



W E N D E L

2021

Document d'Enregistrement Universel

incluant le rapport financier annuel



Investir *pour le long terme*

INFORMATION EXTRA-FINANCIÈRE

4.1	WENDEL	179	4.2	LES FILIALES DE WENDEL REVUES PAR UN ORGANISME TIERS INDÉPENDANT	232
4.1.1	Déclaration de performance extra-financière : note méthodologique	179	4.2.1	Bureau Veritas	232
4.1.2	Organisation de la gouvernance ESG	182	4.2.2	Constantia Flexibles	242
4.1.3	Un dialogue renforcé avec les parties prenantes	183	4.2.3	Crisis Prevention Institute	277
4.1.4	Attentes réglementaires de la DPEF	184	4.2.4	Stahl	294
4.1.5	Devoir de vigilance	187	4.3	RAPPORT DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES, DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT	330
4.1.6	Temps forts dans l'engagement ESG de Wendel en 2021-2022	188			
4.1.7	Stratégie ESG du groupe Wendel	191			
4.1.8	Plan Climat	217			
4.1.9	Taxonomie verte européenne	221			
4.1.10	Feuille de route ESG 2023 de Wendel : favoriser l'excellence et l'engagement	225			

4.1 Wendel

4.1.1 Déclaration de performance extra-financière : note méthodologique

Dans le cadre du Décret n° 2017-1265 du 9 août 2017 de transposition de la directive 2014/95/UE du 22 octobre 2014 cadrant les règles relatives à la publication d'informations extra-financières dans le rapport de gestion prévu à l'article L. 225-100 du Code de commerce, Wendel a produit la déclaration de performance extra-financière (DPEF) présentée dans les pages suivantes sur l'exercice 2021.

Les entreprises soumises à cette exercice de reporting doivent publier les éléments suivants :

- une présentation de leur modèle d'affaires ;
- une description des principaux risques liés à l'activité, couvrant les champs sociaux, environnementaux, et le cas échéant, de respect des droits de l'Homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale, y compris lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par les relations d'affaires, ses produits ou ses services ;
- une description des politiques appliquées incluant, le cas échéant, les procédures de diligence raisonnables mises en œuvre pour prévenir, identifier et atténuer la survenance de ces risques ;
- les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

MODÈLE D'AFFAIRES AU 31 DÉCEMBRE 2021

Mission

S'engager auprès d'équipes entrepreneuriales pour construire des leaders durables

Valeurs

Engagement
Excellence
Esprit d'entrepreneuriat

Gouvernance

CONSEIL DE SURVEILLANCE ⁽¹⁾

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

40 % d'indépendants ⁽²⁾

50 % 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 de pilotage ESG (Environnement, Social, Gouvernance)

Stratégie ESG

FAVORISER L'EXCELLENCE ET L'ENGAGEMENT

99 % des collaborateurs formés à l'éthique des affaires

Bilan carbone et actions de réduction de l'empreinte carbone

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**

42 % de femmes managers

BÂTIR DES ENTREPRISES DURABLES

100 % des sociétés contrôlées ont formalisé une feuille de route ESG

75 % des sociétés contrôlées se sont engagées à définir un objectif de réduction de leurs émissions carbone approuvé par la Science Based Targets Initiative (SBTi)

54 % ⁽⁴⁾ du chiffre d'affaires consolidé généré via des produits à valeur ajoutée sociale et/ou environnementale

Mécénat

Lancement du fonds de dotation Wendel Cares début 2022

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

Ressources

DES CAPITAUX PERMANENTS

Actionnariat familial

39,3 % détenus par Wendel-Participations SE et affiliés ⁽⁵⁾, actionnaire familial de référence

Actionnariat salarié

91 % de salariés actionnaires détenant 1,0 % du capital

Investisseurs individuels

20,4 % du capital détenu par plus de 25 000 personnes physiques

Investisseurs institutionnels

36,9 % du capital détenu, dans 32 pays

Auto-détention

2,4 %

Investisseurs obligataires

représentant **~ 1,6 Md€** d'emprunts

CAPITAL HUMAIN

86

collaborateurs localisés à Paris, Luxembourg et New York

57 %

de femmes dans l'effectif total

42 %

de femmes au sein de l'équipe d'investissement

(1) La composition du Conseil de surveillance est au 31/12/2021. (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 58,3 %. Au-delà des exigences légales et du Code Afep-Medef. (4) Ce ratio est basé soit sur le ratio d'éligibilité de la taxonomie du chiffre d'affaires (pour Stahl), soit sur d'autres ratios mesurant la contribution à des objectifs environnementaux ou sociaux autres que l'atténuation et l'adaptation au changement climatique (objectifs environnementaux actuellement couverts par la taxonomie de l'UE).

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



IHS TOWERS
Infrastructures télécoms
Depuis 2013



STAHL
Revêtements et traitements de surface pour les matériaux souples
Depuis 2006



TARKETT
Revêtements de sol et surfaces sportives
Depuis 2021



WENDEL LAB
Investissements dans l'innovation
Depuis 2013

Acquisition réalisée en 2022



ACAMS
Services de formation et de certification dans la lutte contre le blanchiment d'argent et la criminalité financière⁽⁶⁾

Autres (trésorerie, immobilier, etc.)

Valeur créée avec et pour les parties prenantes

Mesure de la création de valeur

Près de 10 Md€ d'actif brut

Près de 5 Md€ de capitalisation boursière

Actif net réévalué (ANR) à 188,1 €/action au 31/12/2021, en hausse de 20,1% en 2021 et de 18,3% ajusté du dividende payé en 2021

Rendement global (dividendes réinvestis) de 9,9%/an depuis le 13/06/2002⁽⁷⁾

Dividende de 3,00 €/action, en hausse de 3,4%, proposé à l'Assemblée générale du 16/06/2022

Plus de 5 M€ versés à une vingtaine d'associations depuis 2010

Accompagnement des sociétés et partage de la valeur

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

Partage de la valeur au moment de la sortie avec les équipes des participations, chaque fois que possible

Dialogue avec les actionnaires

Investisseurs institutionnels : **269 rencontres**

Comité consultatif des actionnaires de Wendel :

3 réunions virtuelles

Lettre aux actionnaires : **2 éditions**

Roadshows gouvernance

Administrateur indépendant référent

Développement des collaborateurs et partage de la valeur

99% des salariés formés sur l'année

Accord d'intéressement, PEG, PERECOL

89% des salariés bénéficient de l'attribution de stock-options et/ou d'actions de performance

Prise en charge des frais de crèche

Mutuelle, prévoyance

(5) 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). (6) Acquisition finalisée le 10/03/2022. (7) Le rendement global est arrêté au 31/12/2021.

4.1.2 Organisation de la gouvernance ESG

Wendel considère que les sujets ESG (Environnement, Social, Gouvernance) au sein des entreprises sont un moteur de croissance pour celles-ci et de progrès pour la Société. Wendel encourage par son action de long terme ses sociétés dans la mise en œuvre de pratiques ESG, tout en définissant pour elle-même une politique ESG adaptée à son rôle d'investisseur, exercée par une équipe resserrée de professionnels. Les sujets ESG sont traités à tous les niveaux de la gouvernance.

Créée en 2011, la Direction du développement durable coordonne la démarche de Wendel dans ce domaine. Elle s'appuie sur un Comité de pilotage ESG mis en place en 2012 par le Directoire, et renforcé en 2020 et en 2021 dans le cadre de l'accélération de la stratégie ESG de Wendel. Le Comité est présidé par David Darmon, membre du Directoire, et est constitué des deux *Operating Partners* de la société et de représentants des Directions opérationnelles et fonctionnelles de Wendel : Direction de l'audit interne, Secrétariat général, Direction du développement durable et de la communication, Direction de la communication financière, Direction des ressources humaines et des ressources opérationnelles. Il se réunit toutes les six semaines afin de réaliser un suivi approfondi des notations ESG du Groupe, des progrès réalisés sur le déploiement de la feuille de route ESG 2023 et celles des sociétés du portefeuille, et de l'évolution et la matière.

La Direction du développement durable et de la communication est rattachée au Directoire qui aborde régulièrement les sujets ESG au cours de ses séances. Au sein du Conseil de surveillance, l'ESG est également suivi régulièrement, tant en séance plénière qu'au sein du Comité d'audit, des risques et de la conformité et du Comité de gouvernance et du développement durable. En 2021, le nombre d'interventions auprès des deux comités du Conseil a crû de façon significative, témoignant de l'importance soutenue du sujet. Les points suivants ont notamment été abordés :

- au niveau du Comité d'audit, des risques et de la conformité: reporting extra-financier et suivi des notations extra-financières, suivi des attentes des parties prenantes de Wendel en matière de transparence, suivi des indicateurs de performance extra-financière ;
- au niveau du Comité de la gouvernance et du développement durable: exécution de la stratégie ESG chez Wendel et dans les sociétés du portefeuille, définition et évaluation des objectifs ESG conditionnant la rémunération variable du Directoire et les plans de stock-options et d'actions de performance (critère lié à la gestion du risque climatique).

Les membres du Directoire ainsi que l'ensemble des membres du Comité de coordination – soit 23 % des effectifs de Wendel – ont une part de leur rémunération variable conditionnée à l'atteinte d'objectifs ESG. Au-delà du Comité de coordination, les équipes de toutes les Directions fonctionnelles de Wendel contribuent au déploiement de la feuille de route ESG 2023, et développent des initiatives et des démarches qui contribuent à la durabilité de l'activité de la Société. En témoigne la Charte éthique de l'entreprise, qui précise les engagements du Groupe en matière de respect des droits humains, de protection de l'environnement, de qualité d'environnement de travail et d'investissement responsable. Cette charte s'applique à tous les collaborateurs et dirigeants de la Société, de ses *holdings* et de ses implantations.

4.1.3 Un dialogue renforcé avec les parties prenantes

Wendel considère comme parties prenantes les personnes ou organisations impliquées de manière directe ou indirecte dans l'activité de la Société. Le Groupe s'attache à entretenir un dialogue régulier avec chacune d'entre elles. Cette démarche inclusive contribue à la définition de la stratégie de la Société tant dans ses dimensions économiques que sociétales.

Wendel établit ainsi une relation durable et bénéfique aux intérêts de chacun. Les principales modalités d'interactions avec ces parties prenantes sont les suivantes :

Partie prenante

Sociétés du portefeuille de Wendel

Modalités du dialogue

Communauté financière (actions et crédit)

- Participation et vote en Conseil d'administration
- Accompagnement stratégique et support opérationnel (équipes d'investissement, *operating partners*, équipes conformité et ESG, consultants spécialisés...)
- Conférence analystes et points presse réguliers le jour de la publication des résultats annuels
- *Investor Day* annuel
- Conférences téléphoniques/*webcast* pour les résultats semestriels, le chiffre d'affaires du premier et du troisième trimestre, et autres événements stratégiques *ad hoc*
- *Roadshows crédit, equity, Gouvernance* et ESG
- Assemblée générale
- Publication de supports de communication relatifs à notre activité (communiqués de presse, brochures, lettres aux actionnaires, site internet, réseaux sociaux...)
- Comité consultatif des actionnaires
- Études de perception

Employés

- Enquêtes sur la qualité de vie au travail
- Dialogue social avec les organes de représentation du personnel (si applicable selon la réglementation locale)
- Organisation de temps d'échange dédiés (ex : *Get to know your colleagues*) et réunions du personnel
- Évaluations annuelles à 360°
- Séminaires d'entreprise

Fournisseurs et prestataires de services

- Processus d'évaluation des tiers
- Appel d'offres ou mise en concurrence pour les prestataires plus importants
- Rencontres et *post mortem* de mission

Associations à but non lucratif et organisations communautaires locales

- Démarche philanthropique *via* des dons financiers ou du mécénat de compétences
- Organisation de conférences

Associations professionnelles

- Participation à des groupes de travail sur les enjeux de notre activité

4.1.4 Attentes réglementaires de la DPEF

Au niveau de Wendel

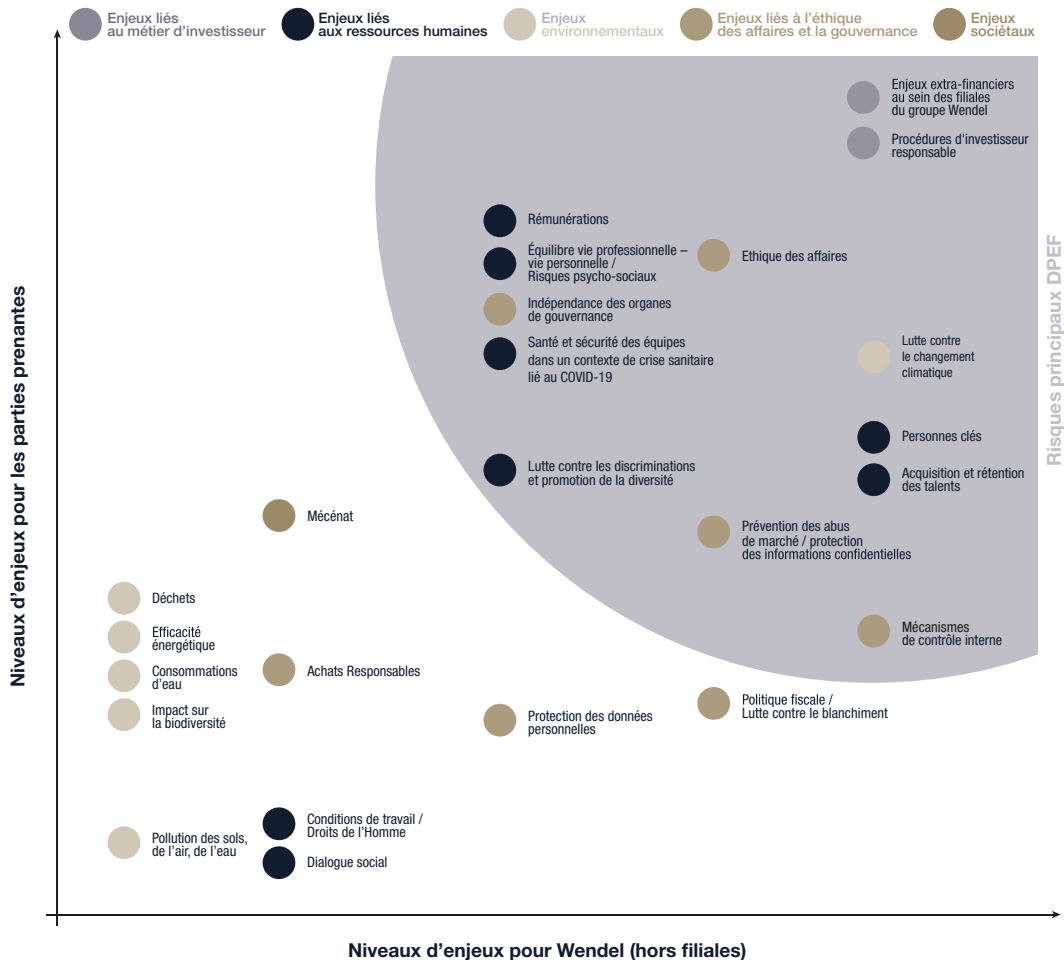
Dans le cadre de l'établissement de sa première matrice de matérialité en 2018, Wendel avait identifié les principaux risques extra-financiers portant sur son activité, à partir des risques opérationnels, sur la base d'entretiens avec ses différentes Directions, du référentiel international SASB et des rapports d'agences de notation extra-financières. Cette analyse des risques est mise à jour annuellement pour en assurer la pertinence, en collaboration entre les Directions du développement durable et de la communication, ressources humaines, audit interne, financière, et du Secrétariat général. En 2021, cette matrice de risque a fait l'objet d'une évolution à l'initiative du Comité de pilotage ESG avec la priorisation renforcée de l'enjeu du changement climatique.

En effet, le contexte particulier de l'année 2021, première année de mise en place de la taxonomie environnementale européenne, ainsi que le nombre significatif de questions d'investisseurs sur la démarche de prise en compte des effets du changement climatique au sein du Groupe poussent Wendel à considérer ceux-ci comme des enjeux ESG de premier plan.

La gestion du changement climatique fait l'objet d'un suivi attentif de la part du Directoire et du Conseil de surveillance.

Cette thématique fait l'objet d'un chapitre dédié au sein du paragraphe 4.1.8 - Plan Climat.

Les risques principaux qui ont été identifiés sont ceux présentés dans le cercle supérieur de la matrice suivante :



Au-delà des risques les plus matériels pour son activité, Wendel a identifié d'autres risques ESG non matériels qui sont également abordés dans cette déclaration de performance extra-financière, par souci d'alignement avec la stratégie ESG du Groupe déployée début 2020 (Présentée en partie 4.1.7).

Les risques principaux - au sens de la DPEF - ainsi que leurs politiques d'atténuation, les plans d'actions et les indicateurs de suivi sont présentés dans ce chapitre et sont identifiés dans le sommaire par les icônes suivantes :

DPEF

Description du risque

Politiques et résultats

La table de concordance ci-dessous fait le lien entre les informations extra-financières requises dans le cadre de la déclaration de performance extra-financière (DPEF) et les autres parties du Document d'enregistrement universel de Wendel, lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ou des politiques menées par la Société, conformément à l'article L. 225-102-1 du Code de commerce.

Thématiques	Paragraphe
Modèle d'affaires	
Description des principales activités (secteurs et/ou métiers), des produits ou services, incluant des chiffres clés (<i>i.e.</i> volume d'activité, effectifs, résultats) par activité/métier et/ou zone géographique	Cahier introductif et chapitre 1
Interactions au sein de sa ou ses filières/secteurs (<i>i.e.</i> catégories de clients, partenariats éventuels, recours à la sous-traitance, positionnement concurrentiel, relations avec les parties prenantes...)	Partie 1.2 - Paysage concurrentiel global
Enjeux et perspectives d'avenir de l'entité et de ses activités (<i>i.e.</i> tendances de marché, transformations en cours, enjeux sectoriels de développement durable)	Orientations stratégiques - partie 1.3.4
Éléments relatifs à la création de valeur et sa répartition entre les parties prenantes	Dividende : partie 8.1.2 Soutenir et renforcer nos engagements auprès de la société civile - partie 4.1.7.1.2
Vision et objectifs de l'entité (<i>i.e.</i> valeurs, stratégie, plan de transformation ou d'investissement)	Partie 1.3.4
Principaux risques liés à l'activité de Wendel	
Enjeux extra-financiers au sein des filiales du groupe Wendel et procédures d'investissement responsable	Partie 4.1.7.2
Risques liés aux ressources humaines des équipes Wendel	Partie 4.1.7.1.2 - Favoriser l'employabilité, l'inclusion, le bien-être et l'engagement au travers d'actions concrètes
Risque de non-indépendance des organes de gouvernance et mécanismes de contrôle	Partie 4.1.7.1.1 - Assurer une gouvernance équilibrée
Risques liés à l'éthique des affaires	Partie 4.1.7.1.1 - Renforcer et préserver l'éthique des affaires au sein du Groupe
Risques liés au changement climatique	Partie 4.1.7.1.1 - Mesurer et piloter notre empreinte environnementale Partie 4.1.8- Plan Climat
Autres informations mentionnées par l'article L. 225-102-1 du Code de commerce	
Les conséquences sociales de l'activité, notamment en ce qui concerne les accords collectifs et leurs impacts, la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité, les engagements sociétaux, le handicap ;	Partie 4.1.7.1.2
Les conséquences environnementales de l'activité, notamment en ce qui concerne le changement climatique, l'économie circulaire, le gaspillage alimentaire, la lutte contre la précarité alimentaire, le respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable ;	Les enjeux climatiques de l'activité de Wendel font partie des risques principaux du Groupe. Le bilan carbone de la holding d'investissement est présenté en partie 4.1.7.1.1. L'empreinte carbone des investissements est présenté en partie 4.1.7.2. Les risques et opportunités liés au changement climatique sont présentés en partie 4.1.8 La démarche d'économie circulaire mise en place au sein de la Société est présentée en partie 4.1.7.1.1 - Mesurer et piloter notre empreinte environnementale Les autres risques environnementaux n'ont pas été identifiés comme pertinents au regard de l'activité d'investisseur de Wendel (en dehors des risques liés aux activités des sociétés contrôlées)
Les effets de l'activité quant au respect des Droits humains	Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT et des Droits humains - 4.1.7.1.2 Plan de vigilance - 4.1.5
Les effets de l'activité quant à la lutte contre la corruption.	Partie 4.1.7.1.1 - Renforcer et préserver l'éthique des affaires au sein du Groupe

Au niveau des filiales du groupe Wendel

Au 31 décembre 2021, Wendel est l'actionnaire majoritaire de Bureau Veritas, Constantia Flexibles, Stahl, et CPI. La société Cromology, détenue depuis 2006, a fait l'objet d'un processus de cession annoncé le 20 octobre 2021 et finalisé en janvier 2022. Du fait du processus de cession amorcé en fin d'année 2021, Cromology est exclue du présent exercice de reporting extra-financier.

Les états financiers de l'ensemble de ces entreprises font l'objet d'une intégration globale dans les comptes consolidés du Groupe et doivent être inclus dans la déclaration de performance extra-financière de Wendel ainsi que sa revue par un organisme tiers indépendant (OTI), conformément aux dispositions de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce.

De ce fait, le même exercice a été réalisé dans chacune des sociétés du portefeuille faisant partie du périmètre consolidé par intégration globale, et a été mis à jour pour l'exercice 2021. Wendel, aidé d'un cabinet de conseil externe, a fourni une méthodologie d'identification et de priorisation des principaux risques extra-financiers aux sociétés du périmètre concerné (hors Bureau Veritas) : Constantia Flexibles, Stahl et CPI. Les résultats de ces travaux ont été validés par l'instance de gouvernance appropriée de chacune de ces et la méthodologie d'analyse des risques utilisée a fait l'objet d'une revue par un OTI. Les principaux risques sont présentés pour chacune des sociétés contrôlées (chapitre 4.2 - *Les filiales de Wendel revues par un organisme tiers indépendant*), à l'exception de Cromology, entité ayant fait l'objet d'un processus de cession.

Bureau Veritas, première société contrôlée de Wendel, cotée sur Euronext Paris et faisant partie de l'indice Next 20 (Compartiment A, Code Isin, FR0006174348, mnémonique : BVI), publie sa propre DPEF, disponible dans son Document d'enregistrement universel 2021 et faisant l'objet d'une revue par un OTI. Wendel publie dans la partie de ce chapitre dédiée aux sociétés du portefeuille une introduction aux informations extra-financières de Bureau Veritas.

Par ailleurs, les données des sociétés contrôlées qui sont publiées dans les parties 4.1.7.2 - *Wendel, investir pour le long terme : Bâtir des entreprises durables*, 4.1.8 - *Plan Climat*, et 4.1.9 *Taxonomie verte européenne*, concernent les filiales du périmètre consolidé par intégration globale (Bureau Veritas, Constantia Flexibles, Stahl et CPI), à l'exception de Cromology, entité ayant fait l'objet d'un processus de cession.

Chaque filiale et participation du Groupe sont appelées à développer une politique ESG répondant à ses enjeux spécifiques. Toutefois, dans le cadre de sa feuille de route ESG, Wendel encourage les sociétés concernées à prendre en compte quatre priorités : la lutte contre le changement climatique, la sécurité des employés et des consommateurs, la parité de genre et la performance ESG de l'offre de produits et services. Chaque société a ainsi établi des objectifs et des plans de mise en œuvre adaptés à l'environnement réglementaire de leurs secteurs et à leurs stratégies de développement propres. Les entreprises du Groupe interviennent dans des secteurs très variés (voir section 1.4 - *Filiales et participations*) et présentent également des maturités différentes dans la mise en œuvre de politiques et d'indicateurs ESG dédiés. Wendel n'estime donc pas pertinent de consolider tous les indicateurs utilisés dans la mesure où, dans certains cas, ces informations n'auraient vraiment pas de signification opérationnelle.

En revanche, afin de permettre une lecture globale de la performance ESG du Groupe, Wendel publie des indicateurs de performance ESG consolidés sur chacune de ses quatre priorités ainsi que des indicateurs de suivi des politiques ESG des sociétés contrôlées, qui reflètent la démarche d'actionnaire responsable de la Société.

4.1.5 Devoir de vigilance

Afin de répondre aux exigences de la loi du 27 mars 2017 sur le Devoir de vigilance, le Comité de pilotage ESG de Wendel a mis en place un groupe de travail en 2016 afin d'établir un plan de vigilance applicable aux sociétés du Groupe entrant dans le périmètre de cette réglementation. Les principales sociétés concernées par le Devoir de vigilance dans le Groupe sont les suivantes : Bureau Veritas, Constantia Flexibles, Stahl et CPI.

Dans le cadre des informations publiées en vertu des dispositions de l'article R- 225-105-1 du Code de commerce, un certain nombre d'outils et de procédures sont déjà mises en place sur les thématiques couvertes par le Devoir de vigilance.

En tant que société d'investissement qui exerce un rôle d'actionnaire professionnel, Wendel n'entre pas dans le *management* opérationnel de ses filiales mais veille à ce que les risques ciblés par la réglementation sur le Devoir de vigilance soient pris en compte par les filiales qu'elle contrôle sur la base des risques liés à leur activité. Dans ce cadre, les sociétés concernées ont répondu à un questionnaire sur leur univers de risques au regard des sujets couverts par la réglementation relative au Devoir de vigilance :

- prévention de la violation des Droits humains et des libertés fondamentales ;
- santé et sécurité des personnes ;
- prévention des atteintes à l'environnement.

Sur la base de ce questionnaire, les sociétés du périmètre concerné publient dans le présent Document d'enregistrement universel un plan de vigilance conformément à la réglementation applicable. Pour les sociétés contrôlées non cotées du Groupe, les plans de vigilance peuvent être consultés aux chapitres suivants :

- Constantia Flexibles (partie 4.2.2.7)
- CPI (partie 4.2.3.5)
- Stahl (partie 4.2.4.7)

Au niveau de Wendel, compte tenu de son activité de *holding* composée d'une équipe restreinte, les enjeux relatifs au Devoir de vigilance concernent principalement ses sociétés contrôlées. Sur l'exercice 2021, Wendel a néanmoins mené les actions suivantes en vue de renforcer sa démarche de prévention contre toute atteinte potentielle aux Droits humains, à la santé et la sécurité des personnes, et à l'environnement :

- signature de la Charte éthique par l'ensemble des collaborateurs et des nouveaux arrivants. Cette Charte éthique prévoit notamment un rappel du strict respect des conventions internationales en matière de respect des droits humains auquel se soumet Wendel, et propose un ensemble de règles et de dispositifs garantissant un environnement de travail plus sûr (respect au travail, procédure d'alerte en cas de manquement etc.). Cette charte est portée à la connaissance de l'ensemble des tiers et partenaires avec lesquels le Groupe engage une relation transactionnelle. Wendel exige l'adoption de standards similaires dans les sociétés de portefeuille dans lesquelles elle investit ;
- poursuite de la mise en place du travail à distance en conformité avec la réglementation applicable sur le travail sur site et à distance dans les pays où le Groupe est présent lorsque les autorités locales réclamaient cette mise en place. Les équipes Wendel maintiennent un dialogue permanent avec les équipes dirigeantes des sociétés du portefeuille afin de les accompagner et les conseiller dans la gestion des différents épisodes de la pandémie liée à la Covid-19, pour que soient prises les meilleures dispositions pour protéger le personnel des sociétés tout en assurant la continuité de l'activité ;
- renforcement de l'outil interne Wendel Protect début 2022 via le développement d'un module d'évaluation ESG, qui évalue les tiers sur la base de critères de durabilité lorsqu'un montant-seuil est dépassé sur l'année. Ce module vise à sélectionner et privilégier des tiers soucieux de la prise en compte des critères environnementaux et sociaux dans leur propre chaîne de valeur, par exemple via la mise en place d'une Charte d'achats responsables ou l'obtention de labels tiers.

En 2021, l'analyse du risque et des opportunités climatiques menée par Wendel (comme annoncé dans le précédent plan de vigilance) n'a pas mis en évidence de risque d'atteinte majeure à l'environnement.

La procédure d'alerte interne de Wendel est ouverte aux signalements d'atteintes sociales et environnementales graves, tels que visés par la réglementation sur le Devoir de vigilance. Elle est disponible sur le site Internet de Wendel, au sein de l'espace ESG : www.wendelgroup.com.

4.1.6 Temps forts dans l'engagement ESG de Wendel en 2021-2022

Février 2021 - Wendel organise un *roadshow* dédié aux sujets de gouvernance à destination de ses investisseurs institutionnels et des principaux *proxy advisors*.

Février 2021 - Wendel offre à tous ses collaborateurs la possibilité de dédier une journée de travail par an à une activité associative de leur choix.

Mars 2021 - Wendel annonce l'intégration d'objectifs ESG dans les conditions financières de son crédit syndiqué non tiré.

Mars 2021 - Wendel décroche le statut *Prime auprès de l'organisme d'évaluation ISS*. Ce statut distingue les meilleures performances ESG sur chaque secteur d'activité.

Mai 2021 - Les locaux de Wendel au Luxembourg sont désormais alimentés en électricité renouvelable.

Mai 2021 - Wendel confirme la notation AA (leader sectoriel) auprès de l'agence de notation MSCI.

Juin 2021 - À l'occasion de la Semaine pour la qualité de vie, Wendel propose une série de formations en distanciel ouvertes à tous les collaborateurs.

Juillet 2021 - Wendel engage une campagne de sensibilisation et d'information à destination de tous les collaborateurs sur le sujet de la cybersécurité.

Juillet 2021 - Le plan d'attribution de stock-options 2021-2024 inclut une condition liée à l'analyse et la gestion du risque climatique dans les sociétés du portefeuille.

Septembre 2021 - Wendel fait progresser sa notation Sustainalytics, passant de « risque faible » à « risque négligeable » et se classe parmi les 50 entreprises les mieux notées sur son secteur.

Septembre 2021 - Wendel remporte le Prix « Diversité dans les organes de direction », dans le cadre des Grands Prix du Gouvernement d'Entreprise 2021.

Octobre 2021 - À l'occasion de la Semaine européenne du développement durable, Wendel participe à un projet de compensation carbone d'une partie de ses émissions, choisi par les collaborateurs.

Octobre 2021 - Wendel est lauréat du Grand Prix de la Transparence 2021, Toutes Catégories, et nommé pour les prix relatifs à la Charte éthique et la qualité de l'information ESG.

Novembre 2021 - Wendel met à jour sa politique d'exclusion en ajoutant l'exclusion de nouveaux secteurs d'activité.

Novembre 2021 - Wendel est à nouveau membre des indices Dow Jones Sustainability Europe et Monde et réalise un score de 76/100.

Décembre 2021 - Finalisation de l'analyse des risques et opportunités liés au changement climatique au sein du portefeuille.

Décembre 2021 - Wendel reçoit la note B- en réponse au questionnaire *Climate Change 2020* du *Carbon Disclosure Project*.

Décembre 2021 - Wendel participe à la première conférence émetteurs sur le thème de l'ESG organisée par la Société française des analystes financiers (SFAF) sa stratégie ESG.

Janvier 2022 - Wendel fait progresser sur score au questionnaire extra-financier Gaia Rating, passant de 69/100 à 75/100.









Janvier 2022 - Présentation aux équipes d'investissement des attentes en matière d'ESG qui sont adressées aux sociétés du portefeuille.

Janvier 2022 - Wendel participe pour la première fois à l'exercice de notation extra-financière du Financial Times Stock Exchange (FTSE) et obtient un score de 3,4/5, au-dessus de la moyenne de 2,4 sur son secteur.

Récapitulatif des notations extra-financières de Wendel

	2021	2020
<p>Member of Dow Jones Sustainability Indices Powered by the S&P Global CSA</p>	Inclusion dans le <i>Dow Jones Sustainability Index</i> Europe et Monde, avec un score de 76	Inclusion dans le <i>Dow Jones Sustainability Index</i> Europe et Monde, avec un score de 71
	Noté double AA, classé parmi les <i>leaders</i> du secteur	Noté double AA, classé parmi les <i>leaders</i> du secteur
	Classé en <i>Negligible Risk</i> , 1 ^{er} parmi ses pairs de même niveau de capitalisation boursière et dans le top 50 des meilleurs <i>performers</i> au sein de son industrie	Classé en <i>Low Risk</i> , et 1 ^{er} parmi ses pairs de même niveau de capitalisation boursière
	Note de B-, marque une prise en compte soutenue des impacts du changement climatique dans les activités du Groupe	Note de B (première participation en 2020), marque une prise en compte soutenue des impacts du changement climatique dans les activités du Groupe
	Note de 75/100	Note de 69/100, au-dessus de la moyenne du secteur (51/100)
	Note de 43/100	Note de 41/100
	Notée 3,4/5 Au-dessus de la moyenne du secteur (2,4/5)	N/A
	Notée C+, statut Prime Parmi le top 10 % des entreprises du secteur & les entreprises les plus transparentes	N/A

Aperçu de la performance ESG 2021 des participations consolidées de Wendel

	 BUREAU VERITAS	 Constania Flexibles	 Stahl	 CPI	PORTEFEUILLE WENDEL - ACTIFS CONTRÔLÉS	
CHANGE- MENT CLIMATIQUE	Émissions 2021	637 513 tCO ²	1 639 ktCO ²	597 711 tCO ²	2 403 tCO ²	1 614 917 Tco ²
	Objectif de réduction	2 tCO ² /salarié d'ici 2025 (actuellement 2,49 tCO ² /salarié)	Réduire de 24 % les émissions de CO ² d'ici 2030	Réduire de 20 % les émissions de CO ² d'ici 2030	5 tCO ² /salarié d'ici 2024 (actuellement 8 tCO ² /salarié)	75 % des sociétés contrôlées du portefeuille se sont engagées à définir un objectif de réduction aligné sur les exigences de l'Accord de Paris (certifié par la SBTi)
	Engagé envers la SBTi	OUI	OUI	OUI	NON	
DIVERSITÉ ET PARITÉ FEMMES- HOMMES	% de femmes au sein du Conseil d'administration	42 %	12,5 %	22 %	25 %	26 %
	% de femmes à des postes de management	23 %	20 %	25 %	54 %	23 %
	Engagement pour une meilleure parité femmes-hommes	Atteindre 35 % de femmes à des postes de direction d'ici 2025	Plan d'action pour augmenter le nombre de femmes cadres	25 % de femmes au Comité exécutif en 2023	45 à 50% de femmes parmi les cadres de direction et administrateurs d'ici 2024	100 % des sociétés contrôlées se sont engagées à améliorer la parité hommes-femmes
SANTÉ ET SÉCURITÉ	Taux de fréquence des accidents du travail	0,27*	2,8**	1,37	1,64	1,14
	Système de management de la santé et de la sécurité (OHSAS 18001/ISO 45001)	OUI	OUI	OUI	NON (non pertinent pour une structure comme CPI)	100 % des entreprises ont inclus la santé et la sécurité parmi les priorités dans leur feuille de route ESG
DURABILITÉ DES PRODUITS ET SERVICES	% du chiffre d'affaires issu des produits et services durables	52% (estimation sur la base des ventes 2021)	55% (estimation)	57 %	100 %	54 %
	Plans d'action associés	BV Green Line, services et solutions durables	Solutions d'emballages flexibles recyclables	Solutions bas-carbone éligibles à la taxonomie verte européenne - forte teneur en eau	Toutes les formations CPI	100 % des sociétés contrôlées du portefeuille ont identifié des plans d'action pour fournir des produits et services durables

*Le taux de fréquence des accidents de Bureau Veritas est calculé en incluant l'ensemble des accidents survenus, avec et sans arrêt

**Le taux de fréquence des accidents de Constania s'appuie sur les heures de travail réelles et non théoriques

4.1.7 Stratégie ESG du groupe Wendel

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 : s'associer avec des équipes entrepreneuriales pour bâtir des *leaders* durables dont les performances à long terme créeront de la valeur pour l'ensemble des parties prenantes.

À cette fin, et dans le cadre de la nouvelle stratégie ESG publiée début 2020 et dont l'essentiel des orientations est fixé à horizon 2023, Wendel a défini deux principaux leviers :

- (1) **son comportement en tant qu'entreprise, et son engagement envers ses collaborateurs et ses communautés. Le Groupe a l'ambition de devenir un modèle pour ses pairs, en adoptant une attitude responsable dans la façon de conduire ses projets ;**
- (2) **son comportement en tant qu'investisseur. En tant qu'actionnaire professionnel investissant pour le long terme, Wendel veut avoir un impact positif dans la société et contribuer à un avenir durable, en soutenant ses entreprises dans leur transformation pour devenir des *leaders* durables.**



Wendel a défini des engagements assortis d'objectifs clairs et mesurables pour développer sa performance ESG en tant qu'entreprise et celle de ses sociétés en portefeuille. Le Groupe a également déployé les ressources nécessaires pour permettre de répondre à ces nouvelles attentes.

L'année 2021 représente la seconde année de déploiement de cette feuille de route.

Les principaux risques extra-financiers qui ont été identifiés par Wendel (risques extra-financiers au sein des filiales, risques liés aux ressources humaines, aux organes de gouvernance et mécanismes de contrôle, et à l'éthique des affaires) ainsi que les démarches d'atténuation en place sont abordés au sein de cette présentation de la démarche stratégique du Groupe.

4.1.7.1 Wendel, une entreprise responsable : Favoriser l'excellence et l'engagement

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

Assurer une gouvernance équilibrée

Indépendance des organes de gouvernance

DPEF

Description du risque

Wendel a un actionnaire de contrôle, la société Wendel-Participations SE, qui détient, au 31.12.2021, 39,29 % du capital de Wendel et 51,41 % des droits de vote théoriques. Il pourrait résulter de cette situation un risque de conflit d'intérêts ou de non-respect du principe d'égalité entre actionnaires.

Politiques et résultats

Diverses mesures de bonne gouvernance sont appliquées pour éviter ce risque. Tout d'abord, la structure duale de Wendel, société à Directoire et Conseil de surveillance, permet de dissocier clairement les fonctions exécutives, exercées par un Directoire indépendant, des fonctions de contrôle, exercées par le Conseil de surveillance (voir section 2.1.7 - Répartition des pouvoirs entre le Directoire et le Conseil de surveillance). Au sein même du Conseil de surveillance, les membres indépendants représentent 40 % des membres (hors les représentants des salariés), ce qui est supérieur aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise Afep-Medef (voir section 2.1.1 - Le Conseil de surveillance et son fonctionnement). En outre, depuis 2018, le Président du Conseil de surveillance de Wendel n'assume pas la fonction de Président du Conseil d'administration de Wendel-Participations. Enfin, le règlement intérieur du Conseil de surveillance prévoit une procédure de prévention et de gestion des conflits d'intérêts, et confie une mission spécifique au membre référent du Conseil de surveillance (qui est un membre indépendant) en matière de conflits d'intérêts avec l'actionnaire majoritaire.

Robustesse des mécanismes de contrôle interne

DPEF

Description du risque

Wendel doit s'assurer de l'efficacité du contrôle interne de sa propre organisation et de celle de ses filiales consolidées, afin de maîtriser les risques portant sur leurs activités opérationnelles.

Politiques et résultats

Concernant les procédures de contrôle interne, se référer au chapitre 3 (voir section 3.3 - Dispositif de gestion des risques et de contrôle interne).

Renforcer et préserver l'éthique des affaires au sein du Groupe

Description du risque

Dans le cadre de l'éthique des affaires, Wendel a identifié comme risques principaux au sens de la DPEF les risques suivants :

- la corruption ;
- les abus de marché.

D'autres risques liés à l'éthique des affaires sont pris en compte par Wendel et mentionnés à la suite de l'exposition de ces deux risques DPEF prioritaires.

Lutte contre la corruption

DPEF

Description du risque

La cartographie des risques établie pour Wendel (à savoir Wendel SE, ses holdings et ses bureaux étrangers) a montré que le risque de corruption pouvait survenir dans le cadre de certaines de ses activités, notamment de son activité d'investissement. Par exemple, ce risque pourrait se produire lors d'un investissement afin d'influencer l'issue d'un processus compétitif, ou pour obtenir des autorisations spécifiques ou des informations confidentielles.

La corruption fausse le jeu de la concurrence et le fonctionnement normal du marché économique. Si elle advenait, elle serait très préjudiciable à la réputation de Wendel et de ceux qui l'ont commise ou laissé faire. Elle exposerait Wendel à des conséquences financières particulièrement dommageables, ainsi qu'à des sanctions administratives et pénales. Elle pourrait perturber la bonne marche du groupe Wendel et déstabiliser ses activités.

Politiques et résultats

Au niveau de Wendel

Le Directoire érige la prévention et la détection des faits de corruption comme une priorité pour le groupe Wendel et s'engage en faveur d'une politique de tolérance zéro en matière de corruption. Tout recours à la corruption dans les affaires du groupe Wendel, ainsi que dans ses relations avec ses partenaires ou avec des tiers, publics et privés, est strictement interdit.

Pour prévenir ce risque, le Directoire a mis en place un programme robuste de lutte contre la corruption et le trafic d'influence conforme à la Loi Sapin 2 et aux recommandations de l'Agence française anti-corruption (AFA). La Direction de la conformité Groupe et celle de l'audit interne en assurent le suivi, le contrôle et la constante amélioration.

En 2021, le recrutement d'une nouvelle personne au sein de l'équipe conformité a aussi permis le renforcement de cette dernière dans l'objectif d'assurer un déploiement efficace du dispositif Sapin 2. Cette initiative témoigne également du fort engagement de l'instance dirigeante de Wendel dans la lutte contre la corruption en y allouant tous les moyens nécessaires.

Par ailleurs, Wendel conduit régulièrement une revue de la cartographie des risques liés à la corruption. En 2021, lors de l'exercice d'évaluation annuelle relatif au besoin de mise à jour de la cartographie, aucune nouvelle zone d'exposition au risque de corruption n'a été identifiée. Cependant, afin de mieux refléter l'ensemble des contrôles en place, les mesures d'atténuation des risques ont été revues et recensées de manière détaillée pour chaque scénario de corruption, ceci permettant aussi un meilleur alignement avec les exigences de l'AFA.

Concernant le système d'alerte, la politique associée a été distribuée à l'ensemble des collaborateurs en 2019 ; un rappel du dispositif en place est fait régulièrement et notamment, en 2021, il a pris la forme d'une communication sur le site intranet de Wendel. Cette communication a eu pour but d'assurer que tous les employés de Wendel aient connaissance de la procédure à suivre et comprennent comment utiliser le système et faire remonter une alerte. Cette politique est disponible sur le site Internet de Wendel, dans l'espace ESG du site www.Wendelgroup.com. Aucune alerte n'a été reçue en 2021.

La politique de prévention de la corruption a été entièrement refondue et diffusée en 2019 pour l'adapter aux risques spécifiques liés aux activités de Wendel tels qu'identifiés dans la cartographie des risques. Cette politique est intégrée au règlement intérieur et le non-respect de ses obligations expose l'ensemble des salariés de Wendel à des sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute.

En 2021, à la suite de la publication des nouvelles recommandations ainsi que du nouveau questionnaire de l'AFA, une analyse a été effectuée afin d'identifier d'éventuels points d'amélioration du dispositif en place. Les résultats de cette analyse n'ont pas mis en évidence d'écarts significatifs.

Par ailleurs, Wendel a aussi mis en place une Charte de conformité anti-corruption, ayant pour but de définir le rôle et les responsabilités de la fonction *Compliance* de Wendel ; celle-ci a été formalisée et distribuée aux collaborateurs Wendel en 2019 et leur est à tout moment accessible depuis l'intranet de Wendel, tout comme pour la politique anti-corruption.

En ce qui concerne le déploiement effectif du dispositif anti-corruption, un ensemble étoffé de contrôles spécifiques à la loi Sapin 2 a été conçu et mis en place. Courant 2020, un outil dédié à la conformité et au contrôle interne - Wendel Protect - a été déployé afin de rationaliser et optimiser les processus de conformité et d'en améliorer la traçabilité, par exemple en ce qui concerne les cadeaux et invitations ou les conflits d'intérêts. En 2021, le plan de suivi de ces contrôles a été mis à jour pour documenter de façon détaillée toutes les vérifications qui relèvent de la compétence de l'équipe conformité dans le cadre de la lutte contre la corruption.

De plus, en 2021, Wendel a encore amélioré le processus d'évaluation des tiers, en optimisant les différents niveaux de *due diligence* de ses contreparties afin d'assurer un dispositif agile, dans le respect des nouvelles recommandations de l'AFA. À noter que le processus en place prévoit un lien fort avec les procédures comptables empêchant le paiement d'un tiers qui n'aurait pas été évalué au préalable. Par ailleurs, les contrôles comptables ont aussi fait l'objet d'une revue en 2021, avec l'aide d'un cabinet externe, afin de mieux documenter l'ensemble des contrôles plus spécifiquement destinés à déceler des pratiques de corruption. En ce qui concerne son activité d'investissement, l'équipe conformité de Wendel réalise, en collaboration avec des cabinets externes, des diligences aussi approfondies que possible en matière de corruption avant la réalisation de toute opération d'investissement. Les analyses portent sur une vérification de l'intégrité de la cible et de son équipe de direction, mais aussi sur la définition du profil de risque de la cible en matière de corruption et sur l'évaluation du dispositif conformité en place, lorsqu'il est existant.

En matière de sensibilisation, des formations relatives aux risques de corruption sont régulièrement dispensées à tous les collaborateurs ; une formation dédiée au processus d'évaluation des tiers a été effectuée en 2021 et un *e-learning* plus général concernant la lutte contre la corruption a été lancé en janvier 2022. Par ailleurs, l'équipe conformité veille à diffuser une culture de la conformité *via* des rappels réguliers des procédures à suivre dans le cadre du programme en place.

Enfin, l'ensemble de toutes ces mesures a fait l'objet d'un contrôle de la part de la Direction de l'audit interne de Wendel en 2021. Les résultats du rapport ont été présentés au Comité d'audit de Wendel en Juin 2021 ; dans l'ensemble, le dispositif en place a été évalué comme étant en adéquation avec les exigences réglementaires.

Au niveau des sociétés contrôlées du portefeuille

Wendel veille également au déploiement des mesures prévues par la loi Sapin 2 au sein des sociétés contrôlées de son portefeuille. Wendel exige que le programme Sapin 2 soit régulièrement mis à l'ordre du jour des Comités d'audit et organise, selon les besoins, des réunions régulières avec les Responsables Conformité des sociétés afin de les orienter et d'échanger sur des points spécifiques. En particulier, afin de continuer à suivre les progrès faits en matière de lutte contre la corruption, chacune des sociétés contrôlées produit un rapport annuel relatif au dispositif Sapin 2, présentant les principales améliorations réalisées ainsi qu'un plan d'actions relatif à l'année suivante. De plus, un point d'étape sur l'avancement du plan d'actions est prévu au Comité d'audit à la mi-année.

En 2021, Wendel a aussi organisé deux sessions d'échange (appelées *Compliance Forum*) avec les responsables conformité des sociétés du portefeuille. Ces sessions ont eu pour objectif de partager les bonnes pratiques en matière de contrôles anti-corruption et de revoir les points clefs des nouvelles recommandations de l'AFA.

Enfin, les sociétés du portefeuille signent chaque année une déclaration de conformité aux obligations résultant de la loi Sapin 2 en matière de corruption (*Compliance Statement*).

Prévention des abus de marché

DPEF

Description du risque

Compte tenu de son activité d'investisseur et de son statut de société cotée sur le marché réglementé d'Euronext Paris, il peut exister des informations privilégiées concernant Wendel. Une information est qualifiée de privilégiée s'il s'agit d'une information précise, qui n'a pas été rendue publique, qui concerne directement ou indirectement les sociétés du groupe Wendel ou leurs titres et qui, si elle était rendue publique, serait susceptible d'avoir une influence sensible sur le cours des titres concernés (cf. art 7 du règlement européen 596/2014 du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014 sur les abus de marché - dit « Règlement MAR »). Dans ce cadre, Wendel se doit de prévenir tout abus de marché.

Politiques et résultats

Wendel s'assure de sa conformité avec le Règlement MAR. Elle communique une information exacte, précise et sincère aux investisseurs, aux actionnaires et aux analystes. Elle veille également à respecter l'égalité d'information entre actionnaires.

Un Comité de déontologie - composé des membres du Directoire, du Déontologue et du Directeur général adjoint chargé des finances - veille au respect de la réglementation boursière au sein de Wendel.

Une Charte de confidentialité et de déontologie boursière définit les règles qui s'imposent à tous les salariés et mandataires sociaux de Wendel en matière de prévention d'abus de marché. Les principales règles édictées par cette charte figurent à la section [2.1.8] du Document d'enregistrement universel. La charte est régulièrement revue et mise à jour. Par ailleurs, les principales dispositions de la charte qui s'appliquent aux membres du Conseil de surveillance sont reprises dans le règlement intérieur du Conseil de surveillance.

Une procédure de qualification de l'information privilégiée a été définie et mise en place. Des listes d'initiés sont ouvertes à chaque fois que nécessaire et des périodes de fenêtres négatives – pendant lesquelles toute opération sur les titres Wendel est interdite – ont été instaurées. Des listes de confidentialité peuvent également être ouvertes en présence d'informations non encore privilégiées mais potentiellement précises ou sensibles. Wendel a déployé un outil digital pour la gestion de ces listes et fenêtres négatives, qui automatise leur traitement et assure une meilleure traçabilité.

Autres démarches portées par le programme de conformité de Wendel

Wendel porte une attention toute particulière à la mise en œuvre de son programme de conformité dans un contexte réglementaire fortement évolutif. En effet, Wendel entend agir de manière éthique dans toutes ses activités et souhaite prévenir les risques de non-conformité. À cet effet, en plus des dispositifs déjà présentés ci-dessus, qui représentent les mesures mises en place pour gérer les enjeux réglementaires les plus importants au regard du secteur d'activité de Wendel et au sens de la DPEF, d'autres processus de conformité ont été définis ; ces derniers ont pour objectif de compléter la démarche conformité de Wendel afin d'assurer le respect, par tous ses dirigeants et salariés, non seulement des normes législatives et réglementaires, mais aussi de l'ensemble des valeurs et des engagements du Groupe en matière d'intégrité et d'éthique des affaires.

La mise en œuvre de programme de conformité est, par conséquent, de nature à renforcer la réputation de Wendel au bénéfice de toutes ses parties prenantes dans le respect de ses engagements de long terme.

Afin de favoriser une vision d'ensemble, les autres initiatives faisant partie du programme de conformité de Wendel adopté à l'initiative du Directoire sont décrites ci-après.

Charte éthique

Entièrement révisée en 2020 et adoptée par le Directoire avec le soutien du Conseil de surveillance, la Charte éthique de Wendel a pour objectif d'inscrire l'activité d'investisseur de long terme du Groupe dans une démarche d'exemplarité en matière de conduite des affaires. Elle illustre notamment la volonté de la Société d'adopter une conduite responsable et loyale envers ses collaborateurs et ses parties prenantes, en allant au-delà des exigences purement légales. Cette charte a pour objectif d'assurer la conformité permanente des activités de Wendel vis-à-vis des lois et règlements, tout en renforçant l'éthique du Groupe en matière de respect des droits humains, d'accompagnement des collaborateurs et d'engagement citoyen.

Les principes et valeurs éthiques édictés dans cette charte guident la conduite des affaires. Wendel promeut une approche fondée sur la responsabilité de chacun et applique une tolérance zéro dans ce cadre.

Cette charte s'applique à tous les collaborateurs et dirigeants de la Société, de ses *holdings* et de ses implantations internationales. Wendel exige des sociétés dans lesquelles elle investit l'adoption de standards similaires. La charte peut être consultée sur le site Internet de Wendel, au sein de l'espace ESG : www.Wendelgroup.com.

À noter qu'en 2021, la charte a fait l'objet d'une nouvelle revue par le Directoire : les modifications qui ont été apportées concernent essentiellement la partie ESG et ont pour objectif de préciser la politique de Wendel en matière d'investissement responsable.

Protection des informations confidentielles

Dans le cadre de son activité d'investisseur pour le long terme, Wendel traite de nombreuses données confidentielles concernant les sociétés en portefeuille, les potentielles cibles et les projets d'acquisition ou de désinvestissement.

Une Charte de confidentialité et de déontologie boursière prévoit les règles qui s'imposent à tous les salariés et mandataires sociaux de Wendel en matière de protection des informations confidentielles. Les principales règles édictées par cette charte figurent à la section 2.1.8 du présent Document d'enregistrement universel.

Respect des sanctions économiques

Wendel a établi dès 2017 sa politique en matière de sanctions internationales. Wendel (ses *holdings* et ses bureaux étrangers) veille à ne pas exercer d'activité interdite par les réglementations en matière de sanctions et embargos, et à ne pas entrer en relation avec des personnes physiques ou morales figurant sur des listes de sanctions. Des procédures de contrôle des antécédents (*background checks*) sont réalisées chaque fois que nécessaire sur la base d'outils dont Wendel s'est équipé ou, pour les cas plus complexes, d'enquêtes externes.

Lutte contre le blanchiment

La politique de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme (AML-CFT), est en vigueur depuis 2017 et s'applique à Wendel SE, ses *holdings* et ses implantations internationales.

En outre, dans le cadre de la réglementation AIFM à laquelle est soumise la société de gestion luxembourgeoise (Wendel Luxembourg S.A.) et ses filiales, une politique AML- CFT spécifique est en place et revue annuellement. Tous leurs employés et administrateurs suivent chaque année une formation sur le sujet. Le Responsable de la Conformité de l'AIFM, agréé par la CSSF, veille au respect des règles et de la politique AML-CFT. En particulier, il détermine l'étendue des mesures de diligence raisonnable à effectuer en fonction du niveau de risque attribué à chaque investisseur ou investissement. Il rapporte au Comité des Directeurs de l'AIFM qui analyse régulièrement les questions de conformité.

Politique fiscale

Le premier objectif de la politique fiscale de Wendel est d'assurer sécurité juridique et stabilité sur le long terme. Wendel considère que les montages agressifs et artificiels créent à long terme des risques financiers et réputationnels qui sont contraires à ses intérêts et à ses valeurs. Wendel s'engage à ne pas utiliser de structures domiciliées dans des territoires considérés comme des paradis fiscaux ⁽¹⁾ et ayant pour but de réduire le montant des impôts dus.

Wendel veille également à la conformité de ses activités aux lois et réglementations fiscales en vigueur. En particulier, Wendel s'assure que ses opérations ne l'engagent pas dans une situation qui pourrait être qualifiée d'évasion fiscale ⁽²⁾ et que les transactions intragroupes respectent le principe de pleine concurrence issu des principes directeurs de l'OCDE sur les prix de transfert.

Wendel s'assure que les déclarations fiscales et les paiements sont effectués conformément aux réglementations des juridictions dans lesquelles elle exerce ses activités.

Wendel est engagée à échanger avec les autorités fiscales de manière coopérative et transparente, notamment à l'occasion des contrôles fiscaux.

Wendel participe, principalement au travers d'organisations professionnelles, aux initiatives auprès des législateurs ou organisations gouvernementales nationales et internationales qui tendent à améliorer la sécurité fiscale et à encourager une croissance durable.

Wendel SE dépose chaque année, pour le compte de Wendel-Participations, une déclaration pays par pays (*Country by Country reporting*) auprès de l'administration fiscale française. Cette déclaration est ensuite échangée automatiquement avec toutes les administrations fiscales des pays dans lesquels la Société ou ses filiales opèrent.

La gestion des incertitudes sur les traitements fiscaux fait partie intégrante du processus global de gestion des risques au sein du Groupe. Dans ce cadre, le Directeur fiscal informe régulièrement le Comité d'audit et le Comité de gestion sur la situation fiscale globale du Groupe, l'état des risques et des litiges éventuels et les principaux changements anticipés.

Procédure d'alerte

Comme indiqué dans la section dédiée à la lutte contre la corruption, le dispositif d'alerte professionnelle a été actualisé en 2019 et un rappel de son fonctionnement a été effectué auprès de l'ensemble des collaborateurs en 2021. Ce dispositif d'alerte couvre, outre la lutte contre la corruption, les domaines suivants : financier et comptable, déontologie boursière, pratiques anticoncurrentielles, santé, hygiène et sécurité au travail, lutte contre les discriminations et le harcèlement au travail, protection de l'environnement, droits de l'homme et libertés fondamentales.

À noter qu'une ligne d'alerte est également accessible à l'ensemble des tiers travaillant avec Wendel. Les modalités d'accès sont définies dans la procédure d'alerte, disponible sur le site Internet de Wendel dans l'espace ESG : www.wendelgroup.com.

Protection des données personnelles

Wendel prend très au sérieux le respect de la vie privée et la protection des données à caractère personnel. La Société met en œuvre des mesures adéquates pour assurer la protection, la confidentialité et la sécurité des données personnelles. Celles-ci sont traitées et utilisées dans le respect des dispositions applicables et notamment du Règlement européen 2016/679 du 27 avril 2016 (ci-après le règlement général sur la protection des données ou « RGPD ») et des éventuelles lois locales applicables en la matière.

La Politique de protection des données à caractère personnel de Wendel a été revue en 2021 et est disponible sur son site Internet. Elle décrit les mesures prises à l'égard de tous les traitements de données personnelles effectués par Wendel vis-à-vis des différentes catégories de personnes dont les données sont collectées et traitées par Wendel (par exemple : visiteurs du site Internet, fournisseurs, prestataires de services, candidats dans le cadre d'un recrutement, actionnaires, co-investisseurs, dirigeants des sociétés dans lesquelles Wendel envisage une prise de participation). Par ailleurs, une Politique interne dédiée à la protection des données à caractère personnel des salariés est accessible aux collaborateurs depuis l'intranet de Wendel.

Wendel a aussi défini une Charte RGPD décrivant un certain nombre d'obligations et de procédures s'appliquant au Directoire ainsi qu'à l'ensemble des salariés de Wendel qui, dans le cadre de leurs activités, sont impliqués dans le traitement des données à caractère personnel.

En 2021, à l'occasion de la refonte du site web de Wendel, la politique cookies a été révisée et renforcée afin de mieux refléter les exigences réglementaires, en termes de transparence et facilité d'accès à l'information des utilisateurs. De plus, en juillet 2021, une formation en ligne relative à la protection des données personnelles a été dispensée auprès des effectifs de Wendel, afin de les sensibiliser davantage sur le sujet et de leur rappeler les règles applicables en la matière.

Diffusion auprès des salariés

Les politiques du programme de conformité ont été diffusées auprès de l'ensemble des salariés de Wendel, de ses *holdings* et de ses implantations internationales. Elles sont périodiquement soumises à la signature de chaque salarié qui est ainsi à nouveau sensibilisé et amené à réitérer son engagement d'en respecter les principes.

(1) Selon la liste des États et territoires non coopératifs en matière fiscale prise par arrêté du 2 mars 2022.

(2) Visée par l'article 20 de la loi n° 2018-898 du 23 octobre 2018 relative à la lutte contre la fraude.

Mesurer et piloter notre empreinte environnementale

Impact carbone et gestion du changement climatique

DPEF

Description du risque

Le groupe Wendel est conscient de l'urgence climatique et de l'importance de l'implication de chacun dans l'atténuation de ses effets. Le *management* du changement climatique et des risques et opportunités qu'il génère sont désormais une dimension prioritaire de l'action du Groupe en qualité d'actionnaire responsable. Si Wendel se concentre avant tout sur la réduction des émissions de CO₂ de ses sociétés de portefeuille et qu'elle vise la mise en place d'un objectif de réduction consolidé, elle veille à néanmoins à mesurer et communiquer de façon transparente sur son empreinte carbone annuelle. Il convient de rappeler que la taille limitée de la Société (84 collaborateurs au 31 décembre 2021) et son activité primaire (investissement) rendent son empreinte carbone marginale au regard de la quantité d'émissions générées indirectement par les sociétés dans lesquelles elle investit.

Par ailleurs, l'implantation géographique des bureaux de Wendel SE (Paris, Luxembourg et New York) limite son exposition à court et moyen terme aux conséquences physiques du dérèglement climatique (accroissement des catastrophes météorologiques).

Politiques et résultats

Dans le cadre de sa stratégie ESG et par souci d'exemplarité, Wendel a pris l'engagement d'évaluer chaque année l'empreinte carbone de ses bureaux et de son activité (hors sociétés en portefeuille). Mené pour la première fois en 2019, le bilan carbone de la Société a permis de réaliser un premier état des lieux des postes d'émission significatifs, et de mettre en place des actions de réduction ou de compensation prioritaires. Ainsi en 2021, les actions suivantes ont été menées :

- adoption d'un contrat de fourniture en électricité renouvelable pour le bureau du Luxembourg, rejoignant ainsi le bureau de Paris dans cette démarche. Désormais, 89 % des collaborateurs se situent dans un bureau alimenté en électricité d'origine renouvelable. L'ambition de Wendel est d'étendre cette couverture au bureau de New York d'ici fin 2023 ;
- définition d'une grille de 15 actions prioritaires à mettre en place pour améliorer la gestion de l'environnement dans les locaux du Groupe ;

- participation à un projet de compensation carbone visant à préserver les espaces forestiers et la sylviculture au Brésil. La participation de la Société a permis de compenser 400 TeqCO₂. Il convient de préciser que le bilan carbone 2021 présenté ci-dessous ne déduit pas les émissions compensées, Wendel souhaitant communiquer une empreinte carbone brute et précise de son activité ;
- mise en place d'un contrat « taxis verts » à disposition des collaborateurs en France, qui propose par défaut de compenser les émissions générées par un trajet professionnel, et mise en place d'un forfait mobilité durable afin d'encourager les collaborateurs à des modes de mobilité douce dans le cadre de leurs déplacements domicile-travail.

Au-delà du suivi de ses propres émissions, l'empreinte carbone de Wendel réside principalement dans les activités de ses filiales, et cet aspect fait partie intégrante du suivi ESG des sociétés du portefeuille.

La méthodologie de calcul et le format de restitution présentés ci-après suivent le GHG Protocol. Les émissions calculées couvrent les bureaux de Wendel en France et à l'international (Paris, Luxembourg, New York) sur une durée de 12 mois. Les facteurs d'émissions proviennent de la Base Carbone Ademe.

En alignement avec la méthodologie GHG Protocol, les scopes 1 et 2 incluent les émissions liées aux consommations énergétiques, aux fuites de fluides frigorigènes et à la consommation de carburant. Sur l'exercice 2021, le taux de couverture des scopes 1 et 2 se situe entre 89 % et 100 %.

Le scope 3 inclut les émissions liées à l'achat de produits et de prestations de services, les déplacements professionnels, les déplacements des visiteurs, les déplacements domicile-travail des collaborateurs et la production de déchets. Les principaux postes d'émissions du scope 3 (achats de prestations de services, déplacements professionnels en avion et train, déplacements de visiteurs, déplacements domicile-travail) ont un taux de couverture de 100 %. Les autres postes d'émissions du scope 3 ont un taux de couverture entre 74 % et 100 %.

Scope 1 (émissions directes)

Émissions directes des sources de combustion stationnaires

Émissions directes des sources de combustion mobiles

Émissions directes fugitives

Scope 2 (émissions indirectes)

Émissions indirectes liées à la consommation d'électricité

Émissions indirectes liées à la consommation de vapeur, de chaleur ou de froid

Scope 3 (émissions indirectes)

Produits et services achetés

Immobilisations

Émissions liées au carburant et à l'énergie (non incluses dans le scope 1 ou 2)

Déchets produits

Déplacements professionnels

Déplacements domicile-travail

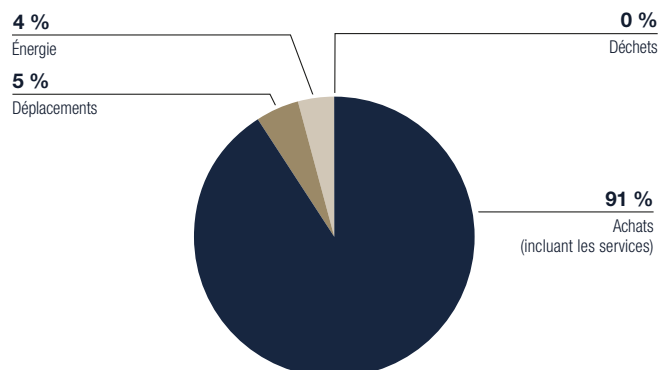
Autres émissions indirectes en aval (déplacements des visiteurs)

Catégories d'émissions (en t CO ₂ éq) ⁽¹⁾	2021	2020 ⁽²⁾
Scope 1	21	28
Scope 2	107	102
Scope 3	6 219	2 978
Total scope 1 + 2+ 3	6 347	3 108
Intensité des émissions scope 1 + 2+ 3 par employé	76	38

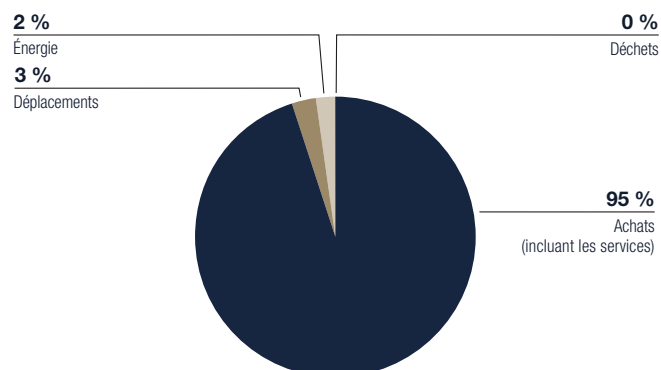
- (1) Périmètre : Tous les bureaux sont inclus dans l'empreinte carbone : France, Luxembourg et États-Unis.
 Les données collectées correspondent à la période janvier-décembre (sauf pour la consommation d'électricité renouvelable et de gaz pour le Luxembourg qui sont sur 12 mois glissants). Si nécessaire, les données ont été extrapolées pour l'année, sur la base des chiffres disponibles.
 Déplacements : en 2021, les déplacements des visiteurs et des employés ont été calculés sur la base des données de 2019, adaptées en fonction des jours d'ouverture des bureaux pendant la crise liée à la Covid-19 pour tous les bureaux. Concernant les déplacements professionnels, les distances parcourues en taxi excluent les déplacements personnels des employés de Wendel SE. Pour le calcul des émissions CO₂eq des déplacements en taxi pour Paris, 2 tiers ont été associés au facteur d'émission des véhicules électriques et 1/3 ont été associés au facteur d'émission des véhicules diesel.
 Énergie : en 2021, les bureaux de Luxembourg ont changé de fournisseur et consomment désormais 100 % d'électricité renouvelable.
 Achats : certaines données de 2020 ont été corrigées pour s'aligner sur la méthodologie de 2021, qui a établi une table de correspondance entre les classifications comptables de Wendel et les classifications de l'empreinte carbone - ceci a été rendu possible par la mise en place d'un nouvel ERP en 2020 (la correction de ces données n'était donc pas possible en 2019).
 Afin d'éviter la double comptabilisation, les catégories d'achat liées à un poste d'achat significatif sont comptabilisées dans une autre catégorie (par exemple, les frais de taxi déclarés dans la catégorie des déplacements professionnels).
- (2) Les émissions carbone pour l'année 2020 ont été corrigées sur la base des éléments suivants : Réajustement de la consommation de gaz et d'électricité par les bureaux du Luxembourg après réception des factures indiquant les consommations réelles, réévaluation du volume d'achats réalisés pour les bureaux de Paris et Luxembourg.

Les postes d'émissions de Wendel SE se répartissent comme suit entre 2021 et 2020 :

Part des émissions de CO₂ éq par poste d'émission 2020



Part des émissions de CO₂ éq par poste d'émission 2021



Sur l'année 2021, les émissions totales du Groupe connaissent une hausse significative (6 347 teqCO₂ vs. 3 108 teqCO₂, pour un ratio d'intensité par employé s'élevant à 76 teqCO₂/employé contre 38 teqCO₂/employé sur l'exercice précédent) Cette hausse s'explique principalement par un fort accroissement de l'activité : la poursuite active d'opportunités d'investissement, ainsi que les acquisitions et cessions menées au cours de l'année ont nécessité l'achat accru de prestations immatérielles (conseil, assurance, expertise juridique etc.). Il convient de préciser que le bilan carbone de Wendel SE est établi sur la base des consignes de la méthodologie Bilan Carbone de l'Ademe, et s'appuie uniquement sur le montant des dépenses engagées, et non sur les émissions réellement générées par les activités de conseil réalisées pour le compte de la Société.

Gestion des ressources et des déchets

Au-delà de la priorité mise sur la réduction de l'empreinte climat de la Société, Wendel est engagé dans un ensemble de démarches et d'actions visant à limiter la consommation de ressources liées à son activité (papier, plastique, etc.), ainsi que la génération de déchets pouvant être évitée.

Les dispositifs de collecte et de recyclage dont sont équipés les locaux du Groupe permettent d'assurer un recyclage efficace du métal, du verre, du papier, du carton, et des déchets électriques et électroniques (DEEE). Ces dispositifs allongent la durée de vie des ressources utilisées dans la fabrication des produits que le Groupe achète et utilise, et participent plus largement à la démarche d'économie circulaire de Wendel. Sur l'exercice 2021, 5,2 tonnes de déchets ont été triées et recyclées au total, représentant 0,06 tonnes de déchets recyclés par employé ⁽¹⁾.

Le projet *Paperless*, qui consiste à mettre à disposition des collaborateurs des outils numériques qui limitent le recours à l'impression et à l'utilisation de papier en général (logiciels avancés de retouche de documents, signature électronique, etc.) a permis de réduire la consommation de papier de 63 % en 2021 par rapport à 2019.

Adopter une démarche d'approvisionnement responsable

Wendel adopte les plus hauts standards d'éthique et respect des droits humains et environnementaux dans sa conduite des affaires, et souhaite s'associer à des fournisseurs et prestataires qui partagent des standards similaires.

La Société s'appuie sur une chaîne d'approvisionnement courte et fait essentiellement appel à des prestataires locaux (présents dans les pays où Wendel est implantée). Ses achats se composent principalement de prestations intellectuelles et de fourniture de biens et services de bureau (équipements informatiques, logiciels, maintenance et entretien des locaux etc.). Néanmoins, Wendel est pleinement engagée dans la prévention d'éventuelles atteintes aux droits humains et environnementaux, ainsi que de la promotion active de ces principes. Ainsi, la Charte éthique du Groupe, qui rappelle les engagements de la Société en la matière, est portée à la connaissance de tout nouveau fournisseur soumis au processus d'évaluation des tiers, en amont de celui-ci. La prise de connaissance de cette charte fait l'objet d'une signature de la part du tiers, avant exécution de la transaction.

