

2021

STRATÉGIE
ENVIRONNEMENTALE,
SOCIALE
ET DE GOUVERNANCE



WENDEL

SOMMAIRE

MANIFESTE 3

L'ESG POUR NOUS, C'EST... 4

L'ÉDITORIAL DU DIRECTOIRE 6

NOTRE MISSION ET NOS VALEURS 8

TEMPS FORTS 10

LES NOTATIONS EXTRA-FINANCIÈRES 14

FONDS DE DOTATION 15

MODÈLE D'AFFAIRES 16

L'APPROCHE ESG DE WENDEL 18

WENDEL, UNE ENTREPRISE RESPONSABLE 20

L'ESG DANS NOTRE MÉTIER D'INVESTISSEUR 28

DES SOCIÉTÉS ENGAGÉES 36

FEUILLE DE ROUTE 46

MANIFESTE — La responsabilité Environnementale, Sociale et de Gouvernance (ESG) représente, pour Wendel, beaucoup plus qu'une simple posture dans l'air du temps. Trois siècles d'histoire menés par plusieurs générations d'entrepreneurs, d'industriels et d'investisseurs ont forgé la ligne de conduite du Groupe. L'approche ESG de Wendel est fondée sur la responsabilité et sur des valeurs fondamentales que sont l'engagement, l'excellence et l'esprit d'entrepreneuriat. Ces valeurs guident le comportement de Wendel à la fois en tant qu'entreprise et en tant qu'investisseur afin d'accomplir sa mission : être le partenaire d'équipes de dirigeants talentueuses pour bâtir des entreprises engagées en matière de durabilité dont les performances à long terme créeront de la valeur durable pour l'ensemble des parties prenantes. Afin de mener à bien sa mission, Wendel a défini une stratégie ESG. En tant qu'actionnaire professionnel investissant pour le long terme, le Groupe veut avoir un impact positif sur la société et contribuer à un avenir durable. Wendel a l'ambition et la volonté de devenir un modèle pour ses pairs, en ayant une attitude responsable dans la façon de conduire ses projets et en soutenant ses entreprises dans leur transformation pour devenir des leaders durables.

« Nous avons adopté une démarche d'exemplarité vis-à-vis de nos parties prenantes : nous communiquons régulièrement sur notre performance ESG à destination de la communauté financière, nous soutenons les principaux engagements responsables pris par notre secteur et nous engageons nos collaborateurs et notre chaîne de valeur dans nos pratiques durables. Au quotidien, cela se traduit par un accompagnement soutenu des sociétés du portefeuille afin que leur information extra-financière respecte les plus hauts standards de transparence et que leur démarche ESG soit complètement intégrée à leur stratégie d'entreprise. »

Zoubeïda Boulharouf Chargée de la performance RSE

L'ESG pour nous, c'est...

« Wendel a à cœur de promouvoir une création de valeur durable, qui ne se traduit pas uniquement par la recherche de rendements financiers, mais aussi par la mise en œuvre de changements solides et créateurs de valeur à long terme. La responsabilité ESG de Wendel infuse à tous les niveaux de l'organisation, et se traduit dans mes missions quotidiennes d'investisseur. »

Elisa Philip Chargée d'affaires senior

« En tant que membre du Conseil de surveillance de Wendel ainsi que du Comité de gouvernance et du développement durable et représentant de son actionnaire familial de référence, je suis particulièrement sensible à la dimension ESG et heureuse de voir combien elle est présente dans la politique du Groupe depuis quelques années. En effet, elle se traduit chez Wendel à tous les stades de l'investissement, avec une procédure d'investissement responsable et se poursuivant avec la détermination et le suivi d'objectifs ESG exigeants pour les participations. »

Priscilla de Moustier Membre du Conseil de surveillance de Wendel, membre du Comité de gouvernance et du développement durable, présidente de Wendel-Participations

« L'emphasis de Wendel sur les enjeux ESG nous force à nous poser les bonnes questions avec le management de nos sociétés en portefeuille, notamment sur les risques et les opportunités de création de valeur vis-à-vis des enjeux de transition environnementale. Cela se traduit au quotidien par un travail plus rigoureux et systématique, par la construction de plans d'actions avec des objectifs quantifiés sur lesquels nous pouvons challenger et accompagner les équipes. »

Jérôme Richard Operating Partner

« Pour une société cotée, l'ESG est un élément clé dans les paramètres de prise de décision des investisseurs. Tant au titre de notre statut d'investisseur que celui de société cotée, nous nous devons de rendre notre stratégie ESG à la fois efficiente, claire et facilement identifiable par nos investisseurs crédit et action. »

Olivier Allot Directeur de la communication financière et de la data intelligence

L'ÉDITORIAL DU DIRECTOIRE — L'ESG, levier indispensable pour créer de la valeur pour le long terme

ANDRÉ FRANÇOIS-PONCET Président du Directoire et **DAVID DARMON** Membre du Directoire



Le sens du temps long qui caractérise l'histoire de Wendel fait que nous avons toujours pris en compte la « durabilité » des entreprises dans lesquelles nous investissons, sous toutes ses dimensions. Robustesse du modèle économique, bien sûr, mais aussi gouvernance et richesse humaine et, naturellement, impact environnemental sont autant de sujets incontournables lorsque l'on investit pour le long terme. Ce qui était, au fond, pendant des décennies un réflexe assez naturel procède désormais d'une démarche mûrie, systématique et structurée, avec l'objectif de construire des entreprises performantes de façon pérenne.

Impulser une démarche d'excellence pour nos sociétés en portefeuille

Nous sommes convaincus que la création de valeur à moyen et long terme pour nos sociétés en portefeuille passe nécessairement par une stratégie de croissance durable que nous favorisons dès notre entrée au capital. Nos participations formalisent ainsi une feuille de route ESG qui fait ensuite l'objet d'une revue annuelle. L'objectif est double : augmenter la résilience de leur modèle d'affaires à travers une meilleure

ANDRÉ FRANÇOIS-PONCET Président du Directoire



DAVID DARMON Membre du Directoire

appréhension des risques et faire de l'ESG un vecteur de croissance pour nos entreprises en les rendant plus attractives pour l'ensemble de leurs parties prenantes.

C'est évidemment vrai pour Bureau Veritas, dont l'activité est au cœur de ces tendances de fond, et qui a accéléré, avec le déploiement de son initiative Green Line, sa ligne verte de produits et de solutions. Celle-ci permet aux organisations clientes de mettre en œuvre, de mesurer et d'atteindre leurs objectifs de développement durable. C'est aussi une réalité pour toutes nos participations qui ont considérablement amélioré leur score ESG. Pour ne citer que quelques exemples très concrets, Stahl a baissé de 25 % ses émissions carbone entre 2015 et 2019, tandis que Constantia Flexibles a également baissé les siennes de 17 % depuis 2015, Cromology produit aujourd'hui 80 % de ses peintures à base d'eau, etc. Loin d'être une simple posture, toutes ces réalisations ont une authentique valeur perçue par les clients de nos sociétés en portefeuille.

Wendel se distingue par son approche ESG intégrée

Nous sommes fondamentalement attachés à la cohérence entre ce que nous attendons de nos participations et les règles que nous nous fixons à nous-mêmes. Ainsi, notre démarche ESG a été conçue pour être directement intégrée à tous les niveaux de nos propres activités. Nous avons également été l'une des premières sociétés d'investissement cotées à inclure des critères ESG dans la part variable de rémunération des objectifs non financiers de ses dirigeants, à hauteur de 20 %. Plus récemment, nous avons aussi ajouté des objectifs ESG dans le calcul du coût de financement d'un crédit syndiqué.

Année après année, ces efforts ont porté leurs fruits avec l'intégration de Wendel aux prestigieux indices Dow Jones Sustainability Monde et Europe, que seules deux sociétés françaises ont intégré en 2020. Cette reconnaissance nous oblige et nous conforte dans notre mobilisation à tous les niveaux pour agir en faveur d'une économie durable alors que les investisseurs ont un rôle clé à jouer dans le développement d'entreprises responsables.

Wendel s'engage auprès d'équipes entrepreneuriales pour construire des leaders durables



ENGAGEMENT

L'engagement signifie tout d'abord avoir un grand sens des responsabilités envers les employés, les entreprises et les actionnaires sans oublier les parties prenantes de Wendel. Cette qualité fait de Wendel un investisseur à part : Wendel construit pour le long terme. Les stratégies mises en œuvre consistent à apporter nos expertises en management, à soutenir les acquisitions et les investissements et à mettre constamment l'accent sur l'innovation. Wendel accorde également une attention particulière au développement de l'employabilité de ses collaborateurs.



