



W E N D E L

2023

Document d'Enregistrement Universel

incluant le rapport financier annuel

Investir *pour le long terme*



INFORMATION EXTRA-FINANCIÈRE

AVANT-PROPOS	137	4.4 TAXONOMIE VERTE EUROPÉENNE	195
4.1 GROUPE WENDEL	137	4.4.1 Alignement à la taxonomie du chiffre d'affaires consolidé	196
4.1.1 Modèle d'affaires	137	4.4.2 Alignement à la taxonomie des Capex consolidés	199
4.1.2 Temps forts de l'engagement ESG de Wendel	140	4.4.3 Exemption sur le périmètre des Opex	199
4.1.3 Récapitulatif des notations extra-financières de Wendel	141	4.4.4 Tableaux réglementaires des informations liées à la Taxonomie	200
4.1.4 Les principaux enjeux extra-financiers de Wendel	142	4.5 PLANS DE VIGILANCE	203
4.1.5 Stratégie ESG du groupe Wendel	145	Wendel SE	203
4.2 PERFORMANCE ESG DES PARTICIPATIONS CONTRÔLÉES	162	Stahl	204
4.2.1 Bureau Veritas	163	Crisis Prevention Institute	206
4.2.2 Stahl	165	ACAMS	208
4.2.3 Crisis Prevention Institute	170	Scalian	208
4.2.4 ACAMS	173	4.6 TABLE DE CONCORDANCE ET NOTE MÉTHODOLOGIQUE	209
4.2.5 Scalian	177	4.6.1 Table de concordance	209
4.3 ENJEUX SPÉCIFIQUES À WENDEL SE	180	4.6.2 Précisions méthodologiques	210
4.3.1 Performance RH de Wendel : favoriser l'engagement, le bien-être, l'accompagnement, l'employabilité et l'inclusion	181	4.7 RAPPORT DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES, DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LA VÉRIFICATION DE LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE	211
4.3.2 Mesurer et piloter notre empreinte environnementale	188		
4.3.3 Gouvernance et éthique des affaires	190		

Avant-propos

Le chapitre ci-après présente la stratégie ESG du Groupe et les principaux enjeux ESG des sociétés en portefeuille sur le périmètre consolidé. Par ailleurs, dans une démarche de renforcement de son information extra-financière, Wendel a volontairement fait auditer en assurance raisonnable quatre KPIs consolidés : pourcentage de femmes en position de *management*, émissions de CO₂ scope 1 et 2, taux de fréquence des accidents du travail et pourcentage de femmes administratrices dans les Conseils d'administration au sein desquels Wendel a un pouvoir de proposition.

L'information extra-financière est structurée de la manière suivante :

1. les enjeux extra-financiers et la stratégie ESG en tant qu'investisseur (groupe Wendel) ;
2. la performance ESG des sociétés contrôlées du portefeuille, incluant Bureau Veritas, Stahl, Crisis Prevention Institute, ACAMS et Scalian. A noter, Constantia Flexibles est sortie du périmètre de consolidation en septembre 2023 ;
3. les enjeux extra-financiers en tant qu'entreprise responsable (au niveau de Wendel SE).

Les états financiers de l'ensemble de ces entreprises font l'objet d'une intégration globale dans les comptes consolidés du Groupe. La Déclaration de Performance Extra-financière se situe sur le périmètre des sociétés contrôlées de Wendel et est revue par un organisme tiers indépendant (OTI), conformément aux dispositions de l'article L 225-102-1 du Code de commerce.

Cette déclaration de performance extra-financière est complétée par les publications ESG additionnelles ci-dessous, disponibles dans la rubrique « ESG, mesurer notre performance » du site internet de Wendel :

- rapport TCFD 2023 : décline le plan climat de Wendel présenté en 4.1.5.5 selon les standards de la TCFD (<https://www.wendelgroup.com/rapport-tcf-2023.pdf>) ;
- rapport de performance ESG du portefeuille 2023 : comprend les *roadmaps* ESG ainsi que les plans d'actions détaillés des sociétés contrôlées du portefeuille sur leurs enjeux ESG les plus matériels et le volet climatique (<https://www.wendelgroup.com/performance-esg-2023.pdf>) ;
- premier rapport relatif à la Double Matérialité de Wendel (disponible à partir de juin 2024).

4.1 Groupe Wendel

4.1.1 Modèle d'affaires

Le modèle d'affaires de Wendel est décrit ci-après, à travers sa mission, ses valeurs, ses ressources et la valeur créée avec et pour les parties prenantes.

Un *modèle dual* tourné vers la création de valeur durable

Ressources

ACTIONNARIAT

- **39,6 %** Actionnariat familial
Capital détenu par Wendel-Participations SE et affiliés⁽¹⁾, actionnaire familial de référence
- **35,3 %** Investisseurs institutionnels dans plus de 30 pays
- **21,4 %** Investisseurs individuels
Capital détenu par **27 990** personnes physiques
- **2,4 %** Auto-détention
- **1,2 %** Actionnariat salarié
Capital détenu par plus d'une centaine de salariés incluant le Directoire

HISTOIRE

- **Près de 50 ans** dans l'investissement
- **320 ans** d'histoire

TALENTS

- **98** collaborateurs
- **3 bureaux** : Paris, New York, Luxembourg

VALEURS

- Esprit d'entrepreneuriat
- Engagement
- Excellence

(1) 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).

Stratégie d'investissement

PHILOSOPHIE D'INVESTISSEMENT

Wendel est spécialisée dans la prise de participations à long terme et un investisseur majoritaire ou de premier rang. Sa stratégie repose sur deux piliers : la gestion pour compte propre (capital permanent) et la gestion d'actifs privés pour compte de tiers. L'objectif de Wendel : construire des leaders durables dans des secteurs porteurs d'avenir.

Capital permanent

- Focus sur les secteurs portés par les mégatendances
- Modèle d'investissement plus efficace
- Excellence opérationnelle

Gestion d'actifs privés pour compte de tiers

- Plateforme multi-expertises
- Investissements de Wendel dans des fonds

5 sociétés contrôlées

- ACAMS
- Bureau Veritas
- Crisis Prevention Institute
- Scalian
- Stahl

Sociétés non contrôlées

- IHS Towers
- Tarkett
- Wendel Growth (investissements de croissance)

1 fonds de capital-investissement

- IK Partners⁽²⁾

(2) L'acquisition de 51 % du capital d'IK Partners devrait être finalisée au 2^e trimestre 2024.

Augmentation du dividende versé aux actionnaires

NOTRE MISSION

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

Stratégie ESG



Bâtir des entreprises durables

- **100 %** des sociétés contrôlées ont formalisé une feuille de route ESG
- **100 %** des CEO des sociétés contrôlées ont une part de leur rémunération liée à l'atteinte d'objectifs ESG
- **90 %** des émissions du portefeuille sont issues de sociétés ayant des trajectoires approuvées par la *Science Based Target initiative*
- **-46 %** en intensité carbone du chiffre d'affaires consolidé (scopes 1, 2 et 3) par rapport à 2022 ;
- **-6 %** à périmètre constant



Favoriser l'excellence et l'engagement

En 2023 au sein de Wendel

- **16 %** de la rémunération totale du Directoire de Wendel est liée à l'ESG
- **79 %** des collaborateurs formés à l'ESG
- **89 %** de collaborateurs formés à l'éthique des affaires
- **37 %** de femmes occupent des fonctions de management



Focus climat

- **Plus de 99 %** des émissions de CO₂e⁽¹⁾ des sociétés contrôlées par Wendel ont leur trajectoire approuvée par la SBTi
- **80 %** des sociétés contrôlées du portefeuille ayant identifié des risques d'adaptation liés au changement climatique ont élaboré un plan de résilience climat approuvé par leur Conseil d'administration

(1) Équivalent dioxyde de carbone.

Valeur créée pour les parties prenantes

ACTIONNAIRES

- Environ **3,6 Md€** de capitalisation boursière
- Environ **9,5 Md€** d'actif brut
- **ANR : 160,2 €/action, au 31.12.2023**
- **Dividende ordinaire : 4,00 €/action**, en hausse de + 25 %, proposé à l'Assemblée générale du 16.05.2024
- **Dialogue avec les actionnaires :**
 - Investisseurs institutionnels : 195 rencontres
 - Comité consultatif des actionnaires de Wendel : 3 réunions
 - Lettre aux actionnaires : 4 éditions
 - Roadshows gouvernance

SOCIAL

- **99 %** des salariés formés⁽²⁾ sur l'année
- **79 %** des salariés éligibles⁽³⁾ ont participé à l'augmentation de capital en 2023 dans le cadre du PEG
- **93 %** des salariés⁽⁴⁾ bénéficient de l'attribution de stock-options et/ou d'actions de performance
- Accord d'intéressement, PEG, PERECOL

MÉCÉNAT

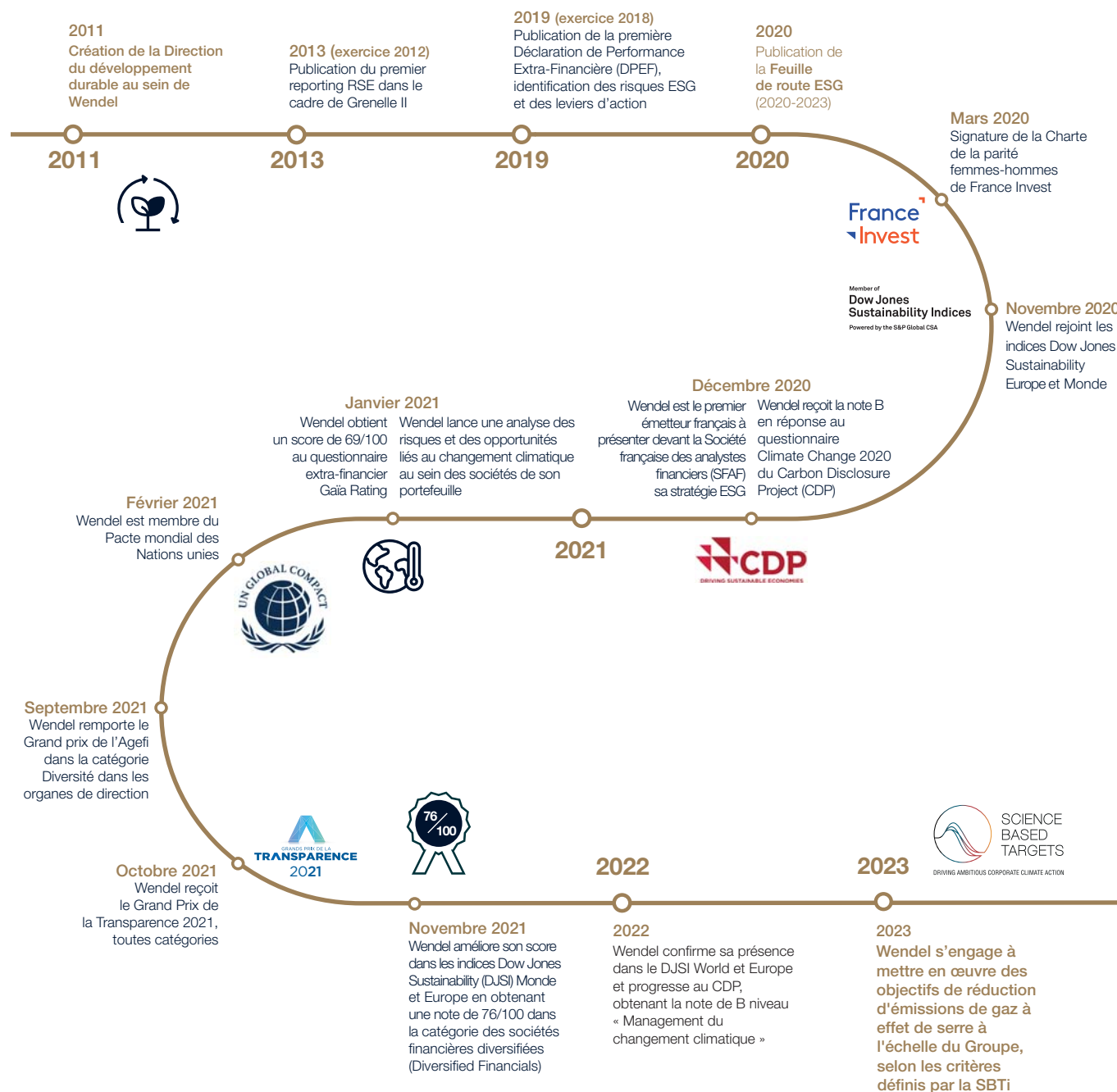
- **Plus de 7 M€** versés à une vingtaine d'associations depuis 2010
- **5 champs d'action :**
 - Éducation ;
 - Culture ;
 - Égalité des chances et insertion professionnelle ;
 - Recherche médicale et santé ;
 - Protection de l'environnement.

(2) Présents au 31.12.2023.

(3) Sur le périmètre France.

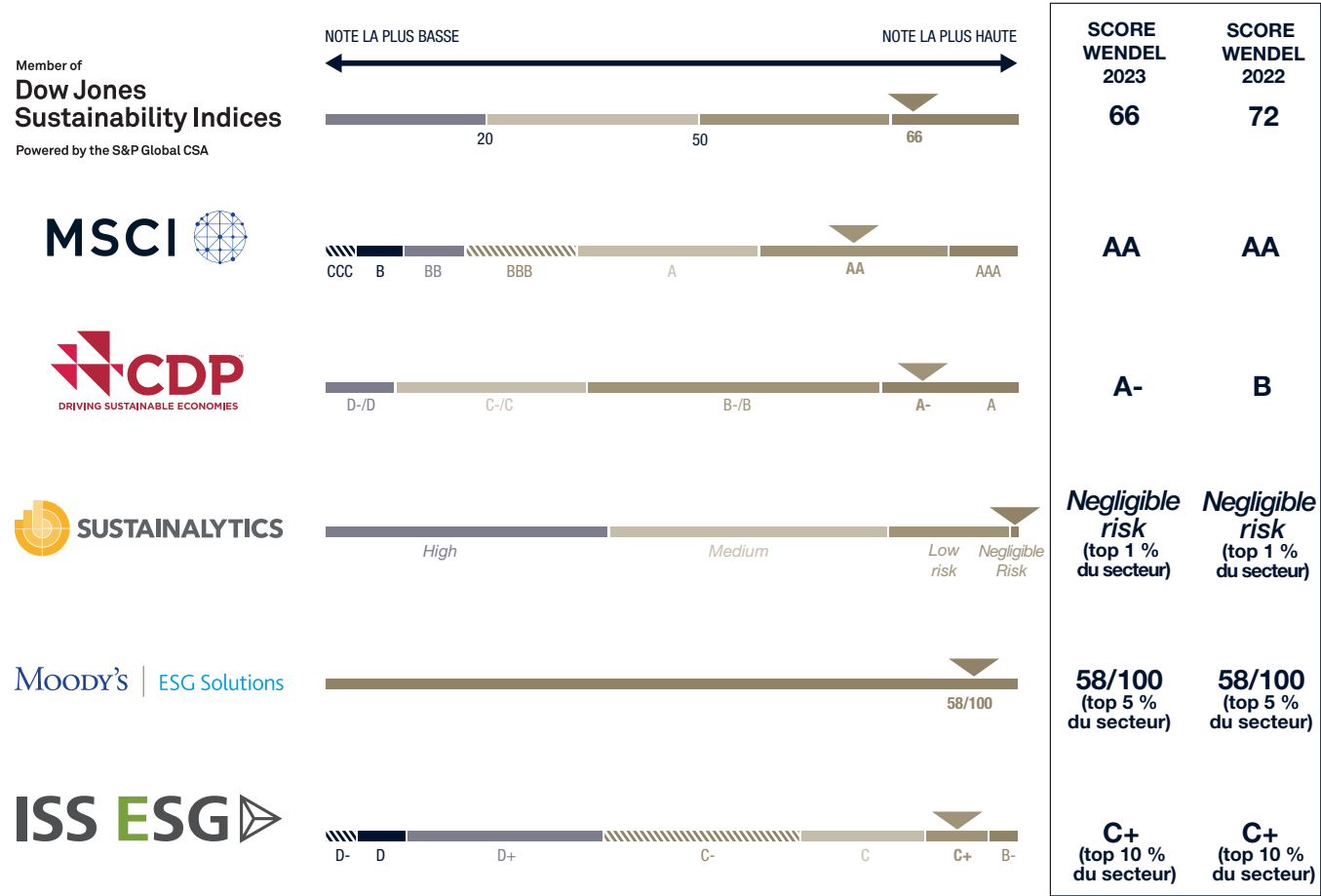
(4) Présents dans les effectifs à la date d'attribution.

4.1.2 Temps forts de l'engagement ESG de Wendel



4.1.3 Récapitulatif des notations extra-financières de Wendel

Notations extra-financières de Wendel par rapport aux classements des entreprises de son secteur



Wendel a par ailleurs obtenu la note de 84/100 dans le cadre de la campagne ESG ratings conduite par Ethifinance, en progression de 2 points par rapport à 2022.

4.1.4 Les principaux enjeux extra-financiers de Wendel

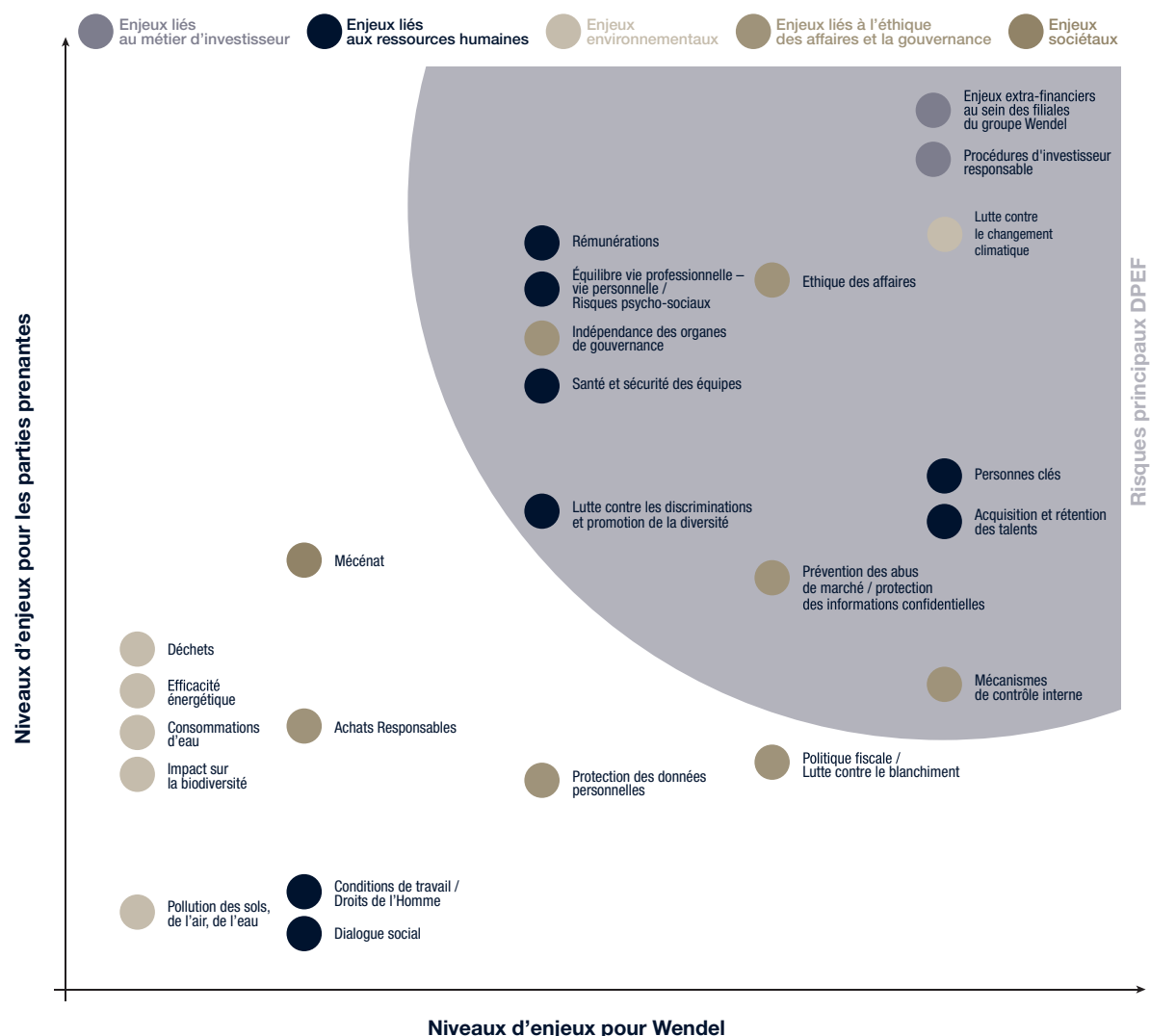
Les principaux enjeux extra-financiers de Wendel concernent son activité d'investissement et ses sociétés en portefeuille. Chaque année, la matrice de matérialité des risques, établie selon les standards SASB, est revue à la lumière de l'activité opérationnelle de Wendel, de l'évolution des réglementations et des mutations sociétales.

Depuis 2021, une importance croissante est accordée à la lutte contre le changement climatique qui 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 4.1.5.5 - Plan Climat.

Dans la perspective de la mise en oeuvre de la CSRD, Wendel a réalisé au cours du second semestre 2023 et du premier semestre 2024 des analyses de double matérialité tels que défini dans le standard ESRS 1. Ces analyses ont été réalisées au niveau de Wendel et de chacune des participations contrôlées. Les résultats consolidés seront présentés dans le rapport relatif à la double matérialité de Wendel (disponible dans la rubrique « ESG, mesurer notre performance » sur le site internet de Wendel à partir de juin 2024).

Les risques principaux extra- financiers dans le cadre la DPEF sont ceux présentés dans le cercle supérieur de la matrice suivante :



Les principaux risques extra-financiers issus de la matrice de matérialité Wendel se décomposent ainsi :

- enjeux ESG au niveau du groupe Wendel et procédures d'investissement ;
- enjeux ESG au niveau des sociétés en portefeuille ;
- enjeux liés au changement climatique ;
- enjeux liés aux ressources humaines des équipes Wendel : attractivité et rétention des talents, rémunérations, promotion de la diversité et lutte contre les discriminations ;
- enjeux liés à l'éthique des affaires ;
- enjeux liés à la prévention des abus de marché et à la protection des informations confidentielles.

