

## 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		
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	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	
SOCIAL ET ENVIRONNEMENT	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€	

## II : Bâtir des entreprises durables

## Investir pour soutenir la prospérité et la transformation des entreprises dans le respect de la société et de l'environnement

ENGAGEMENTS	OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	NOTES MÉTHODOLOGIQUES		
Gouvernance	Examiner tous les investissements potentiels à l'aide d'une liste d'exclusions actualisée reflétant nos valeurs en tant qu'investisseur	100 % des opportunités d'investissement examinées au moyen de la liste d'exclusions de Wendel et d'une identification des risques et opportunités ESG les plus matériels	% d'opportunités d'investissement examinées au moyen de la liste d'exclusions de Wendel	100 %		
			% d'opportunités d'investissement examinées au moyen d'une identification des risques et opportunités ESG matériels	100 %		
		Réviser annuellement la liste d'exclusion de Wendel et les critères du test de résilience au niveau du Comité d'investissement et du Conseil de surveillance	Revue annuelle de la liste d'exclusions par le Comité d'investissement et le Conseil de surveillance (oui/non)	Non	Publiée en mars 2020, sera revue courant 2021	
	Effectuer des <i>due diligences</i> ESG préalables pour tous les investissements potentiels afin de confirmer que la thèse d'investissement est conforme aux tendances de long terme, ainsi que des évaluations ESG et de conformité complètes et approfondies pour tous les nouveaux investissements	100 % des opportunités d'investissement évaluées dans le domaine de l'ESG	% d'opportunités d'investissement ayant fait l'objet d'une due diligence approfondie dans les domaines de la conformité et de l'ESG	100 %		
		Définir des feuilles de route ESG précises pour l'ensemble de nos sociétés en portefeuille	100 % des sociétés du portefeuille ont formalisé une feuille de route ESG alignée avec leur stratégie globale	% de sociétés du portefeuille disposant d'une feuille de route ESG	80 %	Roadmap en cours de formalisation pour CPI
				<b>Dont sociétés détenues depuis plus de 18 mois</b>	100 %	
			100 % des progrès des sociétés du portefeuille vis-à-vis de leur feuille de route ESG sont revus au niveau du Conseil d'administration de chaque société une fois par an	% de sociétés du portefeuille dont les progrès vis-à-vis de cette feuille de route sont examinés au niveau du Conseil d'administration de chaque société une fois par an	80 %	
				% de sociétés ayant eu un comité ou un Conseil d'administration qui a revu un sujet lié à l'ESG	80 %	
		Les progrès de l'ensemble des sociétés du portefeuille vis-à-vis de leur feuille de route ESG sont revus chaque année au niveau du Directoire de Wendel	% de feuilles de route ESG revues chaque année par le Directoire de Wendel	80 %		
		Les progrès de l'ensemble des sociétés du portefeuille vis-à-vis de leur feuille de route ESG sont revus chaque année au niveau du Conseil de surveillance de Wendel	% de feuilles de route ESG revues chaque année par le Comité de gouvernance et du développement durable et/ou le Conseil de surveillance de Wendel	Oui		
Responsabiliser les équipes dirigeantes de Wendel et des sociétés du portefeuille vis-à-vis des progrès réalisés sur leurs feuilles de route ESG	100 % de la rémunération variable des équipes dirigeantes des sociétés du portefeuille est partiellement conditionnée par les progrès réalisés sur leurs feuilles de route ESG	% des CEO du portefeuille dont la rémunération variable est conditionnée par les progrès réalisés sur leurs feuilles de route ESG	80 %			
	La rémunération variable du Directoire de Wendel est partiellement conditionnée par les progrès de l'ensemble des sociétés du portefeuille réalisés sur leurs feuilles de route ESG (y compris le changement climatique et l'égalité des sexes)	% de la rémunération variable du Directoire conditionnée par les progrès de l'ensemble des sociétés du portefeuille réalisés sur leurs feuilles de route ESG	9,6 %			
	100 % de la rémunération variable des équipes dirigeantes de Wendel est partiellement conditionnée par les progrès de l'ensemble des sociétés du portefeuille réalisés sur leurs feuilles de route ESG	Une partie variable de la rémunération du comité de coordination est conditionnée par les progrès de l'ensemble des sociétés du portefeuille réalisés sur leurs feuilles de route ESG [oui/non]	Oui			
Améliorer constamment la qualité de l'information extra-financière des sociétés du portefeuille	Aligner progressivement le reporting extra-financier de Wendel sur les standards internationaux, tels que le cadre de reporting de la Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD)	Score annuel des PRI	1 <sup>re</sup> participation en 2021			
		Alignement sur la TCFD [Oui/Non] Communication sur le progrès (COP) du Pacte global des Nations unies	Non 1 <sup>re</sup> participation en 2021-2022	Réalisation d'une analyse du risque climat dans nos participations - rapport TCFD disponible en 2021		