EXCELLENCE

La famille fondatrice de Wendel existe depuis plus de trois cents ans. Cette longévité résulte d'une culture de l'excellence, bâtie sur des relations de confiance, toujours dans le respect de standards élevés de qualité. Wendel s'efforce d'atteindre cette excellence à la fois dans sa discipline opérationnelle et financière et dans ses analyses relatives à son activité d'investissement. En tant que société cotée, Wendel s'engage à être un modèle pour les entreprises non cotées de son portefeuille.



ESPRIT D'ENTREPRENEURIAT

Pour Wendel, l'esprit d'entrepreneuriat est à la fois un état d'esprit et un comportement alliant courage, audace raisonnée et responsabilité. Il s'agit aussi de la volonté d'être utile : pour les collaborateurs, les entreprises et les communautés.

TEMPS FORTS — Être à la fois profitable et responsable face aux besoins de chaque époque

Des forges de Hayange au capital-investissement, l'entreprise Wendel, mais aussi les membres de la famille, n'ont jamais cessé d'agir pour promouvoir les valeurs humanistes d'entraide et d'amélioration sociale. Souvent, leurs initiatives ont abouti – avec plusieurs années, voire plusieurs décennies d'avance – sur des acquis que l'ensemble de la société visait, mais peinaient à atteindre sans de durs conflits.

Les fils conducteurs de cette opiniâtre quête de progrès : la protection de l'enfance et de la famille ; l'accession pour tous à la santé, à l'éducation et à la culture ; l'attachement indéfectible à la région d'origine, en l'occurrence la Lorraine.

1830-1836

La hausse des paies allant de pair avec l'ancienneté est instituée pour atténuer l'injustice de la seule paie à la tâche qui défavorisait les travailleurs affaiblis par l'âge. Les secours gratuits sont instaurés pour les malades et les blessés au travail.

1850-1856

Des pensions et retraites sont mises en place pour les ouvriers travaillant de façon continue pour l'entreprise : après un service ininterrompu de trente ans, les retraités bénéficient d'un demi-salaire assorti d'une pension de réversion en cas de décès. Un statut du personnel est publié avec une grille des fonctions et des salaires instaurant huit classes selon les qualifications et l'ancienneté.

1857

Stiring-Wendel, la cité ouvrière construite par Charles de Wendel (1809-1870) pour loger les employés, acquiert le statut de commune autonome. Napoléon III vient en personne l'inaugurer.

Stiring-Wendel compte 700 maisons avec jardin et dispose d'une église, d'un presbytère et de deux écoles payées par l'entreprise.

Charles de Wendel crée des économats de ravitaillement, puis des coopératives pour fournir de la nourriture à prix modérés à ses ouvriers.

1859

Un médecin du travail est recruté pour soigner les employés et leurs familles. Il est secondé par deux infirmières.

1866

Un régime d'indemnité de maladie et d'assistance aux familles en cas d'accident est institué.

1906

Berthe de Wendel crée un fonds Henri-de-Wendel doté d'un million de francs affectés à l'aide sociale. Un secours immédiat est prévu pour les familles des ouvriers victimes d'un accident du travail, afin qu'elles puissent faire face pendant les délais d'établissement des indemnités réglementaires.

1919

L'œuvre des petits lits blancs, destinée à venir en aide aux enfants atteints de la tuberculose osseuse a été créée par Léon Bailby, fondateur du journal *Le Jour*. Pour financer cette œuvre, un gala de charité annuel, le Bal des petits lits blancs, se déroule à l'Opéra en présence du Tout-Paris. Andrée de Wendel devient une animatrice indispensable de cet événement caritatif phare de l'entre-deux-guerres.

1925

L'Union lorraine est reconnue d'utilité publique, recevant ainsi une consécration officielle. À l'origine, sa mission consiste à regrouper et à assister les Lorrains de Paris séparés de leurs familles par l'annexion de 1870. Dirigée par Berthe puis Andrée de Wendel, l'Union s'oriente vers l'amélioration de la santé des enfants : en 1917, elle ouvre sa première colonie de vacances à Mers-les-Bains (Somme); en 1925, elle développe une cure marine préventive et ouvre une deuxième colonie de vacances à Saint-Valery-en-Caux (Seine-Maritime). Lors de la Seconde Guerre mondiale, l'Union lorraine s'installe à Cognac (Charente) pour organiser le service social des évacués. Après la guerre, elle se consacre de nouveau aux œuvres de jeunesse et d'entraide : entre 1953 et 1955, elle fait construire une « colonie sanitaire » à Quiberville (Seine-Maritime).

1945

Ségolène de Wendel crée en Lorraine, avec Bertrand de Maud'huy, la Maison des enfants de Pange pour recevoir les enfants exposés à la tuberculose pendant les années de privation de l'Occupation. Un aérarium y est ouvert en 1948 par le ministère de la Santé.

TEMPS FORTS — 2020-2021, des actions concrètes reconnues

NOVEMBRE ²⁰²⁰

Wendel rejoint les indices
Dow Jones Sustainability Europe
et Monde.

DÉCEMBRE ²⁰²⁰

Wendel reçoit la note B
en réponse au questionnaire
Climate Change 2020
du Carbon Disclosure
Project (CDP).

Wendel est le premier
émetteur français à présenter
devant la Société française
des analystes financiers (SFAF)
sa stratégie ESG.

JANVIER ²⁰²¹

Wendel lance une analyse
des risques et des opportunités
liés au changement climatique
au sein des sociétés de son
portefeuille.

Wendel obtient un score
de 69/100 au questionnaire
extra-financier Gaïa Rating.

FÉVRIER ²⁰²¹

Wendel organise un roadshow
dédié aux sujets de gouvernance
à destination de ses investisseurs
institutionnels et des principaux
proxy advisors.

Wendel est désormais
membre du Pacte mondial
des Nations unies.

MARS ²⁰²¹

Le groupe Wendel annonce
l'intégration d'objectifs ESG
dans les conditions financières
de son crédit syndiqué non tiré
d'un montant de 750 millions
d'euros et de maturité
octobre 2024.

SEPTEMBRE 2021

Pour la deuxième année consécutive, Wendel a réalisé une enquête interne afin de connaître le ressenti des collaborateurs autour du bien-être au travail via l'outil Wittyfit.

Wendel participe à la Semaine européenne du développement durable via une campagne de communication dédiée et relayée sur ses réseaux sociaux. En interne, c'est l'occasion pour la société de sensibiliser ses salariés sur les gestes du quotidien.

Chaque année, le groupe de presse *l'Agefi* organise ses Grands Prix du Gouvernement d'Entreprise durant lesquels il récompense les meilleures pratiques en matière de gouvernance des entreprises cotées françaises. En 2021, le groupe Wendel a remporté le prix dans la catégorie Diversité dans les organes de direction.

La notation Sustainalytics de Wendel évolue et passe de *Low Risk* à *Negligeable Risk*. Wendel est désormais numéro 2 mondial dans le secteur *Diversified Financials* comprenant 767 sociétés évaluées (vs 14^e l'an dernier).

OCTOBRE 2021

Wendel a reçu le Grand Prix de la Transparence 2021, toutes catégories. Cette reconnaissance, qui classe Wendel au 1^{er} rang de toutes les sociétés du SBF 120, atteste de la qualité de ses pratiques en termes de communication financière et de l'effort important réalisé ces dernières années en matière de déploiement et de présentation de la stratégie ESG du Groupe.

NOVEMBRE 2021

Wendel améliore son score dans les indices Dow Jones Sustainability (DJSI) Monde et Europe en obtenant une note de 76/100 dans la catégorie des sociétés financières diversifiées (*Diversified Financials*). Ce score est en progression de 5 points par rapport à 2020 (71/100) et positionne Wendel très largement au-dessus de la moyenne de son secteur (27/100).

Les notations extra-financières de Wendel en 2020



Maintien de Wendel dans le Dow Jones Sustainability Index (DJSI), avec un score de 76/100, en progression de 5 points par rapport à 2020 (71/100) au-dessus de la moyenne de son secteur (27/100). Seule société financière diversifiée (*Diversified Financials*) française classée dans les indices Europe et Monde du DJSI.



Notée AA, classée parmi les leaders du secteur.



Classée en *Negligible Risk*,
notée 2^e parmi 767 sociétés financières évaluées.
N°1 parmi ses pairs de même niveau de capitalisation boursière.



Notée B pour sa première participation en 2020, atteste d'une prise en compte soutenue des impacts du changement climatique dans les activités du Groupe.



Notée 69/100, au-dessus de la moyenne du secteur (51/100).



Notée 43/100.

Classée #21 sur 101 dans son secteur de marché.



Grand Prix de la Transparence 2021, toutes catégories.