En 2021, Wendel a souhaité renforcer sa démarche de suivi vis-à-vis des engagements de durabilité pris par les tiers avec lesquels il s'associe. Ainsi, l'outil d'évaluation des tiers Wendel Protect, mis en place pour les thématiques liées à la conformité réglementaire et l'anti-corrupcion, prévoit depuis début 2022 un module d'évaluation des prestataires sur la base de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance. Compte tenu de la cartographie des risques achats réalisée en 2020 qui a conclu à un risque très limité quant aux prestataires de la Société, et pour conserver la matérialité de la démarche, l'évaluation est réalisée pour les tiers auprès desquels Wendel engage des dépenses supérieures à 100 k€ (ou 100 K\$) sur une année donnée.

(1) Calculé via les effectifs présents au 31 décembre 2021.

Ce module d'évaluation prévoit une évaluation des tiers sur la base leurs certifications tierces (exemple : détention d'un label fournisseurs ESG), mais aussi sur la base de la mise en place d'une Charte d'approvisionnement responsable et d'une démarche visant à limiter leurs impacts sur l'environnement et le climat, et à respecter les droits humains et le droit du travail applicable.

En 2021, en amont de la mise en place de ce module, Wendel a évalué sur la base de ces critères les tiers dépassant le montant-du seuil fixé, avec lesquels des transactions ont été engagées sur l'année 2020. Ainsi, plus de 50 % des tiers avec lesquels Wendel collabore pour des prestations disposent d'une démarche d'achats responsables, et 27 % de ces tiers disposent d'un label ou d'une distinction accordée par un organisme tiers.

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

Promouvoir une culture de l'intégration, de l'accompagnement et de la diversité pour favoriser le bien-être et la performance au travail

Risques liés aux ressources humaines des équipes Wendel

Note : Cette section recouvre l'ensemble des risques prioritaires Wendel liés aux ressources humaines identifiés via la matrice de risques (Personnes clés, Acquisition et rétention des talents, Rémunérations, Équilibre vie personnelle/vie professionnelle, Lutte contre les discriminations et promotion de la diversité, Accompagnement des équipes dans un contexte de crise sanitaire).

Description du risque

La première des ressources du groupe Wendel est son capital humain.

Wendel exerce une activité de service exigeant de ses collaborateurs un haut niveau de compétences et d'engagement. Les collaborateurs de Wendel jouent un rôle clé et sont essentiels dans la réalisation de sa mission car ils sont au quotidien les garants de la relation avec les sociétés du portefeuille, avec lesquelles ils doivent nourrir un dialogue constructif sur tous les sujets stratégiques de la vie de l'entreprise.

L'attraction, le développement et la rétention de talents sur la durée sont ainsi des enjeux déterminants dans la réussite du Groupe.

Politiques et résultats

La gestion des risques liés à l'attractivité et à la rétention des talents dans les équipes de Wendel passe en priorité par l'exemplarité et le comportement de ses instances dirigeantes. Wendel développe chaque année une offre de formation individuelle et collective adaptée aux attentes et aux profils de ses collaborateurs, améliore continuellement leurs conditions de travail afin de les rendre plus attractives, met en place des avantages sociaux différenciants répondant aux besoins de chacun et promeut activement la diversité au sein des équipes.

Combinée à une politique de rémunération juste, cohérente avec le marché et non discriminatoire, le Groupe anticipe au mieux la gestion des risques liés au développement et positionnement de toute son organisation. Aussi, l'évaluation des collaborateurs réalisée chaque année se focalise, en sus de la performance, sur des critères tels que la transparence, le progrès, l'évolution personnelle et le travail en équipe.

La Direction des ressources humaines assure un suivi au plus proche des collaborateurs, en France et dans le monde, permettant de répondre à leurs besoins et d'anticiper les risques qui pourraient survenir. Le suivi des données ressources humaines au sein du Groupe, dans le respect de la réglementation européenne sur la gestion des données personnelles (RGPD), permet de renforcer le pilotage des attentes et d'établir des indicateurs de suivi précis.

Composition des équipes Wendel

Au 31 décembre 2021, Wendel et ses *holdings* emploient au total 84 collaborateurs.

Wendel dispose d'implantations à l'étranger consacrées à la recherche d'investissements et/ou à l'accompagnement des sociétés du Groupe dans leur développement international. La Société située au Luxembourg (depuis 1931) a principalement des activités de *holding*. L'implantation aux États-Unis est plus récente et date de 2013.

En France

Wendel emploie 62 collaborateurs en France répartis entre les équipes d'Investissement, de Direction et les équipes *Corporate* (notamment les fonctions supports : Direction financière, Direction juridique, Secrétariat général, Direction fiscale, Direction du développement durable et de la communication, Direction de l'audit interne, Direction des ressources humaines et Direction des ressources opérationnelles). Parmi ces fonctions *Corporate*, une équipe d'experts intervient aussi régulièrement sur les opérations d'investissement/désinvestissement, en France et à l'étranger, en support des équipes d'investissement.

En 2021, Wendel a employé deux CDD et deux intérimaires. Pour l'exercice 2021, et comme l'année précédente, les CDD sont inclus dans les données sociales présentées dans ce chapitre, les intérimaires, en revanche, en sont exclus.

Salariés avec un contrat de travail en France : effectifs et mouvements	31.12.2021			31.12.2020			31.12.2019		
	Employés	Cadres	Total	Employés	Cadres	Total	Employés	Cadres	Total
Effectif total	6	56	62	7	52	59	6	48	54
dont Femmes	3	33	36	3	30	33	3	27	30
Hommes	3	23	26	4	22	26	3	21	24
Recrutements ⁽²⁾	0	8	8	0	11	11	2	9	11
dont Femmes	0	6	6	0	6	6	2	4	6
Hommes	0	2	2	0	5	5	0	5	5
Départs ⁽²⁾	0	5	5	0	7	7	0	8	8
dont Femmes	0	3	3	0	3	3	0	4	4
Hommes	0	2	2	0	4	4	0	4	4

(1) Effectif France CDI, CDD et apprentis pour 2020 et 2021. Pour 2019, seuls les permanents sont comptabilisés.

(2) En 2019, les recrutements et départs comprenant 3 mobilités internes, de l'international vers la France ou inversement, qui ont eu lieu au cours de l'année (comptabilisés - 1 dans le pays de départ et + 1 dans le pays d'accueil) les expatriés qui ne font plus partie des effectifs France.

Les mobilités qui ont eu lieu entre les bureaux internationaux ne sont pas comptabilisées.

En 2020, les recrutements comprennent 3 mobilités internes, de l'international vers la France, et le passage d'un CDD en CDI.

En 2021, les départs comprennent une mobilité intra-groupe, transfert de l'entité Wendel vers la maison mère Wendel-Participations SE (effectif non comptabilisé dans l'URD Wendel).

À l'étranger

Les *holdings* et bureaux hors de France sont implantés dans 2 pays et comptent 22 collaborateurs dont plus de 40 % dans des équipes d'investissement (investisseurs + *office managers* et assistant(e)s). Le reste des équipes travaille principalement dans les activités financières et juridiques au sein de la société *holding* au Luxembourg.

Salariés avec un contrat de travail ⁽¹⁾ à l'international : effectifs et mouvements	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019
Effectif total	22	26	36
dont Femmes	12	13	17
Hommes	10	13	19
Recrutements ⁽²⁾	4	2	5
dont Femmes	2	2	4
Hommes	2	0	1
Départs ⁽²⁾	8	13	12
dont Femmes	3	6	6
Hommes	5	7	6

(1) Effectif avec contrat de travail international, permanent ou fixed-term pour 2020 et 2021. Pour 2019, sont comptabilisés uniquement les permanents.

(2) Recrutements et départs comprenant 3 mobilités internes, de l'international vers la France ou inversement, qui ont eu lieu au cours de l'année 2019 (comptabilisés - 1 dans le pays de départ et + 1 dans le pays d'accueil). Les mobilités qui ont eu lieu entre les bureaux internationaux ne sont pas comptabilisées. En 2020 les départs comprennent 3 mobilités internes (international vers la France) + un changement de contrat (Permanent vers Mandataire Social). Les salariés partis en 2020 mais pas comptabilisés l'année précédente sont exclus du calcul.

Personnes clés - Acquisition, développement et rétention des talents**DPEF**

Du fait de son effectif optimisé, Wendel doit veiller à ce que son activité ne soit pas affectée par le départ de personnes clés. La Direction des ressources humaines de la Société a initié une démarche visant à anticiper et à accompagner les évolutions de carrière au sein de l'entreprise. L'élaboration de plans de carrière permet ainsi de poser des jalons clairs s'agissant de l'évolution professionnelle de chacun et contribue à atteindre les objectifs de l'entreprise. Il s'agit donc d'une planification, en amont, puis d'un pilotage à divers termes de l'entreprise en favorisant l'épanouissement des talents. L'objectif est de soutenir et d'accompagner ceux qui seront dans la capacité de marquer une différence majeure dans leur rôle actuel, afin d'occuper d'autres fonctions et d'autres responsabilités et ainsi assurer la poursuite des activités de l'entreprise.

Cette démarche vise à élaborer pour chaque fonction ou personne clé un plan de développement et de formation et un plan de succession permettant à la Société de disposer en permanence des compétences indispensables à son activité. Ce dispositif doit prévoir également, dans la mesure du possible, que chaque compétence ou savoir-faire spécifique soit détenu par au moins deux personnes. Toutefois, le caractère collégial des décisions relatives à l'activité d'investissement limite l'impact des départs éventuels au sein de Wendel.

La parité femmes/hommes est naturellement intégrée à ce processus tout en gardant la compétence pour chaque rôle comme vecteur élémentaire parmi les successions envisagées, et ce, conformément à la politique de mixité mise en place chez Wendel.

Bâtir une telle approche, nécessite de s'appuyer et revoir régulièrement les éléments d'identification des compétences et des besoins, les qualités nécessaires à la poursuite des activités de l'entreprise, l'évaluation des capacités revue à un rythme régulier, la volonté d'implication dans la responsabilité et l'engagement de chaque candidat, permettent de limiter les risques et d'identifier les profils les plus adaptés pour chaque fonction tout en anticipant les périodes de transitions nécessaires.

La politique de rémunération et les axes de développement des collaborateurs sont revus chaque année dans un souci de cohérence avec les pratiques de marché et en visant une approche fondée sur le mérite de chacun.

Afin d'anticiper les futures évolutions de la convention collective applicables en France, les fiches de poste de tous les métiers de la Société, ont été intégralement revues et uniformisées au cours de l'année 2020. Cette démarche a été étendue à toutes les implantations de Wendel afin de faciliter les évolutions de carrière et de déployer les formations nécessaires.

Formation**DPEF****Formation professionnelle métiers et développement des compétences**

Wendel considère que le développement des compétences et de l'expérience de ses salariés est essentiel à l'employabilité de chacun, ce qui fait partie de ses priorités. Pour souligner l'importance de cet enjeu, le pourcentage de salariés ayant suivi au moins une formation non obligatoire par an a été ajouté comme un des critères constitutifs du calcul de l'attribution de l'intéressement annuel, au même titre que le pourcentage de salarié ayant des objectifs individuels clairs et mesurables fixés pour l'année suivante.

Le processus de *feedbacks* à 360° mis en place en 2018 a permis d'améliorer la qualité des objectifs définis pour chaque collaborateur et d'adapter les plans de formation.

100 % des salariés permanents dont les objectifs devaient être formulés pour l'année 2022 ont bénéficié en 2021 d'une évaluation 360°. Les membres du Directoire de Wendel font également l'objet d'une évaluation 360°.

Wendel veille à ce que ses salariés maintiennent leurs compétences et se développent pour acquérir l'expérience nécessaire à la réussite de leurs missions, notamment grâce par une offre de formation très complète.

Wendel a continué de développer son catalogue de formations afin de l'aligner avec ses orientations stratégiques autour de différentes thématiques : métier, comportement, expertises etc.

Le programme *Get to Know*, mis en place en 2020, pour permettre à chacun de mieux connaître les métiers existants au sein de la Société, a eu un franc succès, avec en moyenne plus de 80 % de participation des collaborateurs ciblés par le module à chaque session. Cette approche continue d'être développée par les équipes de Wendel pour favoriser le transfert de connaissances.

Malgré la crise sanitaire, un programme de formation ambitieux, a été déployé dans tous les pays au cours des deux dernières années. Wendel a ainsi continué de développer une offre de plateformes de formation en ligne dans des domaines très variés, en phase avec les demandes des collaborateurs et accessibles à tous les collaborateurs y compris à ceux sous contrat temporaire et les stagiaires.

Chaque trimestre, le déploiement du plan de formation et l'adéquation des demandes des collaborateurs aux besoins de leurs missions fait l'objet d'une revue par la DRH et les managers.

En 2021, Wendel a développé un partenariat avec des grandes écoles internationales, notamment l'INSEAD et la Harvard Business School. Ce programme a permis à 7 collaborateurs ayant des postes de direction d'effectuer une formation axée sur le leadership et la stratégie afférente à leurs métiers respectifs, formation sélectionnée dans un catalogue prédéfini avec le support de ces 2 écoles afin de fournir un cursus pédagogique adapté. Cette initiative sera renouvelée en 2022.

Afin d'être au plus proche des besoins et des attentes de ses collaborateurs et permettre à chacun de se développer sa propre expertise métier, Wendel a répondu positivement à chaque salarié ayant fait une demande de formation qu'il a lui-même identifiée, et

qui réponde aux besoins d'évolution de la Société. De plus, de nombreuses formations certifiantes ou diplômantes ont été dispensées. L'ensemble des formations dites « métier » représente 43 % du volume d'heures global de formation.

À l'instar des années précédentes, les cours de langues, notamment en anglais et en français, ont continué d'être dispensés aux employés intéressés. En effet, 40 % des salariés ont bénéficié d'au moins une formation en langues au cours de l'année.

Par ailleurs, afin d'accélérer le développement des formations, et d'avoir un meilleur suivi des formations et des indicateurs de suivi associés, Wendel a développé en 2020 une plateforme de gestion et de suivi de la formation

Formation à la santé, la sécurité et aux risques psychosociaux

En 2021, Wendel a largement mis l'accent sur les formations liées à la santé et à la sécurité ⁽¹⁾. Une grande majorité des collaborateurs français et luxembourgeois, y compris les mandataires sociaux, ont été sensibilisés et formés aux risques psychosociaux. Pour cette formation, plusieurs formats ont été proposés en fonction des populations visées (14 h pour l'équipe ressources humaines, 4 h en présentiel pour les membres du Directoire et les managers, 2 h pour les autres salariés).

Un programme de conférences sur la Covid-19 animé par des professionnels de santé a été également proposé aux salariés. Par ailleurs, un module « Santé et performance » constitué de plusieurs sessions présentées par des personnalités reconnues dans leur domaine, notamment des sportifs de haut niveau a été mis en place. Ces conférences ont abordé diverses thématiques relatives bien-être : gestion du stress, nutrition, la motivation etc.

Concernant le bureau parisien, plusieurs formations « Sauveteurs Secouristes du Travail (SST) » ont été dispensées permettant aux salariés volontaires de se former aux gestes de premiers secours. Par ailleurs, la Société a également dispensé des formations à la sécurité incendie, à l'apprentissage des gestes et postures adaptés aux postes de travail, et des formations relatives aux habilitations électriques. Des formations sur l'utilisation des défibrillateurs ont également été programmées. Au Luxembourg une personne a été formée pour être « travailleur désigné en matière de santé et sécurité au travail ».

Wendel propose aux collaborateurs qui le souhaitent de suivre la formation à la désescalade de la violence de sa société CPI (Crisis Prevention Institute).

(1) Les heures correspondant aux formations décrites ci-dessous sont comptabilisées dans le total des formations non obligatoires, à l'exception des conférences *Get to Know* et des formations considérées comme obligatoires (pour les formations obligatoires, le total est présenté dans la feuille de route Groupe dans la partie 4.1.10).

Suivi des heures de formation

Au total, et malgré la situation imposée par la pandémie, Wendel a continué à mettre en œuvre son plan de formation et a formé 96 personnes, y compris les Mandataires Sociaux, les personnes arrivées ou parties en cours d'année, celle ayant un contrat temporaire ainsi que certains stagiaires présents lors des formations Groupe, pour un total de 2 555,1 ⁽¹⁾ heures de formations non obligatoires ⁽²⁾.

En moyenne, cela représente 29,5 heures de formation non obligatoire par salarié ⁽³⁾, pour un total de 2 483,5 heures, marquant une stabilité certaine sur les 2 dernières années, et ce, malgré la pandémie et le travail à distance.

En France, il y a eu en moyenne 30,6 heures de formation non obligatoire par salarié (pour un total de 1 894,7 heures) contre 25,1 heures par salarié en 2020.

Indicateur de suivi	2021	2020	2019
Pourcentage de salariés formés	98,8 % ⁽²⁾ (tous les pays) 98,4 % (France)	97,6 % ⁽²⁾ (tous les pays) 100 % (France)	92,6 % ⁽¹⁾ (tous les pays)
Heures de formation par salarié	29,5 (tous les pays) 30,6 (France seulement)	29,5 (tous les pays) 25,1 (France seulement)	16,5 (tous les pays) 14,5 (France seulement)

(1) Pourcentage des salariés présents au cours de l'année 2019 ayant été formés.

(2) Pourcentage des salariés présents au 31.12.2020 ayant été formés.

Équilibre vie professionnelle-vie personnelle, conditions de travail et risques psychosociaux (voir aussi *infra* Formation à la santé, la sécurité et aux risques psycho sociaux)

En tant qu'employeur, Wendel doit s'assurer que ses collaborateurs bénéficient de conditions de travail favorables à l'équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle. Cet équilibre est aussi garant de leur engagement sur le long terme et de leur investissement au sein du projet de l'entreprise.

En France

L'accompagnement des managers, via des réunions régulières avec tous les collaborateurs, un dialogue étroit avec les représentants du personnel (CSE) et un processus de revue de fin d'année très ouvert au partage d'information, vise à optimiser les conditions et les relations de travail. Wendel peut ainsi mettre en œuvre les mesures les plus appropriées aux attentes des équipes.

Afin de permettre à ses collaborateurs de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, et les aider dans le choix du mode de garde de leurs enfants, Wendel propose depuis 2010 aux salariés qui en font la demande des places en crèches financées par la Société. En 2021, Wendel a financé 8 places de crèche pour les enfants de 8 salariés. En 2021, une plateforme pour la parentalité a été ouverte pour les salariés. Ce nouveau service offre des coachings parentaux, des propositions de compléments de garde, des exemples d'ateliers pour les enfants en fonction de tranches d'âge, un accompagnement pour les nouveaux parents, ou encore des conférences.

Par ailleurs, au-delà de la part du budget du Comité social et économique consacrée aux activités sociales et culturelles (par exemple ⁽⁴⁾ : chèques vacances, chèques cadeaux, places de cinéma à prix réduit, etc.), Wendel prend en charge différentes prestations individuelles et collectives : participation à des cours de sport, tickets Cesu, bilans de santé complets et réguliers.

La politique sur le télétravail, mise en place pour la première fois chez Wendel en novembre 2018, et intégralement revue avec une nouvelle charte en 2020, permet d'offrir plus de flexibilité aux salariés qui en émettent le souhait. Il va de soi que Wendel a également respecté scrupuleusement les recommandations du gouvernement en matière de suivi du télétravail depuis le début de la pandémie de la Covid.

Une Charte sur les congés payés, limitant entre autres le report trop important de jours de congé d'une période à l'autre, a également été signée en 2020. Cette charte vise 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.

(1) Réalisées par 96 personnes salariées du Groupe, incluant les mandataires et les stagiaires ainsi que les personnes arrivées ou parties en cours d'année, hors formations obligatoires, sessions *Get to know your colleagues* et formation compliance.

(2) Hors formations obligatoires, sessions *Get to know your colleagues*, et compliance.

(3) Salariés avec un contrat de travail permanent ou temporaire, tous bureaux confondus, au 31 décembre.

(4) Exemple d'œuvres sociales mises en place par le CSE en 2021. Cette liste est non exhaustive et n'équivaut pas à une allocation systématique. Ces attributions sont à la seule charge et volonté du CSE.

En 2021, de nombreux avantages offerts par Wendel ont été révisés afin d'être plus compétitifs et plus avantageux pour les salariés : attribution supplémentaire de tickets CESU pendant le confinement pour les salariés en charge d'enfant(s) de moins de 16 ans, transformation du PERCO en PERECOL, étude de marché pour le renouvellement de la mutuelle avec un rapport qualité/coût plus avantageux et offrant une meilleure qualité de services, (ce qui répondait à un souhait émis par les collaborateurs au travers d'un sondage réalisé en 2019), ouverture d'une plateforme liée à la parentalité, mise en place à plusieurs reprises de séances de vaccination contre la Covid ouverte aux salariés et à leur conjoint sur la seule base du volontariat, mise en place du forfait mobilité durable avec une prise d'effet au 1^{er} janvier 2022. Mais aussi, l'attribution de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat pour les salariés éligibles, l'ouverture d'une deuxième augmentation de capital, ou encore la proposition de nouveaux critères pour le calcul de l'intéressement prenant en compte l'engagement de chacun des collaborateurs dans le calcul du résultat final (participation à des formations et mises en place d'objectifs annuels)

Afin de mettre en avant tous les avantages dont les salariés peuvent bénéficier et en assurer la transparence totale, la Société a mis à disposition un catalogue récapitulatif de tous les avantages existants par pays. Celui-ci est régulièrement actualisé.

À l'étranger

À l'étranger, Wendel veille à fournir des prestations similaires en cohérence avec les usages locaux (exemples : couverture santé de qualité, participation aux frais d'inscription dans une salle de sport...).

Dans la continuité de ce qui a été effectué en France, la Société a entamé un processus de révision et d'amélioration des avantages proposés aux États-Unis et au Luxembourg. Un catalogue récapitulatif des différents avantages sera également accessible pour chaque pays.

Tout comme en France, Wendel a respectueusement appliqué les recommandations des gouvernements locaux en matière de suivi du télétravail depuis le début de la pandémie de la Covid.

Enquêtes sur la qualité de vie au travail

Wendel souhaite s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue de la qualité de vie au travail. Pour cela, la Société a décidé, fin 2019, de lancer une enquête sur l'évaluation des risques psychosociaux. Bien que cette initiative relève de la réglementation française, la Société a fait le choix de l'étendre de manière proactive à l'ensemble des bureaux internationaux. Une première enquête internationale a été réalisée en 2020. Ces premiers résultats ont permis de souligner les points forts de la Société, tels que ressentis en interne et d'identifier de potentiels axes d'amélioration à mettre en place. Globalement, les résultats obtenus ont été très positifs et ont fait ressortir un environnement de travail favorable, un niveau de stress maîtrisé et le fort intérêt que les salariés ont pour leur travail.

Les résultats ont ensuite été communiqués et partagés auprès du CSE et en interne afin que chacun puisse réagir et enrichir les propositions d'amélioration suggérées.

À la suite de cette enquête sur les risques psychosociaux, un outil participatif interne a été mis en place en 2020 pour évaluer plus en profondeur la qualité de vie au travail dans le Groupe. Cette plateforme permet à Wendel de recueillir les perceptions des salariés sur différentes thématiques (reconnaissance, conditions de travail, relations aux/avec les autres, bien-être...) et aux collaborateurs de s'exprimer en partageant des idées de manière anonyme. Des enquêtes seront régulièrement menées. Ainsi, Wendel peut réaliser un diagnostic qualitatif et comparatif, identifier les chantiers prioritaires, élaborer des mesures correctives associées et en mesurer les impacts.

L'enquête sur la qualité de vie a été relancée en septembre 2021, après 18 mois de crise sanitaire. Le taux de participation a été largement supérieur à celui de la première enquête réalisée en 2020. Pour cette nouvelle campagne, un indicateur « facilité de collaboration à distance » a été ajouté. À l'instar des sondages antérieurs, les résultats sont très positifs et quasiment similaires aux retours collaborateurs tels que partagés dans les précédentes enquêtes (environnement de travail favorable, intérêt des collaborateurs pour leur travail, niveau de stress maîtrisé). Les résultats obtenus montrent que les sous-indicateurs les plus appréciés par les collaborateurs sont la facilité de collaboration, les valeurs de l'entreprise, l'ambiance et le rapport entre la charge de travail et l'autonomie.

À l'issue de ces premières enquêtes, de nombreuses idées émanant des salariés ont été prises en considération par Wendel.

Aussi, Wendel a également lancé en 2021 une enquête sur la parentalité ouverte à tous les salariés, qu'ils soient parents ou non. Cette enquête anonyme, réalisée par un organisme externe indépendant, avait pour but d'évaluer la perception des collaborateurs sur la politique de parentalité de la Société, de mesurer l'accompagnement existant des salariés parents et d'orienter les politiques parentalité en fonction des besoins décelés. Les résultats obtenus sont très positifs et sont, dans la majorité des cas, bien supérieurs aux résultats obtenus par l'ensemble des sociétés ayant participé à cette même enquête (tous secteurs d'activité confondus). Globalement, les résultats montrent chez Wendel :

- une perception très favorable de la politique liée à la parentalité annoncée et son application concrète avec peu de décalage décelé entre les deux, critère recueillant 65,8 % d'avis favorables.

Il existe une culture de la bienveillance envers les salariés parents que reflète le résultat obtenu de 71,1 % d'avis favorable chez Wendel (contre 57 % sur l'ensemble du panel) ;

- les départs et les retours de congés liés à la parentalité sont bien anticipés et bien gérés ;
- la Société est ouverte à la discussion pour rechercher des solutions permettant une organisation de travail adaptée.

Plus de 60 % des répondants indiquent que devenir ou être parents n'a pas d'impact négatif sur l'évolution de carrière ni sur l'évolution de la rémunération. Les hommes et les femmes sont autant concernés par les dispositifs mis en place par la Société.

Enfin, plus de 76 % des répondants estiment que la Société propose des aides concrètes pour les salariés parents, bien au-delà des 34,7 % obtenus par le panel des sociétés participantes. Pour les collaborateurs Wendel en France, ce taux atteint plus de 96 %.

Pour permettre un respect du temps personnel de chacun, Wendel a mis en place depuis 2018 une charte garantissant un droit à la déconnexion pour tous en dehors du temps de travail. En 2021, le Groupe a poursuivi la sensibilisation des équipes à cette charte, notamment en période de confinement ou de télétravail renforcé.

Enfin, Wendel continue d'inscrire pleinement sa volonté d'être une entreprise socialement responsable et a maintenu le mécénat d'entreprise, également appelé mécénat de compétences. Ce dispositif permet d'allier l'engagement des salariés au profit d'œuvres caritatives et le développement de leurs compétences (voir section « soutenir et renforcer nos engagements auprès de la société civile »).

L'ensemble de ces mesures contribue à l'attractivité de la marque employeur de Wendel.

Indicateurs de suivi

La Direction des ressources humaines de Wendel effectue un suivi de proximité de l'ensemble des salariés de Wendel en France et à l'international.

	2021	2020
Absentéisme (périmètre : France) ⁽¹⁾	2,61 %	3,13 %

(1) *Méthodologie de calcul de l'absentéisme : (total jours ouvrés d'absence*100)/(218j* nombre moyen de salariés). Absences prises en compte : maladies, accidents de trajet, accident de travail, enfants malades, mi-temps thérapeutique/Absences non prises en compte : événements familiaux et congés parents.*

L'absentéisme, hors événements familiaux, est de l'ordre de 2,61 % en 2021. Ce chiffre reste largement inférieur au taux d'absentéisme moyen national estimé à 6,87 % en 2020 ⁽¹⁾. Au niveau national (France), cela représente une moyenne de 25,1 jours d'absence par salariés. Chez Wendel, le nombre de jours moyen d'absence par salarié est de 5,5.

	2021	2020
Nombre d'accidents de travail (périmètre : France)	1	0
Nombre d'accidents de trajet	0	2
Nombre d'accidents mortels	0	0

En 2021, il y a eu un accident de travail n'entraînant aucun arrêt de travail et aucun accident de trajet.

	2021	2020	2019
Ancienneté moyenne des salariés (années)	7,9 ⁽¹⁾	7,8 ⁽¹⁾	7,5

(1) *En 2020 et 2021 : prise en compte des salariés avec un contrat de travail permanent et temporaire. En 2019, seuls les contrats permanents ont été pris en compte.*

Au niveau monde, l'ancienneté moyenne des salariés est de 7,9 ans.

(1) *Selon le 13^e baromètre de l'absentéisme et de l'engagement d'Ayiming France.*

Lutte contre les discriminations et promotion de la diversité

Comme indiqué dans sa Charte éthique, Wendel met tout en œuvre pour promouvoir la diversité au sein de l'entreprise et considère qu'il s'agit d'un bénéfice majeur, contribuant à l'excellence du Groupe.

Wendel veille à ce que les décisions en matière de recrutement, de développement des carrières (formations et promotions) et de rémunérations soient exemptes de toute forme de discrimination. Seules sont prises en compte les compétences et l'expérience des candidats. Pour renforcer cette approche de façon transparente, Wendel a entrepris au cours de l'année 2021 la mise en œuvre d'un vaste chantier de définition de chaque rôle et fonction de l'entreprise, placé dans une organisation évolutive, et ce, afin de s'assurer que les compétences requises et développées au sein de l'entreprise restent en lien direct et unique avec l'expertise et la connaissance adaptées à l'environnement interne et externe de la Société.

Égalité entre les femmes et les hommes

Wendel vise à offrir un environnement de travail accueillant et stimulant pour les hommes et les femmes et a mis en place plusieurs initiatives pour atteindre cet objectif.

En particulier, Wendel exige, lors de chaque processus de recrutement, que les femmes soient représentées équitablement dans les bassins de candidatures.

À poste équivalent, il n'y a pas de différence de rémunération entre les hommes et les femmes.

Wendel fournit des formules souples de travail et des avantages parentaux afin de favoriser l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle, comme décrit précédemment (voir section Équilibre vie personnelle/vie professionnelle)

Wendel est consciente que l'égalité femmes-hommes nécessite un effort collectif, en particulier dans le domaine de l'investissement. C'est à cet égard que Wendel a signé la Charte de la parité femmes-hommes de France Invest publiée le 6 mars 2020.

Les femmes sont ainsi représentées dans l'effectif total, l'effectif cadre, ainsi que dans les fonctions d'investissement et dans les organes de gouvernance :

	2021			2020		
	France	International	Groupe	France	International	Groupe
Femmes dans l'effectif ⁽¹⁾ total	58 %	54,5 %	57 %	56 %	50 %	54 %
Femmes dans l'effectif ⁽¹⁾ cadre	59 %	N/A	N/A	58 %	N/A	N/A
Femmes Investisseurs ⁽²⁾	42 %	43 %	42 %	40 %	33 %	37 %
Femmes dans les fonctions de <i>management</i> ⁽³⁾	42 %	40 %	42 %	40 %	29 %	37 %
Femmes aux Comités d'investissement et de gestion ⁽⁴⁾	Comité d'investissement : 28,6 %			Comité d'investissement : 33 %		
	Comité de gestion : 40 %			Comité de gestion : 45,5 %		
Femmes au Conseil de surveillance ⁽⁵⁾			50 %			45 %
Femmes dans les recrutements ⁽⁶⁾	75 %	50 %	67 %	62,5 %	100 %	70 %

(1) En 2020 et 2021 : Périmètre France : effectif CDI et CDD en France/Périmètre international : salariés avec un contrat de travail permanent ou temporaire à l'international.

(2) Femmes salariées au sein des équipes d'investissement, hors assistant(e)s et office managers.

(3) Responsable hiérarchique d'au moins 1 collaborateur (excluant le Président du Directoire).

(4) Incluant le Président du Directoire.

(5) Exclusion des membres représentant les salariés.

(6) Exclusion des mobilités internes, inclusion du CDD embauché en CDI en cours d'année en 2020 (changement méthode de calcul) et des contrats temporaires.

En 2021, le taux de féminisation au sein du Conseil de surveillance a notamment permis à Wendel de décrocher le Prix « Diversité dans les organes de direction » dans le cadre des Grand Prix du Gouvernement d'Entreprise 2021.

La Société affiche des taux de féminisation de ses équipes d'investissement (42 % en 2021) qui dépassent, à date, les objectifs fixés par la Charte sur la parité de France Invest à horizon 2030 (objectif de 40 %).

En vertu de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, Wendel est tenue de publier l'indicateur requis par l'index égalité professionnelle femmes-hommes. En 2021, Wendel a obtenu 53/100. Le périmètre de l'index concerne les effectifs de Wendel en France.

Il est important de souligner que Wendel est engagée dans une démarche d'application du principe du « travail égal, salaire égal » selon une approche métier qui n'est pas prise en compte par la méthodologie de l'index.

Par ailleurs, le plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de Wendel a intégralement été revu en 2020, en intégrant plus de critères que ce qui est imposé par la réglementation française pour une entreprise de moins de 300 salariés. Les quatre critères sur lesquels Wendel s'engage sont l'embauche, la formation, l'articulation entre l'activité professionnelle et la responsabilité familiale et la rémunération effective. Chacun de ces critères comporte de nombreuses mesures et nombreux indicateurs de suivi permettant la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur de l'égalité professionnelle. Ce nouveau plan d'action est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2021 et va être renouvelé pour l'année 2022. Ce plan d'action est révisé et actualisé tous les ans et approuvé par le CSE. Bien que la mise en plan d'un plan d'action sur l'égalité entre les femmes et les hommes relève de la réglementation française, Wendel veille à appliquer ces principes d'égalité dans tous les pays. Les indicateurs de suivi sont adaptés en fonction des réglementations et des usages locaux.

Handicap

Wendel accueille et reconnaît tous les talents, et s'engage à n'exercer aucune forme de discrimination à l'égard de candidats ou collaborateurs en situation de handicap.

La Société emploie deux personnes (dans ses effectifs permanents) reconnues en situation de handicap en France et contractualise régulièrement avec des établissements d'aide par le travail (ESAT), notamment pour l'achat de fournitures de bureau.

Wendel adapte également un comportement de prévention vis-à-vis de ses collaborateurs. Ainsi, la Société met à disposition des collaborateurs qui en expriment le besoin du matériel ergonomique, même si ces demandes n'émanent pas d'un médecin.

Wendel construit un environnement de travail respectueux de chaque individu en assurant des conditions de travail sécurisées et le respect de chacun.

Emploi des jeunes et des seniors

Répartition des effectifs permanents et temporaires par tranche d'âge :

Moins de 30 ans	17 %
30 à 39 ans	37 %
40 à 49 ans	26 %
50 ans et plus	20 %

- Part des jeunes dans les recrutements (< 30 ans) : 4 personnes de moins de 30 ans recrutées dans le monde.
- Part des 30 - 39 ans dans les recrutements : 4 personnes entre 30 et 39 ans recrutées dans le monde.

- Part des 40 - 49 ans dans les recrutements : 4 personnes entre 40 et 49 ans recrutées dans le monde.

- Part des seniors dans les recrutements (> 50 ans) : pas de personne de plus de 50 ans recrutée.

Rémunération

DPEF

La politique salariale de Wendel veille à aligner les intérêts des salariés sur ceux des actionnaires, au travers de plusieurs leviers que sont : la part variable de la rémunération, l'intéressement (en France) et le déploiement de l'actionnariat salarié, ouvert à tous les collaborateurs. Cette convergence d'intérêt est un élément fondamental de la culture d'entreprise ; ainsi, chacun partage l'ambition d'excellence du Groupe.

Chaque année, Wendel revoit attentivement le niveau de la rémunération de ses salariés en fonction de la nature de leurs missions, de leurs compétences et de leur expérience. Il est également important de noter, d'autre part, que ce niveau de rémunération ainsi que sa structure sont revus eu égard aux niveaux et pratiques du marché. Les rémunérations variables sont attribuées en fonction des performances individuelles et collectives des équipes et de l'entreprise.

Pour la France, la somme des rémunérations totales en numéraire (salaire fixe, rémunération variable et primes individuelles liées à la fonction) versées pour l'année 2021 s'élève à environ 14,4 M€.

Par ailleurs, les salariés de Wendel et leurs familles sont couverts par un régime de prévoyance très complet financé en grande partie par Wendel.

La promotion de l'actionnariat salarié

Convaincue de l'importance de l'actionnariat salarié comme une valeur clé d'un partenariat de long terme avec ses collaborateurs, Wendel a toujours favorisé son développement, que ce soit depuis plus de 30 ans au sein du plan d'épargne Groupe ou à travers l'attribution d'actions de performance et/ou de stock-options dont la plupart des salariés bénéficient depuis 2007. Cette campagne d'attribution est destinée à inclure les collaborateurs de Wendel à la stratégie de l'entreprise et intéresser chacun à sa performance à long terme. Ainsi, la Société compte 91 % de salariés actionnaires au 31 décembre 2021.

Le plan d'épargne Groupe

Le plan d'épargne Groupe Wendel est un dispositif d'épargne collective qui permet aux salariés de Wendel France et Luxembourg qui le souhaitent, de se constituer, avec l'aide de la Société, une épargne personnelle. Le plan d'épargne Groupe a été entièrement remanié en 2020 avec la mise en place de deux règlements différents, un PEG pour les sociétés de droit français (Wendel et Wendel-Participations) et un PEGI (plan d'épargne Groupe international) pour les sociétés luxembourgeoises. Ce nouveau PEG permet aux épargnants de détenir non plus des actions Wendel mais des parts de fonds commun de placement (FCPE).

Le FCPE Wendel s'engage à être investi entre 95 % et 100 % en actions Wendel et la valeur de la part a vocation à suivre l'évolution du cours de l'action Wendel.

En 2021, les salariés ont pu participer à deux augmentations de capital, la première en octobre et la seconde en décembre. Un nombre total de 28 824 actions a ainsi été souscrit sur les 2 opérations par 96 % des salariés éligibles, ceci au travers de deux fonds relais créés pour l'occasion qui ont ensuite fusionné avec le FCPE Wendel. Cette année encore, les salariés ont pu bénéficier d'une décote de 30 % et leur versement volontaire a été abondé jusqu'à hauteur des plafonds légaux maximum.

Au 31 décembre 2021, les anciens salariés et salariés (hors membres du Directoire) détenaient 0,19 % du capital de Wendel au sein du FCPE Wendel et du FCPE Relais n° 2 Wendel 2021, les 2 fonds ayant fusionné en janvier 2022, et 0,50 % du capital de Wendel au sein du PEG au nominatif pur.

Attributions d'options d'achat d'actions et d'actions de performance

89 % des salariés présents dans l'effectif monde à la date d'attribution ont bénéficié d'allocations de stock-options et/ou actions de performance.

Outre les deux membres du Directoire, 76 personnes en France et à l'étranger se sont vu attribuer des stock-options et/ou des

actions de performance en vertu de l'autorisation de l'Assemblée générale du 29 juin 2021 et de la décision du Directoire du 30 juillet 2021.

Ces attributions sont soumises à la réalisation de conditions de présence et de performance.

L'historique des plans de stock-options et d'actions de performance figure aux tableaux 8 et 9 du Code Afep-Medef présentés à la section 2.2.2.2.

Le tableau ci-dessous précise pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021 :

- le nombre total d'options qui ont été attribuées aux dix salariés (hors membres du Directoire) qui ont reçu individuellement le plus grand nombre d'options ;
- le nombre total d'options exercées par les dix salariés et anciens salariés (hors membres du Directoire) qui ont individuellement exercé le plus grand nombre.

	Nombre total	Prix d'exercice moyen pondéré
Options consenties au cours de l'exercice aux dix salariés du Groupe dont le nombre d'options ainsi consenties est le plus élevé	33 649	110,97 €
Options levées au cours de l'exercice par les salariés et anciens salariés dont le nombre d'options ainsi achetées ou souscrites est le plus élevé	50 661	87,22 € ⁽¹⁾

(1) En 2021, ces options ont été exercées aux prix de 80,91 € (plan W 4), 54,93 € (plan W 5), 82,90 € (plan W 6) et 112,39 € (plan W 8).

Les salariés se sont vu attribuer des actions de performance au travers de 2 plans différents. Les dix plus importants bénéficiaires parmi les salariés du Groupe (hors membre de Directoire) se sont vu attribuer 40 461 actions, total cumulé pour les deux plans d'actions de performance consenties au cours de l'exercice.

Des possibilités de compléments de retraite

■ Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERECOL)

Dès 2010, la Société a mis en place un Perco pour ses salariés en France. Il a pour objet de permettre aux bénéficiaires de l'Entreprise de se constituer, avec l'aide de celle-ci, une épargne sous la forme d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières et de bénéficier des avantages dont est assortie cette forme d'épargne collective et d'offrir, à partir de celle-ci, un dispositif de financement complémentaire pour la retraite. Conformément à la loi PACTE (loi relative à la croissance et la transformation des entreprises), afin d'harmoniser et simplifier les produits d'épargne retraite, Wendel a transformé le dispositif PERCO en PERECOL (Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif) faisant bénéficier ses collaborateurs de mesures plus favorables. L'avenant signé en juillet 2021 se substitue en toutes ses dispositions à celles de l'accord du 30 novembre 2010 et de son avenant signé le 9 avril 2020.

Certains versements bénéficient d'un abondement de la Société jusqu'à hauteur du plafond légal.

Au 31 décembre 2021, 58,06 % des salariés présents ont déjà investi au sein du PERECOL, contre 50,85 % à la même date de l'année précédente.

■ Régime de retraite supplémentaire

En 1947, la société « Les petits-fils de François de Wendel » (devenue aujourd'hui Wendel SE) a mis en place un régime de retraite supplémentaire bénéficiant à l'ensemble des membres du personnel (cadre et non cadre), sous réserve que ceux-ci achèvent leur carrière dans le Groupe. Ce régime de retraite a été fermé le 31 décembre 1998. Le régime de retraite supplémentaire garantit à chaque salarié bénéficiaire un niveau global de retraite. Ce niveau s'exprime comme un pourcentage de la rémunération de fin de carrière (fixe et variable hors éléments exceptionnels). Il augmente avec l'âge et l'ancienneté acquise et peut atteindre 65 % de cette rémunération. Le régime prévoit une réversion à 60 % au conjoint vivant au moment du départ en retraite, ainsi que des majorations familiales pour enfants à charge.

L'allocation de retraite supplémentaire financée par le Groupe se calcule en déduisant du montant garanti l'ensemble des retraites financées par l'entreprise pendant la période d'activité dans le Groupe. Depuis 2005, les actifs nécessaires au service des rentes sont transférés auprès d'une compagnie d'assurances qui assure le paiement des allocations de retraite.

Au 31 décembre 2021, ce régime concernait 36 retraités et 2 salariés de la Société.

Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT et des Droits humains

La gestion des ressources humaines de Wendel respecte les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

La France a ratifié les 8 conventions fondamentales de l'OIT portant sur le travail forcé, sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, sur le droit d'organisation et de négociation collective, sur l'égalité des rémunérations, sur l'abolition du travail forcé, sur les discriminations, sur l'âge minimum d'admission à l'emploi et sur toute forme de travail des enfants.

Wendel n'exerce pas d'activité dans un secteur porteur de risques en termes de violation des droits des travailleurs, et n'est donc pas confrontée à la problématique de respect de ces conventions.

Au cours de l'année 2020, la Charte éthique de Wendel a été intégralement revue et une formation obligatoire sur ce sujet a été dispensée. Cette formation avait notamment pour objet de sensibiliser les collaborateurs aux engagements pris par Wendel en matière de respect des droits individuels et humains. Cette charte est remise à chaque nouvel employé embauché à son arrivée.

Wendel insiste ainsi sur le fait qu'être valorisé et respecté engage le cercle vertueux d'une culture positive du travail et construit ainsi un environnement respectueux de chaque individu. Une tolérance zéro à l'encontre de toute forme de harcèlement ou de discrimination permet à Wendel de se conformer aux différentes réglementations imposées à chacun des pays dans lequel un bureau est implanté. Comme expliqué dans la partie formation, quasiment tous les collaborateurs des bureaux français et luxembourgeois ont été formés ou sensibilisés sur la thématique du harcèlement et plus largement sur les risques psychosociaux. De plus, certains collaborateurs impliqués dans les processus de recrutement ont suivi un module de formation « recruter sans discriminer ».

Santé et sécurité des équipes dans un contexte de crise sanitaire mondialisée

Wendel porte une attention absolue à la santé et la sécurité de ses équipes. Dans le contexte sanitaire inédit lié au Covid-19, le Groupe applique strictement les directives gouvernementales dans ses pays d'implantation (télétravail, protocole sanitaire etc.) Tout est mis en œuvre pour permettre à chacun de travailler à distance dans les meilleures conditions (équipements individuels bureautiques quand cela était demandé, informatique pour chacun, hotline informatique, etc.) afin de maintenir l'activité en veillant au bien-être de tous. Des communications régulières sont adressées à tous les collaborateurs, pour rappeler les règles en vigueur.

Une cellule Covid-19 est en place depuis 2020 afin de répondre aux questions des salariés et informer les équipes des dispositifs spécifiques tels que les consultations de télémedecine, l'assistance psychologique, la garde d'enfants en cas de maladie, etc. Cette cellule a aussi pour mission de nourrir le lien entre les collaborateurs, et d'anticiper les éventuels soutiens spécifiques susceptibles d'être apportés aux équipes. Lors du retour des

collaborateurs dans les différents bureaux du Groupe, la cellule a poursuivi son activité de soutien, monitorant les évolutions de la situation sanitaire et accompagnant le retour au travail en présentiel dans les meilleures conditions selon l'évolution des règles gouvernementales communiquées.

La Société a également organisé des temps d'échanges, individuels sur la base du volontariat ou collectifs, avec des professionnels de santé, afin d'apporter à chacun des réponses sur le protocole sanitaire à respecter ou plus généralement sur les implications et l'état des lieux de la pandémie. Une cellule d'aide psychologique a été mise en place avec le support des assurances de Wendel dans la langue locale de chacun des pays, service assuré par des professionnels et disponible sept jours sur sept.

L'entreprise a mis à disposition un protocole sanitaire très strict dans ses bureaux qui permet à chaque collaborateur se déplaçant dans les locaux d'avoir accès à un environnement rassurant et sécurisé en termes d'hygiène et de santé.

Dans le cadre de l'enquête sur la qualité de vie au travail, Wendel a également souhaité mesurer l'impact de la crise sanitaire et du travail à distance sur le moral et la motivation de ses collaborateurs. Ainsi, 83 % des répondants à l'enquête estiment que la nouvelle organisation du travail est satisfaisante, et que le niveau de stress ressenti au travail demeure modéré.

Des points réguliers, voire quotidiens durant les différents épisodes de confinement, ont été tenus par le Directoire de Wendel avec les Directeurs généraux adjoints, la Secrétaire générale, la Directrice des ressources humaines, la Directrice du développement durable et de la communication et le Directeur fiscal. Il a été demandé à l'ensemble des managers d'adapter des rituels managériaux pour lutter contre les effets de l'isolement et maintenir une ambiance de travail positive, avec notamment la tenue de réunions d'équipes quotidiennes par visioconférence.

Le déploiement du plan de formation a été adapté au contexte avec la mise en place d'une offre de formation en ligne pour tous les collaborateurs intéressés (voir le chapitre dédié à la formation dans la partie 4.1.7) Dans la majorité des cas, en fonction des formations et lorsque cela a été rendu possible par les prestataires ou le contexte sanitaire, les salariés ont eu la possibilité de sélectionner le format le plus adapté à leur besoin (présentiel ou distanciel). Des ateliers et des animations internes sont régulièrement proposés afin d'assurer et maintenir la cohésion d'équipe.

Soutenir et renforcer nos engagements auprès de la société civile

L'engagement de Wendel dans la société civile est propre à l'ADN du Groupe. C'est, en effet, une part de son héritage familial. Cet engagement est associé à une vision de long terme en ligne avec son métier d'investisseur. Ainsi, la démarche philanthropique de Wendel s'articule autour de deux piliers historiques : l'éducation et la culture. Un troisième pilier, la solidarité, complète cette approche.

La politique mécénat du Groupe, renforcée en 2018, s'est poursuivie en 2021 sous la forme de donations récurrentes ou ponctuelles au monde de la culture, de l'éducation et de la solidarité.

Engagements pour le long terme

Depuis 1996, Wendel soutient l'Insead qui a créé, cette même année, une chaire puis un centre consacré aux entreprises familiales auquel Wendel s'est associée dès l'origine : Le Centre Wendel pour l'Entreprise Familiale.

Depuis 2010, Wendel est engagée auprès du Centre Pompidou-Metz, souhaitant soutenir une institution emblématique dont le rayonnement culturel touche le plus grand nombre. Ainsi, en 2020, Wendel a à nouveau renouvelé pour cinq ans sa convention de mécénat avec le Centre Pompidou-Metz dont Wendel est le mécène. Alors en pleine crise économique et sanitaire liée à la Covid-19, il était d'une importance cruciale pour Wendel de continuer à soutenir le monde de la culture.

Wendel œuvre activement aux côtés de ces institutions partenaires sur leurs projets de développement. Le Groupe est notamment représenté au Conseil d'administration du Centre Pompidou-Metz par Nicolas Ver Hulst, Président du Conseil de surveillance de Wendel.

En raison de son engagement depuis de longues années en faveur de la culture, Wendel a reçu des mains du ministre de la Culture le titre de Grand Mécène de la Culture le 23 mars 2012.

Engagements 2021

- Un engagement solidaire priorisé dans un contexte de crise sanitaire

En 2021, Wendel a continué de soutenir des projets solidaires, d'une part en renouvelant certains de ses engagements et d'autre part, en choisissant de s'associer à de nouvelles causes.

Le soutien aux associations peut revêtir plusieurs formes. Il peut se traduire par un don qui va venir participer au budget global de la structure permettant ainsi à l'association de couvrir ses différentes actions pour une année donnée. Ou il peut aussi se faire sous la forme d'un soutien à un projet spécifique.

Wendel a donc renouvelé ses donations au profit d'associations solidaires qu'elle soutient pour certaines depuis 2018, à savoir :

- The Bowery Mission (États-Unis) ;
- Clubhouse France (France) ;
- La Fondation de la Maison de la Gendarmerie (France) ;
- iMentor (États-Unis) ;
- Les Restaurants du Cœur (France) ;
- 914 Cares - Empty Bowls (États-Unis).

Et a soutenu de nouvelles associations pour 2021 :

- Memorial Sloan Kettering Cancer Center (États-Unis) ;
- Mosaïques 9 (France) ;
- Protection civile (France).

Enfin, à travers sa participation Crisis Prevention Institute (CPI), Wendel a renouvelé un programme d'aide à la formation initié en 2020, à destination des personnels encadrants des organismes de santé et/ou d'éducation visant à prévenir la violence via le financement d'heures de formation dispensées par les instructeurs certifiés de CPI.

Au total, en 2021, le montant des donations Wendel en matière de mécénat s'élève à 834 265 €.

- Une journée de mécénat de compétences proposée à tous les collaborateurs Wendel

Depuis 2021, dans le cadre du renforcement de sa stratégie de mécénat, Wendel offre la possibilité à chaque collaborateur de dédier une journée de temps de travail par an à une action solidaire. Cette journée de mécénat de compétences permet à chacun de s'investir auprès de l'association de son choix, dans le respect des principes de la Charte éthique de Wendel et sous réserve que cette association soit dépourvue de connotation politique et/ou religieuse et à but non lucratif. Afin d'encourager les équipes à s'engager dans cette démarche, Wendel, en collaboration avec ses associations partenaires, propose un certain nombre de missions de solidarité prédéfinies qui permettent au collaborateur de mettre à profit son temps et ses compétences au service de l'intérêt général.

Wendel lance son fonds de dotation « Wendel Cares »

En 2022, la démarche philanthropique de Wendel s'institutionnalise à travers la création d'un fonds de dotation qui rassemble désormais toutes les actions de mécénat de l'entreprise.

Courant 2021, les équipes de Wendel ont travaillé sur la création de ce fonds de dotation afin d'uniformiser la démarche philanthropique de l'entreprise et de la rendre plus ambitieuse. Baptisé « Wendel Cares », il a pour but de financer des structures/associations soumises au travers d'appels à projets à l'interne et à l'externe qui s'inscrivent dans un des cinq domaines sur lequel il a choisi de s'engager. Ces projets sont ensuite choisis par le Conseil d'administration du fonds aujourd'hui constitué de collaborateurs de chaque Direction, recrutés afin de représenter au mieux l'identité de Wendel.

- Les axes d'engagement de Wendel Cares

En effet, outre les deux piliers historiques que sont l'éducation et la culture, trois nouveaux axes d'engagement ont été choisis pour définir son périmètre d'action :

- l'égalité des chances et l'insertion professionnelle ;
- la recherche médicale et la santé ; et
- la protection de l'environnement.

**Activités de lobbying**

Wendel n'a recours à aucune agence de *lobbying*.

Associations professionnelles

En tant que société cotée, Wendel contribue aux débats de place en participant aux réflexions au sein de toutes les grandes associations professionnelles et de place auxquelles elle adhère : Afep, Ansa, Medef, France Invest, Paris Europlace, etc. En 2021, le montant des cotisations professionnelles s'est élevé à environ 131 000 €.

Think tanks

Wendel est partenaire de : Institut Montaigne.

4.1.7.2 Wendel, investir pour le long terme : 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. Selon elle, une approche ESG exigeante en matière d'investissement est la plus pertinente pour assumer sa responsabilité vis-à-vis de ses actionnaires et de ses parties prenantes. Le cadre d'évaluation des opportunités d'investissement qu'elle utilise prévoit, comme condition préalable à tout investissement, l'adéquation de l'activité de la Société considérée avec la mission et les valeurs de Wendel ainsi que l'appréciation de sa résilience sur 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.

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.

Intégrer des critères ESG tout au long du cycle d'investissement

Enjeux extra-financiers au sein des filiales du groupe Wendel : prise en compte des risques et des opportunités pour construire des leaders durables

Description du risque

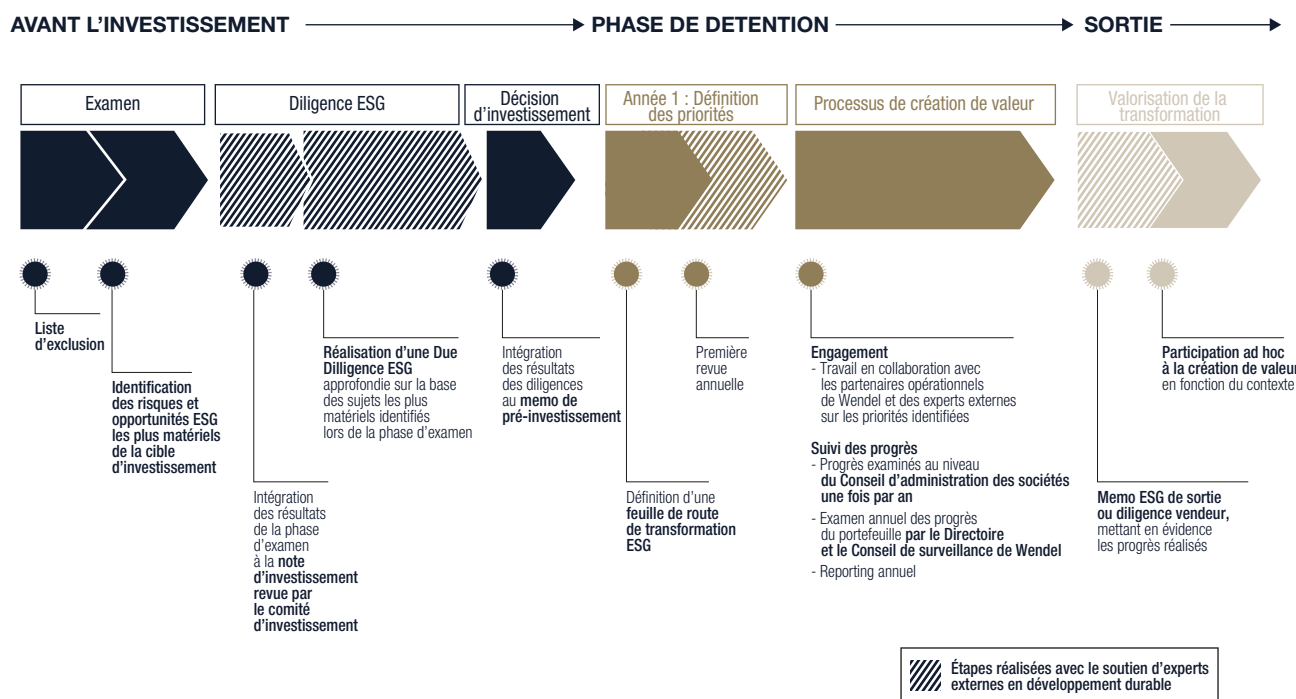
En investissant pour le long terme, Wendel s'engage avec des équipes entrepreneuriales pour construire des *leaders* durables. Wendel estime essentiel que les sociétés dans lesquelles elle investit prennent en compte les enjeux extra-financiers, s'agissant des risques qu'ils peuvent impliquer mais aussi des opportunités de création de valeur durables qu'ils représentent.

Wendel veille à ce que le *management* des sociétés mette en place les mesures adéquates pour prévenir et/ou atténuer les risques extra-financiers (incluant les risques et opportunités climatiques) et saisir les opportunités de création de valeur sur le long terme. Il s'agit pour Wendel de renforcer son impact positif - dans le strict respect de son rôle d'actionnaire et de la gouvernance - sur les sociétés de son portefeuille en les encourageant à prendre toujours davantage en compte les enjeux extra-financiers.

Politiques et résultats

Wendel a défini début 2020 une procédure d'investissement responsable qu'elle met en pratique et enrichit au fil des opportunités d'investissement étudiées, et intègre l'étude des risques et opportunités tout au long du cycle de vie de ses investissements, en particulier.

Les principales étapes de ce processus sont résumées via le diagramme suivant :



- avant l'investissement : toutes les opportunités d'investissement sont systématiquement examinées au regard i) d'une liste d'exclusion définie et ii) d'une due diligence *des enjeux* ESG identifiés comme prioritaires. Durant cette phase, une attention particulière est portée à la prise en compte des quatre thématiques ESG prioritaires : (i) le changement climatique, (ii) la diversité et la parité (iii) la santé et la sécurité des consommateurs et des employés (iv) le développement de produits et services durables ;
- pendant la période de détention : toute nouvelle société contrôlée entrant dans le portefeuille de la Société 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 18 mois suivant son acquisition. Cette feuille de route inclut systématiquement les quatre thématiques ESG prioritaires définies par Wendel (voir ci-dessous).

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 via l'alignement de leur rémunération variable sur des critères de performance ESG.

Depuis 2021, Wendel a également pris l'engagement de conduire une analyse du risque et des opportunités liées à l'accélération du changement climatique dans ses sociétés contrôlées. Cette analyse sera également menée dans les sociétés nouvellement acquises ;

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

Politique d'exclusion

Sur l'exercice 2021, Wendel a mis à jour sa Politique d'exclusion relative aux investissements, qui s'applique à tous les nouveaux investissements.⁽¹⁾ Cette politique a été approuvée par le Directoire de Wendel en date du 9 novembre 2021. La politique d'exclusion sera revisitée chaque année.

(1) Les secteurs d'exclusion désignés en gras sont les secteurs ajoutés à la liste en 2021.

Wendel s'abstiendra 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 responsables de la production, la distribution, la commercialisation ou le commerce de :

1. tabac ;
2. pornographie ;
3. armes controversées, telles que définies par les traités suivants :
 - 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 (1997) sur les mines antipersonnel,
 - la Convention sur les armes à sous-munitions (2008) ;
4. **les armes à feu** ;
5. établissements de jeu ou jeux d'argent ;
6. extraction de charbon et production d'électricité à partir de charbon ;
7. stupéfiants ;
8. **fourrure** ;
9. **amiante**.

Au-delà des exclusions sectorielles établies ci-dessus pour tous les investissements directs de la Société, Wendel portera également la plus grande attention à l'exposition économique indirecte à ces secteurs, notamment lors de l'examen approfondi des opportunités d'investissement ayant passé le premier filtre de la liste d'exclusions.

En 2021, afin d'approfondir la démarche d'investissement responsable et placer celle-ci au cœur de l'activité d'investissement, Wendel a mené les actions suivantes :

- intégration de la *Due Dilligence* ESG aux *Due Dilligence* stratégiques et commerciales, afin que soient mis en évidence les enjeux de création et/ou de destruction de valeur ;
- collaboration renforcée avec les *Operating Partners* afin d'assurer un suivi rigoureux des engagements de chaque entreprise contrôlée du portefeuille à tous les niveaux, du Conseil d'administration aux Directions opérationnelles ;
- formation des équipes d'investissement aux différents axes de travail ESG engagés par nos participations (mise à jour de la feuille de route ESG, établissement d'une analyse du risque climatique etc.)

L'ensemble des actions ci-dessus ont permis d'obtenir les résultats suivants en 2021 :

	2021	2020
Nombre de collaborateurs dans l'équipe d'investissement formés aux axes de travail ESG à entreprendre dans les sociétés du portefeuille	100 %	N/A
Pourcentage des opportunités d'investissements étudiées ayant fait l'objet d'une revue <i>via</i> la politique d'exclusion du Groupe	100 %	100 %
Pourcentage des opportunités d'investissements étudiées ayant fait l'objet d'une <i>due diligence</i> couvrant les risques et opportunités ESG	100 %	100 %

Accompagner la mise en place de feuilles de route stratégiques ambitieuses

En tant qu'actionnaire, le groupe Wendel n'entre pas dans le *management* opérationnel de ses filiales mais s'assure que l'intégration des enjeux ESG s'opère dans leur gestion des risques comme dans leur stratégie et ce, notamment *via* un dialogue constant avec les équipes de *management* et les Conseils d'administration. Les sociétés contrôlées sont déjà soumises à de nombreuses réglementations nationales, et ce dialogue s'exerce dans le respect des lois locales.

En 2021, 100 % des sociétés contrôlées du portefeuille Wendel sont dotées d'une feuille de route ESG stratégique. Cette feuille de route inclut systématiquement les quatre thématiques ESG prioritaires définies par Wendel.

Thématiques prioritaires définies par Wendel



La parité
et la diversité



Le climat



La santé
et la sécurité
des collaborateurs
et des consommateurs



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

Wendel demeure fortement attentif à la qualité des feuilles de route définies par ses participations, et aux progrès réalisés sur celles-ci. Un suivi rigoureux de la performance ESG est réalisé par le biais :

- d'échanges fréquents avec les équipes développement durable des sociétés du portefeuille. Ces échanges incluent les *Operating Partners* ;
- d'une revue structurée des progrès réalisée vis-à-vis des objectifs fixés dans la feuille de route, constatés par le Conseil d'administration et/ou le Comité d'audit de la société contrôlée.

Par ailleurs, le niveau de progrès réalisé par les sociétés du portefeuille est porté à la connaissance du Conseil de surveillance, du Directoire de Wendel, et des membres du Comité de pilotage ESG.

Le *management* 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.

Ainsi, sur l'exercice 2021, 100 % des dirigeants des sociétés contrôlées du portefeuille avaient une partie de leur rémunération variable conditionnée par des critères ESG. Par ailleurs, le plan d'attribution de stock-options pour le Directoire sur l'année 2021, qui constitue 15 % de la rémunération totale pour les membres du Directoire, permet de porter à 19,2 % l'exposition de la rémunération totale du Président du Directoire à la performance ESG du Groupe sur l'exercice.

	2021	2020
% des équipes dirigeantes des sociétés contrôlées du portefeuille dont une partie de la rémunération variable est alignée sur la performance ESG de leur société	100 %	80 %
% de la rémunération totale du Président du Directoire conditionnée par la performance ESG du Groupe	19,2 %	Seule part variable indexée sur l'ESG
% des équipes Wendel dont la rémunération variable est conditionnée par des critères de performance ESG	23 %	22 %

Améliorer constamment la qualité de l'information extra-financière de Wendel et de ses sociétés en portefeuille

La démarche d'investisseur responsable de Wendel couvre également sa capacité à mesurer rigoureusement la performance extra-financière de son activité et de celles de ses sociétés. Wendel est attentif à la qualité de l'information extra-financière qu'elle collecte et communique à l'ensemble de ses parties prenantes internes et externes, en particulier à destination de la communauté financière (actionnaires, investisseurs, analyste etc.). Cette attention portée à la qualité de l'information extra-financière permet ainsi :

- d'assurer la couverture des thématiques ESG les plus matérielles pour le Groupe ;

- de faciliter la lisibilité, par toutes les parties prenantes, de la performance extra-financière de Wendel au regard de la diversité importante de standards internationaux de *reporting* ESG ;
- de permettre aux investisseurs de se forger une opinion sur la stratégie ESG du groupe Wendel.

En 2021, Wendel est ainsi lauréat du Grand Prix de la Transparence, et nommé pour le Prix portant sur la qualité de l'information extra-financière. Cette distinction récompense les efforts déjà engagés et ceux qui se poursuivent, afin d'aligner l'information extra-financière sur les plus hauts standards de *disclosure* et de *reporting*. Le tableau ci-dessous récapitule les standards adoptés ou en cours d'adoption à horizon 2023 :

Standard ou exercice de reporting

Global Reporting Initiative 4

Principes pour l'investissement responsable des Nations unies (PRI)

Pacte global des Nations unies - Communication sur le Progrès (COP)

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

État d'avancement sur l'année 2021

Standard respecté dans le cadre de la déclaration de performance extra-financière du Groupe

Reporting volontaire en 2021 - Note disponible courant 2022

Reporting en 2022

Voir chapitre Plan Climat - Construit sur la base des recommandations de la TCFD

En 2021, Wendel a renforcé son programme de rencontres et d'échanges avec les investisseurs institutionnels et individuels sur le sujet de l'ESG, en participant à des conférences dédiées ou en sollicitant directement ses investisseurs engagés sur ces enjeux. Au total, une dizaine de rencontres ont été organisées. Par ailleurs, le Groupe a participé cette année encore à un évènement sur le thème de l'ESG organisé par la Société Française des Analystes Financiers (SFAF).

Sur l'exercice, l'ensemble des événements majeurs organisés à destination des actionnaires et des investisseurs (Assemblée générale, *Investor Day*) incluait une présentation de la démarche ESG du Groupe et des sociétés en portefeuille. Les supports de communication du Groupe (brochures, réseaux sociaux...) procurent régulièrement de l'information sur la performance ESG de Wendel et de ses sociétés.

Les scores et notations extra-financières reçues par Wendel en 2021 sont présentés au paragraphe 4.1.6.

Promouvoir l'excellence opérationnelle et l'innovation ESG au sein du portefeuille afin de générer une croissance durable

Wendel nourrit la conviction profonde que les enjeux de durabilité sont créateurs de création de valeur. À ce titre, la Société suit attentivement la performance ESG de ses sociétés contrôlées, en particulier sur chacune des quatre priorités ESG de Wendel.

Afin de faciliter la lisibilité de la performance ESG au niveau du portefeuille, Wendel veille à présenter un indicateur de mesure consolidé pour ces enjeux prioritaires lorsque cela est possible.

1. lutte contre le changement climatique

- **Les émissions générées par le Groupe Wendel et ses filiales non contrôlées atteignent 2 269 787 teqCO₂ contre 1 581 988 teqCO₂ en 2020.** Cette évolution s'explique par les changements suivants : Tarkett a intégré le périmètre des actifs non-contrôlés, Cromology a quitté le périmètre des actifs contrôlés, et CPI a calculé son empreinte carbone.
- Sur le portefeuille d'investissements consolidés et à périmètre constant entre 2020 et 2021, c'est à dire en excluant Cromology et la holding Wendel SE, **les émissions générées sont en légère hausse, passant de 1 614 917 teqCO₂ en 2021, contre 1 586 781 teqCO₂ en 2020.**

Emissions générées par Wendel en 2021

(en teqCO ₂)	Emissions brutes du portefeuille d'investissements consolidés ⁽¹⁾	groupe Wendel (Wendel SE et portefeuille d'investissements consolidés pondérés ⁽²⁾	Actifs non contrôlés pondérés ⁽³⁾	groupe Wendel et Actifs non contrôlés	groupe Wendel - Exercice 2020 ⁽⁴⁾
Scope 1	202 174	105 692	22 082	127 774	104 477
Scope 2	235 993	122 407	19 445	141 852	125 183
Scope 3	2 438 683	1 393 165	626 259	2 000 161	1 352 328
TOTAL	2 876 850	1 621 264	645 523	2 269 787	1 581 988

(1) Somme des émissions générées par Bureau Veritas, Constantia Flexibles, Stahl et CPI, non pondérées par le taux de détention au 31.12.2021.

(2) Pondération par le taux de détention au 31.12.2021 pour les sociétés du portefeuille.

(3) Information disponible pour l'entreprise Tarkett uniquement. Information non disponible pour IHS Towers et les actifs investis via le Wendel Lab.

(4) Information non disponible pour les actifs non contrôlés sur l'année 2020 (IHS Towers et actifs investis via le Wendel Lab).

- 100 % des sociétés contrôlées du portefeuille ont défini des engagements de réduction de leurs émissions, et 75 % d'entre elles se sont engagées à mettre en place un objectif compatible avec la trajectoire de baisse des émissions établie via les accords de Paris sur le climat, et validé par la Science-based target initiative (SBTi)

2. santé et sécurité des collaborateurs

- Le taux de fréquence moyen des accidents du travail au sein du portefeuille de sociétés consolidées s'élève à 1,14, en légère hausse sur l'exercice en comparaison avec l'année 2020 (1,08). Le taux de gravité moyen est néanmoins en baisse (0,03 en 2021 contre 0,04 en 2020).
- 100 % des sociétés contrôlées ont mis en place une démarche d'amélioration continue de la santé et de la sécurité au travail.

3. promotion de la diversité et de la parité femmes-hommes

- Wendel prône une démarche d'exemplarité et veille à améliorer la part de femmes au sein des postes d'administrateur dont il dispose. Ce ratio s'élève à 26 % en 2021. Le ratio moyen de féminisation des instances de gouvernance au sein des sociétés de portefeuille est en progrès, atteignant 26 % en 2021 contre 23 % en 2020. Le ratio moyen de féminisation des postes de management au sein des entités du Groupe est en légère baisse, passant de 24 % en 2020 à 23 % en 2021.
- En matière de diversité femme-homme, 100 % des sociétés ont mis en place des objectifs liés à la parité de genre dans leur feuille de route ;

4. innovation et écoconception

La part de produits et services à valeur ajoutée environnementale et/ou sociale proposés par les sociétés du portefeuille s'élève à 54 % du chiffre d'affaires consolidé de Wendel sur l'année 2021. Ce ratio s'appuie soit sur le ratio d'éligibilité à la taxonomie par rapport au chiffre d'affaires de l'entreprise concernée (pour Stahl), soit sur les ratios de chiffre d'affaires des entreprises consolidées qui correspondent à des produits et services contribuant à des objectifs environnementaux ou sociaux autres que l'atténuation et l'adaptation au changement climatique (seuls objectifs environnementaux actuellement couverts par la taxonomie verte européenne - voir chapitre 4.1.9).