ENGAGEMENTS	OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	NOTES MÉTHODOLOGIQUES	
ENVIRONNEMENT ET SOCIAL	Évaluer et gérer l'exposition des sociétés du portefeuille aux risques climatiques physiques et de transition	100 % des sociétés du portefeuille ont réalisé leur bilan carbone	% des sociétés du portefeuille suivant leur bilan carbone	60 %	Toutes les sociétés contrôlées sauf CPI et Cromology
			% de sociétés calculant leurs émissions carbone de scopes 1 et 2	80 %	Toutes les sociétés contrôlées sauf CPI
			% de sociétés ayant estimé leurs émissions carbone de scope 3 au cours des 4 dernières années	60 %	Toutes les sociétés contrôlées sauf CPI et Cromology
			Émissions de CO <sub>2</sub> éq de scopes 1+2 (kT CO <sub>2</sub> éq)	427 451	Toutes les sociétés contrôlées sauf CPI
			Intensité des émissions de CO <sub>2</sub> éq de scopes 1+2 (définie pour chaque société : kT de production, m <sup>2</sup> de production, etc.)	Constantia : 56,08 tCO <sub>2</sub> e/ Million m <sup>2</sup> produit Cromology : 32,7 tCO <sub>2</sub> éq/ kTonne produite Stahl : 108,94 kgCO <sub>2</sub> e/t produite	Excluant CPI - non disponible Excluant BV - Intensité des émissions publiée inclue le scope 3
	100 % des sociétés du portefeuille ont évalué leur exposition aux risques et aux opportunités physiques et de transition liés au changement climatique	% des sociétés du portefeuille ont évalué leur exposition aux risques et aux opportunités physiques et de transition liés au changement climatique [Oui/Non]	Analyse du risque climat en cours de réalisation		
		% des sociétés du portefeuille disposant d'un plan de réduction des émissions de GES	60 %	Toutes les sociétés contrôlées sauf Cromology et CPI	
		% de sociétés ayant recours aux énergies renouvelables pour plus de 10 % de leur consommation énergétique	67 %	Bureau Veritas : Non (1,6 %) Constantia : Oui (23 %) Stahl : Oui (34 %) Information non disponible pour Cromology et CPI	
		% de sociétés ayant fixé et communiqué publiquement sur des objectifs quantitatifs de réduction des émissions de CO <sub>2</sub> équivalent	60 %	Toutes les sociétés contrôlées sauf CPI et Cromology	
		% de sociétés disposant d'un plan de résilience face aux risques liés aux changements climatiques qui ont été identifiés	Analyse du risque climat en cours de réalisation		
Promouvoir l'excellence opérationnelle et l'innovation ESG au sein du portefeuille	100 % des sociétés du portefeuille ont mis en place des actions permettant de renforcer leur éco-efficacité et leur management environnemental	% de sociétés ayant un système de management de l'environnement (notamment via la certification ISO 14001) de tout ou partie de leur périmètre d'activité	100 %	Sur les 4 sociétés pour lesquelles cet indicateur est applicable (Bureau Veritas, Constantia, Cromology, Stahl). CPI : non applicable - Empreinte environnementale réduite	
	100 % des sociétés du portefeuille ont adopté une démarche d'amélioration continue de la santé et de la sécurité au travail	% des sociétés du portefeuille ont adopté une démarche d'amélioration continue de la santé et de la sécurité au travail	80 %	Sur l'ensemble des 5 sociétés contrôlées Oui pour Bureau Veritas, Constantia, Cromology et Stahl (certification) Non pour CPI (pas de certification ou de système dédié, hors reporting H&S)	
		Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (pour 1 000 000 d'heures travaillées)	1,08	Sur l'ensemble des 5 sociétés contrôlées Inclut uniquement les employés pour toutes les sociétés sauf Constantia. (intérimaires/ sous-traitants également inclus) Les heures travaillées sont des heures théoriques, à l'exception de Constantia, qui comptabilise les heures effectivement travaillées	