Les engagements de Wendel depuis 2020

Signataire de la Charte France Invest pour la parité.

Membre du Pacte mondial des Nations Unies.

Signataire des six Principes pour l'investissement responsable (PRI) des Nations Unies.

FONDS DE DOTATION — Au service des actions philanthropiques de Wendel

L'engagement de Wendel au sein de la société civile fait partie de l'ADN du Groupe. En effet, l'histoire a démontré l'implication de Wendel sur des thématiques sociétales. Wendel perpétue aujourd'hui ces actions de solidarité à travers des projets de mécénat via son fonds de dotation afin de professionnaliser la démarche du Groupe qui était pilotée jusqu'alors par un Comité de philanthropie.

Soutenir le monde culturel

Depuis sa création en 2010, Wendel apporte un soutien constant au Centre Pompidou-Metz, et est, à ce titre, mécène fondateur du Centre. À travers ce partenariat, Wendel a souhaité accompagner sur le long terme un projet phare pour la Lorraine, berceau du Groupe et de ses familles fondatrices. En 2012, le ministre de la Culture et de la Communication, Frédéric Mitterrand, avait salué l'investissement culturel de Wendel en décernant au Groupe la distinction de Grand Mécène de la culture.

Soutenir le rayonnement des entreprises familiales

C'est à travers son partenariat avec l'Insead, business school de renommée internationale, que Wendel soutient l'éducation depuis 1996. Le Groupe a tout d'abord encouragé la création d'une chaire universitaire dédiée aux entreprises familiales puis, en réponse au succès rencontré par cette chaire, est né le Centre International Wendel consacré à l'étude et à la recherche des *family businesses*.

Soutenir la société civile

Depuis 2018, sous l'impulsion de son Président du Directoire, André François-Poncet, Wendel étend son périmètre d'action à la solidarité. Dans cette démarche, les collaborateurs du Groupe ont été sollicités pour présenter les associations dans lesquelles ils sont personnellement engagés. Le Comité de philanthropie avait alors sélectionné les organisations les plus en phase avec les valeurs de Wendel. Ainsi, des associations œuvrant en France ou aux États-Unis, territoires d'investissement du Groupe, ont reçu le soutien de Wendel.

Les associations soutenues par Wendel en 2021

- Clubhouse France (France)
- Helen Keller Europe (France)
- Fondation Maison de la Gendarmerie (France)
- Protection Civile Paris Seine (France)
- Les Restaurants du Cœur (France)
- Mosaïques9 (France)
- 914Cares (États-Unis)
- Cycle for Survival (États-Unis)
- iMentor (États-Unis)
- The Bowery Mission (États-Unis)

MISSION

Wendel s'engage auprès d'équipes entrepreneuriales pour construire des leaders durables

VALEURS

Engagement
Excellence
Esprit entrepreneurial

GOUVERNANCE

CONSEIL DE SURVEILLANCE⁽¹⁾

13 membres, dont 6 membres de la famille Wendel et 2 représentantes des salariés

45 % d'indépendants⁽²⁾

45 % de femmes⁽³⁾

Comité d'audit, des risques et de la conformité

Comité de gouvernance et du développement durable

DIRECTOIRE

2 membres nommés par le Conseil de surveillance pour une durée de quatre ans

COMITÉS

Comité de gestion
Comité d'investissement et de développement
Comité de coordination
Comité ESG (Environnement, Social, Gouvernance)

STRATÉGIE ESG

ÊTRE UN MODÈLE FAVORISER L'EXCELLENCE ET L'ENGAGEMENT

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

Programme de conformité couvrant notamment la loi Sapin II

98 % des collaborateurs formés à l'éthique des affaires

Bilan carbone et actions de réduction de l'empreinte carbone

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

Signature de la **Charte France Invest pour la parité**

Enquêtes collaborateurs et initiatives favorisant la **qualité de vie au travail**

Programme de **mécénat de compétences**

BÂTIR DES ENTREPRISES DURABLES

Investir pour soutenir et transformer les entreprises dans le respect de l'environnement et de la société

100 % des opportunités d'investissement font l'objet d'une vérification par rapport à la liste d'exclusion et d'une diligence ESG approfondie

80 % des sociétés contrôlées ont formalisé une feuille de route ESG (100 % parmi les sociétés acquises depuis plus de dix-huit mois)

Mécénat

Partenariat avec l'Insead depuis 1996, avec la création du Centre International Wendel pour l'Entreprise Familiale
Mécène fondateur du Centre Pompidou-Metz depuis 2010
Fonds de dotation Wendel

RESSOURCES

DES CAPITAUX PERMANENTS

Actionnariat familial

39,3 % détenus par Wendel-Participations SE et affiliés⁽⁴⁾, actionnaire familial de référence

Actionnariat salarié

89,4 % de salariés actionnaires détenant 0,9 % du capital

Investisseurs individuels

18,8 % du capital détenu par près de 23 000 personnes physiques

Investisseurs institutionnels

37,7 % du capital détenu, dans 37 pays

Investisseurs obligataires

représentant **~ 1,6 Md€**

CAPITAL HUMAIN

85 collaborateurs

localisés à Paris, New York et Luxembourg

54 % de femmes dans l'effectif total

36,8 % de femmes au sein de l'équipe d'investissement

(1) La composition du Conseil de surveillance est au 01/01/2021. (2) Pourcentage hors membres représentant les salariés. Au-delà des exigences du Code Afep-Medef. (3) Pourcentage hors membres représentant les salariés ; en incluant ces membres le pourcentage s'élève à 53,8 %. Au-delà des exigences légales et du Code Afep-Medef. (4) Conformément à l'article L. 233-10 du Code de commerce, les données incluent Wendel-Participations SE, sa Présidente, Priscilla de Moustier, et Société Privée d'Investissement Mobiliers (SPIM).

EMPLOI DES RESSOURCES

Wendel investit ses capitaux propres, généralement comme actionnaire majoritaire ou de premier rang, dans des sociétés leaders de leur secteur ou qui ont le potentiel de le devenir. Lors de l'accompagnement de ses sociétés, Wendel privilégie une croissance responsable et durable pour le long terme.



BUREAU VERITAS

Services d'évaluation
de conformité et de certification
Depuis 1995



CONSTANTIA FLEXIBLES

Emballage flexible
Depuis 2015



CRISIS PREVENTION INSTITUTE

Services de formation
Depuis 2019



CROMOLOGY

Peinture décorative
Depuis 2006



IHS TOWERS

Infrastructures télécoms
Depuis 2013



STAHL

Produits de finition pour le cuir
et les revêtements haute
performance
Depuis 2006

WENDEL LAB

Investissements dans l'innovation
Depuis 2013

AUTRES ACTIFS

VALEUR CRÉÉE AVEC ET POUR LES PARTIES PRENANTES

MESURE DE LA CRÉATION DE VALEUR

Près de 9 Md€ d'actif brut

Plus de 4 Md€ de capitalisation boursière

Actif net réévalué (ANR) à 159,1€/action
au 31/12/2020, en baisse de seulement 4,3% en 2020
et de seulement 2,6% ajusté du dividende payé en 2020

Rendement global (dividendes réinvestis)
de 10,2%/an depuis le 13/06/2002 ⁽⁵⁾

Versement d'un dividende stable à 2,80€/action
approuvé par l'Assemblée générale du 02/07/2020

ACCOMPAGNEMENT DES SOCIÉTÉS

Soutien actif et constant, partage de la prise
de risques et partage d'expérience
et des compétences financières et techniques
Représentation dans les conseils d'administration
et comités clés des entreprises

DIALOGUE AVEC LES ACTIONNAIRES

Investisseurs institutionnels : **250 rencontres**

Comité consultatif des actionnaires de Wendel :
3 réunions virtuelles

Lettre aux actionnaires : **3 éditions**

Roadshows gouvernance

Administrateur indépendant référent

DÉVELOPPEMENT DES COLLABORATEURS ET PARTAGE DE LA VALEUR

29,5 heures de formation non obligatoire par salarié

Accord d'intéressement, PEG, PERCO

Enquête pour mesurer et suivre la qualité de vie au travail

90% des salariés bénéficient de l'attribution
de stock-options et/ou d'actions de performance

Prise en charge des frais de crèche

Mutuelle, prévoyance

L'approche ESG de Wendel

Wendel nourrit depuis longtemps la conviction selon laquelle les standards environnementaux, sociaux et relatifs à la gouvernance (ESG) sont des moteurs de croissance durable. Animés par une culture tricentenaire de l'excellence, de l'engagement et de l'entrepreneuriat, nous nous engageons à développer une attitude exemplaire en la matière, et soutenons continuellement des équipes managériales talentueuses à travers le monde pour construire les entreprises durables de demain, leaders de leurs secteurs respectifs. En tant qu'entreprise responsable, Wendel a pris des engagements importants afin de s'assurer que son fonctionnement interne est conforme à ses valeurs et aux objectifs ESG fixés au sein de son portefeuille de sociétés. Le Groupe promeut une gouvernance et une éthique des affaires intègre et transparente, s'engage pour un environnement de travail stimulant et inclusif et demeure attentif à son empreinte environnementale et climatique. En tant qu'investisseur pour le long terme, nous soutenons la croissance et la transformation d'entreprises à potentiel, afin d'offrir à la fois un retour sur investissement à nos actionnaires et de créer un impact sociétal durable. Nous encourageons les sociétés de notre portefeuille à faire de la durabilité un levier d'innovation et un élément clé de leur culture et de leurs pratiques internes.