Ce ratio relatif aux produits et aux services à valeur ajoutée environnementale et/ou sociale couvre ainsi :

- l'offre de services de certification « Ligne Verte » de Bureau Veritas, qui représente 52 % de ses ventes. La part du chiffre d'affaires associée a été estimée sur la base de ce ratio de ventes ;
- l'offre de produits d'emballage flexible recyclable de Constantia Flexibles, qui représente en estimé 55 % de son chiffre d'affaires sur l'année 2020 ⁽¹⁾ ;
- les produits de Stahl éligibles à la taxonomie environnementale européenne, qui représentent 57 % du chiffre d'affaires de l'entreprise en 2021. Ces produits éligibles sont des produits dont la composition (forte teneur en eau et faible teneur en solvants) permet une réduction significative des émissions de CO₂ générées sur le cycle de vie du produit ⁽²⁾ ;
- l'intégralité de l'offre de formation de CPI, dont la vocation est de réduire les comportements violents et d'améliorer la sécurité des personnes sur les lieux de travail.

(1) Les ratios relatifs à la recyclabilité des solutions de Constantia Flexibles ne sont disponibles que sur l'exercice précédent (2020).

(2) Les analyses de cycle de vie réalisées par Stahl mesurent les émissions générées du début à la fin du processus de production exclusivement. Compte tenu de l'utilisation finale du produit, il est considéré que l'essentiel des émissions sont générées durant le processus de fabrication.

Dans l'objectif de mesurer la contribution effective de ses sociétés à un objectif universel de croissance durable, Wendel utilise le cadre des Objectifs du développement durable des Nations unies (ODD) pour qualifier les enjeux de durabilité auquel son activité lui permet de répondre. Ce cadre de référence est également utilisé par les sociétés contrôlées du portefeuille.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Wendel a sélectionné des ODD en lien avec son activité, et estime que sa stratégie de performance ESG contribuera concrètement à la réalisation des ODD suivants :

- 4.4** à l'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.

En 2021, l'intégralité des sociétés en a intégré dans leur feuille de route ESG une référence explicite au cadre des ODD et a sélectionné les objectifs de durabilité auxquels ils s'engagent à contribuer via un exercice responsable de leur activité.

4.1.8 Plan Climat

Wendel reconnaît l'urgence de la lutte contre le changement climatique et la nécessité de prendre en compte dès à présent les potentiels risques et opportunités que celui-ci génère dans la planification stratégique et le *management* opérationnel.

Dans le plein respect de son rôle d'actionnaire, Wendel a accompagné en 2021 ses sociétés contrôlées dans la réalisation d'une analyse des risques et opportunités du changement climatique auxquels chacune de ces sociétés pourraient être exposées. L'objectif de cette démarche est d'identifier les risques aux retombées économiques sévères, et d'anticiper les évolutions nécessaires afin que ces sociétés conservent toutes leur résilience et leur compétitivité dans une société bas-carbone.

Afin de mener ce diagnostic, Wendel s'est appuyée sur le cadre référentiel de la TCFD (*Task Force on Climate-related Financial Disclosure*) qui a élaboré des recommandations permettant de communiquer information pertinente en matière de climat. Les objectifs de ce cadre de référence sont : avoir pour objectifs de :

- favoriser des décisions plus éclairées en matière d'investissement, de crédit et de souscription d'assurance ;
- permettre aux parties prenantes de mieux comprendre l'exposition des actifs aux risques liés au climat ;
- permettre aux entreprises d'intégrer les risques et les opportunités liés au climat dans leur processus de gestion des risques et de planification stratégique.

Le cadre de la TCFD évalue le risque climatique au travers de quatre thématiques : gouvernance, stratégie, *management* des risques et mesure et objectifs.

Les conclusions de l'analyse conduite ont permis à Wendel d'établir :

- (i) son alignement avec les recommandations de la *Taskforce on Climate-Related Financial Disclosures* (TCFD) ;
- (ii) Une table des risques de transition et des risques physiques auxquels Wendel et les sociétés contrôlées de son portefeuille sont exposées ;
- (iii) Un plan d'action à court et moyen terme afin d'améliorer la résilience climatique de la société et de son portefeuille.

Cette phase de diagnostic est la première étape d'un plan climat établi sur quatre années, sur lequel Wendel s'engage à partager annuellement les progrès réalisés.

La bonne exécution de ce plan climat conditionne le plan d'attribution de stock-options (millésime 2021-2024) pour le Directoire ainsi que pour l'ensemble des salariés de Wendel SE salariés de la Société concernés.

Alignement de Wendel aux recommandations de la TCFD

Pilier TCFD	Recommandations de la TCFD	Positionnement Wendel
Gouvernance du sujet Climat	Description des rôles de la Direction et du Conseil d'Administration dans le suivi et la gestion des risques et opportunités liés au changement climatique.	<p>La responsabilité de la gestion des effets du changement climatique est portée à tous les niveaux de l'entreprise.</p> <p>Un critère lié à la gestion du changement climatique conditionne la rémunération variable du Directoire, ainsi que le plan d'attribution de Stock-Options pour tous les salariés de la Société (voir paragraphe <i>Options attribuées au titre de l'exercice 2021</i> de la section 2.2.2.2)</p> <p>Le Conseil de surveillance bénéficie de présentations dédiées sur les progrès réalisés en matière d'ESG observés au sein du portefeuille contrôlé, incluant les efforts d'atténuation des émissions.</p> <p>En 2021, l'intégralité des CEO des entreprises contrôlées du portefeuille ont vu une partie de leur rémunération variable conditionnée sur un objectif lié au climat. L'atteinte de cet objectif est constatée par le Conseil d'administration de l'entreprise contrôlée</p> <p>L'équipe ESG de Wendel s'assure d'un suivi régulier de la démarche de mesure et de réduction des émissions de Wendel SE et de ses sociétés contrôlées</p>
Stratégie d'entreprise	Identification de risques et d'opportunités liés au changement climatique à court, moyen et long-terme, et leurs impacts sur les activités de l'organisation, sa stratégie et sa gestion financière. Adéquation de la stratégie d'entreprise avec une trajectoire bas-carbone.	<p>La démarche d'investisseur de long terme, fortement orientée vers la création de valeur grâce au levier de l'ESG, démontre que les enjeux de durabilité sont au cœur de la stratégie de Wendel. La gestion du changement climatique est positionnée comme l'une des quatre priorités ESG établies par la Société. Aujourd'hui, 100 % des entreprises contrôlées du portefeuille ont défini des produits et services bas-carbone :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ segment de l'offre Green Line relatif à l'efficacité énergétique et la transition bas-carbone proposé par Bureau Veritas ; ■ offre d'emballages recyclables proposée par Constantia Flexibles ; ■ développement de produits contenant du carbone renouvelable par Stahl ; ■ digitalisation des formations dispensées par CPI.
Gestion du risque	Décrire le processus d'identification et de gestion des risques liés au climat, et l'intégration dans le processus de gestion des risques global de l'entreprise.	<p>Les facteurs de risques auxquels Wendel est exposée, tels que présentés dans le chapitre 3, mentionne les risques ESG et climatiques, démontrant que ces derniers sont intégrés et priorisés dans la gestion des risques globale de l'entreprise.</p> <p>Par ailleurs, l'analyse de risque réalisée en 2021 veille à respecter les standards de la TCFD (voir table des risques ci-dessous) et a été présentée au Directeur du contrôle Interne de Wendel SE.</p> <p>L'estimation financière des impacts, sera effectuée sur la base des plans climats établis par les sociétés du portefeuille.</p>
Mesure et objectifs	Disposer d'indicateurs pour mesurer la performance de l'organisation vis à vis de ses engagements climatiques, en particulier des informations sur le bilan carbone de l'organisation sur l'ensemble de ses scopes, et mettre en place des objectifs de réduction.	<p>100 % des sociétés contrôlées du portefeuille proposent une mesure complète et publique de leur bilan carbone, suivant les standards du <i>GHG Protocol</i>, et toutes ces sociétés, à l'exception de Stahl, disposent d'un objectif de réduction couvrant l'ensemble de leurs Scopes 1,2 et 3.</p> <p>Aujourd'hui, 75 % des sociétés contrôlées du portefeuille, représentant près de la totalité du chiffre d'affaires consolidé en 2021, se sont publiquement engagées à définir un objectif de réduction approuvé par la Science-Based Target initiative. L'objectif de Wendel est d'accompagner l'intégralité de son portefeuille contrôlé dans cette démarche, et d'établir un objectif de réduction au niveau Groupe.</p>

Exposition aux risques physiques et risques de transition

L'analyse des risques établie en 2021 s'appuie sur la table de classification des risques et opportunités climatiques telle que définie par la TCFD pour les risques de transition. Pour les risques physiques, la modélisation des risques physiques s'appuie sur les données du scénario météorologique RCP 8.5 à horizon 2030 et 2050.

Le tableau ci-dessous récapitule les principaux risques et opportunités identifiés au cours de cette phase de diagnostic. Il inclut, lorsque cela est pertinent, les risques issus du plan climat de Bureau Veritas tel que publié dans le Document d'enregistrement universel 2020 de l'entreprise.

Risques et opportunités de transition				
Risque/opportunité de transition	Catégorie de risque/opportunité telle que présentée dans la classification TCFD	Description	Niveau d'exposition	Mesures en place ou recommandées
Risque de transition	Hausse du prix du carbone	<p>Les estimations de l'Agence Internationale de l'énergie anticipent une hausse de 250 % du prix de la tonne carbone à horizon 2050, dans l'hypothèse d'une transition bas-carbone⁽¹⁾.</p> <p>À l'exception de Constantia Flexibles aucune autre entreprise du portefeuille ne détient d'installation soumise au système des quotas d'émissions. Cette hausse aura des effets principalement indirects dans la chaîne de valeur des sociétés du portefeuille (transport, énergie, matières premières etc.).</p>	****	<p>Mesure et anticipation du coût potentiel généré par une taxe liée aux émissions carbone. Pour les sociétés du portefeuille et pour les futures opportunités d'investissement étudiées, un coût carbone est estimé.</p> <p>Vigilance vis-à-vis de l'applicabilité des systèmes d'échanges de quotas d'émissions (taille des installations, choix de l'implantation géographique...).</p>
Risque de transition	Réglementation plus strictes relative aux émissions générées	<p>Les exemples récents liés à la taxonomie environnementale européenne et au futur paquet européen <i>Fit for 55</i> démontrent le caractère fortement évolutif de la réglementation liée à l'alignement bas-carbone et à la réduction des émissions.</p> <p>Ces nouvelles réglementations génèrent des coûts directs (ressources internes et externes mobilisées pour vérifier la mise en conformité) ainsi que des coûts indirects sur le long terme (transformation opérationnelles nécessaires à la mise en conformité)</p>	**	<p>En qualité d'entreprise cotée, Wendel suit l'évolution des réglementations européennes et internationales sur le sujet de la réduction de l'impact climat. Elle encourage également les sociétés contrôlées à respecter les meilleurs standards en matière de réduction de leurs émissions (ex : trajectoire de réduction en phase d'approbation par l'organisation SBTi pour Bureau Veritas et Stahl, et déjà établie pour Constantia Flexibles)</p> <p>Les sociétés du portefeuille mènent également une veille plus spécifique relative à certains sujets auxquels elles peuvent être exposées (ex : marché du crédit carbone, affichage environnemental, économie circulaire etc.)</p>
Risque et opportunité de transition	Variation du coût des matières premières	<p>La transition énergétique nécessitera une multiplication rapide des capacités de production d'énergie renouvelable.</p> <p>À ce titre certains métaux tels que l'aluminium, indispensable à la fabrication d'éoliennes, subiront d'importantes pressions d'approvisionnement. Ce métal représente environ 35 % des matières premières employées par Constantia.</p> <p>Néanmoins, cette transition vers des énergies d'origine renouvelable permettra mécaniquement de baisser les coûts actuels de l'énergie renouvelable. Wendel et ses sociétés de portefeuille sont toutes engagées à augmenter significativement la part des énergies renouvelable dans leur consommation totale</p>	***	<p>Sécurisation des chaînes d'approvisionnement multiples et diversifiées</p> <p>Réflexion au sein des chaînes de production interne afin d'optimiser les quantités de produit utilisées</p> <p>Participation à l'amélioration des capacités de recyclage afin de favoriser la réutilisation de certaines matières premières.</p>

(1) Étude World Energy Outlook de l'Agence internationale de l'énergie, 2020.

Risques et opportunités de transition

Risque/ opportunité de transition	Catégorie de risque/ opportunité telle que présentée dans la classification TCFD	Description	Niveau d'exposition	Mesures en place ou recommandées
Opportunité de transition	Substitution de produits et services existants en faveur de solutions bas-carbone	La transition vers une économie bas-carbone nécessitera la transformation ou l'abandon de certains produits et services, dont la fabrication et la consommation deviendront difficilement compatibles avec les niveaux d'émission à respecter. Le principal exemple existant à date dans le portefeuille concerne les produits de traitement du cuir développés par Stahl, qui s'appuient sur des composants pétrochimiques.	***	Wendel encourage ses sociétés de portefeuille à un suivi permanent des tendances émergentes et des risques de substitution sur leur produits respectifs. Pour exemple, en 2021, la part de solutions Stahl à base d'eau (plutôt qu'à base de solvant) représentent déjà 57 % du chiffre d'affaires de l'entreprise. Cette composition constitue une alternative bas-carbone aux solutions existantes, réduisant les émissions sur la durée de vie du produit. Par ailleurs, en qualité de membre fondateur de la Renewable Carbon Initiative, Stahl a rapidement anticipé la transition vers des solutions à base de carbone renouvelable. Stahl veille à accroître la part de produits au sein de son portefeuille répondant à ces critères
Opportunité de transition	Évolution des attentes des consommateurs	La transition vers une société carbone transformera les besoins et les habitudes de consommations de la société dans son ensemble. Alors que certains produits peuvent être délaissés, de nouveaux besoins peuvent émerger. Les principaux exemples au sein du portefeuille Wendel sont : <ul style="list-style-type: none"> ■ le passage progressif vers des solutions d'emballage flexible recyclables tel que déployé par Constantia Flexibles, afin de limiter les émissions liées au cycle de vie du plastique à usage unique ; ■ la gestion et l'accompagnement des traumatismes liés à des catastrophes naturelles ou des épisodes météorologiques violents. CPI, leader de la gestion des comportements violents, sera de plus en plus sollicité en raison de la multiplication des événements climatiques graves ; ■ le développement de besoins liés à la responsabilité sociétale des organisations, à l'éco-efficacité, à la réduction des émissions et à l'adaptation aux changement climatiques, tels qu'exprimés par les clients du groupe Bureau Veritas. 	**	Constantia Flexibles s'est engagé à fournir des solutions recyclables chaque fois que cela été possible et continue d'améliorer ses capacités techniques et opérationnelles afin d'accélérer l'adoption de telles solutions par ses clients CPI intervient d'ores et déjà dans le cadre de la gestion des personnes rescapées d'évènements climatiques sévères, en formant parmi ses clients des organismes tels que les premiers secours et les hôpitaux Enfin, l'offre Ligne Verte de Bureau Veritas adresse l'ensemble des besoins émergents liés à la transition bas-carbone (énergies renouvelables, nouvelles mobilités, constructions bas-carbone...)

Risques et opportunités physiques - risques modérés ou sévères

À l'échelle du groupe Wendel, 9 sites ont été identifiés parmi les sites de Stahl et Constantia Flexibles comme des sites vulnérables à des risques physiques potentiellement modérés ou sévères à horizon 2050.

Le plan Climat de Bureau Veritas ne présente pas le nombre de sites soumis à des risques physiques modérés ou sévères mais établit néanmoins que ces risques physiques peuvent avoir un impact financier total allant jusqu'à 170 millions d'euros à horizon 2050⁽¹⁾

Aucun site à risque modéré ou sévère n'a été identifié pour Wendel SE et CPI

L'identification de sites à risques s'appuie exclusivement sur les projections du scénario météorologique RCP 8.5 à horizon 2050.

Ce processus n'inclut donc pas l'existence de dispositifs de protection mis en place par l'entreprise ou par des acteurs tiers (tel que la collectivité territoriale d'implantation par exemple). Cette évaluation des risques réels et effectifs sur les sites les plus vulnérables doit être établie en 2022.

(1) Pour plus d'informations, voir le chapitre 2.4 - Plan Climat dans le Document d'Enregistrement Universel 2020 de Bureau Veritas.

Plan d'action climatique

À la suite du diagnostic réalisé, Wendel a identifié les actions suivantes à mettre en place à court et moyen terme :

- en 2022, L'ensemble des sociétés contrôlées du portefeuille devront faire approuver par leur Conseil d'administration un plan adressant les points de vulnérabilité identifiés lors de l'analyse ;
- les sociétés exposées à des risques climatiques physiques sont encouragées à vérifier leur dispositif d'assurance et de couverture-risques, afin de s'assurer que les aléas climatiques auxquels ils pourraient être exposés sont inclus dans le dispositif de protection dont ils bénéficient. Les sociétés sont également invitées à mieux estimer leur exposition réelle aux risques identifiés, notamment au regard de dispositifs déjà mis en place ;
- les efforts en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre devront être poursuivis et renforcés, en établissant, chaque fois cela sera possible, un objectif de réduction aligné avec une trajectoire de réchauffement climatique inférieure à 1,5°.

4.1.9 Taxonomie verte européenne

En application du règlement UE 2020/852 du Parlement Européen et du Conseil du 18 juin 2020 qui établit un cadre visant à favoriser les investissements durables, Wendel a établi un rapport de ses revenus, dépenses d'investissement (CapEx) et dépenses de fonctionnement (OpEx) éligibles à un alignement avec les attendus de la taxonomie environnementale européenne.

Cette réglementation, vise à flécher les financements vers des activités qui contribuent de manière significative à la réalisation d'un ou plusieurs des 6 objectifs environnementaux de la Taxonomie :

- Atténuation du changement climatique ;
- Adaptation au changement climatique ;
- L'utilisation durable et la protection des ressources aquatiques et marines ;

- La transition vers une économie circulaire ;
- Prévention et réduction de la pollution ;
- La protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

À date, seul l'acte délégué sur l'atténuation du changement climatique et l'adaptation au changement climatique a été adopté (objectifs 1 et 2).

Le présent rapport établit donc l'éligibilité à ces deux premiers objectifs environnementaux. De ce fait, les contributions à des objectifs environnementaux autres (tel que l'économie circulaire par exemple) ne sont pas capturés dans les ratios présentés

4.1.9.1 Présentation des ratios d'éligibilité à la taxonomie

Le tableau ci-dessous présente les ratios d'éligibilité au sein des sociétés consolidées du portefeuille, ainsi que la valeur pour le groupe Wendel. L'ensemble des valeurs présentées dans les tableaux ci-dessous sont établies pour l'année 2021.

Activité économique	Unité	Bureau Veritas	Constantia Flexibles	CPI	Stahl	Total
Chiffre d'affaires						
Chiffre d'affaires éligible à la taxonomie	M€	184,8	0	0	470,6	655,5
Chiffre d'affaires total	M€	4 981	1 603,4	88,3	831,3	7 503,9
Part du chiffre d'affaires éligible à la taxonomie	%	3,7 %	0 %	0 %	56,6 %	8,7 %
CapEx						
CapEx éligible à la taxonomie	M€	103,8	8,8	0	1,4	114,1
CapEx total	M€	259,9	92	1	22,9	375,8
Part du CapEx éligible à la taxonomie	%	39,9 %	9,6 %	0 %	6,1 %	30,4 %
OpEx						
OpEx éligible à la taxonomie	M€	48,8	12,2	0	0	61
OpEx total	M€	159,5	30,3	0,2	11	201
Part du OpEx éligible à la taxonomie	%	30,6 %	40,3 %	0 %	0 %	30,3 %

Éligibilité à la taxonomie dans le chiffre d'affaires consolidé

Activités économiques	CA (en M€)	Proportion du CA (en %)
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE		
3.6. Production d'autres technologies à faible teneur en carbone	470,6	6,3 %
6.14. Infrastructures pour le transport ferroviaire	20,9	0,3 %
6.15. Infrastructure permettant le transport bas-carbone et le transport public	6,2	0,1 %
7.3. Installation, maintenance et réparation d'équipement d'efficacité énergétique	85,3	1,1 %
7.6. Installation, maintenance et réparation de technologies d'énergie renouvelable	41,9	0,6 %
9.3. Services professionnels relatifs à la performance énergétique des bâtiments	30,6	0,4 %
Chiffre d'affaires éligible à la taxonomie (A)	655,5	8,7 %
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE		
Chiffre d'affaires non éligible à la taxonomie (B)	6 848,4	91,3 %
TOTAL (A + B)	7 503,9	100 %

Sur l'exercice 2021, le taux d'éligibilité à la taxonomie du chiffre d'affaires Groupe s'établit à 8,7 %.

Les activités des entités du Groupe éligibles aux deux premiers objectifs de la taxonomie sont les suivantes :

- Bureau Veritas : Cinq types de services proposés par Bureau Veritas sont considérés comme éligibles : (i) inspection et surveillance de travaux pour les infrastructures et les stations de transport ferré électrifié, (ii) audits énergétiques accrédités et évaluation de la performance énergétique des bâtiments, (iii) inspections initiales et en service de stations de recharge

de véhicules électriques (iv) Certificat d'économies d'énergie délivrés en France (v) inspections d'équipements pour la production d'énergie renouvelable

- Stahl : au sein du portefeuille produit de Stahl, certains produits offrent, de par leur composition (teneur en eau et en solvants) une empreinte carbone sur le cycle de vie du produit significativement inférieure aux standards du marché. Elles sont considérées de ce fait comme des technologies à faible teneur en carbone, permettant de réduire les émissions de gaz à effet de serre tout au long de la chaîne de valeur

Éligibilité à la taxonomie dans les CapEx consolidés

Activités économiques	CapEx (en M€)	Proportion du CapEx (en %)
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE		
3.6. Production d'autres technologies à faible teneur en carbone	1,4	0,4 %
4.1. Production d'électricité à l'aide de la technologie solaire photovoltaïque	0,2	0,04 %
4.25. Production de chaleur / de froid à partir de chaleur perdue	0,4	0,1 %
6.5. Transport par motos, voitures particulières et véhicules légers	41,2	11 %
7.7. Acquisition et détention Construction de nouveaux bâtiments	65,4	17,4 %
7.2. Rénovation de bâtiments existants	1,2	0,3 %
7.3. Installation, maintenance and réparation d'équipement d'efficacité énergétique	3,1	0,8 %
8.1. Traitement de données, hébergement et activités connexes	1,0	0,3 %
CapEx éligible à la taxonomie (A)	114,1	30,4 %
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE		
CapEx non éligible à la taxonomie (B)	261,7	69,6 %
TOTAL (A + B)	375,8	100 %

Le taux d'éligibilité à la taxonomie des dépenses d'investissement (CapEx) s'établit en 2021 à 30,4 %.

Les principales dépenses d'investissements éligibles incluses dans ce ratio se décomposent de la façon suivante :

- Bureau Veritas : Les dépenses d'investissement éligibles concernent les nouveaux contrats de location de ses bureaux, laboratoires, et véhicules de société.
- Stahl : Les dépenses d'investissement considérées comme éligibles par Stahl sont les investissements relatifs à l'outil de production de ses technologies bas-carbone. Les dépenses d'investissement liées à l'achat de produits et services de

secteurs éligibles à la taxonomie n'ont pas été évaluées et ont été exclues du numérateur.

- Constantia Flexibles : Bien qu'aucune activité éligible n'ait été identifiée au sein du chiffre d'affaires de Constantia Flexibles, certaines dépenses d'investissement réalisées par la société sont éligibles, notamment les dépenses d'investissement réalisées pour l'équipement en panneaux solaires et en systèmes de valorisation des solvants permettant une récupération énergétique, pour la construction et la rénovation de sites de production, et pour l'équipement de la flotte de véhicules de l'entreprise.

Éligibilité à la taxonomie dans les OpEx consolidés

Activités économiques	OpEx (en M€)	Proportion des OpEx (en %)
A. ACTIVITÉS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE		
3.4. Production de batteries	0,6	0,3 %
4..5 Production d'électricité à partir d'énergie hydraulique	0,1	0,04 %
4.18. Cogénération de chaleur / charbon et d'électricité à partir d'énergie géothermique	0,2	0,1 %
4.25. Production de chaleur / froid à partir de chaleur perdue	0,9	0,5 %
6.5. Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	5,1	2,5 %
7.2. Rénovation de bâtiments existants	1,5	0,7 %
7.3. Installation, entretien et réparation d'équipements d'efficacité énergétique	0,4	0,2 %
7.6. Installation, entretien et maintenance de technologies d'énergie renouvelable	6,5	3,2 %
8.1. Traitement des données, hébergement et activités connexes	3,5	1,7 %
9.3. Services professionnels relatifs à la performance énergétique des bâtiments	42,3	21 %
OpEx éligibles à la taxonomie (A)	61	30,3 %
B. ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE		
OpEx non éligible à la taxonomie (B)	140	69,7 %
TOTAL (A + B)	201	100 %

Le taux d'éligibilité à la taxonomie des dépenses de fonctionnement (OpEx) s'établit en 2021, à 30,3 %. Les principales dépenses de fonctionnement éligibles incluses dans ce ratio se décomposent de la façon suivante :

- Bureau Veritas : Les frais de fonctionnement éligibles sont les dépenses liées aux loyers de courte durée du Groupe (bureaux, laboratoires et véhicules), ainsi que les dépenses en matière de recherche & développement
- Constantia Flexibles : Les dépenses de fonctionnement éligibles sont liées à la maintenance de la flotte de véhicules de l'entreprise et des autres équipements éligibles à la taxonomie indiqués dans les dépenses en investissement, et à la rénovation de bâtiments exploités.
- Stahl n'a pas identifié de frais de fonctionnement éligibles à la taxonomie sur l'exercice 2021.

CPI n'a pas identifié d'activité ou de dépenses éligibles à la taxonomie européenne sur l'année 2021

4.1.9.2 Politique comptable

Les notes méthodologiques présentées ci-dessous concernent Stahl, Cflex et CPI. Les notes méthodologiques relatives aux ratios calculés par Bureau Veritas sont publiées dans la déclaration de performance extra-financière du groupe Bureau Veritas.

Les informations financières utilisées ont été collectées au niveau de chaque société du périmètre consolidé. Au sein de chaque société, une analyse approfondie a permis d'identifier le chiffre d'affaires, les dépenses d'investissement (CapEx) et les dépenses de fonctionnement (OpEx) éligibles à la taxonomie européenne. Les filiales et/ou sites des sociétés ont étudié la liste des activités éligibles aux objectifs d'adaptation au changement climatique et d'atténuation des effets du changement climatique. Lorsque cela était approprié, les filiales et/ou sites ont fourni au Groupe les montants de chiffre d'affaires, CapEx et OpEx correspondants. Cette évaluation a été réalisée conjointement par les départements finance et ESG, au niveau des filiales ainsi qu'au niveau des sites lorsque cela était pertinent. Une revue détaillée a été réalisée au niveau du Groupe pour assurer la cohérence des méthodologies et des données entre les filiales et sites, et éviter une double comptabilisation d'une même dépense

L'indicateur relatif aux OpEx couvre les dépenses non capitalisées lié à la recherche et développement, à des mesures de rénovation des bâtiments, aux locations de courte durée, à la maintenance et à

la réparation et à toute dépense directe permettant l'entretien des immobilisations corporelles.

Le numérateur n'inclut pas les dépenses en CapEx et les OpEx relatives à des mesures individuellement durables au sens de la taxonomie pour Stahl, car ils ne sont pas disponibles pour l'année 2021. Ces montants sont non significatifs.

Cet exercice a été réalisé en respectant les normes comptables IFRS et US GAAP tel qu'indiqué dans les Premiers actes délégués sur les activités durables. Bureau Veritas, Stahl et Constantia Flexibles sont soumis aux normes IFRS et Crisis Prevention Institute (CPI) aux normes US GAAP.

Afin de calculer le chiffre d'affaires, les dépenses d'investissement (CapEx) et les dépenses de fonctionnement (OpEx), Wendel s'est appuyé sur le Règlement (UE) 2002/852 et les actes délégués associés.

Aucune des sociétés de Wendel n'a mis en place de plan de CapEx en lien avec la taxonomie.

Pour éviter les doubles comptabilisations, la collecte des données a été réalisée au niveau des sites ou des filiales, selon les sociétés, et une revue a été menée au niveau de chaque société du périmètre consolidé, et ce pour chaque société. La donnée a ensuite été consolidée au niveau du groupe Wendel et des revues de cohérence ont été réalisées.

Les systèmes de comptabilité des sociétés consolidées étant strictement séparés, il n'y a pas de double comptabilisation au niveau du groupe Wendel. Les transactions de comptes réciproques sont considérées non significatives.

Les activités qui contribuent à la fois à l'objectif d'adaptation au changement climatique et à l'atténuation de ses effets ont été comptabilisées une seule fois dans le numérateur des KPIs consolidés liés au chiffre d'affaires, aux CapEx et aux OpEx couvrant les deux objectifs du Règlement.

La fourniture de ratios taxonomiques étant réalisée pour la première fois sur l'exercice 2021, aucune information qualitative ou quantitative relative à la variation de ces ratios (chiffre d'affaires, CapEx et OpEx) n'est disponible. Les variations seront présentées à partir de l'exercice 2022.

Le groupe Wendel n'a pas émis d'obligations ou de titres de créance économiquement durables dans le but de financer des activités identifiées comme conformes à la taxonomie.

4.1.10 Feuille de route ESG 2023 de Wendel : favoriser l'excellence et l'engagement

I. 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	Valeurs 2021	Commentaires et notes méthodologiques		
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	100 % des salariés ont signé la Charte éthique sur l'année en cours	% de salariés ayant signé la Charte éthique de Wendel	94 %	99 %		
		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 %	99 %		
		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	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	Oui	Mise en place de l'outil Wendel Protect en 2020 - audit conduit en 2021	
SOCIAL ET ENVIRONNEMENT	Sélectionner soigneusement et collaborer avec nos fournisseurs afin de s'assurer qu'ils respectent nos standards ESG	Déployer une approche d'achat responsable	% des fournisseurs détenteurs d'un label ESG tiers	27 %		Programme mis en place en 2022. 1 ^{re} évaluation réalisée en 2021 sur la base des fournisseurs employés en 2020	
			% de fournisseurs disposant d'une démarche « achats responsables »	51 %			
ENVIRONNEMENT	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 ₂ éq)	130	128		
			Émissions indirectes de GES (scope 3) (tonnes de CO ₂ éq)	2978	6 219		
			Intensité des émissions de CO ₂ éq scopes 1+2+3 par employé (tonnes de CO ₂ éq/employé)	38	75		
		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 %	26 %	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 ₂ éq)	Programme lancé en 2021	400		
			% d'émissions compensées	Programme lancé en 2021	6 %		Ceci concerne le Scope 1 et 2.
		Promouvoir des solutions circulaires et minimiser les déchets de bureau mis en décharge	% d'employés couverts par des systèmes de recyclage	100 %	100 %	Sur l'ensemble des 3 bureaux	
	Volume total de déchets recyclés par employé (tonnes)	0,08	0,06	Périmètre : Paris, Luxembourg. Non disponible pour New York			
Déployer un plan pour réduire l'utilisation du papier au travail dans tous nos bureaux	% de variation du papier utilisé	- 67 %	+ 11 %	Valeur 2020 recalculée sur le périmètre des trois bureaux (n'était disponible que sur le bureau de Paris en 2020)			

Engagements	Objectifs 2023	KPI	Valeurs 2020	Valeurs 2021	Commentaires et notes méthodologiques	
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	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	3	
			Nombre de réunions du Comité de pilotage ESG	4	7	
	Maintenir ou atteindre la parité femmes-hommes, définie comme le maintien d'un pourcentage de femmes au sein des effectifs compris entre 30 et 60 % :	<ul style="list-style-type: none"> ■ parmi l'ensemble des salariés de Wendel ; ■ parmi les postes de <i>management</i>. 	% de femmes parmi les salariés	54 %	57 %	
			Résultat de l'Index de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes	55/100	53/100	
	Au sein du Directoire et/ou du Comité d'investissement et/ou du Comité de gestion et/ou au Comité de Coordination ;		% de femmes parmi les postes de <i>management</i>	37 %	42 %	
			% de femmes dans les équipes d'investissement	37 %	42 %	
			% de femmes au Directoire	0 %	0 %	
			% de femmes au Comité d'investissement	33 %	29 %	
			% de femmes au Comité de gestion	45,5 %	40 %	
			% de femmes au Comité de coordination	26 %	21 %	
	■ au niveau du Conseil de surveillance.	% de femmes au Conseil de surveillance	45 %	50 %		
	Initiatives visant à susciter des conversations et à inspirer le changement	Nombre d'initiatives pour renforcer la diversité et la non-discrimination	7	5		
	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	20	
			Revue des écarts salariaux H/F sur l'année [oui/non]	Oui	Oui	
Revue des dispositifs de promotion & nomination sur l'année [oui/non]			Oui	Oui		
Revue des taux d'embauche H/F sur l'année [oui/non]			Oui	Oui		

Engagements	Objectifs 2023	KPI	Valeurs 2020	Valeurs 2021	Commentaires et notes méthodologiques	
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	84	
			% de salariés disposant d'un plan de développement des compétences	100 %	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 %	99 %	
			Nombre d'heures de formation non obligatoire (compétences générales ou techniques, en fonction des objectifs de développement de carrière du salarié)	2 514	2 483	
			Heures de formation non obligatoire par salarié (compétences générales ou techniques, en fonction des objectifs de développement de carrière du salarié)	29,5	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	371	Heures de formation <i>compliance</i> et heures de formation obligatoires RH
			Heures de formation obligatoire par salarié (par exemple, formation annuelle sur l'éthique des affaires, etc.)	5,4	4,4	
		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	Oui	
			Taux de participation à l'enquête sur la qualité de vie au travail des salariés (%)	60 %	81 %	
		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	9	
SOCIAL ET ENVIRONNEMENT	Permettre à nos équipes de contribuer à des causes alignées avec les valeurs de Wendel	Nombre d'heures de bénévolat effectuées par les salariés de Wendel pendant les heures de travail (par an)	Déployé début 2021	8h (premier lancement 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	2	
			Montants (€) versés à différents projets communautaires/philanthropiques	881,8 k€	834,3 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	Valeurs 2021	Représentativité (% du CA consolidé)	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 %	100 %	--	
			% d'opportunités d'investissement examinées au moyen d'une identification des risques et opportunités ESG matériels	100 %	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	Oui	-	Mise en place début 2020
	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 <i>due diligence</i> approfondie dans les domaines de la conformité et de l'ESG	100 %	100 %	-	
		Définir des feuilles de route ESG précises pour l'ensemble de nos sociétés en portefeuille	100 % des sociétés contrôlées du portefeuille ont formalisé une feuille de route ESG alignée avec leur stratégie globale	% de sociétés contrôlées du portefeuille disposant d'une feuille de route ESG	100 %	100 %	100 %
			100 % des progrès des sociétés contrôlées 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 contrôlées 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 %	100 %	100 %
				% de sociétés contrôlées du portefeuille ayant eu un comité ou un Conseil d'administration qui a revu un sujet lié à l'ESG	80 %	100 %	100 %
	Les progrès de l'ensemble des sociétés contrôlées 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 %	100 %	100 %		
	Les progrès de l'ensemble des sociétés contrôlées 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	Oui	-		

Engagements	Objectifs 2023	KPI	Valeurs 2020	Valeurs 2021	Représentativité (% du CA consolidé)	Notes méthodologiques	
GOUVERNANCE	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 contrôlé dont la rémunération variable est conditionnée par les progrès réalisés sur leurs feuilles de route ESG	80 %	100 %	100 %	
		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 totale du Directoire conditionnée par les progrès sur les thématiques ESG	Seule part variable indexée sur l'ESG	19,2 %	-	
		100 % de la rémunération variable des équipes dirigeantes de Wendel est partiellement conditionnée par les progrès de l'ensemble des sociétés contrôlées 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	Oui	-	
	Améliorer constamment la qualité de l'information extra-financière des sociétés contrôlées 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 ^{re} participation volontaire en 2021 - Score disponible courant 2022	-	
			Alignement sur la TCFD [Oui/Non] Communication sur le progrès (COP) du Pacte global des Nations unies	Non	Oui voir 4.1.9 Plan Climat	-	
ENVIRONNEMENT ET SOCIAL	Évaluer et gérer l'exposition des sociétés contrôlées du portefeuille aux risques climatiques physiques et de transition	100 % des sociétés contrôlées du portefeuille ont réalisé leur bilan carbone et sont engagées sur une trajectoire de réduction de leurs émissions	% des sociétés contrôlées du portefeuille suivant leur bilan carbone	60 %	100 %	100 %	Cession de Cromology et réalisation du Bilan Carbone par CPI. Un bilan carbone est considéré comme suivi si la société calcule au moins son scope 1 et 2 de manière annuelle.
			% de sociétés contrôlées du portefeuille calculant leurs émissions carbone de scopes 1 et 2	80 %	100 %	100 %	Réalisation du Bilan Carbone par CPI
			% de sociétés contrôlées du portefeuille ayant estimé leurs émissions carbone de scope 3	60 %	100 %	100 %	Cession de Cromology et réalisation du Bilan Carbone par CPI
			Total des émissions de CO ₂ éq de scopes 1 (kT CO ₂ éq) du portefeuille	104	128	100 %	Total pondéré par la part de détention de Wendel dans chaque actif contrôlé
			Total des émissions de CO ₂ éq de scopes 2 (kT CO ₂ éq) du portefeuille	125	142	100 %	Réalisation du Bilan carbone de CPI sur l'année 2021
		Total des émissions de CO ₂ éq de scopes 3 (kT CO ₂ éq) du portefeuille	1 364	1 993	100 %		

Engagements	Objectifs 2023	KPI	Valeurs 2020	Valeurs 2021	Représentativité (% du CA consolidé)	Notes méthodologiques		
ENVIRONNEMENT ET SOCIAL	Évaluer et gérer l'exposition des sociétés contrôlées du portefeuille aux risques climatiques physiques et de transition	Total des émissions de CO ₂ éq de scopes 1, 2 et 3 (kT CO ₂ éq) du portefeuille d'actifs contrôlés	1 578 880	1 614 917	100 %	Total pondéré par la part de détention de Wendel dans chaque actif contrôlé. Sociétés concernées : Bureau Veritas, Stahl, Constantia Flexibles, et CPI (disponible uniquement sur 2021).		
		% de sociétés contrôlées du portefeuille ayant mis en place un objectif de réduction	60 %	100 %	100 %	Cession de Cromology et définition d'un objectif de réduction pour CPI		
		% de sociétés contrôlées du portefeuille engagées à soumettre leur objectif de réduction auprès de la <i>Science-Based Target Initiative</i> (SBTi)	60 %	75 %	100 %	Toutes sociétés contrôlées à l'exception de CPI.		
		100 % des sociétés contrôlées du portefeuille ont évalué leur exposition aux risques et aux opportunités physiques et de transition liés au changement climatique	% de sociétés contrôlées du portefeuille ont évalué leur exposition aux risques et aux opportunités physiques et de transition liés au changement climatique [Oui/Non]	-	100 %	100 %		
			% de sociétés contrôlées du portefeuille ayant recours aux énergies renouvelables pour plus de 10 % de leur consommation énergétique	40 %	50 %	100 %	Cession de Cromology. Les sociétés concernées sont Stahl et Constantia Flexibles.	
			% d'énergie renouvelable parmi les sociétés du portefeuille	36 %	36 %	100 %		
			% de sociétés contrôlées du portefeuille disposant d'un plan de résilience face aux risques liés aux changements climatiques qui ont été identifiés		Analyse de risques finalisée en 2021. Les plans d'actions seront réalisés en 2022	-		
		Promouvoir l'excellence opérationnelle et l'innovation ESG au sein du portefeuille	100 % des sociétés contrôlées du portefeuille ont mis en place des actions permettant de renforcer leur éco-efficacité et leur <i>management</i> environnemental	% de sociétés contrôlées du portefeuille ayant un système de <i>management</i> de l'environnement (notamment via la certification ISO 14001) de tout ou partie de leur périmètre d'activité	80 %	75 %	100 %	Toutes les sociétés excepté CPI. Cession de Cromology.
			100 % des sociétés contrôlées 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 1 000 000 heures travaillées)	1,08	1,14	100 %	Calculé sur la base des heures théoriques travaillées par les employés, excepté pour Constantia Flexibles, qui prend en compte les employés et les intérimaires.

Engagements	Objectifs 2023	KPI	Valeurs 2020	Valeurs 2021	Représentativité (% du CA consolidé)	Notes méthodologiques
ENVIRONNEMENT ET SOCIAL Promouvoir l'excellence opérationnelle et l'innovation ESG au sein du portefeuille	100 % des sociétés contrôlées 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	0,03	100 %	
		% de sociétés contrôlées du portefeuille ayant mis en place une démarche continue d'amélioration en matière de santé et de sécurité au travail	80 %	100 %	100 %	Cession de Cromology et formalisation d'une stratégie ESG par CPI qui inclut la santé et la sécurité
		% de sociétés contrôlées du portefeuille ayant mis en place une démarche continue d'amélioration en matière de santé et de sécurité au travail	80 %	100 %	100 %	Cession de Cromology et formalisation d'une stratégie ESG par CPI qui inclut la santé et la sécurité
		% de sociétés contrôlées du portefeuille ayant un système de <i>management</i> de la santé-sécurité (notamment OHSAS 18001/ISO 45001) de tout ou partie de leur périmètre d'activité	80 %	75 %	100 %	Cession de Cromology. Toutes les sociétés excepté CPI.
		% de sociétés contrôlées du portefeuille organisant des formations dédiées à la santé-sécurité	100 %	100 %	100 %	
	100 % des sociétés contrôlées du portefeuille s'engagent pour une meilleure mixité de genre dans leurs effectifs	% des sociétés contrôlées du portefeuille s'engagent pour une meilleure mixité de genre dans leurs effectifs	80 %	100 %	100 %	
		% de femmes dans l'effectif physique total	29 %	29 %	100 %	
		% de femmes à des postes de <i>management</i>	24 %	23 %	100 %	
		% de femmes dans les instances de gouvernance actionnariale (Conseil d'administration ou Conseil de surveillance selon les cas)	23 %	26 %	100 %	
		% de femmes dans les instances de gouvernance opérationnelle (Comité de direction ou Comité exécutif selon les cas)	22 %	21 %	100 %	
	100 % des sociétés contrôlées du portefeuille ont identifié des priorités pour proposer des produits et services durables et ont défini des plans d'actions associés	% des sociétés contrôlées du portefeuille ont identifié des priorités pour proposer des produits et services durables et ont défini des plans d'actions associés	100 %	100 %	100 %	
		% du chiffre d'affaires associé à des produits et services durables	28 %	54 %	100 % (68 % for 2020)	% de chiffre d'affaires utilisés pour le calcul du ratio en 2021 : Bureau Veritas : 52 % - estimation réalisée sur la base du % de ventes associées à la ligne de service <i>green line</i> Constantia Flexibles : 55 % en estimé calculé sur les ventes de 2020 Stahl : 57 % CPI : 100 %

4.2 Les filiales de Wendel revues par un organisme tiers indépendant

4.2.1 Bureau Veritas

4.2.1.1 La raison d'être de Bureau Veritas

Depuis 1828, Bureau Veritas agit en tant que créateur de confiance entre les entreprises, les gouvernements et la société, en étant le garant indépendant et impartial de la parole de ses clients.

Identité

Bureau Veritas est un leader mondial des essais, de l'inspection et de la certification. Créé en 1828, le groupe emploie environ 80 000 collaborateurs dans près de 1 600 bureaux et laboratoires dans le monde entier. Bureau Veritas aide ses clients à améliorer leurs performances, en offrant des services et des solutions innovantes pour s'assurer que leurs actifs, produits, infrastructures et processus répondent aux normes et réglementations relatives à la qualité, la santé, la sécurité, la protection de l'environnement et la responsabilité sociale.

Entreprise de services *Business to Business to Society*, Bureau Veritas contribue à transformer le monde dans lequel nous vivons. Bureau Veritas collabore étroitement avec ses clients pour répondre aux défis cruciaux qu'ils rencontrent, en les mettant en regard des nouvelles aspirations sociétales qui se dessinent. L'entreprise joue un rôle central dans la construction et la protection de la réputation des entreprises, et les accompagne pour bâtir les fondations d'une confiance pérenne.

Manifeste

C'est sur la confiance que repose la construction des relations entre citoyens, pouvoirs publics et entreprises. Dans un monde en évolution rapide, ce lien essentiel n'est plus un acquis.

Les citoyens et les consommateurs recherchent des informations vérifiées et vérifiables sur la manière dont les entreprises se développent, produisent et fournissent leurs biens et services. Les décideurs de toutes les organisations doivent prouver leurs engagements en matière de RSE afin de rester compétitifs et durables.

Le travail de Bureau Veritas permet aux organisations de fonctionner et d'innover en toute sécurité, et d'être performantes. Grâce à son expertise inégalée, ses connaissances techniques et sa présence mondiale, Bureau Veritas accompagne ses clients en gérant les risques liés à la qualité, la sécurité, la santé et le développement durable, au bénéfice de la société dans son ensemble.

En tant qu'entreprise *Business to Business to Society*, Bureau Veritas estime qu'aujourd'hui, plus que jamais, la confiance repose sur la preuve d'un progrès responsable.

Bureau Veritas apporte bien plus que des services de tests, d'inspection et de certification. Son travail va au-delà de la vérification de la conformité et a un impact beaucoup plus large.

L'entreprise joue un rôle central dans la construction et la protection de la réputation des entreprises, et les accompagne pour bâtir les fondations d'une confiance pérenne.

La mission de Bureau Veritas : bâtir un monde de confiance en assurant un progrès responsable.

Vision

Une entreprise de services *Business to Business to Society*.

Les collaborateurs de Bureau Veritas sont au service de ses clients et inspirés par la société : ils font de Bureau Veritas une entreprise de services *Business to Business to Society*, qui contribue à transformer positivement le monde dans lequel nous vivons.

Mission

Bâtir un monde de confiance en assurant un progrès responsable.

4.2.1.2 L'engagement social et environnemental de Bureau Veritas

L'engagement de Bureau Veritas pour la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) traduit sa volonté de participer solidairement à l'effort que chaque entreprise et chaque citoyen doit faire pour répondre aux besoins environnementaux et sociaux de la société. Au-delà du respect des réglementations, Bureau Veritas souhaite avant tout répondre aux attentes de ses clients et de ses collaborateurs, ainsi qu'à celles des consommateurs finaux et de toutes ses parties prenantes.

Compte tenu de la nature de ses services, Bureau Veritas intervient de façon directe et indirecte dans le domaine de la RSE :

- de façon directe, en agissant au sein de chacun de ses métiers, de ses entités et filiales, et de ses géographies ;
- de façon indirecte, en offrant de multiples services visant à améliorer les impacts de ses clients en matière de sécurité, d'environnement et de développement durable.

Le groupe est convaincu qu'en agissant ainsi, il prépare le futur et sert les intérêts de ses parties prenantes.

Cette vision est traduite dans l'engagement social et environnemental du Président du Conseil d'administration et du Directeur général de Bureau Veritas qui est repris ci-après.



ENGAGEMENT SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL DE BUREAU VERITAS

Bureau Veritas opère suivant un modèle de développement pérenne et durable qui allie performance financière d'une part et Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) d'autre part.

Chez Bureau Veritas, les sujets de durabilité sont au cœur de notre métier depuis presque 200 ans, au travers de notre expertise dans les domaines de la santé, sécurité, qualité, protection de l'environnement. Notre *Raison d'Être* consiste à **Bâtir un Monde de Confiance en assurant un Progrès Responsable**.

Engagé auprès de ses clients sur ces problématiques, Bureau Veritas est, de fait, par souci de cohérence et d'exemplarité, particulièrement exigeant quant à son propre impact sur la planète et ses habitants.

Nous avons d'ailleurs inscrit notre engagement RSE en résonnance avec notre mission : **Bâtir un Monde Meilleur**. Chez Bureau Veritas, nous abordons le sujet de la responsabilité d'entreprise de façon absolument holistique en traitant l'urgence climatique, au même titre, que les sujets d'inclusion, de diversité, d'équité et de bonne gouvernance.

En 2021, nous avons lancé quatre grandes actions dans le cadre de notre stratégie RSE :

- **Le renforcement de notre gouvernance** pour nous permettre d'agir plus efficacement dans le déploiement de notre plan d'action à l'échelle mondiale et dans son pilotage,
- **Le renouvellement de nos engagements en faveur de l'environnement**, pour préserver la biodiversité et lutter contre le changement climatique, en rejoignant les initiatives 'Act4nature' et 'SBTI' (Science Based Target initiative),
- **L'accélération du déploiement de LA LIGNE VERTE BV**, une suite de services et de solutions dédiée à accompagner nos clients dans la mise en œuvre, la mesure et l'atteinte de leurs objectifs en matière de développement durable. Grâce à notre expertise, les entreprises peuvent démontrer de manière mesurable l'impact de leurs actions ESG en les rendant traçables, visibles et fiables.
- **Notre soutien renouvelé à la filière hydrogène** en participant à plusieurs comités visant à en définir les règles de sécurité pour la production, le transport et le stockage

L'entrée cette année de Bureau Veritas dans l'indice CAC40 ESG d'Euronext salue notre engagement et notre performance en matière de durabilité.

Bureau Veritas opère selon un modèle *Business to Business to Society*, engagé auprès de ses clients et inspiré par les grands enjeux sociétaux en soutenant les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies et les principes du Global Compact.

Les presque 80 000 collaborateurs du Groupe sont pleinement mobilisés pour continuer d'améliorer notre impact, notamment au travers de la protection de l'environnement, la préservation de la biodiversité, la défense des Droits Humains, le respect de l'éthique, l'amélioration de la sécurité et la protection de la santé.



Aldo Cardoso
Président du Conseil d'administration



Didier Michaud-Daniel
Directeur Général

Les engagements et politiques ESG (Environnement, Social, Gouvernance) de Bureau Veritas sont disponibles dans la section RSE du site de Bureau Veritas. Ils sont accessibles avec le lien suivant : <https://group.bureauveritas.com/fr/groupe/batir-un-monde-meilleur/politiques>.




4.2.1.3 Les priorités stratégiques RSE de Bureau Veritas

La stratégie développement durable de Bureau Veritas repose sur 2 grands piliers :


- l'offre de services ESG de Bureau Veritas qui répond aux nouveaux besoins de ses clients dans le cadre de leurs transitions environnementales et sociales ;
- la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise, qui traduit la mise en œuvre par Bureau Veritas de politiques durables pour répondre aux attentes de ses parties prenantes.
 - À travers sa mission et son engagement, Bureau Veritas contribue à « Bâtir un monde de confiance ». La stratégie de développement durable du groupe s'inscrit pleinement dans cet objectif et vise ainsi à « Bâtir un Monde Meilleur ». Elle s'articule autour de trois axes stratégiques :
 - « Bâtir un Meilleur Environnement de travail »,
 - « Contribuer à une Meilleure Protection l'Environnement »,
 - « Promouvoir les Meilleures Pratiques d'Affaires ».

Cette stratégie se concentre sur 5 Objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD). Elle est construite sur trois piliers de durabilité : « Le capital social et humain », « Le capital naturel » et « La gouvernance ». La stratégie RSE se déploie autour de 20 thèmes prioritaires présentés ci-après :


Le capital social et humain

 <p>3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE</p>	<p>Assurer la santé et la sécurité au travail</p> <p>Respecter les Droits humains</p> <p>Fournir l'accès à un niveau élevé de protection sociale</p> <p>Garantir des services de volontariat/mécénat pour les employés</p>
 <p>5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES</p>	<p>Assurer une rémunération égale entre les femmes et les hommes</p> <p>Garantir la diversité et des opportunités équivalentes</p> <p>Lutter contre le harcèlement au travail</p> <p>Augmenter la proportion des femmes dirigeantes (cadres) et dans la population générale</p>
 <p>8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE</p>	<p>Favoriser l'emploi</p> <p>Lutter contre toute forme de discrimination</p> <p>Soutenir le développement des compétences</p> <p>S'assurer de la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée</p>

Le capital naturel

 <p>13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES</p>	<p>Augmenter l'efficacité énergétique</p> <p>Diminuer les émissions de gaz à effet de serre</p> <p>Identifier les risques et opportunités inhérents au changement climatique</p>
--	--

La gouvernance

 <p>16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES</p>	<p>Respecter une gouvernance efficace, responsable et transparente</p> <p>Lutter contre la corruption</p> <p>Concourir à la production de produits de qualité et conformes aux réglementations</p> <p>Protéger les données des clients et soutenir le développement de la cybersécurité</p> <p>S'approvisionner de façon responsable et auprès de fournisseurs/sous-traitants respectant le Code d'éthique du groupe</p>
---	--

4.2.1.4 Les principales réalisations en 2021

L'année 2021 est la première année d'un nouveau cycle stratégique 2021-2025. Le tableau ci-dessous présente les 19 indicateurs clés du plan stratégique de développement durable de Bureau Veritas.

L'année 2020 ayant été fortement perturbée par la crise sanitaire, l'année 2019 est utilisée comme année de référence.

Indicateur	Résultat 2021	Résultat 2020	Résultat 2019	Variation 20 vs. 21 & 19 vs. 21	
Capital social					
Taux total d'accidents (TAR)	0,27	0,26	0,38		
Taux d'accidents avec arrêt (LTR)	0,19	0,17	0,23		
Taux de certification ISO 45001 ⁽¹⁾	92 %	87 %	86 %		
Nombre de manquements au respect des Droits humains (nb)	0	0	0		
Capital humain					
Femmes <i>manager</i> exécutif (cadres dirigeantes EC-II)	26,5 %	27,5 %	24,4 %		
Femmes <i>manager</i> senior (cadres dirigeantes EC-III)	21,5 %	19,8 %	19,5 %		
Taux de féminisation global	30 %	30 %	30 %		
Ratio des salaires femmes/hommes (hors <i>managers</i>)	0,95	1,00	1,02		
Nombre d'heures de formation par employé	29,9	23,9	19,0		
Part des collaborateurs ayant eu un entretien de performance	55 %	N/A	31,4 %		
Part des collaborateurs ayant eu un entretien de développement	19 %	N/A	N/A		
Taux d'engagement des collaborateurs	70 %	69 %	64 %		
Capital naturel					
Émissions de CO ₂ annuelles par employé (tonnes) ⁽²⁾	2,49	2,44	2,85		
Taux de certification ISO 14001 ⁽¹⁾	89 %	83 %	76 %		
Gouvernance					
Part des collaborateurs formés au Code d'éthique ⁽³⁾	95,8 %	98,5 %	97,1 %		
Nombre de manquements au Code d'éthique (nb)	59	57	N/A		
Taux de certification ISO 9001 ⁽¹⁾	92 %	91 %	87 %		
Taux de fidélisation des clients (<i>Net Promoter Score - NPS</i>)	49,9 %	48,3 %	43,9 %		
Part de Code de conduite (BPCC) accepté	60 %	53 %	N/A		

(1) Part de l'effectif total du groupe rattaché à des entités certifiées.

(2) Émissions de CO₂ nettes correspondant aux scopes 1, 2 et 3 pour les déplacements professionnels.

(3) Données non comparables. Le calcul de l'indicateur est devenu plus exigeant en 2021. Il ne se limite plus à mesurer la formation des seuls nouveaux collaborateurs recrutés dans l'année mais s'attache à mesurer le pourcentage de collaborateurs formés en 2021, quel que soit leur niveau d'ancienneté.

En 2021, six grandes actions ont été lancées pour accélérer le programme développement durable du groupe :

- la publication de nouvelles politiques pour les **achats responsables** et pour la **baisse de l'empreinte carbone** ;
- le renouvellement de l'engagement pour la **préservation de la biodiversité** ;
- le déploiement de la solution « **Clarity** » pour manager le programme RSE et piloter ses indicateurs ;

- le calcul d'un **index de durabilité** pour chaque groupe opérationnel (*Operating Group*) ;

- l'émission du premier *reporting* conforme aux exigences du règlement européen sur la **Taxonomie** ;
- le renforcement du contrôle de **cohérence des indicateurs stratégiques**.

Bureau Veritas a poursuivi ses actions pour être **une société plus inclusive et paritaire**, pour améliorer la **sécurité de ses collaborateurs** et pour réduire son impact sur l'**environnement**.

4.2.1.5 La ligne BV de services et de solutions

Le développement durable et les sujets liés à la RSE (responsabilité sociétale des entreprises) ou à l'ESG (critères environnementaux, sociaux et de gouvernance) sont devenus des moteurs de croissance clés et des catalyseurs de confiance pour tous les acteurs de l'économie. Au-delà de leur performance financière et de leur capacité à innover, les entreprises sont désormais évaluées et jugées selon leurs impacts positifs sur la planète et les populations.



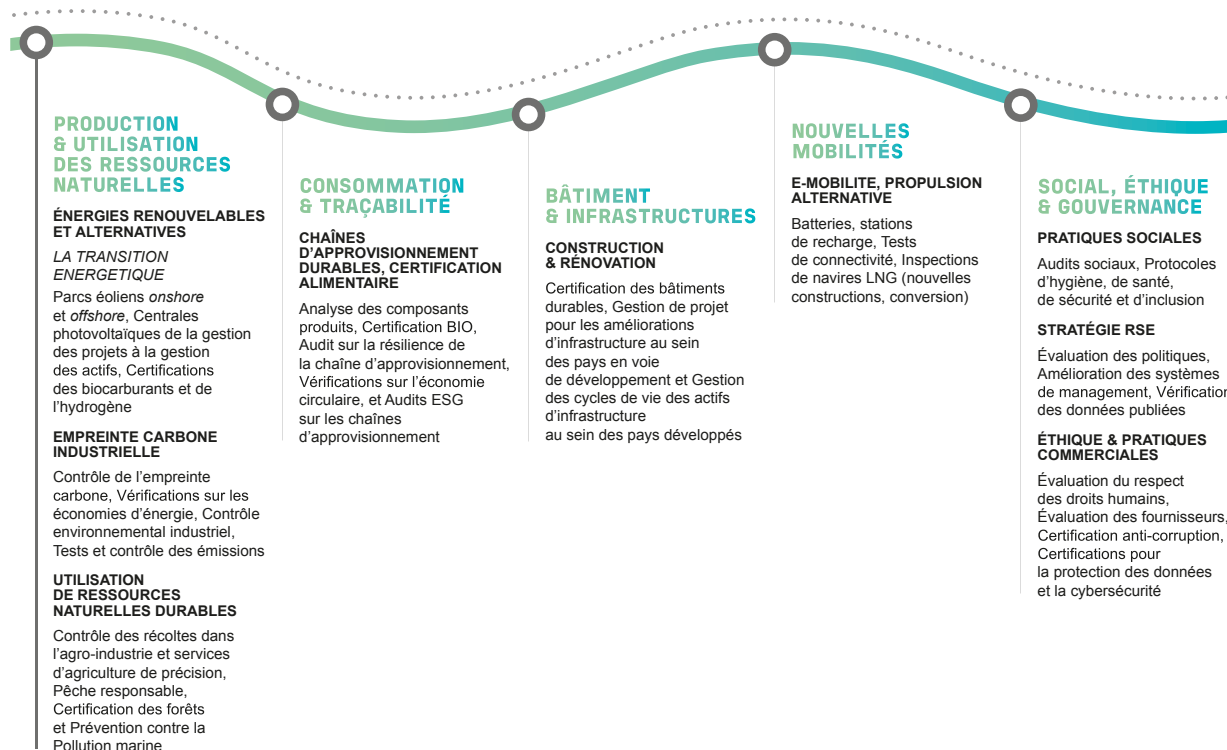
Grâce à la Ligne Verte de services et de solutions, le groupe permet aux organisations, privées et publiques, de mettre en œuvre leurs stratégies, de mesurer et d'atteindre leurs objectifs de développement durable, avec confiance et transparence.

Bureau Veritas accompagne ainsi ses clients pour relever les défis liés à la qualité des produits et services, à la santé et la sécurité, à la protection de l'environnement et à la responsabilité sociale, tout au long de la chaîne de valeur, dans le choix des ressources et lors de la production. Bureau Veritas met en œuvre son expertise à chaque étape de la chaîne d'approvisionnement, de l'approvisionnement en matières premières jusqu'à l'utilisation du produit, et ce, afin d'assurer un approvisionnement responsable et équitable avec une traçabilité complète. Dans le domaine du bâtiment et des infrastructures, Bureau Veritas accompagne ses clients pendant toutes les phases des projets : de la planification jusqu'à la conception, la construction et l'exploitation, en passant par la rénovation. Enfin, le groupe joue un rôle essentiel dans le domaine des Nouvelles Mobilités, à travers par exemple les services de tests de batteries ou encore un portefeuille complet de services dédiés aux bornes de recharge pour véhicules électriques.

Bureau Veritas accompagne tous ses clients dans la mise en œuvre de leur stratégie de développement durable et leur permet de répondre aux attentes de leurs employés et parties prenantes.

Grâce à la contribution de Bureau Veritas, ses clients peuvent démontrer de manière mesurable l'impact de leurs actions ESG en les rendant traçables, visibles et fiables. En favorisant la transparence, le groupe leur permet de protéger leurs marques et leurs réputations.

La Ligne Verte de Bureau Veritas repose sur 5 piliers :



Plan d'action

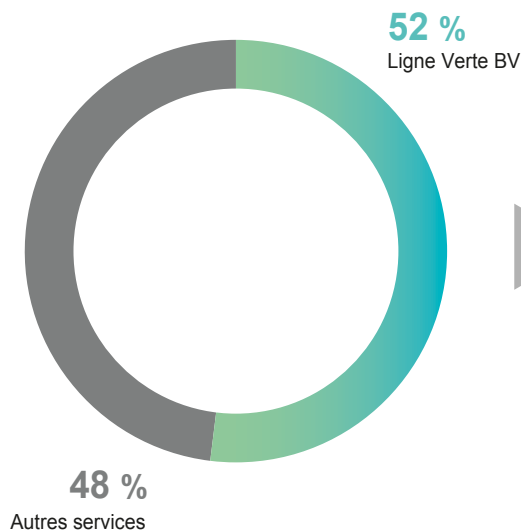
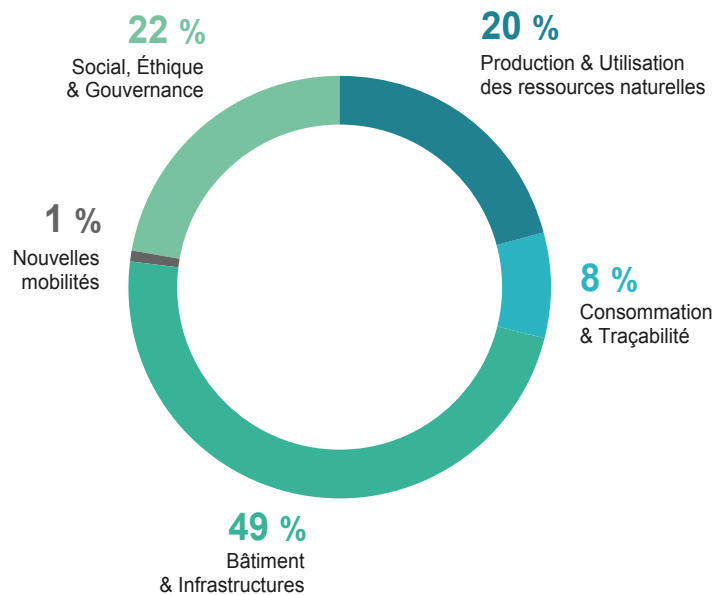
Le plan d'action correspondant au développement de l'offre RSE comprend les volets suivants :

- développer des offres de services répondant aux besoins du marché en lien avec les transitions environnementale, énergétique et sociale ;
- former à l'offre RSE les collaborateurs du groupe qui sont en relation avec les clients ;
- présenter l'offre RSE aux principaux clients du groupe ;
- mettre en place un *reporting* permettant de connaître la part du chiffre d'affaires généré par ces services et de suivre son évolution.

Indicateurs

L'indicateur de résultat utilisé pour suivre cette activité est le montant des ventes et sa croissance.

En 2021, les ventes de la Ligne Verte ont représenté 52,1 % des ventes totales de Bureau Veritas.

RÉPARTITION DES VENTES DU GROUPE (EXERCICE 2021)**VENTILATION DES VENTES DE LA LIGNE VERTE BV PAR TYPE DE SERVICES**

4.2.1.6 Notations RSE reçues par Bureau Veritas en 2021

En 2021, les notations de Bureau Veritas ont toutes été en amélioration sensible.

3 réalisations majeures ont été obtenues en 2021 :

- l'entrée de Bureau Veritas dans l'indice CAC 40 ESG ;
- l'obtention de la première place par DJSI dans la catégorie des services professionnels ;
- l'obtention du label Platine décerné par Ecovadis.

	Bureau Veritas a intégré l'indice CAC40 ESG
 	Membre Gold Class dans le Sustainability Yearbook 2022 Listé dans les indices Europe et Monde Classé 1 ^{er} du secteur des Services Professionnels avec une note de 85/100
	Noté AA Notation ajustée de l'industrie : 8,5
	Label Platine avec une note de 78/100 Top 1 %
	Noté B, au-dessus de la moyenne du secteur (C)
	Noté « Avancé » avec une note de 66/100 Classé 4 ^e sur 103 dans le secteur des Services aux entreprises
	Noté risque « faible » avec une note de 13,9 Classé 3 ^e dans la catégorie « Recherche et Conseil »
 	Noté 89/100
	Statut « Prime » et noté C+
	Bureau Veritas fait partie de la série d'indices FTSE4Good

MODÈLE DE CRÉATION DE VALEUR

NOTRE RAISON D'ÊTRE

NOTRE VISION

Nos collaborateurs sont au service de nos clients et inspirés par la société : ils font de Bureau Veritas une entreprise de services *Business to Business to Society*, qui contribue à transformer positivement le monde dans lequel nous vivons.

5 TENDANCES MACRO

- Croissance démographique et urbanisation galopante
- Commerce international et gestion de la chaîne d'approvisionnement : ruptures et reconfigurations
- Nouvelles technologies et accélération de la digitalisation
- Attention accrue portée aux enjeux de durabilité et de RSE
- Rôle prépondérant accordé à la santé et à l'hygiène

1 AMBITION STRATÉGIQUE 2025

Capter un maximum de valeur sur les activités existantes et adjacentes et mener l'évolution du TIC vers une croissance durable

3 MOTEURS DE CROISSANCE

SCALE

Changer d'échelle en exploitant pleinement la valeur de nos activités existantes

EXPAND

Faire les bons choix parmi les opportunités de croissance sur certains marchés porteurs

LEAD

Entraîner l'évolution du secteur du TIC en tirant parti des mutations technologiques

NOS CATALYSEURS

La marque Bureau Veritas est garante de la relation de confiance que nous tissons entre entreprises, pouvoirs publics et consommateurs. Elle est portée par nos catalyseurs.

COLLABORATEURS ET CULTURE

Investir dans le capital humain, vivre des valeurs communes et créer une culture de l'engagement

- **79 700** collaborateurs
- Un personnel qualifié, formé et accompagné
- **154** nationalités
- Une culture inclusive et internationale
- Une culture entrepreneuriale centrée sur le client
- Un réseau mondial de sous-traitants

ORGANISATION ET GOUVERNANCE

Partager les valeurs et la Direction Stratégique 2025

- Un actionnaire de contrôle de long terme et un actionariat flottant diversifié
- Un modèle financier robuste et équilibré avec une vision à long terme
- **1 707** millions d'euros de capitaux propres
- Un réseau dans près de **140** pays
- Près de **1 600** bureaux et laboratoires
- **3 500** accréditations, agréments et autorisations
- Un fort engagement durable

INNOVATION ET DIGITAL

Utiliser le numérique pour améliorer et étendre les services du TIC

- Des services et des solutions innovants pour accompagner les stratégies de développement durable, avec confiance et transparence
- Plus de **190** années d'expérience de marque au service des transitions économiques et sociétales
- De nombreux partenariats et alliances
- La transformation digitale du Groupe

NOTRE MISSION

Bâtir un Monde de Confiance en assurant un progrès responsable grâce à notre expertise inégalée, nos connaissances techniques et notre présence mondiale. Nous accompagnons nos clients en gérant les risques liés à la qualité, la sécurité, la santé et la durabilité, au bénéfice de la société dans son ensemble.

NOS SERVICES

CRÉER DE LA CONFIANCE

SERVICES**Évaluation de conformité réglementaire ou volontaire**

- Standards internationaux
- Réglementations
- Référentiels volontaires

**SOLUTIONS****Assistance technique et réglementaire****LIGNE VERTE BV**

Une offre transverse de services et solutions pour accompagner la mise en œuvre de stratégies durables crédibles, mesurables et légitimes.

NOS MARCHÉS FINAUX

- Bâtiment & Infrastructures
- Agroalimentaire & Matières Premières
- Industrie
- Biens de consommation
- Marine & Offshore
- Certification

NOS RÉSULTATS**PERFORMANCE FINANCIÈRE**

- **9,4%** de croissance organique
- **16,1%** de marge opérationnelle ajustée
- **98,6%** de taux de conversion en cash

LEADERSHIP ESG

- **0,27** de taux total d'accidents
- **2,49** tonnes d'émissions de CO₂ équivalent par employé par an
- **26,5%** de féminisation des postes de direction
- **29,9** heures de formation par employé
- **95,8%** de collaborateurs formés au Code d'éthique

VALEUR PARTAGÉE ET IMPACTS POUR NOS PARTIES PRENANTES**5,0 MDSE**

DE CHIFFRE D'AFFAIRES

52% des ventes du Groupe en 2021 sont des services issus de la Ligne Verte BV

CLIENTS

- Développement de nos activités : €**115** d'investissement net
- Amélioration de la gestion des risques
- Facilitation des échanges commerciaux
- Accroissement de la performance

FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

1,4 Md€ d'achats de biens, de services et de missions

COLLABORATEURS

2,0 Mds€ de salaires et primes

ÉTAT

244 € d'impôts et de taxes

ACTIONNAIRES

0,53 de dividende par action⁽¹⁾

SOCIÉTÉ

Confiance sur la qualité, la santé, la sécurité et la durabilité

⁽¹⁾ Dividende proposé soumis à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires du 24 juin 2022.