La table de concordance ci-dessous fait le lien entre les principaux risques extra-financiers et les politiques mises en œuvre, décrites dans chacune des sections de la DPEF ci-après :

Principaux risques liés à l'activité de Wendel

Enjeux ESG du groupe Wendel et procédures d'investissement responsable	Partie 4.1.5 Stratégie ESG du groupe Wendel
Enjeux ESG des sociétés en portefeuille	Partie 4.2 Performance ESG des participations contrôlées
Risques liés au changement climatique	Partie 4.1.5 et 4.2 (intégrés dans les risques ESG Wendel et la performance ESG des sociétés en portefeuille)
Risques liés aux ressources humaines des équipes Wendel : ■ Femmes et hommes clés ■ Équilibre vie professionnelle/vie personnelle ■ Risques psychosociaux ■ Santé au travail ■ Lutte contre les discriminations et diversité	Partie 4.3.1 Performance RH de Wendel : <i>favoriser l'engagement, le bien-être, l'accompagnement, l'employabilité et l'inclusion</i>
Risque de non-indépendance des organes de gouvernance et mécanismes de contrôle	Partie 4.3.3 Gouvernance et éthique des affaires
Risques liés à l'éthique des affaires	Partie 4.3.3 Gouvernance et éthique des affaires

Les enjeux extra-financiers au sein des filiales du groupe Wendel

- **Au 31 décembre 2023, Wendel est l'actionnaire majoritaire de Bureau Veritas, Stahl, CPI, ACAMS et Scalian ⁽¹⁾. Ces sociétés sont par conséquent couvertes par la DPEF Wendel.** Wendel a fourni une méthodologie d'identification et de priorisation des principaux risques extra-financiers aux sociétés du périmètre concerné (hors Bureau Veritas ⁽²⁾) : Stahl, CPI, Scalian et ACAMS. Les résultats de ces travaux ont été validés par l'instance de gouvernance appropriée (Conseil d'administration ou Comité d'audit selon les cas) 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 – Performance ESG des sociétés en portefeuille).
- **Bureau Veritas, première société contrôlée de Wendel ⁽³⁾, publie sa propre DPEF, disponible dans son Document d'enregistrement universel 2023 dont certains éléments sont publiés dans le présent document.**
- **Wendel n'étant pas une société d'investissement sectorielle, les participations du Groupe sont de ce fait appelées à développer une politique ESG répondant à leurs enjeux spécifiques. Wendel n'estime donc pas pertinent de consolider tous les risques et tous les indicateurs utilisés dans la mesure où, dans certains cas, ces informations n'auraient aucune signification opérationnelle.**
- **Toutefois, dans le cadre de sa stratégie ESG, Wendel encourage ses sociétés à prendre en compte quatre priorités : la lutte contre le changement climatique, la sécurité des employés, la parité de genre et la performance ESG de l'offre de produits et services pour lesquels sont publiés des indicateurs consolidés reflétant l'influence de Wendel dans son rôle d'investisseur responsable.**

(1) Les états financiers de l'ensemble de ces entreprises font l'objet d'une intégration globale dans les comptes consolidés du Groupe. La déclaration de performance extra-financière se situe sur le périmètre consolidé de Wendel et est revue par un organisme tiers indépendant (OTI), conformément aux dispositions de l'article L 225-102-1 du Code de commerce.

(2) Bureau Veritas en tant que société cotée est individuellement soumise à la DPEF.

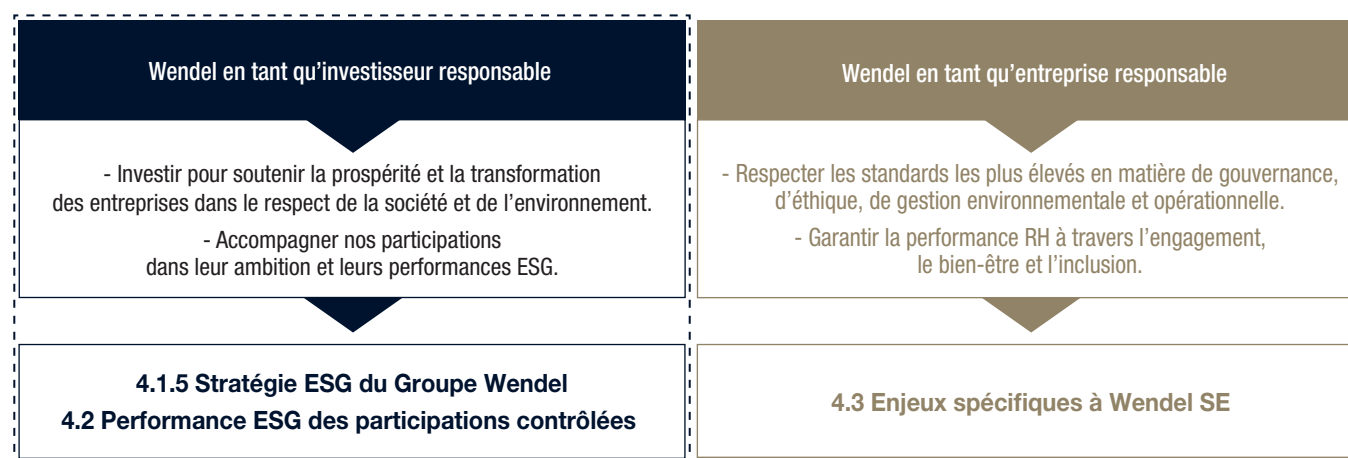
(3) Cotée sur Euronext Paris et faisant partie de l'indice Next 20 (Compartment A, code ISIN, FR0006174348, mnémonique : BVI).

L'approche ESG de Wendel est fondée 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 qui est de 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 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'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 ;
- (2) **son comportement en tant qu'entreprise, et son engagement envers ses collaborateurs et ses communautés.**



Wendel a défini des engagements assortis d'objectifs clairs et mesurables. Le Groupe a déployé les ressources nécessaires pour permettre l'atteinte de ces objectifs.

L'année 2023 représente la troisième année et dernière année de déploiement de cette feuille de route. En 2024, une nouvelle feuille de route sera déployée au niveau de Wendel et de ses participations. Elle prendra notamment en compte les résultats des différentes analyses de double matérialité menées en 2024, en conformité avec la CSRD, applicable sur le périmètre consolidé de Wendel à partir de l'exercice fiscal 2024.

4.1.5 Stratégie ESG du groupe Wendel

4.1.5.1 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 le Groupe. 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.

Au niveau de Wendel

Gouvernance non exécutive

Les missions relatives à la stratégie ESG et à l’information extra-financière de Wendel sont réparties comme suit au sein du Conseil de surveillance et de ses comités :

Conseil de surveillance	Comité d’audit et des risques	Comité de gouvernance et du développement durable
Stratégie ESG et prise en compte des enjeux ESG ■ Revoir la stratégie ESG (raison d’être et valeurs, feuille de route et priorités) ■ Prendre en compte les enjeux ESG dans les principales décisions du Groupe, notamment en matière d’investissement ■ Revoir les travaux des comités en matière ESG ■ Revue de la politique de mixité dans les instances dirigeantes ■ Égalité professionnelle et salariale ■ Plan de succession du Directoire et du Conseil de surveillance	Information extra-financière ■ Revoir de l’information extra-financière destinée à être publiée ■ Suivi de l’atteinte des principaux indicateurs de performance ESG ■ S’assurer que l’information extra-financière provient d’un processus structuré, y compris concernant la mise en œuvre de la CSRD ■ Être informé du processus de sélection de l’organisme tiers indépendant, ainsi que ses travaux de vérifications annuels. ■ Participer au processus de sélection de l’auditeur de durabilité dans le cadre de la CSRD ■ Présenter au Conseil de surveillance des observations pertinentes en matière de reporting ESG	Objectifs ESG et compétences ESG au niveau de la gouvernance ■ Veiller à ce que les membres du Conseil disposent des compétences nécessaires à l’appréciation des enjeux, risques et opportunités en matière ESG, et à la compréhension des réglementations et standards en la matière, ■ Revoir le choix des principaux indicateurs de performance ESG effectué par le Directoire ■ Définir et évaluer les objectifs ESG qui conditionnent la rémunération variable de court terme et de long terme des membres du Directoire

Au sein du Conseil de surveillance, l’ESG est traité 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 2023, les points suivants ont notamment été abordés :

- **Conseil de surveillance :** formation à la Taxonomie verte européenne – 1 session ;
- **Comité de gouvernance et du développement durable :** suivi des notations extra-financières de Wendel ; définition (pour 2023) et évaluation (pour 2022) des objectifs ESG conditionnant la rémunération variable annuelle du Directoire ; évaluation de l’atteinte des conditions de performance (dont les conditions ESG) des plans de stock-options et d’actions de performance ; revue des résultats de l’évaluation du fonctionnement et des travaux du Conseil de surveillance et des comités et présentation de recommandations au Conseil, notamment concernant l’approfondissement des compétences ESG – 3 sessions ;
- **Comité d’audit, des risques et de la conformité :** suivi de la mise en place, par les sociétés contrôlées du portefeuille, des plans d’action correctifs face aux risques climatiques ; revue des plans de résilience des sociétés contrôlées du portefeuille ; suivi des indicateurs de performance extra-financière (notamment ESG) ; revue des engagements d’atténuation des émissions de GES au niveau Wendel (engagement SBTi) ; suivi des processus déployés au niveau de Wendel et de ses participations concernant la Taxonomie Européenne ; revue des approches pour la mise en conformité CSRD ; suivi des travaux de l’organisme tiers indépendant sur la DPEF ; préparation du processus de sélection de l’auditeur de durabilité – 4 sessions.

Gouvernance exécutive – Directoire

- Le Directoire décide des orientations stratégiques et de la feuille de route ESG du Groupe.
- Créée en 2011, la Direction du développement durable, rattachée au Directoire coordonne la démarche de Wendel dans ce domaine. Elle s'appuie sur un **Comité de pilotage ESG**. 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 chaque trimestre afin de réaliser un suivi des notations ESG du Groupe, des progrès réalisés sur le déploiement de la feuille de route ESG 2023 et celles des sociétés du portefeuille.
- Le déploiement des feuilles de route ESG au sein des sociétés du portefeuille est suivi par l'équipe ESG et les *Operating Partners* de Wendel qui interviennent en support opérationnel des grands projets ESG qui y sont mis en œuvre (suivi des moyens financiers et humains, anticipation des réglementations telles que la CSRD, définition et suivi des objectifs de rémunérations variables des équipes de *management* liés à des conditions de performance ESG, suivi des offres de produits et services en lien avec la durabilité, etc.).

En 2023, les thématiques ESG suivantes ont été abordées au niveau de la Gouvernance exécutive :

- Directoire : présentation des résultats extra-financiers sur l'exercice 2022, validation des objectifs relatifs au plan d'atténuation des émissions de GES (Wendel et portefeuille) dans le cadre de l'engagement SBTi de Wendel en 2023 ;
- Comité ESG : validation des objectifs SBTi de Wendel, intégration ESG de Scalian, préparation de la mise en place de la CSRD pour l'exercice 2024, présentation des *ratings* extra-financiers, présentation de la DPEF 2023, etc.

Des critères de performance extra-financière intégrés aux systèmes de rémunérations

- Les membres du Directoire ainsi que l'ensemble des membres du Comité de coordination – soit **20 % 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 qui contribuent à la durabilité de l'activité de la Société.

Chiffres clés

- **100 % des CEO des sociétés contrôlées** ont une part de leur rémunération variable liée à l'atteinte d'objectifs ESG.
- **20 %** des effectifs de Wendel ont une part de leur rémunération variable conditionnée à l'atteinte d'objectifs ESG.
- **16,3 %** de la rémunération totale du Président du Directoire de Wendel est liée à l'ESG.

Au niveau des participations de Wendel

Sur le périmètre consolidé, les participations Bureau Veritas, Stahl et Scalian disposent de leurs propres Directions RSE et de comités spécialisés. CPI et ACAMS, compte tenu de leur taille, ne disposent pas de Direction RSE mais ont désigné des référents au sein de leurs structures.

Sous l'impulsion de Wendel, de nombreux sujets liés à l'ESG font l'objet de discussion au sein des organes de gouvernance (Conseils d'administration et Comités d'audit des participations). En 2023, ont notamment été abordés :

- le suivi des plans de résilience climat : Bureau Veritas, Stahl ;
- la validation des hypothèses et KPIs liés à la Taxonomie Verte Européenne : Stahl ;
- la validation des analyses de double matérialité dans le contexte de la CSRD : Bureau Veritas, Stahl ;
- le suivi des *roadmaps* et objectifs ESG : Bureau Veritas, Stahl, CPI, ACAMS et Scalian pour la première mise en place des objectifs ESG ;
- le suivi des processus de *reporting* ESG et audits dans le cadre de la DPEF : Bureau Veritas, Stahl et ACAMS.

Les CEO de l'ensemble des participations du périmètre consolidé ont une part de leur rémunération variable liée à l'atteinte d'objectifs ESG définis par Wendel.

4.1.5.2 Un dialogue suivi avec les parties prenantes

Wendel considère comme parties prenantes les personnes ou organisations impliquées de manière directe ou indirecte dans l’activité du Groupe. Wendel s’attache à entretenir un dialogue régulier avec chacune d’entre elles. Cette démarche contribue à la stratégie du Groupe tant dans ses dimensions économiques que sociétales. Les principales modalités d’interactions avec ces parties prenantes sont les suivantes :

 SOCIÉTÉS DU PORTEFEUILLE DE WENDEL • Participation et vote en Conseil d’administration • Accompagnement stratégique et support opérationnel (équipes d’investissement, <i>operating partners</i>, équipes conformité et ESG, finances etc.)	 COMMUNAUTÉ FINANCIÈRE ET PRESSE • Conférence analystes et points presse réguliers • <i>Investor Day</i> annuel • Conférences téléphoniques / <i>webcast</i> pour les résultats semestriels, le chiffre d’affaires du premier et du troisième trimestre, et autres événements stratégiques <i>ad hoc</i> • <i>Roadshows</i> crédit, <i>equity</i>, 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) • 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 les plus importants	 ASSOCIATIONS À BUT NON LUCRATIF ET ORGANISATIONS COMMUNAUTAIRES LOCALES • Fonds de dotation Wendel Cares • Organisation de conférences	 ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES • Participation à des groupes de travail sur les enjeux de notre activité

En 2023, Wendel a poursuivi son programme de rencontres avec les investisseurs institutionnels et individuels sur le sujet de l’ESG, en participant à des conférences dédiées ou en sollicitant les investisseurs sensibles à ces enjeux. Au total, une dizaine de rencontres ont été organisées.

Sur l’exercice, l’ensemble des évènements 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, etc.) 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 2023 sont présentés à la section 4.1.3.

Activités de *lobbying*

Wendel SE 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 2023, le montant des cotisations professionnelles s’est élevé à environ 148 000 €.

4.1.5.3 Feuille de route ESG 2023

Bâtir des entreprises durables

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

		Objectif 2023	2020	2021	2022	2023	Atteinte de l'objectif
INVESTISSEMENT	Phase de pré-investissement	100 % des opportunités d'investissement examinées au moyen de la liste d'exclusions de Wendel	100 %	100 %	100 %	100 %	
		100 % des opportunités d'investissement examinées au moyen d'une identification des risques et opportunités ESG les plus matériels	100 %	100 %	100 %	100 %	
		Révision annuelle de la liste d'exclusions de Wendel et des critères du test de résilience au niveau du Comité d'investissement et du Conseil de surveillance	Non	Oui	Oui	Oui	
		100 % des opportunités d'investissement évaluées dans le domaine de l'ESG (due diligence approfondie)	100 %	100 %	100 %	100 %	
	Phase de détention (Gouvernance)	100 % des sociétés contrôlées du portefeuille ont formalisé une feuille de route ESG alignée avec leur stratégie globale	100 %	100 %	100 %	100 %	
		100 % 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 %	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 %	100 %	
		100 % de feuilles de route ESG revues chaque année par le Directoire de Wendel	80 %	100 %	100 %	100 %	
		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	Oui	Oui	
		100 % des sociétés contrôlées du portefeuille ont identifié des priorités pour proposer des produits et services durables	100 %	100 %	100 %	100 %	
		% du chiffre d'affaires associé à des produits à valeur ajoutée environnementale (cf. 4.1.5.4)	28 %	53 %	55 %	53 %	NA
		100 % des sociétés contrôlées du portefeuille suivant leur bilan carbone (scope 1, 2 et 3)	60 %	100 %	100 %	100 %	
	Phase de détention (Environnement)	100 % des sociétés contrôlées du portefeuille sont engagées sur une trajectoire de réduction des leurs émissions	60 %	100 %	80 %	80 %	
		Dont la trajectoire a fait l'objet d'un engagement ou d'une approbation SBTi	60 %	75 %	60 %	40 %	100% hors ACAMS, non matériel
		100 % des sociétés contrôlées du portefeuille ont évalué leur exposition aux risques et aux opportunités physiques et de transition liés au changement climatique	100 %	100 %	80 %	80 %	100% hors ACAMS, non matériel
		Dont sociétés contrôlées ayant mis en place un plan de résilience face aux risques liés aux changements climatiques	0 %	0 %	80 %	80 %	NA
		100 % des 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 %	60 %	60 %	100% hors ACAMS et CPI, non matériel
	Phase de détention (social)	100 % des sociétés contrôlées du portefeuille ont adopté une démarche d'amélioration continue de la santé et de la sécurité au travail	80 %	100 %	80 %	100 %	
		Dont système de management certifié (OHSAS 18001 ou ISO 45001)	80 %	75 %	60 %	40 %	Non matériel pour ACAMS et CPI Intégration Scalien en 2023
		100 % de sociétés contrôlées du portefeuille organisant des formations dédiées à la santé-sécurité	100 %	100 %	80 %	100 %	
		30 % de femmes parmi l'ensemble des personnes désignées directement ou indirectement par Wendel dans les Conseils pertinents (Conseils d'administration ou équivalents) du portefeuille	21 %	26 %	30 %	30 %	
		100 % des sociétés contrôlées du portefeuille s'engagent pour une meilleure mixité de genre dans leurs effectifs	80 %	100 %	100 %	100 %	
		% de femmes dans l'effectif total des sociétés contrôlées ⁽¹⁾	29 %	29 %	29 %	31 %	NA
		% de femmes à des postes de management	24 %	23 %	25 %	30 %	NA
		% de femmes dans les instances de gouvernance actionnariale	23 %	26 %	29 %	31 %	
		% de femmes dans les instances de gouvernance opérationnelle ⁽¹⁾	22 %	21 %	27 %	39 %	

(1) Indicateurs calculés hors Scalien ayant intégré le périmètre Groupe en juillet 2023. Dans le cadre de l'intégration de Scalien courant 2023, le reporting extra-financier s'est concentré sur les indicateurs revus en assurance raisonnable par l'organisme tiers indépendant.

Bâtir des entreprises durables

	Objectif 2023	2020	2021	2022	2023	Atteinte de l'objectif
GOUVERNANCE	% des CEO du portefeuille contrôlé dont la rémunération variable est conditionnée par les progrès réalisés sur leurs feuilles de route ESG	80 %	100 %	80 %	100 %	
	Définir un % de la rémunération totale du Directoire conditionnée par les progrès sur les thématiques ESG	Seule part variable indexée sur l'ESG	19,2 %	16,9 %	16,3 %	
	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	Oui	Oui	Oui	
	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)	Non	Oui	Oui	Oui (cf.4.1.5.5)	

4.1.5.4 Stratégie d'investissement responsable

Intégrer la performance extra-financière tout au long du cycle d'investissement

Risques et opportunités

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.

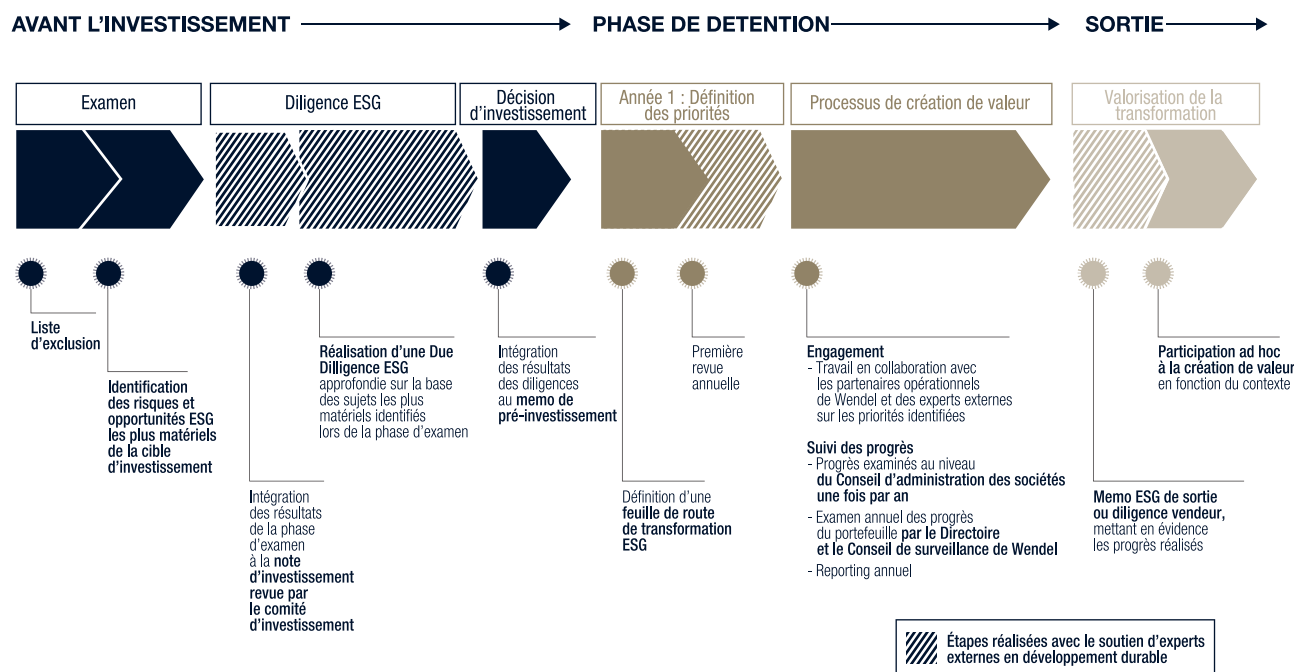
En tant qu'actionnaire de long terme, Wendel est convaincue que la prise en compte des critères ESG (Environnementaux, Sociaux et Gouvernance) dans son activité d'investissement est un facteur de création de valeur indispensable. Wendel se démarque en mettant l'accent sur l'engagement et la stratégie ESG en phase de détention des sociétés en portefeuille, avec un double objectif : définir pour chaque participation des engagements pertinents et assortis d'objectifs clairs et mesurables ; apporter aux participations son expertise et son support sur les enjeux ESG.