PILIER 1

WENDEL,
UNE ENTREPRISE RESPONSABLE

FAVORISER
L'EXCELLENCE
ET L'ENGAGEMENT

PILIER 2

L'ESG
DANS NOTRE MÉTIER D'INVESTISSEUR

BÂTIR
DES ENTREPRISES
DURABLES

NOS ENGAGEMENTS PRIORITAIRES

La parité et la diversité

Le changement climatique

La santé et la sécurité au travail

Les produits et services durables et/ou éco-conçus

UNE PERFORMANCE ESG MESURABLE

Feuille de route à horizon 2023

NOS AMBITIONS

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, 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 CO₂ (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.

NOS ACTIONS

La parité et la diversité

37%
*de femmes
dans les équipes
d'investissement*

ATTEINDRE LA PARITÉ FEMMES-HOMMES

Wendel a dépassé le seuil réglementaire, visé par la loi Copé-Zimmermann pour l'égalité professionnelle, et cela avant même sa date d'entrée en vigueur.

Par ailleurs, en septembre 2021, le groupe Wendel s'est vu remettre, dans le cadre des Grands Prix du Gouvernement d'Entreprise de l'Agefi, le 1^{er} prix dans la catégorie Diversité dans les organes de direction.

FAVORISER LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

Wendel s'engage sur quatre points : l'embauche, la formation, l'articulation entre l'activité professionnelle et la responsabilité familiale et la rémunération effective. Chacun de ces points comporte des mesures et des indicateurs de suivi permettant la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur de l'égalité professionnelle. Ce nouveau plan d'action, approuvé par le CSE, est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Zéro discrimination

Wendel accueille et reconnaît tous les talents, et s'engage à n'exercer aucune forme de discrimination à l'égard de candidats ou de collaborateurs en situation de handicap. Plus largement, la société privilégie la prévention vis-à-vis de l'ensemble de ses collaborateurs. Ainsi, elle met du matériel ergonomique à disposition de ceux qui en expriment le besoin (même hors prescription médicale).

Le changement climatique

Réduire son empreinte carbone

Depuis avril 2020, les locaux parisiens du Groupe sont alimentés en énergie d'origine 100 % renouvelable. Par ailleurs, les dispositifs de collecte et de recyclage permettent d'assurer le recyclage du métal, du verre, du papier, du carton et des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE).

- 71 %

*de papier consommé au
siège du Groupe en 2020*

MINIMISER LES DÉCHETS AU BUREAU

Avec le projet Paperless, les collaborateurs disposent d'outils numériques qui limitent le recours à l'impression et à l'utilisation du papier en général (logiciels avancés de retouche de documents, signature électronique...).

APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE

Wendel adopte les plus hauts standards d'éthique et de respect des droits humains et environnementaux dans sa conduite des affaires, et souhaite s'associer à des fournisseurs et des prestataires qui partagent des standards similaires. Elle s'appuie sur une chaîne d'approvisionnement courte et fait essentiellement appel à des prestataires locaux (présents dans les pays où elle est implantée). De plus, la Charte éthique du Groupe, qui rappelle les engagements de Wendel en la matière, est portée à la connaissance de tout nouveau fournisseur soumis au processus d'évaluation des tiers, en amont de celui-ci.



NOS ACTIONS

La santé et la sécurité au travail

CONSTRUIRE UN ENVIRONNEMENT RESPECTUEUX

Strictement aucune forme de harcèlement ou de discrimination n'est acceptée par le Groupe, ce qui permet à Wendel de se conformer aux différentes réglementations imposées dans chacun des trois pays où elle est présente. Par ailleurs, Wendel a mis en place dès 2018 une charte garantissant un droit à la déconnexion pour tous en dehors du temps de travail afin de prévenir le risque de sursollicitation numérique. La sensibilisation à ces différents sujets s'est poursuivie en 2020.

Plus de flexibilité pour les équipes

La politique sur le télétravail, mise en place pour la première fois chez Wendel en novembre 2018, a été intégralement revue pour permettre d'offrir davantage de souplesse aux salariés qui en émettent le souhait. Une nouvelle charte a été signée en mai 2020 et aussitôt appliquée.

COVID-19

Afin d'assurer la santé et la sécurité des collaborateurs, Wendel a mis en place, dès les tout premiers jours de la crise sanitaire, toutes les mesures nécessaires pour permettre à chacun de travailler à distance dans les meilleures conditions (équipements, hotline informatique, etc.). Une cellule Covid-19 a été mise en place afin de répondre à toutes les questions des salariés. Le Groupe a également organisé des temps d'échanges, individuels ou collectifs, sur la base du volontariat et avec des professionnels de santé, afin d'apporter à chacun des réponses sur le protocole sanitaire à respecter ou sur l'évolution de la pandémie. Une cellule d'aide psychologique a été établie dans la langue locale de chacun des pays : un service assuré par des professionnels disponibles sept jours sur sept. Plus récemment, un service de vaccination a été proposé aux collaborateurs Wendel ainsi qu'à leurs familles, en toute confidentialité, avec la venue possible au bureau de Paris d'un professionnel de santé pour vacciner ceux et celles qui en feraient la demande.



83 %
*des salariés ont
répondu à l'enquête
sur l'évaluation
des risques
psychosociaux*

Améliorer la qualité de vie au travail

Bien que cette initiative relève de la réglementation française, Wendel a décidé de l'étendre à l'ensemble de ses bureaux du Luxembourg et de New York dès 2020. Les résultats, très positifs, ont permis de souligner les points forts de la société tels que les perçoivent ses collaborateurs et d'identifier les axes d'amélioration. À la suite de cette enquête, un outil participatif interne permet d'approfondir les différentes facettes de la qualité de vie au travail et de recueillir les suggestions. L'enquête sera renouvelée régulièrement afin de disposer d'un outil quantitatif et qualitatif permettant de prioriser les mesures d'amélioration à mettre en place.

NOS ACTIONS

Le maître mot qui prime celui de parité, c'est celui d'égalité

ALEXINA PORTAL Directrice des ressources humaines

Le passé industriel de Wendel, illustre héritage de l'entreprise, est à l'origine de toute l'attention portée par celle-ci notamment sur les 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 trois axes font partie des quatre priorités que le Groupe a définies dans sa stratégie ESG 2020-2023.

Alexina Portal, Directrice des ressources humaines depuis 2020, est chargée, 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 chargée des sujets ayant trait à la santé et à la 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.

Récemment, 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. En parallèle de cette évolution, nous rappelons l'importance du droit des salariés à la déconnexion. Pour les congés, nous avons mis en place un corpus de règles visant 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.

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.

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 :

• Recrutement

Wendel décide et diffuse des règles et des conditions de recrutement claires en amont de tout processus de recrutement à l'intention des cabinets de recrutement et leur demande de signer un engagement en faveur du respect des règles d'égalité ou de non-discrimination. Par exemple, la fourchette de la rémunération afférente au poste offert est déterminée en amont de la recherche de candidats et de la diffusion de l'offre. Ainsi, seules les compétences et l'expérience du candidat retenu interviennent dans la fixation de la rémunération.

• Formation

La formation participe à l'objectif d'égalité de traitement dans le déroulement de carrière. Elle est donc un levier essentiel, dans le cadre d'une reprise d'activité à la suite d'un congé parental d'éducation, pour assurer cette égalité. Lorsque les formations ont lieu, nous veillons à limiter les temps de déplacement liés à chaque participation et laissons libre choix aux collaborateurs de s'inscrire en présentiel ou en distanciel.

L'entreprise s'engage par ailleurs à inscrire dans les appels d'offres à destination des organismes de formation des clauses introduisant la prise en compte des contraintes familiales et de l'égalité professionnelle.

• Rémunération

L'objectif poursuivi est de neutraliser ou de réduire les impacts de la parentalité sur la rémunération effective.

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.