4.2.2 Constantia Flexibles

4.2.2.1 Présentation de l'activité de la société

Fondé par Herbert Turnauer dans les années 1960, le groupe Constantia Flexibles, dont le siège est à Vienne, produit des solutions d'emballage flexibles principalement à destination des industries agroalimentaire et pharmaceutique. Wendel est l'actionnaire majoritaire de Constantia Flexibles avec environ 61 % du capital. Arepo Foundation détient par ailleurs environ 27 %, et Maxburg Capital Partners, environ 11 %.

Constantia Flexibles est le troisième producteur mondial d'emballages flexibles, avec un chiffre d'affaires d'environ 1,6 Md€ en 2021. Le groupe a réalisé 66 % de son chiffre d'affaires total en Europe, 17 % en Amérique, 6 % au Moyen-Orient, en Afrique, en Australie et 11 % en Asie. Soucieux de respecter la devise de la société, *People, Passion, Packaging*, ses 8 551 salariés basés dans 19 pays - y compris le siège social et autres bureaux - produisent des solutions d'emballage individualisées sur 37 sites. De plus,

l'entreprise a su développer son activité au-delà de l'Europe et est devenue, au cours des dernières années, un des *leaders* mondiaux de l'emballage flexible. Un grand nombre d'entreprises internationales et de *leaders* sur les marchés locaux des secteurs agroalimentaire et pharmaceutique choisissent les produits novateurs de Constantia Flexibles, tout particulièrement axés sur la conservation, la valorisation du produit, la protection et une présentation attractive.

Les divers produits fabriqués sur les sites opérationnels de Constantia Flexibles sont essentiellement composés de feuilles d'aluminium (souvent laminées) et de films plastiques brevetés. Constantia Flexibles est le numéro un mondial sur les segments des opercules découpés pour les produits laitiers, les emballages flexibles de confiserie, ainsi que les contenants en aluminium pour les produits alimentaires et la nourriture pour animaux. Constantia Flexibles est également *leader* des emballages blister et autres emballages à usage pharmaceutique.

La société Constantia Flexibles incarne sa vision qu'elle définit comme suit :

« Nous imaginons un monde dans lequel l'emballage offre à tous les meilleurs avantages avec l'impact le plus faible possible sur l'environnement ».

De par la nature même de son activité, le respect de l'environnement est un des principaux engagements de Constantia Flexibles en matière de RSE. La société est particulièrement attentive à l'amélioration constante de sa consommation de matières premières, qui sont pour l'essentiel l'aluminium, le plastique, le papier et les produits chimiques tels que les encres et les solvants. Déjà en 2018, Constantia Flexibles s'était engagée à accroître la part des solutions recyclables parmi ses produits d'emballage et a défini un objectif de réduction de ses émissions absolues de gaz à effet de serre approuvé par la *Science-based target initiative* (SBTi). Constantia Flexibles suit les effets potentiels

de ses produits sur l'environnement, notamment *via* la réalisation d'analyses du cycle de vie.

En 2019, en Inde, la société a ouvert un nouveau site de production entièrement dédié à la production d'emballages recyclables « EcoLam », qui est basé sur des laminés monopolymer en polyéthylène (PE). Cette inauguration a marqué une nouvelle étape dans la démarche opérationnelle de Constantia Flexibles, orientée vers la croissance, qui repose sur la vision et la mission de Constantia Flexibles, et plus particulièrement son engagement de rendre l'ensemble de ses produits recyclables.

Constantia Flexibles accorde également une importance capitale à la santé et à la sécurité de tous ses collaborateurs et prestataires de services, et prend des mesures proactives afin d'atteindre son objectif « Zéro perte - pas de dommage ». Constantia Flexibles estime qu'il est de son devoir de créer et de maintenir un environnement de travail sûr et durable.

CHIFFRE D'AFFAIRES
2021

1,6 Md€

VISION

Nous imaginons un monde dans lequel l'emballage offre les meilleurs avantages avec l'impact le plus faible sur l'environnement.

MISSION

Nous repensons, jour après jour, l'emballage pour apporter une contribution positive, durable et significative à nos clients et à l'environnement.

Nous sommes animés par la passion et par notre quête de savoir-faire et de compétence pour offrir à tout un chacun de meilleures conditions de santé et de sécurité et, en somme, une meilleure qualité de vie.

VALEURS

PEOPLE,
PASSION,
PACKAGING

PERFORMANCE
ENVIRONNEMENTALE

OBJECTIFS

Initiative Science Based Target : réduction des émissions de GES (scopes 1, 2, 3)

24% d'ici 2030

49 % d'ici 2050 (année de référence 2015)

PERFORMANCE 2021

51% des produits d'emballage vendus sont recyclables*

-19%

réduction des émissions de GES (scope 1, 2⁽¹⁾, 3⁽²⁾)

(1) Scope 2 - basé sur l'implantation.
(2) Valeur 2020 du Scope 3 évalué par des pairs.

CDP Score Climat CDP 2021 : A

Score EcoVadis 2021 Niveau Gold

* Valeur pour l'année 2020. La valeur pour l'année 2021 est estimée à 54%. Signataire de l'initiative mondiale de la New Plastics Economy, selon laquelle 100 % des emballages seront recyclables d'ici à 2025.



GOUVERNANCE & ACTIONNARIAT

ACTIONNAIRES - WENDEL (61%), AREPO FOUNDATION (27%), MAXBURG CAPITAL PARTNERS (11%)

CONSEIL DE SURVEILLANCE

8 membres

25% d'indépendants

CAPITAL HUMAIN

~8 551

collaborateurs

- 58 % Europe
- 25 % Asie
- 11 % Amérique
- 6 % Moyen-Orient, Afrique et Australie

CAPITAL INTELLECTUEL

57

familles de brevets actifs

RESSOURCES



ACHATS

Principales matières premières	Aluminium	Plastique	Produits chimiques (encres et solvants)	Papier
Part des approvisionnements (par volume acheté)	~35 %	~37 %	~22 %	~6 %
Pays fournisseurs	Europe, Chine, Russie, Turquie	Europe, Inde, Mexique, Turquie	Europe, Inde, Mexique, Turquie	Europe, Inde, Afrique du Sud

EMPLOI DES RESSOURCES

Production intégrée

Approvisionnement en matières premières, Rouleaux

Laques, Laminage, Extrusion

Impression, Découpe

Finition, Service client

SORTIE

PRODUITS

MARCHÉ CONSOMMATION

- Papiers destinés à la confiserie
- Opercules découpés
- Systèmes de packaging en aluminium

MARCHÉ SANTÉ

- Opercules de blister
- Opercules formés à froid

RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES

- 66% Europe
- 17% Amérique
- 11% Asie
- 6% Moyen-Orient, Afrique, Australie

~75% Division Consumer

~25% Division Pharma

GOVERNANCE OPÉRATIONNELLE

COMITÉ DE DIRECTION ET COMITÉ EXÉCUTIF

10
membres

- 46 délivrés (Feuille d'aluminium : 21 ; Film : 20 ; Papier: 3 ; et 2 familles de brevets généraux),
- 16 en cours de dépôt (Feuille d'aluminium : 7; Film : 3 ; Papier : 4 et 2 familles de brevets généraux).

R & D

5
centres de recherche (Consommation, Santé)

90
experts

CERTIFICATIONS / SYSTÈMES DE GESTION

100% des sites de production ont obtenu un certificat de gestion de la qualité (par ex, ISO 9001)

12 usines de production certifiées ISO 14001

6 usines de production certifiées ISO 45001

Certifications complémentaires, telles que le **British Retail Standard (BRC)** ou **ISO 15378**

PRODUCTION

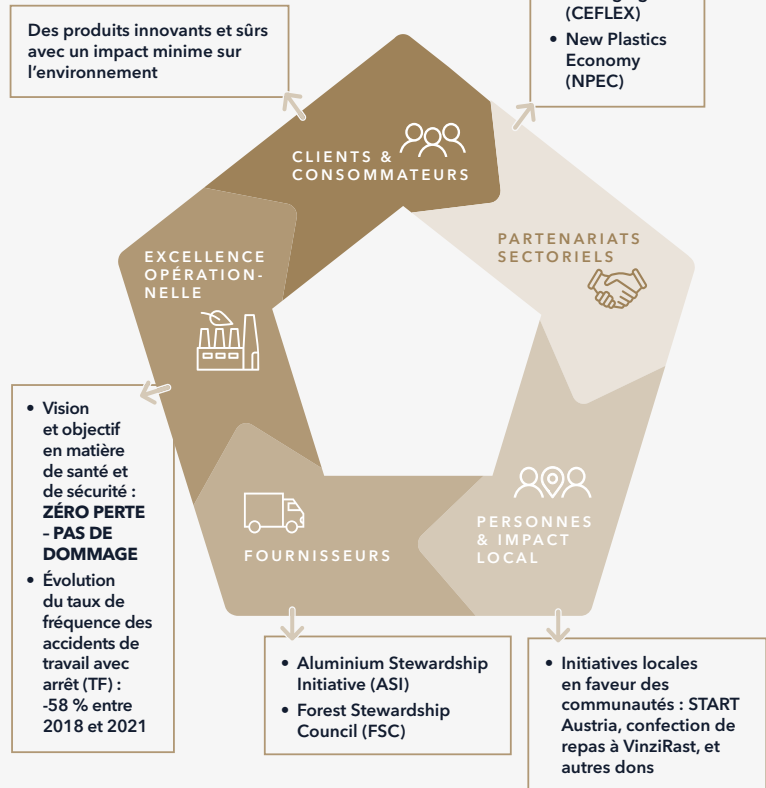
37 sites de production DANS **16** pays

#3 MONDIAL

#2 EUROPÉEN*

* Source du positionnement : comparaison du chiffre d'affaires des emballages flexibles avec les déclarations annuelles d'autres fabricants.

Création de valeur pour les parties prenantes externes



4.2.2.2 Matrice de matérialité

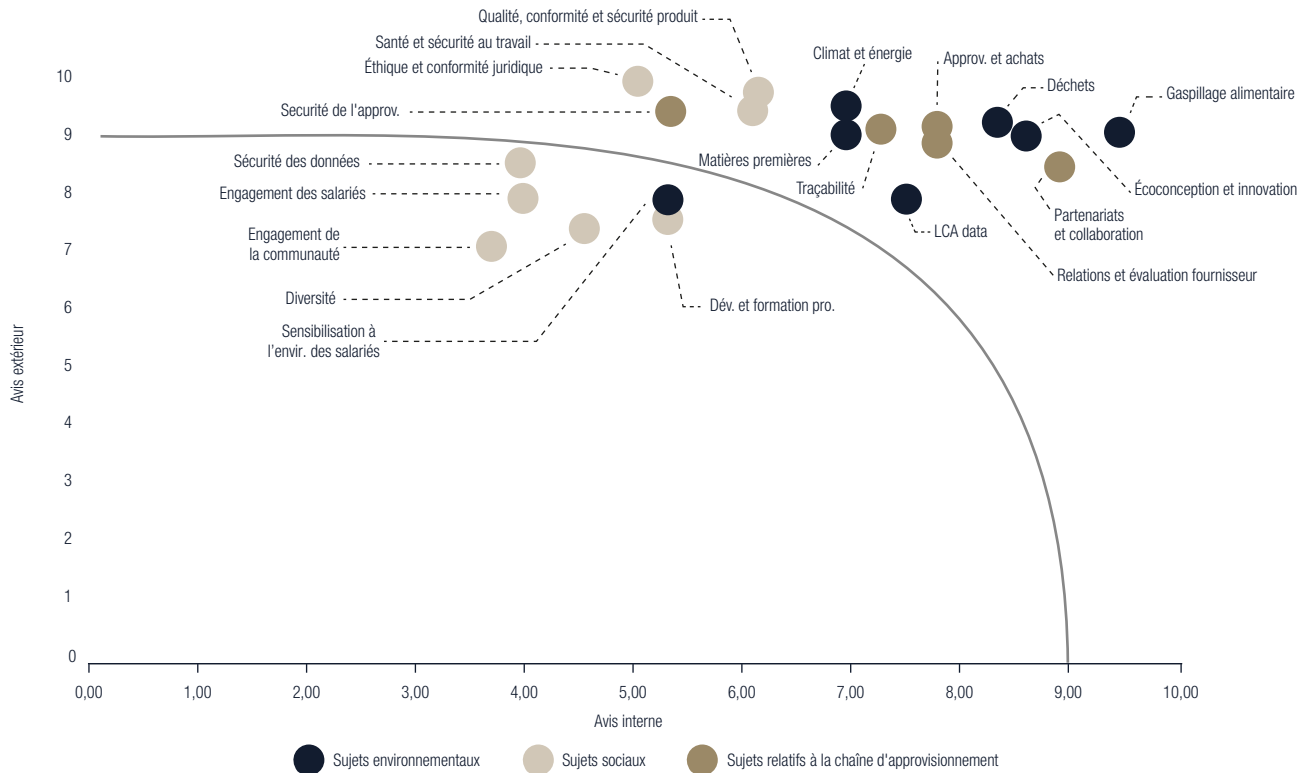
Conformément aux principes de la *Global Reporting Initiative* (GRI), Constantia Flexibles évalue la matérialité de ses enjeux ESG. Constantia Flexibles a choisi une étude d'évaluation d'impact interne et externe, conformément à la norme AA1000, relative à l'implication des parties prenantes. Il leur a été demandé de donner leur avis (importance relative externe) sur les thématiques de développement durable de Constantia Flexibles (importance relative interne) et de noter le degré d'engagement de Constantia Flexibles à partir d'un questionnaire en ligne élaboré avec des consultants spécialisés externes.

Il ressort de cette évaluation que le point de vue interne du groupe sur l'importance relative accordée aux questions de développement durable correspond largement à celui de ses parties prenantes. Un grand nombre de commentaires et de

demandes concernaient l'écoconception, les possibilités de recyclage, la fonction de barrière, l'impact environnemental des matériaux de conditionnement et la communication de ces informations au grand public. L'engagement de Constantia Flexibles dans les domaines comme la conformité et la sécurité des produits, l'éthique commerciale, le conditionnement et la conception, la traçabilité et la santé et la sécurité au travail a reçu une note élevée, démontrant ainsi qu'il s'agit bien là d'un véritable point fort de l'entreprise.

Constantia Flexibles travaille autour de l'ensemble des sujets tout en concentrant ses efforts sur les thématiques prioritaires et continuera à les prendre en compte en poursuivant un dialogue approfondi avec ses parties prenantes sur ces sujets.

Matrice de matérialité de Constantia Flexibles



4.2.2.3 Principaux risques

Constantia Flexibles a classé les risques suivants comme étant étroitement liés à la performance extra-financière à long terme et corrélés à sa performance économique. Ces risques reposent sur l'évaluation complète de la matérialité et sur la mise en place d'un système interne de gestion des risques et des opportunités.

Présentation des risques extra-financiers, des politiques et des KPIs (indicateurs clés de performance)

Thématiques RSE	Risques extra-financiers	Description	Politiques et mesures d'atténuation.	KPIs (Indicateurs clés de performance)	Paragraphe correspondant
SANTÉ ET SÉCURITÉ (priorité Wendel)	Sécurité au travail	Les processus de fabrication (technologies, machines) ainsi que les substances (par exemple, solvants ou encres) utilisés pour fabriquer des emballages flexibles peuvent porter préjudice à la santé et la sécurité des personnes.	Politique SSSE du groupe et annexe « Politique SSSE du groupe » énonçant la vision de Constantia Flexibles « ZÉRO PERTE - PAS DE DOMMAGE ». Autres normes sous-jacentes du groupe en matière de santé et sécurité. Aspects SSSE à prendre en compte dans les programmes d'amélioration continue des processus (CIP) au niveau des usines.	Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TF). Nombre de maladies professionnelles.	4.2.2.6.2.4
	Santé et sécurité des consommateurs	Livraison de produits susceptibles de mettre en danger la santé des clients finaux sur le marché, à savoir contamination par un corps étranger, non-respect de la législation alimentaire au niveau du produit, défauts de qualité flagrants, etc. Risque associé de perte de réputation, de pertes financières élevées dues au rappel de produits sur le marché, de perte de clients, ainsi que de problèmes juridiques liés à la responsabilité, notamment la responsabilité du fait des produits, etc.	Registre des exigences réglementaires et autres réglementations internes sur la sécurité/le plan de sûreté alimentaire (dont le HACCP), et mesures d'hygiène et bonnes pratiques de fabrication (GMP) en production. Systèmes de gestion certifiés par des tiers pour la qualité et la sécurité des produits (par exemple, ISO9001, BRC Packaging, etc.) afin de prouver la conformité aux réglementations GMP dans ses usines.	% des sites de production détenant au moins une certification liée à la sécurité et à la qualité alimentaires. % de réclamations clients critiques en matière d'hygiène.	4.2.2.6.2.5
PERFORMANCE ESG DES PRODUITS (priorité Wendel)	Hausse de la demande et des réglementations au regard des emballages durables	Les réglementations actuelles et émergentes concernant les emballages et l'économie circulaire pourraient potentiellement limiter la vente de certains produits, la façon dont ils sont fabriqués ou les frais/permis que les clients doivent payer pour ces derniers.	Collaboration active aux projets et initiatives sectoriels liés à la chaîne d'approvisionnement (par exemple, <i>New Plastics Economy</i> , Ceflex, initiative <i>Stop Waste Save Food</i> , <i>Sustainable Packaging Coalition</i> , initiative <i>Save Food</i> de l'ONU, méthode PEF (performance environnementale des produits) de l'UE). Signataire de l'initiative mondiale de la <i>New Plastics Economy</i> Ouverture d'Ecoflex Ahmedabad en 2019, première usine au monde exclusivement consacrée à la production d'emballages flexibles recyclables. Les évaluations du cycle de vie (LCA) sont réalisées au moyen d'un méta-modèle LCA évalué par des pairs.	Recyclabilité du portefeuille de produits (%).	4.2.2.6.1.2

Thématiques RSE	Risques extra-financiers	Description	Politiques et mesures d'atténuation.	KPIs (Indicateurs clés de performance)	Paragraphe correspondant
ENVIRONNEMENT	Changement climatique	L'augmentation mondiale des émissions de gaz à effet de serre (GES) issues des activités humaines contribue largement au réchauffement climatique, ayant de graves conséquences sur les écosystèmes et les populations.	Politique de développement durable en place. Mesure et <i>reporting</i> de GES directes et indirectes (scopes 1, 2 & 3) de toutes les usines dans le monde. Objectifs de réduction des émissions absolues et relatives de GES en place. Certifications des usines (ISO 14001 et ISO 50001).	Électricité renouvelable (% de la consommation totale d'électricité). Intensité de GES - Scope 1 & 2. (kt CO ₂ éq./million de m ² produit). Total des émissions absolues (1 + 2 + 3) - (kt CO ₂ éq.).	4.2.2.6.1.1
	Pollution de l'air	Constantia Flexibles est consciente du risque de pollution de l'air et de l'impact des émissions des composés organiques volatils (COV) sur l'environnement. Ces émissions proviennent d'usines qui utilisent des solvants.	Politique de développement durable en place. Mise en place de systèmes d'oxydation thermique régénérative (RTO) dans plusieurs usines.	Intensité des émissions de COV (tonne/million de m ² produit). Division Consommation. Division Santé.	4.2.2.6.1.4
MAIN-D'ŒUVRE	Pénurie de travailleurs qualifiés	Des salariés motivés et bien formés sont la clé du succès pour Constantia Flexibles. Cependant, trouver de la main-d'œuvre qualifiée, en particulier dans les ateliers, devient de plus en plus difficile jusqu'à devenir un problème majeur dans certaines régions. Constantia Flexibles se trouve donc confrontée au risque d'indisponibilité de personnel qualifié et, par là même, au risque de ne pas réussir à pourvoir des postes clés, tous niveaux confondus (ouvriers, ingénieurs ou responsables).	Mise en place par le groupe d'une politique fournissant un cadre afin de garantir une gestion harmonisée du personnel pour éviter la pénurie de talents.	Taux de recrutement. Taux de rotation.	4.2.2.6.2.1
	Manque de formations et d'activités axées sur le développement du personnel	Le développement du personnel est essentiel à la pérennité et la réussite de Constantia Flexibles. Le manque de formations et d'activités de développement personnel peut entraîner une baisse de la motivation, des pertes d'effectifs, une dégradation de la performance, des surcoûts en termes de recrutement/remplacement et une perte d'avantage concurrentiel.	Politique de formation du groupe en place régissant les exigences minimales, les rôles et responsabilités, ainsi que de documentation, d'évaluation et de <i>reporting</i> au niveau mondial.	Heures de formation par ETP (équivalent temps plein). Part des salariés ayant suivi une formation d'une journée minimum.	4.2.2.6.2.3
CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT	Risques environnementaux, sociaux et éthiques liés à l'achat de matières premières	Risques en lien avec l'approvisionnement de Constantia Flexibles en matières premières (aluminium, plastiques, papier et produits chimiques, tels qu'encre et solvants).	Code de conduite des fournisseurs en place. Politique achats éthiques en place. Certification de l' <i>Aluminium Stewardship Initiative</i> de Constantia Teich Audits et évaluations RSE des fournisseurs.	Nombre d'audits fournisseurs menés. Taux de couverture des fournisseurs évalués par le questionnaire RSE fournisseurs (en émissions de GES de scope 3 et dépenses d'achats).	4.2.2.6.1.3

4.2.2.4 Faits marquants 2021

Constantia Flexibles considère les initiatives en faveur de l'amélioration durable de ses produits comme une opportunité de création de valeur nourrie par des relations à long terme avec ses principales parties prenantes basées sur l'excellence opérationnelle.

Constantia Flexibles ambitionne de fournir des solutions d'emballage flexible haut de gamme qui permettent d'améliorer le quotidien des personnes dans le respect de la société et de l'environnement.

Les faits marquants 2021 en matière de développement durable sont les suivants :

■ Environnement :

- conformément à la TCFD, Constantia Flexibles a réalisé une évaluation des risques et opportunités liés au changement climatique afin de vérifier les risques physiques et de transition auxquels l'entreprise est confrontée du fait du changement climatique et préparer les mesures d'atténuation nécessaires et les prochaines actions à mettre en place ;
- Constantia Flexibles fait partie de la prestigieuse A-List du CDP, atteignant le plus haut niveau de *leadership* en matière de lutte contre le changement climatique pour la quatrième année consécutive. Ce score s'explique par la note supérieure à la moyenne obtenue par l'entreprise au regard du *reporting* en matière de changement climatique et des efforts déployés en termes de protection du climat. En outre, Constantia Flexibles a été identifié comme un *leader* mondial en matière d'engagement auprès de ses fournisseurs sur le changement climatique, en obtenant une position au sein du *Supplier Engagement Leader Board 2021* du CDP ;
- pour la quatrième fois consécutive, Constantia Flexibles a reçu la médaille d'or EcoVadis en reconnaissance de ses accomplissements en matière de responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Ce résultat place Constantia Flexibles parmi les 1 % des meilleures entreprises de son secteur évaluées par EcoVadis sur leur respect de l'environnement, des droits humains et du droit du travail, de l'éthique et des achats responsables ;
- la plus importante usine du groupe, Constantia Teich, située en Autriche, a renouvelé avec succès son certificat Performance Standard de l'*Aluminium Stewardship Initiative* 3 ans après la première certification ;
- Constantia Flexibles fait partie de l'initiative *50 Sustainability & Climate Leaders*, réunissant des pionniers mondiaux issus de différents secteurs soutenus par les Nations Unies et

Bloomberg. À l'occasion de la COP26, la société a participé à la conférence Vision2045 à Édimbourg, discutant avec les principaux décideurs de sa stratégie de développement durable et de ses objectifs en matière de climat ;

- Constantia Flexibles participe au projet pilote HolyGrail 2.0, qui consiste à prouver la viabilité des technologies de filigranes numériques au service d'un tri précis et, par conséquent, d'un recyclage de meilleure qualité au sein de l'UE. La phase 2 des essais semi-industriels d'un premier prototype de détection de tri s'est achevée cette année, la phase 3 des essais industriels étant prévue en 2022 ;
 - Constantia Flexibles continue à développer sa gamme de produits Ecolutions. La société a reçu des lettres de compatibilité pour la gamme, ainsi qu'une certification OK Compost de TÜV Autriche pour son produit EcoPressoLid. Constantia Flexibles réussit également à recycler les déchets de production internes d'EcoLam en nouveaux films et à regranuler les déchets de production de Perpetua à Aimplas ;
 - cette année, la société a publié sa feuille de route ESG, détaillant ses engagements et définissant ses principaux domaines d'intervention en matière environnementale, sociale et de gouvernance ;
 - afin de sensibiliser l'ensemble de ses collaborateurs à son ambition et à sa stratégie en matière de développement durable, le groupe a mis en place une formation interne couvrant les enjeux ESG, sa feuille de route ESG et sa gamme de produits plus durables, Ecolutions.
- ##### ■ Santé et sécurité :
- en 2020, l'entreprise a développé et déployé un programme mondial d'audit SSSE avec un prestataire externe reconnu. Ce programme vise à établir une norme mondiale en matière de SSSE et à mettre en place une plateforme de partage des meilleures pratiques ;
 - Constantia Flexibles gère avec les cellules de crise groupe et locales l'épidémie liée au Covid-19 au sein du groupe. Les normes les plus élevées prévues par des équipements et des protocoles d'hygiène encore plus stricts, y compris des campagnes d'information et de formation requises pour les salariés et les intérimaires, ainsi que pour les sous-traitants et les visiteurs, continuent de garantir une propagation minimale de ce virus ;
 - en 2020, les thèmes de la sécurité incendie, de la sécurité des machines et des comportements sécuritaires ont été définis comme des priorités absolues.

■ Social :

- START Austria - Constantia Flexibles soutient des étudiants « START » en Autriche. Venus de pays tels que l’Afghanistan ou la Syrie, de jeunes réfugiés sont encouragés et accompagnés pour qu’ils puissent réaliser leur plein potentiel. Dans le cadre de ce projet, Constantia leur apporte notamment un soutien linguistique et en matière de formation ;
- l’équipe de l’usine de Constantia Teich en Autriche soutient une initiative à long terme dans le cadre de laquelle des enfants défavorisés des écoles locales obtiennent un soutien financier pour des activités extrascolaires, notamment des cours d’anglais et des activités sportives. Des dons sont également effectués à des organisations qui aident les personnes souffrant d’un handicap mental à se réinsérer dans la société ;
- en Afrique, l’équipe des sites Afripack de Constantia Flexibles a fait un don pour nourrir les écoliers qui ne mangent pas suffisamment à la maison ou qui souffrent de malnutrition, ainsi qu’un don pour soutenir la *Muthande Society for the Aged* (MUSA), le site soutenant cette ONG de longue date. La MUSA se concentre sur les problèmes affectant les personnes âgées au sein de la communauté, à savoir leurs besoins sociaux, physiques, économiques et émotionnels ;
- l’équipe de l’usine de Constantia Flexibles au Vietnam a soutenu les communautés locales dans le contexte de la pandémie de coronavirus (Covid-19) en faisant don d’un humidificateur respiratoire chauffé à haut débit Sponsor. Les autres actions comptent le don de dispositifs médicaux à l’hôpital du District 4 et le parrainage d’un autre dispositif de monitoring de patient pour le centre médical universitaire de Ho Chi Minh-Ville.

4.2.2.5 Protection de la santé et de la sécurité et continuité des activités dans le contexte du Covid-19

En tant que fournisseur international d’emballages flexibles de première nécessité, principalement à destination des industries alimentaire et pharmaceutique, Constantia Flexibles a pris des mesures préventives rigoureuses pour promouvoir les normes les plus élevées en matière de comportement et d’hygiène.

Dans ce cadre, des supports pédagogiques et informatifs sont distribués à toutes les équipes du groupe, aux intérimaires et aux sous-traitants travaillant principalement sur site, et aux visiteurs. Ils contiennent des éléments permettant à tous de mieux lutter contre le virus. Ces campagnes de sensibilisation contribuent à la santé et à la sécurité de toutes les personnes du groupe, et permettent la continuité de la production d’emballages flexibles sur la chaîne d’approvisionnement concernée.

Depuis le début de la pandémie, les équipes de crise locales surveillent l’évolution des cas de Covid-19 dans leur région et les signalent à l’équipe centrale de crise du groupe. Le suivi de ces chiffres a permis à cette équipe d’évaluer et de publier des revues

détaillées et de mettre en œuvre des plans de gestion de continuité de l’activité adaptés au contexte sanitaire.

L’équipe de direction a été régulièrement informée des éventuels cas suspects signalés, ainsi que des personnes testées positives au Covid-19 au sein de Constantia Flexibles afin de décider d’un éventuel renforcement des mesures.

Dans le cadre des actions visant à préserver la santé et la sécurité des personnes, Constantia Flexibles a fortement recommandé à toutes les personnes qui le pouvaient de pratiquer le télétravail. Ainsi, les salariés du siège de Vienne y ont largement recours. Constantia a accompagné ce processus en permettant, par exemple, aux salariés utilisant un ordinateur portable d’emporter chez eux un écran d’ordinateur supplémentaire.

La stratégie informatique de Constantia Flexibles ayant été déployée avec succès, des mises à niveau et extensions ont permis de poursuivre le travail collaboratif, grâce à une bonne connectivité et une grande disponibilité - avec une option de partage de données stockées en toute sécurité. La mise à niveau vers Microsoft 365, incluant des fonctionnalités telles que l’outil de réunions virtuelles Teams et le passage à des solutions dans le *cloud* pour le stockage de données, a enrichi l’environnement numérique du groupe, ce qui a contribué à l’adoption réussie des technologies de télétravail.

Le contexte sanitaire a permis à Constantia d’accélérer en matière de santé et de sécurité, de déploiement informatique, et d’éprouver l’efficacité de ses plans de continuité d’activité au niveau mondial. Sur le plan économique et social, la pandémie a mis en lumière le rôle central joué par des acteurs comme Constantia Flexibles dans la chaîne d’approvisionnement des secteurs agroalimentaire et pharmaceutique. Le groupe a su démontrer sa fiabilité et sa capacité à répondre aux besoins de ses clients dans un contexte inédit.

4.2.2.6 Approche et feuille de route ESG

Constantia Flexibles repense quotidiennement l’emballage pour apporter une contribution positive, durable et significative à ses clients à moindre impact négatif pour l’environnement dans le respect de la santé et de la sécurité de ses équipes. La feuille de route ESG ci-dessous présente les principaux engagements de Constantia Flexibles et les indicateurs clés pour en mesurer la performance. Les chapitres suivants approfondissent chacun de ces thèmes. Dans le cadre de la déclaration de performance extra-financière (DPEF), d’autres indicateurs et risques extra-financiers - non intégrés à la feuille de route - sont également publiés dans ce document.

Gouvernance ESG

Alors que l’équipe de développement durable se charge du développement de la feuille de route ESG et de la mise en œuvre des initiatives, tous les collaborateurs de Constantia Flexibles s’engagent à mettre en œuvre la stratégie. Le Directeur général adjoint Stratégie d’entreprise & Amélioration gère les sujets liés au développement durable chez Constantia Flexibles, tandis que le Conseil d’administration supervise également les questions ESG.

Feuille de route ESG

	Thème	Engagement	Objectifs	KPIs (indicateurs clés de performance)	2020	2021	Unité
ENVIRONNEMENT	Changement climatique : émissions de GES	Nous nous sommes engagés à minimiser notre impact sur l'environnement et à constamment améliorer notre performance en matière de développement durable, notamment à l'égard des émissions de gaz à effet de serre (EGS).	Nous nous engageons à réduire nos émissions absolues de GES des scopes 1, 2 et 3 de 24 % d'ici 2030 et de 49 % d'ici 2050 (année de référence : 2015) (approuvé par l'initiative Science Based Targets).	Émissions de GES - Scopes 1, 2 (selon le marché), 3.	1 646 ⁽¹⁾	1 639 ⁽¹⁾	kt CO ₂ eq.
	Économie circulaire : recyclabilité des produits	Nous visons à concevoir nos produits sur la base de critères de durabilité, avec une approche holistique, et à relever le défi de l'économie circulaire.	Nous mettons tout en œuvre pour que 100 % de nos solutions d'emballage soient recyclables d'ici 2025.	Recyclabilité du portefeuille de produits.	51*	51*	%
	Durabilité tout au long de la chaîne de valeur		Nous veillons à tenir compte de notre responsabilité sociale et environnementale, ainsi qu'à respecter les principes d'équité et d'éthique des affaires tout au long de la chaîne d'approvisionnement.	Nous nous efforçons de mener un nombre croissant d'audits fournisseurs, en abordant notamment les questions d'ESG.	Nombre d'audit fournisseurs.	20	30
Nous nous engageons à former en permanence notre personnel chargé des achats aux pratiques durables dans ce domaine.				% d'acheteurs stratégiques sur tous les sites ayant reçu une formation sur les achats durables.	90	88	%
SOCIAL	Santé et sécurité au travail	Nous renforçons constamment les conditions de santé et de sécurité au travail dans l'optique d'une amélioration continue et durable de l'environnement de travail.	Nous nous efforçons d'atteindre notre objectif « zéro perte - pas de dommages ».	Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TF1).	2,6	2,8	
				Nombre de maladies professionnelles.	0	0	
	Santé et sécurité des consommateurs : des produits sûrs	La conformité juridique et la sécurité de nos produits est pour nous une priorité absolue, c'est pourquoi nous respectons les normes les plus élevées en matière de sécurité et de qualité des produits.	Nous faisons en sorte que tous nos sites de production disposent d'au moins une certification de sécurité ou de qualité au regard des produits.	% de sites de production ayant au moins une certification de sécurité et/ou de qualité au regard des produits.	100	100	%
	Diversité et égalité des chances	Nos employés font la différence, c'est pourquoi nous encourageons la diversité sur le lieu de travail : Constantia Flexibles compte des personnes d'origines, de cultures, d'appartenances religieuses, de sexes et d'âges différents.	Nous encourageons les femmes à faire progresser leur carrière à tous les niveaux de l'encadrement. L'objectif est de développer les compétences de leadership de nos salariés et de mettre l'accent sur le recrutement de personnel féminin.	% de femmes dirigeantes (Constantia Échelon 1-6).	9,8	9,5	%
	Attraction, développement et rétention des talents	Pour atteindre ses objectifs, Constantia Flexibles a besoin de salariés motivés et bien formés. Nous appuyons en permanence le développement des compétences de nos collaborateurs.	Nous aspirons à augmenter le nombre de salariés recevant une formation à raison d'au moins une journée par an afin qu'une large part des salariés du groupe bénéficient de cette initiative.	% de salariés formés pour 1 journée minimum.	49,36	68,1	%
GOVERNANCE	Éthique des affaires	Dans la conduite de nos activités, nous suivons des principes d'action et de conduite équitables, éthiques et durables dans l'ensemble du groupe et tout au long de notre chaîne d'approvisionnement, comme indiqué dans le Code de conduite et le Code de conduite des fournisseurs.	Nous nous engageons à auditer nos usines sur les enjeux de l'éthique des affaires.	Évaluation du risque de corruption interne	oui	oui	oui / non
			Nous nous engageons à former continuellement nos employés sur le Code de conduite (y compris les lois relatives à la lutte contre la corruption et à la concurrence) en nous efforçant de former au moins 80 % des employés chaque année.	% de salariés formés au moins une fois par an.	49,4	73,4	%
			Nous nous engageons à contrôler en permanence la conformité de nos partenaires commerciaux.	Contrôle de conformité des partenaires commerciaux effectué.	oui	oui	oui / non

⁽¹⁾ Scope 3 non disponible pour l'année 2021, reprise de la valeur mesurée sur l'année 2020 * Valeur 2020 reprise pour l'année 2021 car non disponible. Celle-ci est néanmoins estimée à 54 %.

4.2.2.6.1 Environnement

4.2.2.6.1.1 Changement climatique (y compris le suivi des émissions de gaz à effet de serre (GES))

Description des risques extra-financiers	Politiques et mesures d'atténuation.	KPIs (Indicateurs clés de performance)	2020	2021
L'augmentation mondiale des émissions de gaz à effet de serre (GES) issues des activités humaines contribue largement au réchauffement climatique, ayant de graves conséquences sur les écosystèmes et les populations	Politique de développement durable en place	Électricité renouvelable (% de la consommation totale d'électricité)	50 %	50,5 %
	Mesure et <i>reporting</i> de GES directes et indirectes (scopes 1, 2 & 3) de toutes les usines dans le monde.			
	Objectifs de réduction des émissions absolues et relatives de GES en place	Intensité des gaz à effet de serre - scopes 1 + 2 (ktCO ₂ éq./million de m ²)	0,056	0,054
	Certifications des usines (ISO 14001 et ISO 50001)	Total des émissions absolues (1 + 2 ⁽¹⁾ + 3) - (kt CO ₂ éq.)	1 646 ⁽²⁾	1 639 ⁽³⁾

(1) Scope 2 - basé sur l'implantation.

(2) Corrigée rétrospectivement de la valeur 2020 évaluée par des pairs - Scope 3.

(3) Valeur 2020 du scope 3 évalué par des pairs.

La hausse mondiale des émissions de gaz à effet de serre (GES) issues des activités humaines contribue largement au réchauffement climatique et a des conséquences très graves sur les écosystèmes et les communautés.

Constantia Flexibles s'engage à prévenir les impacts potentiels sur l'environnement et à minimiser les impacts négatifs existants :

- Constantia Flexibles s'efforce d'améliorer constamment la performance environnementale de ses opérations du point de vue des matières premières, des émissions de GES, de la consommation d'énergie et de la production de déchets ;
- Constantia Flexibles vise à concevoir ses produits sur la base de critères de durabilité, avec une approche holistique du cycle de vie, et à relever les défis de l'économie circulaire ;
- Constantia Flexibles cherche à instaurer des collaborations pour réduire les impacts environnementaux tout au long de la chaîne de valeur.

Un certain nombre de politiques (telles que la Politique de développement durable et son annexe) sont établies et appliquées dans toute l'entreprise, incorporant ainsi la durabilité environnementale à toutes les activités de la société. En outre, les usines représentant plus de la moitié de la production de Constantia Flexibles disposent de systèmes de management environnemental ou énergétique certifiés (ISO 14001 ou ISO 50001).

Constantia Flexibles recueille et suit en outre les données de l'ensemble de la société concernant ses performances internes. La société mesure ses émissions directes et indirectes (scope 1 et scope 2) depuis 2005 et quantifie les émissions indirectes (scope 3) provenant des activités de la chaîne de valeur. Les émissions directes et indirectes de GES sont générées par les usines de

Constantia Flexibles au travers des processus de production consommant de l'électricité, du gaz, de la vapeur et de l'eau chaude et, de manière indirecte, par les biens et services achetés et les activités liées aux combustibles et à l'énergie.

Énergie

En 2021, la consommation totale d'énergie de Constantia Flexibles était de 608 282 MWh, soit une hausse de 1,9 % par rapport à 2020. Le tableau ci-dessous indique la consommation par source énergétique.

Source d'énergie	[%]
Électricité	46,75 %
Gaz naturel	42,37 %
GPL	3,16 %
Vapeur	3,60 %
Eau chaude	0,81 %
Combustibles (Diesel, Essence)	2,99 %
Fioul	0,04 %

En 2021, 17 usines ont utilisé des technologies de valorisation des solvants et/ou permettant d'éviter les émissions de solvants sur site (13 usines ont exploité des RTO, et 13 usines étaient en capacité de valoriser les solvants sur site). Constantia Flexibles œuvre à l'amélioration continue de l'efficacité énergétique, par exemple en exploitant la récupération de chaleur grâce aux systèmes RTO présents sur certains sites. La quantité d'énergie récupérée grâce aux RTO (par exemple au moyen d'un système d'huile thermique) n'est pas incluse dans le *reporting* énergétique.

Méthode de comptabilisation de la chaîne de valeur de l'entreprise

La société mesure ses émissions et rend compte des émissions de gaz à effet de serre conformément au Protocole GHG des gaz à effet de serre (*Greenhouse Gas Protocol*), reconnu à l'échelle internationale, et le mode de calcul des scopes 1, 2 et 3 est vérifié par un consultant externe.

Le tableau ci-dessous présente les émissions de gaz à effet de serre des scopes 1, 2 et 3 de Constantia Flexibles en 2021 et 2020. Les émissions des scopes 1 et 2 ont diminué de 0,6 % par rapport à l'année précédente.

	2020	2021	Variation [%]
Scope 1 (kt CO ₂ éq.)	118,76	119,32	+ 0,5 %
Scope 2 (kt CO ₂ éq.)	146,49	144,12	- 1,6 %
Intensité des gaz à effet de serre (scopes 1 + 2) (en kt CO ₂ éq./million de m ² produit)	0,056	0,054	- 3,7 %
Scope 3 (kt CO ₂ éq.)	1 375,68 ⁽¹⁾	1 375,68 ⁽²⁾	-

(1) Corrigée rétrospectivement suite à la mise à jour de facteurs d'émission après la publication de 2020.

(2) Valeur du scope 3 évalué par des pairs (matières premières, activités liées à la consommation d'énergie et de combustibles) de 2020.

Puisque Constantia Flexibles se conforme aux critères du CDP (*Carbon Disclosure Project*), les données d'émissions du scope 3 font l'objet d'un audit externe qui est publié chaque année sur la plateforme CDP. Ce processus ayant lieu au cours du deuxième trimestre de chaque année, la valeur du scope 3 pour 2021 n'est pas encore publiée dans le présent document. Cependant, on peut observer qu'il n'y a pas eu d'évolution significative des émissions du Scope 3 entre 2019 et 2020.

Constantia Flexibles mesure ses émissions des scopes 1 et 2 à l'aide d'un outil informatique spécifique prenant en charge la collecte des données et les calculs à l'échelle du groupe. Il garantit que les données sont recueillies de manière structurée et transparente sur tous les sites de production du groupe.

Près de la moitié des émissions de la société résultent de la consommation d'électricité (scope 2). Pour réduire davantage ces émissions, Constantia Flexibles augmente en permanence l'achat d'électricité issue de ressources renouvelables. En 2016, Constantia Flexibles a opté pour l'électricité verte (produite intégralement par des centrales hydrauliques) dans certaines usines, couvrant déjà 51 % de la consommation totale d'électricité en 2021, ce qui contribue à l'objectif de réduction des émissions absolues de gaz à effet de serre du groupe.

La majorité des autres émissions proviennent de la consommation de solvants et de gaz naturel et sont donc des émissions de scope 1. Constantia Flexibles réduit ses émissions de scope 1 en utilisant davantage d'encres sans solvant et de laques à base d'eau.

Outre les émissions directes et indirectes produites par ses activités, le groupe Constantia Flexibles mesure également les émissions indirectes causées par les différents processus menés en amont et en aval de la chaîne d'approvisionnement (émissions du scope 3). A la suite d'une première analyse des sources d'émissions du scope 3, Constantia Flexibles a mis en place une méthode d'évaluation à l'échelle du groupe pour les sources d'émissions significatives. Il en résulte que les biens achetés utilisés pour fabriquer les produits de Constantia Flexibles constituent l'élément le plus important des émissions de scope 3 de l'entreprise. Les

achats de matières premières aluminium et plastique pèsent près de 80 % des émissions du scope 3 de l'entreprise (tel que mesuré en 2020).

Les principales émissions du scope 3 sont suivies pour chacune des usines de Constantia Flexibles depuis 2015. Le groupe peut alors détecter et analyser les points problématiques pour élaborer des solutions en collaboration directe avec ses fournisseurs, comme l'*Aluminium Stewardship Initiative*, visant à diminuer ses émissions liées aux matières premières achetées.

Constantia Flexibles accorde une attention particulière à l'amélioration continue de la consommation de matières premières - qui sont essentiellement l'aluminium, les plastiques, le papier et les produits chimiques, tels que les encres et les solvants - par exemple en s'engageant activement auprès des fournisseurs clés sur les émissions de carbone. L'impact potentiel sur l'environnement associé à la durabilité de ses produits est quantifié au moyen de procédures appropriées (notamment par la réalisation d'analyses du cycle de vie).

Objectifs de réduction de gaz à effet de serre (GES)

Constantia Flexibles s'était fixé comme objectif de diminuer ses émissions de gaz à effet de serre de 40 % sur l'ensemble du groupe d'ici à 2023 (émissions des scopes 1 et 2 par mètre carré produit, 2005 étant l'année de référence).

En 2017, Constantia Flexibles a renforcé son engagement avec un nouvel objectif de réduction de ses émissions absolues de gaz à effet de serre à l'échelle du groupe approuvé par l'initiative *Science Based Targets (SBTi)* en 2018 ⁽¹⁾.

(1) L'initiative *Science Based Targets* est le résultat d'une collaboration entre le *Carbon Disclosure Project (CDP)*, le *Pacte mondial des Nations Unies (UNGC)*, le *World Resources Institute (WRI)* et le *World Wide Fund for Nature (WWF)* et l'un des engagements de l'action *We Mean Business Coalition*.

Constantia Flexibles s'engage ainsi à réduire ses émissions absolues de GES des scopes 1, 2 et 3 de 24 % d'ici 2030 et de 49 % d'ici 2050 (année de référence : 2015). Les objectifs adoptés par les sociétés afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre sont considérés comme « reposant sur des données scientifiques » s'ils sont conformes au niveau de décarbonisation requis pour maintenir le réchauffement climatique en dessous de 2 degrés

Celsius comparé aux températures préindustrielles. Au travers de cet objectif ambitieux, Constantia Flexibles démontre à ses clients et aux autres parties prenantes sa volonté de jouer pleinement son rôle au niveau mondial en vue de limiter la hausse des températures et d'améliorer en permanence sa performance en termes de durabilité sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

Le tableau ci-dessous montre la progression vers l'objectif SBTi (*Science Based Target Initiative*) défini par Constantia Flexibles :

Indicateurs	Base de référence 2015 kt CO ₂ éq.	Performance 2020	Performance 2021 ⁽¹⁾	Objectif 2030
Réduction des émissions absolues de GES de 24 % d'ici à 2030 et de 49 % d'ici 2050 (scopes 1, 2 et 3)	1 974	1 646	1 639 ⁽¹⁾	- 24 %

(1) Valeur du scope 3 évalué par des pairs (matières premières, activités liées à la consommation d'énergie et de combustibles) de 2020. Puisque Constantia Flexibles se conforme aux critères du CDP (Carbon Disclosure Project), les données d'émissions du scope 3 font l'objet d'un audit externe qui est publié chaque année sur la plateforme CDP. Ce processus ayant lieu au cours du deuxième trimestre de chaque année, la valeur du scope 3 pour 2021 n'est pas encore publiée dans le présent document. Cependant, on peut observer qu'il n'y a pas eu d'évolution significative des émissions du scope 3 entre 2019 et 2020.

Indicateurs	Base de référence 2005 kt CO ₂ éq./ million de m ²	Performance 2020	Performance 2021	Objectif 2023
Réduction de l'intensité des émissions de GES de 40 % d'ici 2023 (scopes 1 et 2 par m ² produit)	0,08	0,06	0,05	- 40 %

Constantia Flexibles a remanié sa politique environnementale, pour en faire une politique de développement durable plus globale incluant une annexe détaillant les actions et mesures mises en œuvre pour tenir les engagements ainsi que les objectifs que s'est fixé le groupe. Ces deux documents sont disponibles sur le site Internet de Constantia Flexibles. Cette politique de développement durable met en avant les valeurs fondamentales et les objectifs de Constantia Flexibles envers les salariés et les parties prenantes externes. En outre, le Code de conduite groupe et le Code de conduite des fournisseurs ont été mis à jour en 2019. Ils comprennent des clauses globales sur l'environnement et l'approvisionnement responsable. Constantia Flexibles a aussi formalisé et publié une Politique d'achats responsables en 2020, soulignant les attentes de l'entreprise vis-à-vis de ses fournisseurs en matière de droits de l'Homme, de droit du travail et d'environnement.

Par ailleurs, Constantia Flexibles communique ses principales données environnementales sur ses différentes chaînes d'approvisionnement et collabore à plusieurs plateformes/projets, comme le CDP (*Carbon Disclosure Project*) et EcoVadis. En 2021, Constantia Flexibles figurait parmi les entreprises inscrites sur la A-List du CDP (niveau de *leadership* en matière de changement climatique) après avoir obtenu des scores exceptionnels en matière de *reporting* sur le changement climatique et d'efforts déployés afin de protéger le climat. Constantia Flexibles est ainsi l'une des 200 entreprises les plus performantes parmi plus de dix mille

entreprises évaluées. Constantia Flexibles a été identifié comme un *leader* mondial en matière d'engagement auprès de ses fournisseurs sur le changement climatique, après avoir été intégré au *Supplier Engagement Leader Board 2021* du CDP. Le CDP évalue les stratégies, les objectifs et la réduction effective des émissions par an, ainsi que la transparence et l'exactitude des données fournies. Ces scores supérieurs à la moyenne témoignent de la performance de la gestion environnementale et des efforts déployés en termes de protection du climat par Constantia Flexibles.

L'entreprise est également bien notée par EcoVadis, une organisation qui entend améliorer les pratiques environnementales et sociales des entreprises en s'appuyant sur les chaînes d'approvisionnement mondiales. En 2021, Constantia Flexibles a reçu pour la 4e fois consécutive, la médaille d'or d'EcoVadis en reconnaissance de ses réalisations en matière de Responsabilité sociétale des entreprises (RSE), se hissant ainsi dans le premier centile des entreprises les plus performantes parmi les entreprises évaluées dans ce secteur.

Les thèmes, engagements et actions abordés dans ce chapitre appuient les objectifs de développement durable des Nations Unies listés ci-après :



4.2.2.6.1.2 Économie circulaire

Description des risques extra-financiers	Politiques et mesures d'atténuation.	KPIs (Indicateurs clés de performance)	2020	2021
Réglementations actuelles et émergentes relatives à l'emballage et à l'économie circulaire	<p>Collaboration active aux projets et initiatives sectoriels liés à la chaîne d'approvisionnement (par exemple, <i>New Plastics Economy</i>, <i>Ceflex</i>, <i>initiative Stop Waste Save Food</i>, <i>Sustainable Packaging Coalition</i>, initiative <i>Save Food</i> de l'ONU, méthode PEF (performance environnementale des produits) de l'UE).</p> <p>Signataire de l'engagement mondial de la <i>New Plastics Economy</i></p> <p>Ouverture d'Ecoflex Ahmedabad en 2019, première usine au monde exclusivement consacrée à la production d'emballages flexibles recyclables (gamme de produits EcoLam).</p> <p>Les évaluations du cycle de vie (LCA) sont réalisées au moyen d'un méta-modèle LCA évalué par des pairs.</p>	Recyclabilité du portefeuille de produits (%)	51 %	51 % Reprise de la valeur mesurée sur l'année 2020 ⁽¹⁾

(1) Évaluation 2021 toujours en cours à la date de publication, estimée néanmoins à 54 %.

Recyclabilité

L'emballage joue un rôle essentiel car il protège le contenu tout au long de la chaîne d'approvisionnement et permet une livraison fiable et sûre entre les mains du consommateur. **Les emballages flexibles sont destinés à limiter l'utilisation de matériaux d'emballage, car leur fabrication nécessite généralement moins de ressources que les solutions d'emballage rigides. Ils ne représentent qu'une faible part de l'empreinte environnementale totale d'un produit sur son cycle de vie, mais un rôle majeur dans sa préservation.**

Il est donc fondamental de veiller à ce que les emballages soient collectés et recyclés et ne finissent pas dans les décharges ou l'environnement. Les produits doivent donc être compatibles avec les infrastructures et processus de collecte, de tri et de recyclage existants, afin d'accroître la circularité des emballages.

En tant que producteur mondial d'emballages flexibles à destination des secteurs de la consommation et de la santé d'une part, et en tant que société engagée depuis toujours en faveur de la durabilité d'autre part, Constantia Flexibles reconnaît l'importance de se diriger vers une économie circulaire des plastiques.

En 2018, Constantia Flexibles a signé aux côtés de 400 entreprises (parmi lesquelles plusieurs des plus grands acteurs mondiaux du secteur de l'emballage et des biens de consommation) le *New Plastics Economy Global Commitment*, s'engageant à ce que 100 % des emballages soient recyclables d'ici 2025. Conscient du fait que la capacité à atteindre cet objectif ne dépend pas entièrement de l'industrie de l'emballage, mais aussi de la rapidité et des choix des acteurs du secteur des biens de consommation et de l'industrie pharmaceutique, ainsi que de l'évolution de la réglementation, Constantia Flexibles joue un rôle actif dans la transformation en poussant les solutions d'emballage recyclables existantes, en comblant les lacunes technologiques avec de nouvelles solutions sous l'égide d'EcoLutions et en intégrant systématiquement le

critère de recyclabilité lors de l'examen de nouvelles acquisitions potentielles. La part des produits recyclables vendus par Constantia Flexibles en 2021, y compris la dernière acquisition, est estimée à 54 % en volume (contre un chiffre publié de 51 % en 2020).

L'ensemble des innovations futures mettront l'accent sur la mise en place de directives de conception visant à développer des spécifications axées sur le recyclage – tant dans la pratique qu'à l'échelle commerciale.

La circularité des emballages devient de plus en plus importante, car l'Union européenne appelle à réduire plus encore les ressources employées, à réutiliser les produits, à accroître les taux de recyclage et à recourir à des matériaux recyclés en tant que matière première secondaire dans le cadre du Paquet économie circulaire européen.

Constantia Flexibles évalue ainsi en permanence la recyclabilité des produits figurant dans son portefeuille. L'entreprise a élaboré un document d'orientation complet sur la recyclabilité en 2019 qui est continuellement adapté à la lumière des réglementations et directives les plus récentes. Ce document donne des informations sur le recyclage des emballages flexibles, le contexte réglementaire, le marché du recyclage des emballages, les technologies de tri disponibles et les critères de conception communs aux emballages recyclables. Sur la base de ces critères, Constantia Flexibles réalise une évaluation détaillée de l'ensemble de son portefeuille de produits afin d'identifier les structures non recyclables. La société est, par ailleurs, en train de créer une feuille de route pour remédier à chacun des cas concernés. **Actuellement (données disponibles uniquement pour l'année N-1, soit 2020), environ 51 % du portefeuille de produits est recyclable (% de la production recyclable [m²] sur la production vendue [m²] en 2020). Ce taux de recyclabilité est estimé à 54 % pour l'année 2021.**

Écolutions

Afin de relever le défi de l'économie circulaire, sans faire de compromis sur les exigences fonctionnelles, Constantia Flexibles a lancé, en 2018, une gamme de produits d'emballage plus durables, « Ecolutions ». La gamme Ecolutions répond aux demandes de durabilité des clients et aux exigences légales en mettant clairement l'accent sur la recyclabilité tout en conservant toutes les propriétés requises pour protéger les produits emballés. Constantia Flexibles a, ces dernières années, largement investi dans des technologies de pointe pour la conception de structures recyclables et s'efforce de transformer tous les produits non recyclables en structures recyclables. Proposant différents produits (par exemple, EcoLam, EcoCover, EcoPouch, EcoTainerAlu), Constantia Flexibles est entré dans la nouvelle ère de l'emballage et a créé des familles de produits recyclables en suivant les filières de recyclage existantes pour différents supports et formats.

Initiatives relatives à la chaîne de valeur

Constantia Flexibles estime que, en travaillant côte à côte, les entreprises et les gouvernements peuvent s'attaquer aux problèmes de durabilité à la source. L'entreprise s'implique donc activement dans plusieurs initiatives couvrant la chaîne de valeur.

Constantia Flexibles a ainsi rejoint l'initiative *New Plastics Economy*, soutenue par la Fondation Ellen MacArthur, dont l'ambition est de créer un système dans lequel le plastique ne crée pas de déchets ou de pollution. La vision ambitieuse qui sous-tend l'initiative réunit de nombreux producteurs d'emballage, marques, distributeurs, recycleurs, gouvernements et ONG parmi les plus importants au monde. L'initiative se concentre sur trois actions nécessaires pour concrétiser la vision de la fondation et créer une économie circulaire pour les matières plastiques : premièrement, éliminer les éléments plastiques problématiques et superflus, deuxièmement, innover afin de permettre la réutilisation, le recyclage et le compostage des plastiques qui ne peuvent être éliminés et, troisièmement, organiser la circulation de tous les éléments plastiques au sein de l'économie pour limiter leur rejet dans l'environnement.

En tant que membre fondateur du projet Ceflex (*A Circular Economy for Flexible Packaging*), Constantia Flexibles participe activement à l'amélioration de la performance des emballages flexibles dans l'économie circulaire en proposant des solutions de conception innovantes. Ceflex est le projet collaboratif d'un consortium d'entreprises et d'associations européennes représentant l'ensemble de la chaîne de valeur de l'emballage flexible. Les objectifs fixés pour 2020 et 2025 comprennent l'élaboration de lignes directrices précises pour les emballages souples et leurs infrastructures de collecte, de tri et de recyclage. Les parties prenantes de Ceflex se répartissent en sept groupes de travail afin d'identifier et de développer les meilleures solutions : 1. Élaborer des recommandations ; 2. Comprendre le marché européen de l'emballage flexible ; 3. Identifier et développer des débouchés pérennes pour les matériaux secondaires ; 4. Établir une analyse de rentabilisation durable ; 5. Valider le principe dans une région pilote ; 6. Faciliter la mise en œuvre de technologies ;

7. Renforcer la communication. Constantia Flexibles participe à six de ces groupes de travail et étudie en permanence les possibilités d'accroître le recyclage de l'emballage flexible.

Contribution à la durée de vie des produits emballés

Constantia Flexibles collabore avec les parties prenantes qui interviennent tout au long de sa chaîne d'approvisionnement, en mettant l'accent sur le fait que, sans la protection qu'offre l'emballage aux produits durant leur cycle de vie, la fourniture ciblée des biens de consommation serait impossible. Dans le cadre du projet de recherche sectoriel *Stop Waste-Save Food*, Constantia Flexibles, de concert avec d'autres parties prenantes, a étudié dans quelle mesure les solutions d'emballage et de traitement alimentaires peuvent aider à améliorer la qualité et la protection des produits, à augmenter leur durée de conservation et à réduire ainsi les déchets alimentaires. Les résultats de ce projet ont donné lieu à un guide présenté en 2020. En outre, Constantia Flexibles s'efforce de réduire le gaspillage alimentaire en tant que membre de l'initiative *Save Food* des Nations Unies. L'initiative *Save Food* a été mise en place en 2011 pour inscrire la lutte contre le gaspillage alimentaire dans l'agenda politique et économique mondial.

Alors que la population mondiale ne cesse d'augmenter, il est en effet impératif de trouver des moyens de diminuer le gaspillage alimentaire (qui peut résulter du fait que les aliments soient jetés ou deviennent impropres à la consommation) et les solutions d'emballage ont un rôle important à jouer au regard de la conservation durable des aliments.

En tant que membre de groupes de travail internationaux, Constantia Flexibles participe à des forums associatifs dont l'objet est de gérer de façon proactive les risques liés au réchauffement climatique. En particulier, le groupe est membre permanent du Comité pour le développement durable de *Flexible Packaging Europe* et du groupe d'action pour la durabilité de l'aluminium de l'*European Aluminium Foil Association*, au sein desquels il est force de proposition s'agissant de projets visant à favoriser la coopération interentreprises pour la défense des intérêts communs.

L'adhésion de Constantia Flexibles à la *Sustainable Packaging Coalition* (SPC) renforce également ses liens avec des partenaires clés et améliore sa connaissance des problématiques de durabilité dans le secteur du conditionnement. SPC est un groupe de travail consacré à l'étude de systèmes d'emballage plus respectueux de l'environnement. En tant que membre impliqué de l'initiative de valorisation des emballages flexibles multimatériaux, Constantia Flexibles comprend à quel point il est de plus en plus important de trouver des solutions permettant de collecter, trier et valoriser les emballages multimatériaux. Constantia Flexibles a conscience que le partage des efforts à l'échelle mondiale aux fins de développer des solutions de recyclage favorise la compréhension collective et le partage des bonnes pratiques, dans l'optique de créer une solution durable pour la gestion des emballages souples multimatériaux en fin de cycle de vie.

Constantia Flexibles s'intéresse aussi de près à la législation concernant l'initiative de la Commission européenne sur le développement de règles relatives aux catégories d'empreinte environnementale des produits (PEFCR). Dans le cadre de ces études, Constantia Flexibles contribue à la cartographie de l'ensemble de la chaîne de valeur en examinant et en évaluant les différentes catégories d'impact environnemental relevées par la Commission européenne.

Évaluations du cycle de vie

Constantia Flexibles veille aussi à accompagner ses parties prenantes tant internes (équipes commerciales et de gestion des produits par exemple) qu'externes. Les évaluations du cycle de vie (LCA) menées par Constantia Flexibles sont fondamentales pour l'entreprise et l'aident à améliorer son empreinte écologique. Depuis mi-2015, Constantia Flexibles réalise des évaluations du cycle de vie selon une approche semi-automatisée, afin de

répondre aux différentes demandes des clients au cours de la conception du cycle de vie. Ce méta-modèle LCA innovant, évalué par des pairs, permet à Constantia Flexibles de fournir des informations sur l'empreinte environnementale des produits en intégrant les processus de production, les matières premières, les solutions de traitement des déchets et les paramètres spécifiques à chaque pays.

En développant une expertise en matière de durabilité des produits, Constantia Flexibles bénéficie d'une confiance accrue de ses clients tout en répondant aux attentes des consommateurs finaux et des régulateurs. Constantia Flexibles y voit l'opportunité d'un avantage concurrentiel ainsi qu'une manière vertueuse d'optimiser ses coûts.

Les thèmes, engagements et actions abordés dans ce chapitre appuient les objectifs de développement durable des Nations Unies listés ci-après :



4.2.2.6.1.3 Durabilité tout au long de la chaîne de valeur

Description des risques extra-financiers	Politiques et mesures d'atténuation.	KPIs (Indicateurs clés de performance)	2020	2021
Risques en lien avec l'approvisionnement de Constantia Flexibles en matières premières (aluminium, plastiques, papier et produits chimiques, tels qu'encre et solvants).	Code de conduite des fournisseurs en place. Achats responsables. Politiques locales en place.	Nombre d'audits fournisseurs menés.	20	30
	Certification de l' <i>Aluminium Stewardship Initiative</i> de C. Teich. Teich Audits et évaluation RSE des fournisseurs.	Couverture du questionnaire RSE des fournisseurs	20	30

Au-delà des actions engagées pour limiter l'impact de son processus de fabrication sur l'environnement, Constantia Flexibles veille également à s'approvisionner de manière responsable et à sélectionner des fournisseurs prenant en compte l'impact environnemental et social des matières qu'ils proposent (aluminium, plastique, papiers, produits chimiques tels que les encres et les solvants...). Constantia est également membre de plusieurs associations professionnelles qui visent l'amélioration de la transparence et de la mesure de l'empreinte environnementale des différentes matières utilisées.

Constantia Flexibles considère qu'une coopération soutenue tout au long de la chaîne de valeur (notamment pour mettre en place des certifications d'approvisionnement responsable) constitue un élément important de son approche globale du développement durable. Constantia Flexibles est membre fondateur de l'*Aluminium Stewardship Initiative* (ASI), un projet lancé en vue de promouvoir la performance de durabilité et la transparence sur l'ensemble de la chaîne de valeur de l'aluminium. Fondée par

plusieurs entreprises, l'ASI est une initiative à but non lucratif qui vise à mobiliser un grand nombre d'acteurs de la chaîne de valeur sur l'adoption de pratiques responsables en matière d'éthique et de performance environnementale et sociale, ainsi que sur la création des normes correspondantes. En 2018, l'usine la plus importante de Constantia Flexibles, C. Teich, est devenue le premier convertisseur de rouleaux de papier aluminium et d'emballages et la première société européenne à avoir obtenu une certification au regard de la norme de performance ESG de l'ASI. Ce certificat a été renouvelé en 2021. En outre, en 2020, Constantia Teich a obtenu la certification officielle pour la norme de chaîne de traçabilité (Chain of Custody ou CoC) de l'ASI, qui complète la norme de performance de l'ASI et définit des critères pour la création de la chaîne de traçabilité, notamment pour l'aluminium. La certification ASI de l'usine de Teich montre que les pratiques de Constantia Flexibles répondent aux normes les plus exigeantes de l'industrie. **L'aluminium représente environ un tiers (35 %) des matières premières de l'entreprise et Constantia Flexibles achète 90 % de ces dernières en Europe.**

Dans le cadre des projets Ceflex et NPEC (*New Plastics Economy*), Constantia Flexibles participe activement, aux côtés de l'ensemble des acteurs de la chaîne de valeur, à l'amélioration de la performance des emballages flexibles dans l'économie circulaire (voir la section Économie circulaire 4.2.2.6.1).

Le « Code de conduite pour les fournisseurs et sous-traitants », publié sur le site Internet, définit les exigences minimales que Constantia Flexibles impose à ses fournisseurs de biens et services, ainsi qu'à ses sous-traitants, concernant leur responsabilité vis-à-vis des parties prenantes et de l'environnement. Les principes de ce Code de conduite se fondent dans une large mesure sur les principes de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies, des Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et des Conventions des Nations Unies sur l'élimination de toutes formes de violence à l'égard de femmes et des droits de l'enfant. Le Code de conduite préconise l'équité des pratiques commerciales, des relations intègres avec les parties prenantes et la protection de l'environnement. Reprenant les valeurs présentées dans le Code de conduite, Constantia Flexibles prône la mise en place de partenariats étroits avec ses fournisseurs et ses sous-traitants dans l'optique de créer de la valeur ajoutée pour toutes les parties prenantes (par le biais de projets de R&D d'entreprise à entreprise notamment). En 2019, le Code de conduite a été mis à jour afin de refléter l'importance du développement durable dans les principes écrits de la société. Le Code de conduite des fournisseurs est intégré aux conditions d'achat de Constantia Flexibles.

En 2020, Constantia Flexibles a également mis en place une Politique d'achats responsables (publiée sur son site Web). Cette politique définit ses attentes à l'égard de ses fournisseurs en matière de responsabilité d'entreprise. Elle suit les principes du Pacte mondial des Nations Unies et certains objectifs de développement durable des Nations Unies.

En raison de la pandémie de Covid-19, Constantia Flexibles a réalisé 30 audits virtuels de fournisseurs en 2021. Les fournisseurs ont été choisis en fonction de diverses considérations de risque, l'accent étant mis sur les fournisseurs stratégiques.

En 2018, une évaluation complète de la durabilité des fournisseurs a été réalisée avec l'aide d'un consultant externe. Cela a permis de comprendre le niveau de maturité des fournisseurs et d'évaluer le potentiel d'amélioration. Le questionnaire a été envoyé aux principaux fournisseurs, couvrant plus de 80 % des émissions du scope 3 et des dépenses d'achat. Depuis 2020, l'évaluation de la performance des fournisseurs en matière de durabilité et d'ESG est intégrée à l'audit général des fournisseurs de Constantia Flexibles.

À l'avenir, la société a décidé de garantir un niveau plus élevé d'efficacité et d'objectivité dans le cadre des évaluations de durabilité des fournisseurs. À cette fin, Constantia Flexibles a élargi son adhésion à Sedex, permettant à son équipe des achats de suivre la performance ESG de ses fournisseurs en s'appuyant sur une plateforme externe.

La fonction Achats du groupe a finalisé son concept structuré d'approvisionnement durable et a commencé à le mettre en œuvre. Le portefeuille de fournisseurs est évalué en fonction des facteurs de risque ESG déterminés par pays et par secteur d'activité. Les mesures d'atténuation seront axées en premier lieu sur les fournisseurs à haut risque. La formation du personnel des Achats a débuté sous différents formats (réunions et supports de formation) et se poursuivra en 2022.

Les thèmes, engagements et actions abordés dans ce chapitre appuient les objectifs de développement durable des Nations Unies listés ci-après :



4.2.2.6.1.4 Pollution de l'air

Description des risques extra-financiers	Politiques et mesures d'atténuation.	KPIs (Indicateurs clés de performance)	2020	2021
			Intensité des émissions de COV (tonne/million de m ² produit)	
Constantia Flexibles a conscience des risques de pollution de l'air et de l'impact des composés organiques volatils (COV) sur l'environnement. Ces émissions proviennent d'usines qui utilisent des solvants.	Politique de développement durable en place. Mise en place de systèmes d'oxydation thermique régénérative (RTO) dans plusieurs usines	Division Consommation.	3,46	3,41
		Division Santé.	2,89	2,69

Constantia Flexibles est conscient du risque de pollution de l'air et de l'impact des émissions de composés organiques volatils (COV) sur l'environnement. Ces émissions proviennent d'usines qui utilisent des solvants. Constantia Flexibles respecte les lois en vigueur en matière d'émissions de composants organiques volatils (COV), de sorte qu'aucune politique supplémentaire n'est requise pour gérer ce risque. Cependant, la Politique de développement durable couvre également des sujets tels que les technologies et la réduction des émissions et est appliquée dans toute l'entreprise.

Constantia Flexibles applique une démarche d'amélioration continue dans le domaine des émissions de COV. Les approches retenues en la matière comprennent notamment :

- la valorisation des solvants ;
- la mise en place de systèmes d'oxydation thermique régénérative (RTO) ;
- le recours à des technologies bio sans solvants organiques.

Dans ce contexte, la société a installé des systèmes de RTO (oxydation thermique régénérative) dans plusieurs usines, ce qui permet de réduire les émissions de COV. En 2021, 17 usines ont utilisé des technologies de valorisation des solvants et/ou permettant d'éviter les émissions de solvants sur site (13 usines ont exploité des RTO, et 13 usines étaient en capacité de valoriser les solvants sur site).

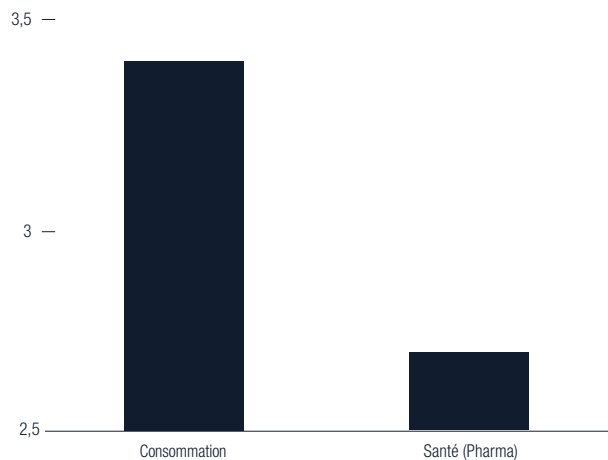
Constantia Flexibles s'est également fixé l'objectif de limiter la consommation globale de solvants (et des émissions associées), par exemple en investissant dans de nouvelles technologies d'impression sans solvant dans plusieurs usines. Certaines usines ont ainsi pu éliminer complètement l'utilisation de solvants.

En outre, Constantia Flexibles s'efforce de recourir davantage aux encres à base d'eau et investit dans la R&D des technologies d'impression à base d'eau.

