

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
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

– 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
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

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	VALEURS 2021
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 %
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 (ratio entre les émissions directes scopes 1 et 2 et les émissions compensées)	Programme lancé en 2021	6 %
Promouvoir des solutions circulaires et minimiser les déchets de bureau mis en décharge	% d'employés couverts par des systèmes de recyclage	100 %	100 %
	Volume total de déchets recyclés par employé (tonnes)	0,08	0,06
Déployer un plan pour réduire l'utilisation du papier au travail dans tous nos bureaux	% 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
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 % :			
- parmi l'ensemble des salariés de Wendel	% de femmes parmi les salariés	54 %	57 %
	Résultat de l'Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes	55/100	53/100
- 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	% 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 %
- 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 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
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 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

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	VALEURS 2021
Offrir la possibilité de consacrer une journée par salarié et par an à des organisations à but non lucratif opérant dans des communautés au sein desquelles nous sommes présents	Nombre d'heures de bénévolat effectuées par les salariés de Wendel pendant les heures de travail (par an)	Déployé début 2021	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€

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

— GOUVERNANCE

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

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	VALEURS 2021
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 mise en place en 2022	oui

Effectuer des due diligences ESG préalables pour tous les investissements potentiels afin de confirmer que la thèse d'investissement est conforme aux tendances de long terme, ainsi que des évaluations ESG et de conformité complètes et approfondies pour tous les nouveaux investissements

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	VALEURS 2021
100 % des opportunités d'investissement évaluées dans le domaine de l'ESG	% d'opportunités d'investissement ayant fait l'objet d'une due diligence approfondie dans les domaines de la conformité et de l'ESG	100 %	100 %

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

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	VALEURS 2021
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 % 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 %
	% 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 %

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

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	VALEURS 2021
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 %
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

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

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	VALEURS 2021
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 %
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	Seul 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

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	VALEURS 2021
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

PILIER 2 : L'ESG dans notre métier d'investisseur

Feuille de route

— ENVIRONNEMENT ET SOCIAL

Évaluer et gérer l'exposition des sociétés contrôlées du portefeuille aux risques climatiques physiques et de transition

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	VALEURS 2021
100 % des sociétés contrôlées du porte-feuille ont réalisé leur bilan carbone et sont engagées sur une trajectoire de réduction des leurs émissions	% des sociétés contrôlées du portefeuille suivant leur bilan carbone	60 %	100 %
	% de sociétés contrôlées du portefeuille calculant leurs émissions carbone de scopes 1 et 2	80 %	100 %
	% de sociétés contrôlées du portefeuille ayant estimé leurs émissions carbone de scope 3	60 %	100 %
	Total des émissions de CO ₂ éq de scopes 1 (kT CO ₂ éq) du portefeuille	104	128
	Total des émissions de CO ₂ éq de scopes 2 (kT CO ₂ éq) du portefeuille	125	142
	Total des émissions de CO ₂ éq de scopes 3 (kT CO ₂ éq) du portefeuille	1 364	1 993
100 % des sociétés contrôlées du porte-feuille ont réalisé leur bilan carbone et sont engagées sur une trajectoire de réduction des leurs émissions	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
	% de sociétés contrôlées du portefeuille ayant mis en place un objectif de réduction	60 %	100 %
	% de sociétés contrôlées du portefeuille engagées à soumettre leur objectif de réduction auprès de la Science-Based Target Initiative (SBTi)	60 %	75 %
100 % des sociétés contrôlées du porte-feuille ont évalué leur exposition aux risques et aux opportunités physiques et de transition liés au changement climatique	% des sociétés contrôlées du portefeuille ont évalué leur exposition aux risques et aux opportunités physiques et de transition liés au changement climatique [Oui/Non]	-	100 %
	% de sociétés contrôlées du portefeuille ayant recours aux énergies renouvelables pour plus de 10 % de leur consommation énergétique	40 %	50 %
	% d'énergie renouvelable parmi les sociétés du portefeuille	36 %	36 %
	% de sociétés contrôlées du portefeuille disposant d'un plan de résilience face aux risques liés aux changements climatiques qui ont été identifiés		

Promouvoir l'excellence opérationnelle et l'innovation ESG au sein du portefeuille

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	VALEURS 2021
100 % des sociétés contrôlées du porte-feuille ont mis en place des actions permettant de renforcer leur éco-efficacité et leur management environnemental	% 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	80 %	75 %
	Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (pour 1 000 000 heures travaillées)	1,08	1,14
	Taux de gravité des accidents du travail (pour 1 000 heures travaillées)	0,04	0,03
100 % des sociétés contrôlées du porte-feuille ont adopté une démarche d'amélioration continue de la santé et de la sécurité au travail	% 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 %
	% 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	80 %	75 %
	% de sociétés contrôlées du portefeuille organisant des formations dédiées à la santé-sécurité	100 %	100 %
	% des sociétés contrôlées du portefeuille s'engagent pour une meilleure mixité de genre dans leurs effectifs	80 %	100 %
100 % des sociétés contrôlées du portefeuille s'engagent pour une meilleure mixité de genre dans leurs effectifs	% de femmes dans l'effectif physique total	29 %	29 %
	% de femmes à des postes de management	24 %	23 %
	% de femmes dans les instances de gouvernance actionnariale (Conseil d'administration ou Conseil de surveillance selon les cas)	23 %	26 %
	% de femmes dans les instances de gouvernance opérationnelle (Comité de direction ou Comité exécutif selon les cas)	22 %	21 %
	% 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 % des sociétés contrôlées du porte-feuille ont identifié des priorités pour proposer des produits et services durables et ont défini des plans d'actions associés	% du chiffre d'affaires associé à des produits et services durables	28 %	54 %