ALEXINA PORTAL Directrice des ressources humaines

Quel fut l'impact du Covid-19 sur la santé au travail ?

Cette crise nous prouve chaque jour à quel point la santé psychique ou mentale au travail est fondamentale. C'est un des grands enseignements de cette période que toutes les organisations publiques ou privées ont expérimenté. Cette question n'était naturellement pas mise de côté par les entreprises, mais la pandémie a agi comme un catalyseur : plus que jamais, il va de soi que l'entreprise est aussi responsable du bien-être de ses collaborateurs. Chez Wendel, cela s'est traduit par un accroissement de la vigilance à cet égard et de mesures d'accompagnement.

C'est par le très fort engagement du management que nous avons pu traverser cette crise plutôt sereinement. L'écoute, l'accompagnement, le soutien, des rythmes de travail adaptés aux circonstances ont été de rigueur ; ces attitudes ont laissé une empreinte suffisamment forte pour qu'elles deviennent un élément déterminant de notre culture d'entreprise.

Finalement, revenir à l'antique devise *mens sana in corpore sano* (« un esprit sain 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.

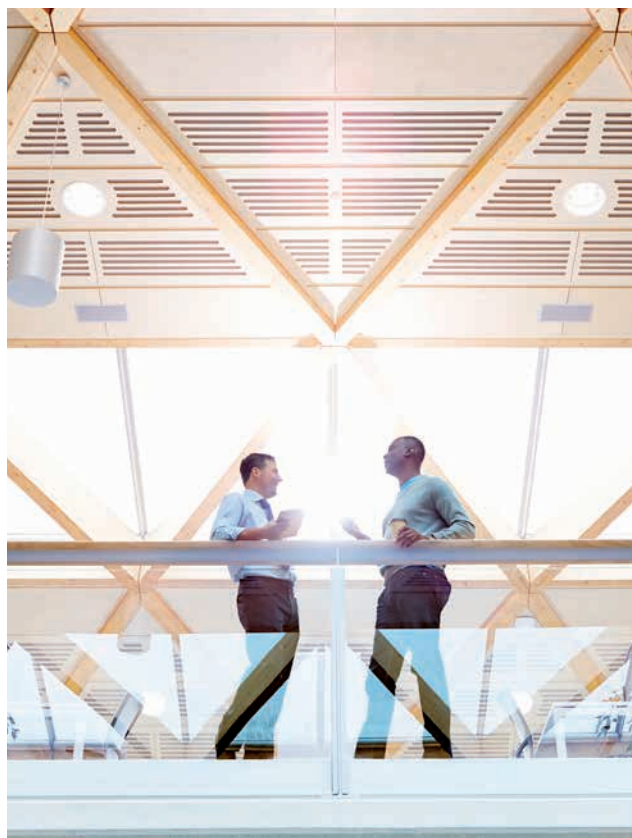
NOS AMBITIONS

Bâtir des entreprises durables

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

La performance ESG est ancrée dans l'état d'esprit de Wendel en tant qu'investisseur pour le long terme. Son capital permanent ainsi que la stabilité de son actionnariat lui donnent le temps et la possibilité de développer et de transformer avec soin les entreprises dans lesquelles elle investit, offrant à la fois un retour sur investissement à ses actionnaires et des avantages durables à la société.

Le cadre d'évaluation des opportunités d'investissement utilisé par Wendel prévoit une analyse systématique des risques et des opportunités en matière d'ESG. Dans le strict respect de son rôle d'actionnaire, Wendel encourage les politiques et les décisions qui participent à une création de valeur partagée et durable, ainsi que la transparence et une communication régulière en matière de performance ESG.



Politique d'exclusion

Wendel a formalisé une Politique d'exclusion qui s'applique à tous les nouveaux investissements à la suite de la signature de cette politique par le Directoire de Wendel en date du 11 mars 2020.

Cette liste d'exclusion est actualisée chaque année. Wendel s'abstient non seulement d'investir dans des entités impliquées dans la production, la commercialisation, l'utilisation ou le commerce de produits ou activités illégaux, mais également d'investir dans des entités directement impliquées de manière significative dans la production, la distribution, la commercialisation ou le commerce de tabac; de la pornographie; des établissements de jeu ou de jeux d'argent; d'extraction de charbon et de production d'électricité à partir de charbon; de stupéfiants; d'armes controversées, telles que définies par le Traité sur la non-prolifération des armes nucléaires (1968), la Convention sur les armes biologiques (1975), la Convention sur les armes chimiques (1997), le Traité d'Ottawa sur les mines antipersonnel (1997), la Convention sur les armes à sous-munitions (2008).

Une politique d'investissement responsable

Afin d'accompagner les équipes de Wendel dans l'intégration des enjeux clés de développement durable dans les décisions d'investissement, dans la gestion de portefeuille et dans les processus de sortie, plusieurs étapes et outils ont été définis. La démarche est à la fois ambitieuse et pragmatique.

01. Phase d'investissement

Toutes les opportunités d'investissement sont systématiquement examinées au regard d'une liste d'exclusion et d'un test de résilience du modèle d'affaires. La maturité ESG des entreprises est ensuite évaluée dans le cadre d'une diligence ESG approfondie.

02. Phase de détention

Une feuille de route de transformation ESG est définie pour chaque société du portefeuille, sur la base des résultats de la diligence ESG réalisée au préalable. Cette feuille de route inclut systématiquement des éléments liés à l'éco-efficacité opérationnelle, en mettant l'accent sur les questions de changement climatique, ainsi que sur l'innovation ESG des produits et des services. Les équipes d'investissement de Wendel et les équipes dirigeantes des sociétés du portefeuille sont également responsabilisées quant aux progrès réalisés dans le cadre de cette feuille de route avec l'alignement de leur rémunération variable sur les performances.

03. Phase de sortie

La transformation réalisée au sein de la société sera mise en évidence dans un *exit memo* (note de sortie) et présentée au Conseil de surveillance. Lorsque les circonstances le permettront, Wendel s'efforcera, chaque fois que possible, d'associer les équipes de la société cédée à la valeur créée.

NOS ACTIONS

La parité et la diversité

80 %

*des sociétés contrôlées s'engagent
pour une meilleure mixité
de genre dans leurs effectifs*

CROMOLOGY

Indice d'égalité femmes-hommes
(suivant la réglementation française)
atteignant 76,8 en 2020
sur l'ensemble de la société

CONSTANTIA FLEXIBLES

Formalisation d'un plan
d'action pour accroître
la part des femmes
managers

BUREAU VERITAS

Objectif de 35 %
de femmes au sein
du management
senior du groupe
à horizon 2025

CRISIS PREVENTION INSTITUTE

Près de 60 %
de femmes parmi
les collaborateurs

STAHL

Objectif de 25 %
de femmes au sein
du Comité exécutif
en 2023

Le changement climatique

CRISIS PREVENTION INSTITUTE

Empreinte carbone limitée
– mesure et suivi
des émissions liées au
voyage des formateurs

BUREAU VERITAS

Signature de l'initiative
Science-Based Target afin
d'établir des objectifs de réduction
des émissions du Groupe
conformes à une économie
bas-carbone

CROMOLOGY

Baisse de 11 % du ratio
d'émissions de CO₂ Scope 1 et 2

CONSTANTIA FLEXIBLES

Signataire de l'initiative
Science-Based Target,
et noté A- par le Carbon
Disclosure Project

STAHL

Mise en place d'un objectif
de réduction de 20 % des émissions
de CO₂ d'ici à 2030

Wendel s'est engagée à mener une analyse des risques et opportunités liés au changement climatique au sein de ses sociétés contrôlées. Cette analyse s'appuie sur la méthodologie définie par la Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD). Elle inclut l'identification des risques physiques (conditions climatiques extrêmes, raréfaction des ressources...) et des risques de transition (évolution de la réglementation, mise en place d'un prix du carbone...).