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 en compte concrètement les enjeux extra-financiers.

Politiques et résultats

Wendel a défini une procédure d'investissement responsable qui s'enrichit au fil des évolutions réglementaires, des opportunités d'investissement étudiées, et intègre l'étude des risques et opportunités tout au long du cycle de ses investissements.

Procédure d'investissement responsable

**Avant investissement****Politique d'exclusions**

La politique d'exclusions est revue chaque année par le Directoire de Wendel.

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. 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.

Diligences ESG

Une fois la conformité d’une opportunité d’investissement avec la politique d’exclusions de Wendel établie, l’équipe d’investissement travaille en collaboration avec la Direction développement durable sur les diligences ESG. En fonction de la matérialité et de la complexité des sujets identifiés, les équipes Wendel font appel à des experts externes : cabinets de conseil, *call expert*, etc.

Les enjeux liés au climat font systématiquement l’objet d’une analyse dans cette phase. Wendel évalue d’une part le niveau d’intensité carbone de l’opportunité d’investissement et sa capacité de décarbonation d’autre part. Par ailleurs, Wendel veille à ce que ses équipes d’investissement soient formées à ces enjeux (formation ESG annuelle du Comité de coordination, formation ESG de l’équipe d’investissement Wendel North America, sensibilisation de l’ensemble des collaborateurs avec les ateliers « fresque du climat » et « 2tonnes »).

	2023	2022	2021
Nombre de collaborateurs dans l’équipe d’investissement formés aux axes de travail ESG à entreprendre dans les sociétés du portefeuille	100 %	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 %	100 %

Phase de détention

Intégrer systématiquement l’ESG à la rémunération des dirigeants de Wendel et des sociétés contrôlées

Le *management* de Wendel et les équipes dirigeantes des sociétés contrôlées du portefeuille sont responsabilisés par un alignement de leur rémunération variable sur la performance extra-financière.

	2023	2022	2021
% 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 %	100 %
% de la rémunération totale du Président du Directoire conditionnée par la performance ESG du Groupe	16,3 %	16,9 %	19,2 %
% des équipes Wendel dont la rémunération variable est conditionnée par des critères de performance ESG	20 %	20 %	23 %

Améliorer constamment la qualité de l’information extra-financière en l’absence de référentiel normatif ESG stabilisé

La démarche d’investisseur responsable de Wendel couvre également sa capacité à mesurer le plus rigoureusement possible la performance extra-financière de son activité et de celles de ses sociétés, adressant des secteurs d’activité allant des services à l’industrie dans le cas de Stahl. Dans ce contexte, Wendel a pour ambition de mettre en place des procédures visant à aligner la production de l’information extra-financière sur celle de l’information financière. En particulier, depuis 2022, 4 KPIs consolidés sur le périmètre des sociétés contrôlées sont couverts par une assurance raisonnable⁽¹⁾ volontairement engagée par Wendel (cf. section 4.7). Cette démarche de progrès sera

poursuivie dans les mois à venir. 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 ;
- sur la thématique climat, d’effectuer un bilan carbone annuel fiable sur les scopes 1, 2 et 3 ;
- 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.

Standard ou exercice de reporting

État d’avancement

Reporting CSR	Travaux en préparation : de juin 2023 à décembre 2024
Reportings auprès d’agences de notation extra-financières : CSA (S&P), PRI, CDP, MSCI, ISS, Sustainalytics	Reporting volontaire depuis 2021
Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)	Voir chapitre Plan Climat - Construit sur la base des recommandations de la TCFD et rapport TCFD disponible sur le site internet de Wendel
GHG Protocol	Toutes les participations contrôlées effectuent un bilan carbone scopes 1, 2 et 3 selon les standards du GHG protocol

(1) Scalian, ayant rejoint le Groupe en 2023, n’a pas été intégré au périmètre d’audit pour cet exercice.

Accompagner le déploiement de feuilles de route stratégiques sur les enjeux matériels des sociétés du portefeuille

Wendel s'appuie sur un dispositif hybride composé des *Operating Partners* et de la Direction du développement durable, permettant d'intégrer l'ESG dans la stratégie et la gouvernance des entreprises.

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 et dans leur stratégie, et ce, notamment *via* un dialogue continu avec les équipes de *management* et les Conseils d'administration.

Au-delà de la mise en place d'objectifs, Wendel accompagne ses participations dans le suivi et le déploiement des dispositions réglementaires Européennes (CSRD, Taxonomie, etc.) ainsi que dans la mise en place de leur stratégie climat (aide à l'analyse des risques physiques et de transition, revue des plans de décarbonation, etc.)

Les engagements ESG des participations sont formalisés dans une feuille de route stratégique pour chacune des sociétés contrôlées (cf. 4.2 Performance ESG des sociétés en portefeuille). Ces feuilles de route adressent les enjeux matériels propres à chaque participation ainsi que les 4 thématiques prioritaires définies par Wendel :

Thématiques prioritaires définies par Wendel en phase de détention

Santé
et sécurité
des collaborateurs



Atténuation
du changement
climatique



Parité et diversité



Produits et services
à valeur ajoutée
environnementale

Aperçu de la performance ESG 2023 des participations consolidées selon les 4 priorités 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. En 2023, à l'exception du pourcentage de chiffre d'affaires issu de produits ou services à valeur ajoutée environnementale, l'ensemble des KPIs prioritaires suivent des évolutions favorables :

	BUREAU VERITAS	stahl	CPI	ACAMS	SCALIAN (acquisition 2023)	PORTEFEUILLE WENDEL - ACTIFS CONTRÔLÉS	VARIATION 2022/2023
 CHAN- GEMENT CLIMATIQUE	Émissions (scopes 1 à 3) ✓	741 684 tCO ₂ e	643 138 tCO ₂ e	3 204 tCO ₂ e	1 112 tCO ₂ e	7 810 tCO ₂ e ⁽¹⁾	197 tCO ₂ /M€ de chiffre d'affaires - 46 % en tCO ₂ /M€ CA
	Poids des émissions dans le portefeuille contrôlé	53 %	46 %	0,2 %	0,1 %	0,6 %	
	Objectif de réduction	OUI	OUI	OUI	NON	En cours - 2024	
	Statut SBTi	1.5 C° by 2030 Approved	1.5 C° by 2030 Approved	NON	NON	En cours - 2024	
	Objectifs	- 42 % scope 1 et 2 2030 - 25 % scope 3 2030	- 42 % scope 1 et 2 2030 - 25 % scope 3 purchased goods ans services 2030	- 10 % 2024 Scope 1, 2, 3	NON	En cours	
 DIVERSITÉ ET PARITÉ FEMMES- HOMMES	% de femmes au sein du Conseil d'administration ✓	42 %	13 %	29 %	40 %	25 %	31 % + 2 pp
	% de femmes à des postes de management ⁽³⁾ ✓	30 %	25 %	56 %	48 %	26 %	30 % + 5 pp
	Objectifs pour une meilleure parité	35 % de femmes aux postes de direction	25 % de femmes aux postes de direction fin 2023	45 à 50 % de femmes au conseil d'administration en 2024	Maintenir la parité actuelle (49 % de femmes manager)	Plan d'action diversité prévu pour 2024	
 SANTÉ ET SÉCURITÉ	Taux de fréquence des accidents du travail ✓	0,13 ⁽²⁾	2,24	1,28	1,54	1,72	0,74 - 22 %
	Système de management santé et sécurité (OHSAS 18001 ou ISO 45001)	OUI	OUI	NON Non matériel	NON Non matériel	NON	
 DURABILITÉ DES PRODUITS ET SERVICES	% du CA issu de produits ou services à valeur ajoutée environnementale	56 %	53 %	Non-applicable	Non-applicable	2 %	53 % - 2 pp
	Offres de services ou produits à valeur ajoutée	Green line de BV (services et solutions durables)	Produits water- based éligibles à la Taxonomie sous la catégorie « Autres technologies de fabrication à faible intensité carbone »		Service et solutions durables		

(1) Émissions de GES sur l'année civile 2022, le bilan carbone de Scalian 2023 n'étant pas disponible à la date de publication de l'URD.

(2) Calculé selon la méthodologie de Bureau Veritas (nombre d'accidents du travail avec arrêts x 200 000/nombre d'heures travaillées théoriques). Les taux de fréquence des participations sont ici présentés en heures théoriques.

(3) Calculé selon la définition Wendel : sont considérés comme manager tout collaborateur ayant au moins un collaborateur en supervision direct.

✓ Indicateurs audités en assurance raisonnable (seulement les scopes 1 et 2 concernant les émissions).

1. Lutte contre le changement climatique

Cf. Plan climat présenté en 4.1.5.5.

2. Santé et sécurité des collaborateurs

- **Le taux de fréquence moyen des accidents du travail au sein du portefeuille des sociétés consolidées s'élève à 0,74, en baisse de 22 % par rapport à l'année 2022 (0,95).** Le taux de gravité moyen est également en baisse pour la quatrième année consécutive (0,01 en 2023 ; 0,02 en 2022 ; 0,03 en 2021 et 0,04 en 2020). À périmètre constant, le taux de fréquence est en baisse de 15 %, passant de 0,83 en 2022 à 0,70 en 2023.
- 100 % des sociétés contrôlées ont mis en place une démarche d'amélioration continue de la santé et de la sécurité au travail (non applicable pour ACAMS du fait de son organisation interne 100% en télétravail).

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

- **L'ensemble des indicateurs de parité femmes-hommes définis par Wendel auprès de ses participations suivent une évolution à la hausse :**
 - le ratio de part de femmes au sein des postes d'administrateurs nommées par Wendel s'élève à 31 % en 2023. Il est en légère augmentation en comparaison avec 2022 (+2 points de pourcentage - pp) ;
 - le ratio moyen de féminisation des instances de gouvernance opérationnelles (type COMEX) au sein des sociétés de portefeuille augmente de manière importante à 39 % en 2023 contre 27 % en 2022. Cette hausse s'explique d'une part par la sortie de périmètre de Constantia Flexibles et d'autre part par l'augmentation de la représentativité des femmes dans les instances de gouvernance opérationnelles au sein de toutes les participations contrôlées. À périmètre constant (hors Constantia Flexibles et hors Scalian), le ratio s'élève à 39 % en 2023 contre 34 % en 2022 ;
 - le ratio moyen de féminisation des postes de *management* au sein des entités du Groupe passe de 25 % en 2022 à 30 % en 2023. À périmètre constant (hors Constantia Flexibles et Scalian), ce ratio passe de 27 % en 2022 à 31 % en 2023 ;
- 100 % des sociétés ont pris des engagements liés à la parité de genre dans leur feuille de route.

4. Innovation et produits ou services à valeur ajoutée environnementale

La part de produits et services à valeur ajoutée environnementale proposés par les sociétés du portefeuille correspond à 53 % du chiffre d'affaires consolidé de Wendel sur l'année 2023, en baisse de 2 points de pourcentage. La baisse s'explique par la sortie du portefeuille de Constantia Flexibles et de son offre d'emballages recyclables. À périmètre constant, la part de produits et services à valeur ajoutée environnementale est identique entre 2022 et 2023 (54% hors Constantia Flexibles et Scalian). Cet indicateur s'appuie sur les ratios de chiffre d'affaires des produits et services contribuant à des objectifs environnementaux (produits bas-carbone, services et inspections liés à l'environnement, atténuation du changement climatique, etc.) Cet indicateur diffère dans son mode de calcul du *reporting* taxonomique présenté en section 4.4.

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

- l'offre de services de certification « Ligne Verte » de Bureau Veritas, qui représente 55,6 % de ses ventes, en hausse de 0,9 pp par rapport à 2022 ;
- les produits *water-based* de Stahl éligibles à la taxonomie environnementale européenne sous la catégorie « Autres technologies de fabrication à faible intensité carbone », représentent 52,9 % du chiffre d'affaires de l'entreprise en 2023 (baisse de 3,9 pp en comparaison avec 2022). À périmètre constant (hors acquisition), le ratio est en hausse de 1,8 pp. La composition de ces produits (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. Cette réduction des émissions est objectivée et suivie par des analyses de cycles de vie réalisées selon la norme ISO 14040/44 (cf. 4.4. Taxonomie verte européenne) ;
- l'offre de service développement durable de Scalian liée à l'accompagnement aux bilans carbone, aux stratégies de décarbonation, à la réalisation d'analyse de cycle de vie et aux *reportings* ESG. Elle représente 2 % du chiffre d'affaires de Scalian au titre de l'exercice 2023.

Les sociétés CPI et ACAMS ne présentent pas de chiffre d'affaires à valeur ajoutée environnementale en raison de leurs activités. En revanche, ces sociétés ont un impact sociétal significatif :

- l'intégralité de l'offre de formation de CPI a vocation à réduire les comportements violents et à améliorer la sécurité des personnes sur les lieux de travail (cf. 4.2.3 Performance ESG de CPI et rapport de performance ESG du portefeuille 2023) ;
- l'intégralité de l'offre de formation d'ACAMS a vocation à lutter contre la criminalité financière (cf. 4.2.4 Performance ESG d'ACAMS et rapport de performance ESG du portefeuille 2023).

En lien avec les 4 piliers ESG de Wendel et 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.



Wendel a sélectionné des ODD en lien avec son activité et estime que sa stratégie de performance ESG contribuera 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.

Case study : la transformation ESG de Constantia Flexibles pendant la période de détention de Wendel 2015-2022

Wendel a acquis Constantia Flexibles, l'un des principaux fabricants mondiaux d'emballages flexibles en mars 2015 et l'a cédé en septembre 2023.

L'exemple de Constantia Flexibles illustre tout particulièrement l'engagement ESG de Wendel auprès de ses participations et la création de valeur extra-financière en phase de détention :

- **climat** : Constantia Flexibles a défini des objectifs de réduction approuvés SBTi *below 2°* dès 2018. Sur la période 2015 à 2022 les émissions ont baissé de 17 % en absolu. Constantia Flexibles a également défini un plan d'adaptation au changement climatique, approuvé par le Conseil de surveillance en 2022 ;
- **santé et sécurité** : le taux de fréquence des accidents du travail est passé de 13,4 points en 2014 à 2,08 points en 2022, soit une baisse de 11,2 points durant la période de détention Wendel ;
- **produits à valeur ajoutée environnementale** : Constantia Flexibles s'est engagé en 2018 à ce que 100 % de ses solutions de packaging soit conçues pour le recyclage d'ici 2025. En 2022, 85 % des produits de Constantia Flexibles étaient conçus pour le recyclage ou avaient une alternative recyclable.

Forts de ces résultats, Constantia Flexibles a obtenu le *scoring A* auprès de CDP en 2023, plaçant Constantia Flexibles parmi les 346 entreprises les plus performantes sur les 23 000 entreprises participantes dans le monde.

4.1.5.5 Plan Climat

Wendel est consciente de l'urgence de la lutte contre le changement climatique et de la nécessité de prendre en compte son impact dans la planification stratégique et le *management* opérationnel.

Dans le plein respect de son rôle d'actionnaire, Wendel a continué d'accompagner en 2023 ses sociétés contrôlées dans le pilotage de leur stratégie climat, en particulier dans le suivi des plans d'actions d'adaptation et d'atténuation au changement climatique. Wendel veille à ce que toutes ses sociétés contrôlées réalisent un bilan carbone annuel et identifient des pistes de réduction et cibles à court, moyen et long terme compatibles avec l'Accord de Paris et se dote d'un plan d'adaptation aux risques climatiques lorsque des risques ont été identifiés.

Le plan climat ci-après est structuré en deux parties :

1. le plan d'atténuation des émissions de GES, comprenant les *metrics*, puis les cibles de réduction au niveau Wendel et sociétés du portefeuille ;
2. le plan d'adaptation au changement climatique, comprenant les plans d'actions liés aux risques de transition et aux risques physiques.

Ce plan climat est également présenté selon le format détaillé de la TCFD, sur le site internet de Wendel au sein du rapport TCFD 2023.

Chiffres clés :

- 100 % des sociétés contrôlées établissent un bilan carbone annuel à la demande de Wendel dans les 18 mois de leur acquisition. Bien qu'intégré courant 2023 dans le périmètre de consolidation du groupe Wendel, Scalian dispose d'ores et déjà d'un bilan carbone exhaustif sur l'année civile 2022.
- 100 % des sociétés contrôlées ayant identifié des risques liés à l'adaptation au changement climatique ont élaboré un plan de résilience climat approuvé par les Conseils d'administration (Stahl, Bureau Veritas, CPI). Scalian présentera en Conseil de surveillance son plan de transition en 2024. L'identification des risques liés à l'adaptation au changement climatique n'est pas pertinente pour ACAMS qui est une société organisée à 100 % en télétravail.
- Baisse de - 4 % des émissions scopes 1, 2 et 3 en absolu à périmètre constant (selon l'approche PCAF contrôle financier).
- 197 tCO₂ éq/M€ de CA sur le périmètre consolidé (scope 1, 2, 3).
- - 46 % en intensité carbone (scope 1, 2 et 3) par rapport au chiffre d'affaires consolidé comparé à 2022, - 6 % à périmètre constant.
- 90 % des émissions du portefeuille du Groupe Wendel sont issues de société ayant des trajectoires approuvées par la SBTi.
 - dont 98 % des émissions issues des actifs non cotés du portefeuille sont issues de sociétés ayant des trajectoires approuvées par la SBTi.
 - dont 86 % des émissions issues des actifs cotés du portefeuille (sociétés contrôlées et non contrôlées) sont issues de sociétés ayant des trajectoires approuvées par la SBTi.

Plan d'atténuation des émissions de GES

Consolidation des émissions selon l'approche du contrôle financier - méthode PCAF

La méthode de consolidation selon l'approche de « contrôle financier » telle que définie par le PCAF (*Partnership of Carbon Accounting Financials*), consiste à consolider 100 % des émissions des actifs contrôlés (*Bureau Veritas, Stahl, CPI, ACAMS, Scalian et Wendel SE*) et à intégrer dans le scope 3 les émissions (scopes 1, 2, 3) des actifs non contrôlés, au prorata du ratio de détention. Les émissions liées aux investissements de Wendel Growth ne sont pas incluses car estimées non matérielles.

En teqCO ₂	Émissions totales - contrôle financier PCAF 2023 ⁽¹⁾	Émissions totales - contrôle financier PCAF 2022	Variation 2023/2022 retraitée
Scope 1	85 828	203 705	- 58 %
Scope 2 market-based	78 305	167 206	- 53 %
Scope 3 ⁽²⁾	1 828 264	3 417 154	- 46 %
TOTAL (MARKET-BASED)	1 992 397	3 788 065	- 47 %

- (1) Les émissions 2023 des scopes 1 et 2 d'IHS Towers étant disponibles après la publication de l'URD, les données 2022 ont été prises en compte. Le scope 3 d'IHS n'est pas disponible. Les émissions scopes 1, 2 et 3 de Scalian ne sont pas disponibles sur l'année 2023, les données 2022 ont été prises en compte.
- (2) Les postes d'émission inclus dans les scopes 3 des participations contrôlées sont mentionnés en 4.2 Performance ESG des participations contrôlées. Les émissions en aval et/ou amont prises en compte sont fonction de la matérialité par secteur d'activité.

Consolidation des émissions selon l'approche du contrôle financier - méthode SBTi

La méthode de consolidation proposée par SBTi pour les institutions financières consiste à intégrer 100 % des émissions (scopes 1, 2 et 3) des actifs contrôlés dans le scope 3 du groupe Wendel, à la différence de la méthode PCAF. Les émissions des actifs non contrôlés sont également intégrées dans le scope 3 au prorata du ratio de détention.

Les émissions en scopes 1 et 2 ci-dessous ne comprennent que les émissions scopes 1 et 2 de Wendel SE, essentiellement liées aux consommations énergétiques des bureaux.

Les objectifs de réduction développés ci-après s'appuient sur cette méthodologie de consolidation.

En teqCO ₂	Émissions totales - contrôle financier SBTi 2023 ⁽¹⁾	Émissions totales - contrôle financier SBTi 2022	Variation 2023/2022
Scope 1	18	20	- 11 %
Scope 2 market-based	98	140	- 30 %
Scope 3 ⁽²⁾	1 986 000	3 784 636	- 48 %

- (1) Les émissions scopes 1, 2 et 3 d'IHS Towers et du scope 3 de Constantia Flexibles sont disponibles après la publication de l'URD, les données 2022 ont été prises en compte. Le scope 3 d'IHS n'est pas disponible. Les émissions scopes 1, 2 et 3 de Scalian ne sont pas disponibles sur l'année 2023, les données 2022 ont été prises en compte.
- (2) Les postes d'émission inclus dans les scopes 3 des participations contrôlées sont mentionnés en 4.2 Performance ESG des participations contrôlées. Les émissions en aval et/ou amont prises en compte sont fonction de la matérialité par secteur d'activité.

Les émissions du portefeuille sont globalement en baisse en valeur absolue de 47 % par rapport à l'année 2022. Cette baisse est essentiellement liée à la sortie du portefeuille de Constantia Flexibles, qui représentait en 2022 45 % des émissions consolidé selon la méthode du contrôle financier.

A périmètre constant, les émissions sont en baisse de - 4 % en absolu. Le ratio d'intensité des tonnes CO₂e par M€ de chiffre d'affaires consolidé est en baisse de - 46 % avec la sortie de Constantia flexibles est de - 6 % à périmètre constant.

La plus forte baisse observée concerne le scope 2 pour lequel l'ensemble des participations enregistre des baisses significatives. L'évolution de la part d'énergie renouvelable s'explique également par la sortie de Constantia Flexibles qui représentait 64% de la consommation d'énergie totale et dont la part d'énergie renouvelable s'élevait à 28% en 2022. A périmètre constant, la part d'énergie renouvelable consommée est en légère augmentation et passe de 18% en 2022 à 19% en 2023.

