à nos salariés d'atteindre tout leur potentiel	Mener des enquêtes sur la qualité de vie au travail tous les deux ans, à partir d'avril 2020	Enquête sur la qualité de vie au travail [Oui/Non]	Oui	
				Taux de participation à l'enquête sur la qualité de vie au travail des salariés (%)	60 %	
			Formaliser et déployer des plans d'action pour le bien-être au travail des salariés en fonction des résultats des enquêtes	Nombre d'initiatives en place pour le bien-être au travail des salariés	6	
<b>SOCIAL ET ENVIRONNEMENT</b>	Permettre à nos équipes de contribuer à des causes alignées avec les valeurs de Wendel	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	Nombre d'heures de bénévolat effectuées par les salariés de Wendel pendant les heures de travail (par an)	Déployé début 2021		
		Établir des partenariats à long terme avec au moins deux organisations	Nombre de partenariats à long terme [> 2 ans] formalisés avec des organisations à but non lucratif [avec localisation]	3		
			Montants (€) versés à différents projets communautaires/philanthropiques	881,8 K€		