NOS ACTIONS

La santé et la sécurité au travail

100 %

des sociétés contrôlées ont mis en place une démarche d'amélioration continue de la santé et de la sécurité au travail et/ou des objectifs de réduction des accidents au travail. En 2020, le taux de fréquence moyen des accidents du travail à l'échelle du portefeuille est de 1,08 et le taux de gravité de 0,04

BUREAU VERITAS

87% des effectifs couverts
par une certification
ISO 45001

CONSTANTIA FLEXIBLES

Baisse de 78 % de
l'accidentologie depuis 2015

CROMOLOGY

100 % de sites
industriels certifiés
ISO 45001/OHSAS 18001

CRISIS PREVENTION INSTITUTE

Une baisse allant
jusqu'à 90 %
d'agressions verbales
et physiques notée
par les clients
de l'entreprise

STAHL

Baisse de 40 % du taux
de fréquence des accidents
du travail sur les trois
dernières années

Les produits et les services durables et/ou éco-conçus

BUREAU VERITAS

Formalisation de la Ligne Verte (Green Line), un ensemble de services et de solutions pour accompagner les clients dans l'atteinte de leurs objectifs de développement durable

CONSTANTIA FLEXIBLES

51% des produits commercialisés sur l'année 2019 sont entièrement recyclables

CROMOLOGY

Gammes de peintures biosourcées (résine issue de la valorisation des déchets agricoles) et antipollution d'intérieur

CRISIS PREVENTION INSTITUTE

Dans le contexte de la pandémie de la Covid-19, lancement d'une formation pour gérer le refus du port du masque dans les lieux accueillant du public

100 %

*des sociétés contrôlées
ont identifié des priorités
pour proposer des produits
et des services durables
et ont défini des plans
d'action associés*

STAHL

Plus de 1 200 produits classés au plus haut niveau de conformité fixé par la plateforme Zero Discharge of Hazardous Chemicals

NOS ACTIONS

En 2020, Wendel s'est engagée à la mise en place d'une feuille de route ESG dans chacune de ses participations contrôlées

CHRISTINE ANGLADE PIRZADEH Directrice du développement durable et de la communication, Conseiller du Directoire et
JOSSELIN DE ROQUEMAUREL Directeur général adjoint, Directeur associé

En tant qu'investisseur pour le long terme, le principal objectif de Wendel est de soutenir et de transformer les entreprises ayant le potentiel de se développer dans un monde en mutation, et d'offrir à la fois un retour sur investissement à ses actionnaires et des avantages durables à la société. En d'autres termes, Wendel considère que la prise en compte de critères ESG dans son activité d'investissement permet de créer de la valeur à court, moyen et long terme, sans sacrifier l'avenir au profit du présent. Wendel estime que cet équilibre nécessite une approche pragmatique et une volonté d'innovation permanente.

Qu'est-ce que la stratégie ESG a changé dans votre métier d'investisseur ? Y a-t-il un impact concret sur la manière dont vous étudiez les opportunités d'investissement ?

Christine Anglade Pirzadeh — L'investissement est le cœur de métier de Wendel et il était important quand nous avons défini la stratégie ESG 2023 d'intégrer ces sujets tout au long du cycle de vie



CHRISTINE ANGLADE PIRZADEH Directrice du développement durable et de la communication, Conseiller du Directoire

de nos investissements. Nous travaillons depuis de nombreuses années avec les équipes ESG de nos participations pour les accompagner sur ces sujets, mais le moment était venu d'accélérer afin que l'ESG ne soit plus seulement la préoccupation des spécialistes mais devienne l'affaire de tous. La première étape a été de formaliser la démarche, de lui donner un cadre pour permettre aux équipes de s'approprier les sujets d'un bout à l'autre de l'investissement. Nous avons déjà mis en place une liste d'exclusion de secteurs dans lesquels nous ne souhaitons pas investir. C'est un premier filtre. Ensuite, pour les sociétés hors exclusion nous menons des diligences ESG approfondies. Si le score est trop négatif, nous n'investissons pas car nous n'avons pas vocation à soutenir des activités qui, selon nous, sont condamnées à terme parce qu'elles vont à l'encontre des grandes tendances actuelles.

Une fois les acquisitions réalisées, comment la stratégie ESG se concrétise-t-elle dans les sociétés du portefeuille ?

Josselin de Roquemaurel — Toute nouvelle société contrôlée entrant dans le portefeuille de Wendel bénéficie d'une première formation de sensibilisation aux sujets ESG, ainsi que d'une revue de sa maturité ESG réalisée par un prestataire externe. Sur la base des conclusions de cette étude, une feuille de route ESG est définie dans les dix-huit mois suivant son acquisition. Cette feuille de route inclut systématiquement les quatre thématiques ESG prioritaires définies par Wendel, à savoir la parité femmes-hommes, puis, sur le long terme, la diversité au sens large, le changement climatique, la santé et la sécurité des collaborateurs du Groupe, que nous avons d'ailleurs étendue à celles des consommateurs. Enfin, la quatrième priorité porte sur l'éco-conception – ou performance ESG –, c'est-à-dire sur le fait d'anticiper, en amont de la création des produits et des services, leur valeur ajoutée en termes d'ESG. Il s'agit d'innovation. Afin que ces sujets soient rapidement endossés autant par les équipes dirigeantes des sociétés que par celles chargées du suivi de la société chez Wendel, nous avons décidé de les responsabiliser quant aux progrès réalisés dans le cadre de cette feuille de route via l'alignement de leur rémunération variable sur des critères de performance ESG.



JOSSELIN DE ROQUEMAUREL Directeur général adjoint, Directeur associé

La stratégie ESG a commencé à être déployée il y a un peu plus d'un an, quelles sont les actions majeures à retenir concernant les sociétés du portefeuille ?

Christine Anglade Pirzadeh — En 2020, Wendel s'est engagée à la mise en place d'une feuille de route ESG dans chacune de ses participations contrôlées. Cette première étape était fondamentale. La plupart de nos sociétés étaient déjà très matures sur le sujet, à l'image de Stahl ou encore de Bureau Veritas qui en ont même fait un argument commercial différenciant, mais tout ceci avait besoin d'être formalisé. Ce qui est désormais chose faite pour l'ensemble des participations contrôlées et détenues depuis plus de dix-huit mois...

Pour ce qui est des principaux chantiers de cette année, si l'on ne doit en retenir qu'un, c'est celui de l'analyse des risques et des opportunités liés au changement climatique réalisée au sein des sociétés du portefeuille. Chacune pourra ainsi adapter sa feuille de route en fonction des résultats pour optimiser son action dans ce domaine.

Bâtir un monde de confiance

SON MÉTIER — Services d'évaluation, de conformité et de certification.

SA MISSION — Bureau Veritas est une entreprise de services Business to Business to Society, dont la mission est de bâtir un monde de confiance en assurant un progrès responsable. Bureau Veritas aide ses clients à améliorer leurs performances, en offrant des services et des solutions innovants pour s'assurer que leurs actifs, produits, infrastructures et processus répondent aux normes et aux réglementations relatives à la qualité, la santé, la sécurité, la protection de l'environnement et la responsabilité sociale.

SON AMBITION — Bureau Veritas est tourné vers ses clients et inspiré par la société. Son ambition est de contribuer à transformer positivement le monde dans lequel nous vivons.

SA STRATÉGIE RSE — La stratégie développement durable de Bureau Veritas repose sur deux grands piliers :

- l'accompagnement de ses clients au travers de sa Ligne Verte BV de services et de solution dédiés aux enjeux RSE ;
- l'engagement à être elle-même une entreprise exemplaire en matière de capital social et humain, de bonne gouvernance et d'impact positif sur l'environnement.

L'engagement RSE de l'entreprise, « Bâtir un monde meilleur », est parfaitement aligné avec sa mission qui consiste à « Bâtir un monde de confiance ».

Elle s'articule autour de trois axes stratégiques :

- « Bâtir un meilleur environnement de travail » ;
- « Contribuer à une meilleure protection de l'environnement » ;
- « Promouvoir de meilleures pratiques des affaires ».

« En tant qu'entreprise “ Business to Business to Society ”, nous nous engageons à relever les défis mondiaux actuels dans tous les secteurs de l'économie. Au sein de l'entreprise, nous agissons afin d'être un modèle pour l'industrie en termes d'impact positif sur les personnes et la planète. »

DIDIER MICHAUD-DANIEL,
CEO de Bureau Veritas

**PARTICIPATION :****35,6 % ⁽¹⁾****CA 2020 :****4 601 M€****MONTANT INVESTI :****397,3 M€ depuis 1995 ⁽²⁾**

(1) Capital détenu par Wendel au 30/06/2021 net de l'autodétention pour 51,3% des droits de vote théoriques.

(2) Montant des fonds propres investis par Wendel au 30/06/2021.

LA PARITÉ ET LA DIVERSITÉ

Objectif : atteindre un taux de féminisation au sein du management senior de **35 %** d'ici 2025.

LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

En 2020, baisse de **23 %** des émissions de CO₂ par équivalent temps plein par rapport à 2015.

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES CLIENTS ET DES COLLABORATEURS

87 % des effectifs couverts par une certification ISO 45001 en 2020.

LES PRODUITS ET LES SERVICES DURABLES ET/OU ÉCO-CONÇUS

Formalisation de la Ligne Verte BV, un ensemble de services et de solutions pour accompagner les clients dans l'atteinte de leurs objectifs de développement durable.