Part d'énergie renouvelable consommée	2023	2022	Variation 2023/2022
Consommations d'énergie totale (en MWh)	357 397	981 043	- 64 %
Consommations d'énergie renouvelable (en MWh)	67 166	237 786	- 72 %
Part d'énergie renouvelable (en %)	19 %	24 %	- 5 pp

Focus sur l'engagement SBTi de Wendel

En 2023, Wendel s'est engagée à mettre en œuvre des objectifs de réduction d'émissions de gaz à effets de serre à l'échelle du Groupe, selon les critères définis par la SBTi et conformes aux dernières avancées scientifiques en matière de climat. Les objectifs de Wendel ont été soumis à l'approbation de la SBTi.

Les objectifs à court terme de Wendel sont fixés à deux niveaux :

- les émissions de GES des bureaux de Wendel (Scopes 1 et 2) : - 42 % scopes 1 et 2 (baseline 2022) ;
- les émissions de GES des entreprises éligibles⁽¹⁾ du portefeuille de Wendel en utilisant une approche de périmètre (portfolio coverage) issues des lignes directrices de SBTi⁽²⁾ : 100 % des sociétés éligibles du portefeuille approuvées SBTi d'ici 2030.

Les engagements ci-dessus pourront faire l'objet d'ajustements en fonction des recommandations de la SBTi avant approbation des objectifs.

3 sociétés ont obtenu l'approbation de leurs trajectoires de réduction par la Science-based target initiative (SBTi) en 2023 selon une trajectoire 1,5° d'ici 2030 :

- Bureau Veritas représentant 37% des émissions du portefeuille à fin 2023 ;
- Stahl représentant 32% des émissions du portefeuille à fin 2023;
- Tarkett représentant 20% des émissions du portefeuille à fin 2023.

Au 31 décembre 2023, 90% des émissions du portefeuille sont donc couvertes par des objectifs SBTi approuvés.

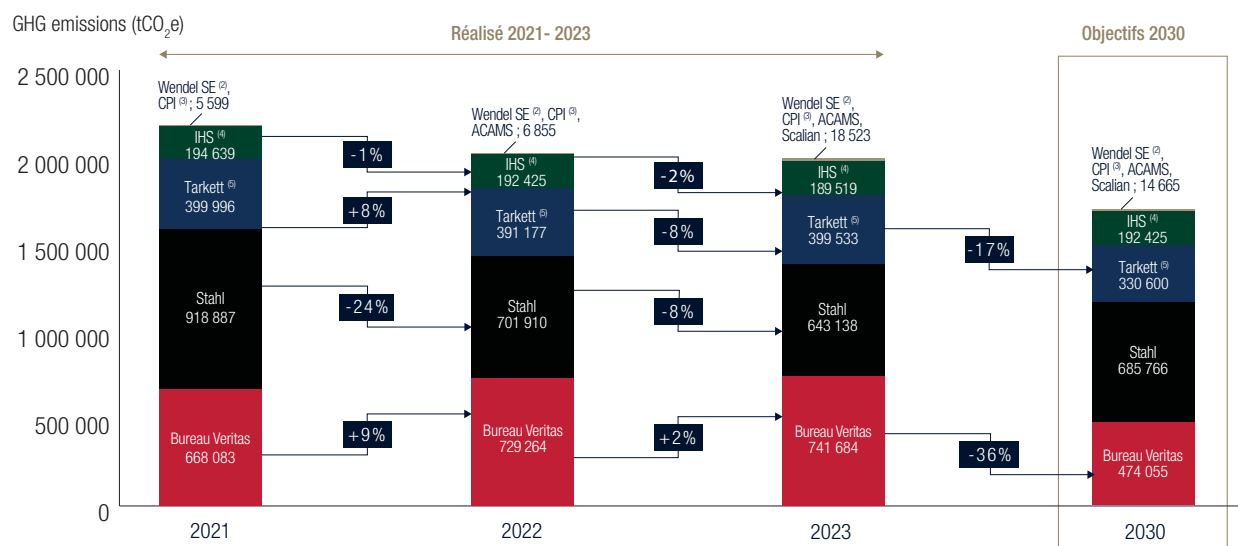
Sur le **périmètre des sociétés contrôlées**, les objectifs suivants ont ainsi été définis :

- Bureau Veritas – approuvé SBTi : - 42 % sur les scopes 1 et 2 d'ici 2030 et - 25 % sur le scope 3 d'ici 2030 – *année de référence 2021* ;
- Stahl – approuvé SBTi : - 42 % sur les scopes 1 et 2 d'ici 2030 et - 25 % sur le scope 3 d'ici 2030 – *année de référence 2021* ;
- CPI : - 10 % d'émissions de CO₂e par salarié (scopes 1, 2 et 3) d'ici fin 2024 – *année de référence 2022* ;
- Scalian : la société, spécialisée dans l'ingénierie et le conseil pour la transformation des entreprises, a intégré le périmètre Wendel en 2023. La société calcule son empreinte carbone depuis 2018 a élaboré un plan de transition comprenant un plan d'action d'atténuation de ses émissions. Elle prévoit en 2024 sous l'impulsion et le support de Wendel la mise en place d'objectifs de réduction selon les standards SBTi ;
- ACAMS ne dispose pas à date de plan de réduction de ses émissions de GES. Cette absence de plan de réduction s'explique par son modèle d'organisation interne basé sur 100 % de télétravail et l'absence de bureaux à travers le monde.

Les plans d'actions détaillés associés à ces objectifs pour chacune des participations sont disponibles de manière détaillée dans le rapport de performance ESG du portefeuille 2023 de Wendel.

Sur le **périmètre des sociétés non contrôlées**, Tarkett s'est engagé à réduire ses émissions de 50 % sur les scopes 1 et 2 et de 27,5 % sur le scope 3 catégories 3.1 'Achats de produits et services' et 3.12 'Fin de vie des produits vendus' d'ici 2030 (année de référence 2019). La société vise ainsi une réduction de 30 % de ses émissions globales d'ici 2030 et a été approuvée SBTi en 2023. IHS Towers s'est engagé à réduire de 50 % l'intensité kWh de ses émissions sur les scopes 1 et 2 d'ici 2030 (année de référence 2021).

(1) Toutes les sociétés du portefeuille cotées et les sociétés non cotées détenues à plus de 25 % et pour lesquels Wendel dispose d'au moins un siège au Conseil d'administration (seuil de référence à 15 % pour le Venture Capital).
(2) Financial Sector Science-Based Targets Guidance (version 1.1) et Private Equity Sector Science Based Target Guidance.

Émissions du portefeuille et cibles de réduction 2030 en absolu comparées aux années de référence ⁽¹⁾

- (1) Émissions scope 1, 2 et 3 du portefeuille calculées selon l'approche du contrôle financier du GHG Protocol et de la méthodologie PCAF.
- (2) Wendel SE a défini un objectif de -42% scopes 1 et 2 à horizon 2030 n'apparaissant pas dans le graphique.
- (3) CPI a défini un objectif de réduction en absolu de -10% à fin 2024 n'apparaissant pas dans le graphique.
- (4) Les émissions d'IHS Towers sont pondérées du ratio de détention au 31 décembre 2023. Les émissions 2023 d'IHS comprennent les émissions des scopes 1 et 2 de l'exercice 2022, les données 2023 n'étant pas encore disponibles à la date de publication. La différence entre les émissions 2022 et 2023 s'explique par l'évolution du ratio de détention. La trajectoire de réduction d'IHS Towers n'apparaît pas dans le graphique car elle s'exprime en relatif (-50% scopes 1 et 2 en intensité kWh par rapport à 2021).
- (5) Les émissions de Tarkett sont pondérées selon le ratio de détention au 31 décembre 2023.

Comme l'illustre le graphique ci-dessus, les trajectoires de réduction des sociétés ayant défini une cible en absolu sont particulièrement avancées :

- Stahl a réduit ses émissions de 29 % par rapport à 2021. Cette baisse s'explique par les efforts déployés sur les scopes 1, 2 et 3 et par une baisse des volumes d'achats comparé à 2021. Il est probable que les émissions absolues du scope 3 augmentent en 2024, notamment en raison de l'impact de l'acquisition par Stahl d'ISG, une division d'ICP Group (cf. 4.2.3) ;
- Tarkett a déjà réduit ses émissions de 18 % sur les scopes 1, 2 et 3 entre 2019, année de référence, et 2023 (cf. Document d'enregistrement universel de Tarkett).

Plan d'adaptation au changement climatique

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 une information pertinente en matière de climat. Les objectifs de ce cadre de référence sont 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.

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

- son alignement avec les recommandations de la *Task Force on Climate-Related Financial Disclosures* (TCFD) ;
- une table des risques de transition et des risques physiques auxquels Wendel et les sociétés contrôlées de son portefeuille sont exposées ;
- un plan d'action à court et moyen terme afin d'améliorer la résilience climatique des sociétés contrôlées. Ces derniers ont été validés en 2023 par la gouvernance des sociétés pour lesquelles des risques significatifs ont été identifiés.

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 attributaires de Wendel SE.

Alignement de Wendel aux recommandations de la TCFD

Le tableau ci-après présente en résumé l'alignement de Wendel aux piliers de la TCFD. Le rapport exhaustif TCFD est disponible sur le site internet de Wendel.

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.	La responsabilité de la gestion des effets du changement climatique est portée à tous les niveaux de l'entreprise. Cf. 4.1.5.1 Gouvernance non exécutive : ■ Conseil de surveillance : stratégie ESG et prise en compte des enjeux climat, notamment en matière d'investissement ; ■ Comité d'audit et des risques : qualité et pertinence de l'information extra-financière liée au climat ; ■ Comité de gouvernance et du développement durable : objectifs ESG et compétences ESG au niveau de la gouvernance. Gouvernance exécutive : ■ Directoire : validation de la stratégie climat et des objectifs ; ■ Comité ESG : coordination et définition des objectifs en matière d'atténuation et d'adaptation au changement climatique. Gouvernance au sein des sociétés du portefeuille : ■ Revues annuelles des plans climat au sein des instances de gouvernance des sociétés du portefeuille ; ■ 100 % des CEO de l'ensemble des participations du périmètre consolidé ont une part de leur rémunération variable liée à l'atteinte d'objectifs ESG dont 80 % concernent des objectifs directement en lien avec l'atténuation et/ou l'adaptation au changement climatique.
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.	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. L'équipe ESG Wendel et les <i>operating partners</i> s'assurent de l'intégration des enjeux climatiques à la stratégie des sociétés du portefeuille. La stratégie climat des sociétés contrôlées est déclinée dans les objectifs ESG des CEO des sociétés contrôlées. Ainsi, 80 % des entreprises contrôlées du portefeuille ont défini des produits et services bas carbone : ■ segment de l'offre <i>Green Line</i> relative à l'efficacité énergétique et la transition bas carbone proposée par Bureau Veritas ; ■ segment de l'offre <i>sustainability</i> relative aux <i>reportings</i> ESG et aux stratégies de décarbonation de Scalian ; ■ développement de produits <i>water-based</i> (ayant une meilleure empreinte carbone que les produits <i>solvent-based</i>) 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.	Les facteurs de risques auxquels Wendel est exposée, tels que présentés dans le chapitre 3, mentionnent les risques ESG et climatiques, démontrant que ces derniers sont intégrés et priorités dans la gestion des risques globale de l'entreprise. Les analyses de risques physiques et de transition ont été présentées à la gouvernance de chacune des participations. Wendel, en tant qu'investisseur développe également des méthodologies pour affiner la prise en compte des impacts financiers sur la valorisation des entreprises.
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.	100 % des sociétés contrôlées du portefeuille proposent une mesure complète et publique de leur bilan carbone, suivant les standards du GHG Protocol. Les objectifs climat à court terme de Wendel sont fixés à deux niveaux : ■ les émissions de GES des bureaux de Wendel (Scopes 1 et 2) : - 42 % scopes 1 et 2 (<i>baseline 2022</i>) ; ■ les émissions de GES des entreprises éligibles ⁽¹⁾ du portefeuille de Wendel en utilisant une approche de périmètre (<i>portfolio coverage</i>) issues lignes directrices de SBTi ⁽²⁾ : 100 % des sociétés éligibles du portefeuille approuvées SBTi d'ici 2030. À fin 2023, les émissions du portefeuille couvert par une trajectoire SBTi approuvée représentent 90 % des émissions du portefeuille.

(1) Toutes les sociétés du portefeuille cotées et les sociétés non cotées détenues à plus de 25 % et pour lesquels Wendel dispose d'au moins un siège au Conseil d'administration (seuil de référence à 15 % pour le Venture Capital).

(2) Financial Sector Science-Based Targets Guidance (version 1.1) et Private Equity Sector Science Based Target Guidance.

Exposition aux risques physiques et risques de transition (périmètre contrôlé)

L'analyse des risques climat 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 s'appuie sur les données du scénario météorologique RCP 8.5 à horizon 2030 et 2050.

Risques et opportunités de transition			
Risque/ opportunité de transition	Catégorie de risque/ opportunité telle que présentée dans la classification TCFD	Description	Mesures en place ou recommandées
Risque de transition	Hausse du prix du carbone	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⁾. Aucune entreprise du portefeuille ne détient actuellement 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.).	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 lorsque matériel. Objectifs d'atténuation des émissions de GES au niveau Wendel et sociétés du portefeuille selon les standards SBTi. Vigilance vis-à-vis de l'applicabilité des systèmes d'échanges de quotas d'émissions (taille des installations, choix de l'implantation géographique...).
Risque de transition	Réglementation plus stricte relative aux émissions générées	Les exemples récents liés à la taxonomie environnementale européenne et au 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. 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 (transformations opérationnelles nécessaires à la mise en conformité).	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 des émissions approuvées pour Stahl, Bureau Veritas et Tarkett). 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.).
Risque et opportunité de transition	Variation du coût des matières premières	La transition énergétique nécessite une multiplication rapide des capacités de production d'énergies renouvelables. 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 engagées à augmenter significativement la part des énergies renouvelables dans leur consommation totale qui représente aujourd'hui 19 % de la consommation totale du Groupe.	Sécurisation des chaînes d'approvisionnement multiples et diversifiées. Wendel suit et contrôle les réflexions des sociétés en portefeuille afin d'optimiser les quantités de produit utilisées. Participation à l'amélioration des capacités de recyclage afin de favoriser la réutilisation de certaines matières premières. En 2024, Wendel déploiera notamment dans son portefeuille, auprès des sociétés les plus exposées, un outil d'analyse des risques climatique dans la chaîne de valeur.

(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	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 nécessite 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.	Wendel encourage ses sociétés de portefeuille à suivre les tendances émergentes et les risques de substitution sur leurs produits respectifs. La part de chiffre d'affaires lié aux produits ou services à valeur ajoutée environnementale illustre la volonté de Wendel d'engager les sociétés en portefeuille vers les opportunités de transition. Ainsi, la majorité des entreprises contrôlées du portefeuille ont défini des produits et services bas carbone : ■ segment de l'offre <i>Green Line</i> relatif à l'efficacité énergétique et la transition bas carbone proposé par Bureau Veritas ; ■ segment de l'offre <i>sustainability</i> de Scalian incluant les services de stratégie de décarbonation ■ développement de produits <i>water-based</i> éligibles à la Taxonomie Européenne (ayant une meilleure empreinte carbone que les produits <i>solvent-based</i>) par Stahl. Wendel et les sociétés contrôlées du portefeuille veillent à accroître la part de ces produits et services.
Opportunité de transition	Évolution des attentes des consommateurs	La transition vers une société bas carbone transforme les besoins et les habitudes de consommation 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 : ■ 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 changements climatiques, tels qu'exprimés par les clients des groupes Bureau Veritas et Scalian via les <i>Net Promoter Score</i> calculés ; ■ la gestion et l'accompagnement des traumatismes liés à des catastrophes naturelles ou des épisodes météorologiques violents.	L'offre <i>Green line</i> de Bureau Veritas adresse l'ensemble des besoins émergents liés à la transition bas carbone (énergies renouvelables, nouvelles mobilités, constructions bas carbone...). L'offre <i>sustainability</i> de Scalian adresse spécifiquement les enjeux liés à la performance ESG, à la décarbonisation des organisations, au <i>reporting ESG</i> et aux analyses de cycles de vie. CPI intervient dans le cadre de la gestion des personnes rescapées d'événements climatiques sévères, en formant parmi ses clients des organismes tels que les premiers secours et les hôpitaux. Enfin, Stahl est membre actif de l'organisation <i>Zero Discharge of Hazardous Chemicals</i> (ZDHC) œuvrant pour la gestion durable des produits chimiques dans l'industrie de la mode et membre fondateur de la <i>Renewable Carbon Initiative</i>.
Risques et opportunités physiques - risques modérés ou sévères			

À l'échelle du portefeuille de Wendel hors Bureau Veritas, 4 sites ont été identifiés à date comme des sites vulnérables à des risques physiques potentiellement modérés ou sévères à horizon 2050.

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 a été établie en 2022 dans le cadre des plans de résilience climat des participations concernées.

Bureau Veritas estime le nombre de sites exposés à des risques élevés à 431 selon le scénario RCP 8.5⁽¹⁾.

(1) Pour plus d'informations, voir la section « Adaptation au changement climatique » dans le Document d'enregistrement universel 2023 de Bureau Veritas.

4.2 Performance ESG des participations contrôlées

Cette section présente la déclinaison de la stratégie ESG de Wendel décrite précédemment au sein des sociétés contrôlées du portefeuille :

- 4.2.1 **Bureau Veritas**
- 4.2.2 **Stahl**
- 4.2.3 **Crisis Prevention Institute**
- 4.2.4 **ACAMS**
- 4.2.5 **Scalian**

Chaque sous-partie ci-après comporte :

- i) une brève présentation de l'activité et chiffres clés ;
- ii) la feuille de route ESG – incluant les quatre piliers de la stratégie ESG de Wendel et les enjeux matériels propres à chaque participation ;
- iii) les précisions méthodologiques relatives aux indicateurs présentés.

Le rapport de performance ESG du portefeuille 2023 disponible sur le site internet de Wendel présente en complément pour chacune des sociétés contrôlées les politiques mises en oeuvre pour adresser les enjeux les plus matériels, ainsi que les plans d'adaptation et d'atténuation du changement climatique.

4.2.1 Bureau Veritas

4.2.1.1 Présentation des activités et chiffres clés

INFORMATIONS GÉNÉRALES		
Activités de la société	Leader mondial des services d’essais, d’inspection et de certification (TIC)	
Chiffre d’affaires	5 868 M€	
Répartition du chiffre d’affaires par région	Europe	35 %
	Moyen-Orient, Afrique	9 %
	Asie-Pacifique	28 %
	Amériques	28 %
EFFECTIFS		
Nombre de salariés	81 511	
Répartition des effectifs par région	Europe	22 %
	Afrique et Moyen-Orient	10 %
	Asie	40 %
	Amérique (États-Unis/Mexique)	28 %
CHAÎNE D’APPROVISIONNEMENT		
Nombre de sites opérationnels et bureaux	1 610 sites	
Services	Évaluation de la conformité réglementaire ou volontaire Assistance technique et réglementaire Services et solutions pour accompagner la mise en œuvre de stratégies durables	
Marchés finaux	Bâtiment et infrastructures	
	Agroalimentaire et matières premières	
	Industrie	
	Bien de consommation	
	Marine & <i>Offshore</i>	
	Certification	
AUTRES INFORMATIONS		
Notations ESG	S&P Global	83 (1/184)
	MSCI	AA
	Sustainalytics	9,1 (1/72)
	Moody's	70
Dans le portefeuille de Wendel depuis	1995	

4.2.1.2 Feuille de route ESG

Cette section résume les principaux éléments de la DPEF de Bureau Veritas. La version intégrale de la DPEF est publiée dans le Document d'enregistrement universel de Bureau Veritas.

Bureau Veritas suit trimestriellement 19 indicateurs de pilotage interne en lien avec sa responsabilité sociale d'entreprise. Le tableau ci-après présente la performance annualisée de ces indicateurs.

	2023	2022	2021	Ambition 2028
Émissions de Scope 1 et 2 (ktCO ₂ éq.)	149	151	159	107
Émissions de Scope 3 (ktCO ₂ éq.)	592	578	509	410
Part d'énergies renouvelables	9,9 %	9,5 %	4,0 %	40 %
Nombre de sites certifiés écoénergétiques	N/A	N/A	N/A	-
Nombre de sites labellisés Éco-site	N/A	N/A	N/A	-
Taux total d'accidents (TAR)	0,25	0,26	0,27	0,23
Proportion de journées perdues	0,13	0,16	0,19	0,13
Nombre d'accidents mortels	0	2	0	0
Nombre d'heures d'apprentissage par employé	36,1	32,5	29,9	40
Part de collaborateurs participant à une évaluation de performances	63 %	57 %	55 %	95 %
Taux d'engagement des collaborateurs	70 %	69 %	70 %	76 %
Taux de recrutement interne des cadres supérieurs et experts (Comité Exécutif à Bande IV)	N/A	N/A	N/A	35 %
Équilibre global hommes/femmes	31 %	30 %	30 %	35 %
Équilibre hommes/femmes parmi les cadres dirigeants (Comité exécutif à Bande II)	29 %	29 %	27 %	36 %
Parité hommes/femmes chez les cadres supérieurs et experts (Comité exécutif à Bande IV)	27,3 %	27 %	N/A	36 %
Rapport d'égalité salariale	0,93	0,97	-	1
Part des collaborateurs formés au Code d'éthique Bureau Veritas	97,4 %	97,1 %	95,8 %	99 %
Nombre de violations du Code de conduite Bureau Veritas	91	51	N/A	N/A
Part de fournisseurs couverts par le Code de conduite Bureau Veritas	54 %	55 %	60 %	75 %

4.2.1.3 Note méthodologique

Les indicateurs présentés dans cette section ont été calculés à partir de données collectées auprès des **groupes** opérationnels de Bureau Veritas (Operating Groups). Ces données ont ensuite été consolidées par les Directions concernées de Bureau Veritas (Ressources humaines, Affaires Juridique et Audit, QHSE, Technique, Qualité et Risques, Finance) en suivant des méthodes éprouvées. Les variations de méthodes ou de périmètre sont systématiquement signalées.

