

## 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		
<b>GOUVERNANCE ET ÉTHIQUE</b>	Veiller à ce que nos salariés disposent des meilleurs outils et de la meilleure culture pour travailler de manière éthique, en dispensant des formations chaque année et en soutenant le déploiement de solides programmes de conformité	100 % des salariés ont signé la Charte éthique sur l'année en cours	% 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	
<b>SOCIAL ET ENVIRONNEMENT</b>	Sélectionner soigneusement et collaborer avec nos fournisseurs afin de s'assurer qu'ils respectent nos standards ESG	Déployer une approche d'achat responsable	% des fournisseurs détenteurs d'un label ESG tiers	27 %		Programme mis en place en 2022. 1 <sup>re</sup> évaluation réalisée en 2021 sur la base des fournisseurs employés en 2020	
			% de fournisseurs disposant d'une démarche « achats responsables »	51 %			
<b>ENVIRONNEMENT</b>	Minimiser notre impact environnemental direct et notre empreinte carbone en faisant de l'éco-efficacité une priorité dans le processus décisionnel	Réaliser chaque année un bilan carbone	Émissions directes de GES (scopes 1 et 2) (tonnes de CO <sub>2</sub> éq)	130	128		
			Émissions indirectes de GES (scope 3) (tonnes de CO <sub>2</sub> éq)	2978	6 219		
			Intensité des émissions de CO <sub>2</sub> éq scopes 1+2+3 par employé (tonnes de CO <sub>2</sub> 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 :	Émissions de GES compensées (tonnes de CO <sub>2</sub> éq)	Programme lancé en 2021	400		
		■ compensant toutes les émissions de GES qui ne peuvent être ni évitées ni réduites davantage ;	% d'émissions compensées	Programme lancé en 2021	6 %		Ceci concerne le Scope 1 et 2.
		■ compensant les émissions de carbone liées aux déplacements					
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	
<b>Favoriser l'employabilité, l'inclusion, le bien-être et l'engagement au travers d'actions concrètes</b>						
<b>GOUVERNANCE</b>	Favoriser la diversité et l'inclusion afin d'élargir les perspectives et les compétences de nos équipes	Ajouter l'ESG comme une mission clé du Conseil de surveillance et du Comité de gouvernance et du développement durable de Wendel	Nombre de réunions du Comité de gouvernance et du développement durable de Wendel traitant des questions liées à l'ESG	3	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"> <li>■ parmi l'ensemble des salariés de Wendel ;</li> <li>■ parmi les postes de <i>management</i>.</li> </ul>	% 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	
<b>SOCIAL</b>	Doter nos équipes des compétences professionnelles durables en offrant à tous les salariés de Wendel un plan de développement de carrière personnalisé et un encadrement professionnel	100 % des salariés ont formalisé un plan de développement des compétences	Nombre de salariés disposant d'un plan de développement des compétences	85	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	
<b>SOCIAL ET ENVIRONNEMENT</b>	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	
<b>GOUVERNANCE</b>	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 <sup>re</sup> 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	-	
<b>ENVIRONNEMENT ET SOCIAL</b>	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 <sub>2</sub> éq de scopes 1 (kT CO <sub>2</sub> éq) du portefeuille	104	128	100 %	Total pondéré par la part de détention de Wendel dans chaque actif contrôlé
			Total des émissions de CO <sub>2</sub> éq de scopes 2 (kT CO <sub>2</sub> éq) du portefeuille	125	142	100 %	Réalisation du Bilan carbone de CPI sur l'année 2021
		Total des émissions de CO <sub>2</sub> éq de scopes 3 (kT CO <sub>2</sub> éq) du portefeuille	1 364	1 993	100 %		

Engagements	Objectifs 2023	KPI	Valeurs 2020	Valeurs 2021	Représentativité (% du CA consolidé)	Notes méthodologiques	
<b>ENVIRONNEMENT ET SOCIAL</b>	Évaluer et gérer l'exposition des sociétés contrôlées du portefeuille aux risques climatiques physiques et de transition	Total des émissions de CO <sub>2</sub> éq de scopes 1, 2 et 3 (kT CO <sub>2</sub> 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 %
	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
<b>ENVIRONNEMENT ET SOCIAL</b> 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 %