NOTATIONS EXTRA-FINANCIÈRES

DOW JONES SUSTAINABILITY INDEX
Notée 85/100, Côtée dans les indices Europe et Monde, Médaille d'Or dans l'annuaire de la Durabilité.

MSCI - Notée AA.

ECOVADIS - Médaille Platine.

CDP DRIVING SUSTAINABLE ECONOMIES
Notée B, au-dessus de la moyenne sectorielle (B-).

VIGEO EIRIS - Notée Robuste
Classée #4/103 dans son secteur de marché.

SUSTAINALYTICS - Notée Faible risque
Classée #2 dans la catégorie Recherche et Conseil.

ETHIFINANCE - Notée 83/100, au-dessus du secteur (51).

ISS ESG - Notée Prime.

Repenser jour après jour l’emballage pour apporter une contribution positive, durable et significative à ses clients et à l’environnement

SON MÉTIER — Emballage flexible.

SA MISSION — Spécialiste des emballages flexibles à destination des industries agroalimentaire et pharmaceutique, Constantia Flexibles s’est donné pour mission de repenser les solutions d’emballage afin de contribuer positivement aux attentes de ses clients et de la société.

SON AMBITION — Renforcer le segment des technologies d’emballages durables. Accroître sa capacité d’innovation.

SA STRATÉGIE ESG — Constantia Flexibles s’est engagé à prévenir les conséquences négatives potentielles de son activité et à en minimiser les conséquences négatives existantes pour l’environnement en :

- s’efforçant d’améliorer continuellement la performance environnementale de son activité en termes de matières premières, d’émissions, d’énergie et de déchets ;
- collaborant avec ses parties prenantes pour réduire les impacts environnementaux tout au long de la chaîne de valeur ;
- concevant au maximum ses produits sur la base de critères durables avec un impact minimal sur l’environnement, une faible utilisation de matériaux et une recyclabilité élevée en étant signataire de l’initiative de la New Plastics Economy.

« Nous sommes conscients de notre impact sur l’environnement et la société, et nous nous engageons à fabriquer des produits de haute qualité, tout en reconnaissant l’importance de travailler de manière sûre, éthique et durable. »

PIM VERVAAT,
CEO de Constantia Flexibles



PARTICIPATION :

60,8 % ⁽¹⁾

CA 2020 :

1505,3 M€

MONTANT INVESTI :

565 M€ depuis 2015 ⁽²⁾



LA PARITÉ ET LA DIVERSITÉ

Formalisation d'un plan d'action Groupe pour accroître la part des femmes managers.

LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

-24 % : engagement de baisse d'émission GES d'ici 2030 et de **49 %** d'ici 2050 (année de référence : 2015), approuvé par la Science-Based Target Initiative.

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES CLIENTS ET DES COLLABORATEURS

100 % des sites de production ayant au moins une certification de sécurité et/ou de qualité.

LES PRODUITS ET LES SERVICES DURABLES ET/OU ÉCO-CONÇUS

51 % des produits du portefeuille recyclables.

NOTATIONS EXTRA-FINANCIÈRES

ECOVADIS - Gold medal

CDP DRIVING SUSTAINABLE ECONOMIES
Notée A

⁽¹⁾ Capital détenu par Wendel au 30/06/2021.

⁽²⁾ Montant des fonds propres investis par Wendel au 30/06/2021.

Donner aux professionnels les clés pour améliorer leurs prestations de soins et de services

SON MÉTIER — Services de formation en gestion des comportements et de prévention de crises.

SA MISSION — Depuis sa création, Crisis Prevention Institute (CPI) joue un rôle croissant en matière de défense des populations vulnérables et permet de réduire drastiquement la violence dans les espaces publics, sur les lieux de travail... Sa mission est de réduire les situations de conflits afin de veiller au bien-être et à la sécurité de tous. Ainsi, l'action de CPI contribue à rassurer le public et à fidéliser le personnel des entreprises et des collectivités.

SON AMBITION — Augmenter la résilience de CPI et de ses clients en tenant compte des défis sociétaux actuels.

SA STRATÉGIE ESG — La stratégie de développement durable de CPI repose sur trois piliers principaux :

- **Engagements sociaux**

- Créer un environnement de travail sûr, diversifié et épanouissant en promouvant :
 - la diversité des effectifs ;
 - la santé et la sécurité au travail.
- Proposer des solutions de formation innovantes qui renforcent la sécurité des sociétés en :
 - assurant la plus haute qualité de service ;
 - créant des impacts positifs face aux défis sociétaux actuels.

- **Engagements en faveur de l'environnement**

- Contribuer aux efforts de lutte contre le changement climatique.
- Réduire la consommation d'énergie et de matières premières.

- **Engagements en matière de gouvernance**

- Lutter contre la corruption active et passive.
- Protéger les données numériques.

« Je crois que se concentrer sur ce qui est le mieux pour l'humanité est la récompense ultime. Nos objectifs ESG font partie intégrante de notre mission et de notre philosophie de formation tout comme l'empathie l'est dans le travail que nous faisons pour nos partenaires et les collectivités. »

TONY JACE,
CEO de Crisis Prevention Institute



PARTICIPATION :

96,4 % ⁽¹⁾

CA 2020 :

63,8 M\$

MONTANT INVESTI :

569 M\$ depuis 2019 ⁽²⁾

LA PARITÉ ET LA DIVERSITÉ

55% des collaborateurs de CPI sont des femmes.

LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

Le dispositif de télétravail mis en place en 2020 a permis de réduire de **20%** le nombre de trajets domicile-travail.

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES CLIENTS ET DES COLLABORATEURS

Les clients de l'entreprise ont constaté une baisse allant jusqu'à **90%** des agressions verbales et physiques.

LES PRODUITS ET LES SERVICES DURABLES ET/OU ÉCO-CONÇUS

Dans le contexte de la pandémie de la Covid-19, lancement d'une formation pour gérer le refus du port du masque dans les lieux accueillant du public.

(1) Capital détenu par Wendel au 30/06/2021.

(2) Montant des fonds propres investis par Wendel au 30/06/2021.

Protéger et améliorer durablement les espaces de vie

« Cromology place la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) au cœur de sa stratégie, au même niveau que la croissance rentable et l'excellence opérationnelle. Après une année 2020 contrainte à de nombreux égards, nous sommes heureux d'accélérer le déploiement, sur le terrain, de l'ensemble de nos actions RSE. »

LOÏC DERRIEN,
CEO de Cromology

SON MÉTIER — Fabrication et distribution de peintures.

SA MISSION — Cromology est une entreprise européenne spécialisée dans les peintures décoratives. L'entreprise s'est donné pour raison d'être de protéger et d'améliorer durablement les espaces de vie, pour améliorer le quotidien de chacun.

SON AMBITION — Cromology aspire à développer sa présence dans le secteur de la peinture décorative, particulièrement en Europe, tout en se préoccupant de minimiser son empreinte environnementale.

SA STRATÉGIE RSE — Les objectifs de la stratégie de développement durable 2023 de Cromology s'articulent autour de cinq enjeux clés en matière de RSE :

- Ressources humaines : permettre à chacun de se dépasser et de s'épanouir, professionnellement et personnellement ;
- Éthique des affaires : favoriser le plus haut niveau d'intégrité et de conformité au sein de l'organisation ;
- Santé et sécurité : créer les conditions de protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs, clients et sous-traitants en situation de travail ;
- Environnement : minimiser l'impact environnemental des activités de Cromology ;
- Peintures et couleurs : innover pour proposer davantage de peintures et de couleurs plus faciles à utiliser et plus respectueuses de l'environnement.



PARTICIPATION :

94,8 % ⁽¹⁾

CA 2020 :

627,6 M€

MONTANT INVESTI :

550 M€ depuis 2006 ⁽²⁾



LA PARITÉ ET LA DIVERSITÉ

Objectif : atteindre le score de 85/100 (Indice d'égalité femmes-hommes – France).

LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

En 2020, baisse de **11%** du ratio d'émissions de CO₂ Scopes 1 et 2.

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES CLIENTS ET DES COLLABORATEURS

70% de sites industriels et logistiques certifiés ISO 14 001 et **92%** des sites industriels certifiés OHSAS.

LES PRODUITS ET LES SERVICES DURABLES ET/OU ÉCO-CONÇUS

Environ 58% des ventes de produits de moins de trois ans générés avec des produits éco-labellisés.

⁽¹⁾ Capital détenu par Wendel au 30/06/2021.

⁽²⁾ Montant cumulé des fonds propres investis par Wendel dans Materis Paints et Cromology. Nouvelle injection de fonds propres dans Cromology de 125 millions d'euros le 13/05/2019.

Œuvrer pour une industrie durable

SON MÉTIER — Produits de finition pour le cuir et revêtements haute performance.