Les données sont présentées sur un périmètre consolidé groupe sur l'année 2023 (du 1er janvier au 31 décembre), excepté pour les indicateurs ci-dessous :

- Les effectifs pris en compte pour le calcul des indicateurs santé sécurité s'appuient sur les effectifs de novembre 2023 ;

- Les données environnementales ci-contre sont calculées en année glissante (du 1er octobre 2022 au 30 septembre 2023) : émissions de CO₂ des scopes 1, 2, et 3 pour les déchets et déplacements professionnels.

Les informations présentées dans cette section sont issues de la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) du groupe Bureau Veritas, incluse dans son Document d'enregistrement universel 2023. La DPEF du groupe Bureau Veritas a fait l'objet d'une revue par un organisme Tiers Indépendant conformément aux dispositions prévues à l'article R 225-105 du Code de commerce. La DPEF complète ainsi que le rapport de l'Organisme Tiers Indépendant sont consultables dans le Document d'enregistrement universel de Bureau Veritas.

4.2.2 Stahl

4.2.2.1 Présentation des activités

Stahl est un *leader* mondial des revêtements de spécialité et traitements pour supports flexibles. Ses produits rendent de nombreux matériaux utilisés dans la vie quotidienne plus fonctionnels, plus durables et plus confortables. Engagée en faveur de l'innovation et de la protection de l'environnement, Stahl propose un modèle de service unique et des solutions premium créatrices de valeur pour un grand nombre de secteurs.

INFORMATIONS GÉNÉRALES		
Activités de la société	Stahl est un <i>leader</i> mondial des revêtements de spécialité et des produits chimiques de transformation qui rendent de nombreux matériaux utilisés dans la vie quotidienne plus fonctionnels, plus durables et plus confortables.	
Chiffre d'affaires	913,5 M€	
RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR RÉGION		
	Asie-Pacifique	42 %
	Europe, Moyen-Orient et Afrique	35 %
	Amérique du Nord et Amérique centrale	16 %
	Amérique du Sud	8 %
EFFECTIFS		
Nombre de salariés	1 802	
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR RÉGION		
	Europe, Moyen-Orient et Afrique	50 %
	Asie-Pacifique	20 %
	Inde et Pakistan	15 %
	Amérique du Nord et du Sud	15 %
PRODUITS ET CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT		
Nombre de sites de production	14 (11 sans ICP) (59 % du volume de production est réalisé dans l'UE et 97,7 % proviennent de sites certifiés ISO 14001 (hors sites d'ICP))	
Produits : ressources/emploi des ressources/ produits et marché finaux	Revêtements de spécialité de haute performance Produits chimiques pour la transformation du cuir Revêtements destinés à l'emballage	
Activité externalisée	La fabrication d'une partie du portefeuille de produits chimiques pour le cuir de Stahl est externalisée à un tiers, dans le cadre d'accords d'approvisionnement.	
Position dans la chaîne de valeur	Par sa position unique à la fin de la chaîne d'approvisionnement chimique (c'est-à-dire que ses clients directs ne sont pas des entreprises de ce secteur) Stahl est dépendant des industries chimiques et biotechnologiques pour l'approvisionnement de ses matières premières. Cela signifie également que ses usines consomment peu d'énergie, notamment parce que la société n'utilise pas de processus de craquage, de distillation ou de pyrolyse.	
AUTRES INFORMATIONS		
Dans le portefeuille de Wendel depuis	2006	
Notations ESG	Médaille Platine EcoVadis 2023	

Remarque : Cette présentation exclut ICP Industrial Solutions Group, dont Stahl a fait l'acquisition en 2023.

4.2.2.2 Feuille de route ESG

Enjeu ESG	Thématique de la feuille de route ESG	Objectif	Indicateurs clés de performance	Unité	2023	2022	Variation	Remarques quant à l'avancement 2023 par rapport à l'objectif
Changement climatique	Réduction des émissions de Scope 1 et 2	Réduction des émissions absolues de Scope 1 et 2 de 42 % (entre 2021 et 2030)	Émissions de Scope 1 et 2	tCO ₂ éq.	12 581	16 469	- 24 %	La SBTi a donné son approbation en mai 2023.
	Réduction des émissions de Scope 3	Réduction des émissions absolues des biens et services achetés - catégorie 1 du Scope 3 - de 25 % (entre 2021 et 2030)	Émissions de Scope 3	tCO ₂ éq.	630 557	685 441	- 8 %	La SBTi a donné son approbation en mai 2023.
	Production d'énergie renouvelable sur les sites de Stahl ou à proximité	Trois sites dotés de sources d'énergie renouvelable (panneaux solaires) (couvrant au moins 20 % des besoins) d'ici à 2023, et six d'ici à 2030	Nombre de sites dotés de sources d'énergie renouvelable (panneaux solaires)	Nombre de sites	4	3	+ 33 %	49 % de la consommation globale d'énergie de Stahl est renouvelable (panneaux solaires, électricité renouvelable, briquettes renouvelables). À Singapour (2023), au Mexique (2022), en Inde (2022) et au Brésil (2018), des panneaux solaires sont utilisés pour produire de l'électricité.
	Résilience et adaptation au changement climatique	Mise en place d'un plan de résilience et d'adaptation au changement climatique	Mise en place du plan de résilience et approbation par le Conseil d'administration	Oui/Non	Oui (approbation du Conseil d'administration)	Oui (approbation du Conseil d'administration)		Le plan de résilience climatique a été examiné et validé par le Conseil d'administration de Stahl en décembre 2021, décembre 2022 et décembre 2023.
Produits durables	Conformité ZDHC et amélioration de l'empreinte hydrique	80 % du portefeuille de Stahl destinés aux segments de la chaussure, du prêt-à-porter et des accessoires certifié ZDHC d'ici 2023	Nombre de produits Stahl (en pourcentage du chiffre d'affaires du portefeuille total) au niveau 3 de conformité de la Passerelle ZDHC	Nombre	63 %	73 %	- 10 pp	Des tests externes sur les matières premières et les produits du portefeuille et des audits de nos sites de production sont en cours afin de maintenir et d'accroître la proportion de produits listés au niveau 3 de conformité de la Passerelle ZDHC.
	Empreinte environnementale - Données d'évaluation de l'impact environnemental via la méthodologie d'analyse du cycle de vie (ACV)	Données ACV conformes à ISO 14044 pour au moins 50 produits stratégiques	Nombre de produits stratégiques pour lesquels des données ACV/ICV sont disponibles	Nombre	353	160	+ 121 %	En 2023, la société compte 193 produits supplémentaires pour lesquels il existe des données sur l'empreinte carbone, ce qui porte le total à 353 produits (47 % du chiffre d'affaires).
	Certification environnementale : ISO 14001 (environnement)	Certification ISO 14001 pour l'ensemble des sites de Stahl d'ici 2030	Nombre de sites certifiés ISO 14001	Nombre	9 sites sur 11	8 sites sur 11	+ 12,5 %	97,7 % du volume de production de Stahl provient de sites certifiés ISO 14001.
Utilisation durable des ressources	Utilisation durable de l'eau	-	Prélèvements d'eau	m ³	598 726	644 268	- 7 %	-
		-	Consommation d'eau	m ³	161 108	N/A	-	-
Enjeux ESG dans la chaîne d'approvisionnement	Performance ESG dans la chaîne d'approvisionnement : performance des fournisseurs et notation externe fournie par EcoVadis	D'ici 2023 : notation externe EcoVadis pour les dix principaux fournisseurs de Stahl : note minimale de 60/100	Score moyen attribué par EcoVadis aux dix principaux fournisseurs (sur la base du niveau de dépenses en euros)	Score moyen	68,7	65,7	+ 3	Progrès constants dans l'encouragement des fournisseurs à améliorer leur score EcoVadis.
		Conservation de la Médaille Platine EcoVadis	Médaille EcoVadis décernée à Stahl	Médaille (note sur 100)	Médaille Platine (80/100)	Médaille Platine (77/100)	+ 3	Stahl a obtenu la Médaille Platine EcoVadis en 2022 et en 2023. Il s'agit de la conserver. La barre de performance EcoVadis est de plus en plus haute.

Enjeu ESG	Thématique de la feuille de route ESG	Objectif	Indicateurs clés de performance	Unité	2023	2022	Variation	Remarques quant à l'avancement 2023 par rapport à l'objectif
Santé et sécurité	Santé et sécurité : environnement de travail sûr (SST) pour les salariés de Stahl et les sous-traitants sur site	Zéro accident, sur tous les sites et pour l'ensemble du personnel de Stahl (y compris les sous-traitants)	TFTAD (taux de fréquence des accidents déclarés)	Taux	2,391	2,325	+ 3 %	Stahl maintient un taux de fréquence des accidents déclarés relativement bas par rapport à son record.
			TF (taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt)	Taux	2,239	1,638	+ 37 %	En 2022, 6 accidents ont été enregistrés, représentant 142 jours d'arrêt de travail. En 2023, 8 accidents ont été enregistrés, représentant 84 jours d'arrêt de travail. Malgré une hausse de 37 % du taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt, le taux de gravité a baissé de 36 %.
			Taux de gravité	Taux	0,025	0,039	- 36 %	
		Certification ISO 45001 pour l'ensemble des sites de Stahl d'ici 2030	Nombre de sites certifiés ISO 45001	Nombre	5	5 sites sur 11	0	-
Enjeux RH : attraction et rétention des talents, diversité	Diversité, équité et inclusion (DEI) chez Stahl	100 % des salariés de Stahl formés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion d'ici 2023	Proportion de salariés formés à la DEI chaque année	%	89,83 %	Formation disponible pour les salariés qui le souhaitent, sur la base du volontariat		Stahl a mis en place un Comité DEI local pour chacune de ses entités dans le monde, ainsi qu'un Comité DEI mondial chargé de suivre les progrès et de promouvoir des actions de sensibilisation.
		Capital humain : attraction et rétention des talents, alignement des compétences des salariés sur les besoins de la société	Indice d'engagement des salariés Taux de rotation - démissions uniquement	%	4,07 %	5,22 %	- 1,15 pp	Le taux de rotation est conforme aux moyennes observées sur le marché.
		Diversité au sein de la Direction : vers plus de parité dans les postes d'encadrement chez Stahl	Proportion de femmes dans l'équipe de direction de Stahl	%	11,11 %	0 %	+ 11,11 pp	En mars 2023, Stahl comptait une femme dans son équipe de direction.
		D'ici 2023 : Au moins une femme dans l'équipe de direction de Stahl D'ici 2030 : ratio femmes/hommes égal à 30 %-60 % au sein de l'équipe de direction de Stahl	Ratio femmes/hommes (30 %-60 %) aux postes d'encadrement et de direction de Stahl	%	24,8 %	25,1 %	- 0,3 pp	Stahl compte 24,8 % de femmes aux postes d'encadrement et de direction.
Corruption	Respect du Code de conduite de Stahl, de la législation et des règles en vigueur, identification et signalement des incidents	Chaque année : 100 % des salariés de Stahl formés à la lutte contre la corruption active et passive	Proportion de salariés formés	%	92,06 %	97,50 %	- 5,44 pp	La proportion de salariés formés est stable et proche de 100 %.
		100 % des alertes traitées	Proportion d'alertes traitées	%	100 % (5)	100 % (8)	-	Toutes les alertes ont été traitées en 2023.
Gouvernance	Indépendance des membres du Conseil d'administration de Stahl	Reporting sur les membres du Conseil d'administration de Stahl (genre et indépendance)	Nombre de membres indépendants au Conseil d'administration, à l'exclusion des observateurs	Nombre	1	3	- 2	-
	Enjeux ESG, une priorité stratégique : lien entre les objectifs ESG et les plans d'intéressement de l'encadrement et de la Direction	Prise en compte de critères ESG dans les plans d'intéressement	Le plan d'intéressement du groupe de contrôle exécutif intègre des critères ESG		Réalisé	Réalisé	-	Le plan d'intéressement a été élargi au-delà de la Direction et s'applique désormais aussi aux cadres supérieurs.

Une présentation complète de la feuille de route ESG de Stahl à l'horizon 2030 est disponible sur le site Internet de la société : <https://cms.Stahl.com/assets/downloads/Stahls-esg-roadmap-to-2030-v1-2.pdf>

4.2.2.3 Note méthodologique

Période de reporting

La période retenue pour le rapport annuel 2023 est l'année civile allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023.

Périmètre de reporting

- Sauf mention contraire, les données RH et de sécurité tiennent compte de toutes les entités de Stahl dans le monde.
- Pour les données environnementales, les sites de production sont inclus comme indiqué dans le tableau ci-dessous :
- Les données relatives à ICP Industrial Solutions Group et à ses sites de production ont été exclues de la déclaration de performance extra-financière 2023.

Site	2023	2022
1 Brésil, Portao	Oui	Oui
2 Chine, Suzhou	Oui	Oui
3 France, Graulhet	Oui	Oui
4 Allemagne, Leinfelden	Oui	Oui
5 Inde, Kanchipuram	Oui	Oui
6 Italie, Palazzolo	Oui	Oui
7 Mexique, Toluca	Oui	Oui
8 Pays-Bas, Waalwijk	Oui	Oui
9 Singapour, Singapour	Oui	Oui
10 Espagne, Parets	Oui	Oui
11 États-Unis, Calhoun	Oui	Oui

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 indicateurs clés de performance, 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, le personnel de maintenance, les agents de sécurité ou les personnes travaillant à la cafétéria ; et
- 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 indicateurs clés de performance est la suivante :

Relation avec Stahl	Reporté par le site en cas d'accident	Intégré dans les indicateurs clés de performance consolidés d'accidents déclarés SSE & PS de Stahl	Intégré dans les indicateurs clés de performance consolidés de jours d'arrêt, d'accidents de travail 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

Taux de fréquence des accidents déclarés

Le taux de fréquence des accidents déclarés (TFTAD) est le nombre total d'accidents déclarés au cours des 12 derniers mois par rapport au nombre total d'heures travaillées, en 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 12 derniers mois par rapport au nombre total d'heures théoriques travaillées, en 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 d'arrêt pris en compte dans ce calcul sont ceux causés par des accidents impliquant des soins médicaux ou plus. La comptabilisation est réalisée en jours calendaires.

Taux de gravité

Le taux de gravité (TG) est le nombre de jours d'arrêt de travail causés par un accident au cours des 12 derniers mois par rapport au nombre total d'heures travaillées, en millier d'heures travaillées.

Indicateurs environnement

Énergie

La consommation énergétique présentée comprend toutes les sources d'énergie utilisées par les sites de production de Stahl dans le monde. Les chiffres indiqués n'incluent pas la consommation énergétique des bureaux et des laboratoires qui ne sont pas géographiquement associés à l'un de ces sites de production. Stahl n'utilise pas de charbon.

Eau

La consommation d'eau comprend toutes les sources d'eau (eau du réseau public, eau issue de nappes phréatiques, eau provenant de tiers, eau de surface, eau de pluie, etc.) utilisées par les sites de production de Stahl, déduction faite de l'eau rejetée dans l'environnement et dans le réseau public des égouts partout dans le monde. Les chiffres indiqués excluent 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 également les eaux usées qui sont envoyées pour traitement dans une station externe. Ces données se rapportent aux sites de Calhoun (États-Unis) et Toluca (Mexique). Les autres sites de production de Stahl disposent d'une installation de traitement des eaux usées sur site.

ZDHC est une organisation multipartite composée de marques, de fabricants de textiles, de tanneries, de fournisseurs de solutions et d'entreprises chimiques, dont l'objectif est d'éliminer l'utilisation de substances indésirables dans les chaînes de valeur des industries du textile, du cuir et de la chaussure.

Consolidation et contrôles internes

Les données sociales et de 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 comparées aux données consolidées dans la base de données financière du groupe.

Lignes directrices sur le calcul et le reporting des émissions directes et indirectes des Scopes 1, 2 et 3

Toutes les émissions des Scopes 1, 2 et 3 présentées par Stahl sont calculées et communiquées conformément aux recommandations du GHG Protocol.

Les émissions du Scope 3 excluent les catégories 8, 10, 11, 13, 14 et 15 du GHG Protocol, car celles-ci ne sont pas jugées pertinentes pour Stahl. En particulier, la catégorie 11 - Utilisation des produits vendus n'est pas jugée pertinente, car les produits Stahl ne sont pas brûlés, ne consomment pas directement de combustible ou d'électricité et n'émettent pas de GES durant leur utilisation. En outre, selon les directives du GHG Protocol, la déclaration des émissions indirectes en phase d'utilisation est facultative pour les produits intermédiaires.

Données basées sur les processus

Les données basées sur les processus sont hiérarchisées comme suit

	Description des données
Primaire	Données relatives à la consommation réelle telles que les litres de carburant ou les kWh consommés
Secondaire	Données ayant un lien direct avec les données relatives à la consommation réelle, telles que le kilométrage des véhicules de société
Tertiaire	Données ayant un lien indirect avec les données de consommation réelle, telles que les données relatives aux dépenses

Cohérence

- Les facteurs d'émission de la catégorie principale 1 sont extraits d'un logiciel d'ACV (SimaPro - base de données Ecoinvent). 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 ACV).
- Chaque année, les facteurs d'émission sont revus en interne et en externe (par exemple par Accenture ou Deloitte).
- Stahl réalise ses analyses du cycle de vie et ses calculs d'empreinte carbone conformément aux normes ISO.

Incertitudes

En phase avec le GHG Protocol, 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. En ce qui concerne les émissions d'équivalent CO₂ des Scopes 1, 2 et 3 il existe des incertitudes inhérentes aux facteurs d'émissions eux-mêmes.

La source de ses facteurs d'émission pour les Scopes 1, 2 et 3 est la suivante : lignes directrices du GIEC pour les inventaires nationaux de gaz à effet de serre, EPA (Environmental Protection Agency), AIE (Agence internationale de l'énergie), sources nationales, SimaPro/ecoinvent et DEFRA (ministère de l'environnement, de l'alimentation et des affaires rurales au Royaume-Uni).

4.2.3 Crisis Prevention Institute

CPI est le *leader* mondial de la formation au désamorçage de situations de crise, à l'intervention physique non violente et aux soins de personnes atteintes de démence. L'impact social des milliers d'heures de formation dispensées chaque année par la société fait partie intrinsèque de ses valeurs, de son plan d'affaires et de sa mission. Tous les ans, ce sont plus d'un million d'infirmières, infirmiers, enseignantes, enseignants et travailleurs sociaux sont formés par CPI et qui déploient ensuite les stratégies apprises pour rendre leur lieu de travail plus sûr et plus accueillant.

Par ailleurs, bien que son activité ne soit pas particulièrement intense en carbone, CPI s'emploie année après année à la réduire en tirant parti de la digitalisation. La société vise ainsi une diminution de 10 % de l'empreinte carbone par salarié d'ici fin 2024.

Le rapport qui suit présente la feuille de route ESG de CPI pour 2024 et les plans s'y rattachant.

4.2.3.1 Présentation de l'activité et chiffres clés

INFORMATIONS GÉNÉRALES		
Activités de la société	Formation au désamorçage des crises et à l'intervention physique pour les professionnels de la santé et de l'éducation, dans le monde entier	
Chiffre d'affaires	128 M€	
Répartition du chiffre d'affaires par région	Amérique du Nord	87 %
	Europe, Moyen-Orient et Afrique	10 %
	Asie-Pacifique	3 %
Répartition du chiffre d'affaires par marché	B2B	100 %
	Éducation	43 %
	Santé	23 %
	Services sociaux	16 %
	Établissements psychiatriques	9 %
	Autres secteurs (distribution, soins de longue durée, etc.)	9 %
EFFECTIFS		
Nombre de salariés	410	
Répartition des effectifs par région	Amérique du Nord	71 %
	Reste du monde	29 %
Répartition femmes/hommes	58 % de femmes, 42 % d'hommes	
IMPLANTATIONS		
Amérique du Nord	Milwaukee, Wisconsin (2) ; Gurnee, Illinois	
Reste du monde	Reading, Royaume-Uni (nouveaux bureaux)	
	Newcastle-under-Lyme, Royaume-Uni	
	Sale, Royaume-Uni	
	Sydney, Australie	
	Dubai EAU (nouveau site)	

4.2.3.2 Feuille de route ESG

Enjeu ESG	Risque/ Opportunité ESG	Principales politiques	Indicateurs clés de performance	Unité	2023	2022	2021	Var. (2022/ 2023)	Objectif 2024
Santé et sécurité	Santé et sécurité des salariés	■ Politique de sécurité (par exemple, violences au travail, télétravail et conduite de véhicules)	Heures de congé personnel par salarié (périmètre CPI Amérique du Nord) – y compris jours de congé « Santé et bien-être »	h	137,4	25,1		+ 448 %	-
		■ Bien-être au travail (par exemple, journées « Santé et bien-être », temps de pause pour le personnel infirmier salarié et programme d'aide aux salariés)	Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TF)	Taux	1,28	1,56	1,64	- 18 %	0
		■ Formations annuelles en santé, sécurité et bien-être	Incidents de santé et sécurité	Nombre	0	0	3	-	-
		■ Suivi de l'engagement des collaborateurs (2 enquêtes par an) et suivi des départs prévus et non prévus	Taux de départ	Taux	18 %	21 %	28 %	- 3 pp	-
Changement climatique	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 participe à la lutte contre le changement climatique. Principales politiques : ■ Suivi de l'empreinte carbone ■ Empreinte carbone des cahiers d'exercices ■ Un jour de télétravail obligatoire par semaine ■ Mise en place de formations virtuelles pour réduire le transport aérien et les nuits d'hôtel ■ Utilisation d'ampoules LED	Empreinte CO ₂ /salarié	tCO ₂ éq./salarié	7,97	8,1	7,7	- 2 %	7,3
			Nombre de pages des catalogues (année de référence : 2020)	pages	576 000,00	582 144,00	832 000,00	- 1 %	- 20 % par rapport à 2019
			% d'augmentation du chiffre d'affaires numérique (sur un an)	%	+30 %	+ 26 %	141 % ; impacté par le Covid-19	+ 4 pp	+ 25 % par an
			% m ² d'espace CPI utilisant des LED	%	92 %	93 %	87 %	- 1 pp	-
Social	Formation	En tant que société de services professionnels, CPI fait de la formation et du développement de ses collaborateurs une priorité. Principales politiques : ■ Feuille de présence dans toutes les formations obligatoires ■ Formation de l'ensemble des collaborateurs à la cybersécurité	Nombre d'heures de formation obligatoire par salarié	h/salarié	4,90	6,47	23,49	- 24 %	-
			Nombre d'incidents de cybersécurité par salarié	Nombre/salarié	6,16	3,09	0,98	+ 99 %	-
			% de salariés de CPI formés à la cybersécurité	%	100 %	100 %	100 %	-	100 %
	Discrimination et égalité de traitement	■ Système de suivi des candidats pour la gestion du processus de recrutement et d'embauche ■ Plan de discrimination positive qui détaille nos efforts pour garantir l'égalité des chances dans nos offres d'emploi et la représentativité de notre effectif par rapport à la société	Proportion de femmes siégeant au Conseil d'administration	%	29 %	29 %	25 %	-	-
			Proportion de femmes occupant des postes de manager (en %)	%	56 %	53 %	54 %	+ 3 pp	45 % - 50 %
	Emploi et dévelop- pement au niveau local	■ Mise en place d'un programme de mécénat de compétences pour encourager les actions de bénévolat utiles à la communauté ■ Prise en compte de l'accessibilité en transports en commun dans la décision de fermer les bureaux de Kings Langley et d'ouvrir un nouveau site à Reading	% de bureaux accessibles par les transports en commun	%	100 %	100 %	100 %	-	-
			Nombre total d'heures de congés payés pour bénévolat par salarié (CPI Amérique du Nord uniquement)	h/salarié	5,04	3,58	N/A	+ 41 %	-

Enjeu ESG	Risque/ Opportunité ESG	Principales politiques	Indicateurs clés de performance	Unité	2023	2022	2021	Var. (2022/ 2023)	Objectif 2024
Corruption	Corruption active et passive	■ CPI assure une séparation des tâches approuvée et auditée, ainsi que des transactions/contrats ouverts (par la conclusion de contrats en ligne et via DocuSign) ■ Formation complète sur la corruption active et passive	% de salariés de CPI ayant suivi et validé la formation sur la corruption (<i>Foreign Corrupt Practices Act</i> , FCPA)	%	100 %	100 %	100 %	-	-
			Nombre de contrats perdus en raison de manquements à l'éthique	Nombre	0	0	0	-	-
Performance ESG des produits	Performance ESG des produits et services	■ 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/ Nombre d'apprenants	Nombre	42 241/ 1 238 871	39 224/ 1 078 000	35 954/ 1 400 000	N/A	40 000/ plus de 1 400 000
			Net Promoter Score (NPS)	Nombre	70	76	70	- 6	50

4.2.3.3 Note méthodologique

Période de reporting

La période retenue pour le rapport annuel 2023 est l'année civile allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023.