ENGAGEMENTS	OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	NOTES MÉTHODOLOGIQUES	
ENVIRONNEMENT ET SOCIAL	Promouvoir l'excellence opérationnelle et l'innovation ESG au sein du portefeuille	100 % des sociétés du portefeuille ont adopté une démarche d'amélioration continue de la santé et de la sécurité au travail	Taux de gravité des accidents du travail (pour 1 000 heures travaillées)	0,04	Sur l'ensemble des 5 sociétés contrôlées Inclut uniquement les employés pour toutes les sociétés sauf Constantia Flexibles. (intérimaires/sous-traitants sont également inclus)
			% de sociétés ayant un système de management de la santé-sécurité (notamment OHSAS 18001/ISO 45001) de tout ou partie de leur périmètre d'activité	80 %	Sur l'ensemble des 5 sociétés Oui pour Bureau Veritas, Constantia, Cromology et Stahl (certification) Non pour CPI (pas de certification)
			% de sociétés organisant des formations dédiées à la santé-sécurité	100 %	Sur l'ensemble des 5 sociétés contrôlées
		100 % des sociétés s'engagent pour une meilleure mixité de genre dans leurs effectifs	100 % des sociétés s'engagent pour une meilleure mixité de genre dans leurs effectifs	80 %	Roadmap CPI en cours de formalisation
			% de femmes dans l'effectif physique total	29 %	Sur l'ensemble des 5 sociétés contrôlées
			% de femmes à des postes de management	24 %	Sur l'ensemble des 5 sociétés contrôlées
			% de femmes dans les instances de gouvernance actionnariale (Conseil d'administration ou Conseil de surveillance selon les cas)	23 %	Sur l'ensemble des 5 sociétés contrôlées
			% de femmes dans les instances de gouvernance opérationnelle (Comité de Direction ou Comité exécutif selon les cas)	22 %	Sur l'ensemble des 5 sociétés contrôlées
		100 % des sociétés du portefeuille ont identifié des priorités pour proposer des produits et services durables et ont défini des plans d'actions associés	% des sociétés du portefeuille ont identifié des priorités pour proposer des produits et services durables et ont défini des plans d'actions associés	100 %	Sur l'ensemble des 5 sociétés contrôlées
			% du chiffre d'affaires associé à des produits et services durables	28 %	Sur 3 sociétés ■ Bureau Veritas (Ligne verte, voir partie 4.2.1.2) ■ CPI (services durables = formations digitales); ■ Cromology (produits durables = produits éco-labellisés) Non disponible pour Constantia et Stahl
	Part des projets R&D axés sur l'ESG (en part des dépenses)	37 %	Sur 3 sociétés Incluant Bureau Veritas, CPI et Stahl Non disponible pour Constantia et Cromology		