Le graphique suivant montre la répartition des émissions de COV par volume de production et par division. Les émissions absolues de COV ont augmenté de 1,2 %, tandis que les émissions de COV par volume de production ont baissé de 1,9 % par rapport à 2020.

Émissions de COV par type de production et division en 2021 [t/M m²]

Émissions de COV par type de production et division [t/M m²]

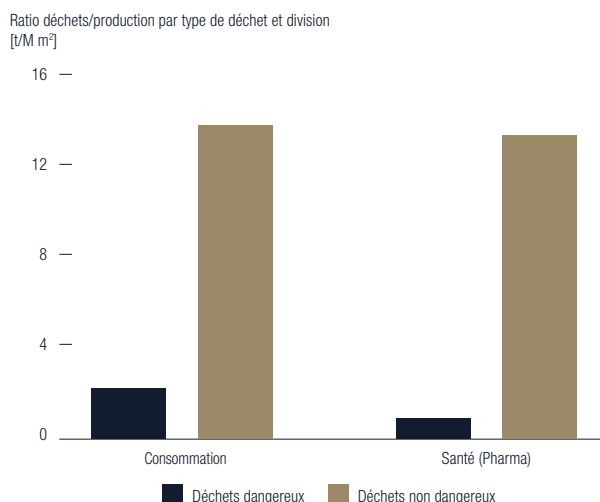


4.2.2.6.1.5 Indicateurs environnementaux complémentaires non liés aux principaux risques (volontaires)

Gestion des déchets

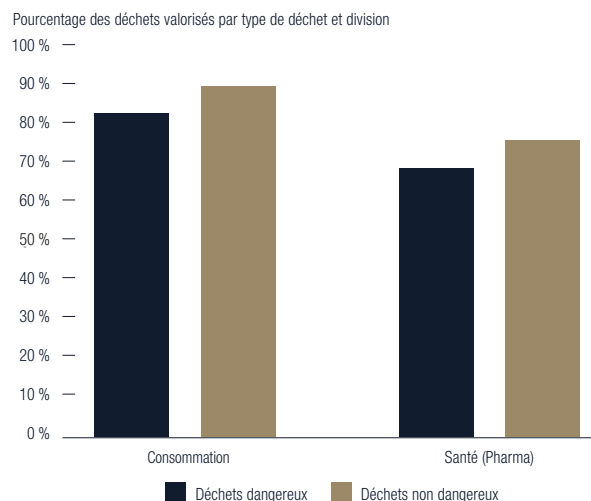
Constantia Flexibles suit en permanence la réalisation des objectifs fixés en matière de gestion des déchets sur la base des plans spécifiques définis au niveau des usines. En 2021, la quantité totale de déchets sur les sites de Constantia Flexibles était de 71 691 tonnes, soit une hausse de 1,7 % par rapport à 2020. Le graphique ci-dessous montre le ratio d'intensité de production des déchets de Constantia Flexibles par division et catégorie de déchets en 2021.

Intensité de déchets produits par type de déchet et par division en 2021



En 2021, Constantia Flexibles a fait valoriser (recyclage, compostage et incinération avec valorisation énergétique) 82 % de ses déchets dangereux et 89 % de ses déchets non dangereux. Par rapport à l'année précédente, le taux de valorisation a légèrement reculé - en 2020, 84 % des déchets dangereux et 89 % des déchets non dangereux ont été valorisés. Le graphique ci-dessous montre la répartition des déchets valorisés par type de déchet et par division.

Déchets valorisés en 2021 [%]



4.2.2.6.2 Social

4.2.2.6.2.1 Lutte contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée

Description des risques extra-financiers

Pour atteindre ses objectifs, Constantia Flexibles a besoin de salariés motivés et bien formés. Cependant, trouver de la main-d'œuvre qualifiée, en particulier dans les ateliers, devient de plus en plus difficile jusqu'à devenir un problème majeur dans certaines régions.

Ainsi, Constantia Flexibles est exposé au risque de manque de personnel qualifié et peut ne pas être en mesure de pourvoir des postes clés, au niveau des ateliers, des fonctions spécialisées ou de la Direction.

Politiques et mesures d'atténuation.	KPIs (Indicateurs clés de performance)	2020	2021
Mise en place d'une politique fournissant un cadre afin de garantir une gestion harmonisée du personnel pour éviter la pénurie de talents.	Taux de recrutement	14,7	18,1
	Taux de rotation	16,8	19,2

Chez Constantia Flexibles, la stratégie RH est alignée sur la stratégie du groupe Vision 2025. Parmi les principaux aspects de cette approche, il convient notamment de donner un sens aux activités, en particulier dans le cadre d'un environnement orienté ESG, et de favoriser l'agilité pour développer des capacités d'expertise. Un *leadership* autonome et responsable garantit une approche ciblée de la performance. Autre pilier important de la stratégie RH du groupe, la numérisation de l'organisation RH et de ses outils et processus permettra de gérer la main-d'œuvre et d'accroître les compétences.

Pour atteindre ses objectifs, Constantia Flexibles a besoin de salariés motivés et bien formés. Cependant, il devient de plus en plus difficile de trouver une main-d'œuvre qualifiée, notamment pour les équipes d'atelier.

Au 31 décembre 2021, l'effectif était de 8 551 salariés, la majorité d'entre eux (78 %) étant employés dans la division Consommation de Constantia Flexibles. Au total, le nombre de salariés est resté relativement stable en 2020 par rapport à l'année précédente.

Répartition des effectifs par division à fin 2020 et 2021

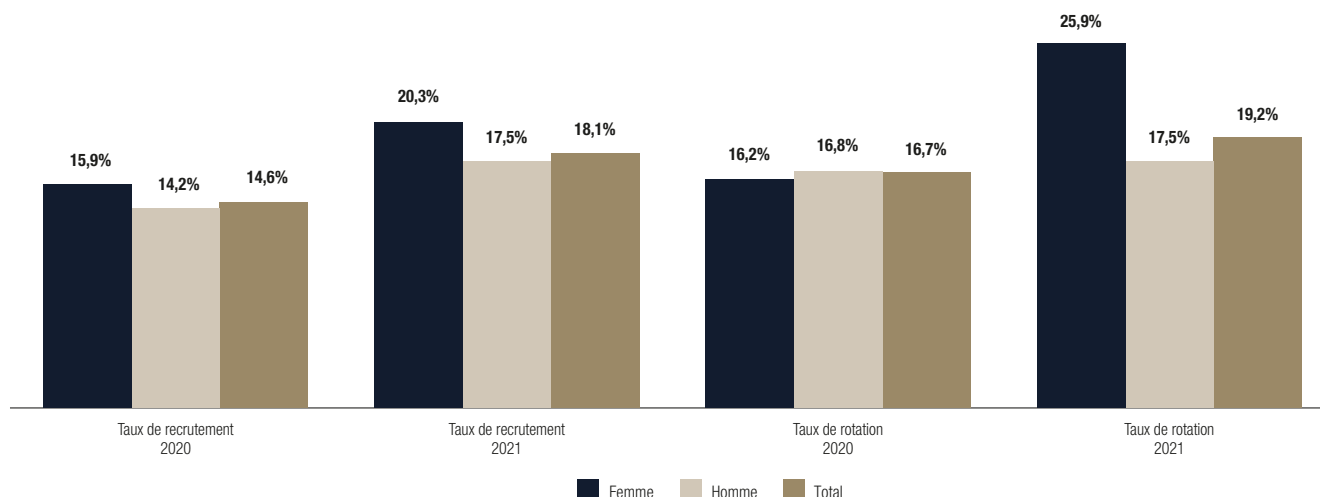
Division	2020		2021	
	Effectifs	Effectifs (en %)	Effectifs	Effectifs (en %)
Grande consommation (Consumer)	6 482	78,30 %	6 773	79,21 %
Santé (Pharma)	1 413	17,10 %	1 376	16,09 %
Siège social	380	4,60 %	402	4,70 %
TOTAL	8 275	100 %	8 551	100 %

Le risque de pénurie de main-d'œuvre qualifiée est contrôlé par un suivi mensuel des taux de recrutement et de rotation au sein de Constantia Flexibles. En 2021, 359 femmes et 1 190 hommes ont été recrutés dans les entités de Constantia Flexibles. L'année précédente, Constantia Flexibles avait recruté au total 1 207 salariés. Au cours de la période de reporting, 1 644 salariés ont quitté Constantia Flexibles, contre 1 380 lors de la période précédente. Au total, en 2021, le taux de recrutement de Constantia Flexibles s'établit à 18,1 %, tandis que le taux de rotation s'élève à 19,2 %. En 2020, le taux de recrutement était de 14,6 % et le taux de rotation de 16,7 %.

Depuis 2021, les stagiaires et apprentis sont également inclus au calcul du taux de recrutement et du taux de rotation. Ce taux correspond au nombre d'embauches rapporté sur le nombre de salariés à la fin de la période. Le taux de rotation correspond au nombre de salariés qui ont quitté le groupe pendant l'année par rapport au nombre de salariés embauchés.

Tous les sites ont été impactés par la pandémie de Covid-19, ce qui entraîne des écarts entre 2020 et 2021 pour ces deux ratios.

Taux de recrutement et taux de rotation par sexe



Constantia Flexibles a entrepris la formalisation d'une politique permettant de traiter le risque de pénurie des talents au niveau du groupe, qui sera publiée en 2021. Compte tenu de la situation actuelle, avec un marché du travail légèrement moins tendu qu'avant l'émergence de la pandémie, ce risque s'amointrit. En maintenant une approche cohérente globale, des ateliers internes ont été organisés afin de recueillir les contributions des spécialistes RH du groupe et responsables RH locaux durant le processus de finalisation de la politique. L'entreprise a identifié et mis en œuvre

des initiatives locales et mondiales (notamment celles énoncées ci-dessous et d'autres encore, par exemple la gestion des plans de succession pour les postes clés) pour faire face à ce risque.

Constantia Flexibles encourage la mobilité des salariés dans le groupe et soutient le développement de ses collaborateurs. Les offres d'emploi sont publiées sur l'intranet et partagées au sein de la communauté RH du groupe. Un outil de recrutement en ligne (*Global recruitment solution*) a été mis en place sur les sites européens et sud-africains afin d'améliorer les processus, à la fois

pour le personnel RH de Constantia Flexibles et pour les candidats venant de l'extérieur. En outre, Constantia Flexibles continue de développer et d'étendre sa solution GRS (*Global Recruitment Solution*) dans tous les sites du groupe.

Cet outil soutient la marque employeur, assure également la conformité de l'entreprise aux réglementations en matière de protection des données et favorise la mobilité interne et le développement des personnes. Il permet également de publier les postes vacants en ligne et de constituer un vivier mondial de talents.

La formation des talents à l'échelon local fait l'objet d'une attention particulière en matière d'apprentissage et de stages, notamment sur les sites autrichiens et allemands de Constantia Flexibles. Fin 2021, un total de 125 apprentis et stagiaires a intégré Constantia Flexibles.

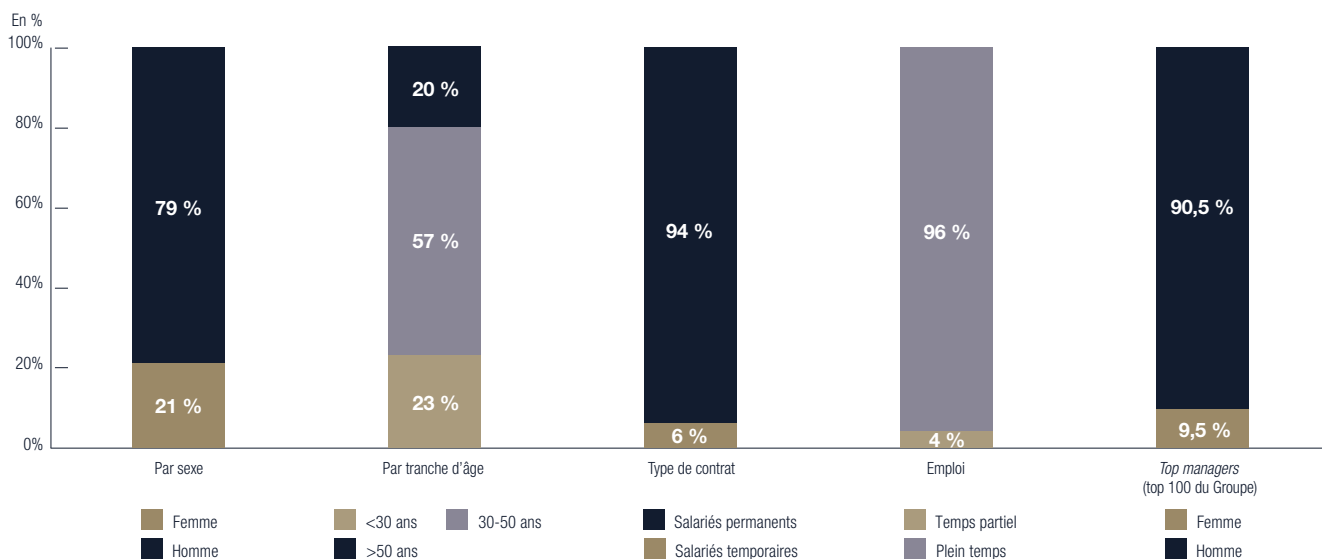
4.2.2.6.2 Promouvoir la diversité et l'égalité des chances

Chez Constantia Flexibles, les collaborateurs constituent un facteur clé de réussite et de succès, c'est pourquoi la société encourage la diversité sur le lieu de travail.

Le groupe Constantia Flexibles se compose de personnes d'origines, de cultures, d'appartenances religieuses, de sexes et d'âges différents. Cette mixité favorise un mélange de compétences et d'expériences qui contribuent à la compétitivité de l'entreprise sur le long terme.

Le groupe encourage la progression de carrière des femmes à tous les niveaux de management de l'organisation. L'objectif de la société est de développer les compétences de *leadership* de ses salariés et de mettre l'accent sur le recrutement de personnel féminin.

Répartition des salariés par genre, tranche d'âge, type de contrat de travail, type d'emploi et postes de direction en 2021



57 % des salariés de Constantia Flexibles ont entre 30 et 50 ans. Les effectifs de l'entreprise comprennent 21 % de femmes et 79 % d'hommes. 96 % des salariés occupent un emploi à plein temps et 94 % bénéficient d'un contrat à durée indéterminée. Il n'y a aucune variation notable par rapport à 2020. En comparaison, sur l'année 2020, 55 % des salariés de Constantia Flexibles avaient entre 30 et 50 ans, et l'effectif total comptait 22 % de femmes et 78 % d'hommes. 95 % des salariés occupaient un emploi à plein-temps et 94 % bénéficiaient d'un contrat à durée indéterminée. 9,5 % du total des postes de direction de Constantia Flexibles sont occupés par des femmes.

Enfin, en 2021, environ 1,88 % des effectifs de Constantia Flexibles sont des personnes en situation de handicap.

Constantia Flexibles est un employeur soucieux de l'égalité des chances et prend toutes ses décisions relatives à l'emploi indépendamment des notions d'origine, de couleur, de sexe, de religion, d'orientation ou d'identité sexuelle, d'âge, de handicap, de nationalité, et du statut de citoyeneté.

Les thèmes, engagements et actions abordés dans ce chapitre appuient les objectifs de développement durable des Nations Unies listés ci-après :



4.2.2.6.2.3 Attraction, développement et rétention des talents

Description des risques extra-financiers	Politiques et mesures d'atténuation.	KPIs (Indicateurs clés de performance)	2020	2021
Le développement du personnel est essentiel à la pérennité de la réussite de Constantia Flexibles.	Politique de formation du groupe sur les exigences minimales, les rôles et responsabilités, ainsi que les exigences en matière de documentation, d'évaluation et de <i>reporting</i> au niveau mondial.	Heures de formation par ETP (équivalent temps plein).	14,5	16,5
Le manque de formations et d'activités de développement personnel peut entraîner une baisse de la motivation, des pertes d'effectifs, une dégradation de la performance, des surcoûts en termes de recrutement/remplacement et une perte d'avantage concurrentiel.		Part des salariés ayant suivi une formation d'une journée minimum.	49,4 %	68,1 %

Le développement du personnel est essentiel à la pérennité et la réussite de Constantia Flexibles. Le manque de formations et d'activités de développement personnel peut entraîner une baisse de la motivation, des pertes d'effectifs, une dégradation de la performance, des surcoûts en termes de recrutement/remplacement et une perte d'avantage concurrentiel.

Pour pallier ce risque, Constantia Flexibles propose une grande variété d'activités de développement et de formations, basées sur un référentiel de compétences entièrement renouvelé en septembre 2021, élaboré sur mesure pour le groupe. Ce nouveau référentiel doit, par ailleurs, servir d'axe de développement pour l'ensemble des collaborateurs. Les mises à jour ont concerné en particulier la « sensibilisation à la sécurité et à l'environnement ». Tous les salariés sont formés au nouveau modèle de compétences et tous les processus RH seront mis à jour en conséquence.

Constantia a continué d'augmenter le nombre de formations destinées aux cadres moyens et supérieurs. En 2021, la plupart des programmes de formation et de développement ont été proposés en ligne.

En tant qu'entreprise internationale, Constantia Flexibles reconnaît l'importance de bien intégrer ses collaborateurs, en particulier les nouveaux arrivants. En 2021, l'entreprise a encore amélioré son programme d'intégration en le transformant en un événement mondial numérique - ce qui a permis aux nouveaux salariés du monde entier de se rencontrer et de mieux connaître le groupe.

Chaque année, le groupe renouvelle son éventail de formations en privilégiant des thèmes comme la communication, l'efficacité au travail et les compétences de *leadership*, pour aider les salariés à s'épanouir dans leur travail et développer leur employabilité. Les entretiens annuels structurés pour tous les employés, ainsi que la planification des successions au niveau de la Direction sont également intégrés au plan de formation.

Pour soutenir ces efforts, la *Constantia University*, une plateforme de gestion et de formation interactive, a été mise à jour afin d'offrir des fonctionnalités supplémentaires. La *Constantia University* intègre de nouveaux parcours d'apprentissage, via des modules de formation en ligne, des supports d'apprentissage vidéo ainsi que des formations virtuelles. En 2021, Constantia a également proposé plusieurs programmes d'autoformation créés par des formateurs internes sur des sujets stratégiques en mettant l'accent sur la stratégie de développement durable de l'entreprise. En raison de la pandémie et de ses effets, Constantia a notamment décidé de créer *Lead with Care* : une nouvelle initiative de formation pour soutenir ses *managers* sur la façon d'aborder les questions de santé mentale sur le lieu de travail, car prendre soin des gens est essentiel pour l'entreprise.

La *Constantia University* sert également de plateforme pour les initiatives de développement en cours, telles que l'*Annual Global Training Toolbox* et la *Constantia Flexibles Sales Academy*. Ces initiatives ont pour but de former les salariés de Constantia Flexibles sur les modules « *Leadership* » et « *Approche commerciale* » définis par la société, ainsi que sur d'autres outils internes et externes. Le portefeuille de formations a été enrichi d'autres initiatives, comme la *Finance Academy*.

Outre les initiatives mentionnées ci-dessus, qui sont gérées par les équipes Organisation groupe et Développement des personnes, des actions de formation locales sont menées au niveau des usines. Ces plans sont personnalisés en fonction des besoins et comptent, par exemple, des formations linguistiques, des plans de développement individuel et des formations régulières sur la santé et la sécurité, l'hygiène et les aspects techniques, destinées aux salariés travaillant en production.

Pour renforcer l'attractivité de l'entreprise en tant qu'employeur, Constantia Flexibles a lancé une nouvelle marque d'employeur mondiale en mai 2021, en se concentrant sur l'amélioration de l'image et de la proposition de valeur de l'entreprise afin d'attirer et de motiver les employés actuels et futurs. Pour ce faire, Constantia

Flexibles inclut des éléments de sa mission d'entreprise et de sa stratégie de marque actuelle (pour les secteurs grand public et pharmaceutique ainsi que pour le groupe) et a créé un modèle de marque unique. La marque employeur est une étape essentielle qui permettra à Constantia Flexibles de prendre une longueur d'avance dans l'attraction des talents, et de favoriser la rétention des talents internes et externes. Plusieurs activités ont déjà été organisées dans l'ensemble des usines afin de la présenter à l'ensemble des collaborateurs. En 2022, Constantia Flexibles renforcera sa marque employeur en partageant les meilleures pratiques observées et les accomplissements de l'entreprise et en étant plus actif sur les réseaux sociaux.

Le tableau ci-dessous présente les KPIs (indicateurs clés de performance) suivant les initiatives de formation à l'échelle globale :

	Nombre total d'heures de formation annuelles	Heures de formation annuelles moyennes par ETP	Nombre de salariés ayant suivi une formation d'une journée minimum	Part des salariés ayant suivi une formation d'une journée minimum
2020	112 361	14,45	4 046	49,4 %
2021	131 977	16,5	5 723	68,11

Les thèmes, engagements et actions abordés dans ce chapitre appuient les objectifs de développement durable des Nations Unies listés ci-après :



4.2.6.2.4 Santé et sécurité au travail

Description des risques extra-financiers	Politiques et mesures d'atténuation	KPIs (Indicateurs clés de performance)	2020	2021
Plusieurs processus de fabrication (technologies, machines), ainsi que les substances dangereuses (solvants ou encres par exemple) utilisées pour fabriquer des emballages flexibles peuvent porter préjudice à la santé et la sécurité des personnes.	Politique SSSE du groupe et annexe « Politique SSSE du groupe » énonçant la vision de Constantia Flexibles « ZÉRO PERTE - PAS DE DOMMAGE ». Autres normes sous-jacentes développées par le groupe pour les aspects santé et sécurité (SSSE) à prendre en compte dans les programmes d'amélioration continue des processus (CIP) au niveau des usines.	Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TF).	2,6	2,8
		Nombre de maladies professionnelles.	0	0

Constantia Flexibles applique les bonnes pratiques dans ses opérations et a recours à des pratiques de sécurité rigoureuses au niveau des machines et autres équipements de production. Cependant, Constantia considère que les risques opérationnels inhérents à la santé et à la sécurité des personnes (comme ceux liés aux solvants et encres utilisés pour l'impression sur les films et feuilles d'aluminium, qui sont des liquides inflammables susceptibles de présenter un danger pour les personnes et pour l'environnement) sont correctement gérés. Pour faire face à ces risques et prendre les mesures appropriées, Constantia Flexibles s'attache à former son personnel dans les domaines de la sécurité, de l'ingénierie et des opérations.

Malgré cela, la sécurité des personnes au travail peut être compromise par certains facteurs. Pour réduire voire éliminer les risques de non-conformité au regard des procédures ou de non-respect des instructions de travail, Constantia veille à mettre en place des formations suffisantes et complètes sur les instructions, ainsi que des visites de sécurité (*Safety Walks*) assurées par les équipes de direction locales. Cette démarche de sensibilisation et de partage des connaissances avec les salariés et les travailleurs temporaires exposés à ce genre de risques contribue à l'amélioration continue dans le domaine de la santé et de la sécurité, comme le prouvent les résultats obtenus au cours des dernières années. Constantia Flexibles tient également compte des risques liés

à la distraction des équipes, ainsi qu'au stress psychologique et physique au travail. En ce sens, le large éventail de mesures de protection et d'outils proposés a été étendu, en particulier pour le personnel des ateliers *via* des formations comportementales et des campagnes de sensibilisation appropriées.

Ainsi, l'outil de gestion des risques et des opportunités de l'entreprise tient compte des risques liés à la santé et à la sécurité sur la base de la Politique SSSE du groupe (santé, sécurité, sûreté et environnement), qui a été établie et mise en œuvre au cours des trois dernières années. Compte tenu également d'autres risques potentiels majeurs, tels que les conditions météorologiques difficiles (par exemple, risque d'inondation pour des sites de production situés à proximité des rivières), différents types de contre-mesures visant à atténuer les risques ont été définies sur la base du principe directeur accepté au niveau international qui consiste à éliminer le risque plutôt qu'à l'atténuer.

Afin d'améliorer constamment la sécurité sur le lieu de travail, Constantia Flexibles a largement investi dans de nouvelles machines, dans des équipements supplémentaires (tels que des dispositifs de lavage de matériaux pour alimenter les machines), ainsi que dans la réduction des risques liés à l'ergonomie sur le lieu de travail, par exemple en termes d'exposition aux solvants et aux vapeurs associées, au bruit (> 80 dB(A)) ou aux mouvements répétitifs qui pourraient, sur le long terme, entraîner des maladies professionnelles. Les cas des maladies professionnelles ayant un impact à long terme (suivis par les autorités locales compétentes) doivent être signalés à la fonction concernée au niveau du groupe. Ces exigences en matière de *reporting* sont clairement définies à l'échelle du groupe et servent d'indicateurs pour déterminer l'efficacité des mesures mises en œuvre à plus long terme. Ainsi, au niveau mondial, aucun cas de maladie professionnelle n'est survenu en 2020.

Constantia Flexibles consolide, à l'échelle du groupe, plusieurs chiffres et données issus des sites de production mondiaux dans le but d'analyser de manière approfondie les éventuelles corrélations entre les circonstances spécifiques et les accidents. Transmis tous les mois par l'ensemble des sites opérationnels faisant l'objet d'une obligation de *reporting* SSSE au sein du groupe, ces chiffres sont ensuite synthétisés, vérifiés et suivis. Les rapports qui en résultent reflètent la performance mensuelle en matière de sécurité par division et sont communiqués chaque mois à ces dernières. De plus, le partage des enseignements tirés des accidents avec arrêt ou des incidents dits « à haut potentiel » qui se sont produits, pour lesquels des mesures préventives et correctives sont définies, permet d'atténuer le risque de répétition dans d'autres environnements de travail similaires au sein du groupe Constantia Flexibles. Les enseignements tirés de ces événements sont essentiels afin d'éviter que d'autres personnes ne soient blessées. Ils doivent être immédiatement traduits en mesures préventives, plutôt que d'attendre que des mesures correctives ne soient nécessaires.

De ce fait, le niveau d'engagement et de contribution attendu de la part du personnel local est suivi par les équipes de gestion du site, car elles sont chargées de prendre des mesures sur place afin de démontrer leurs compétences de *leadership*. Cette démarche se traduit notamment par la tenue de réunions de sécurité, l'organisation de visites de sécurité (*Safety Walks*) dans les ateliers et des échanges au sujet des derniers incidents qui sont intervenus.

Chaque année, Constantia Flexibles collecte, *via* un outil centralisé, le type d'initiatives dédiées à la santé et à la sécurité. Ces initiatives, sélectionnées en fonction des besoins du site de production, vont au-delà des exigences légales et contribuent à la sécurité du personnel, ainsi qu'à l'amélioration de l'état de santé des personnes. Tout le monde peut publier ses idées afin de participer au processus d'amélioration continue (CIP) existant. Ensuite, la Direction consulte les experts pour décider des budgets à débloquer pour mettre en œuvre les idées sélectionnées. Même si les usines de production du groupe ont dû s'attacher à déployer de manière efficace les exigences et mesures définies par le groupe afin de lutter contre la pandémie de Covid-19, le nombre d'initiatives de ce type recensé à l'échelle de Constantia Flexibles est toutefois passé à six en moyenne par site.

Certains coûts (formations, intégration au poste de travail, achat d'équipements supplémentaires, amélioration des machines, etc.) contribuent à l'amélioration durable de la performance de Constantia Flexibles en matière de sécurité. Bien qu'il soit difficile de mesurer directement le « retour sur investissement », la réduction constante du taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TF), comme indiqué ci-dessous, reflète l'efficacité de la démarche.

Les principaux axes de la politique SSSE du groupe sont les suivants :

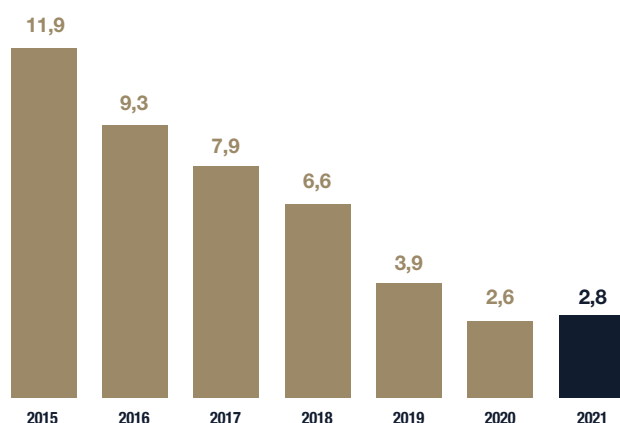
- créer une culture de soutien qui nécessite un *leadership* visible avec une responsabilisation claire où chacun est habilité à contribuer aux changements à des fins d'amélioration ;
- former les salariés, partenaires et sous-traitants afin qu'ils comprennent et respectent les exigences de Constantia Flexibles en matière de SSSE, et pour permettre la responsabilité de chacun à tous les niveaux de l'organisation ;
- s'engager activement à établir des objectifs spécifiques et mesurer les progrès observés pour respecter l'engagement d'amélioration continue en termes de performance SSSE ;
- respecter l'ensemble des législations, normes et réglementations internes en vigueur partout où l'entreprise exerce son activité ;
- partager et apprendre entre collaborateurs, en communiquant ouvertement les performances observées, et en profiter pour mettre en œuvre une démarche d'amélioration continue et identifier les meilleures pratiques ;
- identifier, atténuer ou éliminer les risques en impliquant tous les employés et les représentants du personnel.

Vision de Constantia Flexibles en matière de SSSE



We believe in our vision of
ZERO LOSS - NO HARM
as key priority!

Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (par million d'heures travaillées)



Pourquoi Constantia Flexibles suit le taux de fréquence des accidents du travail (TF) ?

L'engagement de Constantia Flexibles de créer et de maintenir un environnement professionnel sûr et durable pour tous ses salariés et pour le groupe au sens large se retrouve dans la Politique SSSE signée par le Directeur général. Le *reporting* de la performance en termes d'accidents du travail avec arrêt inclut toutes les personnes exposées aux risques inhérents aux opérations, salariés ou intervenants externes : par conséquent, le nombre d'accidents avec arrêts et le taux de fréquence représentent le nombre d'accidents qui entraînent la perte d'au moins une journée entière de travail en raison de blessures subies par une personne par million d'heures travaillées, incluant les salariés et les travailleurs temporaires.

Performance 2021

Le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TF) fait l'objet d'un suivi mensuel par le groupe. Cet indicateur de référence est indépendant de tout secteur d'activité et permet d'effectuer des comparaisons avec les principaux clients et les concurrents, qui se retrouvent également dans le *benchmark* sécurité sectoriel du groupe d'intérêt baptisé FPE - *Flexible Packaging Europe, Bruxelles* ⁽¹⁾. Grâce à des efforts importants, Constantia Flexibles a maintenu une position forte en matière de HSSE, malgré les défis posés aux ressources humaines par la pandémie, tout en réduisant la gravité de l'ensemble des événements. Ces mesures renforcent sa réputation au sein du secteur et au niveau local en tant qu'employeur privilégié pour la prise en charge de la santé et de la sécurité des personnes.

Santé et sécurité au travail	2020	2021
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	45	46
Taux de gravité ⁽¹⁾	0,09	0,07
Division Consommation	41	41
Division Santé	4	5
Bureaux	0	0
Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TF) ⁽²⁾	2,6	2,8
Division Consommation	2,9	2,9
Division Santé	1,6	2,1
Bureaux	0,0	0

(1) Taux de gravité = nombre de jours perdus/nombre total d'heures travaillées*1 000.

(2) TF = nombre d'accidents de travail avec arrêt pour 1 million d'heures travaillées.

(1) TF du Benchmark sécurité FPE pour 2019 (19 entreprises participantes), à savoir le dernier chiffre annuel disponible : 8,89.

Les thèmes, engagements et actions abordés dans ce chapitre appuient les objectifs de développement durable des Nations Unies listés ci-après :



4.2.2.6.2.5 Santé et sécurité des consommateurs : sécurité des produits

Description des risques extra-financiers	Politiques et mesures d'atténuation.	KPIs (Indicateurs clés de performance)	2020	2021
Livraison de produits susceptibles de mettre en danger la santé des clients finaux sur le marché, à savoir contamination par un corps étranger, non-respect de la législation alimentaire au niveau du produit, défauts de qualité flagrants, etc.	Registre des exigences réglementaires et autres réglementations internes sur la sécurité/le plan de sûreté alimentaire (dont le HACCP), et mesures d'hygiène et bonnes pratiques de fabrication (GMP) en production.	% des sites de production détenant au moins une certification liée à la sécurité et à la qualité alimentaire.	100 %	100 %
Risque associé de perte de réputation, de pertes financières élevées dues au rappel de produits sur le marché, de perte de clients, ainsi que de problèmes juridiques liés à la responsabilité, notamment la responsabilité du fait des produits, etc.	Systèmes de gestion certifiés par des tiers pour la qualité et la sécurité des produits (par exemple, ISO9001, BRC Packaging, etc.) afin de prouver la conformité aux réglementations GMP dans les usines.	% de plaintes client liées à l'hygiène des produits		2,63 %

Constantia Flexibles développe des solutions d'emballage innovantes afin de répondre aux attentes des consommateurs finaux en matière de santé et sécurité, pour le compte de ses clients directs (secteurs agroalimentaire et pharmaceutique). Constantia Flexibles veille à faire preuve d'innovation afin de prendre en compte dans son offre les tendances de long terme - comme l'urbanisation, la santé, la demande de produits haut de gamme et la durabilité. La société identifie et propose des fonctionnalités supplémentaires pour améliorer les emballages en répondant aux besoins des clients.

Constantia Flexibles a mis en place les procédures et politiques internes suivantes :

- registre des exigences réglementaires et autres réglementations internes ;
- politique de qualité et sécurité produit au niveau du groupe ;
- tests de migration et de conformité ;
- évaluation des risques liés à la sécurité des produits couvrant tous les processus pertinents des installations de production (concept de gestion des risques HARM ou HACCP) ;
- normes certifiées pour la qualité et la sécurité des produits (par exemple, ISO 9001, FSSC 22000, BRC, etc.).

Outre les efforts déployés par l'entreprise pour proposer à ses clients des solutions innovantes, Constantia Flexibles considère la conformité légale de ses produits comme une priorité absolue. Pour ce faire, le groupe suit constamment l'évolution des exigences réglementaires liées à ses produits d'emballage flexible. Pour garantir la santé et la sécurité des consommateurs, Constantia

Flexibles respecte toutes les réglementations applicables aux conditionnements alimentaires et pharmaceutiques dans tous les territoires où le groupe est implanté. Dans les deux centres de compétence du groupe, des experts en recherche et développement s'appuient sur des outils de pointe, des tests en laboratoire pour analyser la sécurité et la conformité des produits et définir des critères et des procédures de conformité harmonisés. Ces tests, qui portent sur le renforcement des capacités d'analyse chimique, notamment au regard des lois et réglementations relatives au contact alimentaire (tests de migration et de conformité par exemple), peuvent être réalisés en interne ou à la demande de l'organisme de réglementation concerné ou du client de l'industrie agroalimentaire, dans des laboratoires accrédités. Après l'approbation finale (par le client) et une fois les tests d'acceptation confirmés, ces produits sont fabriqués selon les normes industrielles GMP (normes valident les pratiques de fabrication) ou d'autres normes en fonction des besoins respectifs. Ces normes sont certifiées par des organismes accrédités. Elles couvrent les exigences de qualité ainsi que de sécurité des produits.

Constantia Flexibles a également mis en œuvre des politiques mondiales très détaillées afin d'assurer la mise en place et le suivi appropriés des processus internes au niveau local et au niveau des sites, au-delà des certificats de gestion de la qualité (comme ISO 9001) disponibles pour chaque usine de fabrication. Dans le cadre d'une approche systématique reposant sur des évaluations HACCP (analyse annuelle des risques et des points de contrôle critiques), Constantia Flexibles gère de façon préventive les aspects de sécurité alimentaire allant des risques biologiques, chimiques, physiques et, plus récemment, radiologiques, dans les processus de production, susceptibles d'avoir un impact sur la santé et la

sécurité des clients finaux au travers des produits finis. Les résultats de ces évaluations permettent de définir les activités de contrôle de la qualité afin de fabriquer un produit sûr et de grande qualité. Les systèmes de contrôle de la qualité suivent un modèle basé sur trois piliers : échantillonnage et tests dans des laboratoires de contrôle de la qualité ; utilisation d'équipements de mesure et de tri en ligne ; autoinspections par les travailleurs et contrôle en cours de fabrication par les opérateurs. Ainsi, les produits non conformes/rebut sont identifiés et triés et des contre-mesures sont définies. En outre, tous les programmes préventifs obligatoires, tels que les processus en place, la formation, la maintenance des équipements contribuent à maintenir des normes élevées au niveau de toutes les opérations.

L'ensemble des obligations internes ont été mises en œuvre dans toutes les usines et font l'objet d'un suivi régulier, ainsi que d'un audit interne au regard de leur efficacité sur la base d'un plan d'audit interne annuel de la qualité.

En 2019, Constantia Flexibles a lancé sa nouvelle campagne de marque pharmaceutique *Let's Save Lives Today* (Sauvons des vies aujourd'hui). Elle comprend un manuel en ligne et une vidéo d'entreprise prodiguant des conseils utiles en termes de premiers secours. Les clients de Constantia Flexibles du secteur pharmaceutique investissent massivement dans le développement de produits qui préservent la santé et le bien-être de leurs clients. Constantia Flexibles travaille en étroite collaboration avec eux afin de s'assurer que la qualité des produits n'est pas compromise durant leur parcours jusqu'au patient, une manière de protéger l'intégrité du médicament qui contribue à sauver des vies. Dans le domaine des médicaments, la contrefaçon constitue un fléau mondial qui malheureusement prend de l'ampleur. Aussi, Constantia Flexibles s'attaque de front à ce problème avec sa campagne de sensibilisation *Stop Fake Drugs* (Faire barrage aux médicaments contrefaits) couplée à ses solutions d'emballage anticontrefaçon. Les dispositifs antifraude tels que les images ou hologrammes de sécurité, ainsi que les autres effets spéciaux de haut niveau, comme les pigments et encres de sécurité sont autant d'éléments visuels extrêmement difficiles à reproduire. Ils permettent de protéger efficacement les personnes et les marques contre les effets graves de la contrefaçon.

Les emballages de Constantia Flexibles parviennent à intégrer les contraintes en matière de sécurité pour les enfants et les seniors grâce à la mise au point d'emballages de médicaments pourvus d'une « sécurité enfant ». Ces produits sont disponibles en quatre versions différentes : *Peel & Push* (détachable et perforable), *Peelable* (détachable), *Bend & Tear* (plier et déchirer) et *Push Through* (perforable). Toutes offrent une protection complète contre l'humidité, l'oxygène et la lumière. Elles peuvent être adaptées aux réglementations propres à chaque pays.

Outre le respect rigoureux des réglementations et des obligations préventives, Constantia Flexibles dispose de nombreux brevets et demandes de brevet illustrant son positionnement technologique concurrentiel solide, axé sur la santé et la sécurité des consommateurs.

Les thèmes, engagements et actions abordés dans ce chapitre appuient les objectifs de développement durable des Nations Unies listés ci-après :



4.2.2.6.3 Gouvernance

Programme de lutte contre la corruption et de conformité mis en œuvre par Constantia Flexibles

Un service Conformité, composé d'un responsable de la conformité et de son adjoint, a été créé en 2013 au siège de Constantia Flexibles à Vienne. Il a intégré un expert conformité junior en 2021. Ils sont responsables de toutes les questions de conformité au sein du groupe. Du fait de la structure décentralisée de Constantia Flexibles, le personnel administratif de chaque site de production se voit confier certaines tâches destinées à mettre en œuvre et à garantir l'efficacité du programme de conformité de la société. Conformément à la structure organisationnelle interne, le responsable finance gère toutes les questions locales relevant des politiques de conformité et agit en tant que contact privilégié pour tout type de requête ou demande d'approbation, sauf indication contraire explicite.

Le cadre de conformité de Constantia Flexibles comprend les éléments clés suivants.

Code de conduite (et Code de conduite des fournisseurs)

Le Code de conduite de Constantia Flexibles vise à souligner l'intérêt de Constantia Flexibles et de ses salariés (et fournisseurs) à mettre en œuvre sa démarche de responsabilité sociale et ses principes d'action et de conduite équitables, éthiques et durables. Il fournit un cadre d'intervention adapté à tous les salariés et fournisseurs, et complète de manière fondamentale les autres règles de conformité édictées par Constantia Flexibles. Conformément au Code de conduite, chaque salarié est tenu de veiller à ce que son comportement dans un contexte professionnel soit conforme aux règles définies. Toute infraction au Code de conduite peut avoir des conséquences professionnelles/contractuelles et peut également, selon le cas, engager la responsabilité pénale ou civile du contrevenant. Les principes du Code de conduite constituent des normes élémentaires destinées à prévenir les situations pouvant mettre en cause le sens des responsabilités et l'intégrité du groupe Constantia Flexibles et de ses salariés.

Politique de lutte contre la corruption et de conformité/ Hotline de signalement des abus

Constantia Flexibles interdit strictement de se livrer à des actes de corruption ou à toute autre forme de trafic d'influence, et de appliquer une politique de tolérance zéro en la matière. Le service Conformité a donc rédigé et publié une Politique de lutte contre la corruption et de conformité, expliquant ce que signifie la corruption et définissant les normes de Constantia Flexibles en matière de conformité aux lois de lutte contre la corruption applicables partout où elle exerce ses activités. Cette Politique identifie également le personnel juridique et de conformité auprès duquel certaines autorisations doivent être obtenues et avec lequel les questions relatives à cette Politique peuvent être soulevées. Cette Politique est destinée à servir de base dans le cadre de toutes les relations commerciales.

La Politique de lutte contre la corruption et de conformité de Constantia Flexibles prévoit une procédure obligatoire de diligence raisonnable à l'égard des consultants et des agents (*Handelsvertreter*) de Constantia Flexibles et des futurs salariés de la société. Elle vise également à prévenir les conflits d'intérêts et a contribué à la mise en place du système téléphonique de signalement des alertes (*Whistleblowing Hotline*) de la société qui, une fois de plus du fait de la structure décentralisée de Constantia Flexibles, est sous-traité à un cabinet d'avocats basé à Vienne. La Politique intègre également une procédure d'approbation concernant l'octroi/l'acceptation de cadeaux ou autres avantages par les salariés de Constantia Flexibles et la réalisation d'actions de parrainage.

La Politique de lutte contre la corruption et de conformité prévoit une procédure de diligence raisonnable à l'égard des tiers selon laquelle tous les nouveaux partenaires commerciaux de Constantia Flexibles (notamment les clients, les fournisseurs, les agents, les consultants, les cibles de fusion-acquisition, etc.) doivent se soumettre à un processus obligatoire de diligence raisonnable à l'égard des tiers afin de contribuer à atténuer l'exposition de l'entreprise au risque de corruption.

Politique antitrust

Constantia Flexibles reconnaît pleinement le principe de concurrence libre et loyale et s'engage à respecter toutes les dispositions antitrust applicables dans les juridictions au sein desquelles le groupe intervient. Cet engagement est également attendu de la part des partenaires commerciaux du groupe. Constantia Flexibles applique une politique de tolérance zéro à l'égard des pratiques anticoncurrentielles. Par conséquent, le service Conformité a rédigé et publié la Politique antitrust de Constantia Flexibles, qui garantit le respect des dispositions pertinentes édictées par le droit de la concurrence. Cette Politique définit les règles de conduite applicables au niveau des premier et deuxième piliers du droit de la concurrence (interdiction des ententes et abus de position dominante), ainsi que les conséquences juridiques en cas de violation de ces règles. Elle prévoit également un guide relatif aux enquêtes réalisées par les autorités de la concurrence.

Politique de sanctions

Constantia Flexibles applique une politique de tolérance zéro en cas de non-respect des politiques et procédures en place, en particulier son Code de conduite, sa Politique de lutte contre la corruption et sa Politique antitrust. Les salariés sont également tenus de se conformer aux lois pertinentes, aux coutumes généralement reconnues qui s'y rapportent et aux politiques et procédures internes du groupe. En particulier, les partenaires commerciaux doivent être traités de manière équitable et les contrats doivent être respectés.

La Politique de sanctions de Constantia Flexibles fournit un cadre au regard des sanctions applicables à tous les salariés de la société - quel que soit leur statut ou leur fonction - en cas de non-respect des politiques et procédures de Constantia Flexibles.

Selon cette Politique, le non-respect des règles susvisées peut entraîner des conséquences disciplinaires pour le salarié contrevenant, telles que :

- des formations supplémentaires obligatoires sur la conformité ;
- un avertissement formel ;
- une réunion/un entretien personnel avec le Directeur général ;
- la résiliation du contrat de travail/dans les cas extrêmes, le licenciement ;
- la révocation des primes.

Politique de conformité au regard des sanctions et contrôles commerciaux

Selon cette Politique, Constantia Flexibles s'interdit de vendre des biens ou des services, directement ou indirectement par l'intermédiaire d'agents de vente, de distributeurs ou autres tiers, à des personnes, entités ou pays faisant l'objet de sanctions, et de s'engager dans des activités commerciales interdites en vertu de sanctions imposées par l'Union européenne ou les États-Unis. La Politique de Constantia Flexibles consiste à mettre un terme à toute relation d'affaires qui serait interdite en vertu des sanctions applicables.

Cette politique indique en outre qu'il est de la responsabilité de chaque salarié de Constantia Flexibles de bien comprendre et de respecter les principes qui y sont énoncés. Elle ne prévoit en revanche pas de procédure de diligence raisonnable.

Procédure liée à l'enregistrement des cadeaux et avantages

Cette procédure définit le processus à suivre dans l'ensemble des activités de Constantia Flexibles pour l'enregistrement et l'approbation de tous les cadeaux et invitations (y compris les repas d'affaires) qui sont offerts ou reçus par les salariés, le personnel encadrant, les représentants ou autres personnes associées de Constantia Flexibles. Elle garantit la transparence et permet de s'assurer que les cadeaux, dons et invitations offerts ou reçus sont raisonnables, n'influencent pas indûment un résultat commercial ou ne donnent pas lieu à un avantage indu, afin que les exigences définies dans le Code de conduite et la Politique de lutte contre la corruption et de conformité de Constantia Flexibles soient respectées.

Formations en ligne

S'agissant de la formation des salariés en matière d'éthique et de conformité, Constantia Flexibles a décidé de proposer essentiellement des modules en ligne, par l'intermédiaire d'un prestataire externe spécialisé dans les formations en conformité. La formation en présentiel des 150 salariés les plus hauts gradés est réalisée une fois par an lors de la conférence commerciale de Constantia Flexibles.

Actuellement, le calendrier des formations de Constantia Flexibles prévoit les sessions suivantes :

- formation en ligne sur le Code de conduite pour tous les salariés bénéficiant d'une adresse électronique, une fois par an (le contenu des formations change, l'objectif de la formation varie à chaque fois) ;
- formation en ligne spéciale anticorruption une fois par an pour tous les salariés exposés, tels que le personnel des services Ventes, Achats, M & A et de direction (le contenu des formations change, l'objectif de la formation varie à chaque fois) ;
- formation en ligne spéciale antitrust une fois par an pour tous les salariés exposés, tels que le personnel des services Ventes, Achats, M & A et de direction (le contenu des formations change, l'objectif de la formation varie à chaque fois) ;
- formations en présentiel une fois par an pour le personnel de direction ;
- en coopération avec le service RH, formations générales sur le thème de la conformité (en présentiel) dans le cadre des ateliers d'accueil de Constantia Flexibles, deux fois par an ;
- formations en présentiel dans les usines, par l'intermédiaire des responsables finance, lorsque la formation en ligne n'est pas possible du fait d'un manque de matériel informatique/d'accès Internet (par exemple, au Vietnam, en Inde, etc.) ;
- les nouveaux salariés de Constantia Flexibles sont formés en fonction de leur poste, quelques mois seulement après leur prise de fonction.

Les thèmes, engagements et actions abordés dans ce chapitre appuient les objectifs de développement durable des Nations Unies listés ci-après :

**4.2.2.7 Devoir de vigilance - Plan de vigilance****4.2.2.7.1 Cartographie des risques**

Conformément aux exigences de la loi française n° 2017-399 du 27 mars 2017, Constantia Flexibles a mis en place les dispositions relatives au devoir de vigilance visant à prévenir les risques de violations graves se rapportant aux domaines suivants :

- droits de l'Homme et des libertés fondamentales ;
- atteinte à la santé et à la sécurité des personnes (couvrant le personnel de Constantia Flexibles et les consommateurs finaux) ;
- atteinte à l'environnement.

Afin de procéder à une évaluation appropriée des risques sur ces sujets, un groupe de travail spécifique a été mis en place. Il se compose de représentants des services suivants de Constantia Flexibles : Ressources Humaines, développement durable, SSSE (Santé, sûreté, sécurité et environnement) et Achats. Cette équipe a bénéficié du soutien des fonctions de Contrôle de gestion et du Responsable Conformité groupe.

Outre le fait que Constantia Flexibles réalise, deux fois par an, une analyse des risques pour identifier les risques et les opportunités répertoriés selon une approche ascendante (des usines jusqu'au niveau groupe), la cartographie des risques du plan de vigilance est basée sur les risques propres au secteur de la fabrication d'emballages flexibles.

Risques liés aux activités propres de Constantia Flexibles

L'identification détaillée, l'analyse et l'évaluation des risques ont été réalisées dans les pays au sein desquels Constantia Flexibles exploite ses propres sites de production. La société compte 18 sites de production au sein de l'Union européenne et 19 usines situées en dehors de l'Union européenne, comme la Fédération de Russie (2), le Vietnam (1), l'Inde (11), l'Afrique du Sud (3), les États-Unis (1) et le Mexique (1) (la note de risques pour chaque pays provient des bases d'organisations telles que l'OIT, etc.).

Risques pour la santé et la sécurité des personnes (salariés et sous-traitants sur site, consommateurs, résidents)

Constantia Flexibles considère la santé et la sécurité de ses collaborateurs et prestataires de services, ainsi que la protection des consommateurs finaux, comme un élément essentiel qui fait partie intégrante de ses activités au quotidien et de son succès. Par conséquent, les risques de « blessures et décès dans le cadre du travail » et les « éléments dangereux et substances toxiques liés à l'environnement de travail » ont été intégrés au même niveau que le risque d'« accidents industriels (majeurs) » pour tous les sites.

En outre, Constantia Flexibles s'engage à fournir des emballages flexibles qui répondent aux spécifications du client et aux exigences réglementaires des secteurs agroalimentaire et pharmaceutique. Cet aspect inhérent à la « santé et sécurité du consommateur » a été reconnu et cartographié en tant qu'opportunité (avantage concurrentiel) et un certain nombre de mesures de prévention sont déjà mises en œuvre de manière efficace par Constantia Flexibles. Les autres opportunités

commerciales dont Constantia Flexibles bénéficie se retrouvent dans les tendances de long terme comme l'urbanisation, l'émergence de classes moyennes, la demande de produits sans effet nocif sur la santé, les produits premium et la durabilité.

Risques liés à l'environnement

Constantia Flexibles a identifié le risque de « Changement climatique » et de « Pollution de l'air » comme risques principaux parallèlement à la gestion des problématiques et risques connexes d'autres enjeux environnementaux.

Les émissions directes et indirectes de GES sont générées par les usines de Constantia Flexibles au travers des processus de production consommant de l'électricité, du gaz, de la vapeur et de l'eau chaude, ainsi que par les activités en amont et en aval de la chaîne de valeur, telles que les biens et services achetés et les activités liées aux combustibles et à l'énergie.

Parmi les autres tâches relevant de la responsabilité sociale, Constantia Flexibles recueille et suit les données de l'ensemble de la société concernant ses performances environnementales internes. Constantia Flexibles mesure ses émissions de scopes 1 et 2 à l'aide d'un outil informatique professionnel prenant en charge la collecte des données et les calculs. Il garantit que les données sont recueillies de manière structurée et transparente sur tous les sites de production du groupe. La société mesure ses émissions et en rend compte conformément au Protocole GHG des gaz à effet de serre (*Greenhouse Gas Protocol*), reconnu à l'échelle internationale, et le mode de calcul des scopes 1, 2 et 3 est vérifié par un consultant externe. Afin de favoriser les possibilités de réduire son empreinte environnementale, Constantia Flexibles s'est fixé des objectifs de réduction de ses émissions de GES sur l'ensemble du groupe, voir section 4.2.2.7.2 - Procédures de contrôle régulier et mesures d'atténuation.

Constantia Flexibles est conscient du risque de pollution de l'air et de l'impact des émissions de COV sur l'environnement. Ces émissions proviennent d'usines qui utilisent des solvants. Dans ce contexte, la société a installé des systèmes d'oxydation thermique régénérative dans plusieurs de ses usines et entend réduire sa consommation globale de solvants, voir chapitre 4.2.2.7.2 - Procédures de contrôle régulier et mesures d'atténuation.

Lors de l'évaluation des risques destinée à répondre aux exigences du cadre du Devoir de vigilance, d'autres catégories de risques potentiels comme l'épuisement des matières premières/ressources, la pénurie d'eau et la destruction des sols/de l'écosystème/de la biodiversité ont été jugés très faibles.

Risques liés aux droits de l'Homme et aux libertés fondamentales

En tant que fabricant d'emballages flexibles intervenant dans 19 pays à travers le monde, Constantia Flexibles s'engage à respecter les droits de l'Homme reconnus sur le plan international. Les catégories pour lesquelles Constantia Flexibles a évalué les risques résiduels sont les suivantes :

- non-respect de la liberté d'association et de la négociation collective (y compris le droit d'intégrer et de former des syndicats et le droit de grève) ;
- non-respect des normes internationales du travail applicables aux travailleurs migrants ;
- non-respect de la confidentialité des données personnelles.

Ces sujets ont été identifiés comme prioritaires en raison de l'activité multipays de la société. Au vu de l'organisation du groupe, les pays exposés aux risques susvisés se situent principalement au-delà des frontières de l'Union européenne.

Constantia Flexibles reconnaît et respecte le droit à la liberté de réunion de ses salariés, ainsi que leur droit d'élire leurs représentants de façon libre et indépendante.

En outre, Constantia Flexibles a une approche « zéro tolérance » au regard de l'esclavage moderne et de ses diverses formes comme l'exploitation, la servitude, le travail forcé et obligatoire, le trafic des êtres humains, ces pratiques étant toutes destinées à priver une personne de sa liberté afin de l'exploiter à des fins personnelles ou commerciales.

Du fait de l'existence de ce risque spécifique dans plusieurs pays, le groupe s'est engagé à agir de manière éthique et avec intégrité dans l'ensemble de ses négociations et relations commerciales en mettant en place et en appliquant des systèmes et contrôles efficaces afin d'éliminer de potentielles atteintes dans sa chaîne d'approvisionnement.

Constantia Flexibles respecte les règles des Nations Unies en matière de droits de l'Homme et de droits des enfants, et s'engage à offrir des conditions de travail exemptes de toute forme de harcèlement ou d'intimidation. Aucune forme de violence ou de harcèlement sous toutes ses formes n'est tolérée.

Risques liés aux achats de Constantia Flexibles

Constantia Flexibles a procédé à l'identification des risques associés à ses principaux fournisseurs en plusieurs étapes au regard des différentes catégories d'achat.

La première étape a consisté à collecter et à centraliser les données clés pour chaque grande catégorie d'achats réalisés par le groupe. La cartographie couvre les quatre grandes catégories d'achat au sein de Constantia Flexibles, qui sont l'« Aluminium », les « Films », les « Produits chimiques » et le « Papier ». Ces catégories représentent, pour chacune, la quantité de biens achetés en valeur dépensée, à savoir : aluminium (environ 1/3), films (environ 1/3), produits chimiques (environ 1/5) et papier (moins de 10 %).

La seconde étape du processus de cartographie a été de classer les risques RSE – répartis en sous-catégories comme « Droits de l'Homme et libertés fondamentales », « Santé et Sécurité » et « Environnement » –, puis de faire le lien et d'évaluer les risques respectifs au regard de chacun des pays depuis lesquels les fournisseurs produisent les biens et les matières premières nécessaires.

Dans le cadre de cette évaluation, plusieurs sources de données indépendantes et reconnues à l'échelle internationale ont été utilisées comme Human Rights Watch (www.hrw.org), l'Organisation mondiale du travail (www.ilo.org), l'*Environmental Performance Index* issu de la collaboration entre les universités américaines de Yale et de Columbia (<https://epi.yale.edu>).

Par l'intermédiaire de son service Achats, le groupe Constantia Flexibles contrôle la performance extra-financière des principaux fournisseurs de matières premières au moyen de formulaires standardisés. Dans le cadre du processus d'évaluation des fournisseurs, un formulaire d'autoévaluation doit être rempli par les prestataires ; y sont abordés des thèmes clés liés aux risques environnementaux, sociaux et éthiques que peuvent présenter leurs méthodes de fabrication et qui reposent sur le Code de conduite de Constantia Flexibles. D'autres audits fournisseurs, réalisés par Constantia Flexibles sur le site de production du prestataire, sont basés sur un ensemble de questions standardisées qui permettent de s'assurer du respect des normes applicables.

4.2.2.7.2 Procédures de contrôle régulier et mesures d'atténuation

Risques liés aux activités propres de Constantia Flexibles

En 2017, Constantia Flexibles a mis en place un Cadre des Risques et Opportunités à l'échelle du groupe avec les politiques associées. Ce Cadre, qui adopte une approche ascendante, vise à s'assurer que les risques et opportunités sont communiqués de façon cohérente, à partir des sites de production (y compris chaque unité de fabrication) à l'aide d'un catalogue de risques standard valable dans tout le groupe. Au niveau du groupe, les données relatives aux risques évalués sont compilées deux fois par an dans la cartographie des risques par le contrôleur des risques groupe.

La procédure prévoit l'examen des données communiquées par les diverses fonctions groupe préalablement à leur intégration dans la cartographie des risques.

Par conséquent, ce processus fait intervenir les services des ressources humaines, du développement durable/environnement et de santé et sécurité du groupe. Il est prévu d'intégrer à l'exercice des principaux risques commerciaux des différents sites opérationnels (usines) à l'échelle mondiale, qui seront également recensés, évalués et suivis.

L'analyse de ces risques intègre les mesures d'atténuation appropriées et leurs effets potentiels au stade actuel, et décrit en conséquence le niveau de risque résiduel.

Constantia Flexibles favorise la responsabilisation en désignant des responsables des risques, qui sont notamment tenus de mettre en place les mesures d'atténuation définies. Ceci concerne la gestion des risques à l'échelle du groupe, mais aussi à celle des différents sites.

Constantia Flexibles réunit un Comité des risques et un Comité de sûreté. Le Comité d'audit (sous l'égide du Conseil de surveillance), examine tous les aspects de l'audit interne englobant les processus financiers, les audits réglementaires, etc. Les risques sociaux ou d'atteinte aux droits de l'Homme (horaires de travail, confidentialité des données personnelles, conditions de travail), les risques liés à la santé et à la sécurité (rapports d'accident, arrêts maladie, rémunération des salariés) et les risques environnementaux (gestion des déchets, éventuelles zones de pollution, etc.) sont également traités par le Comité d'audit. Des experts de Constantia Flexibles issus d'autres fonctions du groupe sont consultés chaque fois que nécessaire.

Risques pour la santé et la sécurité des personnes (salariés et sous-traitants sur site, consommateurs, résidents)

Constantia Flexibles considère la sécurité comme une priorité absolue en particulier sur les sites de production, où les salariés et prestataires sont exposés aux risques inhérents aux activités du groupe. Par conséquent, s'agissant de la protection des personnes, Constantia Flexibles applique le même degré d'exigence en matière de prévention et de règles de sécurité au travail à l'égard de tous ses employés (salariés, travailleurs temporaires, sous-traitants). Par ailleurs, les efforts constants visant à créer et à maintenir des conditions de travail sûres et durables sont soutenus par :

- les normes du groupe comme la Politique SSSE et les normes SSSE sous-jacentes applicables à l'ensemble des filiales ;
- le processus de *reporting* groupe dédié aux accidents, incluant des modèles standardisés ;
- des conditions générales établies à l'échelle du groupe afin de garantir une compréhension et des valeurs de performance communes à tous les pays au sein desquels Constantia Flexibles intervient, indépendamment des exigences individuelles et nationales ;
- un ensemble minimum de thèmes SSSE intégrés aux visites de site/audits réalisés par les équipes SSSE et audit interne du groupe.

Pour l'ensemble des normes définies à l'échelle du groupe, comme les procédures groupe, un système de contrôle des documents internes permet d'accéder à la version la plus récente du document sur les pages Intranet de Constantia Flexibles. Au-delà de cette base de données, toutes les fonctions de direction suivent régulièrement des formations en ligne sur les différentes politiques du groupe, comme le Code de conduite par exemple.

D'autres services du groupe, comme le développement des opérations dans le cadre des opérations mondiales, s'assurent de la mise en œuvre constante des améliorations techniques qui relèvent de la sécurité technique en complément de l'efficacité et de l'excellence opérationnelle (comme dans le domaine de la protection incendie).

Risques liés à l'environnement

Constantia Flexibles a mis en place une politique de développement durable globale incluant une annexe détaillant les actions et mesures mises en œuvre pour tenir les engagements ainsi que les objectifs que s'est fixés l'entreprise. En outre, le Code de conduite ainsi que le Code de conduite des fournisseurs comprennent des clauses sur l'environnement et l'approvisionnement responsable reflétant et soulignant ainsi l'importance du développement durable dans les principes écrits de l'entreprise, vis-à-vis des parties prenantes aussi bien internes et qu'externes.

Afin de favoriser les possibilités de réduire son empreinte environnementale, Constantia Flexibles s'est fixé comme objectifs de diminuer de 40 % ses émissions de gaz à effet de serre (GES) sur l'ensemble du groupe d'ici à 2023 (émissions des scopes 1 et 2 par mètre carré produit, avec 2005 comme année de référence). De plus, en 2017, Constantia Flexibles a défini un objectif de réduction des émissions absolues de GES à l'échelle du groupe, qui a été approuvé par l'initiative *Science Based Targets* en 2018. Constantia Flexibles s'engage à réduire ses émissions absolues de GES des scopes 1, 2 et 3 de 24 % d'ici 2030 et de 49 % d'ici 2050 (année de référence : 2015).

Comme plus de la moitié des émissions des scopes 1 et 2 sont liées à la consommation d'électricité (scope 2), le groupe entretient des liens étroits avec ses fournisseurs d'électricité afin d'accroître la part d'électricité issue des énergies renouvelables. Pour réduire le risque de Pollution de l'air, Constantia Flexibles a installé des systèmes d'oxydation thermique régénérative (RTO) dans plusieurs usines, réduisant ainsi les émissions de COV. Constantia Flexibles a aussi pour objectif de limiter la consommation globale de solvants dans plusieurs usines en investissant dans de nouvelles technologies d'impression sans solvant.

Outre les émissions directes et indirectes produites par ses activités, le groupe Constantia Flexibles mesure également les émissions indirectes causées par les différents processus menés en amont et en aval de la chaîne d'approvisionnement (émissions de scope 3). Les biens achetés pour fabriquer ses produits représentent la principale source des émissions de scope 3. Par conséquent, Constantia Flexibles considère que la mise en place d'une collaboration tout au long de la chaîne de valeur (notamment pour mettre en place des certifications d'approvisionnement responsable) constitue un élément important de son approche globale du développement durable.

Constantia Flexibles est ainsi membre fondateur d'initiatives telles que l'*Aluminium Stewardship Initiative* (ASI), qui œuvre pour une production, un approvisionnement et une gestion responsables de l'aluminium, en suivant une approche globale de la chaîne de valeur. La plus importante usine de Constantia Flexibles, Constantia Teich (Autriche), est devenue le premier convertisseur de rouleaux de papier aluminium et d'emballages et la première société européenne à avoir obtenu une certification au regard de la Norme de Performance de l'ASI en matière environnementale, sociale et de gouvernance. De plus, en 2020, Constantia Teich a reçu la

Certification de la chaîne de traçabilité de l'ASI. La certification ASI de l'usine Constantia Teich prouve que les pratiques de Constantia Flexibles répondent aux normes les plus exigeantes de l'industrie.

Constantia Flexibles est également l'un des membres fondateurs de Ceflex (*A Circular Economy for Flexible Packaging*). Dans le cadre de ce projet, Constantia Flexibles contribue à l'amélioration de la performance des emballages flexibles dans une économie circulaire. Ceflex a été lancé par un consortium d'entreprises et d'associations européennes qui représentent l'ensemble de la chaîne de valeur de l'emballage flexible. Les objectifs fixés pour 2020 et 2025 comprennent l'élaboration de lignes directrices précises pour les emballages souples et leurs infrastructures de collecte, de tri et de recyclage.

Au titre de mesures d'atténuation supplémentaires, le groupe a rejoint l'initiative ambitieuse portée par la Fondation Ellen McArthur, baptisée *New Plastics Economy*, voir section 4.2.2.6.1 (Economie circulaire), qui regroupe les grands acteurs soucieux de repenser et redessiner l'avenir du plastique. Constantia Flexibles participe activement à bon nombre de projets novateurs, ce qui lui permet de répondre plus rapidement aux besoins du marché et du client.

Risques liés aux droits de l'Homme et aux libertés fondamentales

La plus importante catégorie de risques se rapporte à ce chapitre. Elle peut impacter les salariés et les prestataires de services travaillant pour le compte de Constantia Flexibles à tous les niveaux de l'organisation et dans tous les pays au sein desquels le groupe compte des sites de fabrication.

Les sous-catégories pour lesquelles les risques liés au pays ont été évalués sont les suivantes :

- 1 travail forcé ;
- 2 travail des enfants ;
- 3 non-respect de la liberté d'association et de la négociation collective (y compris le droit d'intégrer et de former des syndicats et le droit de grève) ;
- 4 inégalité des chances et discrimination ;
- 5 non-respect des droits des populations locales ;
- 6 non-respect des normes internationales du travail applicables aux travailleurs migrants ;
- 7 risque de confiscation des papiers d'identité ;
- 8 non-respect de la confidentialité des données personnelles ;
- 9 temps de travail excessif ;
- 10 salaires injustes ;
- 11 avantages sociaux et prestations de Sécurité sociale inadéquats ;
- 12 harcèlement et abus/mesures disciplinaires.

En raison des réglementations établies et des normes appliquées, tous les pays appartenant à l'Union européenne pourraient se voir attribuer une note moins élevée au regard des risques susvisés.

L'évaluation finale reflétant, par la suite, l'analyse à l'échelle de la société traduit un risque plus élevé dans les catégories 3, 6 et 8 par rapport aux risques susvisés.

Constantia Flexibles a mis en place des normes internes au niveau du groupe et établi des règles de *reporting* spécifiques au regard des indicateurs clés de performance qui sont compilés pour l'ensemble de l'organisation.

L'un des principaux documents, le Code de conduite, couvre la plupart des thèmes rencontrés au sein du groupe. Cependant, lors des évaluations, des améliorations possibles ont été identifiées en matière de temps de travail et d'égalité salariale.

Risques liés aux achats de Constantia Flexibles

Pour répondre aux exigences du Devoir de vigilance et décrire les différents types de procédures d'évaluation, Constantia Flexibles a identifié les domaines d'activité et procédures en place ci-dessous. Toutes les catégories d'achat ont été synthétisées pour être classées communément sous la rubrique « fabrication industrielle » (B2B uniquement) :

- les risques liés aux thèmes « droits de l'Homme et libertés fondamentales », « santé et sécurité » et « environnement » sont effectivement couverts par la Charte d'achats en matière de RSE, intitulée « Code de conduite des fournisseurs ». Constantia Flexibles exige de tous ses fournisseurs qu'ils manifestent leur adhésion de principe à ce Code de conduite ;
- intégration des exigences minimales obligatoires liées aux conditions RSE prévues dans les contrats et les bons de commande ; le service achats du groupe réalise des audits sur les sites de production des fournisseurs et leur demande de remplir un formulaire d'autoévaluation appelé « questionnaire de pré-audit ».

4.2.2.7.3 Mécanisme d'alerte

En 2008, Constantia Flexibles a mis en place une assistance téléphonique destinée au signalement de toute situation d'alerte ou de violation. Elle est gérée par un prestataire dédié qui intervient en tant que premier point de contact pour traiter tous les e-mails et appels entrants. Ce prestataire est tenu à des obligations strictes de confidentialité. Il est à même de répondre dans la plupart des langues parlées au sein du groupe Constantia Flexibles et de ses filiales dans le monde. Chaque alerte est transférée (selon le souhait de la personne concernée, de façon anonyme ou non) à l'équipe Conformité chez Constantia Flexibles.

Ce système vise à encourager les salariés et les travailleurs temporaires à signaler tout comportement abusif au regard de l'éthique, toute violation des droits de l'Homme ou tout dommage à l'environnement.

Couvrant également la loi française « Sapin II » sur la corruption et les aspects de lutte contre la corruption, Constantia Flexibles fournit une description de ce système d'alerte mis à disposition sur l'Intranet. Via la « Politique d'approvisionnement éthique », disponible sur le site Internet de l'entreprise et contenant les coordonnées des personnes à contacter afin de procéder à un signalement, Constantia Flexibles s'assure que ces informations sont mises à la disposition des parties prenantes externes.

4.2.2.7.4 Système de suivi des mesures mises en œuvre et évaluation de leur efficacité

Constantia Flexibles a mis en place différents systèmes et standardisé leur suivi au niveau de l'ensemble de ses sites opérationnels.

Des formations et des campagnes de sensibilisation sont organisées. À titre d'exemple, s'agissant du document socle du Devoir de vigilance, à savoir le Code de conduite, Constantia Flexibles propose des formations annuelles en ligne sur les exigences associées, y compris un test (anonyme) qui doit être réussi (moyennant 80 % de réponses correctes) afin de valider la session de formation.