Périmètre de reporting

Le périmètre de reporting englobe toutes les entités juridiques sises aux États-Unis, aux Émirats arabes unis, au Royaume-Uni et en Australie.

Normes de reporting et choix des indicateurs

Wendel et CPI suivent l'évolution des performances sur le plan environnemental, social et sociétal à l'aide d'indicateurs clés de performance cohérents avec les engagements RSE du Groupe et de la société.

Les émissions de gaz à effet de serre sont calculées et présentées conformément au Protocole GHG. Les émissions de Scope 1, 2 et 3 sont mises à jour chaque année.

Périmètre spécifique

L'indicateur « Nombre total d'heures de congés payés pour bénévolat par salarié » concerne uniquement les collaborateurs des États-Unis et exclut les formateurs professionnels (*Global Professional Instructors*) et les managers professionnels (*Global Professional Managers*). Il est calculé comme suit : nombre total d'heures de congés payés pour bénévolat/nombre total de salariés ayant pris un congé payé pour bénévolat durant l'année.

Définition des indicateurs spécifiques

- Absentéisme prévu : pour calculer l'absentéisme prévu, l'entité nord-américaine s'est basée sur le nombre de jours de congé personnels accordés aux salariés de CPI aux États-Unis. Par « congés personnels », on entend à la fois les congés maladie et les congés annuels. Pour les autres pays, l'absentéisme prévu est calculé comme suit : nombre total d'heures de congés maladie pour l'ensemble des salariés/nombre total d'heures contractuelles pour l'ensemble des salariés. Ce dernier est lui-même calculé comme suit : durée de travail hebdomadaire x nombre de semaines dans une année. Par exemple, pour un collaborateur à temps plein travaillant 37,5 heures par semaine, le calcul est le suivant : 37,5 x 52 = 1 950 heures contractuelles par an.
- Taux de départ : le taux de départ est calculé comme suit : 100 x nombre total de départs/effectif sur l'année.
- Les formateurs certifiés (*Certified Instructors - CI*) : 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 dispense des formations au moins quatre fois au cours d'une période de 24 mois.

Données estimées pour l'empreinte carbone

- Consommation d'énergie : pour chaque site, la consommation d'énergie a été estimée en fonction de la surface des bureaux.
- Fret : le fret amont a été estimé en fonction de l'adresse des fournisseurs et du poids total des cahiers d'exercices achetés. Le fret aval a été calculé en fonction des dépenses de transport.

4.2.4 ACAMS

4.2.4.1 Présentation des activités

L'année 2023 marque pour ACAMS de nouvelles avancées dans sa démarche de transformation, avec le renouvellement et l'amélioration de son offre de produits et services, le renforcement de ses partenariats et de ses relations clés dans tous les secteurs, ainsi que la mise en œuvre d'initiatives phares pour valoriser sa culture d'entreprise – autant d'efforts collectifs qui lui permettent d'asseoir sa position de *leader* mondial dans la lutte contre la criminalité financière et la promotion d'un environnement de travail propice à la cohésion et à la collaboration.

INFORMATIONS GÉNÉRALES		
Activités de la société	Formation professionnelle continue, développement professionnel complet, <i>networking</i> entre pairs acteurs de premier plan du secteur, formations et contenus spécialisés	
Chiffre d'affaires	91,6 M€	
Répartition du chiffre d'affaires par région	Amérique du Nord	47 %
	Europe	19 %
	Asie-Pacifique	24%
	Reste du monde	11 %
Répartition du chiffre d'affaires par marché	B2B	53 %
	B2C	47 %
EFFECTIFS		
Nombre de salariés	312	
Répartition des effectifs par région	Amériques	60 %
	Asie-Pacifique	23 %
	Europe, Moyen-Orient et Afrique	17 %
AUTRES INFORMATIONS		
Dans le portefeuille de Wendel depuis	2022	

4.2.4.2 Feuille de route ESG

ACAMS s'engage à développer des plateformes qui améliorent et renforcent la qualité des flux financiers au profit des progrès environnementaux, sociaux et de gouvernance à l'échelle mondiale.

Thème	Engagement	Cible(s)	Indicateurs clés de performance	Unité	2023	2022	Var. (2022/2023)
Durabilité et collaboration tout au long de la chaîne de valeur des activités	ACAMS s’emploie à limiter au maximum son impact sur l’environnement, à améliorer sa performance en matière de durabilité et à concevoir des solutions pour les acteurs de la lutte contre la criminalité financière.	À travers la mise en place d’une politique sur les déplacements, ACAMS s’engage : ■ à réduire les vols moyen et long-courrier de 10 % en 2023 ; ■ à accroître l’utilisation de modes de transport plus écologiques (le train notamment).	Répartition des vols en trois catégories : court-courrier, moyen-courrier et long-courrier	% Vols court-courriers	43 %	47 %	- 4 pp
				Vols moyen-courriers	17 %	17 %	0
				Vols long-courriers	40 %	36 %	+ 4 pp
			Part des déplacements en train ⁽¹⁾	%	4 %	N/A	N/A
			ACAMS s’engage à mettre en place des politiques fournisseurs intégrant des critères de durabilité.	Séjours dans des logements éco-responsables lors des événements internationaux et des déplacements professionnels	%	74 %	N/A
	ACAMS s’engage à créer un écosystème ESG prônant l’information et la formation.	Nombre de ressources (contenus, formations) se rapportant aux volets ESG	#	134	N/A	N/A	
Changement climatique	Les déplacements des employés d’ACAMS génèrent des émissions de carbone (Scope 3). La société s’emploie à démontrer qu’elle s’efforce d’apporter une contribution positive à la réduction des émissions de carbone.	ACAMS s’engage à mesurer son empreinte carbone.	Intensité des émissions de GES au cours de l’exercice (Scopes 1, 2 et 3)	tCO ₂ éq./salarié	3,56	1,22	+ 192 %
Amélioration constante de l’offre de produits et services	ACAMS s’efforce de rester au fait des dernières tendances et évolutions réglementaires ayant un impact sur les flux financiers et d’adapter son offre de produits et services en conséquence.	ACAMS s’engage à étoffer constamment son offre : formations, certifications, événements et initiatives de <i>leadership</i> intellectuel.	Nombre de produits mis à jour ou lancés durant l’année	Nombre	180	N/A	N/A
			Taux de fidélisation des clients (<i>Net Promoter Score</i>)	%	49 %	48 %	+ 1 pp
			Nombre de professionnels de la lutte contre la criminalité financière certifiés au cours de l’année	Nombre	75 007	62 927	+ 12 080
			Nombre de pays couverts ⁽²⁾	Nombre	203	194	+ 9
		ACAMS s’engage à étendre encore davantage son expertise et son savoir-faire indépendants qui transparaissent dans ses produits, ses partenariats public-privé et ses événements mondiaux.	Nombre d’opportunités d’engagement des membres du Comité consultatif	Nombre	30	N/A	N/A
		ACAMS s’engage à créer des certificats d’impact social visant à protéger les populations les plus vulnérables et la biodiversité dans le monde.	Ratio de certificats d’impact social nouvellement créés et renforcés	%	45 %	45 %	-
			Nombre total d’inscriptions aux certificats d’impact social depuis leur lancement	Nombre	73 664	41 307	+ 32 357
			Nombre de personnes inscrites au certificat gratuit <i>Fighting Modern Slavery and Human Trafficking</i> (Lutter contre l’esclavage moderne et le trafic d’êtres humains)	Nombre	12 027 ⁽³⁾	14 442	- 2 415
			Nombre de personnes inscrites au certificat gratuit <i>Preventing Online Child Exploitation with Financial Intelligence</i> (Prévenir l’exploitation des enfants sur Internet grâce à l’intelligence financière) ⁽⁴⁾	Nombre	10 248	N/A	N/A
Nombre de personnes inscrites au certificat gratuit <i>Ending Illegal Wildlife Trade</i> (Mettre fin au commerce illégal d’espèces sauvages)	Nombre		6 702 ⁽⁵⁾	6 606	+ 96		
	Nombre de personnes inscrites au certificat gratuit <i>Enhancing Financial Inclusion with a Risk-Based Approach</i> (Améliorer l’inclusion financière grâce à une approche fondée sur les risques) ⁽⁶⁾	Nombre	5 308	N/A	N/A		

(1) Ces données concernent uniquement les États-Unis et la région Europe, Moyen-Orient et Afrique.

(2) Un pays ou un territoire est considéré comme « couvert par ACAMS » si cette dernière y a effectué au moins une transaction au cours de l'année écoulée (y compris une transaction d'un montant nul).

(3) 0,04% des personnes inscrites au certificat gratuit *Fighting Modern Slavery and Human Trafficking* se sont inscrites dans plusieurs langues.

(4) Ce certificat a été lancé en 2023.

(5) 0,15% des personnes inscrites au certificat gratuit *Ending Illegal Wildlife Trade* se sont inscrites dans plusieurs langues.

(6) Ce certificat a été lancé en 2023.

Thème	Engagement	Cible(s)	Indicateurs clés de performance	Unité	2023	2022	Var. (2022/ 2023)
Diversité, équité et inclusion	ACAMS accueille des personnes de toutes origines et de toutes cultures pour renforcer la diversité des points de vue et des pratiques dans l'ensemble de l'entreprise.	ACAMS s'engage à atteindre la parité femmes/hommes d'ici 2025 en termes de rémunération et de représentation dans les postes de direction.	Proportion de femmes occupant des postes de manager	%	48 %	49 %	- 1 pp
			Proportion de femmes siégeant au Conseil d'administration	%	40 %	43 %	- 3 pp
		ACAMS s'engage à améliorer la représentativité des femmes intervenant lors de ses événements et webinaires.	Proportion de femmes intervenant lors des événements et webinaires	%	36 %	N/A	N/A
		ACAMS s'engage à offrir davantage d'opportunités aux professionnels de divers horizons.	Nombre de bourses et de parrainages accordés	Nombre	28	31	- 3
Rétention, attraction, engagement et développement des talents	Parce qu'ils contribuent à ses résultats et à son impact, ACAMS s'engage à offrir à ses collaborateurs un accompagnement continu et des opportunités de développement.	ACAMS s'engage à offrir des opportunités de formation et de développement à l'ensemble de ses collaborateurs.	Pourcentage des collaborateurs ayant assisté à au moins une formation	%	95,2 %	N/A	N/A
			Nombre d'heures de formation suivies par salarié	Heures	6,41	N/A	N/A
Santé, sécurité et bien-être des collaborateurs	ACAMS s'engage à faire d'une priorité l'amélioration durable du bien-être de ses collaborateurs et de l'environnement de travail.	ACAMS s'engage à fournir un soutien et des ressources dans le domaine de la santé mentale et à proposer des activités de team building pour améliorer le bien-être, le sentiment d'appartenance et la satisfaction au travail.	% de collaborateurs ayant participé à des activités de <i>team building</i>	%	78 %	N/A	N/A
			% de salariés ayant répondu aux enquêtes annuelles sur l'état d'esprit et l'engagement afin d'évaluer les niveaux d'engagement ⁽⁷⁾	%	63 %	80 %	- 17 pp
			% de salariés qui se déclarent « satisfaits » ou « très satisfaits » sur le plan professionnel d'après l'enquête annuelle ⁽⁸⁾	%	61 %	60 %	+ 1 pp
Éthique des affaires	ACAMS prône l'équité, l'éthique et la transparence, conformément à son Code de conduite.	ACAMS s'engage à respecter et à faire respecter son Code de conduite.	% des collaborateurs ayant suivi la formation sur la lutte contre la corruption active et passive	%	97 %	98 %	- 1 pp
			% des collaborateurs ayant suivi la formation sur le Code de conduite	%	92 %	100 %	- 8 pp
		ACAMS s'engage à respecter et à faire respecter les lois et réglementations locales.	Nombre d'évaluations des risques des tiers (fournisseurs et partenaires stratégiques) avec de meilleurs résultats ⁽⁹⁾	Nombre	11 971	N/A	N/A
			% de fournisseurs et partenaires stratégiques placés sous surveillance continue du fait de leur profil de risque et de leurs relations ⁽¹⁰⁾	%	11 %	N/A	N/A
		ACAMS s'engage à mener des actions de sensibilisation et de partage des bonnes pratiques pour renforcer la cybersécurité.	% de personnes ayant suivi la formation sur la cybersécurité au moins une fois	%	94 %	N/A	N/A

(7) Aucune enquête sur l'engagement n'a été menée auprès des collaborateurs en 2023. Les données de 2023 s'appuient sur la dernière enquête sur l'état d'esprit, réalisée en octobre 2023.

(8) Ibid.

(9) Les fournisseurs et partenaires stratégiques sont des tiers qui représentent ACAMS, qui exercent certaines activités pour son compte ou qui gèrent pour elle des fonctions ou des activités essentielles (ressources humaines, ventes, finances, etc.).

(10) La surveillance continue est un dispositif automatique de contrôle et d'alerte ciblant les tiers à intervalles réguliers (tous les jours, semaines, mois ou trimestres, en fonction des besoins). Elle est assurée par un prestataire de services (Refinitiv).

4.2.4.3 Note méthodologique

Période de reporting

La période retenue pour le rapport annuel 2023 est l'année civile allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023.

Périmètre de reporting

Le périmètre de reporting couvre 100 % des salariés d'ACAMS.

Normes de reporting et choix des indicateurs

Pour suivre l'évolution de sa performance environnementale, sociale et sociétale, ACAMS a adopté des indicateurs clés de performance significatifs pour elle et cohérents avec les engagements RSE du groupe Wendel.

La matrice des risques ESG présentée ci-dessus a été approuvée par le Comité d'audit en décembre 2022.

Les émissions de gaz à effet de serre sont calculées et présentées conformément au *GHG Protocol*. Le Scope 3 ne comprend que les déplacements professionnels des salariés, la consommation d'énergie pour le travail à distance et certains achats de services. Il ne comprend pas les émissions liées aux déplacements des participants aux sessions de formation ou aux conférences organisées par ACAMS, ni les achats de produits et de services.

Définitions des indicateurs spécifiques

- Taux de rotation : la formule utilisée est la suivante : nombre de départs (volontaires et involontaires)/effectifs à la clôture. Elle exclut les stagiaires et les salariés en CDD.
- Nombre de pays couverts : un pays est considéré comme « couvert par ACAMS » si cette dernière y a effectué au moins une transaction au cours de l'année écoulée.
- Nombre de produits mis à jour ou lancés : comprend le nombre total de mises à jour sur l'exercice par rapport au nombre total de produits. Cela inclut les certifications, examens et nouvelles traductions.
- Nombre total d'inscriptions aux certificats d'impact social : il correspond à la somme des personnes inscrites (qu'elles soient juste inscrites, en cours de formation ou qu'elles l'aient terminée) à chacun des différents certificats d'impact social depuis leur lancement.
- Nombre de certificats *Fighting Modern Slavery and Human Trafficking, Preventing Online Child Exploitation with Financial Intelligence, Ending Illegal Wildlife Trade et Enhancing Financial Inclusion with a Risk-Based Approach* souscrits. Ces certificats sont vendus au prix de 0 \$.
- Engagement des salariés (% de salariés couverts par les enquêtes annuelles sur l'état d'esprit et l'engagement afin d'évaluer les niveaux d'engagement, % de salariés qui se sentaient satisfaits ou très satisfaits sur le plan professionnel lors de l'enquête annuelle auprès des employés) : cette année, ces indicateurs sont calculés en interne.
- Taux de fidélisation des clients (*Net Promoter Score*) : cet indicateur est calculé et fourni par un tiers externe.
- Activités de *team building* : il s'agit de moments collaboratifs qui sortent du cadre des interactions professionnelles habituelles et enrichissent l'expérience globale des équipes mondiales d'ACAMS. Il peut s'agir par exemple d'activités organisées par les Comités d'engagement régionaux ou encore de rencontres inter-équipes organisées en même temps que les événements d'ACAMS et les événements des différents services visant à renforcer l'engagement des équipes.
- Distance de vol : elle est mesurée en fonction du nombre d'heures de vol ou de la distance à parcourir. Vol court-courrier : moins de 3 heures ou entre 0 et 1 000 km ; vol moyen-courrier : entre 3 et 6 heures ou entre 1 000 et 4 000 km ; vol long-courrier : plus de 6 heures ou plus de 4 000 km.

4.2.5 Scalian

4.2.5.1 Présentation des activités

INFORMATIONS GÉNÉRALES		
Activités de la société	Systèmes complexes intégrés et critiques, systèmes d'information Performance globale des projets, de la chaîne d'approvisionnement, de la fonction achats ou de la société dans son ensemble Exploitation du <i>Big Data</i> et de solutions digitales novatrices aux fins de la transformation des modèles d'affaires et opérationnels	
Chiffre d'affaires	541 M€ ⁽¹⁾	
RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR RÉGION		
	Europe	96 %
	Amérique du Nord	3 %
	Afrique du Nord	Moins de 1 %
	Asie	Moins de 1 %
EFFECTIFS		
Nombre de salariés	4 995	
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR RÉGION		
	Europe	97 %
	Amérique du Nord	1 %
	Afrique du Nord	Moins de 1 %
	Asie	2 %
PRODUITS ET CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT		
Nombre de bureaux	26	
Produits : ressources/emploi des ressources/ produits et marché finaux	Services de conseil et développement de logiciels	
AUTRES INFORMATIONS		
Dans le portefeuille de Wendel depuis	2023	
Notations ESG	CDP	C
	EcoVadis	Médaille Argent, 77e centile
	Great Place to Work France	5e dans la catégorie des entreprises de plus de 2 500 salariés

(1) Pour la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023.

4.2.5.2 Feuille de route ESG

Enjeu ESG	Thématique de la feuille de route ESG	Objectif	Indicateurs clés de performance	Unité	2023
Changement climatique	Changement climatique : émissions de gaz à effet de serre (GES)	Définir un objectif conforme aux spécifications de la SBTi	Émissions de GES des Scopes 1, 2 et 3	tCO ₂ éq. par salarié	2,1
		Réduire l'empreinte carbone en se fournissant à 95 % en énergie garantie d'origine renouvelable d'ici 2028	Part d'énergie renouvelable/ consommation d'énergie totale	%	50 %
		Mettre en place un plan de résilience et d'adaptation au changement climatique	Approbation du plan de résilience et d'adaptation au changement climatique par le Conseil d'administration	Oui/Non	Oui
		Contribuer à la transition tout entière	Accompagner les clients sur le chemin de la durabilité	% de ventes liés à l'offre de service RSE	2 %
Social	Santé et sécurité	Atteindre le « zéro accident » sur tous les sites et pour tous les collaborateurs de Scalian (sous-traitants y compris) en 2028	Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt	Taux	1,72
	Vérifier auprès des collaborateurs que les conditions de sécurité sont respectées	Aboutir au respect intégral des conditions de sécurité en 2026	Enquête externe - Taux de satisfaction des collaborateurs en ce qui concerne la sécurité (Trust Index GPTW)	%	93 %
	Garantir la diversité et des opportunités équivalentes	Encourager le développement de carrière des femmes : 40 % de femmes dans les fonctions de management en 2028	% de femmes managers (ayant au moins un collaborateur sous leur responsabilité directe)	%	25,6 %
	Favoriser l'employabilité grâce au développement des compétences	Continuer de former un grand nombre de collaborateurs (au moins 2 jours de formation/an) : 60 %	% de salariés formés au moins une fois par an	%	64 %
	Promouvoir la création d'emplois stables	Conserver 95 % de collaborateurs en CDI	% d'employés en CDI	%	95 %
Gouvernance	Satisfaction globale des employés	Atteindre un taux de satisfaction de 85 % en 2028	% de salariés satisfaits selon l'enquête	%	75 %
	Performance ESG dans la chaîne d'approvisionnement : performance des fournisseurs et notation externe fournie par EcoVadis	D'ici 2023 : notation externe EcoVadis pour les dix principaux fournisseurs : note minimale de 60/100	Score moyen attribué par EcoVadis aux dix principaux fournisseurs (sur la base du niveau de dépenses en euros)	Score moyen	68,7
	Veiller à ce que tous les employés soient sensibilisés et formés aux questions éthiques	Former les collaborateurs au Code de conduite (y compris à la lutte contre la corruption et à la loi Sapin II), avec un objectif minimum de 100 % des collaborateurs formés en 2026	% de collaborateurs formés aux nouvelles versions en novembre 2023	%	8 % ⁽¹⁾
	Respecter les conditions de sécurité et protéger les données des clients et de la société	Former les collaborateurs à la sécurité des systèmes d'information, avec un objectif minimum de 100 % des collaborateurs formés en 2026	% de salariés formés au moins une fois par an	%	12 % ⁽¹⁾

(1) Ces formations ont été déployées récemment. Un plan d'action sera mis en œuvre en 2024 afin d'augmenter sensiblement la part de collaborateurs formés et de se rapprocher de l'objectif 2026.