SA MISSION — Produire des traitements chimiques pour le cuir, ainsi que des revêtements de haute performance pour différents supports comme le textile, le papier, le plastique, le caoutchouc et le bois.

SON AMBITION — Conforter sa position de leader sur le marché, grâce à un solide portefeuille de solutions respectueuses de l'environnement. Renforcer ses positions, déjà importantes, dans les pays émergents.

SA STRATÉGIE ESG — Le Groupe va continuer de capitaliser sur son avantage spécifique : l'innovation (produits innovants respectueux de l'environnement et technologie sur mesure). Pour y parvenir, Stahl dispose notamment de 11 laboratoires R&D dans lesquels il ne cesse d'améliorer ses process et de travailler sur de nouveaux matériaux pour respecter ses engagements environnementaux.

« En tant qu'entreprise spécialisée dans la chimie, nous nous engageons à limiter l'utilisation de produits potentiellement dangereux dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement et à nous procurer des matières premières chimiques réalisées à partir de produits renouvelables, en utilisant les meilleurs outils de mesure et de normes de certification disponibles. »

MAARTEN HEIJ BROEK,
CEO de Stahl



PARTICIPATION :

67,8 % ⁽¹⁾

CA 2020 :

669,4 M€

MONTANT INVESTI :

221 M€ depuis 2006 ⁽²⁾

(1) Capital détenu par Wendel
au 30/06/2021.

(2) Montant des fonds propres
investis par Wendel au 30/06/2021.



LA PARITÉ ET LA DIVERSITÉ

25% de femmes parmi l'ensemble
des collaborateurs.

LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

Plus d'1/3 de la consommation
énergétique totale provient de sources
renouvelables.

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES CLIENTS ET DES COLLABORATEURS

Baisse de 40% du taux de fréquence
des accidents du travail sur les trois
dernières années.

LES PRODUITS ET LES SERVICES DURABLES ET/OU ÉCO-CONÇUS

80% des produits de la division cuir
sont en conformité avec les standards
de l'initiative Zero Discharge
of Hazardous Chemicals.

NOTATIONS EXTRA-FINANCIÈRES

ECOVADIS - Médaille d'or

FEUILLE DE ROUTE

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 soutenant le déploiement de solides programmes de conformité

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020
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]	Non
	% de salariés ayant signé la Charte éthique de Wendel	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

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

OBJECTIFS 2023	KPI
Déployer une approche d'achat responsable	KPI à définir lors du déploiement du processus achats responsables

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
Réaliser chaque année un bilan carbone	Émissions directes de GES (scopes 1 et 2) (tonnes de CO ₂ éq)	101
	Émissions indirectes de GES (scope 3) (tonnes de CO ₂ éq)	2 659
	Intensité des émissions de CO ₂ éq scopes 1+2+3 par employé (tonnes de CO ₂ éq/employé)	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 %
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 ₂ éq)	Programme lancé en 2021
	% d'émissions compensées (ratio entre les émissions directes scopes 1 et 2 et les émissions compensées)	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 %
	Volume total de déchets recyclés par employé (tonnes)	0,08
Déployer un plan pour réduire l'utilisation du papier au travail dans tous nos bureaux	% de réduction du papier utilisé	- 71 %

FEUILLE DE ROUTE

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
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 ; - 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 ; - au niveau du Conseil de surveillance.	% de femmes parmi les salariés	54 %
	Résultat de l'Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes	55/100
	% 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 %
Signer la Charte France Invest pour la parité	% de femmes au Comité de coordination	26 %
	% de femmes au Conseil de surveillance	45 %
Signer la Charte France Invest pour la parité	Charte France Invest pour la parité signée [Oui/Non]	Oui
Initiatives visant à susciter des conversations et à inspirer le changement	Nombre d'initiatives pour renforcer la diversité et la non-discrimination	7
	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
Réaliser chaque année une revue des progrès en matière de diversité	Revue des écarts salariaux H/F sur l'année [Oui/Non]	Oui
	Revue des dispositifs de promotion et de 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

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020
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 obligatoire par salarié (par exemple, formation annuelle sur l'éthique des affaires, etc.)	5,4

SOCIAL — Promouvoir le bien-être pour permettre à nos salariés d'atteindre tout leur potentiel

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020
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

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020
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
	Nombre de partenariats à long terme [> 2 ans] formalisés avec des organisations à but non lucratif [avec localisation]	3
Établir des partenariats à long terme avec au moins deux organisations	Montants (€) versés à différents projets communautaires/philanthropiques	881,8 K€

FEUILLE DE ROUTE

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

GOUVERNANCE — Définir des feuilles de route ESG précises pour l'ensemble de nos sociétés en portefeuille

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020
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 Dont sociétés détenues depuis plus de 18 mois	80 % 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	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/Non]	Oui

GOUVERNANCE — Responsabiliser les équipes dirigeantes de Wendel et des sociétés du portefeuille vis-à-vis des progrès réalisés sur leurs feuilles de route ESG

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020
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

GOUVERNANCE — Effectuer des diligences 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

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020
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 %

GOUVERNANCE — Examiner tous les investissements potentiels à l'aide d'une liste d'exclusion actualisée reflétant nos valeurs en tant qu'investisseur

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020
100 % des opportunités d'investissement examinées au moyen de la liste d'exclusion 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'exclusion 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'exclusion par le Comité d'investissement et le Conseil de surveillance [Oui/Non]	Non

GOUVERNANCE — Améliorer constamment la qualité de l'information extra-financière des sociétés du portefeuille

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020
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 Disclosures (TCFD)	Score annuel des PRI	1 ^{re} participation en 2021
	Alignement sur la TCFD [Oui/Non]	Non
	Communication sur le progrès (COP) du Pacte global des Nations Unies	1 ^{re} participation en 2021-2022

FEUILLE DE ROUTE

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

ENVIRONNEMENT ET SOCIAL — Évaluer et gérer l'exposition des sociétés du portefeuille aux risques climatiques physiques et de transition

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020
100 % des sociétés du portefeuille ont réalisé leur bilan carbone	% des sociétés du portefeuille suivant leur bilan carbone	60 %
	% de sociétés calculant leurs émissions carbone de scopes 1 et 2	80 %
	% de sociétés ayant estimé leurs émissions carbone de scope 3 au cours des 4 dernières années	60 %
	Émissions de CO ₂ éq de scopes 1+2 (kT CO ₂ éq)	427451
	Intensité des émissions de CO ₂ éq de scopes 1+2 (définie pour chaque société : kT de production, m ² de production, etc.)	Constancia Flexibles : 56,08 tCO ₂ éq/ Million m ² produit Cromology : 32,7 tCO ₂ éq/ kTonne produite Stahl : 108,94 kgCO ₂ éq/ produite
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 %
	% de sociétés ayant recours aux énergies renouvelables pour plus de 10 % de leur consommation énergétique	67 %
	% de sociétés ayant fixé et communiqué publiquement sur des objectifs quantitatifs de réduction des émissions de CO ₂ équivalent	60 %
	% 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

ENVIRONNEMENT ET SOCIAL — Promouvoir l'excellence opérationnelle et l'innovation ESG au sein du portefeuille

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020
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 %
	% des sociétés du portefeuille ont adopté une démarche d'amélioration continue de la santé et de la sécurité au travail	80 %
100 % des sociétés du portefeuille ont adopté une démarche d'amélioration continue de la santé et de la sécurité au travail	Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (pour 1000 000 d'heures travaillées)	1,08
	Taux de gravité des accidents du travail (pour 1000 heures travaillées)	0,04
	% 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 %
	% de sociétés organisant des formations dédiées à la santé-sécurité	100 %
	100 % des sociétés s'engagent pour une meilleure mixité de genre dans leurs effectifs	80 %
100 % des sociétés s'engagent pour une meilleure mixité de genre dans leurs effectifs	% de femmes dans l'effectif physique total	29 %
	% de femmes à des postes de management	24 %
	% de femmes dans les instances de gouvernance actionnariale (Conseil d'administration ou Conseil de surveillance selon les cas)	23 %
	% de femmes dans les instances de gouvernance opérationnelle (Comité de Direction ou Comité exécutif selon les cas)	22 %
	100 % des sociétés du portefeuille ont identifié des priorités pour proposer des produits et services durables et ont défini des plans d'action associés	100 %
100 % des sociétés du portefeuille ont identifié des priorités pour proposer des produits et services durables et ont défini des plans d'action associés	% du chiffre d'affaires associé à des produits et services durables	28 %
	Part des projets R&D axés sur l'ESG (en part des dépenses)	37 %

 www.wendelgroup.com

 @WendelGroup

 Wendel

 WendelGroup



W E N D E L