Pour s'assurer de l'efficacité du cadre du Devoir de vigilance, certaines fonctions du groupe ont mis en place des mesures spécifiques :

- le service Achats réalise des audits fournisseurs sur la base de critères définis et évalue de façon récurrente les risques internes au niveau des catégories d'achat définies (Aluminium, Produits chimiques, Films, etc.) ;
- l'équipe développement durable collecte et assure le suivi d'indicateurs environnementaux essentiels pour Constantia Flexibles et contrôle la performance dans l'ensemble du groupe ;
- la plateforme de consolidation à l'échelle du groupe utilisée comme base de données fournit et intègre des contrôles de cohérence et des demandes de téléchargement de documents justificatifs pour les données rapportées par les unités opérationnelles ;
- le service RH du groupe, ainsi que d'autres disciplines comme la fonction SSSE bénéficient de la participation de plusieurs unités opérationnelles via Sedex utilisée par plus de 50 000 membres dans plus de 150 pays, Sedex est l'une des plus importantes plateformes collaboratives au monde pour le partage de données sur l'approvisionnement responsable des chaînes d'approvisionnement. Des sociétés d'audit tierces réalisent des audits Smeta (*Sedex Members Ethical Trade Audit*) sur les sites de production pour le compte de Sedex. Ces audits reposent sur quatre piliers : les normes de travail, la santé et la sécurité, l'éthique commerciale et l'environnement ;

■ le service SSSE du groupe met en place des normes visant à alimenter le système de gestion ciblé de Constantia Flexibles basé sur la vision « ZÉRO PERTE - PAS DE DOMMAGE ». En outre, les KPIs définis pour l'ensemble du groupe et suivis de façon mensuelle permettent également de partager les enseignements tirés des événements (accidents de travail avec arrêt par exemple), des audits détaillés sur site et des vérifications croisées avec les observations et les conclusions identifiées par le service Audit interne du groupe. Ce service propose une matrice d'autoévaluation interne à destination des unités opérationnelles et effectue des visites régulières sur site afin, notamment, de s'assurer du respect des normes définies par Constantia Flexibles dans le Code de conduite et ses dispositions, couvrant les aspects liés aux droits de l'Homme, à la santé et la sécurité, ainsi qu'à l'environnement.

Les audits effectués par des tiers indépendants conformément aux normes applicables permettent à Constantia Flexibles de clôturer le cycle et de tirer parti des divers enseignements. Ces audits, réalisés pour le compte de la Sedex, nécessaires à l'obtention de tout certificat basé sur les normes ISO ou afin de respecter les exigences du client en matière d'emballage (comme celles inhérentes au BRC - *British Retail Consortium*) permettent à Constantia Flexibles de s'améliorer en permanence à l'échelle mondiale, tout en veillant à la fiabilité de son cadre répondant au Devoir de vigilance.

4.2.2.8 Périmètre et méthodologie de reporting

Le paramètre de *reporting* couvre toutes les entités juridiques, y compris les 37 sites de production répartis dans 16 pays et plusieurs bureaux (siège social, bureaux de vente, sites de la holding), à travers le monde, qui faisaient partie du groupe Constantia Flexibles en 2021. En 2021, une nouvelle usine, « Propak », a été achetée en Turquie, et l'un des sites de production de « Constantia ColorCap » en Pologne a été fermé.

Par conséquent, toutes les entités juridiques et tous les bureaux de Constantia Flexibles ont été pris en compte pour les données et informations liées aux ressources humaines, y compris Propak, achetée en 2021 en Turquie, et Creative Polypack Limited-Hyderabad en Inde (pour l'année 2021).

S'agissant du *reporting* santé et sécurité, les bureaux importants comme le siège social de Constantia Flexibles, ainsi que les trois bureaux de Constantia Business Services (situés en Autriche, en Allemagne et en Pologne) sont pleinement intégrés aux côtés de tous les sites de production. L'usine nouvellement acquise, Propak, est également incluse dans les données HSSE.

Pour les indicateurs clés de performance environnementaux, seules les usines faisant partie du *reporting* environnemental pour l'année

complète sont prises en compte. Cela comprend 35 sites de production répartis dans 16 pays (les bureaux ne sont pas pris en compte). Les sociétés nouvellement acquises (Propak et Hyderabad) sont exclues des indicateurs environnementaux.

Social

Emploi

Le taux de recrutement correspond au nombre d'embauches (effectifs physiques) pendant la période de *reporting*, divisé par le nombre de salariés (effectifs physiques) à la fin de la période de *reporting*, multiplié par 100.

Le taux de rotation correspond au nombre de salariés (effectifs physiques) qui ont quitté le groupe pendant l'année par rapport au nombre de salariés (effectifs physiques) embauchés en fin d'année, multiplié par 100.

Les stagiaires/apprentis sont désormais pris en compte dans le calcul des embauches et du taux de rotation.

Santé et sécurité

Le TF correspond au nombre d'accidents du travail ayant entraîné au moins un jour d'arrêt pour 1 million d'heures travaillées (pour les salariés du groupe et les intérimaires/employés temporaires).

Le **taux de gravité** se calcule en divisant le nombre total de jours perdus par le nombre total d'heures travaillées effectives sur la même période, multiplié par 1 000.

Environnement

Énergie

Les sources d'énergie suivantes sont prises en compte dans la consommation énergétique totale : gaz naturel, GPL, gazole, fioul, essence, autres combustibles, électricité, vapeur et eau chaude. La consommation de combustibles fossiles est exprimée en MWh PCI (pouvoir calorifique inférieur).

Scopes 1, 2 et 3

Les émissions de CO₂ relèvent des scopes 1, 2 et 3, tels que les définit le Protocole GHG des gaz à effet de serre, *Greenhouse Gas Protocol (Corporate Value Chain Accounting and Reporting Standard)*. Cette norme définit des conditions et des orientations pour la préparation et la publication des rapports sur les émissions des gaz à effet de serre. Les émissions de scope 1 comprennent les émissions directes des installations et des véhicules de l'entreprise. Les émissions de scope 2 comprennent toutes les émissions indirectes liées à l'achat d'électricité, de vapeur, de chauffage et de refroidissement pour l'usage propre de l'entreprise. Les émissions de scope 3 de Constantia Flexibles comprennent les émissions indirectes liées aux achats de biens et services en amont, ainsi que les activités liées au carburant et à l'énergie. Les biens achetés comprennent toutes les matières premières, les principaux matériaux étant l'aluminium et le plastique.

Émissions de COV

L'évaluation des émissions de COV se fonde sur le Guide d'élaboration d'un plan de gestion des solvants - Révision n° 1. Elle est calculée comme suit :

- émissions totales de COV : I1 (consommation de solvants) - O5 (solvants éliminés/liés) - O6 (solvants présents dans les déchets collectés) - O7 (solvants présents dans les produits vendus) - O8 (solvants récupérés et vendus).

Génération des déchets et méthodes de traitement

Les données sur la génération des déchets ont été définies conformément à la GRI (*Global Reporting Initiative*) et collectées en unités de masse :

- déchet dangereux : déchet considéré comme dangereux par la législation nationale du site de génération ;
- déchet non dangereux : toute forme de déchet solide ou liquide qui n'est pas considérée comme dangereuse par la législation nationale du site de génération. Les eaux usées rejetées dans les égouts ne sont pas prises en compte ;
- déchet valorisé : déchet remis à un intervenant extérieur qui s'engage à le recycler, le composter ou l'incinérer avec valorisation énergétique.

Recyclabilité du portefeuille de produits

La recyclabilité du portefeuille de produits se calcule à l'aide de la formule suivante : recyclabilité du portefeuille de produits (%) = $\frac{\text{production recyclable [m}^2\text{]}}{\text{production vendue [m}^2\text{]}}$.

4.2.3 Crisis Prevention Institute

4.2.3.1 Présentation de la société

Crisis Prevention Institute (CPI) est le *leader* mondial de la formation à la prévention des crises et à la gestion des comportements agressifs. L'entreprise enseigne notamment des techniques d'intervention verbale non violente et des méthodes gestuelles permettant d'anticiper et répondre aux comportements hostiles de manière efficace et sécurisante. La philosophie de CPI en matière d'accompagnement, de bien-être et de sûreté repose sur sa responsabilité sociétale : mieux intégrer les dimensions d'équité, de santé et sécurité, de protection environnementale et d'impact social à son activité. Depuis la création de CPI (1980), cet organisme de formation joue un rôle croissant en matière de défense des populations vulnérables et de réduction drastique de la violence sur le lieu de travail.

Sous l'impulsion de Wendel, CPI a mis en œuvre pour la première fois en 2021, une stratégie ESG assortie d'indicateurs. Cette stratégie, génératrice de valeur ajoutée pour l'entreprise, permet à CPI de rester à la pointe du secteur.

CPI résume l'objectif de ses initiatives ESG engagées en 2022 via la mission suivante : « Augmenter la résilience de CPI et de ses clients en tenant compte des défis sociétaux actuels ». Aujourd'hui, accompagné par Wendel, CPI a été en mesure de porter son impact au-delà du seul champ externe (telles que la réduction des contraintes et des mesures d'isolement, la baisse des violences faites aux femmes, la diminution de la consommation de psychotropes, etc.). L'entreprise dispose désormais d'une démarche de responsabilité sociétale interne, réduit son empreinte carbone, améliore l'équité parmi ses collaborateurs et formalise une éthique des affaires stricte. L'institut fait le point sur ses avancées à chaque réunion de Direction.



CHIFFRE D'AFFAIRES 2021

104,3 M\$

VISION

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

MISSION

Conjuguer les bonnes compétences avec des valeurs de dignité et de respect, afin d'instaurer un climat de bien-être sur le lieu de travail et dans la Société.

VALEURS

Chaque personne possède une dignité intrinsèque et mérite la meilleure attention possible.

Nous tenons notre promesse envers les clients en fournissant des services de qualité supérieure en accordant de l'importance à chaque interaction client.

La croissance est dans notre ADN.



GOVERNANCE & ACTIONNARIAT

ACTIONNAIRES - WENDEL (96,6 %), DIRIGEANTS DE CPI (2,2 %), PRÊTEURS DE CPI (1,2 %)

CONSEIL D'ADMINISTRATION

4 membres
25% indépendants
25% de femmes



GOVERNANCE OPÉRATIONNELLE

ÉQUIPE DE CADRES DIRIGEANTS

9 membres
55% de femmes

RESSOURCES

CAPITAL HUMAIN

311 EMPLOYÉS

Nationalités

- 73 % aux États-Unis
- 22 % en Europe
- 5 % en Australie

Répartitions

- 57 % de femmes
- 43 % d'hommes

CAPITAL INTELLECTUEL

11

PROGRAMMES DE FORMATION SPÉCIALISÉS DÉTENUS PAR CPI

- Créateur et propriétaire de la certification « Blue Card » (norme sectorielle internationale)
- Solution de gestion de la formation en e-learning (CPI Honeybee)

* Totalité des programmes CPI.

EMPLOI DES RESSOURCES

ACHATS



Principaux achats

- Locaux de formation
- Livrets de formation et services de livraison
- Logiciels, stockage dans le cloud
- Autres produits et services

6 fournisseurs principaux,

principalement aux États-Unis et au Royaume-Uni

RÉSULTATS

SITES

3

bureaux aux États-Unis (siège à Milwaukee, service informatique à Gurnee, dans l'Illinois, siège de la division DCS à Charlotte, en Caroline du N.)



1 entrepôt aux États-Unis (Milwaukee)



1 siège social en Australie (Sydney)



3 bureaux au Royaume-Uni (Sale, Newcastle under Lyme, Kings Langley)

CAPACITÉ DE FORMATION ET MARCHÉS FINAUX

Au cours des 40 dernières années, les formateurs professionnels mondiaux de CPI ont formé plus de 100 000 formateurs certifiés (enseignants, infirmiers) sur les thématiques suivantes :

SERVICES ET CLIENTS

- Large éventail de clients (cabinets d'infirmiers, écoles, hôpitaux, maisons de retraite, commerçants, etc.)
- Les formateurs certifiés forment environ 1,2 million d'apprenants (collaborateurs du formateur certifié) par an
- Plus de 15 millions de professionnels formés au cours des 40 dernières années

RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES

Répartition du chiffre d'affaires par région :

- 80 % aux États-Unis
- 8 % au Canada
- 9 % au Royaume-Uni/en Europe
- 3 % en Australie/Nouvelle-Zélande/Asie

CERTIFICATIONS
/ SYSTÈMES DE GESTION

- **Certification IACET en Amérique du Nord** (attribution de crédits de formation continue CEU aux clients)
- **BILD/RRN au Royaume-Uni** (autorisation de former des professionnels travaillant avec des personnes atteintes de maladies neurodégénératives et de handicaps physiques)
- **Nombreuses autorisations gouvernementales pour l'organisation de formations en interventions physiques**

R & D

- Équipe dédiée aux États-Unis et au Royaume-Uni, avec 4 lancements de programmes chaque année
- Développement de la capacité e-learning, lancement de 6 programmes par an

- **Intervention en cas de crises non violentes dans les secteurs de la santé et de l'éducation**
- **Formation de spécialistes au soin de personnes atteintes de démence dans le secteur des soins de longue durée et des résidences de services**

- **Répartition du chiffre d'affaires par marché final :**
 - ~45 % dans l'éducation
 - ~35 % dans la santé/santé mentale
 - ~20 % dans les services sociaux, la distribution, les services de police/justice et la sécurité



4.2.3.2 Principaux risques

En 2021, CPI a continué de formaliser sa politique d'atténuation des risques ESG relatifs à son activité, à définir des thématiques prioritaires et à mettre en place des indicateurs de mesure. En 2021, CPI a notamment mis l'accent sur l'éthique et la cybersécurité avec des formations dédiées ainsi que sur la résilience de l'entreprise dans un contexte de crise sanitaire. Diverses fonctions ont contribué à ces initiatives : division internationale de CPI, Ressources Humaines groupe, Opérations, Juridique et Finance.

Les risques mentionnés dans les chapitres suivants sont ceux ayant le plus fort impact potentiel sur l'activité et la réputation de CPI.

Thématique et risque	Description du risque	Mesures d'atténuation	KPIs (Indicateurs clés de performance)	Paragraphe
SANTÉ ET SÉCURITÉ	Santé et sécurité des salariés Le télétravail peut augmenter le risque de surmenage et de stress pour le personnel.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Suivi des incidents de santé et sécurité ■ Manuel du salarié de CPI signé par tous les salariés 	Heures d'absentéisme Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TF) Incidents de santé et sécurité	4.2.3.4.2
SOCIAL	Formation En tant que société de services professionnels, la qualité des prestations de CPI repose sur son personnel interne Impacts potentiels d'un personnel mal formé : <ul style="list-style-type: none"> ■ qualité insuffisante de la formation CI (<i>Certified Instructor</i>) et Apprenant ; ■ positionnement haut de gamme mis à mal, induisant une dégradation des prix ; ■ risque cybersécurité si personnels non formés aux bonnes pratiques. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Programme de formations exhaustif pour l'ensemble des salariés ■ Feuille de présence dans toutes les formations obligatoires 	Nombre total de salariés ayant validé des formations obligatoires Nombre d'heures de formation obligatoire Nombre d'incidents de cybersécurité	4.2.3.4.2
	Discrimination et égalité de traitement L'une des valeurs fondamentales de CPI est le respect de la dignité de chacun. L'entreprise s'efforce de cultiver un environnement de travail exempt de discrimination et d'inégalités ; le non-respect de ce principe affecterait le recrutement et le positionnement de la marque. Impacts potentiels : <ul style="list-style-type: none"> ■ démotivation des collaborateurs ; ■ relations publiques défavorables ; ■ hausse du nombre de litiges. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mises à jour annuelles (avec accusé de réception par le personnel) du Manuel du salarié de CPI ■ Conformité aux directives de l'agence fédérale américaine EEOC (<i>Equal Employment Opportunity Commission</i>) concernant les normes équivalentes en dehors des annonces d'offres d'emploi (applicables au recrutement en interne comme en externe) 	Répartition du personnel par genre (périmètre groupe) et catégorie d'emploi Nombre de départs	4.2.3.4.2
	Emploi et développement au niveau local Relations publiques défavorables et manque de diversité des points de vue. Impacts potentiels : <ul style="list-style-type: none"> ■ perte d'attractivité en termes de recrutement ; perte de diversité de points de vue ■ perte d'une opportunité de développement des communautés locales d'implantation. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ S'assurer que les bureaux de CPI sont situés sur des lignes de bus et de train, de manière qu'un trajet au départ de chaque région périurbaine/code postal situé(e) dans un rayon de 16 km ne dépasse pas 30 minutes, et permettre aux personnes de tous horizons, origines et milieux sociaux de travailler chez CPI ■ Maintenir et promouvoir l'engagement philanthropique 	100 % des sites respectent l'engagement relatif à l'accessibilité via les transports publics	4.2.3.4.2

Thématique et risque	Description du risque	Mesures d'atténuation	KPIs (Indicateurs clés de performance)	Paragraphe	
ENVIRONNEMENT	Changement climatique	Les déplacements de collaborateurs et les consommations d'énergie génèrent des émissions carbone. CPI, en tant qu'entreprise responsable, doit démontrer qu'elle réalise des efforts pour participer à la lutte contre le changement climatique.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Suivi de l'empreinte carbone ■ Un jour de télétravail à domicile obligatoire par semaine ■ Mise en place de formations virtuelles pour réduire le transport aérien et les nuits d'hôtel ■ Utilisation d'ampoules LED 	Émissions totales de CO ₂ Émissions de CO ₂ par salarié Nombre de billets d'avion achetés Programmes de formation virtuels lancés % m ² d'espace CPI utilisant des LED	4.2.3.4.3
	Consommation, efficacité et fourniture des matières premières	CPI produit chaque année 900 000 livrets de formation et 20 000 catalogues qui sont directement expédiés chez les clients. Impacts potentiels : <ul style="list-style-type: none"> ■ consommation significative de matières premières ; ■ coûts de livraison/consommation/portage 	Partenariat avec les fournisseurs pour réduire chaque année le nombre de pages	Réduction du nombre de pages des catalogues (par rapport à l'année précédente) Variation du nombre d'expéditions par avion (par rapport à l'année précédente)	4.2.3.4.3
SOCIÉTAL	Corruption active et passive	CPI exerce peu d'activités dans des domaines où la corruption est possible ; CPI assure une séparation des tâches approuvée et audité, ainsi que des transactions/contrats ouverts (par la conclusion de contrats en ligne et <i>via</i> DocuSign). L'impact serait important, mais CPI considère ce risque comme peu probable.	Formation complète sur la corruption active et passive	Nombre de salariés de CPI ayant été formés et ayant validé la formation sur la corruption Nombre de poursuites juridiques à l'encontre de CPI Nombre de contrats perdus en raison de manquements à l'éthique	4.2.3.4.4
PERFORMANCE ESG DES PRODUITS ET SERVICES	Performance ESG des produits et services	Les insuffisances d'une formation à la gestion des comportements hostiles peuvent augmenter le risque de blessure du personnel ou des patients. Impact potentiel : <ul style="list-style-type: none"> ■ problème d'image et de réputation si CPI n'est pas en mesure de prouver que les formations ont été menées telles qu'elles ont été enseignées ; ■ risque d'implication dans des litiges. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organismes de réglementation certifiant la qualité des formations ■ Dispositif de vérification pour garantir la confiance dans la prestation des formations pour les futurs formateurs certifiés ■ Reconnaissance externe de la qualité des formations de CPI. 	Nombre total de formateurs certifiés actifs	4.2.3.4.2

4.2.3.3 Gouvernance ESG

Le Directeur général de CPI est responsable de la performance et de la définition de la stratégie ESG. Le Directeur financier, le Secrétaire général et le Vice-Président des Ressources humaines, contribuent également à la performance ESG globale de la société dans leur champ d'action respectif. Cette équipe se distingue par la parité femmes-hommes (50 % de femmes et 50 % d'hommes).

Les dirigeants de CPI ont tous signé le *CPI Leadership Pledge*, qui formalise les normes strictes de l'entreprise en matière d'éthique, d'équité, de transparence des communications, et de service à l'attention de toutes les parties prenantes. Ces normes s'inscrivent dans la lignée des objectifs ESG de CPI, qui sont présentés et discutés à chaque réunion du Comité exécutif de l'entreprise.

4.2.3.4 Stratégie ESG de CPI

4.2.3.4.1 Présentation de la feuille de route ESG de CPI

En 2021 et à la suite de son premier exercice de reporting, CPI a structuré sa première feuille de route ESG. Cet exercice complet s'étend sur plusieurs années et prévoit une communication régulière avec les fournisseurs et clients de CPI, en lien avec la mission de l'entreprise: rendre les lieux de travail de ses clients plus sûrs et plus accueillants.

Priorité ESG	KPIs	2020	2021	Objectif 2024
Atténuer et s'adapter au changement climatique	Empreinte CO ₂ /salarié	Non disponible	8 tCO ₂ éq./salarié	5 tCO ₂ éq./salarié
Limiter notre consommation de ressources	% d'augmentation du chiffre d'affaires numérique (sur un an)	203 % ; impacté par le Covid-19	141 % ; impacté par le Covid-19	25 % par an
Limiter notre consommation de ressources	% de diminution du nombre de pages du catalogue	Année de référence	- 5 %	- 5 % par an
Limiter notre consommation de ressources	Nombre d'expéditions par avion évitées (dépenses express réduites)	14 % ; impacté par le Covid-19	12,8 %	5 % par an
Encourager un environnement de travail sûr, diversifié et épanouissant	% de femmes parmi les cadres et administrateurs de CPI	38 %	46 %	45 % - 50 %
Encourager un environnement de travail sûr, diversifié et épanouissant	% de participation au programme "bien-être" de CPI	Non disponible	Non disponible - lancé en 2022	100 %
Encourager un environnement de travail sûr, diversifié et épanouissant	Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt	1,56	1,64	0
Proposer des solutions de formation innovantes, qui renforcent la sécurité des sociétés	Nombre de formateurs certifiés/Nombre d'apprenants	35 000/945 000	36 000/1 400 000	40 000/ plus de 1 400 000
Proposer des solutions de formation innovantes, qui renforcent la sécurité des sociétés	Net Promoter Score (NPS)	Non disponible	70	50
Proposer des solutions de formation innovantes, qui renforcent la sécurité des sociétés	% de formateurs certifiés confiants dans la gestion de l'agressivité	84 %	84 %	85 %
Soutenir nos communautés locales	Tous les bureaux situés à moins de 10 km des quartiers défavorisés	100 %	100 %	100 %
Soutenir nos communautés locales	Nombre d'heures de bénévolat payées par CPI	Non disponible	Non disponible - lancé en 2022	800
Respecter les normes les plus strictes en matière de confidentialité des données	Nombre de manquements au RGPD	0	0	0
Respecter les normes les plus strictes en matière de confidentialité des données	% de salariés de CPI formés à la cybersécurité	98 %	100 %	100 %
Renforcer l'éthique des affaires	% de salariés de CPI formés à l'éthique	100 %	100 %	100 %
Renforcer l'éthique des affaires	Nombre de litiges pour manquement à l'éthique	0	0	0

4.2.3.4.2 Engagements sociaux

Créer un environnement de travail sûr, diversifié et épanouissant :

Promouvoir la diversité des effectifs

SOCIAL	Discrimination et égalité de traitement	L'une des valeurs fondamentales de CPI est le respect de la dignité de chacun. L'entreprise s'efforce de cultiver un environnement de travail exempt de discrimination et d'inégalités ; le non-respect de ce principe affecterait le recrutement et le positionnement de la marque. Impacts potentiels : <ul style="list-style-type: none"> ■ démotivation des collaborateurs ; ■ relations publiques défavorables ; ■ hausse du nombre de litiges. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mises à jour annuelles et accusé de réception par le personnel du Manuel CPI ■ Conformité aux directives de l'agence fédérale américaine EEOC (<i>Equal Employment Opportunity Commission</i>) concernant les normes équivalentes en dehors des annonces d'offres d'emploi (applicables au recrutement en interne comme en externe) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Répartition du personnel par genre (périmètre groupe) et catégorie d'emploi ■ Nombre de départs
	■ Emploi et développement au niveau local	<ul style="list-style-type: none"> ■ Les impacts négatifs seraient les suivants : <ul style="list-style-type: none"> ■ perte d'attractivité en termes de recrutement ; perte de diversité de points de vue ■ perte d'une opportunité de développement des communautés locales d'implantation. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ S'assurer que les bureaux de CPI sont situés sur des lignes de bus et de train, de manière qu'un trajet au départ de chaque région périurbaine/code postal situé(e) dans un rayon de 16 km ne dépasse pas 30 minutes, et permette aux personnes de tous horizons de travailler chez CPI ■ Maintenir et promouvoir l'engagement philanthropique 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 100 % des sites respectent l'engagement relatif à l'accessibilité <i>via</i> les transports publics

En décembre 2021, CPI totalisait 311 salariés. Le groupe dispose d'employés dans six pays et est présent dans les régions suivantes :

Pays d'activité	31.12.2021	31.12.2020
Amérique du Nord (États-Unis et Canada)	228	226
Reste du monde (Royaume-Uni, France, Australie et Nouvelle-Zélande)	83	82
TOTAL	311	308

En 2021, l'effectif de CPI est en légère hausse, la société se tournant vers davantage de programmes virtuels de formation/développement des compétences. CPI a par ailleurs renforcé le recours à des outils numériques pour son activité de vente.

Nombre de recrutements et de départs en 2021 :

	31.12.2021	31.12.2020
Arrivées	89	46
Départs	86	64
TAUX DE DEPART DES SALARIÉS (EN VALEUR ABSOLUE)	28	20

CPI promeut une forte culture de la diversité et de l'équité. Ayant prouvé qu'une main-d'œuvre diversifiée démultiplie les réussites, CPI a pour objectif constant de promouvoir et d'enrichir cette diversité parmi ses employés, sa clientèle et au sein de ses communautés locales.

Tous les salariés de CPI doivent adhérer à l'engagement de l'entreprise en faveur de la diversité, notamment en signant le Manuel du salarié de CPI. Ce manuel rappelle les engagements de CPI en matière de lutte contre toutes les formes de discrimination. Les valeurs portées par le Manuel sont communes dans tous les pays d'implantation de l'entreprise. Seules les références à la loi et à la réglementation locale et nationale applicable diffèrent. En 2021, le manuel a été mis à jour. Au premier trimestre de chaque

année, tous les salariés de CPI doivent confirmer, en ligne, avoir pris connaissance de la nouvelle édition. Aux États-Unis, CPI s'est pleinement conformée aux exigences de l'EEOC (*Equal Employment Opportunity Commission*), l'agence fédérale chargée de surveiller la non-discrimination au travail. CPI facilite également les demandes d'aménagements des conditions de travail au titre de la loi américaine sur les personnes en situation de handicap, afin de garantir un traitement égal et équitable de tous les candidats et salariés.

CPI encourage les personnes de tout genre à postuler et veille à présélectionner une grande diversité de candidats pour les entretiens d'embauche.

Répartition femmes-hommes au 31.12.2021 :

Répartition hommes/femmes	Hommes	Femmes
Au 31.12.2021	43 %	57 %
Au 31.12.2020	41 %	59 %

CPI est attentive à la parité entre les femmes et les hommes parmi les cadres et administrateurs de CPI. Le taux de féminisation de ces fonctions atteint 46 % en 2021. L'objectif de CPI est de maintenir ce taux entre 45 et 50 %.

CPI compte une large diversité de catégories d'emploi et de niveaux de revenus associés. Cette diversité témoigne de la capacité de l'entreprise à fournir des opportunités à des personnes de tous milieux sociaux et niveaux d'instruction. La diversité des postes est équilibrée et se décompose comme suit :

	Professionnels	Ventes	Cadres	Administratifs	Cadres dirigeants
Au 31.12.2021	39 %	18 %	22 %	18 %	3 %
Au 31.12.2020	37 %	20 %	19 %	17 %	7 %

Pour s'assurer d'accueillir des personnes de toutes origines et de tous milieux sociaux sans aucune forme de discrimination, CPI mesure également le nombre de CV adressés par des personnes issues de minorités sous-représentées sur les sites basés en Amérique du Nord ⁽¹⁾ et le pourcentage de candidats présélectionnés. En 2021, le pourcentage de candidats présélectionnés issus de minorités sous-représentées était de 69 %.

Promotion de la santé et sécurité au travail

SANTÉ ET SÉCURITÉ	Santé et sécurité des salariés	Le télétravail peut augmenter le risque de surmenage et de stress des employés.	■ Suivi des incidents de santé et sécurité	Heures d'absentéisme prévu	4.2.3.4.1
			■ Manuel du salarié de CPI signé par tous les salariés	Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TF) Incidents de santé et sécurité	

La qualité de l'environnement de travail des employés de CPI est une priorité absolue. Pour faire face aux différentes évolutions dans l'organisation du travail liées à la pandémie, CPI a déployé très largement des formations pour toutes les catégories d'employés afin d'accompagner l'introduction de 20 % de télétravail pour chaque salarié en 2020, et poursuivre cette organisation sur l'année 2021.

Le travail à domicile pouvant augmenter le risque d'isolement et de stress aigu, et compte tenu de l'importance que l'entreprise accorde à la santé et à la sécurité, CPI a mis en place des modules/séminaires portant sur les méthodes de travail adaptées à

distance, la gestion des performances à distance, ainsi que les bonnes pratiques en matière de réunions virtuelles. Ces initiatives ont porté leurs fruits, puisque CPI n'a enregistré aucun incident de télétravail en 2021.

Dans l'ensemble, le personnel de CPI a réussi à relever le défi de la pandémie, avec un retour à 100 % du personnel dans les bureaux en juillet 2021 selon un calendrier de 4 jours dans les bureaux/1 jour en télétravail. CPI a donc fait preuve d'une résilience et d'une flexibilité qui lui ont été utiles lors des diverses fermetures de sites - difficiles à prévoir - au cours de l'année 2021 en raison des variants Delta et Omicron.

(1) Dans le respect des lois et réglementations applicables locales (États-Unis).

En outre, forte de son expérience interne de la gestion de la crise de la Covid-19, CPI a compris que la distanciation sociale et l'obligation du port du masque pouvaient susciter des réactions violentes et anxiogènes. C'est pourquoi l'entreprise a continué à

développer son module de formation à destination des commerces et des organisations, pour former leurs collaborateurs au désamorçage de ces situations de crise, en leur apprenant à gérer les conflits liés au port du masque et à la distanciation sociale.

Au-delà de la gestion immédiate des impacts de la Covid-19 sur le bien-être de son personnel, CPI continue de suivre attentivement - notamment par le biais des indicateurs ci-dessous - la santé et de la sécurité de ses salariés :

	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019
Nombre d'incidents de santé et sécurité (avec ou sans arrêt de travail)	3	5	8
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	1	1	1
Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt	1,64	1,56	1,51
Taux de gravité	0,030	0,030	0,003

De plus, le nombre d'heures perdues en raison de l'absentéisme prévu du personnel de CPI dans le monde représente 22 809 heures, soit moins de 5 % du total d'heures travaillées pour le personnel de ce périmètre.

Proposer des solutions de formation innovantes, qui renforcent la sécurité des sociétés

Assurer le plus haut niveau de qualité de service

SOCIAL	Formation	En tant que société de services professionnels, la qualité des prestations de CPI repose sur son personnel interne Impacts potentiels d'un personnel mal formé : <ul style="list-style-type: none"> ■ qualité insuffisante de la formation CI (<i>Certified Instructor</i>) et Apprenant ; ■ positionnement haut de gamme mis à mal, induisant une dégradation des prix ; ■ risque cybersécurité si personnels non formés aux bonnes pratiques. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Programme de formations exhaustif pour l'ensemble des salariés ■ Feuille de présence dans toutes les formations obligatoires 	Nombre d'incidents de cybersécurité	4.2.3.4.1
PERFORMANCE ESG DES PRODUITS ET SERVICES	Performance ESG des produits et services	Les insuffisances d'une formation à la gestion des comportements hostiles peuvent augmenter le risque de blessure du personnel ou des patients. Impact potentiel : <ul style="list-style-type: none"> ■ problème de réputation et de fiabilité si CPI n'est pas en mesure de prouver que les formations ont été menées telles qu'elles ont été enseignées ; ■ risque d'implication dans des litiges. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organismes de réglementation certifiant la qualité des formations ■ Dispositif de vérification pour garantir la confiance dans la prestation des formations pour les futurs formateurs certifiés ■ Reconnaissance externe de la qualité des formations de CPI. 	Nombre total de formateurs certifiés actifs	

CPI se doit de proposer à ses clients du monde entier des programmes de formation agréés et hautement adaptés à leurs attentes et besoins. Les autorités de régulation comprennent les départements de la santé, les ministères de l'éducation des pays où l'entreprise est implantée et des auditeurs tels que la *Joint Commission* (États-Unis), l'*Australian Skills and Quality Authority* (ASQA, Australie) et le *Restraint Reduction Network/BILD* (Royaume-Uni). De plus, du fait de la pandémie, CPI a dû s'adapter rapidement pour veiller à ce que les clients bénéficient d'une formation certifiante à distance et à ce qu'ils puissent, à leur tour,

former leurs collègues à distance. Lorsqu'il est formé par CPI, chaque formateur certifié doit pouvoir former correctement ses propres collaborateurs à ces compétences essentielles. Pour vérifier la qualité de cette transmission de compétences, CPI a entrepris les actions suivantes :

1. réalisation d'un bilan ainsi que des tests complets des candidats au poste de formateur certifié, y compris des évaluations fréquentes des interventions physiques à réaliser par les formateurs ; et

2. discussion ouverte autour des risques liés à la maîtrise de situations d'escalade de la violence, et organisation d'un temps de questions-réponses pour les personnes formées.

Ce dispositif de vérification permet aux formateurs certifiés de gagner en confiance dans leur rôle et leur apporte le socle de connaissances requis pour répondre aux questions de leurs équipes respectives. Cette assurance renforce aussi bien l'efficacité des formateurs que leur capacité à rester plus longtemps actifs au sein de l'écosystème de CPI.

Il est important que les organismes de réglementation perçoivent CPI comme une entreprise de formation de premier ordre, du fait de son statut de *leader* américain dans son domaine. CPI démontre constamment la qualité de ses formations aux autorités compétentes. En 2021, le *Center for Medicare and Medicaid Services* (CMS) aux États-Unis a de nouveau cité les formations de CPI comme exemple de bonnes pratiques permettant de gérer les situations de crise dans le système hospitalier public, et de prévenir le risque de litiges. Le Département américain de la Justice (DoJ) a listé CPI parmi les meilleurs formateurs en matière de gestion des comportements agressifs pour un établissement scolaire impliqué dans un litige.

L'engagement de CPI en faveur de formations sûres, accessibles et adaptées aux besoins a produit les résultats suivants en 2021 :

	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019
Nombre total de formateurs certifiés actifs (y compris ceux qui viennent d'être certifiés ci-dessus)	35 954	35 032	39 034
Nombre total de salariés ayant validé des formations obligatoires	311	316	N/A
Nombre d'heures de formation obligatoire	7 306	3 610	N/A
Nombre d'incidents de cybersécurité	305	13	N/A

Créer des impacts positifs face aux défis sociétaux actuels

Il est capital pour CPI que ses clients puissent gérer en toute confiance les moments de crise qui peuvent survenir sur le lieu de travail. Chaque participant à une formation répond à une enquête de satisfaction, ce qui permet à CPI de contrôler la pertinence et l'impact de la formation pour le personnel du client. Le Groupe a également mis en place des KPIs (indicateurs clés de performance) pour suivre l'efficacité et les résultats obtenus par ses clients :

- CPI souhaite qu'au moins 80 % des clients obtiennent des résultats positifs (tels que la maîtrise des contraintes rencontrées lors de la gestion de crise) à la suite de la formation - 89 % obtiennent des résultats allant de modérément à hautement positifs face à ce type de crises ;
- CPI souhaite qu'au moins 80 % des clients soient efficaces et réactifs dans le déploiement des stratégies et compétences enseignées - 90 % des clients s'évaluent moyennement à très efficaces ;
- CPI aspire à ce qu'au moins 80 % des clients soient confiants dans la gestion des moments de crise sur leur lieu de

Les deux principaux marchés finaux de CPI, la santé et l'éducation, souffrent fortement des effets de la pandémie. CPI a renforcé sa communication auprès de ces acteurs tout au long de l'année avec :

- des propositions de formations digitales pour mettre à niveau leurs certifications ;
- des stratégies, plans et lieux de formation conformes aux normes sanitaires, incluant le recours aux équipements de protection individuelle et l'organisation d'exercices dans le respect des mesures de distanciation physique.

Les équipes des ressources humaines de CPI ont de surcroît formalisé un plan de formation intégrant des modules sur le télétravail à domicile, la cybersécurité (voir également chapitre 4.2.3.4.3) et la lutte contre la corruption. Ce plan prévoit des rapports automatisés ainsi qu'un processus de rattrapage en cas de tâches non accomplies ou d'échec à une formation donnée. Le maintien du programme interne de formation sous un format virtuel permet à chaque salarié de rester à la pointe des compétences requises pour exercer son activité.

travail - 84 % des clients se disent confiants dans la gestion de ce type de crises ⁽¹⁾.

Pour gérer au mieux la multitude de témoignages clients et le suivi des résultats, CPI fait appel à des hébergeurs de données tiers, également chargés de lui fournir des résultats statistiquement significatifs :

- Techvalidate.com : ce référentiel, propriété de SurveyMonkey, interroge les clients de CPI par le biais d'études et aide l'entreprise à créer des témoignages pouvant être intégrés à des rapports, utilisés sur des supports imprimés ou même dans des appels téléphoniques en guise de contrôle des références. Ces cinq dernières années, CPI a rassemblé des centaines de témoignages ;
- Grandview Group : les indicateurs figurant dans le paragraphe ci-dessus proviennent d'une enquête trimestrielle auprès des formateurs certifiés. Tous les trimestres, Grandview transmettra une liste de questions communes à des centaines de formateurs certifiés de CPI pour suivre leurs résultats : résolutions positives, efficacité et confiance en soi.

(1) Les résultats 2020 ont été réajustés.

Contribution apportée aux communautés locales

En tant qu'institut de formation, CPI s'efforce de contribuer positivement à la collectivité. Cette démarche contribue à la marque locale de l'entreprise et permet d'aligner les actions de CPI sur ses principes directeurs : assurer l'accompagnement, le bien-être, la sûreté et la sécurité dans le monde entier.

Afin d'être pleinement intégré dans les communautés où sont situés ses bureaux et d'accueillir des employés de tous les secteurs de cet environnement local, CPI s'est engagé à ce que 100 % de ses bureaux soient situés dans des zones accessibles par les transports publics. La totalité de ses bureaux respecte cet engagement en 2021.

Tous les ans, au mois de décembre, la bourse Judith Schubert est attribuée à une organisation prospectée qui n'a pas les moyens de financer une formation CPI. En 2021, c'est *Burns Recovered* (Missouri) qui a bénéficié de cette bourse. Cette organisation offre un soutien aux grands brûlés à travers des expériences de camping et de retraite. En France, CPI a dispensé gratuitement des formations de désamorçage des comportements violents à des associations et organisations d'intérêt général.

CPI lancera également, en 2022, un programme de mécénat de compétences ouvert à tous les salariés nord-américains afin de leur permettre de donner de leur temps et de s'impliquer dans une action caritative au sein de leur communauté locale. CPI effectuera un suivi des heures de volontariat engagées par ses salariés.

4.2.3.4.3 Engagement en faveur de l'environnement

Contribuer aux efforts de lutte contre le changement climatique

ENVIRONNEMENT	Changeement climatique	Les déplacements de collaborateurs, les consommations d'énergie, génèrent des émissions carbone. CPI, en tant qu'entreprise responsable, doit démontrer qu'elle réalise des efforts pour participer à la lutte contre le changement climatique	■ Suivi de l'empreinte carbone	Empreinte carbone totale
			■ Un jour de télétravail à domicile obligatoire par semaine	Empreinte carbone par salarié
			■ Mise en place de formations virtuelles pour réduire le transport aérien et les nuits d'hôtel	Nombre de billets d'avion achetés
			■ Utilisation d'ampoules LED	Programmes de formation virtuels lancés
				% m ² d'espace CPI utilisant des LED

CPI considère qu'au cours de la prochaine décennie, il deviendra indispensable de mettre en œuvre toute une palette de réponses et de démarches volontaires face au changement climatique. Concernant le changement climatique, les objectifs de CPI sont les suivants :

- mesurer et minimiser l'empreinte carbone de CPI ;
- travailler activement avec les partenaires et les clients pour obtenir leur soutien aux principes de gestion responsable ;
- définir et suivre les risques et opportunités sur le plan commercial en cas de hausse de la température moyenne mondiale de 2 degrés Celsius d'ici 2030.

Bilan carbone de CPI

CPI est conscient de l'urgence climatique et de l'importance du rôle des entreprises aux fins d'atténuer les émissions de gaz à effet de serre. CPI a intégré la lutte contre le changement climatique dans sa feuille de route ESG. L'entreprise a pris l'initiative de mesurer et de publier, chaque année, son empreinte carbone afin d'identifier les principales sources d'émissions de gaz à effet de serre au sein de son activité et de définir des initiatives appropriées pour réduire les émissions de carbone.

La méthodologie de calcul et le format de restitution présentés ci-après suivent le *GHG Protocol*. Les émissions calculées incluent tous les sites du groupe CPI (États-Unis, Canada, Royaume-Uni, Europe, Australie et Nouvelle-Zélande). Les données brutes ont été collectées entre janvier et septembre et des estimations ont été ajoutées afin de couvrir la période de fin d'année. Les facteurs d'émission utilisés pour le calcul de l'empreinte carbone proviennent de la Base Carbone de l'Ademe, des bases de données nationales d'organisations, telles que le ministère de l'Environnement, de l'Alimentation et des Affaires rurales (DEFRA), du Protocole GHG, ainsi que des informations d'émission provenant du principal fournisseur de CPI. Toutes les données des rubriques sélectionnées ont été collectées au niveau mondial et ont donc un taux de couverture de 100 %.

Le tableau ci-dessous présente les résultats des calculs d'empreinte carbone réalisés sur les émissions de l'exercice 2021. Les données historiques ne peuvent pas être présentées, car cet exercice de mesure est effectué pour la première fois.

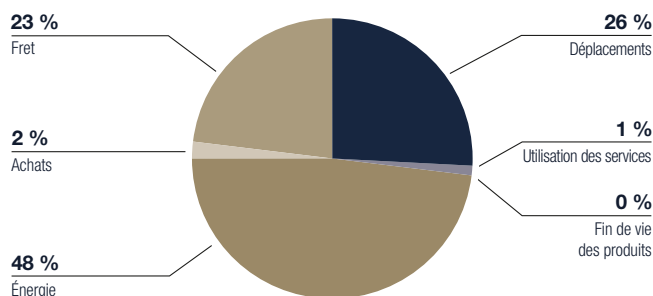
Catégories d'émissions	tCO ₂ éq.
Scope 1	0 *
Scope 2	1 049
Scope 3	1 354
Intensité des émissions 1, 2 et 3, par salarié (tCO ₂ éq./salarié)	8

* Le Scope 1 est nul, car CPI n'a pas de consommation directe de carburant et les données relatives à d'éventuelles fuites de gaz réfrigérant n'étaient pas disponibles.

Le scope 3 correspond aux émissions indirectes de sources non contrôlées par l'entreprise, mais provenant de ses activités. Le scope 3 de CPI s'élève à 1 354 tCO₂ éq. et inclut les postes d'émissions amont et aval. Les postes d'émissions amont correspondent aux achats de cahiers d'exercices et de stockage en ligne, aux déplacements professionnels du groupe, aux trajets domicile-travail salariés, aux bâtiments loués et au transport de marchandises entre les fournisseurs et l'entrepôt. Les postes d'émissions aval correspondent aux déplacements professionnels des formateurs, au transport de marchandises entre l'entrepôt et les clients, à la fin de vie utile des cahiers d'exercices et à la consommation d'électricité pour les formations en ligne.

En alignement avec la méthodologie du Protocole GHG, les scopes 1 et 2 incluent les émissions liées aux consommations énergétiques, aux fuites de fluides frigorigènes et à la consommation de carburant. Les émissions du scope 2 correspondent à la consommation d'électricité de CPI qui s'élève à 1 049 tCO₂ éq.

Émissions de GES, par catégorie (% total des émissions)



L'empreinte carbone de CPI est estimée à 2 403 tCO₂ éq. pour 2021, soit 8 tCO₂ éq. par salarié. Les principales sources d'émissions de carbone sont la consommation d'énergie, déplacements, et le transport de marchandises.

La consommation d'énergie représente 48 % de l'empreinte carbone totale de CPI, le plus important poste en 2021. Il convient de noter que la consommation d'énergie a été estimée sur la base de la surface des bureaux et que la consommation réelle est susceptible d'être inférieure à l'estimation grâce aux mesures mises en place, notamment les éclairages LED. Cette consommation pourrait encore être réduite via l'installation de capteurs lorsque cela est possible

Les déplacements représentent actuellement 26 % des émissions de carbone de CPI, car les formateurs de CPI voyagent principalement en avion. Les trajets domicile-travail des salariés sont également pris en compte dans les émissions liées, car les salariés de l'entreprise se rendent au bureau en voiture. Cette analyse a permis de mettre en lumière des axes d'amélioration potentiels tels que :

- l'optimisation des déplacements professionnels des formateurs en dispensant un maximum de formations dans la même zone ;
- la promotion des moyens de transport plus respectueux de l'environnement pour les collaborateurs (covoiturage, vélo, transports en commun).

Par ailleurs, l'utilisation des services ne représente que 1 % de l'empreinte carbone totale de CPI, ce qui correspond à environ 72 000 heures de formations en ligne. Une autre approche pour réduire l'empreinte carbone de l'entreprise consisterait à recourir à des formations en ligne plutôt qu'en présentiel, le cas échéant.

Le deuxième poste le plus important parmi les émissions indirectes de CPI est le transport des supports de formation. La quasi-totalité des émissions de carbone liées à la logistique est liée au transport des cahiers d'exercices des entrepôts vers les clients (fret aval). Par ailleurs, la production de cahiers d'exercices représente plus de 90 % des émissions totales liées aux achats, tandis que le Cloud et le stockage en ligne représentent 9 % de ces émissions. Encourager le téléchargement des supports de formation serait donc un moyen efficace de réduire les émissions du scope 3.

Mise en place de mesures de réduction :

- réduction de la consommation d'énergie : CPI est engagé dans une démarche de limitation de sa consommation d'énergie afin de réduire son impact environnemental. C'est dans cette optique que les bureaux nord-américains ont mis en place deux actions ayant un impact direct sur la consommation d'énergie et fournissant des bases de référence pour le suivi des années suivantes :
 - utilisation de diodes électroluminescentes (LED) dans l'espace de bureaux pour réduire la consommation d'énergie tout en bénéficiant de pièces bien éclairées. En 2021, 100 % du siège social de CPI (Amérique du Nord), soit une surface d'environ 5 400 m², s'est conformé à cette démarche environnementale. Cela représente 87 % de la surface totale des bureaux dans le monde,
 - installation de fonctions d'arrêt automatique de l'éclairage au plafond (Amérique du Nord).
- déplacements : Compte tenu des stratégies initiées pour réduire le nombre de voyages en 2021, CPI a commencé à mesurer le nombre de vols. Au cours de l'année, 1 812 billets d'avion ont été achetés. Cette phase de contrôle permettra à CPI de définir une stratégie de réduction pour les années à venir ;
- télétravail : le dispositif de télétravail mis en place en 2020 (et poursuivi en 2021) a permis de réduire de 20 % le nombre de trajets domicile-travail, diminuant ainsi les émissions liées aux déplacements des salariés pour se rendre sur leur lieu de travail ;
- développement de la formation numérique : en 2021, CPI a lancé 2 programmes de formation virtuelle (sur l'autisme et les traumatismes), réduisant ainsi les émissions liées aux trajets domicile-travail des participants.

Réduire la consommation d'énergie et de matières premières

ENVIRONNEMENT	Consommation, efficacité et fourniture des matières premières	CPI produit chaque année 900 000 cahiers d'exercices et 20 000 catalogues qui sont directement expédiés chez les clients. Impacts potentiels : <ul style="list-style-type: none"> ■ consommation significative de matières premières ; ■ coûts de livraison/consommation (acheminement via l'entreprise UPS). 	Partenariat avec les fournisseurs pour réduire chaque année le nombre de pages	Réduction du nombre de pages du catalogue Variation du nombre d'expéditions par avion (par rapport à l'année précédente).
----------------------	---	--	--	--

CPI a également mis en place de nouvelles pratiques pour réduire la consommation de matières premières utilisées dans la fabrication de ses supports de formation, ce qui a un effet indirect sur son empreinte carbone. CPI a travaillé avec tous les fournisseurs de livrets et de catalogues pour s'assurer qu'ils respectent des standards robustes d'écogestion. En outre, CPI a mis en place des pratiques internes qui visent à réduire le niveau d'émissions indirectement causées par la production de ses supports

d'apprentissage (transport) et encourage donc l'utilisation de l'apprentissage en ligne pour minimiser l'utilisation des cahiers d'exercices. L'entreprise est également attentive au nombre de pages de catalogue et tend à le réduire. Grâce à cette démarche, le nombre de pages par catalogue a été réduit de 5 % en 2021 par rapport à l'année dernière et le nombre d'expéditions par avion a diminué de près de 13 %

	31.12.2021	31.12.2020
Nombre de pages par catalogue	15	16
Nombre d'expéditions par avion évitées (par rapport à l'année précédente)	2 508	2 877

4.2.3.4.4. Engagements en matière de gouvernance

Lutte contre la corruption active et passive

CPI s'engage à respecter des normes éthiques extrêmement strictes et à éviter tout cas de corruption. CPI intervient dans le monde entier depuis 25 ans. L'entreprise s'assure que les cadres et les formateurs sont capables de remplir leur mission sans être impliqués dans des affaires de corruption, active ou passive. En 2020, CPI a incorporé une formation de sensibilisation au risque de corruption à son programme de formation interne à destination des salariés.

SOCIÉTAL	Corruption active et passive	CPI exerce peu d'activités dans des domaines où la corruption est possible ; CPI assure une séparation des tâches approuvée et audité, ainsi que des transactions/contrats ouverts (par la conclusion de contrats en ligne et <i>via</i> DocuSign). L'impact serait majeur, mais CPI considère ce risque comme peu probable.	Formation complète sur la corruption active et passive	Nombre de salariés de CPI ayant été formés et ayant validé la formation sur la corruption
				Nombre de poursuites juridiques à l'encontre de CPI
				Nombre de contrats perdus en raison de manquements à l'éthique

La lutte contre la corruption est au cœur du plan de formation obligatoire créé par les équipes Juridique et RH. Grâce au déploiement de la formation obligatoire anti-corruption, 100 % de tous les membres des équipes « à risque » sont sensibilisés et formés. Grâce à ces formations et aux politiques mises en place, CPI n'a fait l'objet d'aucune poursuite et n'a perdu aucun contrat pour manquement à l'éthique. Cette formation est devenue obligatoire en 2022 et réalisée annuellement.

Protection des données numériques

Comme toutes les sociétés CPI est exposée aux risques de cybersécurité, CPI a consacré un tiers de ses dépenses informatiques en équipements à lutter contre ce risque.

Informations supplémentaires sur la résilience face aux pandémies

Les collaborateurs de CPI sont au cœur de la réussite de la mission de CPI. C'est pourquoi l'institut continuera d'investir contre l'anxiété et le stress au travail, en garantissant notamment des environnements professionnels sûrs et sains. En 2021, CPI a réalisé les investissements suivants :

- achats d'ordinateurs portables, mise en place d'accès Wi-Fi et VPN pour permettre au personnel de CPI de travailler en tout lieu ;
- communications audiovisuelles interactives régulières de la Direction générale pour assurer la transparence de stratégie de CPI face à la pandémie et répondre aux questions posées ;
- augmentation de la fréquence du ménage et déploiement dans tous les locaux de bornes de désinfection répondant aux bonnes pratiques en vigueur ;
- distribution d'équipements de protection individuelle pour tous les personnels mobiles et renforcement des tests ;
- aménagement des postes de travail avec une distanciation structurelle de 2 mètres, pose de panneaux de Plexiglas et réduction de 20 % de la jauge (densité de population au sol).

Enfin, pour mieux répondre aux attentes de ses clients, CPI demeure très actif auprès de diverses entités gouvernementales de par le monde pour s'assurer que les clients aient accès aux formations que la société propose. L'entreprise a notamment obtenu le statut de fournisseur « essentiel » en mars 2020 (et a continué à en tirer parti tout au long de l'année 2021), ainsi que l'autorisation d'organiser ses formations dans des lieux publics. Elle s'est ensuite rapprochée des autorités frontalières pour garantir l'accès des formateurs CPI aux sites des clients à l'étranger.

4.2.3.5 Plan de vigilance

Introduction

Conformément à la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relatif au Devoir de Vigilance, Crisis Prevention Institute (CPI) a établi un Plan de Vigilance. Ce premier Plan de Vigilance a été validé en 2021 et sera mis à jour chaque année par le Directeur général, le Directeur des ressources humaines et le Directeur de la conformité, qui se réunissent trimestriellement.

Il vise à réduire les risques liés à la santé et à la sécurité, à l'environnement et aux droits humains et libertés fondamentales, au sein des filiales, mais aussi dans la chaîne d'approvisionnement en amont et en aval.

Il comprend une cartographie des risques, une description des procédures d'évaluation des risques, des mesures d'atténuation et du mécanisme d'alerte permettant aux collaborateurs et autres parties prenantes de faire part d'une préoccupation. Ce Plan prévoit également le suivi des actions mises en œuvre. Tous ces éléments sont présentés ci-dessous.

Cartographie des risques

Les parties prenantes suivantes ont été intégrées dans la cartographie des risques : principaux fournisseurs, filiales au Royaume-Uni et en Australie, collaborateurs et clients.

La cartographie des risques est réalisée tous les ans et consiste à identifier et à hiérarchiser les principaux risques pour chaque partie prenante. Cette évaluation est basée sur des critères tels que la localisation géographique de chaque partie prenante, son secteur d'activité et son poids au sein de la chaîne de valeur de CPI. L'entreprise utilise des référentiels internationaux, tels que *Global Risk Profile* et le SASB, comme base pour l'évaluation des critères.

Les principaux risques identifiés au sein des filiales sont les suivants :

- risque lié à l'environnement, comme les émissions de gaz à effet de serre ;
- risque lié aux problèmes de santé et de sécurité affectant les salariés ;
- risque lié au non-respect des droits de l'homme et des principes de l'Organisation Internationale du Travail et à la discrimination.

Les principaux risques identifiés pour la chaîne d'approvisionnement amont sont les suivants :

- risque lié aux problèmes de santé et de sécurité, au non-respect des droits de l'homme et des principes de l'Organisation Internationale du Travail et à la discrimination pour les salariés des fournisseurs ;
- risque lié au défaut de sécurité des données personnelles chez les fournisseurs de stockage en ligne ;
- risques liés à l'environnement, tels que la consommation de matières premières.

Les principaux risques identifiés pour la chaîne d'approvisionnement aval sont les suivants :

- risque lié à la santé et à la sécurité des personnes formées directement par CPI.

Procédures d'évaluation

Les risques au sein des filiales sont évalués à travers :

- l'audit interne mené par l'équipe Finance et d'Audit de Wendel, sur une base annuelle sur la formation anti-corruption, l'inclusion du Code d'éthique dans les Manuels du salarié et les pratiques de signalement, pour toutes les entités juridiques ;
- le questionnaire d'évaluation interne couvrant les risques de cybersécurité qui est complété au niveau des sites sur une base annuelle.

Les risques liés à la chaîne d'approvisionnement aval sont évalués au moyen d'enquêtes envoyées à chaque participant qui suit un programme de formation CPI. Ces enquêtes sont gérées via SurveyMonkey et les réponses sont examinées par CPI chaque semaine. Les formateurs ont la possibilité de signaler tout incident ou risque relatif aux clients lors de réunions organisées au niveau régional sur une base hebdomadaire.

La mise en place de procédures d'évaluation des principaux fournisseurs sera prise en compte.

Mesures d'atténuation des risques

CPI a mis en place les procédures suivantes afin de réduire les risques :

- intégration d'une Politique de diversité et de lutte contre la discrimination et d'une Politique de sécurité au travail dans le Manuel du salarié, qui sont signées par tous les collaborateurs à leur arrivée et qui font l'objet d'un accusé de réception annuel ;
- ajout de critères de durabilité dans les documents d'appel d'offres pour tous les fournisseurs et pour toutes les entités du groupe, à l'exception de l'Australie. Cette démarche permet de formaliser les normes de durabilité requises par CPI pour les achats aux États-Unis et au Royaume-Uni. Les activités en Australie seront également couvertes à compter de 2022 ;
- intégration des risques liés aux droits de l'homme et à la diversité, dans toutes les filiales ;
- formations sur la santé et la sécurité proposées aux collaborateurs clés, dans toutes les filiales ;
- certifications telles que IACET, CQC, BILD/RNN et ASQA obtenues par CPI au niveau des pays. Chaque entité de CPI dispose d'au moins une des certifications listées. Elles couvrent les sujets relatifs aux droits de l'homme, à la santé et à la sécurité.

Mécanisme d'alerte

En 2020, CPI a mis en place un système d'alerte permettant aux collaborateurs et autres personnes de signaler anonymement un problème auprès d'un bureau dédié, en envoyant un e-mail à l'adresse suivante whistleblower@crisisprevention.com. L'objectif est d'identifier les comportements ou pratiques illégaux ou contraires à l'éthique ou les violations des politiques de CPI. Ce mécanisme d'alerte est référencé dans le Manuel du salarié et est disponible sur le site Internet de l'entreprise. L'alerte est reçue et traitée par le Directeur de la conformité et, le cas échéant, par un partenaire juridique externe.

En 2021, le groupe n'a reçu aucune alerte via le mécanisme d'alerte.

Dispositif de suivi des mesures mises en œuvre

La cartographie des risques et la mise en œuvre du Plan de Vigilance s'appuient sur le Directeur général, le Directeur des ressources humaines et le Directeur de la conformité qui se réunissent trimestriellement.

Des indicateurs clés de performance (KPI) sont suivis en interne et communiqués au Comité d'audit et/ou au Conseil d'administration chaque année afin d'évaluer l'efficacité des mesures d'atténuation. Les KPIs sont les suivants :

- 100 % des entités couvertes par l'audit interne sur l'année ;
- 100 % des sites couverts par le questionnaire d'évaluation interne sur l'année ;
- 100 % des salariés ayant signé le Manuel du salarié à la clôture de l'exercice ;

- 100 % des dossiers d'appels d'offres incluent un critère de durabilité ;
- 100 % des entités de CPI couvertes par au moins une certification pluriannuelle (IACET, BILD/RNN, ASQA) à la clôture ;
- 100 % des collaborateurs « à risque » formés aux pratiques anti-corruption sur l'année.

4.2.3.6 Notes méthodologiques

Périmètre organisationnel

Sauf indication contraire, toutes les données de ce document portent sur le périmètre Monde (États-Unis, Europe et Australie). Les informations sont d'abord recueillies au niveau des pays avant d'être consolidées.

Les informations relatives aux ressources humaines et à la santé et sécurité font l'objet de rapports internes mensuels. Tout autre type d'informations (activités, qualité du service) fait l'objet de rapports annuels.

Les données historiques non disponibles au moment de la rédaction du rapport portent la mention N/A.

Sources de données

Toutes les données CPI utilisées dans ce document font l'objet d'un rapport généré à l'aide d'un outil ESG spécifique (*Reporting 21*). En s'appuyant sur un protocole de *reporting* approuvé par la Direction générale en 2020, cet outil de *reporting* fournit une définition et/ou une méthode de calcul claire pour tous les indicateurs à compléter, accessibles à tous les contributeurs.

La source des données communiquées par le biais de *Reporting 21* varie selon le type d'indicateurs :

- source des indicateurs de ressources humaines : systèmes d'information des Ressources humaines de CPI, qu'ils soient internes ou externalisés ;
- source des indicateurs de santé et sécurité : systèmes d'information des Ressources humaines CPI, rapports d'incidents internes/d'indemnisation ou notifications faites aux RH ;
- source des indicateurs de service et de qualité : enquêtes clients ou base de données de gestion de la relation client ;
- les informations relatives aux opérations et à l'environnement sont directement renseignées dans *Reporting 21*.

Indicateurs - Notes méthodologiques

Données de ressources humaines

- L'effectif global de CPI en fin d'exercice inclut les salariés à temps partiel, les stagiaires et les intérimaires employés et payés par l'entreprise. L'effectif exclut les intérimaires qui sont payés par une agence externe, ainsi que les stagiaires.
- Les différentes répartitions de l'effectif (par genre, EEIC, pays, âge) sont présentées dans le chapitre 2.3.5.1.
- Recrutements : nombre de salariés ayant rejoint CPI en cours d'année qui font partie de l'effectif physique. Les stagiaires sont exclus.
- Les départs volontaires couvrent les démissions. Les stagiaires sont exclus.
- Les départs non volontaires sont liés à des fautes professionnelles, des problèmes de performance, des réorganisations. Les stagiaires sont exclus.
- Le total des départs couvre les départs volontaires et non volontaires.
- Les formations obligatoires désignent toutes les formations organisées par les services RH, Informatique ou Juridique, ainsi que les formations relatives aux postes. Elles excluent les formations d'intégration et le mentorat. Sont incluses les heures de formation des salariés qui ont quitté les établissements, mais ont été formés.
- Le pourcentage de salariés ayant réussi la formation obligatoire est calculé à l'aide de la formule suivante : nombre de salariés ayant réussi la formation obligatoire/nombre de salariés à la fin de l'année dans l'effectif physique.
- Le nombre d'heures de formation obligatoire/salarié est calculé à l'aide de la formule suivante : nombre d'heures de formation obligatoire/nombre moyen de salariés dans l'effectif physique.
- Le pourcentage de femmes au Conseil d'administration est calculé à l'aide de la formule suivante : nombre de femmes au Conseil d'administration à la fin de la période de *reporting*/nombre total de membres du Conseil à la fin de la période de *reporting*.
- Les zones défavorisées désignent :
 - aux États-Unis, une région dont le revenu médian est inférieur à 20 000 \$ (par exemple, le code postal 53205) ;
 - au Royaume-Uni, une région (zone défavorisée) dont le revenu médian est inférieur à 28 500 £ (par exemple, Wythenshawe Park) ;
 - en Australie, une région dont le revenu médian est inférieur à 45 200 \$ australiens (par exemple, 2144 Auburn, NSW).
- La part des bureaux situés dans un rayon de 16 km autour d'une zone défavorisée est calculée à l'aide de la formule suivante : nombre de bureaux situés dans un rayon de 16 km autour d'une zone défavorisée et accessibles en bus et en train/nombre total de bureaux.

- Pour l'Amérique du Nord, le nombre total d'heures d'absentéisme est constitué d'un nombre fixe d'heures donné aux salariés en fonction de leur ancienneté et comprend les vacances et les congés personnels/maladie. Il exclut les jours fériés. Pour l'Europe et l'Australie, les heures d'absentéisme comprennent uniquement les congés maladie.
- La formule utilisée pour calculer les heures travaillées théoriques est la suivante : ETP en fin d'année*nombre de jours travaillés dans l'année*nombre d'heures contractuellement travaillées par jour par ETP.
- Le ratio d'heures d'absentéisme prévu par salarié est calculé à l'aide de la formule suivante : heures d'absentéisme/nombre d'employés à la clôture dans l'effectif physique.

Données Santé et sécurité

- Les accidents du travail avec arrêt se rapportent aux accidents ayant entraîné des journées de travail perdues. Le jour de l'accident n'est pas compté, mais dès lors qu'un jour est perdu, l'accident est considéré comme un accident du travail avec arrêt. Cette définition s'applique aux salariés permanents et non permanents et inclut les accidents de trajet lorsque le transport a été organisé par l'entreprise. Elle exclut les accidents du travail impliquant des intérimaires, des entrepreneurs et des sous-traitants et les accidents de trajet lorsque le transport n'est pas organisé par l'entreprise. Les rechutes sont comptabilisées comme un accident.
- La formule de calcul du taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt est la suivante : 1 000 000*nombre d'accidents avec arrêt/nombre total d'heures théoriques travaillées.
- Les incidents liés à la santé et à la sécurité correspondent au nombre d'incidents.
- La formule utilisée pour calculer le taux de gravité est la suivante : 1 000*nombre de jours perdus par les salariés/nombre d'heures théoriques travaillées par les salariés sur l'année.

Données environnementales

- Les émissions de GES du scope 1 sont définies comme les émissions directes provenant de sources contrôlées ou détenues par CPI.
- Les émissions de GES du scope 2 couvrent les émissions indirectes liées à la production d'électricité achetée, à la vapeur, au chauffage et au refroidissement consommés par CPI. Les fluides frigorigènes sont exclus.
- Les émissions de GES du scope 3 comprennent les émissions indirectes liées aux achats (la production des cahiers d'exercices, le stockage en ligne et le *Cloud*), les actifs (les bâtiments loués), le fret (le transport des cahiers d'exercices des fournisseurs vers l'entrepôt et de l'entrepôt vers les clients), les déplacements (les déplacements professionnels des collaborateurs de CPI, les trajets domicile-travail des collaborateurs), l'utilisation des

produits et services (la fin de vie des cahiers d'exercices et la consommation d'énergie liée aux formations en ligne).

- La formule utilisée pour calculer les émissions de GES du scope 1, 2 par ETP est la suivante : (émissions de GES du scope 1 + émissions de GES du scope 2)/ETP à la clôture.
- La formule utilisée pour calculer les émissions de GES du scope 3 par ETP est la suivante : émissions de GES du scope 3/ETP à la clôture.
- La formule utilisée pour calculer le pourcentage du chiffre d'affaires de la formation numérique est la suivante : chiffre d'affaires issu de la formation numérique (en USD)/chiffre d'affaires total (en USD).
- Le volume de pages du catalogue est basé sur les informations fournies par les prestataires externes en charge de l'impression du catalogue. La réduction du nombre de pages du catalogue (par rapport à l'année précédente) est calculée à l'aide de la formule suivante : (nombre total de pages de catalogue imprimées par catalogue au cours de l'année - Nombre total de pages de catalogue imprimées au cours de l'année précédente)/nombre total de pages par catalogue imprimé au cours de l'année précédente.
- Le nombre d'expéditions par avion est indiqué par le personnel de l'entrepôt de CPI, qui assure un suivi de la conversion transport aérien-transport terrestre. CPI effectue également un suivi des cas dans lesquels les clients commandent des supports de formation en ligne et non pas du matériel en version papier. Ces cas sont inclus tous les mois dans les rapports d'activité. Le nombre d'expéditions par avion évitées (par rapport à l'année précédente) est calculé à l'aide de la formule suivante : nombre total d'expéditions par avion sur l'année précédente - nombre total d'expéditions par avion sur l'année.
- Le pourcentage d'espaces de travail utilisant des ampoules LED est suivi par les propriétaires d'immeubles et calculé à l'aide de la formule suivante : mètres carrés d'espace de bureau intégrant un éclairage LED/nombre total de mètres carrés d'espace de bureau.

Sociétal

- La formation sur l'éthique consiste en des cours qui indiquent aux salariés comment gérer les dilemmes éthiques lorsqu'ils se présentent et améliorer leur conduite éthique globale. La formule utilisée pour calculer le pourcentage de personnel de CPI dûment formé à l'éthique est la suivante : nombre de salariés dûment formés à l'éthique/nombre total de salariés à la clôture dans l'effectif physique.
- Une action en justice se définit comme une réclamation ou un litige porté devant un tribunal à des fins de décision.
- Les contrats perdus pour des raisons d'éthique sont suivis via le logiciel Dynamics CRM, qui enregistre les motifs de cette perte.

- La formation à la cybersécurité comprend un ensemble de modules de base (Sécurité de la messagerie, Outils de protection de la messagerie, *Ransomware* et *Spear Phishing*), ainsi qu'un ensemble de modules de formation mensuels couvrant un éventail de sujets, notamment le travail à domicile, l'hameçonnage, la compromission des e-mails professionnels et la formation spécifique au département. La formule utilisée pour calculer le pourcentage du personnel de CPI formé à la cybersécurité est la suivante : nombre de salariés formés à la cybersécurité/nombre total de salariés à la clôture dans l'effectif physique.
- Un incident de cybersécurité ou un cyberincident se définit comme une violation ou une menace imminente de violation des politiques de sécurité informatique, des politiques d'utilisation acceptable ou des pratiques de sécurité standard qui mettent en péril la confidentialité, l'intégrité ou la disponibilité des ressources informationnelles ou des opérations. Ces incidents sont signalés et suivis par le Service Desk via les alertes de l'antivirus AMP et de Proofpoint Targeted Attack Protection.

Performance ESG des produits et services

- Les formateurs certifiés (*Certified Instructors - CI*) sont des personnes formées par CPI pour qu'ils dispensent auprès du personnel de leur organisation des formations visant à leur permettre d'évaluer, de gérer et de résoudre en toute sécurité des situations liées à des comportements perturbateurs,

agressifs ou à hauts risques sur le lieu de travail. Un formateur certifié reste actif s'il participe aux programmes de renouvellement requis, s'il paie des frais d'adhésion annuels et s'il s'entraîne au moins quatre fois au cours d'une période de 24 mois.

- Le *Net Promoter Score*® (NPS) est un outil permettant de mesurer l'expérience client. La donnée utilisée pour ce rapport est le NPS® moyen annuel. Il est basé sur une enquête de satisfaction envoyée à chaque participant qui suit un programme CPI. L'enquête est actuellement gérée via SurveyMonkey. Le questionnaire comprend la question suivante : « Quelle est la probabilité que vous recommandiez <nom du programme> à un ami ou à un collègue ? » À la clôture de l'exercice, les indicateurs suivants sont consolidés pour l'ensemble des programmes :
 - taux de réponse ;
 - taux de recommandation.
- La part de formateurs certifiés confiants dans la gestion de l'agressivité correspond au nombre de formateurs certifiés ayant répondu positivement à la question suivante à l'issue d'une formation : « Êtes-vous plus confiant dans votre capacité à gérer les moments de crise ? », divisé par le nombre total de formateurs certifiés interrogés. Cette démarche est suivie au travers d'une enquête réalisée sur Techvalidate auprès d'un échantillon de formateurs certifiés.

4.2.4 Stahl

4.2.4.1 Présentation de l'activité de la société

Stahl est le *leader* mondial des revêtements durables pour une grande variété de supports flexibles. Son siège social est basé en Europe, aux Pays-Bas. Stahl est spécialisé dans la fourniture de produits et services destinés aux fabricants de cuir, tissus enduits, textiles et autres matériaux utilisés dans les secteurs de l'automobile, du prêt-à-porter, de la chaussure, de la maroquinerie de luxe et de l'ameublement. Stahl utilise deux grandes marques (Stahl et PielColor) pour promouvoir ses produits et services, mais son portefeuille compte de nombreuses autres marques, dont PolyMatte®, Permacure®, Stahl NuVera®, Stahl Ympact®, Stahl EasyWhite Tan®, Stahl BeTan®, Densodrin® Catalix®, DryFast, STAHL EVO, Stahl Relca® Bio, PielColor Magic Line.

Stahl fabrique ses produits sur ses propres sites, implantés dans le monde entier, ou sur des sites externalisés dans le cadre de contrats de service. Les fournisseurs de Stahl sont, pour la plupart, de grandes entreprises chimiques multinationales.