4.2.5.3 Note méthodologique

Période de reporting

La période retenue pour ce rapport est notre exercice fiscal (du 30 juin 2022 au 1^{er} juillet 2023). Cependant, les KPI sociaux relatifs aux femmes managers et aux collaborateurs en CDI ont été calculés sur l'année civile 2023.

Périmètre de reporting

Scalian a acquis plusieurs sociétés ces dernières années, dont certaines ne sont pas encore pleinement intégrées dans le périmètre de reporting.

Les indicateurs environnementaux concernent le périmètre monde (taux de couverture supérieur à 90% des employés).

Les indicateurs sociaux et de gouvernance concernent le périmètre France uniquement (taux de couverture supérieur à 50% des employés).

L'indicateur relatif au taux de fréquence concerne le périmètre Europe (taux de couverture supérieur à 90%).

Normes de reporting et choix des indicateurs

Wendel et Scalian suivent l'évolution de leurs performances sur le plan environnemental, social et sociétal à l'aide d'indicateurs clés de performance cohérents avec les engagements RSE du Groupe et de Scalian.

Méthodologie de calcul de l'empreinte carbone

Les émissions de gaz à effet de serre sont calculées et présentées conformément au *GHG Protocol*. Les émissions de Scope 1, 2 et 3 sont mises à jour chaque année. Les éléments suivants ont été pris en compte lors de l'analyse de l'empreinte carbone :

- période couverte : année civile 2022 ;
- nombre de salariés : 3 752 ;
- chiffre d'affaires pris en compte pour l'évaluation de l'empreinte carbone : 370 M€ (2022) ;
- périmètre : monde (hors Allemagne), soit 90 % des collaborateurs.

Calcul des émissions du Scope 3

Le calcul des émissions du Scope 3 réalisé lors de la dernière analyse (année civile 2022) est fondé sur les hypothèses suivantes :

- l'analyse s'appuie sur des ratios monétaires. Les frais de service relatifs aux « services externes » ont été retirés des dépenses liées aux services car ils correspondent uniquement à des salaires. Les émissions générées par ces activités sont déjà prises en compte par ailleurs car Scalian fournit les matériaux et paye les frais de déplacement ;
- l'évaluation relative aux trajets domicile-travail repose sur les résultats d'un questionnaire adressé à l'ensemble des collaborateurs.

4.3 Enjeux spécifiques à Wendel SE

L'entité Wendel SE comprend les activités de la société d'investissement, c'est-à-dire, les équipes d'investissement et services supports comprenant 98 collaborateurs, répartis sur 3 bureaux : Paris, New York et Luxembourg.

Sur ce périmètre, les risques matériels extra-financiers sont les suivants :

- risques liés aux ressources humaines : 4.3.1 Performance RH : *favoriser l'employabilité, l'inclusion, le bien-être et l'engagement au travers d'actions concrètes* ;
- risques liés à la non-indépendance des organes de gouvernance et mécanismes de contrôle et risques liés à l'éthique des affaires : Partie 4.3.3 Gouvernance et éthique des affaires.

Outre ces principaux risques extra-financiers, cette section comprend également une partie dédiée à la performance environnementale de l'entité Wendel SE – 4.3.2 Mesurer et piloter notre empreinte environnementale.

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'investisseur, mais aussi en tant qu'entreprise 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 stratégie ESG publiée début 2020 et dont l'essentiel des orientations est fixé à horizon 2023, Wendel a défini, en plus de ses objectifs en tant qu'investisseur, **une roadmap ESG sur le périmètre de sa holding, Wendel SE.**



4.3.1 Performance RH de Wendel : favoriser l'engagement, le bien-être, l'accompagnement, l'employabilité et l'inclusion

Dans le cadre de la stratégie ESG publiée début 2020 et dont l'essentiel des orientations est fixé à horizon 2023, Wendel a défini les objectifs ci-dessous sur la thématique des ressources humaines :

		Objectif 2023	2021	2022	2023
Social	Parité H/F	Maintenir ou atteindre la parité femmes-hommes, définie comme le maintien d'un pourcentage de femmes compris entre 30 et 60 % à tous les niveaux			
		% de femmes parmi les salariés	57 %	60 %	57 %
		% de femmes parmi les postes de management	42 %	40 %	37 %
		% de femmes dans les équipes d'investissement	42 %	45 %	44 %
		% de femmes au Directoire	0 %	0 %	0 %
		% de femmes au Comité d'investissement	29 %	33 %	20 %
		% de femmes au Comité de gestion	40 %	44 %	38 %
		% de femmes au Comité de coordination	21 %	22 %	20 %
		% de femmes au Conseil de surveillance	50 %	40 %	40 %
		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)	20	23	22
		Revue des écarts salariaux H/F sur l'année [oui/non]	Oui	Oui	Oui
		Revue des dispositifs de promotion & nomination sur l'année [oui/non]	Oui	Oui	Oui
		Revue des taux d'embauche H/F sur l'année [oui/non]	Oui	Oui	Oui
	Formation	100 % des salariés ont formalisé un plan de développement des compétences	100 %	100 %	100 %
		100 % des salariés bénéficient de formations non obligatoires par an, en ligne avec les objectifs de leur plan de développement de carrière	99 %	96 %	99 %
		Heures de formation non obligatoire par salarié (compétences générales ou techniques, en fonction des objectifs de développement de carrière du salarié)	29,5	30,8	31,4
	Qualité de vie au travail	Mener des enquêtes sur la qualité de vie au travail tous les deux ans, à partir d'avril 2020	Oui	Oui	Oui
		Taux de participation à l'enquête sur la qualité de vie au travail des salariés (%)	81 %	88 %	70 %
	Sociétal	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]	2	3	3
		Montants (k€) versés à différents projets communautaires/philanthropiques	834,30	1 130,8	667,14

1. Principaux risques liés aux ressources humaines et politique générale

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 au sein de Wendel SE

Note : Cette section recouvre l'ensemble des risques prioritaires Wendel liés aux ressources humaines identifiées 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

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

Wendel exerce une activité de services exigeant de ses collaborateurs un haut niveau de compétences et d'engagement. Les collaborateurs sont au quotidien les garants de la relation avec les sociétés du portefeuille, avec lesquelles ils nourrissent un dialogue constructif sur de nouveaux sujets stratégiques de la vie de l'entreprise permettant la réalisation de la mission de Wendel.

2. Composition des équipes Wendel

Au 31 décembre 2023, Wendel et ses holdings emploient au total 98 collaborateurs.

La société située au Luxembourg (depuis 1931) a principalement des activités AIFM réglementées et de *holding*. L'implantation aux États-Unis date de 2013 et est consacrée à la recherche d'investissements et/ou à l'accompagnement des sociétés de portefeuille du Groupe.

Les chiffres des tableaux ci-dessous sont communiqués en effectif à la fin de la période de référence (*i.e.* au 31.12.2023).

	Salariés au 31.12.2023	Effectif au 31.12.2022	Variation 2022/2023
Masculin	42	36	17 %
Féminin	56	53	6 %
Autres	0	0	- %
Non déclaré	0	0	- %
TOTAL	98	89	10 %

Pays	Salariés au 31.12.2023	Effectif au 31.12.2022	Variation 2022/2023
France	76	67	13 %
USA	10	9	11 %
Luxembourg	12	13	- 8 %
TOTAL	98	89	10 %

Au 31.12.2023	Femmes	Hommes	Autres	Non communiqué	Total
Nombre de salariés	56	42	0	0	98
Nombre de salariés permanents	53	38	0	0	91
Nombre de salariés temporaires	3	4	0	0	7
Nombre de salariés au nombre d'heures non garanti	0	0	0	0	0
Nombre de salariés à temps plein	56	41	0	0	97
Nombre de salariés à temps partiel	0	1	0	0	1
TOTAL	56	42	0	0	98

Au 31.12.2023	France	USA	Luxembourg	Total
Nombre de salariés	76	10	12	98
Nombre de salariés permanents	73	6	12	91
Nombre de salariés temporaires	3	4	0	7
Nombre de salariés au nombre d'heures non garanti	0	0	0	0
Nombre de salariés à temps plein	76	10	11	97
Nombre de salariés à temps partiel	0	0	1	1
TOTAL	76	10	12	98

3. Management des talents

Personnes clés - Acquisition, développement et rétention des talents

Du fait de son effectif optimisé, Wendel doit veiller à ce que son activité ne soit pas affectée par le départ de personnes clés. Une démarche visant à anticiper et à accompagner les évolutions de carrière au sein de l'entreprise permet ainsi de poser des jalons clairs s'agissant de l'évolution professionnelle de chacun, 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 pour assurer le développement et la poursuite des activités de l'entreprise. 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.

Combinée à une politique de rémunération juste, cohérente avec le marché, le Groupe anticipe au mieux la gestion des risques liés au développement de son organisation. Aussi, l'évaluation des compétences et résultats sur objectifs des collaborateurs réalisée chaque année se focalise, outre la performance, sur des critères de transparence, progrès, en prenant en compte l'évolution personnelle et le travail en équipe.

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 différenciant répondant aux besoins de chacun et promeut activement la diversité au sein des équipes.

Formation

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 en fait une priorité. Pour souligner l'importance de cet enjeu, le pourcentage de salariés ayant suivi au moins une formation non obligatoire par an est l'un des critères constitutifs du calcul de l'attribution de l'intéressement annuel, au même titre que le pourcentage de salariés ayant des objectifs individuels clairs et mesurables fixés par le manager pour l'année suivante.

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

Wendel veille à ce que ses salariés développent leurs compétences avec notamment une offre de formation individualisée alignée avec les orientations stratégiques de la Société. Afin de favoriser l'employabilité des équipes, les formations certifiantes ou diplômantes sont favorisées.

Afin de permettre à chaque collaborateur de développer son expertise, Wendel met l'accent sur les formations dites « métier », c'est-à-dire des formations axées sur un aspect spécifique de leur profession, ainsi que sur les formations de développement personnel. L'ensemble de ces formations « métier » représente 29 % du volume d'heures global de formation.

À ces formations métier s'ajoutent des formations transverses relatives à la santé-sécurité au travail, l'ESG et aux risques cyber. Ces dernières représentent 24 % des formations dispensées. En 2023, Wendel a notamment démarré le déploiement d'un programme long terme de sensibilisation aux risques psycho-sociaux à destination de l'ensemble des collaborateurs. Trois sessions ont ainsi été dispensées concernant le sexisme ordinaire, le handicap invisible et le harcèlement moral. 8 collaborateurs ont également été certifiés en tant que « secouriste en santé mentale ».

Maintien des formations sur la thématique ESG en 2023

Dans la continuité de 2022, Wendel a accompagné le déploiement de sa politique RSE avec un programme de formation dédié. Quasiment tous les salariés ont bénéficié d'une formation « atelier 2 tonnes », permettant de découvrir les leviers individuels et collectifs de la transition écologique et d'essayer de limiter le changement climatique, ou d'un « ESG Workshop » aux États-Unis permettant de comprendre les enjeux locaux. La lutte contre le changement climatique faisant partie des quatre priorités ESG du Groupe. Deux collaborateurs ont passé la certification CESGA (certificat d'analyse ESG), formations débutées en 2022. Les membres du comité de coordination ont suivi une formation sur la finance durable. Enfin, un salarié a effectué une formation « ambassadeur/référent sobriété énergétique » et deux autres collaborateurs ont bénéficié de formation avec Carbone 4 (empreinte carbone) et Novethic (Panorama des stratégies et réglementations en finance verte et durable).

L'ensemble des formations liées à l'ESG représente 508 heures pour 2023, soit environ 5 heures de formation par personne.

Chiffres clés 2023

- 3 567 heures de formations
- 99 % de collaborateurs formés
- 36,4 heures de formation, en moyenne par collaborateur
- 78,6 % ont suivi une formation sur la thématique ESG, dont 95 % des membres du Comité de coordination
- 2,8 % de la masse salariale dédiés à la formation

Suivi des heures de formation

Indicateur de suivi	2023	2022	2021
Pourcentage de salariés formés	98,9 % (tous les pays) 98,6 % (France)	95,5 % (tous les pays) 92,5 % (France)	98,8 % (tous les pays) 98,4 % (France)
Heures de formation par salarié	36,4 (tous les pays) 34,9 (France seulement)	30,8 (tous les pays) 31,12 (France seulement)	29,5 (tous les pays) 30,56 (France seulement)

Rémunération

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 2023 s'élève à environ 18 M€ (hors charges).

La politique salariale de Wendel veille à aligner les intérêts des salariés sur ceux des actionnaires, au travers de plusieurs leviers que sont entre autres : 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.

Chaque année, Wendel revoit le niveau de la rémunération de ses salariés en fonction de la nature de leurs missions, de leurs compétences, de leur expérience et du marché. Les rémunérations variables sont attribuées en fonction des performances individuelles et collectives des équipes et de l'entreprise.

Le salaire fixe et les bonus sont en outre accompagnés des dispositifs suivants :

- actionnariat salarié ;
- attribution d'option d'achats et d'actions de performance ;
- PERECOL ;
- CET ;
- intéressement ;
- autres avantages sociaux (crèches, tickets CESU...).

Indicateurs de suivi

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

	2023	2022
Absentéisme (périmètre : France) ⁽¹⁾	6,78 %	6,23 %

(1) Méthodologie de calcul de l'absentéisme : (total jours ouvrés d'absence x 100)/(218 j x 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 6,78 % en 2023.

4. Bien-être au travail

Équilibre vie professionnelle-vie personnelle, conditions de travail et risques psychosociaux

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, 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 répondant aux attentes des équipes.

Politique familiale

Afin de permettre à ses collaborateurs de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, Wendel propose depuis 2010 aux salariés qui en font la demande des places en crèches co-financées par la Société. En 2023, Wendel a aidé à financer 9 places de crèche pour les enfants de 9 salariés.

Chiffres clés :

- 100 % des demandes de places en crèches satisfaites ;
- Complément de salaire congés maternité et paternité rémunéré à 100 %.

La Charte sur le télétravail de Wendel vise à offrir la flexibilité aux salariés qui en émettent le souhait. Dans ce contexte, Wendel reste vigilant quant à l'application de la Charte au droit à la déconnexion.

	2023	2022
Nombre d'accidents de travail (périmètre : France)	0	0
Nombre d'accidents de trajet	1	0
Nombre d'accidents mortels	0	0

En 2023, il y a eu un accident de trajet n'entraînant pas d'arrêt de travail.

	2023	2022	2021
Ancienneté moyenne des salariés (années)	7,4	7,6	7,9

Au niveau monde, l'ancienneté moyenne des salariés est de 7,4 ans.

5. Diversité, inclusion et droits humains

Lutte contre les discriminations et promotion de la diversité

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 promeut auprès de ses collaborateurs une Charte éthique et égalité.

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 afin de s'assurer que les compétences requises et développées au sein de l'entreprise restent en lien avec les besoins du poste.

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.

Wendel exige, par exemple, 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 adaptées aux contraintes de vie personnelles 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 :

Chiffres clés :

- 40 % de femmes au Conseil de surveillance ;
- 37 % de femmes dans les fonctions de management ;
- 44 % de femmes au sein des équipes d'investissement (soit 16 % au-dessus de la moyenne de l'étude Deloitte France Invest 2023).

	2023			2022		
	France	International	Groupe	France	International	Groupe
Femmes dans l'effectif ⁽¹⁾ total	57 %	59 %	57 %	59,6 %	59 %	60 %
Femmes dans l'effectif ⁽¹⁾ cadre	60 %	N/A	N/A	60 %	N/A	N/A
Femmes Investisseurs ⁽²⁾	44 %	37,5 %	44 %	46 %	43 %	45 %
Femmes dans les fonctions de management ⁽³⁾	31,8 %	40 %	37 %	40 %	40 %	40 %
Femmes aux Comités d'investissement et de gestion ⁽⁴⁾	Comité d'investissement : 20 %			Comité d'investissement : 33 %		
	Comité de gestion : 38 %			Comité de gestion : 44 %		
Femmes au Conseil de surveillance ⁽⁵⁾	40 %			40 %		
Femmes dans les recrutements effectués	53 %	50 %	53 %	64 %	80 %	69 %

(1) En 2022 et 2023 : 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.

La Société affiche des taux de féminisation de ses équipes d'investissement (44 % en 2023) qui dépassent, à date, les objectifs fixés par la Charte sur la parité de France Invest (40 % à horizon 2030).

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 2023, Wendel a obtenu un score de 93/100. Le périmètre de l'index concerne les effectifs de Wendel en France. La méthode de cotation des postes utilisée dans le cadre des revues de performance de fin d'année, permettant de classer nos collaborateurs en trois grandes familles de poste que sont « employés, cadres intermédiaires et cadres supérieurs », permet d'obtenir ce bon résultat. Ce classement par famille de postes est fondé sur une grille comportant 3 critères d'évaluation, que sont l'expertise métier, l'autonomie et les responsabilités ainsi que l'encadrement d'équipe ou de prestataires externes, chacun noté de 1 à 5 selon le poste occupé. Cette grille, pour la première fois proposée pour le calcul de l'index, permet une répartition des effectifs plus en cohérence avec le fonctionnement de l'organisation Wendel et de respecter les dispositions légales. Avec cette méthode, Wendel obtient notamment 33 points à l'indicateur 1, permettant ainsi d'atteindre un score global de 93 points.

Handicap

Wendel accueille et reconnaît tous les talents, et s'engage à n'exercer aucune forme de discrimination à l'égard des 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 :

	2023	2022
Moins de 30 ans	16,3 %	14 %
30-50 ans	62,3 %	66 %
Plus de 50 ans	21,4 %	20 %

- Part des jeunes dans les recrutements (< 30 ans) : 7 personnes de moins de 30 ans recrutées dans le monde.
- Part des 30-50 ans dans les recrutements : 7 personnes entre 30 et 50 ans recrutées dans le monde.
- Part des seniors dans les recrutements (> 50 ans) : 3 personnes de plus de 50 ans recrutées.

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 2023, 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. 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.

Les Diligences relatives aux conventions fondamentales de l'OIT et des Droits humains mis en œuvre par Wendel dans le cadre de ses investissements sont détaillées dans la section 4.5 relative au Devoir de Vigilance.

6. 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.

Depuis 2022, cet engagement s'est renforcé avec la création du fonds de dotation de Wendel, baptisé Wendel Cares, avec l'objectif de rassembler d'une part toutes ses actions de mécénat au sein d'une structure dédiée et d'autre part d'étendre son champ d'action à d'autres thématiques en phase avec les défis sociétaux de notre époque.

Historiquement, les actions de mécénat de Wendel ont été développées autour de deux piliers : l'éducation et la culture. Aujourd'hui, ils sont au nombre de cinq et définissent le cadre des initiatives pour lesquelles Wendel Cares a choisi de s'engager :

1. la culture ;
2. l'éducation ;
3. l'égalité des chances et l'insertion professionnelle ;
4. la recherche médicale et la santé ; et
5. la protection de l'environnement.

Initiatives soutenues par Wendel Cares

Culture

Depuis 2010, année de sa création, Wendel est engagée auprès du Centre Pompidou-Metz, souhaitant soutenir une institution emblématique dont le rayonnement culturel touche le plus grand nombre. Ce soutien a d'autant plus de sens pour Wendel puisque le Centre se situe en Lorraine, berceau historique du Groupe. Le Président du Conseil de surveillance de Wendel, Nicolas van Hulst, l'y représente au Conseil d'administration.

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

■ Pour en savoir plus : <https://www.centrepompidou-metz.fr/>

Éducation

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. L'entité a pour ambition de sensibiliser et de favoriser la compréhension des entreprises familiales en tant que modèle de durabilité. Priscilla de Moustier, Présidente de Wendel-Participations SE et membre du Conseil de surveillance, représente Wendel au sein du Conseil d'administration du Centre.

■ Pour en savoir plus : <https://www.insead.edu/centres/family-enterprise>

Recherche médicale et santé

Soutenu par Wendel depuis 2022, HELEBOR contribue au développement des soins palliatifs en France et à l'amélioration de la qualité de vie des personnes gravement malades et de leurs proches. Structure d'intérêt général, HELEBOR développe des partenariats entre les différents acteurs de la société pour soutenir et accompagner le développement de projets innovants en soins palliatifs.

■ Pour en savoir plus : www.helebor.fr

Égalité des chances et insertion professionnelle

Depuis 2023, Wendel Cares soutient Alliance pour l'éducation - United Way qui favorise l'égalité des chances et l'accrochage scolaire des jeunes venus des territoires prioritaires et des milieux ruraux pour garantir des choix d'avenir éclairés à ces publics. Dans une optique d'impact collectif, le programme Défi Jeunesse mutualise et déploie, dans les territoires, les soutiens obtenus auprès des multiples acteurs engagés auprès de l'association.

■ Pour en savoir plus : alliance-education-uw.org

Depuis plusieurs années, Wendel Cares soutient régulièrement Clubhouse France, une association qui offre un lieu de vie convivial, non médicalisé, créé avec et pour des personnes souffrant de troubles psychiques. La méthode Clubhouse est un tremplin vers une vie sociale et professionnelle active pour les personnes vivant avec un trouble psychique, et un modèle d'insertion qui a fait ses preuves depuis 70 ans et dans plus de 35 pays.

