

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

### – GOUVERNANCE ET ÉTHIQUE

Veiller à ce que nos salariés disposent des meilleurs outils et de la meilleure culture pour travailler de manière éthique, en dispensant des formations chaque année et en déployant de solides programmes de conformité

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	VALEURS 2021
<b>100 % des salariés ont signé la Charte éthique sur l'année en cours</b>	% de salariés ayant signé la Charte éthique de Wendel	94 %	99 %
<b>100 % des salariés suivent chaque année une formation Wendel sur l'éthique des affaires</b>	% de salariés ayant suivi les formations annuelles de Wendel sur l'éthique des affaires	98 %	99 %
<b>Revoir et renforcer notre Charte éthique chaque année au niveau du Directoire afin de s'assurer de sa conformité aux standards les plus élevés</b>	Revue annuelle de la Charte éthique au niveau du Directoire [Oui/Non]	Oui	Oui
<b>Veiller à ce que la solidité de notre programme de lutte contre la corruption fasse l'objet d'une évaluation annuelle</b>	Audit annuel du programme de lutte contre la corruption de Wendel [Oui/Non]	Non	Oui

### – SOCIAL ET ENVIRONNEMENT

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

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	VALEURS 2021
<b>Déployer une approche d'achat responsable</b>	% 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 %	

## – ENVIRONNEMENT

Minimiser notre impact environnemental direct et notre empreinte carbone en faisant de l'éco-efficacité une priorité dans le processus décisionnel

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	VALEURS 2021
<b>Réaliser chaque année un bilan carbone</b>	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
<b>Réduire notre empreinte carbone en se fournissant à 100 % en énergie renouvelable pour les bureaux de Wendel dans le monde</b>	% des énergies renouvelables dans la consommation énergétique de Wendel	21 %	26 %
<b>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</b>	Émissions de GES compensées (tonnes de CO <sub>2</sub> éq)	Programme lancé en 2021	400
	% d'émissions compensées (ratio entre les émissions directes scopes 1 et 2 et les émissions compensées)	Programme lancé en 2021	6 %
<b>Promouvoir des solutions circulaires et minimiser les déchets de bureau mis en décharge</b>	% d'employés couverts par des systèmes de recyclage	100 %	100 %
	Volume total de déchets recyclés par employé (tonnes)	0,08	0,06
<b>Déployer un plan pour réduire l'utilisation du papier au travail dans tous nos bureaux</b>	% de variation du papier utilisé	- 67 %	+ 11 %

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

### — GOUVERNANCE

Favoriser la diversité et l'inclusion afin d'élargir les perspectives et les compétences de nos équipes

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	VALEURS 2021
<b>Ajouter l'ESG comme une mission clé du Conseil de surveillance et du Comité de gouvernance et du développement durable de Wendel</b>	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
<b>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 % :</b>			
<b>- parmi l'ensemble des salariés de Wendel</b>	% de femmes parmi les salariés	54 %	57 %
	Résultat de l'Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes	55/100	53/100
<b>- parmi les postes de management. Au sein du Directoire et/ou du Comité d'investissement et/ou du Comité de gestion et/ou du Comité de Coordination</b>	% de femmes parmi les postes de management	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 %
<b>- au niveau du Conseil de surveillance</b>	% de femmes au Conseil de surveillance	45 %	50 %
<b>Initiatives visant à susciter des conversations et à inspirer le changement</b>	Nombre d'initiatives pour renforcer la diversité et la non-discrimination	7	5
<b>Réaliser chaque année une revue des progrès en matière de diversité</b>	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 et de nomination sur l'année [Oui/Non]	Oui	Oui
	Revue des taux d'embauche H/F sur l'année [Oui/Non]	Oui	Oui

## – SOCIAL

Doter nos équipes des compétences professionnelles durables en offrant à tous les salariés de Wendel un plan de développement de carrière personnalisé et un encadrement professionnel

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	VALEURS 2021
<b>100 % des salariés ont formalisé un plan de développement des compétences</b>	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 %
<b>100 % des salariés bénéficient de formations non obligatoires par an, en ligne avec les objectifs de leur plan de développement de carrière</b>	% 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
<b>100 % des salariés bénéficient de formations obligatoires leur permettant d'acquérir des compétences générales ou techniques indispensables à leur performance chez Wendel</b>	Nombre d'heures de formation obligatoire (par exemple, formation annuelle sur l'éthique des affaires, etc.)	455	371
	Heures de formation obligatoire par salarié (par exemple, formation annuelle sur l'éthique des affaires, etc.)	5,4	4,4
<b>Mener des enquêtes sur la qualité de vie au travail tous les deux ans, à partir d'avril 2020</b>	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 %
<b>Formaliser et déployer des plans d'action pour le bien-être au travail des salariés en fonction des résultats des enquêtes</b>	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

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	VALEURS 2021
<b>Offrir la possibilité de consacrer une journée par salarié et par an à des organisations à but non lucratif opérant dans des communautés au sein desquelles nous sommes présents</b>	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)
<b>Établir des partenariats à long terme avec au moins deux organisations</b>	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€