Les clients de Stahl sont des fabricants de matériaux flexibles tels que le cuir, les tissus enduits, les textiles et les biosubstrats. La société fournit également des revêtements et des résines aux usines de chaussures et aux fabricants de peintures et de revêtements. Ils comptent aussi bien de grandes entreprises que des PME. Les

clients de plus petite taille sont généralement gérés par le réseau de distributeurs de Stahl, implantés dans le monde entier.

Au 31 décembre 2021, Stahl exploite 11 sites de fabrication et 37 laboratoires répartis dans 22 pays à travers le monde, pour un total d'environ 1 821 salariés. Les pays où Stahl est le plus actif sont, par ordre alphabétique, l'Allemagne, l'Argentine, le Bangladesh, le Brésil, la Chine, la Colombie, l'Espagne, les États-Unis, la France, l'Inde, l'Indonésie, l'Italie, le Japon, le Mexique, le Pakistan, les Pays-Bas, Singapour et la Turquie. En tant que fabricant de produits chimiques, Stahl a fait de la santé et la sécurité de ses salariés une priorité.

La feuille de route ESG de Stahl à l'horizon 2030 liste les engagements et objectifs de l'entreprise pour 2023 et 2030. Elle a été présentée en 2020 et officiellement communiquée aux salariés de Stahl via un webinar diffusé dans le monde entier en 2021 et présenté par Maarten Heijbroek, Directeur général. L'équipe ESG suit les progrès réalisés sur la feuille de route ESG jusqu'en 2030 avec l'équipe ESG de Wendel, sur une base trimestrielle.

Stahl adhère au Pacte mondial des Nations Unies, la plus importante initiative en matière de développement durable au monde, et rend compte de ses principes directeurs chaque année depuis 2011. Les 10 principes du Pacte mondial des Nations unies

sont intégrés au Code de conduite de Stahl, applicable aux partenaires commerciaux. Par cet engagement, Stahl confirme que sa stratégie et ses activités sont en adéquation avec les principes universels des droits de l'Homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Stahl fait également état de ses progrès au regard des 17 objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies dans le cadre de son rapport ESG annuel et de sa feuille de route ESG, fixant des objectifs pour 2023 et 2030.

Les principales initiatives de Stahl en lien avec les ODD sont listées ci-après :

- ODD 7 et 13 – Énergie propre et d'un coût abordable et Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques : les objectifs de réduction des émissions de CO₂ de Stahl ont été mis à jour dans la Feuille de route ESG 2030 publiée par l'entreprise et sont alignés sur l'objectif qui consiste à limiter l'augmentation de la température mondiale à 1,5 °C. En 2021, Stahl s'est concentré sur les actions de résilience, d'adaptation et d'atténuation du changement climatique. Le remplacement des matières premières issues des combustibles fossiles par des alternatives au carbone renouvelable, ainsi que l'utilisation de technologies économes en énergie sur ses sites, sont une priorité pour l'entreprise ;
- ODD 3 – Bonne santé et bien-être : Stahl s'est engagée dans des initiatives visant à éliminer les substances soumises à restriction au niveau de la chaîne d'approvisionnement, notamment via le programme « Zéro rejet de produits chimiques dangereux » (*Zero Discharge of Hazardous Chemicals* ou ZDHC), dont la société est membre depuis 2016. En 2021, Stahl a confirmé le niveau de conformité le plus élevé (niveau 3) dans la Passerelle ZDHC pour 1 800 produits de son portefeuille ;
- ODD 4 – Éducation de qualité : le Stahl Campus® a été créé pour promouvoir les bonnes pratiques sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement (voir la section éducation et formation). Stahl promeut également activement la manipulation sûre des produits chimiques et organise des séminaires et des webinaires sur des sujets ESG, ciblant toutes les parties prenantes de la chaîne d'approvisionnement ;
- ODD 5 – Égalité entre les sexes : Stahl a présenté sa politique sur la diversité et l'inclusion en 2018. En 2020, Stahl a publié sa feuille de route ESG 2030 qui définit les objectifs en matière de parité et de diversité ;
- ODD 6 – Eau propre et assainissement : la société a intégré à la chaîne de valeur des technologies permettant de diminuer les effluents, telles que Proviera® – Probiotics for Leather™, Stahl EVO et Stahl BeTan, ou de réduire les quantités d'eau utilisée, comme EasyWhite Tan®. Les partenariats public-privé lancés à Kanpur, en Inde, et en Éthiopie sont motivés par la profonde volonté de réduire la pollution de l'eau sur les marchés servis par la société ;
- ODD 1 – Pas de pauvreté : outre ses actions philanthropiques au sein des communautés locales, Stahl s'implique également dans des projets de développement durable. Par exemple, un partenariat public-privé a été lancé en 2017 à Kanpur, en Inde, entre Stahl et les ONG Solidaridad et PUM. Ce projet, d'une durée de cinq ans, qui s'achèvera en 2022, vise à réduire la pollution de l'eau. Il contribue à améliorer les conditions de vie et de travail des personnes œuvrant dans l'industrie du cuir à Kanpur, région menacée par la pollution environnementale ;
- ODD 8 – Travail décent et croissance économique : le partenariat public-privé (PPP) mis en place à Kanpur, en Inde, est un exemple de l'engagement de la société en faveur de l'ODD 8. Le projet PPP (financé par l'UE) destiné à l'industrie du cuir éthiopienne en est un autre. Tous deux axés sur la réduction de la pollution, ils visent directement à garantir un développement économique durable ;
- ODD 10 – réduction des inégalités : le Code de conduite de Stahl a été mis en place en 2014 et la Politique de diversité et d'inclusion de Stahl a été mise en place en 2018. Des formations en ligne sur la diversité et la lutte contre la corruption ont été dispensées et suivies par tous les salariés en 2021.



2021 REVENUE

831 M€

VISION

Être le catalyseur d'un changement positif

MISSION

« Si vous pouvez l'imaginer, nous pouvons le créer »

VALEURS

- Coopération
- Responsabilité
- Initiative
- Imagination



GOVERNANCE & ACTIONNARIAT

ACTIONNAIRES - WENDEL (67,5 %), BASF (16,3 %), CLARIANT (14,8%) ET AUTRES (1,4 %)

CONSEIL D'ADMINISTRATION

11 membres
(Stahl, Wendel, BASF, membres indépendants)

27%
indépendants

18%
de femmes



GOVERNANCE OPÉRATIONNELLE

ÉQUIPE DE DIRECTION

8 membres

CAPITAL HUMAIN

~1,800
COLLABORATEURS

75% d'hommes / 25% de femmes

59 nationalités dans 22 pays

- 51 % en Europe, Moyen-Orient, Afrique
- 21 % en Asie-Pacifique
- 14 % en Inde et au Pakistan
- 14 % en Amérique

CAPITAL INTELLECTUEL



28%
DE LA R & D
AXÉE
SUR L'ESG

- 14,6 heures de formations par ETP en moyenne
- >1 000 personnes issues de 131 entreprises ont participé à des modules organisés sur le Stahl Campus en 2021
- 74 familles de brevets actif*

* y compris les demandes de brevet.

RESSOURCES INTERNES

ACHATS



80 % de nos dépenses de matières premières et 44 % des fournisseurs de transport (de dépenses) sont couverts par EcoVadis

Médaille d'or Stahl par EcoVadis



PRODUCTION

11 sites de fabrication

★★★ **9** centres d'excellence

37 laboratoires d'application



FORMATIONS

4
CAMPUS

EMPLOI DES RESSOURCES

DISTRIBUTION

34 bureaux d'assistance commerciales

RÉSULTATS

PRODUITS

- Produits chimiques pour le cuir
- Revêtements
- Polymères

MARCHÉS

Principaux secteurs

- Automobile
- Chaussures, habillements et accessoires de mode

Autres

- Architecture et design d'intérieur
- Application industrielle
- Loisir & lifestyle
- Ameublement

R & D

 **11** centres de recherches
~100 spécialistes R&D et experts

CERTIFICATIONS / SYSTÈME DE MANAGEMENT

93%
du volume de production provient de sites certifiés ISO 14001 et 99,8 % de sites certifiés ISO 9001

Feuille de route ESG

UN PLAN À 10 ANS EST PRÉSENTÉ DANS LA FEUILLE DE ROUTE ESG. LES OBJECTIFS SONT ÉTABLIS POUR 2023 ET 2030.

E ENVIRONNEMENT

S SOCIAL

G GOUVERNANCE

OBJECTIF POUR 2023 ET 2030

- Changement climatique et circularité
- Eau
- Produits Stahl
- Matières premières

- Santé et sécurité
- Capital humain
- Droits humains
- Engagement sociétal

- Comportement éthique
- Diversité dans le leadership
- Mesures incitatives RSE
- Supply chain

PERFORMANCE 2021

- Réduction de l'intensité de CO2 (tCO2e/tonne produite) (2021 vs. 2020)
 - 16 % d'émissions des Scopes 1 & 2
 - 6 % d'émissions indirectes du Scope 3
- Plan de résilience et d'adaptations au climat
- 1631 produits listés au niveau 3 de conformité de la Passerelle ZDHC (niveau de conformité le plus élevé)
- 100 % d'électricité renouvelable sur tous les sites européens
- 38 % de l'énergie mondiale est renouvelable

- Enquête auprès des employés : 92 % de participation avec réunion de suivi au cours de laquelle des pistes d'amélioration ont été discutées
- Mise en place d'une politique relative aux droits humains
- Nouveau Directeur général : en juillet 2021, Maarten Heijbroek devient Directeur général de Stahl
- La plateforme d'engagement des employés a intégré les évaluations annuelles de la performance

- Médaille d'or EcoVadis
- 80 % des fournisseurs directs notés par EcoVadis (sur la base des dépenses)
- Plus de femmes au sein des instances dirigeantes (Conseil d'administration : 18 % (contre 11 % en 2020))
- 25 % de femmes dans les effectifs
- 25 % de femmes occupant des postes d'encadrement

Initiatives mondiales et ONG

- Pacte mondiale des Nations Unies, Reporting sur les 17 ODD de l'ONU
- UNIDO, Solidaridad
- Universités internationales

Autres initiatives sectorielles

- ZDHC (Zero Discharge of Hazardous Chemicals), Bluesign, ChemIQ
- Groupe de travail sur le cuir
- Carbone renouvelable

- TEWEGA (Association pour les produits chimiques de spécialité pour le traitement du textile et du cuir en Allemagne)



4.2.4.2 Matérialité

Thématiques importantes

Stahl produit régulièrement des rapports sur les thèmes ESG afin d'évaluer précisément ses progrès et sa performance en la matière. Afin de s'assurer de la bonne couverture des thématiques importantes pour la société, Stahl procède à une analyse de matérialité afin de mettre en lumière les priorités de ses parties prenantes. Les données de cette analyse sont en adéquation avec les risques présentés dans le cadre de la déclaration de performance extra-financière (DPEF). En 2021, une série d'entretiens indépendants a été organisée avec des actionnaires clés de Stahl sur la matérialité, notamment des actionnaires, des clients, des marques, des fournisseurs et des influenceurs externes.

Matérialité

L'approche de Stahl en matière de *reporting* et de matérialité est basée sur des directives reconnues et acceptées au niveau international, comme la *Global Reporting Initiative* (GRI). Cette approche garantit également la prise en compte de l'ensemble des activités, des opérations et de la chaîne d'approvisionnement, aux interactions avec les fournisseurs, les clients, les consommateurs, les actionnaires, le gouvernement et les ONG.

Thématiques importantes pour Stahl

Pilier ESG	Thématiques importantes	Sous-thématiques importantes
Sujets environnementaux	Changement climatique	Adaptation et atténuation Émissions de gaz à effet de serre Énergie
	Épuisement des ressources	Matériaux Eau Déchets
	Innovation	
Sujets sociaux	Santé et sécurité au travail	Santé et sécurité du personnel Stahl Santé et sécurité du personnel des clients
	Éducation et formation	
	Diversité et inclusion	
	Droits de l'Homme	
	Communautés locales	
Thématiques de gouvernance	Réglementation	
	Lutte contre la corruption	
	Éthique	

4.2.4.3 Tableau récapitulatif des risques identifiés et des politiques d'atténuation en place

Cartographie des risques ESG pour la déclaration de performance extra-financière (DPEF)

Stahl procède à un examen annuel de ses politiques de contrôle et d'évaluation des risques, conformément aux exigences de la DPEF, au regard des risques liés aux aspects environnementaux, sociaux, aux droits de l'Homme et à la corruption résultant de ses activités. Cet examen couvre les risques liés à ses salariés, à ses fournisseurs et à sa chaîne d'approvisionnement. Stahl a adopté des politiques de diligence raisonnable couvrant la santé, la sécurité, l'environnement et les droits de l'Homme, destinées à atténuer les risques identifiés lors de cet examen.

Les résultats de l'analyse des risques de Stahl sont comparés à ceux de deux types d'organisation, utilisés en tant que sources de référence :

- normes indépendantes : MSCI (Morgan Stanley Capital International) et SASB (*Sustainability Accounting Standards Board*) ;
- sociétés comparables à Stahl en termes de secteur d'activité, de présence internationale, de *reporting* sur les risques ESG et d'adoption de la méthode de matérialité.

Les 7 risques (tels que mentionnés dans le tableau ci-dessous) assortis du niveau brut le plus élevé ⁽¹⁾, sont présentés ci-dessous. Le tableau fait la synthèse des risques identifiés et des politiques mises en œuvre par Stahl aux fins de les atténuer. Il présente

également les KPIs (indicateurs clés de performance) permettant de suivre les politiques en place et les résultats correspondant à ces indicateurs pour l'exercice 2021.

Domaine	Para- graphe	Risque RSE (1)	Description du risque	Échéance brut	Risque brut	Politiques et mesures d'atténuation.	Risque résiduel	Indicateurs clés de performance	2020	2021	Tendance sur 2 ans
SANTÉ ET SÉCURITÉ	4.2.4.6.2	(1) Santé et sécurité au travail	Industrie chimique : Court risques liés à la santé terme et à la sécurité au travail, dont : ■ le contact chimique ou l'exposition à des substances dangereuses pour la santé ; ■ risque de maladie chronique (grave) liée à l'exposition aux produits chimiques ; ■ glissades, trébuchements et chutes ; ■ accidents graves et mortels.	Court terme	Élevé	La Politique SSE La formation Le Programme R20 (Road-To-Zero) Politique de tolérance zéro La plateforme Stature Soutien aux politiques RH Politiques Covid-19	Faible	Taux de fréquence des accidents déclarés (TFTAD)	4,549	8,545	↗
								Taux de fréquence des accidents avec arrêt (TF)	0,840	1,375	↗
								Taux de gravité des accidents (TG)	0,003	0,045	↗
								Accidents mortels	0	0	-
PERFOR- MANCE DES PRODUITS EN MATIÈRE D'ESG	4.2.4.6	(2) La hausse de la demande et la réglemen- tation pour des produits chimiques durables	Produits non en phase avec la demande des marques, des ONG et des consommateurs Clients qui polluent le sol en utilisant des produits chimiques Indisponibilité des matières premières chimiques en raison de la réglementation relative à l'environnement ou à la santé	Court terme	Moyenne	Veille réglementaire et gestion des produits Gouvernance et initiatives sectorielles (comme ZDHC) Initiatives de Stahl en matière de conformité des produits chimiques Action contre le changement climatique (élimination progressive de la chimie des combustibles fossiles) Évaluation de l'impact environnemental	Faible	<u>Conformité chimique plateforme ZDHC</u>			
								■ nombre de produits listés au niveau 3 de la plateforme ZDHC	1 217	1 613	↗
								■ chiffre d'affaires total des produits listés au niveau 3 de la plateforme ZDHC		520 m	Nouveau
								Produits de niveau 3 ZDHC (en % du chiffre d'affaires total du portefeuille - à savoir pour les segments prêt-à-porter/chaussures/marochinerie/mode)		63 %	Nouveau
								<u>Matières premières renouvelables dans le portefeuille mondial de Stahl</u>			
								■ nombre de produits contenant moins de 5 % de contenu renouvelable		226	Nouveau
■ chiffre d'affaires annuel des produits contenant plus de 5 % de contenu renouvelable		50 m	Nouveau								

(1) Les risques bruts sont les risques existant pour des entreprises et des activités similaires (qui ont un impact à la fois sur l'entreprise et sur les parties prenantes externes) dans la même zone géographique, sans l'impact des mesures d'atténuation. Stahl explique comment elle gère et atténue ces risques dans chaque chapitre de ce rapport. Remarque : du fait de la nature de ses activités (produits chimiques pour le cuir, revêtements et polymères), Stahl estime que certains risques identifiés ne représentent pas un risque extra-financier critique pour l'entreprise et n'ont pas besoin d'être abordés dans ce rapport. Ces risques moins critiques sont : la lutte contre l'insécurité alimentaire, le respect du bien-être animal, la production alimentaire responsable, équitable et durable.

Domaine	Para- graphe	Risque RSE (1)	Description du risque	Échéance	Risque brut	Politiques et mesures d'atténuation.	Risque résiduel	Indicateurs clés de performance	2020	2021	Tendance sur 2 ans
PERFOR- MANCE DES PRODUITS EN MATIÈRE D'ESG	4.2.4.6	(2) La hausse de la demande et la réglementation pour des produits chimiques durables	Produits non en phase avec la demande des marques, des ONG et des consommateurs Clients qui polluent le sol en utilisant des produits chimiques Stahl Indisponibilité des matières premières chimiques en raison de la réglementation relative à l'environnement ou à la santé	Court terme	Moyenne	Veille réglementaire et gestion des produits Gouvernance et initiatives sectorielles (comme ZDHC) Initiatives de Stahl en matière de conformité des produits chimiques Action contre le changement climatique (élimination progressive de la chimie des combustibles fossiles) Évaluation de l'impact environnemental	Faible	■ % du chiffre d'affaires annuel de produits contenant plus de 5 % de contenu renouvelable		7 %	Nouveau
								<u>Évaluations du cycle de vie (LCA)</u>			
								■ nombre de produits Stahl pour lesquels des données relatives à l'analyse sur le cycle de vie complètes sont disponibles		50	Nouveau
								■ chiffre d'affaires annuel des produits pour lesquels des données complètes LCA sont disponibles		56 m	Nouveau
								■ % du chiffre d'affaires annuel des produits pour lesquels des données complètes LCA sont disponibles		7 %	Nouveau
					R&D		<u>Recherche et développement</u>				
								Part des projets de R&D axés sur l'ESG (% total des projets)	18 %	28 %	↗
ENVIRON- NEMENT	4.2.4.6.1	(3) Réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) contribuant au changement climatique	Stahl reconnaît le caractère impératif de la réduction des émissions mondiales de CO ₂ pour satisfaire aux objectifs définis dans l'Accord de Paris sur le climat conclu en 2015.	Long terme	Moyenne	Réduction des émissions de CO ₂ Réduction de la consommation énergétique Promotion de l'autosuffisance énergétique	Faible	Part d'énergie renouvelable	34 %	38 %	↗
								Intensité énergétique (TJ consommée/tonne produite)	0,00184	0,00156	↘
								Intensité des émissions de CO ₂ - Scopes 1 et 2 (t 1,5/tonne produite)	0,1098	0,0928	↘
								Émissions de CO ₂ - Scope 3 (en millions de tCO ₂ éq.)	485 461	576 456	↘
								(4) Impact sur les ressources en eau	Risque d'insuffisance d'eau pour le processus et de coupures d'approvisionnement en eau au niveau du réseau local	Long terme	Moyenne
(5) Gestion des déchets dangereux	Risque d'augmentation importante des déchets dangereux produits sur les sites de Stahl et gestion inappropriée de leur mise au rebut	Moyen terme	Faible	Réduction des déchets	Faible	Eaux usées traitées par des tiers (en tonnes)	12 452	15 245	↘		
						Circularité	Intensité des déchets	0,062	0,060	↘	
							Provision pour pollution des sols (M€)	0,64	1,04	↗	

Domaine	Para- graphe	Risque RSE (1)	Description du risque	Échéance	Risque brut	Politiques et mesures d'atténuation.	Risque résiduel	Indicateurs clés de performance	2020	2021	Tendance sur 2 ans		
SOCIAL	4.2.4.6.2	(6) Attirer et retenir les talents	Risque de perdre des collaborateurs qualifiés et talentueux travaillant actuellement pour la société Risque de ne pas attirer de collaborateurs qualifiés et talentueux dans l'entreprise, notamment des travailleurs de la génération Millennials et de la génération Z	Court terme	Moyenne	Stratégie RH, intégration des nouveaux salariés, politique en matière de parité hommes-femmes Stratégie de communication de l'entreprise, réseaux sociaux (Instagram, LinkedIn), webinaires et communication publique Nomination de nouveaux <i>leaders</i> aux postes clés Plateforme d'engagement des salariés - Plan de succession, suivi de la performance et formation	Faible	Taux de rotation - démissions uniquement	3,32 %	4,08 %	↗		
								Dialogue social - abonnés sur Instagram et LinkedIn (en milliers d'abonnés)		44	Nouveau		
								Heures de formation par ETP	14,71	14,58	-		
								Taux d'absentéisme	1,87 %	2,35 %	↗		
								Pourcentage de femmes occupant des postes d'encadrement (% du total des postes d'encadrement)	24 %	25 %	↗		
GOUVERNANCE	4.2.4.6.3	(7) Corruption et pots-de-vin	Risque de corruption, de pots-de-vin, d'esclavage moderne dans la chaîne d'approvisionnement de Stahl	Court terme	Faible	Code de conduite Formation sur la corruption et les pots-de-vin Mécanisme de signalement et d'alerte	Faible	Part de salariés formés sur ces thématiques - formation Conformité	98,55 %	95,86 %	↘		
								Part de salariés formés sur ces thématiques - sessions de formation sur les politiques de l'entreprise	Nouveaux salariés	97,57 %	Nouveau		
								Dispositif d'alerte - Nombre de cas traités	100 % (1 cas)	100 % (7 cas)	-		
								Évaluation et notation externes des risques (EcoVadis)	Faible	% des achats directs (matières premières) réalisés auprès de fournisseurs évalués par EcoVadis	67 %	80 %	↗
								% de dépenses des fournisseurs de transport évalués par EcoVadis		44 %	Nouveau		

Risques ESG macro-externes

Stahl a également identifié des macrorisques ESG liés à des tendances externes :

- changement climatique ;
- évaluation de l'impact environnemental ;
- conformité des produits chimiques.

Changement climatique : un plan de résilience pour la prévention, la réduction et l'adaptation

La réduction des effets du changement climatique est devenue un objectif stratégique essentiel pour l'entreprise. Pour s'aligner sur les objectifs de limitation de l'augmentation de la température mondiale à 1,5 °C par rapport aux niveaux préindustriels, tels qu'établis dans l'Accord de Paris sur le climat, Stahl s'est engagé à continuer à réduire les émissions de GES directes et indirectes (émissions des scopes 1 et 2) et à établir, en 2022, un objectif de réduction des émissions de scope 3 en phase avec la limitation d'augmentation moyenne de la température mondiale à 1,5 °C.

Le plan de résilience et d'adaptation au changement climatique de Stahl identifie la capacité d'adaptation aux impacts directs et indirects du changement climatique sur l'entreprise et décrit les plans qui permettent de lutter contre le changement climatique et d'aligner l'entreprise sur l'objectif consistant à limiter l'augmentation de la température mondiale à 1,5 °C défini dans l'Accord de Paris sur le climat (2015). Il tient compte (a) des risques de transition et (b) des risques physiques qui s'appliquent à l'entreprise et décrit les actions nécessaires pour se préparer aux effets du changement climatique et limiter la contribution de l'entreprise au réchauffement climatique.

En intégrant ainsi la résilience climatique dans la stratégie de l'entreprise, Stahl estime pouvoir assurer un avenir meilleur et être une force motrice pour l'action climatique dans l'industrie.

Prévenir le changement climatique – Matières premières renouvelables

La société est persuadée qu'il convient, en favorisant le recours aux matières premières renouvelables et en découplant la croissance issue de la consommation de ressources fossiles, de procéder à une défossilisation de l'industrie.

Le carbone renouvelable se rapporte aux ressources qui n'ont pas été extraites de la surface de la terre (géosphère), comme les matériaux biosourcés, la capture du carbone ou les plastiques recyclés. Stahl est l'un des onze membres fondateurs consultatifs de la *Renewable Carbon Initiative* (RCI), lancée en septembre 2020 sous la direction du Nova-Institute (Allemagne). Cette initiative vise à prôner la défossilisation de l'industrie chimique. Les onze entreprises pionnières qui siègent au Comité consultatif sont Beiersdorf (Allemagne), Cosun Beet Company (Pays-Bas), Covestro (Allemagne), Henkel (Allemagne), LanzaTech (États-Unis), Lenzing (Autriche), NESTE (Finlande), SHV Energy (Pays-Bas), Stahl (Pays-Bas), Unilever (Royaume-Uni) et UPM (Finlande).

Évaluation de l'impact environnemental

La méthodologie d'analyse du cycle de vie (ACV) mesure l'impact d'un produit sur l'environnement et l'exprime en données et langage clair (par exemple, l'impact en termes de changement climatique, d'appauvrissement de l'ozone, de toxicité et d'utilisation du sol). Le principe est le suivant : pour réduire l'impact environnemental d'un produit, il faut d'abord mesurer cet impact de manière normalisée à l'aide d'une méthodologie standard. En 2021, la société a obtenu la certification EPD pour la collecte des données LCA de l'usine de Stahl en Italie et a atteint son objectif visant à publier des données LCA pour 50 de ses produits stratégiques. En 2022, la collecte des données LCA de ses produits sera renforcée afin d'atteindre son objectif de feuille de route ESG.

Conformité des produits chimiques

28 % des projets de recherche chimique fondamentale de Stahl visent à éliminer les substances indésirables de la chaîne d'approvisionnement et à développer des produits alternatifs si nécessaire. La société a défini des objectifs spécifiques pour la conformité de son portefeuille au regard de la liste MRSL du portail ZDHC dans sa feuille de route ESG pour 2030. Le portail ZDHC est une initiative déployée dans l'industrie du prêt-à-porter, de la

chaussure et des accessoires (elle n'inclut pas l'industrie automobile). En 2021, 1 613 produits (63 % du chiffre d'affaires total) ont été certifiés au Niveau 3 de la liste MRSL du portail ZDHC version 2.0, un résultat significatif pour l'entreprise. La certification de Niveau 3 - qui prévoit des tests de produit exhaustifs et des audits sur site - souligne l'engagement de Stahl à adopter des produits chimiques responsables pour réduire l'empreinte environnementale de la chaîne d'approvisionnement et contribuer à une évolution positive de l'industrie.

L'engagement ZDHC de Stahl

En 2011, un groupe de grandes marques et de détaillants de vêtements et de chaussures a pris l'engagement commun de contribuer à mener l'industrie de l'habillement vers le zéro rejet de produits chimiques dangereux d'ici 2020. Stahl s'est engagé vis-à-vis du programme « Zéro rejet de produits chimiques dangereux » (*Zero Discharge of Hazardous Chemicals* ou ZDHC) aux fins d'éliminer les substances figurant sur sa liste des substances dont la fabrication est limitée (MRSL) et est devenu, en 2016, Société affiliée de la chaîne de valeur. La société est active au sein de plusieurs groupes et sous-groupes de travail représentant l'industrie et prônant une chimie plus responsable au sein du portail ZDHC.

En 2021, Michael Costello de Stahl, Directeur ESG du groupe, a été élu administrateur de la Fondation ZDHC.

4.2.4.4 Faits marquants ESG 2021

- **Santé et sécurité** : le taux de fréquence total des accidents déclarés (TFTAD) est resté stable au cours de l'année 2021, au même niveau qu'en 2020. Cependant, en termes de taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt et de taux de gravité des accidents de travail avec arrêt, un accident de longue durée survenu en janvier porte les valeurs à des niveaux supérieurs à ceux de 2020, en raison de la moyenne glissante sur 12 mois. Ces valeurs devraient diminuer si aucun autre accident ne se produit à compter du mois de janvier 2022. En 2021, une enquête sur la culture de sécurité a été réalisée, avec l'aide d'une entreprise spécialisée externe, auprès de l'ensemble des collaborateurs avec un taux de réponse de 96,7 %.
- **Nouveau Directeur général** : en juillet 2021, Maarten Heijbroek est devenu Directeur général de Stahl, remplaçant ainsi Huub van Beijeren qui a pris sa retraite après 13 ans à la tête de Stahl.
- **EcoVadis** : Stahl a reçu la note EcoVadis Gold, ce qui place l'entreprise dans le top 5 % des entreprises évaluées par EcoVadis.
- **Atténuation des effets du changement climatique** : Stahl a rédigé son premier plan de résilience et d'adaptation au changement climatique, qui décrit les objectifs et les plans qui permettent de lutter contre le changement climatique et d'aligner l'entreprise sur l'objectif consistant à limiter l'augmentation de la température mondiale à 1,5 °C défini dans l'Accord de Paris sur le climat (2015). Stahl était présent à la COP26 à Glasgow et y a annoncé, à cette occasion, ses plans d'émissions de GES de scope 3.

- **Communication ESG** : du fait des restrictions de déplacement imposées dans de nombreuses régions pendant la majeure partie de l'année, la société a continué à déployer son programme d'entretiens, de présentations de webinaires et d'événements sur les réseaux sociaux, sur les thèmes du développement durable et de la conformité. Le fait d'aider ainsi ses partenaires et parties prenantes à atteindre leurs objectifs en partageant son expérience ESG incite Stahl à aller au-delà de ses propres ambitions.
- **Performance économique** : les volumes de transaction ont fortement rebondi en 2021 poursuivant la tendance du dernier trimestre 2020. Cependant, les contraintes de la chaîne d'approvisionnement et la pénurie de matières premières ont dominé l'activité commerciale pendant une grande partie de l'année.
- **Performance ESG** : la hausse des volumes de production pendant la majeure partie de l'année reflète l'amélioration des volumes de transaction. Les KPIs environnementaux tels que l'eau, l'énergie et les déchets se sont améliorés par rapport à 2020 (mesurés en intensité par tonne produite). Les émissions de CO₂ liés aux déplacements professionnels ont augmenté par rapport à 2020, mais restent bien en dessous des niveaux historiques (2019) en termes absolus en raison des restrictions de déplacement continues liées à la pandémie.
- **Performance ESG des produits**
 - Stahl a atteint le Niveau 3 dans le module de conformité du portail ZDHC pour 1 613 produits de son portefeuille. En 2022, la société prévoit de certifier 200 autres produits de son portefeuille sur le portail de conformité Gateway.
 - Les recherches de Stahl sur la technologie des combustibles non fossiles se sont poursuivies en 2021 avec le lancement de

son portefeuille de produits à base de carbone renouvelable Stahl Ympact™. Cette ligne de produits vient compléter les gammes Stahl NuVera® et Stahl Relca®Bio lancées en 2020.

■ Social :

- Stahl a mis en place une plateforme d'engagement des employés (EEP) en 2019 afin d'encourager la participation des employés et favoriser l'engagement envers la culture d'entreprise. En 2021, une enquête a été lancée au sein de cette plateforme, à laquelle 95 % des collaborateurs ont participé. Les résultats de l'enquête ont été communiqués à la Direction et des mesures sont prises sur les questions pertinentes soulevées dans le cadre de cette dernière.
- En 2021, l'EPP a également intégré l'évaluation de l'examen annuel de la performance. C'est la deuxième année que cette approche formalisée des évaluations annuelles de la performance est appliquée à l'ensemble des collaborateurs.

4.2.4.5 Gouvernance de Stahl

Conseil d'administration de Stahl

Le Conseil d'administration de Stahl se réunit cinq fois par an minimum et peut tenir des réunions supplémentaires afin de discuter de toute question pertinente concernant la société, notamment les résultats financiers. L'ESG est constamment inscrit à l'ordre du jour des réunions du Conseil d'administration. Ce conseil compte des représentants de ses actionnaires (Wendel, BASF), deux membres indépendants, ainsi que le Directeur général et le Directeur financier de Stahl.

Maarten Heijbroek	Stahl (Directeur général)
Frank Sonnemans	Stahl (Directeur financier)
Félicie Thion de la Chaume	Groupe Wendel
Claude Ehlinger	Groupe Wendel
Piet van der Slikke	IMCD
Étienne Boris	Indépendant
Wolfgang Frank Hagen	BASF
Huub van Beijeren	Indépendant
Xavier Lemonnier	Groupe Wendel
Caroline Bertin Delacour	Groupe Wendel
David Varet	Groupe Wendel

Équipe de direction de Stahl

L'équipe de direction de Stahl se réunit mensuellement et détermine la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise, y compris les sujets ESG. L'équipe se compose du Directeur général, du Directeur financier, du Directeur des opérations, du Directeur RH, du Directeur R&D et des responsables commerciaux des unités Produits chimiques pour le cuir et Revêtements haute performance, respectivement.

En juillet 2021, le nouveau Directeur général, Maarten Heijbroek, a remplacé Huub van Beijeren, parti à la retraite. L'ESG est représenté par le Directeur de l'innovation, John Fletcher, au sein de l'équipe de direction de Stahl. En 2021, le Directeur RH a rejoint l'équipe.

Stahl a fixé des objectifs de parité hommes-femmes au sein de l'équipe de direction pour 2023 et 2030.

L'équipe de Direction de Stahl a examiné et approuvé la feuille de route ESG de Stahl jusqu'en 2030 et les 7 risques qui structurent la DPEF de Stahl.

Groupe de contrôle exécutif

Une équipe exécutive élargie, le groupe de contrôle exécutif, comprend les membres de l'équipe de direction de Stahl, ainsi que les Directeurs de site, les Directeurs généraux régionaux, des cadres des unités opérationnelles stratégiques et des représentants des fonctions marketing, communication, ressources humaines, ESG, informatique, juridique et conformité, finance, audit interne, santé et sécurité. Le groupe de contrôle exécutif se réunit chaque trimestre pour analyser la performance et décider des mesures à adopter pour les cycles à venir. Un état des lieux de toutes les initiatives ESG est également présenté lors de ces réunions trimestrielles.

Gouvernance ESG

Au niveau de l'entreprise, l'ESG (Environnement, Social et Gouvernance) est représenté par le Directeur de l'innovation au sein de l'équipe de direction de Stahl.

L'équipe ESG échange régulièrement avec les équipes finance et juridique, les équipes commerciales, les Directeurs Produits, les chercheurs et le personnel en charge de la gestion des produits et des opérations afin de suivre de près la mise en œuvre de la stratégie et faire des points d'avancement sur les nouveaux projets en matière de performance ESG. L'équipe ESG rencontre l'équipe ESG de Wendel tous les trimestres afin d'examiner les progrès réalisés par rapport aux objectifs de la feuille de route ESG de Stahl pour 2030.

Deux nouveaux membres ont intégré l'équipe ESG en 2021 et se concentrent sur les évaluations du cycle de vie et la transparence de la chaîne d'approvisionnement. L'équipe actuelle est composée :

- du Directeur ESG groupe ;
- du responsable Performance ESG ;
- du responsable Impact environnemental ;
- du responsable Transparence de la chaîne d'approvisionnement ;
- du responsable Évaluations du cycle de vie ;
- des campus managers Stahl.

4.2.4.6 Stratégie et feuille de route ESG : Stahl en tant que catalyseur d'un changement positif

La stratégie de Stahl

Stahl s'efforce d'adopter de nouvelles technologies afin de créer des solutions qui répondent aux exigences du monde actuel, en constante évolution. En parallèle, la société continuera à s'engager en faveur des droits de l'Homme, de l'inclusion et la diversité, ainsi que pour la sécurité de ses collaborateurs.

Stahl a identifié quatre domaines d'importance stratégique :

- **transformation numérique** : Stahl a lancé une stratégie de digitalisation sur dix ans : l'Internet des objets, intelligence artificielle, commerce en ligne et blockchain. Cette transformation sera déterminante dans la manière dont l'entreprise travaille avec les clients, la chaîne d'approvisionnement, les investisseurs ainsi que ses propres salariés ;
- **innovation ouverte** : l'innovation ouverte est un processus qui consiste à collaborer avec des personnes, des équipes et des organisations extérieures à la société afin de développer un projet ou d'atteindre un objectif commun. Stahl se concentrera sur les domaines sur lesquels l'entreprise peut avoir un impact positif : les matières premières renouvelables, la qualité de l'eau et la chimie fonctionnelle avancée ;
- **matières premières renouvelables** : la plus grande contribution que l'industrie chimique puisse apporter pour atténuer le changement climatique consiste à remplacer les matières premières dans ses combustibles fossiles. Pour Stahl, cela implique de remplacer les solvants et autres matières premières à base de combustibles fossiles dans ses produits ;
- **développement durable** : les produits chimiques peuvent appuyer le développement de technologies, matériaux et produits à faible émission de carbone, non polluants, économes en énergie et en ressources. Stahl envisage sa responsabilité au regard du développement durable non seulement comme un devoir envers la société et l'environnement, mais aussi comme une occasion de bien faire en agissant bien.

Feuille de route ESG 2030

Stahl s’est engagée à s’imposer en tant que catalyseur de changement positif et à suivre et évaluer sa performance ESG. À ce titre, l’entreprise a mis en place une feuille de route en 2020. La feuille de route ESG de Stahl est une liste d’engagements et

d’objectifs, à l’horizon 2023 et 2030, appuyée par des indicateurs clés de performance (KPIs). Ces objectifs sont liés à l’objectif de développement durable des Nations unies correspondant dans chaque cas.



En 2021, des webinaires ont été organisés pour tous les salariés de Stahl afin d’expliquer l’objectif, le contenu et leur rôle dans la réalisation des objectifs.

Mise à jour 2021 : performance ESG des produits Stahl

Stahl consacre une part importante de ses activités de recherche dans le domaine de la chimie à des projets visant à améliorer l’empreinte environnementale de ses produits, comme la réduction des substances indésirables, le remplacement des matières premières d’origine fossile par des énergies renouvelables ou la conversion des produits à base de solvants en produits à base d’eau ou solides. En 2021, 28 % des projets mondiaux de R&D de Stahl étaient axés sur ces thématiques.

Suite à des années de recherche pour une chimie responsable et l’élimination systématique des substances potentiellement indésirables, Stahl a atteint le Niveau 3 dans le module de

conformité du portail ZDHC pour 1 613 produits chimiques figurant dans son portefeuille. Cette étape de conformité sera étendue afin de certifier 200 produits supplémentaires en 2022, s’alignant avec les engagements de la feuille de route ESG à l’horizon 2030.

Les recherches intensives de Stahl sur le remplacement des combustibles fossiles dans ses produits chimiques ont été mises en avant en 2021 avec le lancement du portefeuille de produits chimiques pour le cuir Stahl Ympact™. Cela fait suite au lancement de deux gammes à base de carbone renouvelable dans les segments des revêtements et des polymères en 2020 : Stahl NuVera® et Stahl Relca®Bio.

Risque RSE	Description	Politiques et mesures d’atténuation.	KPIs (Indicateurs clés de performance)	2021	2020
La hausse de la demande et la réglementation pour des produits chimiques durables	Produits non conformes aux exigences des marques, des ONG et des consommateurs.	Veille réglementaire et gestion des produits	Produits conformes ZDHC (nombre de produits dans la Passerelle ZDHC), niveau de conformité le plus élevé	1 613	1 217
	Clients qui polluent l’environnement en utilisant des produits chimiques Stahl	Gouvernance et initiatives sectorielles (comme ZDHC)	Part de projets de R&D axés sur l’ESG (% total des projets)	28 %	18 %
	Indisponibilité des matières premières chimiques en raison de la réglementation relative à l’environnement ou à la santé	Politique de Stahl pour une chimie responsable			
		Projets de R&D axés sur l’ESG			

4.2.4.6.1 Performance ESG : environnement

Risque RSE	Description	Politiques et mesures d'atténuation.	KPIs (Indicateurs clés de performance)	2021	2020
Réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) contribuant au changement climatique	Stahl reconnaît le caractère impératif de la réduction des émissions mondiales de CO ₂ pour satisfaire aux objectifs définis dans l'Accord de Paris sur le climat conclu en 2015.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Stratégie de réduction des émissions de CO₂ ■ Réduction les émissions de CO₂ (objectifs) ■ Calcul du bilan carbone complet (scope 1, 2 et 3) ■ Carbone renouvelable ■ Innovation ouverte ■ Réduction de la consommation énergétique ■ Approvisionnement en énergie verte ■ Promotion de l'autosuffisance énergétique (investissements dans les technologies) ■ Plan de résilience et d'adaptation au climat ■ Formation environnementale 	Part d'énergie renouvelable	38 %	34 %
			Intensité énergétique (TJ consommée/tonne produite)	0,00156	0,00184
			Intensité des émissions de CO ₂ - Scopes 1 et 2 (tCO ₂ éq./tonne produite)	0,0928	0,1098

Lutte contre le changement climatique

Nations unies

(<https://www.un.org/en/global-issues/climate-change>) :

- la concentration de GES dans l'atmosphère terrestre est directement liée à la température moyenne globale sur Terre ;
- la concentration n'a cessé d'augmenter, tout comme les températures moyennes à l'échelle mondiale, depuis l'époque de la révolution industrielle ;
- le GES le plus abondant, représentant environ les deux tiers des GES, le dioxyde de carbone (CO₂), est en grande partie issu de la combustion de combustibles fossiles.

La réduction des effets du changement climatique est devenue un objectif stratégique essentiel pour l'entreprise.

Pour s'aligner sur les objectifs de limitation de l'augmentation de la température mondiale à 1,5 °C par rapport aux niveaux préindustriels, tels qu'établis dans l'Accord de Paris sur le climat, Stahl s'est engagée à continuer à réduire les émissions de GES directes et indirectes (émissions des scopes 1 et 2) et à établir, en 3, un objectif d'émissions de scope 3 en phase avec la *Science Based Targets Initiative* (SBTi). Ces objectifs seront communiqués courant 2022.

Transition vers une économie mondiale nette zéro en 2050

Le plan de résilience et d'adaptation au changement climatique de Stahl identifie la capacité d'adaptation aux impacts directs et indirects du changement climatique sur l'entreprise et décrit les plans qui permettent de lutter contre le changement climatique et d'aligner l'entreprise sur l'objectif consistant à limiter l'augmentation de la température mondiale à 1,5 °C défini dans l'Accord de Paris sur le climat (2015). Ce document présente les plans de l'entreprise pour les risques de transition (vers une

économie mondiale nette zéro carbone) et les risques physiques qui s'appliquent à l'entreprise, ainsi que les mesures mises en œuvre afin de se préparer à l'impact du changement climatique et limiter la contribution de l'entreprise au réchauffement climatique. En intégrant ainsi la résilience climatique dans la stratégie de l'entreprise, Stahl estime pouvoir assurer un avenir meilleur et être une force motrice pour l'action climatique dans l'industrie.

Objectifs de GES des scopes 1 et 2 : les émissions des scopes 1 et 2 correspondent aux émissions directes (scope 1) et indirectes (scope 2) liées aux activités, telles que la fabrication des produits Stahl sur les sites de production, les opérations de laboratoire, les véhicules de fonction et l'approvisionnement en électricité. Entre 2015 et 2020, Stahl a réduit ses émissions absolues de GES directes (scope 1 et 2) de 37 %. L'entreprise a défini un nouvel objectif d'émissions directes (articulé dans sa feuille de route ESG à l'horizon 2030) : une réduction annuelle de 2 % entre 2020 et 2030 (année de référence 2019). Cela peut se faire de différentes manières (approvisionnement auprès des réseaux d'électricité verte, installation de panneaux solaires, équipements économes en énergie, etc.).

Émissions de GES (indirectes) du scope 3 : les émissions de scope 3 sont toutes des émissions indirectes (non intégrées au scope 1 et 2), générées au niveau de la chaîne de valeur de la société déclarante, y compris les émissions amont et aval. En 2017, Stahl a mis en place un outil de calcul avec l'aide d'un consultant externe et a calculé les catégories pertinentes conformément à la méthode de comptabilisation Corporate Value Chain Accounting and Reporting Standard du Protocole GHG. Cette évaluation permet de comprendre l'impact des activités sur la totalité de la chaîne de valeur et de cibler les actions sur les sources les plus importantes d'émissions de gaz à effet de serre. Stahl met à jour les catégories pertinentes et les estimations d'émissions de CO₂ périodiquement. En 2021, la méthodologie a été revue et mise à jour avec l'aide d'experts internes et de consultants externes.

Stahl s'est engagée à établir un objectif d'émissions aligné sur la limite d'augmentation de la température moyenne mondiale de 1,5°C établie dans l'Accord de Paris sur le climat, à savoir des objectifs de scopes 1, 2 et 3. Cet objectif sera communiqué courant 2022.

Faits marquants 2021 en matière d'atténuation des effets du changement climatique

- La feuille de route ESG 2030 de Stahl a été officiellement présentée à tous les salariés (via un webinaire en direct avec questions-réponses) et aux parties prenantes externes, y compris les objectifs liés au changement climatique.
- Un plan de résilience et d'adaptation au changement climatique a été rédigé et approuvé par le Conseil d'administration de Stahl.
- Stahl a commencé à intégrer le carbone renouvelable dans son portefeuille commercial.
- Le modèle de données d'évaluations du cycle de vie (LCA) de Stahl a été vérifié et validé en externe.
- Des sessions stratégiques ont été organisées avec l'équipe d'Open Innovation de Stahl afin de faciliter l'adoption de technologies à faible émission de carbone, telles que le projet BIO-NIPU (polyuréthane exempt d'isocyanates traditionnels) et le carbone renouvelable (issu de la biomasse, de la capture du carbone ou des plastiques recyclés par exemple).
- L'entreprise a intensifié l'analyse des points sensibles des principales catégories d'émissions du scope 3 (biens et services achetés) afin d'identifier et de mesurer l'impact des initiatives liées aux matières premières chimiques.

- Elle a dispensé des formations sur les émissions de GES et la méthodologie LCA pour les intervenants et parties prenantes externes (clients, marques, étudiants).

Perspectives : projet de réduction des émissions de CO₂ en 2022 (faits marquants)

- Mise à jour des facteurs d'émission pour le calcul des scopes 1 et 2.
- Examen des limites organisationnelles, des catégories et de la méthodologie du scope 3.
- Mise en place d'un modèle d'impact de CO₂ permettant de calculer l'impact des technologies bas carbone sur l'empreinte carbone totale de l'entreprise.
- Fixation d'objectifs d'émissions totales de GES, alignés sur la limite d'augmentation de la température moyenne mondiale de 1,5 °C.
- Mise en place d'installations d'autoproduction d'électricité (énergie solaire et éolienne) sur des sites sélectionnés.

Empreinte carbone totale de Stahl

Les émissions de gaz à effet de serre sont classées en trois groupes ou « scopes » par l'outil de comptabilisation international le plus utilisé, le Protocole GHG. Le scope 1 couvre les émissions directes provenant de sources détenues ou contrôlées. Le scope 2 couvre les émissions indirectes liées à la production d'électricité achetée, à la vapeur, au chauffage et au refroidissement consommés par l'entreprise déclarante. Le scope 3 comprend toutes les autres émissions indirectes qui se produisent dans la chaîne de valeur d'une entreprise, qui sont définies en 15 catégories.

Scope 1 (émissions directes)

Combustion de combustibles
Véhicules de société

Scope 2 (émissions indirectes)

Électricité achetée,
chaleur et vapeur.

Scope 3 (émissions indirectes)

Cat. 1 : biens et services achetés
Cat. 2 : biens d'équipement
Cat. 3 : activités liées aux combustibles et à l'énergie (non incluses dans les scopes 1 et 2)
Cat. 4 : transport et distribution en amont
Cat. 5 : déchets générés par les opérations (sorties)
Cat. 9 : transport et distribution en amont
Cat. 12 : traitement de fin de vie des produits vendus

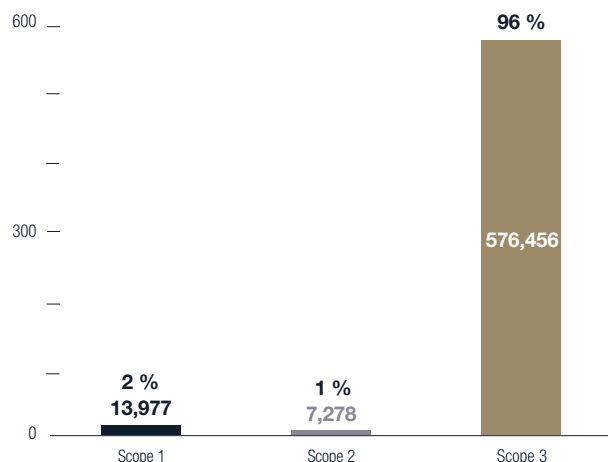
Le chapitre Périmètre de reporting & précisions méthodologiques, section *Lignes directrices sur le calcul et le reporting des émissions de CO₂ indirectes du scope 3* explique la méthode de calcul et liste les données calculées.

Réduction des émissions de GES

En 2015, Stahl s'est fixé un objectif sur 5 ans en vue de réduire ses émissions de CO₂ (scopes 1 et 2) conformément à l'Accord de Paris sur le climat dans le cadre de la Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques (CCNUCC). À la fin de l'année 2020, l'entreprise avait réussi à réduire de 37 % ses émissions de CO₂ en valeur absolue. Cette réduction s'explique par l'approvisionnement en énergie verte sur les sites européens, l'investissement dans des technologies d'économie d'énergie sur les sites de fabrication et la réduction significative des voyages d'affaires en 2020.

En 2019, des panneaux solaires ont été installés sur le site de production de Stahl basé à Portão, au Brésil. Cet investissement dans l'énergie solaire s'est traduit par une baisse significative des émissions de CO₂ du site en 2020 et représente déjà la moitié des besoins en électricité du site.

Stahl entend doter 3 de ses sites (sur 11 au total) de sources d'énergie renouvelable (au moins 20 % de l'énergie totale) d'ici 2023, et 6 de ses sites d'ici 2030.

Émissions de CO₂ directes et indirectes (tCO₂ éq.) en 2021**Émissions de GES – Scope 1 et scope 2**

	2021	2020
Scope 1 : émissions directes absolues de GES (tCO ₂ éq.)	13 977	13 858
Scope 2 : émissions indirectes absolues de GES (tCO ₂ éq.)	7 278	6 064
Émissions de CO ₂ des scopes 1 + 2 (tCO ₂ éq.)	21 255	19 922
Volume de production total (en tonnes)	229 533	181 453
Intensité de CO ₂ *	0,0928	0,1098

* L'intensité est liée aux volumes de production (émissions de CO₂/volume de production).

Émissions de CO₂ de scope 3

	2021	2020	2019
Scope 3 : estimation des sources d'émissions indirectes absolues (tCO ₂ éq.)	576 456	485 461	529 849
Intensité du scope 3 (émissions absolues du scope 3/volume de production)	2,511	2,675	2,546

Dans les rapports précédents, les émissions CO₂ étaient indiquées kgCO₂ éq. Cette année, l'unité de reporting a été changée en tonnes (tCO₂ éq.) pour faciliter l'analyse comparative.

Émissions de CO₂ de scope 3 par catégorie

	2021	2020
Cat. 1 : biens et services achetés	63 %	56 %
Cat. 12 : traitement de fin de vie des produits vendus	23 %	27 %
Cat. 4 : transport et distribution en amont	9 %	11 %
Autres (biens d'équipement, transport et distribution en aval, par ex.)	5 %	6 %

Les biens et services achetés (63 % en 2021) restent la catégorie la plus importante. L'augmentation des volumes de production est directement liée aux achats de matières premières. Un volume de production plus important nécessitera davantage de matières premières, ce qui entraîne une augmentation des émissions de CO₂.

La catégorie 12 « Traitement de fin de vie des produits vendus » (23 % en 2021) reste la deuxième source d'émissions du scope 3 en 2021 (23 % en 2021), bien que les informations mises à jour sur cette catégorie ne soient pas facilement disponibles et sont basées sur les meilleures hypothèses. Stahl ne dispose pas à date de nouvelles informations pour réviser cette catégorie annuellement.

Les mesures de réduction des émissions de GES du scope 3 sont réalisées en :

- sélectionnant des matières premières chimiques (de base) ayant une moindre empreinte CO₂ ;
- développant des alternatives avec des matières premières renouvelables ;
- commercialisant des matières premières renouvelables à base d'eau et en assurant leur promotion de manière active.

Le transport des produits achetés constitue la troisième source des émissions de scope 3 (Cat. 4), représentant 9 % des émissions en 2021. En se fondant sur les hypothèses utilisées pour estimer les émissions liées au transport (ce qui a été fait en 2017), il est constaté que la majeure partie de ces émissions provient des transports aérien et routier. Il est possible de réduire ces émissions en :

- choisissant un autre mode de transport. Le transport terrestre émet 10 fois plus de CO₂ que le transport maritime. Le fret aérien émet 100 fois plus que le transport maritime ;

- encourageant le transport avec des véhicules plus propres et en limitant le transport de petites quantités de marchandises. Stahl a fortement consolidé son réseau de distributeurs, ce qui implique des livraisons plus importantes à un nombre réduit de distributeurs.

En 2022, Stahl examinera les 15 catégories conformément au Protocole GES avec l'aide d'un consultant externe. Il est probable que davantage de produits et services seront ajoutés à la catégorie 1 (par exemple, la production sous-traitée et les produits destinés à la revente, ce qui est susceptible de générer une augmentation importante des émissions de CO₂ et des trajets domicile-travail). Cet examen exhaustif servira de base solide pour fixer un objectif pour le scope 3.

Consommation d'énergie : passer à l'énergie renouvelable

La consommation énergétique de Stahl correspond à la totalité de l'électricité, du gaz, du pétrole, de la vapeur, des briquettes renouvelables et du diesel à haut régime utilisée sur ses sites de fabrication. L'énergie est reportée en énergie totale consommée en TJ par volume de production, ce qu'on appelle l'intensité énergétique. Stahl a fixé un objectif d'autoproduction d'énergie sur ses sites de fabrication, conformément à sa feuille de route ESG.

En 2021, la consommation d'énergie absolue était plus importante qu'en 2020 du fait de volumes de production plus élevés sur les sites de production de Stahl. La consommation d'énergie par tonne produite (intensité) en 2021 est inférieure à celle de 2020.

Consommation d'énergie

	2021	2020
Énergie (TJ)	359	334
Part d'énergie renouvelable	38 %	34 %
Volume de production total (en tonnes)	229 533	181 453
Intensité énergétique (TJ) *	0,00157	0,00184

* L'intensité est liée aux volumes de production (consommation d'énergie/volume de production).

Eau

Risque RSE	Description	Politiques et mesures d'atténuation.	KPIs (Indicateurs clés de performance)	2021	2020
Impact sur les ressources en eau	Risque d'insuffisance d'eau pour le processus et de coupures d'approvisionnement en eau au niveau du réseau local	Gestion de l'eau	Intensité en eau (m ³ consommé/tonne produite)	1,323	1,505

Consommation d'eau

Stahl investit massivement dans la recherche afin de réduire la consommation d'eau, de recourir à des produits à base d'eau, d'améliorer la qualité des effluents et de limiter la pollution de l'eau dans la chaîne de valeur. La consommation d'eau de Stahl est liée à :

- la fabrication de produits utilisant une technologie à base d'eau (dans lesquels l'eau remplace les solvants à base de produits pétrochimiques) ;

- l'utilisation standard sur les sites de production de Stahl (nettoyage des cuves, des tuyaux, traitement, chauffage et refroidissement), ainsi que les laboratoires et les bureaux.

Stahl utilise l'eau fournie par la municipalité (réseau public) et l'eau issue de la nappe phréatique. Stahl a consommé plus d'eau en 2021 en raison de volumes de production plus élevés. L'eau consommée par tonne produite (intensité) était néanmoins inférieure en 2021 par rapport à 2020.

Consommation d'eau totale

	2021	2020
Consommation d'eau (en m ³)	303 599	273 045
Volume de production totale (en tonnes)	229 533	181 453
Intensité en eau *	1,323	1,505

* L'intensité est liée aux volumes de production (consommation d'eau/volume de production).

Utilisation de l'eau sur le site de Palazzolo (Italie)

Afin d'aider la communauté à préserver les faibles ressources d'eaux souterraines, l'eau de refroidissement de l'usine basée à Palazzolo, en Italie, est temporairement prélevée (c'est-à-dire non

consommée) d'un puits souterrain, complètement distinct de la production et est rejetée dans la rivière adjacente (Seveso). Cette utilisation spécifique de l'eau est approuvée et conforme aux directives strictes édictées par les autorités locales.

	2021	2020
Autre utilisation de l'eau (m ³)	409 882	373 958

Déchets

Risque RSE	Description	Politiques et mesures d'atténuation.	KPIs (Indicateurs clés de performance)	2021	2020
Gestion des déchets dangereux	Risque d'augmentation importante des déchets dangereux produits sur les sites de Stahl et gestion inappropriée de leur mise au rebut	Réduction des déchets	Eaux usées traitées par des tiers (tonnes)	15 245	12 452
		Stratégies de gestion des déchets	Intensité des déchets	0,060	0,062

La politique de Stahl consiste à réduire l'impact de ses activités et de ses produits sur l'environnement en évitant toute pollution par des stratégies de gestion des déchets qui favorisent leur réduction,

leur réutilisation, leur récupération et leur recyclage, selon le cas. Cette politique s'attache notamment à éviter la production de déchets et à trouver des débouchés utiles lorsque cela est possible.

Stahl rend compte de sa production de déchets dangereux et de déchets non dangereux. Les déchets dangereux proviennent des produits, des matières premières, des installations de traitement (par exemple, les boues provenant du traitement des eaux usées),

des laboratoires et des emballages usagés. Les déchets non dangereux correspondent aux déchets non chimiques, tels que le verre, le papier, le bois, le plastique, les déchets ménagers et les déchets de démolition.

	2021	2020
Déchets dangereux (tonnes)	12 222	9 920
Déchets non dangereux (tonnes)	1 576	1 397
Total des déchets (tonnes)	13 798	11 317
Volume de production totale (tonnes)	229 533	181 453
Intensité (totale) des déchets *	0,060	0,062

* L'intensité est liée aux volumes de production (consommation totale de déchets/volume de production).

Eaux usées

La plupart des sites de production de Stahl disposent d'installations de traitement des eaux usées sur place. Lorsque ce n'est pas le cas, les eaux usées sont collectées par un prestataire externe et déclarées en tant que déchets dangereux. La quantité de déchets a augmenté en 2021 par rapport à 2020 en raison de volumes de production plus élevés.

	2021	2020
Eaux usées traitées par des tiers (tonnes) *	15 245	12 452

* Waalwijk (Pays-Bas), Calhoun (États-Unis) et Toluca (Mexique).

Provisions pour l'environnement

En 2021, les provisions pour l'environnement de Stahl, destinées à couvrir la pollution des sols, se sont élevées à 1,04 M€.

4.2.4.6.2 Performance ESG : social

Ressources humaines (RH) – Renforcer l'attractivité de l'entreprise, maximiser l'engagement des salariés

Attraction et rétention des talents

Risque	Description du risque	Politiques et mesures d'atténuation.	KPIs (Indicateurs clés de performance)	2021	2020
Attraction et rétention des talents	Risque de perdre des collaborateurs qualifiés et talentueux travaillant actuellement pour la société	Stratégie RH Plan de succession - nouveaux <i>leaders</i> à des postes clés	Taux de rotation volontaire du personnel (démissions uniquement)	4,082 %	3,32 %
	Risque de ne pas attirer de collaborateurs qualifiés et talentueux dans l'entreprise	Plateforme d'engagement des salariés (EEP), entretiens annuels et formation Valeurs et ADN de Stahl, partagés avec les collaborateurs	Heures de formation par salarié (ETP)	14,58	14,71

Stratégie Ressources Humaines

Le monde a connu, une nouvelle fois, des rebondissements et des changements de perspective et de priorités en 2021. La pandémie de coronavirus a bouleversé les organisations et contraint les services RH à penser différemment leur rôle afin d'assurer la continuité des activités de manière efficace.

En 2021, l'équipe RH a renforcé les options de télétravail qui permettent aux employés de travailler depuis leur domicile. Dans le même temps, compte tenu de l'importance de la cohérence sociale pour la performance de l'entreprise, les salariés de Stahl ont également été incités à travailler dans les locaux selon un calendrier donné. Il en résulte un modèle hybride de travail intelligent où les salariés et les cadres se mettent d'accord sur l'utilisation du temps de travail.

En dépit de circonstances difficiles et dans le but de soutenir la reprise de la demande sur le marché, l'équipe RH de Stahl a profité de l'occasion pour consolider les produits et processus RH lancés au cours des quatre dernières années (par exemple, *Easy Learning Space*, HRMS, contenus d'apprentissage en ligne) et pour lancer une « Enquête mondiale sur l'expérience des collaborateurs ».

Une nouvelle stratégie RH a été définie en 2021. Elle repose sur les piliers suivants :

- 1) société et stratégie commerciale ;
- 2) feuille de route ESG ;
- 3) parcours de la transformation numérique ;
- 4) conformité ;
- 5) enquête sur l'expérience des collaborateurs.

Enquête Stahl sur l'expérience des collaborateurs

Une enquête mondiale a été lancée au deuxième trimestre 2021 sur l'engagement des salariés. Elle visait essentiellement à améliorer l'expérience des salariés, stimuler leur engagement en mesurant certains indicateurs clés (attractivité de l'entreprise, recrutement, intégration, développement, rétention et départ) et à fournir des informations pour la nouvelle stratégie RH de Stahl. Un partenaire externe a été désigné pour réaliser l'enquête afin de garantir la confidentialité et la fiabilité des analyses comparatives. Dix thématiques ont été sélectionnées :

- 1) agilité et innovation ;
- 2) confiance en l'avenir ;
- 3) culture et valeurs ;
- 4) culture de la diversité et de l'inclusion ;
- 5) expérience collaborateur ;
- 6) engagement ;
- 7) efficacité de l'encadrement ;
- 8) efficacité de l'équipe de direction ;
- 9) activation de la performance ;
- 10) orientation stratégique.

Comme il s'agissait de la première enquête mondiale sur l'engagement des collaborateurs de Stahl, le niveau de participation des salariés s'est montré particulièrement élevé, avec un taux de réponse de 92 % et un indice d'engagement supérieur à au benchmark réalisé qui établit le taux d'engagement habituellement rencontré à 78 %. Tous les thèmes abordés ont donné lieu à des résultats encourageants et l'entreprise a obtenu les meilleurs scores en matière « Confiance en l'avenir » et l'« Efficacité de l'encadrement » par rapport à la référence mondiale. Le thème « Diversité et inclusion » a également obtenu un score supérieur à la référence mondiale et le consensus global s'est avéré positif, en particulier sur l'équité de traitement (83 %).

Stahl a également identifié certains domaines d'amélioration sur la base des résultats de l'enquête. Pour gérer ces pistes d'amélioration, des groupes de discussion ont été constitués, soit par genre et par génération (groupe de discussion mondial), soit par zone géographique (groupe de discussion local). Ces groupes de discussion sont animés par le personnel RH afin d'assurer le partage des résultats et une répartition diversifiée des participants. Le résultat final, qui prend la forme d'une liste de mesures locales et globales, a été discuté et validé lors des réunions de l'équipe de Direction afin de fixer les priorités pour les deux années à venir. L'objectif est de lancer une nouvelle enquête auprès des collaborateurs en 2023.

Nomination de nouveaux leaders aux postes clés

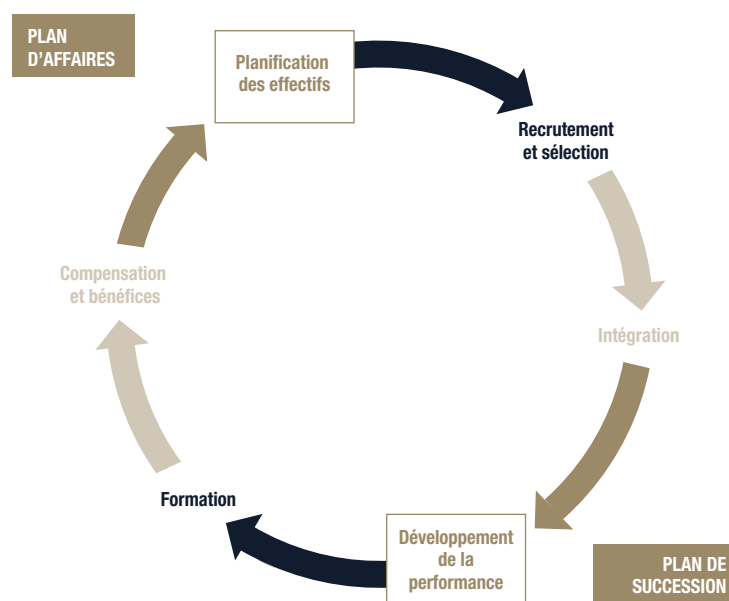
La planification de la succession est un processus important chez Stahl. Plusieurs actions ont été menées à bien afin d'assurer la continuité des activités et le *leadership* de l'entreprise, tout en maintenant la culture et les valeurs de Stahl en tant que piliers.

Ce processus a également permis de reconfigurer l'organisation actuelle afin de répondre aux exigences de la stratégie commerciale future et de rationaliser la structure de l'organisation.

La nomination du nouveau Directeur général de Stahl, Maarten Heijbroek, a été l'un des faits marquants de l'année 2021. Maarten a remplacé Huub van Beijeren, qui a pris sa retraite après 13 ans à la tête de l'entreprise.

Développement de la performance

Stahl a poursuivi son processus de développement de la performance en 2021. L'objectif est d'identifier les talents, les piliers et les forces vives du groupe, de favoriser la définition de parcours de développement personnel individualisés et de recharger le pipeline au niveau du plan de succession.



Transfert des connaissances et partage des informations au sein de la société - vers une approche RH globale avec une interface unique pour les salariés

Afin de poursuivre sa croissance et de limiter la charge administrative, l'entreprise a poursuivi la rationalisation des processus RH en 2021. La stratégie consistait à passer d'une approche locale à une approche globale tenant compte des meilleures pratiques. L'entreprise a commencé par créer une équipe RH unique avec un objectif commun et des processus RH mondiaux.

La technologie a joué un rôle majeur dans l'harmonie sur le lieu de travail en 2021, en particulier compte tenu des défis posés par la pandémie. L'entreprise a profité de l'occasion pour normaliser les solutions numériques intégrées en 2020, en regroupant les équipes et en facilitant les opérations commerciales alors que les restrictions de déplacement étaient toujours en place.

Le « coin des salariés » est un espace permettant aux RH de gérer les processus et aux collaborateurs de trouver toutes les informations nécessaires sur l'entreprise. Il a été mis en place en 2021 afin de faciliter l'accès aux cours en ligne obligatoires et/ou facultatifs pour les collaborateurs.

Emploi

Le nombre total d'ETP (équivalents temps plein) à fin 2021 s'élève à 1 800, soit une augmentation de 30 ETP par rapport à fin 2020. Cette hausse s'explique par l'intégration de salariés supplémentaires au niveau des opérations afin de répondre à la demande accrue et au niveau de la fonction R&D pour mettre en place une équipe permanente axée sur l'innovation ouverte.

La répartition des effectifs en équivalent temps plein (ETP) au 31 décembre 2021 et l'évolution par région par rapport à l'année précédente sont présentées ci-dessous :

Région	31.12.2021	31.12.2020	Var.
Europe, Moyen-Orient, Afrique	913,5	888,8	24,7
Asie-Pacifique	373,6	367,0	6,6
Inde et Pakistan	258,0	256,0	2
Amérique du Nord et du Sud	255,0	258,7	- 3,7
TOTAL	1 800,1	1 770,5	29,6

Effectifs : les principales statistiques 2021

Contrats à durée indéterminée	90,23 % des salariés de Stahl
Parité femmes-hommes au sein des effectifs	25 % de femmes, 75 % d'hommes
Nombre total de salariés (effectifs)	1 821 (contre 1 790 en 2020)
Départs (licenciements, démissions, etc.)	161,7
Arrivées	195,5
Taux de rotation volontaire du personnel	4,08 % (contre 3,32 % en 2020)
Taux d'absentéisme	2,35 % (contre 1,87 % en 2020)
Heures de formation (par ETP)	14,58 heures (contre 14,71 heures en 2020)

Organisation du travail

Pour des raisons historiques, mais aussi pour servir au mieux ses clients, Stahl a mis en place une organisation opérationnelle internationale sophistiquée. La société comprend 11 usines de fabrication, 11 laboratoires de R&D, 34 laboratoires d'application, 34 bureaux commerciaux et 9 centres d'excellence. Les pratiques de travail diffèrent selon les régions. La majorité des unités Stahl travaillent 5 jours par semaine, sauf en Inde, où elles travaillent également le samedi matin. Les heures et les accidents du travail sont comptabilisés au moyen d'un compteur ou manuellement, selon les sites.

Toutes les unités déclarent les absences (pour maladie ou en raison d'accidents du travail), conformément à la législation locale et de façon à assurer un *reporting* à l'échelle de l'entreprise. En 2021, le taux d'absentéisme global a été de 2,35 %, contre 1,87 % en 2020.

Relations de travail

Compte tenu de la dimension internationale de Stahl et de la taille relativement petite de ses unités locales, la société applique seulement quatre conventions collectives. Les niveaux des salaires et des autres modes de rémunération dépendent de chaque pays. Ils sont toutefois coordonnés au niveau central afin que Stahl reste concurrentiel sur ses différents marchés. Certains salariés de la société, principalement les équipes de direction et de vente, bénéficient d'un système de primes calculées en fonction d'objectifs annuels quantifiables, y compris l'ESG. Ce système est également harmonisé au niveau central pour garantir sa cohérence et son adéquation avec les pratiques locales.

Rémunérations

Le total des rémunérations hors primes versées en 2021 s'est élevé à 112 M€, soit une hausse d'environ 8,74 % par rapport à 2020.

Éducation et formation

L'équipe RH s'engage à proposer des formations afin d'améliorer les compétences des salariés.

L'entreprise a pu reprendre certaines formations en présentiel en 2021, mais pas encore au niveau d'avant la pandémie. L'offre de formations en e-learning a été importante en 2021, avec notamment des formations sur les sujets de conformité et le développement des compétences non techniques, mais aussi des formations en matière de cybersécurité, de pots-de-vin et de lutte contre la corruption.

En 2021, les RH ont organisé plusieurs webinaires visant à communiquer sur les piliers stratégiques de Stahl et la feuille de route ESG 2030. Ces formations ont été bien accueillies et suivies par d'autres en 2022.

Heures de formation

Le nombre d'heures total de formation est enregistré par les divisions de Stahl, puis comptabilisé au niveau du groupe. Chaque salarié en équivalent temps plein (ETP) a bénéficié de 14,58 heures de formation en 2021, contre 14,71 heures en 2020.

Égalité, diversité et inclusion

En 2021, Stahl a communiqué sa politique de diversité sur les réseaux sociaux. La démarche de l'entreprise en matière de droits de l'homme et de vigilance a également fait l'objet d'une communication : <https://www.stahl.com/strategy/sustainable-development/policies-statements-reports/gri-diversity-equal-opportunity>

Stahl a publié sa politique sur la diversité et l'inclusion sur son site www.stahl.com. Cette politique, que la société ne conçoit pas comme un concept abstrait, vise à appliquer véritablement l'égalité, la diversité et l'inclusion au sein de toute la société. Stahl a inscrit l'égalité de traitement au cœur de son fonctionnement et est convaincu que ce principe est de nature à favoriser l'innovation et la réactivité. La société estime que la diversité va au-delà des notions d'âge, de sexe, de couleur et de culture. La diversité en termes de lieu de travail se retrouve au travers des personnes animées par des idées et des points de vue différents.

Conformément à sa stratégie qui consiste à renforcer le talent de ses dirigeants, les principes de diversité et d'inclusion sont au cœur des principaux programmes de développement des compétences de direction afin d'inciter les cadres à s'affirmer en tant que dirigeants. Stahl intègre également les notions d'intelligence culturelle et d'égalité au suivi de la performance individuelle, ainsi qu'aux processus d'embauche et d'identification des talents. La politique de diversité et d'inclusion de Stahl s'applique à l'ensemble de l'entreprise, y compris à l'équipe de direction et au Conseil d'administration.

Alors que le taux d'occupation des femmes aux postes d'encadrement est de 25 % (le même que le pourcentage global de femmes dans l'entreprise), le pourcentage de femmes peut varier de manière significative entre les différents services, en fonction de la nature des activités. Certains services de Stahl ont une main-d'œuvre à prédominance masculine. Dans les activités de production (classées dans les tableaux sous la rubrique « chaîne d'approvisionnement »), il y a beaucoup plus d'hommes que de femmes, notamment du fait de la nature physique du travail de fabrication de produits chimiques, qui peut impliquer la manipulation de charges lourdes, de machines et d'outillages. Dans ces domaines de production, seul un nombre très limité de salariés sont des femmes. Dans la division des Ventes de produits chimiques pour le cuir de Stahl, les hommes sont également majoritaires, en partie parce que le modèle d'affaires de Stahl encourage ses techniciens à travailler en étroite collaboration avec les clients sur les sites de leur usine dans le monde entier (à savoir les tanneries). Historiquement, il s'agissait d'une activité physiquement exigeante et parfois sale, et le poste nécessitait

également de nombreux déplacements à l'international pendant des semaines, des conditions qui ont eu du mal à attirer davantage de femmes. Cette situation évolue à mesure que la société change, mais l'héritage de prépondérance masculine demeure. Dans les autres services de Stahl, l'équilibre entre les hommes et les femmes est constant et proche de la parité : en excluant le personnel des opérations et de la division des Ventes de produits chimiques pour le cuir, 41 % des salariés sont des femmes.

Le pourcentage de femmes occupant des postes d'encadrement, qui est de 25 % (comme les 25 % de l'effectif total) est un bon indicateur de l'égalité de traitement. Stahl suit le ratio femmes/hommes (25 % de femmes et 75 % d'hommes en 2021, voir le tableau ci-dessous Effectifs) et le nombre de femmes occupant des postes d'encadrement (salariés hiérarchiques directs et/ou occupant un poste de direction). En 2021, 96 femmes occupaient des postes d'encadrement, soit 25 % du total des postes d'encadrement (voir le tableau ci-dessous Postes d'encadrement).

% de représentation des femmes et des hommes dans l'effectif en 2021

Unité opérationnelle	Total	% de femmes	% d'hommes
Direction générale	37	46 %	54 %
Fonctions <i>corporate</i> (y compris ESG)	17	53 %	47 %
Demande commerciale	24	75 %	25 %
Finance & Informatique	145	44 %	56 %
Ressources Humaines	27	85 %	15 %
Unité opérationnelle Produits chimiques pour le cuir	400	13 %	87 %
Unité opérationnelle Revêtements et polymères de haute performance	158	25 %	75 %
R&D et Applications techniques	111	38 %	62 %
Chaîne d'approvisionnement (y compris Production/Opérations, Achats et Service client)	902	21 %	79 %
TOTAL	1 821	25 %	75 %

% de représentation des femmes et des hommes aux postes d'encadrement en 2021

Unité opérationnelle	Total	% de femmes	% d'hommes
Direction générale	13	23 %	77 %
Fonctions <i>corporate</i> (y compris ESG)	8	38 %	63 %
Demande commerciale	11	82 %	18 %
Finance & Informatique	37	35 %	65 %
Ressources Humaines	15	80 %	20 %
Unité opérationnelle Produits chimiques pour le cuir	92	15 %	85 %
Unité opérationnelle Revêtements et polymères de haute performance	55	15 %	85 %
R&D et Applications techniques	21	24 %	76 %
Chaîne d'approvisionnement (y compris Production/Opérations, Achats et Service client)	132	22 %	78 %
TOTAL	384	25 %	75 %

Politique et mécanisme d'alerte (pour les parties prenantes internes et externes)

Le mécanisme d'alerte est un processus qui permet de rapporter de manière confidentielle un comportement (y compris en cas de soupçon) qui va à l'encontre du Code de conduite de Stahl. Ce type de comportements inclut, entre autres, les actes criminels ou non éthiques. Dans son document « Règles de signalement des alertes Stahl Parent BV », Stahl explique l'importance et le mécanisme de sa politique de lanceur d'alerte. Ces règles de signalement sont des directives liées aux irrégularités (avérées ou suspectées) qui s'appliquent aux employés de Stahl Parent BV, ainsi qu'à ses filiales et à toute personne extérieure à l'entreprise. Les salariés peuvent les consulter sur le « coin des salariés » de la plateforme RH. En 2021, une Politique de gestion des lanceurs d'alerte a également été mise en œuvre. Elle indique qui est responsable du traitement des cas, dans quelle situation une enquête externe est nécessaire et comment communiquer.

Les salariés de Stahl sont encouragés à signaler toute irrégularité ou tout soupçon d'irrégularité. En ce sens, le Conseil d'administration de Stahl considère qu'il est important que les salariés soient en mesure de le faire de manière sûre et adéquate. Le Conseil d'administration de Stahl confirme de façon explicite que l'emploi des salariés de Stahl qui ont signalé de bonne foi une irrégularité (présumée) conformément aux Règles de signalement des abus ne sera en aucun cas menacé du fait de ce signalement.

La politique de signalement des alertes de Stahl est disponible sur le site Internet. Un courriel (whistleblower@stahl.com) figure également sur le site à l'attention des personnes extérieures à l'entreprise.

Santé et sécurité - gestion des risques liés à la sécurité au travail

Risque RSE	Description	Politiques et mesures d'atténuation.	KPIs (Indicateurs clés de performance)	2021	2020
Santé et sécurité au travail	Industrie chimique : risques liés à la santé et à la sécurité au travail, dont : <ul style="list-style-type: none"> ■ le contact chimique ou l'exposition à des substances dangereuses pour la santé ; ■ risque de maladie chronique (grave) liée à l'exposition aux produits chimiques ; ■ les glissades, trébuchements et chutes ; ■ les accidents graves et mortels. 	La Politique SSE	Taux de fréquence des accidents déclarés (TFTAD)	8,545	4,549
		La formation	Taux de fréquence des accidents avec arrêt (TF)	1,375	0,840
		Le Programme R20 (<i>Road-To-Zero</i>)	Taux de gravité des accidents (TG)	0,045	0,003
		Une politique de tolérance zéro	Accidents mortels	0	0

Le risque d'accidents et de maladies liés à la sécurité sur le lieu de travail a été identifié par Stahl en tant que risque brut. L'ensemble de ses initiatives, de ses politiques, et de ses formations visent à créer une véritable culture de la sécurité et à atténuer les risques suivants :

- contact chimique ou exposition à des substances dangereuses pour la santé ;
- risque de maladie chronique (grave) liée à l'exposition aux produits chimiques ;
- glissades, trébuchements et chutes ;
- accidents graves et mortels.

Stahl estime que la protection de la santé et de la sécurité des personnes, et la préservation de l'environnement doivent être une priorité absolue. Cet état d'esprit est ancré dans la culture des salariés. En matière de gestion de la santé et de la sécurité des personnes et des processus, Stahl favorise l'application des connaissances et la responsabilisation dans la prise de décision. Un programme de sécurité comportementale a été lancé en 2018 et s'est poursuivi chaque année depuis lors. Le programme est connu sous le nom de R20 (*Road-To-Zero*).

Il met l'accent sur les points suivants :

- les efforts de tous, si petits soient-ils, permettent d'obtenir des résultats satisfaisants en matière de sécurité ;
- une véritable culture de la sécurité définit les comportements au quotidien, sur le lieu de travail et dans la vie en général ;
- les conséquences des blessures occasionnées sur le lieu de travail affectent également les personnes et leurs proches en dehors du travail.

Afin de mettre en lumière l'importance stratégique et critique d'une définition commune des comportements en matière de sécurité, Stahl a instauré une politique de tolérance zéro au regard des comportements dangereux. La politique est constamment revue et mise à jour. En 2021, un OCDI (*Organization Culture Diagnostic Instrument*) a été réalisé au niveau mondial, première action simultanée et globale du programme R20. Les résultats ont été mis à disposition en décembre et permettront de définir et de soutenir les actions qui seront menées dans le cadre du programme R20 en 2022.

Principes de santé et de sécurité

Les grands principes de la politique santé et sécurité de Stahl sont les suivants :

- une solide culture de la sécurité qui implique l'ensemble de l'organisation ;
- la santé, la sécurité et l'environnement considérés comme la principale priorité ;
- la sécurité est plus importante qu'un résultat à court terme ;
- la mise en œuvre des meilleures pratiques industrielles, outre le respect de toutes les réglementations légales ;
- le savoir, base de toutes les décisions. Stahl exige que les salariés soient formés sur les compétences nécessaires pour exercer leurs fonctions et prendre des décisions garantissant la sécurité de tous.

Piliers de la culture de sécurité

La culture de sécurité de Stahl repose sur 4 piliers : les Processus, les Actifs, les Opérations et le Comportement.

Stahl considère que la sécurité est avant tout tributaire de facteurs humains. En effet, les installations, bâtiments, équipements et processus sont conçus, fabriqués, installés, exploités, entretenus et finalement démantelés par l'Homme. La responsabilité des décisions et des actions prises tout au long de ce cycle de vie incombe donc aux décideurs ou à leurs successeurs.

Gouvernance SSE : la sécurité relève de la responsabilité de chacun

Chaque site dispose d'un Responsable SSE dédié, chargé de veiller à l'application effective des bonnes pratiques en la matière au sein de l'organisation. Même s'il s'impose en tant que figure centrale de la SSE, la responsabilité globale dans ce domaine est toutefois l'affaire de tous. En effet, cette charge est répartie sur l'ensemble de l'organisation et toute fonction SSE implique un certain degré de responsabilité. Le Responsable SSE est placé sous la supervision du Responsable local et bénéficie du soutien direct du Responsable SSE & PS mondial.

Plusieurs directives, règles, méthodologies et outils ont été publiés ou mis à jour en 2021. Tous sont disponibles sur une page Sharepoint qui constitue le principal système de gestion de la santé et de la sécurité des personnes et des processus de Stahl. Cette page contient tous les documents pertinents et tous les collaborateurs de Stahl peuvent y accéder facilement. De même, les informations et rapports ne sont plus envoyés par courrier. Ils sont publiés sous SharePoint et un courrier est envoyé aux collaborateurs pour les informer qu'un nouveau document est disponible. Enfin, des sous-pages permettent de stocker des informations complémentaires et constituent une plateforme de travail commune pour les projets, tant à l'échelle mondiale qu'au niveau local.

Critères de reporting

La performance de sécurité à l'échelle mondiale et les KPIs sont publiés et suivis mensuellement et annuellement. La société suit l'évolution des indicateurs de sécurité et rend compte des différentes catégories de blessures et d'incidents, y compris les accidents de travail avec arrêt, les premiers soins, les traitements médicaux et les blessures irréversibles. Elle consigne chaque mois les accidents, les incidents, les audits, les formations, les projets d'ingénierie et les autres méthodes de prévention, qu'elles soient internes ou externes. La procédure de *reporting* de santé et sécurité est décrite dans le manuel de SSE de Stahl.

En 2021, Stahl a continué à communiquer sur les nouveaux critères de *reporting* mis en place en 2020, passant des taux d'incidence aux taux de fréquence pour les KPIs liés aux accidents. Cet alignement s'appuie sur les recommandations formulées à l'issue de l'audit réalisé en 2019. Les accidents de trajet sont désormais exclus des KPIs relatifs aux accidents en raison de la nature de l'activité. Les KPIs sont ainsi plus représentatifs de la sécurité opérationnelle et professionnelle sur les sites gérés par Stahl. Cependant, un KPI sur le taux de fréquence des accidents de la circulation a été défini et fait l'objet d'un rapport mensuel.

En tant que politique, les KPIs sont constamment revus et remis en question afin de les aligner sur les meilleures pratiques, mais aussi parce qu'il convient de les adapter à mesure que la culture de la sécurité évolue. L'objectif final est de mettre en œuvre des KPIs de premier plan sur la sécurité, en plus des KPIs de second plan.

Un système de *reporting* systématique a été mis en place afin d'analyser les facteurs clés des événements signalés et de permettre à la Direction d'identifier les tendances et de prendre des décisions sur la base de critères objectifs. Les données historiques, les tendances et les KPIs remontent à 2012. Cela permet d'assurer la traçabilité des KPIs même si de nouveaux indicateurs sont intégrés.

La Méthodologie d'identification et d'évaluation des risques de Stahl (*Stahl Hazard Identification and Risk Assessment Methodology* ou SHIRAM) a été déployée en 2020 et est devenue la méthode standard de gestion des risques de Stahl. Cette méthodologie est adaptée aux opérations et processus de Stahl et intègre les meilleures pratiques en matière d'évaluation et de gestion des risques.

Plateforme ARA

En 2021, l'ancienne plateforme Stature a été remplacée par la plateforme ARA, toutes deux issues de Sphera - la première reposant sur une installation de serveur local, la seconde sur une plateforme *Cloud*. Outre la méthodologie SHIRAM, d'autres méthodologies sont mises en œuvre dans cette plateforme.

Toutes les études sont gérées *via* cette plateforme. Ainsi, la dernière version des études est toujours à disposition des parties concernées et les informations peuvent être facilement partagées entre les sites. Le développement devrait se poursuivre et s'intensifier en 2022 avec l'ajout de nouveaux modèles et services et offrir une référence claire dans le paysage de la numérisation de Stahl.

Réponse à la pandémie de Covid-19

Depuis le début de la pandémie en janvier 2020, une équipe de crise procède au suivi et à l'analyse de la situation dans les pays d'implantation de Stahl. L'équipe opérationnelle Corona (*Corona Operations Team* ou COT) tient des réunions hebdomadaires et transmet à la Direction des informations actualisées chaque fin de semaine.

Malgré un assouplissement constant des restrictions en 2021, la situation liée au Covid-19 fait toujours l'objet d'un suivi par l'équipe en charge de la santé et de la sécurité des personnes et des processus.

4.2.4.6.3 Performance ESG : gouvernance**Droits de l'homme, esclavage moderne, corruption, pots-de-vin**

Risque RSE	Description	Politiques et mesures d'atténuation.	KPIs (Indicateurs clés de performance)	2021	2020
Corruption et pots-de-vin	Risque de corruption, de pots-de-vin, d'esclavage moderne dans la chaîne d'approvisionnement de Stahl.	Code de conduite Questionnaire de diligence raisonnable	Part de salariés formés sur ces thématiques - formation Conformité	95,9 %	98,5 %
	Risque de corruption, de pots-de-vin, d'esclavage moderne au sein des opérations de Stahl.	Évaluation et notation externes des risques (EcoVadis)	Part de salariés formés sur ces thématiques - sessions de formation sur les politiques de l'entreprise	97,57 %	Nouveaux salariés
			Dispositif d'alerte - Nombre de cas traités	100 % (7 cas)	100 % (1 cas)
			% d'achats directs réalisés auprès de fournisseurs évalués par EcoVadis	80 %	67 %
			% de dépenses des fournisseurs de transport évalués par EcoVadis	44 %	Nouveau

Le Code de conduite de Stahl garantit le respect des droits de l'homme et de l'environnement par les parties avec lesquelles l'entreprise travaille. Stahl a également défini dans ce cadre une procédure de lancement d'alerte avec des règles claires, qui permettent aux salariés de dénoncer des comportements suspects qui pourraient se révéler contraires au Code de conduite, en bénéficiant de la protection nécessaire.

Stahl organise des programmes de formation en ligne obligatoires, pour tous les collaborateurs, axés sur les droits de l'homme et la prévention de la corruption et de l'esclavage moderne, dans lesquels une attention particulière est accordée à la sensibilisation et aux signaux d'alerte pouvant indiquer un comportement non conforme dans l'entreprise ou au sein de la chaîne d'approvisionnement.

L'entreprise a établi des objectifs spécifiques dans sa feuille de route ESG 2030 pour les notations EcoVadis de ses principaux fournisseurs. 80 % des dépenses totales de Stahl (2021) en matières premières ont été réalisées par des fournisseurs notés par EcoVadis (le système EcoVadis est expliqué plus en détail dans le chapitre « Achats éthiques »). 44 % des dépenses de transport de Stahl sont couvertes par EcoVadis.

Stahl a publié des procédures comptables destinées à la lutte contre la corruption pour tous les sites de l'entreprise à travers le

monde. Ce document indique les bonnes pratiques à adopter afin de prévenir et de détecter la corruption en matière de finance et de paiements.

Loi Sapin II

Stahl s'engage à ce que les activités du groupe et de ses salariés soient menées conformément à la loi française Sapin 2 (« Sapin 2 »).

Les mesures mises en œuvre par Stahl sont les suivantes :

- signature du Code de conduite : les salariés de Stahl et les partenaires commerciaux concernés doivent signer le Code de conduite de Stahl, qui compte des règles spécifiques de lutte contre la corruption ;
- système de signalement interne des alertes : Stahl a défini une politique de lancement d'alerte qui permet aux salariés de dénoncer des comportements suspects qui pourraient se révéler contraires au Code de conduite, tout en bénéficiant de la protection nécessaire. Les rapports peuvent être déposés via le courriel whistleblower@stahl.com disponible pour tous ;
- cartographie des risques de corruption : chaque année, Stahl procède à une cartographie des risques de corruption, par le biais d'entretiens réalisés par le Responsable fiscal et juridique du groupe Stahl auprès des membres de la Direction ;

4. procédures de diligence raisonnable à l'égard des tiers : Stahl effectue un contrôle préalable des partenaires commerciaux concernés, sur la base d'une approche fondée sur les risques. Cela lui permet de détecter à temps les éventuelles « alertes » ;
5. procédures de contrôle comptable internes ou externes : Stahl a mis en place plusieurs procédures comptables, dont une procédure spécifique pour la lutte contre la corruption ;
6. programme de formation : les salariés de Stahl doivent suivre une formation annuelle obligatoire, dispensée en ligne, sur la lutte contre la corruption ;
7. procédure disciplinaire : Stahl dispose de règles disciplinaires qui peuvent être invoquées si les salariés ne se conforment pas aux lois et règlements applicables et aux politiques de conformité de Stahl ;
8. mise en œuvre d'un système interne de suivi et d'évaluation.

Achats éthiques

Faits marquants 2021 et perspectives 2022

- En 2021, Stahl a élargi le niveau de couverture de ses fournisseurs évalués par EcoVadis. 80 % des dépenses de matières premières de Stahl et 44 % des dépenses de transport sont couvertes par EcoVadis.
- En 2022, Stahl vise la réalisation de visites de contrôle sur site chez ses fournisseurs les plus critiques et les fournisseurs ayant un score faible dans le classement EcoVadis.
- L'ensemble du personnel chargé des achats commerciaux a reçu des formations sur les achats durables et les sujets environnementaux et continuera à se former l'année prochaine.
- L'année 2021 a été marquée par de nombreux cas de force majeure dans l'industrie chimique, causés en grande partie par le gel du mois de février au Texas et aux États-Unis, par les épidémies régionales de Covid-19 affectant la logistique autour des ports et par les mesures prises en Chine au cours du quatrième trimestre liées à la mise en œuvre de la politique énergétique de la Chine et aux préparatifs des Jeux olympiques d'hiver de Pékin en 2022. Malgré les interruptions de service dans l'industrie, la base d'approvisionnement de Stahl s'est avérée suffisamment solide pour répondre aux besoins de l'entreprise dans son ensemble.
- La hausse des prix de l'énergie au quatrième trimestre affecte directement les activités de Stahl, et certainement aussi indirectement, sa chaîne d'approvisionnement. Le gaz et l'énergie électrique sont les principaux facteurs de coût de l'industrie chimique. Les hausses de coûts seront répercutées sur la chaîne d'approvisionnement, parfois sous forme de surcoûts énergétiques ou directement dans les prix d'achat.

Stratégie d'achats éthiques

- Stahl sélectionne les meilleurs fournisseurs possible sur la base de critères commerciaux (qualité, prix, disponibilité, volume, etc.), ainsi que de la performance ESG (disponibilité des données LCA, teneur en carbone renouvelable, conformité MRSL de ZDHC) et d'exigences éthiques, telles que le respect du Code de conduite, la réponse au questionnaire de diligence

raisonnable, les principes et notation EcoVadis, le risque géographique, le type et la provenance des matières premières.

- Stahl effectue un contrôle préalable des partenaires commerciaux nouveaux et existants, comme les distributeurs, agents, fournisseurs et consultants, sur la base d'une approche fondée sur les risques. Dans le cadre de la procédure de diligence raisonnable, le comportement en matière de conformité et l'intégrité du partenaire commercial (potentiel) de Stahl sont contrôlés. Ainsi, cette procédure aidera les collaborateurs de Stahl à établir et à maintenir une relation commerciale privilégiée avec des partenaires fiables et éthiques.
- Grâce à la plateforme de notation RSE d'EcoVadis, Stahl recueille des informations précieuses sur les performances et les risques de ses fournisseurs dans 4 domaines :

1. l'environnement ;
2. le travail et droits de l'Homme ;
3. l'éthique ;
4. les achats durables.

EcoVadis fournit un service de notation holistique au regard de la durabilité des entreprises, via une plateforme SaaS mondiale basée sur le Cloud. Chaque entreprise est évaluée en fonction de thématiques importantes relatives à sa taille, à son emplacement et à son secteur d'activité. Ces évaluations, basées sur des données probantes, sont affinées sous la forme de cartes de notation claires, affichant un score de zéro à cent (0-100) et attribuant des médailles (bronze, argent, or), le cas échéant.

En outre, les cartes de notation fournissent des orientations sur les points forts et les domaines d'amélioration, que les entreprises notées peuvent ensuite utiliser pour orienter leurs efforts en matière de développement durable et élaborer des plans d'action correctifs afin d'améliorer leur performance en matière de développement durable.

Médaille d'or EcoVadis

Stahl a défini des objectifs de notation EcoVadis pour ses fournisseurs. Ces objectifs font partie de la feuille de route ESG pour 2023 et 2030 et les progrès sont suivis en permanence. Fin 2021, les fournisseurs de Stahl notés par EcoVadis représentaient 80 % des dépenses d'achat directes de l'entreprise en matières premières.

En 2021, Stahl a obtenu la notation EcoVadis Gold, un résultat majeur qui traduit son engagement en faveur de la transparence et de l'amélioration continue de sa performance ESG. Avec cette notation Gold, la société se classe dans le top 5 % des entreprises évaluées par EcoVadis.



Gouvernance du secteur

- En 2021, Michael Costello de Stahl a été élu au Conseil d'administration de la Fondation ZDHC. Le Conseil d'administration se compose de 8 marques (dont Burberry, Inditex, Puma, Adidas, Levi), d'un fabricant de textile et de deux fournisseurs de produits chimiques (actuellement Huntsman et Stahl). La fondation *Zero Discharge of Hazardous Chemicals* (ZDHC) est l'un des groupes à but non lucratif les plus influents dans les chaînes d'approvisionnement du textile et du cuir. Stahl est un membre actif de ZDHC depuis 2016 et fait partie de plusieurs groupes et sous-groupes visant à éliminer les substances indésirables de la chaîne d'approvisionnement de la mode.
- L'entreprise s'implique de manière proactive dans des groupes de promotion ESG du secteur, comme la *Renewable Carbon Initiative* (RCI), que Stahl a rejointe en 2020 en tant que membre fondateur du Comité consultatif. L'objectif de l'initiative RCI est de faire connaître les matières premières renouvelables et la défossilisation au sein de l'industrie chimique.
- Stahl a été membre du Comité exécutif du *Leather Working Group* (LWG) de 2017 à 2021. LWG est une association multipartite dont la mission est d'élever le niveau de la gestion de l'environnement grâce à son protocole d'audit.

Développement durable

- Le partenariat public-privé (PPP) de cinq ans entre Stahl, Solidaridad et PUM, lancé en 2017, à Kanpur, en Inde (voir ODD), s'achèvera en 2022. Un rapport de synthèse sera publié afin de décrire les différentes actions déployées.
- Le PPP mis en place en Éthiopie, regroupant plusieurs partenaires et ONG, s'est achevé en décembre 2021. Ce projet était consacré à la réduction de la pollution dans le secteur de la tannerie. Stahl a contribué à ce projet *via* la formation et la mise en œuvre de technologies plus propres, y compris des sessions Stahl Campus® sur les modules pertinents. Un rapport final sera publié en 2022.
- Le projet initié au Bangladesh par Stahl et trois autres membres clés du groupe de fournisseurs de produits chimiques TEGEWA, et l'ONG néerlandaise Solidaridad, a continué à progresser à 2021. Il se concentre sur les moyens pratiques permettant de sécuriser les produits chimiques dans le cluster de fabrication du cuir de Savar, à Dhaka, et met l'accent sur le bien-être des travailleurs. Une campagne de formation détaillée a débuté sur le terrain en 2021 et plusieurs webinaires ont été diffusés afin de renforcer la sensibilisation.
- Un projet de partenariat public-privé d'une durée de quatre ans a été lancé en 2021 dans la région de Calcutta en Inde, avec Solidaridad. Il vise à promouvoir la chimie responsable dans la nouvelle zone industrielle du cuir.

Éducation et formation externes (Stahl Campus®)

Stahl s'engage à combler le déficit de personnel qualifié sur les marchés où il opère en cherchant activement des moyens de former les étudiants, les ONG, les marques, les fournisseurs, les distributeurs, les clients et autres parties prenantes de la chaîne d'approvisionnement. Stahl Campus® est le centre de connaissances mondial de Stahl conçu afin d'atteindre cet objectif. Créé en 2014 à Waalwijk (Pays-Bas), puis étendu à León (Mexique) en 2015 et à Guangzhou (Chine) en 2016, le Stahl Campus® couvre Kanpur (Inde) depuis 2019. Il vise à promouvoir les bonnes pratiques et la transparence sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, en accueillant des stagiaires dans des laboratoires de pointe de Stahl afin de renforcer leurs connaissances dans les domaines de la chimie et des matériaux *via* des modules de formation théoriques et pratiques. Le Stahl Campus® joue un rôle majeur dans la stratégie de la société de promotion de la transparence sur toute la chaîne d'approvisionnement.

En 2021, plus de 2 000 personnes issues de 150 organisations ont suivi les cours et formations du Stahl Campus® dans le monde. Ainsi, des sessions de formation ont été dispensées en présentiel et des formations et webinaires ont été organisés en distanciel.

En 2021, le cours de certification de troisième cycle dans le domaine de la finition pour le cuir destiné aux véhicules automobiles a été finalisé, après son report en 2020. Tenue pour la deuxième fois au Stahl Campus® Mexico, cette session de six semaines (3 modules de 2 semaines sur l'année universitaire) a été mise au point en collaboration avec l'Université de Northampton (Royaume-Uni). Au terme de la formation, les participants reçoivent un Certificat PG. Une troisième session PG est prévue pour octobre 2022 et l'entreprise étudie, en parallèle, la mise en place d'un cours équivalent basé en Europe.

4.2.4.7 Devoir de vigilance

Devoir de vigilance

Stahl a procédé à un examen de son évaluation des risques et de ses politiques de contrôle dans le cadre de la loi française sur le Devoir de vigilance. Cet examen a couvert les risques liés à ses salariés, à ses fournisseurs et à ses clients/marchés externes. Stahl a adopté des politiques de gouvernance couvrant la santé, la sécurité, l'environnement et les droits de l'Homme, destinées à atténuer les risques associés. Ces politiques sont décrites dans la section ci-après relative à la cartographie des risques.

Équipe Vigilance

Stahl a créé une équipe Vigilance en 2019. Deux membres sont venus compléter l'équipe, qui compte désormais les fonctions opérations (Directeur des opérations), les ressources humaines (Directeur de groupe), le juridique et la conformité (Responsable), les finances (Directeur financier), l'ESG (Directeur et Responsable groupe Environnement, Social et Gouvernance) et la gestion des risques (Responsable). L'équipe de Vigilance se réunit chaque trimestre pour contrôler l'efficacité du plan de vigilance et pour suivre les progrès au niveau de la DPEF et de Sapin 2.

Plan de vigilance

Le plan de vigilance de Stahl se calque sur la loi française 2017-399 (mars 2017) relative au Devoir de vigilance. Il identifie et vise à prévenir les risques de manquement grave aux droits de l'Homme et aux libertés fondamentales, ainsi que l'atteinte à la santé et à la sécurité des personnes et à l'environnement. L'équipe vigilance de Stahl se réunit régulièrement afin de contrôler l'efficacité du plan de vigilance.

Le plan de vigilance met l'accent sur les 3 risques suivants :

Identification des principaux risques associés aux activités de Stahl et mise en place de mesures appropriées en matière de prévention, d'atténuation et de suivi de l'efficacité.

1) Risques liés aux droits de l'Homme et à l'impact sociétal des activités de Stahl, à savoir le travail forcé, la liberté d'association, l'esclavage moderne, la discrimination, la diversité et l'inclusion.

Risque brut : l'esclavage moderne, la diversité et la discrimination doivent être supprimés de l'industrie, et cela commence par les salariés et les politiques de l'entreprise. Les violations ou les poursuites à cet égard peuvent également avoir un impact sur la performance financière et la réputation de la société.

Exemples de mesures d'atténuation :

- Code de conduite : le Code de conduite des salariés de Stahl comprend des chapitres sur l'esclavage moderne, les conflits d'intérêts, les pratiques commerciales, la protection des données et des droits de propriété intellectuelle et le *reporting* financier. Il souligne également les règles inhérentes au signalement des abus. Stahl dispose d'un Code de conduite destiné aux partenaires commerciaux (mis à jour en 2020 sur la base des 10 principes du Pacte mondial des Nations unies). Les fournisseurs sont évalués à l'aide du système de notation externe indépendant EcoVadis. Le Code de conduite des partenaires commerciaux fait partie intégrante des contrats conclus avec les tiers. Les deux Codes de conduite sont abordés lors des réunions mensuelles de l'équipe de direction et lors des réunions trimestrielles avec le groupe de contrôle exécutif ;
- signalement des alertes : la politique de signalement des abus de Stahl permet à quiconque (salariés et tiers) de dénoncer par courriel ou par téléphone, tout en bénéficiant de la protection nécessaire, des comportements suspects qui pourraient se révéler contraires au Code de conduite. La politique est mise à jour en 2021. En 2021, une Politique de gestion des lanceurs d'alerte a également été mise en place ;
- formation : pour s'assurer que les salariés comprennent bien les problématiques liées à l'esclavage moderne, la diversité, la discrimination, l'égalité de traitement, au harcèlement sexuel, etc., au regard de leur propre comportement et celui de leurs partenaires commerciaux, il est recommandé d'organiser régulièrement une formation sur le sujet. Stahl a dispensé différents niveaux de formation en ligne sur ces thématiques. Les heures de formation sont consignées dans le rapport ESG annuel de Stahl ;
- 2021 - Politique des droits de l'homme 2021 publiée pour les salariés ;

- 2021 - Introduction de 3 nouvelles formations sur la diversité ;
- 2021 - Réalisation de la première enquête Stahl sur l'expérience des collaborateurs ;
- créer, encourager et promouvoir une culture ouverte (par exemple, par le biais d'enquêtes sur l'engagement des employés, de webinaires, de formations, d'un bulletin d'information pour les employés, etc.).

Contrôle des politiques/mesures en place et mesure de leur efficacité :

- les cas issus du système de lanceur d'alerte sont signalés sur une base annuelle ;
- les cas de corruption, de pots-de-vin, de harcèlement et de non-conformité sont signalés chaque année dans le rapport de conformité Stahl ;
- le Code de conduite intègre la non-conformité des tiers ;
- EcoVadis suit la performance des fournisseurs ;
- la lettre de représentation, signée par les responsables locaux de Stahl chaque année, inclura les risques liés au Code de conduite ;
- pourcentage de salariés formés sur les politiques de l'entreprise, y compris la politique des droits de l'homme ;
- 2021 - Réalisation de la première enquête Stahl sur l'expérience des collaborateurs (de manière anonyme par une entreprise externe), participation de 92 % de l'ensemble des salariés, formation de groupes de discussion sur les pistes d'amélioration ;
- 2021 - KPIs de la feuille de route ESG.

2) Risques liés à la santé et à la sécurité des salariés de Stahl et des contractants, y compris les accidents, les blessures, les maladies et l'exposition aux produits chimiques.

Risque brut : les risques de cette catégorie vont des blessures des salariés à la suite de glissades ou de chutes, jusqu'aux accidents plus graves, impliquant des produits chimiques, le fonctionnement des machines ou l'exposition à des substances dangereuses. Ces risques sont bien connus de l'industrie chimique (très réglementée) et Stahl respecte les normes les plus strictes en matière de santé et de sécurité à cet égard.

Mesures d'atténuation :

- législation stricte : Stahl est régulièrement auditée par des organismes externes, y compris des organismes gouvernementaux (comme l'ISO). La politique de Stahl consiste à adopter les normes réglementaires les plus strictes et à les appliquer à l'ensemble de ses activités, partout dans le monde ;
- des politiques SSE efficaces avec des règles, des directives et des KPIs clairs ; Stahl applique une politique de tolérance zéro au regard des comportements dangereux ;
- l'audit et le *reporting* des questions liées à la sécurité et à la santé, y compris les accidents et les incidents. Stahl applique ce processus une fois par mois et une fois par an ;

- formation : cours sur la gestion des produits chimiques et la manipulation des matières inflammables ;
- identification et plan d'actions concernant les risques pour la sécurité et la santé chez les clients qui utilisent les produits chimiques Stahl ;
- créer, encourager et promouvoir une culture ouverte (par exemple, par le biais d'enquêtes sur l'engagement des employés, de webinaires, de formations, d'un bulletin d'information pour les employés, etc.) ;
- 2021 – enquête sur la culture sécurité auprès de l'ensemble des collaborateurs (taux de réponse de 96,7 %).

Contrôle des politiques/mesures en place et mesure de leur efficacité :

- Stahl rend compte chaque mois des accidents, des incidents, des taux de fréquence et des déversements de produits chimiques dans son rapport SSE, qui est diffusé dans toute l'entreprise et communiqué à ses actionnaires ;
- les incidents et les accidents et les quasi-accidents sont suivis de près et contrôlés, et des mesures sont prises en fonction des résultats ;
- l'efficacité des politiques de Stahl (comme la R20) est évaluée en mesurant les performances en matière de sécurité et de déversements sur chaque site et en prenant des mesures si les données évoluent dans le mauvais sens ;
- Stahl participe à des projets ciblés avec des ONG et les pouvoirs publics, visant à former les travailleurs qui utilisent ses produits chimiques, tels que le projet de manipulation sûre des produits chimiques au Bangladesh, où les statistiques de formation et l'amélioration des taux d'incidents feront l'objet d'un suivi ;
- Feuille de route ESG 2030 : tous les sites certifiés ISO 45001 (remplace norme OHSAS 18001)

3) Risques liés à la protection de l'environnement, par exemple la pollution de l'air et de l'eau, la consommation d'eau, la gestion des déchets, les substances chimiques soumises à des restrictions, le changement climatique, la biodiversité, l'impact sur les communautés locales.

Risque brut : ces risques sont liés aux rejets non planifiés dans l'environnement de matières dangereuses à partir des sites de Stahl, ainsi qu'aux pratiques de gestion environnementale des clients dans la chaîne d'approvisionnement, en particulier ceux qui utilisent les produits Stahl dans le cadre de leurs activités de fabrication.

Mesures d'atténuation :

- alignement sur les 17 objectifs de développement durable des Nations unies ;
- des politiques SSE efficaces, couvrant notamment les risques liés aux déversements ou aux rejets dans l'environnement, et une équipe déversements dédiée, dont les membres bénéficient régulièrement de formations ;

- un *reporting* régulier couvrant les déversements, rejets, incidents, émissions, déchets et autres KPIs environnementaux ;
- un plan de résilience sur le changement climatique, indiquant de quelle manière l'entreprise s'adapte aux événements liés au changement climatique ;
- une implication active dans des projets de gestion de l'environnement au sein de la chaîne d'approvisionnement ;
- objectifs ESG à long terme (feuille de route) en matière de changement climatique (CO₂)
- créer, encourager et promouvoir une culture ouverte (par exemple, par le biais d'enquêtes sur l'engagement des employés, de webinaires, de formations, d'un bulletin d'information pour les employés, etc.) ;
- Stahl prend également en compte les risques potentiels liés à la santé et à la sécurité chez des clients qui utilisent ses produits chimiques, ce qui nécessite également des mesures d'atténuation. En effet, de nombreux clients de Stahl travaillent dans des secteurs moins réglementés que l'industrie chimique. Stahl a mis en place des mesures, que ce soit de façon individuelle ou avec d'autres sociétés du même secteur et organisations non-gouvernementales, afin de former les utilisateurs à (1) l'utilisation sécurisée des produits chimiques, (2) l'usage adapté de l'équipement de protection individuelle et (3) la communication de règles claires sur la prévention de l'exposition aux substances chimiques potentiellement dangereuses. En outre, Stahl organise régulièrement des séminaires à travers le monde, par exemple en Inde, au Pakistan et au Bangladesh, auxquels participent de nombreux clients. Ces séminaires sont consacrés à la santé et la sécurité, la gestion de l'environnement et le développement durable au sens large ;
- 2021 – Certification ISO 14000 : 93,2 % des sites de fabrication sont certifiés (sur la base du volume de production), tous les sites certifiés ISO 9001 (qualité), ISO 14001 (environnement), ISO 45001 (SST) et ISO 50001 (énergie) d'ici 2030.

Contrôle des politiques/mesures en place et mesure de leur efficacité :

- les indicateurs clés de performance environnementaux font l'objet d'un rapport trimestriel et sont communiqués à l'ensemble de l'organisation ;
- ils sont revus de manière constante ;
- il existe des objectifs globaux pour certains KPIs environnementaux (par exemple, le CO₂), mais pas pour d'autres (eau, énergie, déchets). Cette question est étudiée dans le cadre de la feuille de route ESG de Stahl, pour 2023 et 2030.

4.2.4.8 Périmètre de reporting & précisions méthodologiques

Périmètre de reporting

- Sauf mention contraire, les données RH et sécurité tiennent compte de toutes les entités de Stahl dans le monde.
- Pour les données environnementales, les sites de production sont inclus comme indiqué ci-dessous :

Site	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
1 Brésil, Portao	○	○	○	○	○	○	○
2 Chine, Suzhou	○	○	○	○	○	○	○
3 France, Graulhet	○	○	○	○	○	-	-
4 Allemagne, Leinfelden	○	○	○	○	○	○	○
5 Inde, Kanchipuram	○	○	○	○	○	○	○
6 Italie, Palazzolo	○	○	○	○	○	○	○
7 Mexique, Toluca	○	○	○	○	○	○	○
8 Pays-Bas, Waalwijk	○	○	○	○	○	○	○
9 Singapour, Singapour	○	○	○	○	○	○	○
10 Espagne, Parets	○	○	○	○	○	○	○
11 États-Unis, Calhoun	○	○	○	○	○	-	-
Inde, Ranipet*		-	○ (jusqu'à juin inclus)	○	○	○	○
Espagne, Hospitalet		-	○, jusqu'au mois de juin inclus	○	○, à compter d'octobre	-	-
États-Unis, Peabody *		-	-	-	○ (jusqu'à septembre inclus)	○	○

○ inclus année complète et - = exclu.

* Ranipet et Peabody ne sont pas des sites de production. L'usine de Hospitalet a été cédée en 2021.

Indicateurs sociaux**Effectifs totaux**

Sont considérés comme effectifs totaux les employés ayant un contrat de travail (CDI ou CDD) avec le groupe Stahl au dernier jour calendaire du mois. Les données sont reportées en équivalent temps plein.

Indicateurs sécurité**Population considérée**

Dans le cadre de la préparation des KPIs, il est tenu compte des types de population suivants :

- sous-traitant exceptionnel : un sous-traitant présent sur le site de Stahl uniquement pour des projets ou des travaux spécifiques ;
- sous-traitant habituel : un sous-traitant régulièrement présent sur le site de Stahl, par exemple personnel de maintenance, agents de sécurité ou personnes travaillant à la cafétéria ;
- travailleur Stahl : toute personne ayant signé un contrat de travail avec Stahl.

Sur la base de cette définition, l'influence des travailleurs au niveau des KPIs est la suivante :

Relation avec Stahl	Reporté par le site en cas d'accident	Pris en compte dans les KPIs consolidés d'accidents déclarés SSE & PS de Stahl	Pris en compte dans les KPIs consolidés de jours d'arrêt, d'accidents avec arrêt et de gravité SSE & PS de Stahl
Travailleur Stahl	OUI	OUI	OUI
Sous-traitant habituel	OUI	OUI	NON
Sous-traitant exceptionnel	OUI	NON	NON

Les raisons étayant ces critères sont synthétisées ci-après :

- accidents (KPIs d'accidents) : lorsqu'un « sous-traitant exceptionnel » se trouve sur le site de Stahl, cela ne couvre que des tâches spécifiques réalisées sur une courte période, et non de manière régulière. En cas d'accident, il est signalé, analysé, géré et les mesures nécessaires sont prises, mais il n'est pas inclus dans le calcul des KPIs accidents de Stahl. Ces accidents sont intégrés dans le système de gestion au niveau des permis, de la coordination et de la supervision des activités. Même si le comportement spécifique d'un sous-traitant relève de sa propre responsabilité, si Stahl estime que ce dernier ne respecte pas les règles fondamentales de sécurité, la société lui interdit de travailler sur son site pendant une période définie ou de façon permanente ;
- certains sous-traitants travaillent sur les sites de Stahl de façon régulière, voir au quotidien. Ils sont donc davantage impliqués dans la société et, dans un sens, opèrent selon le système et les critères de gestion de Stahl. Si l'un de ces « sous-traitants habituels » est blessé lors d'un accident, celui-ci est signalé et intégré dans le calcul des KPIs consolidés sur les nombres d'accident ;
- en termes de KPIs relatifs aux jours d'arrêt, les sous-traitants sont considérés comme des travailleurs issus d'une entreprise externe avec laquelle Stahl a signé un contrat de prestation de services. En effet, si un sous-traitant est blessé, le prestataire de services prévoit un remplacement le jour suivant afin d'éviter toute interruption de service. En ce sens, le prestataire de services peut déclarer les jours d'arrêt, mais les sous-traitants (particuliers ou habituels) ne sont pas intégrés dans le calcul des KPIs consolidés relatifs aux jours d'arrêt de Stahl.

Événements enregistrés et ayant fait l'objet d'un reporting

Comme mentionné précédemment, le système de *reporting* interne de Stahl vise à garantir que tous les événements liés à la sécurité sont signalés. Sur la base de ces données et conformément à la définition des KPIs, des calculs sont effectués.

En cas d'introduction de nouveaux KPIs ou de révision des indicateurs actuels, la traçabilité est assurée, car tous les événements enregistrés sont conformes aux critères de *reporting*.

Taux de fréquence des accidents déclarés

Le taux de fréquence des accidents déclarés (TFTAD) est le nombre total d'accidents enregistrés au cours des douze derniers mois, par million d'heures travaillées.

Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt

Le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TF) est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur ou égal à un jour, survenus au cours des douze derniers mois, par million d'heures travaillées.

Afin d'aligner le taux de fréquence des accidents avec arrêt et le taux de fréquence des accidents déclarés, les jours perdus pris en compte dans ce calcul sont ceux causés par des blessures impliquant des soins médicaux ou plus.

Taux de gravité

Le taux de gravité est le nombre de jours d'arrêt de travail causés par un accident au cours des douze derniers mois, par millier d'heures travaillées.

Indicateurs environnement

Énergie

La consommation énergétique comprend toutes les sources d'énergie utilisées par les sites de production de Stahl dans le monde. Les chiffres indiqués ne recouvrent pas la consommation énergétique des bureaux et laboratoires qui ne sont pas géographiquement associés à l'un de ces sites de production.

Eau

La consommation d'eau comprend toutes les sources d'eau utilisées par les sites de production de Stahl dans le monde. Les chiffres indiqués n'incluent pas la consommation d'eau des bureaux et laboratoires qui ne sont pas géographiquement associés à l'un des sites de production.

Déchets

L'indicateur des déchets comprend tous les déchets dangereux et non dangereux générés par les sites de production de Stahl dans le monde. Les chiffres indiqués ne recouvrent pas les déchets générés dans les bureaux et laboratoires qui ne sont pas géographiquement associés à l'un de ces sites de production.

Stahl enregistre par ailleurs les eaux usées qui sont envoyées dans un centre de traitement externe. Ces données se rapportent uniquement aux sites de Waalwijk, Calhoun et Toluca. Les autres sites de production possèdent leur propre centre de traitement des eaux usées.

Consolidation et contrôles internes

Les données sociales et sécurité sont consolidées sous la responsabilité des Directions RH et SSE sur la base des informations fournies par le groupe.

Un premier examen des données relatives à la sécurité et l'environnement reportées par les sites est réalisé par les Directeurs SSE de chaque site avant consolidation au sein du groupe.

Les données sociales relatives aux effectifs sont mises en cohérence avec les données consolidées dans la base de données finance du groupe.

Lignes directrices sur le calcul et le reporting des émissions de CO₂ du scope 3

Cadre de reporting

Norme *Corporate Value Chain* (scope 3) *Accounting and Reporting Standard* du Protocole GHG.

Le Protocole sur les gaz à effet de serre (Protocole GHG) est un partenariat multipartite réunissant des entreprises, des organisations non gouvernementales (ONG), des gouvernements et d'autres acteurs, à l'initiative du *World Resources Institute* (WRI) et du *World Business Council for Sustainable Development*

(WBCSD). Lancé en 1998, le Protocole GHG vise à développer des normes et des outils de comptabilisation et de *reporting* des gaz à effet de serre (GES) acceptés au niveau international et de promouvoir leur adoption afin de parvenir à une économie à faibles émissions dans le monde entier.

Unités de reporting et prise en compte des GES

Pour chaque catégorie du scope 3, les émissions totales de GES (CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC et SF₆) sont déclarées en tonnes de CO₂ équivalent (CO₂ éq.), hors émissions de CO₂ biogénique et indépendamment de tout échange de GES, tel que les achats, les ventes ou les transferts de compensations ou de quotas.

Principes comptables et de reporting

Le Protocole GHG impose aux entreprises de suivre cinq principes lors du *reporting* :

1. pertinence : s'assurer qu'il reflète de manière appropriée les émissions de GES de l'entreprise et qu'il réponde aux besoins décisionnels des utilisateurs, tant internes qu'externes ;
2. exhaustivité : comptabiliser et déclarer toutes les sources d'émissions de GES et les activités dans le périmètre d'inventaire choisi ; divulguer et justifier les éventuelles exclusions spécifiques ;
3. cohérence : utiliser des méthodologies cohérentes pour permettre une comparaison significative des émissions dans le temps et documenter de manière transparente tout changement apporté aux données, aux limites de l'inventaire, aux méthodes ou à tout autre facteur pertinent dans les séries chronologiques ;

4. transparence : traiter toutes les questions pertinentes de manière factuelle et cohérente, sur la base d'une piste d'audit claire ; indiquer toutes les hypothèses pertinentes et faire des références appropriées aux méthodologies de comptabilisation et de calcul et aux sources de données utilisées ;
5. précision : s'assurer que la quantification des émissions de GES n'est systématiquement ni supérieure ni inférieure aux émissions réelles, dans la mesure du possible, et veiller à réduire les incertitudes autant que possible. Atteindre une exactitude suffisante pour permettre aux utilisateurs de prendre des décisions avec une assurance raisonnable quant à l'intégrité des informations communiquées.

1. Pertinence

Avant le calcul (en 2017), on supposait déjà (sur la base du jugement des experts et des concurrents) que la catégorie 1 serait la catégorie la plus importante. En effet, le modèle de calcul a montré que la catégorie 1 est celle qui contribue le plus largement aux émissions de CO₂ éq. Afin de s'assurer que les catégories calculées reflètent les émissions de GES de l'entreprise, Stahl met l'accent sur la qualité et la disponibilité des données inhérentes à la principale catégorie, à savoir la catégorie 1 des biens et services achetés. Les matières premières que Stahl achète auprès de l'industrie chimique sont naturellement les principaux contributeurs de cette catégorie. Stahl s'approvisionne auprès de grandes entreprises chimiques internationales qui sont, pour la plupart, en mesure de fournir des données LCA, notamment des données sur l'empreinte carbone des matières premières que Stahl achète. Les autres catégories sont exclues des calculs et des stratégies de réduction, car elles ont un impact très faible sur l'empreinte totale.

Le tableau ci-dessous montre l'impact estimé de la catégorie 1 au regard des biens et services achetés en 2021 (sur la base des dépenses en euros).

Rub.	Rubriques	Détails de la rubrique	Portée	% du total	
1	Biens et services achetés	Matières premières	Inclus	72,7 % (données 2020)	
		Eau	Inclus		
		Emballage	Inclus	2,2 % (en cours de révision 2022)	
		Contrats de maintenance	Exclus		
		Fournitures de bureau	Exclus		0,4 % (en cours de révision 2022)
		Autres services	Exclus		1,8 % (en cours de révision 2022)

2. Exhaustivité

Examen préalable pour hiérarchiser la collecte de données : la norme du scope 3 recommande aux entreprises d'identifier les activités du scope 3 susceptibles de générer les émissions de GES les plus importantes, de permettre de réduire au maximum les émissions de GES et d'être les plus pertinentes par rapport aux

objectifs commerciaux de l'entreprise. Les entreprises doivent commencer par procéder à un examen préalable, en utilisant des données moins spécifiques, afin de déterminer l'ampleur des émissions de GES dans chacune des 15 catégories. Ensuite, chaque catégorie peut être examinée pour déterminer s'il convient d'affiner davantage les estimations d'émissions.

Scoring des 15 catégories d'émissions (inclusion et exclusion)

Afin de sélectionner (inclure ou exclure du calcul) les catégories d'émissions du scope 3 pertinentes pour l'entreprise, Stahl et Royal HaskoningDHV ont sélectionné les catégories suivantes (sur les 15) en 2018 et 2021. Les sources d'émissions du scope 3 ont été notées sur la base des critères suivants :

Critère	Description
Influence	L'influence d'une société déclarante sur la réduction des émissions d'une catégorie. L'objectif final du reporting étant de réduire les émissions, l'influence est le critère le plus utilisé pour évaluer l'inclusion ou non d'une catégorie. Même si une entreprise n'a pas (beaucoup) d'influence, il peut tout de même être pertinent de rendre compte d'une catégorie en fonction d'autres critères.
Taille	La taille d'un groupe de produits ou de services contribue de manière significative aux émissions totales attendues du scope 3. Ce critère peut être évalué sur le volume absolu des produits, ainsi que par type de matériau.
Risque	Le produit ou le service présente un risque pour l'entreprise. Le risque peut être, par exemple, financier, réglementaire, lié à la chaîne d'approvisionnement, lié à un litige ou lié à la réputation.
Partie prenante	Produits ou services importants pour les parties prenantes clés de l'entreprise.
Externalisation	Activités en cours d'externalisation auprès d'autres sociétés. Cela inclut également les activités qui ont été réalisées en interne ou qui sont réalisées en interne par des concurrents.
Orientation sectorielle	La société identifie les activités en tant qu'orientations sectorielles pertinentes.
Autres	La société est libre d'ajouter tout autre critère afin de déterminer les activités pertinentes. La disponibilité des données compte parmi les critères les plus connus.

Le tableau ci-dessous présente les inclusions et exclusions de catégories. Le deuxième tableau, quant à lui, précise le motif de l'exclusion :

Tableau : inclusions et exclusions par catégorie et méthodologie

Rub.	Rubriques	Détails de la rubrique	Portée	Méthodologie ou motif de l'exclusion
1	Biens et services achetés	Matières premières	Inclus	Toutes les matières premières achetées sont incluses : <ul style="list-style-type: none"> ■ pour les 30 premières matières premières, les émissions de CO₂ ont été calculées en multipliant la quantité de matière première par un facteur d'émission pertinent (provenant du fournisseur ou d'ecoinvent). Les quantités ont été estimées en multipliant la part de chacune des 30 principales matières premières dans l'utilisation totale de matières par l'utilisation totale de matières ; ■ de manière plus détaillée, une analyse des émissions de CO₂ a été réalisée sur les 15 principaux groupes de matières premières. 12 de ces 15 groupes sont déjà (partiellement) représentés dans le top 30 des matières premières. Pour ces 12 groupes, l'entreprise a calculé quelle quantité de matières premières n'est pas déjà prise en compte dans le top 30 des matières premières. Les émissions relatives à cette quantité (non comptabilisée) des 15 principaux groupes ont été estimées à l'aide d'un facteur d'émission moyen (par groupe), basé sur une moyenne des facteurs utilisés pour les 30 principales émissions. Pour les 3 groupes restants, un facteur d'émission général a été retenu ; ■ pour les autres groupes de matières, les émissions sont calculées en appliquant un facteur d'émission moyen (y compris le facteur d'émission pour l'eau déminéralisée) basé sur les émissions déjà quantifiées.
		Eau	Inclus	Inclus dans les matières premières achetées
		Emballage	Inclus	Tous les emballages achetés sont inclus <ul style="list-style-type: none"> ■ 10 principaux types d'emballages utilisés (en morceaux) + ■ Emballages restants (en % du poids total)
		Contrats de maintenance	Exclus	Représente 2 % ou moins du total des dépenses en biens et services (2021 : 2 %). En cours de révision en 2022.
		Fournitures de bureau	Exclus	Représente moins de 5 % des dépenses totales en biens et services (2021 : 0,4 %). En cours de révision en 2022.
		Autres services	Exclus	Représente moins de 5 % des dépenses totales en biens et services (2021 : 2 à 5 %). En cours de révision en 2022.

Rub.	Rubriques	Détails de la rubrique	Portée	Méthodologie ou motif de l'exclusion
2	Biens d'équipement	Installations (usines, bureaux, laboratoires)	Exclus	Données sur les nouvelles installations implantées en 2016 non disponibles. En cours de révision en 2022.
		Véhicules	Inclus	Bien que considérées comme non significatives (par rapport au nombre de nouvelles installations et équipements achetés chaque année), les données sont disponibles et cette source est donc incluse.
		Équipement	Inclus	D'autres entreprises chimiques affichent des émissions substantielles dans cette catégorie.
3	Activités liées aux combustibles et à l'énergie (non incluses dans les scopes 1 et 2)	Sprinklers voisins	Exclus	Moindre consommation d'énergie par rapport aux matières premières, par exemple. En cours de révision en 2022.
		Partenaire produisant exclusivement pour le compte de Stahl	Exclus	Moindre consommation d'énergie par rapport aux matières premières, par exemple. En cours de révision en 2022.
		Fabrication	Exclus	Inclus dans la catégorie 1.1 (PFR). En cours de révision en 2022.
		Consommation d'électricité et de combustibles fossiles	Inclus	Bien que considérées comme non significatives, les données sont disponibles, la catégorie a donc été incluse.
4	Transport amont et distribution	Transport des principaux fournisseurs vers Stahl (non détenus ou contrôlés).	Inclus	<p>Les données de transport disponibles pour Waalwijk, dont celles concernant le poids, la destination, le type (interne/externe, payé par Stahl ou non) et le mode de transport, ont été élargies pour inclure les estimations sur la distance parcourue pour chaque trajet.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Les distances parcourues par camion ont été estimées à l'aide de Google Maps ; la distance en avion a été estimée à l'aide du site http://www.worldatlas.com/travelaids/flight_distance.htm. La distance par bateau a été estimée en utilisant la distance en avion et en multipliant cette distance par 1,25 pour corriger les mouvements maritimes non linéaires. ■ Sur cette base, les tkm1 ont été calculés par modalité et par type de transport. Les destinations pour lesquelles les distances n'étaient pas spécifiées ont été estimées en prenant la part du total des voyages dont la distance était connue. ■ Les déplacements interentreprises ont été ajustés à l'aide d'un facteur de correction de 50 %, car ils consistent en des transports aller-retour. ■ L'extrapolation des données de Waalwijk à l'échelle mondiale se fonde sur les quantités en kg expédiées depuis ce site par rapport à celles qui sont expédiées dans le monde entier. <p>En cours de révision en 2022.</p>
		Transport pris en charge par Stahl	Inclus	En cours de révision en 2022.
5	Déchets générés par les opérations (sorties)	Déchets dangereux : solides et liquides	Inclus	Données disponibles. Ce facteur peut être influencé par Stahl, car une production plus efficace permet de réduire les déchets. En cours de révision en 2022.
		Déchets non dangereux : solides et liquides	Inclus	
6	Déplacements professionnels	Taxi	Exclus	Pas de données disponibles, impact estimé comme très faible (utilisation du taxi par les salariés principalement pour se rendre à l'aéroport ; le train est encouragé lorsque cela est possible). En cours de révision en 2022.
		Avion (trajet court (< 700 km), moyen, long (> 2 500 km))	Inclus	<p>Déplacements en avion - vols (tonnes)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Trajet < 700 km ■ Trajet 700-2 500 km ■ Trajet > 2 500 km <p>Voitures particulières (tonnes) utilisées à des fins professionnelles, par type de carburant : essence, diesel, GPL, type de carburant inconnu, diesel hybride, essence hybride, électrique et éthanol (cane à sucre)</p>

Rub.	Rubriques	Détails de la rubrique	Portée	Méthodologie ou motif de l'exclusion
7	Déplacements domicile-travail des salariés	Voitures particulières	Exclus	Aucune donnée disponible, l'impact est estimé comme étant très faible. En cours de révision en 2022.
		Transports publics	Exclus	Aucune donnée disponible, l'impact est estimé comme étant très faible. En cours de révision en 2022.
8	Actifs loués en amont	Machines louées par les fournisseurs	Exclus	Non applicable
		Constructions	Exclus	Non applicable (les immeubles loués sont inclus dans les scopes 1 et 2)
9	Transport aval et distribution	Transport vers les clients (non pris en charge par Stahl)	Inclus	Émissions relativement faibles, mais certaines données sont disponibles.
10	Transformation des produits vendus	Technique d'application : revêtement au rouleau	Exclus	Émissions potentiellement importantes, mais aucune donnée fiable n'est disponible.
		Technique d'application : pulvérisation	Exclus	Émissions potentiellement importantes, mais aucune donnée fiable n'est disponible.
		Produits humides pour traitement chimique.	Exclus	Procédés de traitement trop diversifiés - difficiles à quantifier ou à estimer. 3 des 4 concurrents dont les émissions du scope 3 ont été analysées ne déclarent pas d'émissions dans la cat. 10, car elles sont très difficiles à quantifier.
11	Utilisation des produits vendus	Émissions de CO ₂ lorsque les clients utilisent et/ou entretiennent des produits Stahl	Exclus	Les produits chimiques de Stahl ne sont pas brûlés comme le sont les combustibles fossiles et ne libèrent pas de quantités significatives de gaz à effet de serre lors de leur utilisation ou de leur application. Cette catégorie ne s'applique donc pas. D'autres entreprises de produits chimiques communiquent sur ce périmètre, mais il a été constaté que, contrairement à Stahl, leurs produits sont brûlés ou émettent des gaz à effet de serre, tels que le méthane, lors de l'application.
12	Traitement de fin de vie des produits vendus	Émissions de fin de vie des produits finis	Inclus	Estimation très prudente. Les émissions de fin de vie des produits finis vendus ont été estimées en partant d'une teneur en carbone de 80 % et de l'hypothèse selon laquelle tous les produits finis (100 %) (les revêtements du cuir) seront incinérés à la fin de leur cycle de vie. L'incertitude est estimée à environ 25 % du total des émissions liées au traitement de fin de vie des produits vendus. En cours de révision en 2022.
13	Actifs loués en aval	Machines louées par les clients	Exclus	Émissions mineures et accessoires (également pour les autres entreprises chimiques)
14	Franchises	Activités détenues par Stahl en franchise	Exclus	Non applicable pour Stahl (pas de franchise)
15	Investissements	Activités détenues par Stahl au travers d'investissements	Exclus	Non applicable pour Stahl (pas d'investissements externes majeurs)

3. Cohérence

- Les facteurs d'émission de la catégorie principale 1 sont extraits d'un outil logiciel LCA (SimaPro). L'équipe ESG suit et met à jour le facteur d'émission chaque année. Sinon, ce dernier est mis à jour en fonction des données des fournisseurs (s'ils répondent aux critères LCA).
- Chaque année (au moins une fois par an), les facteurs d'émissions sont revus en interne (SimaPro) et, lorsque cela est nécessaire ou souhaité, en externe (par exemple par Royal Haskoning, Avieco, Ernst&Young et Deloitte).
- Stahl aligne autant que possible son approche sur les méthodes LCA et LCI (conforme aux normes ISO 14040 et 14044) pour notre calcul du scope 3.

4. Transparence

La transparence concerne la mesure dans laquelle les informations sur les processus, les procédures, les hypothèses et les limites de l'inventaire des GES sont divulguées de manière claire, factuelle, neutre et compréhensible, sur la base d'une documentation claire (à savoir d'une piste d'audit). En publiant ses « Lignes directrices sur le calcul et le reporting des émissions de CO₂ indirectes du scope 3 », Stahl fournit sa méthode de calcul et indique les données qui y sont incluses. Les résultats de ces calculs sont également communiqués en externe, par exemple via le Document d'enregistrement universel de Wendel et le rapport ESG de Stahl chaque année.

5. Précision

La quantification des émissions du scope 3 peut être très détaillée. Il est, par exemple, possible de calculer les émissions de CO₂ associées à un seul boulon ou vis dans une installation de production. Un tel niveau de détail, bien qu'il soit possible, n'apporte pas nécessairement de valeur ajoutée aux résultats des calculs d'émissions du scope 3. Cela signifie qu'il est très important de cibler le périmètre de calcul et de sélectionner les sources d'émissions les plus pertinentes.

Incertitudes

En phase avec le Protocole GHG, les méthodologies de *reporting* relatives à certains indicateurs de CO₂ inhérents aux émissions de scope 3 peuvent présenter certaines limites du fait des modalités pratiques de collecte et de consolidation de ces informations. Les émissions d'équivalent CO₂ des scopes 1, 2 et 3 comportent des incertitudes en raison des incertitudes inhérentes aux facteurs d'émissions eux-mêmes. L'utilisation systématique de données issues de l'ACV pour les facteurs de conversion permettra de renforcer la précision de ces données. Stahl déclare des émissions de scope 3 dans une fourchette de 30 millions de CO₂ éq., car les émissions indirectes correspondent à un calcul estimatif selon le Protocole GHG.

La source de ses facteurs d'émission pour les scopes 1, 2 et 3 est la suivante :

- pétrole : lignes directrices du GIEC pour les inventaires nationaux de gaz à effet de serre, volume 2 ;
- gaz : lignes directrices du GIEC pour les inventaires nationaux de gaz à effet de serre, volume 2 ;
- vapeur : facteurs d'émission définis dans les inventaires nationaux de gaz à effet de serre ;
- électricité : Ecometrica (2011), facteurs d'émissions du réseau électrique ;
- matières premières du scope 3 : SimaPro/Ecoinvent 3.6, Méthode : IPCC 2013 GWP 100a V1.03/Protocole sur les gaz à effet de serre V1.02 ;
- scope 3 - activités liées aux combustibles et à l'énergie : facteurs DEFRA 2017 ;
- scope 3 - Transport : SimaPro/Ecoinvent 3.6, Méthode : GIEC 2013 PRG 100a ;
- scope 3 - Déchets : SimaPro/Ecoinvent 3.6, Méthode : GIEC 2013 GWP 100a ;
- scope 3 - Fin de vie : jugement d'un expert.

4.3 Rapport de l'un des Commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière

Exercice clos le 31 décembre 2021

A l'Assemblée Générale des actionnaires,

En notre qualité de Commissaire aux comptes de votre société (ci-après « entité »), désigné organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1048 (Accréditation Cofrac Inspection, n° 3-1048, portée disponible sur www.cofrac.fr) et en cours d'adaptation de notre système de management dans le cadre de l'évolution des modalités de notre accréditation décidée par le Cofrac (passage de la norme ISO 17020 à ISO 17029), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion groupe en application des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la Déclaration est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Préparation de la Déclaration

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration et disponibles sur le site internet ou sur demande au siège de l'entité et de ses sociétés en portefeuille.

Limites inhérentes à la préparation de l'information liée à la Déclaration

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'entité

Il appartient au Directoire :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxinomie verte) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

Responsabilité du Commissaire aux comptes désigné organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxinomie verte), de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxinomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de huit personnes et se sont déroulés entre novembre 2021 et mars 2022 sur une durée totale d'intervention de dix-huit semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une trentaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation, de l'exposé des principaux risques.
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur.
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 225-102-1.
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés ; et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes⁽¹⁾. Pour certaines informations, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres, des travaux ont été menés dans une sélection d'entités.
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entreprises incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration.
- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;

(1) *Informations qualitatives au niveau de Wendel* : Réactualisation de la politique en matière de prévention de la corruption et suivi du déploiement de Wendel Protect, Analyse de l'exposition des sociétés du portefeuille aux risques climatiques physiques et de transition (alignement avec la TCFD), Intégration des critères ESG tout au long du cycle d'investissement, Evolution de la feuille de route ESG. *Informations qualitatives au niveau de Stahl, Constantia Flexibles et CPL* : Politiques et mesures mises en place afin d'améliorer la santé et sécurité des employés au travail, Politiques et mesures mises en place afin de prévenir le changement climatique, Mesures mises en place pour promouvoir un meilleur équilibre des genres parmi les employés, Priorités et plans d'actions identifiés concernant l'offre de produits et services durables.

- Pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants⁽¹⁾, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités et de sites contributeurs pour chacune d'elle⁽²⁾ et couvrent :
 - pour Stahl, entre 5 % et 13 % des informations sélectionnées pour cette filiale ;
 - pour Constantia Flexibles, entre 1 % et 6 % des informations sélectionnées pour cette filiale ;
 - pour CPI, 100 % des informations sélectionnées pour cette filiale ;
 - pour Wendel SE, 100 % des informations sélectionnées pour cette entité.
- Nous avons pris connaissance des travaux et conclusions de l'organisme tiers indépendant de Bureau Veritas.
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris-La Défense, le 17 mars 2022

L'un des Commissaires aux comptes,

DELOITTE & ASSOCIÉS

Mansour Belhiba
Associé, Audit

Julien Rivals
Associé, Développement Durable

(1) *Informations quantitatives au niveau de Wendel* : Effectifs (par genre et catégorie socio-professionnelle), Embauches, Départs, Pourcentage de femmes parmi les postes de management et au Conseil de Surveillance, Consommation d'énergie, Total des émissions absolues (1+2+3), Intensité des émissions scope 1+2+3 par employé. *Informations quantitatives consolidées au niveau de Wendel* : Pourcentage d'opportunités d'investissement examinées au moyen de la liste d'exclusion, Pourcentage d'opportunités d'investissement ayant fait l'objet d'une due diligence approfondie dans les domaines de l'ESG, Pourcentage de sociétés contrôlées du portefeuille disposant d'une feuille de route ESG, Pourcentage des CEO du portefeuille dont la rémunération variable est conditionnée par les progrès réalisés sur leurs feuilles de route ESG, Pourcentage des sociétés contrôlées du portefeuille suivant leur bilan carbone, Pourcentage de sociétés contrôlées du portefeuille calculant leurs émissions carbone de scopes 1 et 2, Pourcentage de sociétés contrôlées du portefeuille ayant estimé leurs émissions carbone de scope 3, Émissions de CO₂ éq de scopes 1+2, Pourcentage des sociétés contrôlées du portefeuille ayant évalué leur exposition aux risques et aux opportunités physiques et de transition liés au changement climatique, Pourcentage de sociétés contrôlées du portefeuille ayant recours aux énergies renouvelables pour plus de 10 % de leur consommation énergétique, Pourcentage de sociétés contrôlées du portefeuille ayant un système de management de l'environnement (notamment via la certification ISO 14001) de tout ou partie de leur périmètre d'activité, Pourcentage des sociétés contrôlées 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 1 000 000 d'heures travaillées), Taux de gravité des accidents du travail (pour 1 000 heures travaillées), Pourcentage de sociétés contrôlées du portefeuille ayant un système de management de la santé-sécurité (notamment OHSAS 18001/ISO 45001) de tout ou partie de leur périmètre d'activité, Pourcentage des sociétés s'engageant pour une meilleure mixité de genre dans leurs effectifs, Pourcentage de femmes dans l'effectif physique total, Pourcentage de femmes à des postes de management, Pourcentage de femmes dans les instances de gouvernance actionariale (Conseil d'administration ou Conseil de surveillance selon les cas), Pourcentage de femmes dans les instances de gouvernance opérationnelle (Comité de Direction ou Comité exécutif selon les cas), Pourcentage des sociétés du portefeuille ayant identifié des priorités pour proposer des produits et services durables et ont défini des plans d'actions associés, Pourcentage du chiffre d'affaires consolidé issu de produits et services à valeur ajoutée environnementale et / ou sociale.

(2) Wendel SE, Stahl : Leinfelden (Allemagne), Constantia Flexibles : C-Teich (Pologne), CPI.



W E N D E L

Société européenne à Directoire et Conseil de surveillance au capital social de 178 991 772€

89, rue Taitbout – 75312 Paris Cedex 09
Tél. : 01 42 85 30 00 – Fax : 01 42 80 68 67

Avril 2022

WWW.WENDELGROUP.COM

 [in Wendel](#)

 [@WendelGroup](#)