■ Pour en savoir plus : <https://www.clubhousefrance.org/>

Protection de l'environnement

Depuis 2023, Wendel Cares est également mécène de Plastic Odyssey, dont le projet vise à réduire la pollution plastique de l'océan en créant un réseau mondial d'initiatives locales du recyclage. Il est porté par plusieurs acteurs qui ont tous en commun la volonté de construire un monde dans lequel les déchets plastiques ne finiront plus leur course dans l'océan.

■ Pour en savoir plus : plasticodyssey.org

Au total, en 2023, le montant des donations Wendel en matière de mécénat s'élève à 667 135 €.

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.

En 2023, Wendel n'a pas mis en place d'action spécifique visant à promouvoir le lien Nation-armées et à soutenir l'engagement dans les réserves.

4.3.2 Mesurer et piloter notre empreinte environnementale

Dans le cadre de la stratégie ESG publiée début 2020 et dont l'essentiel des orientations est fixé à horizon 2023, Wendel a défini les objectifs ci-dessous sur la performance environnementale de ses bureaux :

	Objectif 2023	2021	2022	2023
Environnement	Réaliser chaque année un bilan carbone sur le périmètre Wendel SE (scopes 1, 2 et 3)	Oui	Oui	Oui
	Réduire notre empreinte carbone en se fournissant à 100 % en énergie renouvelable pour les bureaux de Wendel dans le monde	26 %	28 %	16 %
	% des énergies renouvelables dans la consommation énergétique de Wendel			

Impact carbone et gestion du changement climatique

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 est 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, elle veille néanmoins à mesurer et communiquer de façon transparente son empreinte carbone annuelle. Il convient de rappeler que la taille limitée de la Société (98 collaborateurs au 31 décembre 2023) et son activité (investissement) rendent son empreinte carbone marginale au regard des émissions générées indirectement par les sociétés dans lesquelles elle investit. En effet, Wendel SE représente 0,1 % des émissions du groupe Wendel incluant les sociétés en portefeuille.

Politiques et résultats

Comme mentionné dans le plan climat (cf. 4.1.5.5), Wendel s'est engagé en 2023 à mettre en œuvre des objectifs de réduction des émissions de gaz à effets de serre selon les critères définis par SBTi.

La consolidation des émissions selon l'approche du contrôle financier tel que défini par SBTi implique de prendre en compte dans le scope 1 et 2, les émissions liées aux activités de bureaux de Wendel SE présenté ci-dessous.

La cible de réduction définie dans le cadre des engagements SBTi sur le périmètre Wendel SE est la suivante : **- 42 % des émissions scopes 1 et 2 à horizon 2030** par rapport à l'année de référence 2022.

Au 31 décembre 2023 le bilan carbone de Wendel est le suivant :

Émissions par catégories (en t CO ₂ éq)	2022 ⁽¹⁾	2023	Évolution 2022-2023
Scope 1	20	18	- 11 %
Scope 2	140	98	- 30 %
Scope 3	3 268	6 281	92 %
TOTAL (SCOPE 1 ET 2)	161	116	- 28 %
TOTAL (SCOPE 1, 2, 3)	3 429	6 397	87 %
Intensité scope 1, 2, 3 par employé	39,52	65,28	65 %

(1) Les émissions 2022 ont été recalculées au cours de l'exercice 2023 suite à la mise à jour de certains facteurs d'émissions.

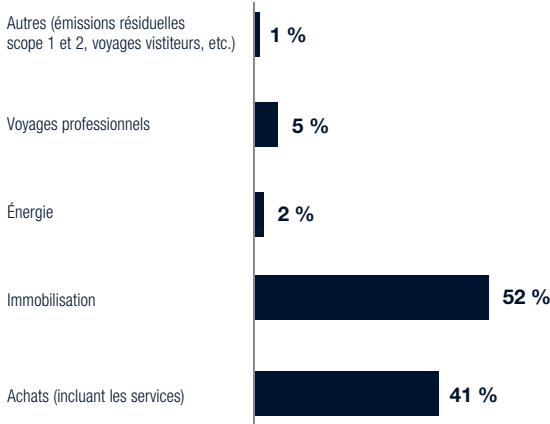
Depuis 2022, la méthodologie de calcul utilisée pour définir les émissions de GES correspondant aux achats de prestations intellectuelles a été affinée. Wendel a demandé à ses principaux fournisseurs de prestation intellectuelle un ratio d'intensité d'émissions de GES correspondant à la prestation réalisée. Les données historiques ont également été retraitées sur la base de ces facteurs d'émissions.

Les émissions de Wendel SE en 2023 sont en augmentation de 87 % principalement en raison du déménagement des locaux de Wendel Paris et des travaux réalisés dans les nouveaux locaux. Le principal poste d'émissions de Wendel SE demeure le Scope 3 qui est principalement constitué de prestations intellectuelles inhérentes à l'activité d'investissement (Cabinets d'avocats, assurances, conseil en stratégie, etc.) et, exceptionnellement pour l'année 2023 des dépenses d'immobilisations en lien avec le déménagement.

Le déménagement en 2023, des bureaux du siège de Paris vers des locaux plus sobres énergétiquement, certifiés BREEAM (niveau excellent *asset building* et *building management*) a notamment permis de réduire significativement l'empreinte carbone scope 1 et 2 des bureaux de Paris.

Parallèlement aux objectifs définis, Wendel a établi un plan d'action de réduction des consommations énergétiques des bureaux de Paris, New York et Luxembourg portant notamment sur la Gestion Technique des Bâtiments (GTB), les mesures d'économies d'énergies et les possibilités de souscription à des contrats d'énergie renouvelables en tant que locataires des bureaux de Paris et de New York.

Répartition des émissions de Wendel SE sur les scopes 1, 2 et 3



Les bureaux de Paris et du Luxembourg sont approvisionnés en électricité d'origine renouvelable, portant la part de renouvelable à 16 % de l'énergie consommée par Wendel SE.

4.3.3 Gouvernance et éthique des affaires

Dans le cadre de la stratégie ESG publiée début 2020 et dont l'essentiel des orientations est fixé à horizon 2023, Wendel a défini les objectifs ci-dessous sur les thématiques de la gouvernance et de l'éthique des affaires. Les aspects liés à la parité dans les organes de gouvernance sont repris en 4.3.2 Performance des Ressources Humaines.

		Objectif 2023	2020 *	2021 *	2022 *	2023 *
GOVERNANCE & ÉTHIQUE	Éthique	100 % des salariés ont signé la Charte éthique sur l'année en cours	94 %	99 %	96 %	98 %
		100 % des salariés suivent chaque année une formation Wendel sur l'éthique des affaires	98 %	99 %	96 %	89 %
		Revue annuelle de la Charte éthique au niveau du Directoire	Oui	Oui	Oui	Oui
		Audit annuel du programme de lutte contre la corruption de Wendel	Non	Oui	Oui	Oui
	Gouvernance ESG	Ajouter l'ESG comme une mission clé du Conseil de surveillance et du Comité de gouvernance et du développement durable de Wendel	3	3	8	1
		Nombre de réunions du Comité de gouvernance et du développement durable de Wendel traitant des questions liées à l'ESG				
		Nombre de réunions du Comité de pilotage ESG	4	7	5	4

* Les pourcentages affichés incluent les salariés dont l'absence est justifiée (par exemple congé maternité, arrêt maladie, etc.). Hors absences justifiées, les pourcentages pour 2023 sont respectivement de 100 % pour la Charte éthique et 96 % pour la formation.

Assurer une gouvernance équilibrée

Indépendance des organes de gouvernance

Description du risque

Wendel a un actionnaire de contrôle, la société Wendel-Participations SE, qui détenait (avec ses affiliés) au 31 décembre 2023, 39,57 % du capital de Wendel et 51,86 % 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 membres représentant 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). La présidence des deux comités du Conseil est confiée à des membres indépendants. En outre, 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. Sur l'égalité entre actionnaires, voir la section « Prévention des abus de marché ».

Robustesse des mécanismes de contrôle interne

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

La gestion des risques principaux au sens de la DPEF

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

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 nécessité absolue 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 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.

Par ailleurs, Wendel conduit régulièrement une revue de la cartographie des risques liés à la corruption : un exercice annuel est effectué afin d'évaluer le besoin de sa mise à jour. En 2023, aucune nouvelle zone d'exposition au risque de corruption n'a été identifiée, mais certains process ont été renforcés sur des points justifiant une vigilance particulière. À noter que les mesures d'atténuation des risques sont recensées de manière détaillée pour chaque scénario de corruption, permettant un parfait alignement avec les exigences de l'AFA.

La politique de prévention de la corruption est adaptée aux risques spécifiques liés aux activités de Wendel tels qu'identifiés dans sa cartographie des risques et répond aux dernières Recommandations de l'AFA en la matière. Cette politique est intégrée au règlement intérieur et le non-respect de ses obligations expose l'ensemble des salariés de Wendel notamment à des sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

En ce qui concerne le cœur de l'activité de Wendel, à savoir l'investissement, l'équipe conformité réalise, en collaboration avec des cabinets externes, des diligences approfondies 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 existe. Wendel a formalisé son process dans une politique spécifique intitulée *M&A Compliance Due Diligence Policy* et dispense régulièrement une formation auprès des équipes concernées afin de renforcer la sensibilisation au sujet et la prise en compte de la *compliance* à toutes les étapes du projet d'investissement.

En ce qui concerne le déploiement effectif du dispositif anti-corruption, Wendel s'est dotée d'un outil dédié à la conformité et au contrôle interne - Wendel Protect - 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.

Wendel Protect permet également d'assurer une évaluation rigoureuse des tiers. Différents niveaux de *due diligence* des contreparties sont prévus en fonction de leur profil de risque, dans le respect des Recommandations de l'AFA. À noter que le processus en place est lié aux procédures comptables et empêche le paiement d'un tiers qui n'aurait pas été évalué au préalable.

Des contrôles comptables anti-corruption, en ligne avec le guide de l'AFA paru en 2022 à ce sujet, sont aussi effectués régulièrement.

Par ailleurs, suite à la transposition de la Directive européenne relative à la protection des lanceurs d'alertes et l'adoption de ses décrets d'application et suite aussi à la publication du guide des enquêtes par l'AFA et le Parquet National Financier (PNF), la politique relative au dispositif d'alertes internes de Wendel ainsi que la procédure de gestion de ces alertes ont fait l'objet d'une revue approfondie afin d'assurer la conformité avec les nouvelles dispositions et recommandations. En 2023, Wendel a reçu 3 alertes recevables. Il est précisé que la ligne d'alerte de Wendel est disponible à tout moment sur le site Internet de Wendel, dans l'espace ESG du site www.wendelgroup.com.

En matière de sensibilisation, outre les formations spécifiques à certaines politiques du Groupe lorsqu'elles sont mises à jour ou en place, des formations relatives aux risques de corruption sont régulièrement dispensées à tous les collaborateurs. 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 et la procédure d'*onboarding* des collaborateurs et équipes de direction leur impose d'adhérer aux politiques du Groupe. À noter qu'en 2023, une formation a été dispensée à tous les collaborateurs sur les nouveautés relatives à la mise à jour du dispositif d'alertes de Wendel.

Les contrôles de niveau 2 mis en place permettent de s'assurer que les process définis et diffusés en interne sont effectivement appliqués par les équipes et contribuent à l'amélioration continue de ces mêmes process. À cet égard, une Charte de conformité anti-corruption précise le rôle et les responsabilités de la fonction *Compliance* de Wendel. Enfin, l'ensemble de ces mesures a fait l'objet d'un contrôle de la part de la Direction de l'audit interne de Wendel en 2023. Les résultats du rapport ont été présentés au Comité d'audit de Wendel en juin 2023 ; le dispositif en place a été évalué comme étant conforme aux exigences réglementaires et l'équipe *compliance* est encouragée à optimiser l'efficacité de ses processus de contrôle selon une approche par les risques.

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. 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 2023, un *gap analysis* a été mené sur le dispositif Sapin 2 de Scalian, suite à l'acquisition de cette société par le groupe Wendel. Les recommandations produites lors de cette analyse serviront à Scalian pour continuer à développer et améliorer son dispositif conformité.

En outre, Wendel organise, selon les besoins, des réunions régulières avec les Responsables Conformité des sociétés afin de les orienter et d'échanger sur des points spécifiques. Au moins une fois par an, une session d'échange (appelée *Compliance Forum*) a lieu avec les Responsables Conformité des sociétés du portefeuille. En 2023, cette session a eu pour objectif de partager les dernières évolutions réglementaires en matière de sanctions internationales ainsi que les derniers guides de l'AFA (notamment en ce qui concerne les contrôles comptables et les enquêtes internes).

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*) et Wendel veille à ce que des objectifs en matière de *compliance* soient donnés aux CEO des sociétés contrôlées du portefeuille.

Prévention des abus de marché

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 d'un Directeur général adjoint - 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. Au-delà des strictes obligations légales et réglementaires en la matière, la charte comporte certaines dispositions internes plus restrictives, par souci de transparence et de prudence. Les principales règles édictées par la charte figurent aux sections 2.1.8 et 3.3.2 du Document d'enregistrement universel. La charte est régulièrement revue et sa dernière mise à jour a été effectuée en septembre 2023.

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 pour couvrir les périodes de préparation des comptes et de calcul de l'ANR. Des listes de confidentialité et d'abstention peuvent également être ouvertes en présence d'informations non encore privilégiées mais potentiellement 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.

La gestion des autres risques en matière d'éthique des affaires

Autres démarches portées par le programme de conformité de Wendel

Outre les dispositifs ci-dessus mis en place pour gérer les enjeux réglementaires les plus importants pour Wendel au sens de la DPEF, d'autres processus de conformité ont été mis en œuvre afin d'assurer une démarche conformité globale grâce au 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. Wendel porte d'ailleurs une attention toute particulière à la mise en œuvre de son programme de conformité dans un contexte réglementaire fortement évolutif et entend agir de manière éthique dans toutes ses activités en prévenant efficacement les risques de non-conformité.

La mise en œuvre du programme de conformité est, par conséquent, de nature à renforcer la confiance, vis-à-vis de Wendel, de la part de toutes ses parties prenantes dans le respect de ses engagements en tant qu'investisseur 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

Approuvée 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 Wendel 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 2023, la charte a fait l'objet d'une nouvelle revue par le Directoire avant d'être diffusée auprès de l'ensemble des salariés. Les modifications qui ont été apportées concernent entre autres la mise à jour du dispositif d'alertes internes de Wendel.

Protection des informations confidentielles

Dans le cadre de son activité d'investisseur pour le long terme, Wendel traite de nombreuses données confidentielles concernant par exemple sa stratégie, les sociétés de son portefeuille, ses projets d'acquisition ou de désinvestissement, sa politique de dividende, etc.

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 et, le cas échéant, d'obligation d'abstention. La mise de la Charte en 2023 a formalisé les mesures en la matière.

Respect des sanctions économiques

D'une manière générale, Wendel (ses *holdings* et ses implantations internationales) 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. Tous les tiers font l'objet de contrôles en termes de sanctions sur la base d'outils dont Wendel s'est équipé ou, pour les cas plus complexes, d'enquêtes externes.

Ce sujet fait l'objet d'une attention toute particulière de la part de Wendel dans le contexte du conflit russo-ukrainien et des mesures de sanctions adoptées en particulier par les États-Unis et l'Union européenne. Après avoir mis à jour sa politique sanctions internationales en 2022, Wendel a continué en 2023 à suivre avec attention les évolutions réglementaires sur ce sujet afin de continuer à s'assurer de sa conformité.

Lutte contre le blanchiment

La politique de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme (AML-CFT) a fait l'objet d'une mise à jour en 2023 et s'applique à Wendel SE, ses *holdings* et ses implantations internationales.

En outre, dans le cadre de la réglementation AIFM à laquelle sont soumises 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, administrateurs et membres du Comité des Dirigeants Responsables suivent chaque année une formation sur le sujet.

Tous les membres du Conseil d'administration sont conjointement responsables du respect des obligations AML-CFT et l'un d'eux a été nommé responsable du contrôle du respect des obligations AML-CFT. Ils sont assistés du Responsable de la Conformité de l'AIFM (*Compliance Officer*), agréé par la CSSF. Il rapporte au Comité des Dirigeants Responsables de l'AIFM qui analyse régulièrement les questions de conformité.

La fonction *compliance* veille au respect des règles et de la politique AML-CFT. En particulier, elle détermine l'étendue des mesures de diligence raisonnable à effectuer en fonction du niveau de risque attribué à chaque investisseur ou investissement.

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 la structuration de ses investissements répond aux objectifs opérationnels et financiers de son activité 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. Le dernier contrôle du groupe fiscal Wendel s'est conclu par une absence de redressement significatif.

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 dans le respect des initiatives de l'OCDE et des gouvernements en matière de lutte contre l'évasion fiscale.

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 et le contrôle des positions fiscales du groupe sont fondés sur une documentation et des process rigoureux et s'inscrivent dans le processus global de gestion des risques au sein du Groupe. Dans ce cadre, la Directrice fiscale 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, la ligne d'alerte est disponible à tout moment sur le site Internet de Wendel, dans l'espace ESG du site www.Wendelgroup.com. Il est ici rappelé que l'utilisation de ce dispositif d'alerte est ouverte à l'ensemble des salariés (actuels ou anciens), des organes de direction et de surveillance, des actionnaires, des collaborateurs extérieurs et occasionnels, des prestataires et co-contractants ainsi que leurs organes de direction et leurs salariés ou ceux de leurs sous-traitants.

Outre la lutte contre la corruption, ce dispositif d'alerte peut être utilisé dans 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.

En 2023, le dispositif d'alertes internes de Wendel a été entièrement refondu afin d'en assurer la conformité avec les nouvelles dispositions réglementaires.

Protection des données personnelles

Wendel veille au respect de la vie privée et la protection des données à caractère personnel. Elle met en œuvre des mesures adéquates pour assurer la protection, la confidentialité et la sécurité des données personnelles 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 »).

La Politique de protection des données à caractère personnel de Wendel 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, la 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. Des *Golden Rules* en matière de protection des données personnelles sont également disponibles à l'ensemble des salariés de Wendel sur page compliance de l'intranet de Wendel. Elles expliquent de manière synthétique et pédagogique les fondamentaux du RGPD et alertent sur les principaux points d'attention concernant les obligations de chaque salarié en matière de respect du RGPD.

Diffusion auprès des salariés

L'ensemble des politiques du programme de conformité ont été diffusées auprès de l'ensemble des dirigeants et salariés de Wendel, de ses *holdings* et de ses implantations internationales. Chaque année, ainsi que lors de chacune de leurs mises à jour, elles sont 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 3 février 2023.

4.4 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 et alignés selon les annexes I et II du règlement.

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 :

1. l'atténuation du changement climatique ;
2. l'adaptation au changement climatique ;
3. l'utilisation durable et la protection des ressources aquatiques et marines ;
4. la transition vers une économie circulaire ;
5. la prévention et réduction de la pollution ;
6. la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

À date, le calcul d'alignement n'est applicable que pour les objectifs 1 et 2 (annexes I et II du règlement européen). Seul le calcul d'éligibilité est applicable aux 4 autres objectifs environnementaux.

Le présent rapport établit donc l'éligibilité et l'alignement aux deux premiers objectifs environnementaux et l'éligibilité seulement pour les 4 autres objectifs. De ce fait, les contributions aux 4 autres objectifs environnementaux (tel que l'économie circulaire par exemple) ne sont pas capturées dans les ratios d'alignement présentés ci-dessous.

Conformément au règlement Taxonomie, les règles suivantes ont été appliquées pour définir l'éligibilité et l'alignement des activités :

- éligibilité : sont considérées comme éligibles les activités décrites dans les annexes et relatives aux 6 objectifs du règlement Taxonomie ;
- alignement : sont considérées comme alignées les activités éligibles réunissant les 3 critères ci-dessous :
 - contribution substantielle (*Substantial Contribution criteria*) : l'activité éligible respecte les critères d'examen technique fixés pour chaque objectif (atténuation ou adaptation),
 - ne cause pas de préjudice important (*Do Not Significant Harm - DNSH*) : l'activité éligible n'a pas d'incidence significative sur aucun des 5 autres objectifs de la Taxonomie,
 - garanties minimales (*Safeguards*) : l'activité éligible est menée dans le respect des principes directeurs de l'OCDE et des Nations Unies relatifs aux entreprises, y compris les huit conventions fondamentales de l'OIT et la Charte internationale des droits de l'homme. Ces exigences regroupent les 4 piliers ci-après : les droits humains, la lutte contre corruption, la fiscalité et la compétition loyale.

4.4.1 Alignement à la taxonomie du chiffre d'affaires consolidé

Le tableau ci-dessous présente la ventilation des ratios d'éligibilité et d'alignement au sein des sociétés contrôlées du portefeuille ainsi que pour l'entité Wendel SE. L'ensemble des valeurs ci-dessous sont établies pour l'exercice 2023.

L'entité Scalian, ayant intégré le périmètre du groupe Wendel en juillet 2023. L'entité n'a donc pas fait l'objet d'une étude d'éligibilité et d'alignement.

La présentation des ratios d'alignement et d'éligibilité pour les chiffres d'affaires, Capex et Opex sur le périmètre consolidé au sens de l'article 8 du règlement et de l'annexe II de l'acte délégué du 6 juillet 2021 est reprise dans la section 4.4.4.

Activité économique	Unité	Bureau Veritas		Stahl		CPI		ACAMS		Scalian ⁽¹⁾		Total Groupe	
		2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Chiffre d'affaires	M€	5 868	5 651	914	915	128	114	92	66	126,8		7 127	8 700 ⁽²⁾
Chiffre d'affaires éligible à la taxonomie (incluant le chiffre d'affaires aligné)	M€	319	287	484	520	0	0	0	0	0		803	807
Chiffre d'affaires aligné à la taxonomie	M€	164	142	73	37,8	0	0	0	0	0		237	179
Part du chiffre d'affaires aligné avec la taxonomie	%	2,8 %	2,5 %	7,9 %	4,1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0		3,3 %	2,1 %

(1) Scalian a intégré le périmètre du groupe Wendel en juillet 2023, conformément aux comptes consolidés sur l'exercice 2023, le chiffre d'affaires de Scalian correspond à la période juillet-septembre 2023.

(2) Le chiffre d'affaires 2022 inclut Constantia Flexibles, participation cédée en 2023 n'apparaissant pas dans le tableau ci-dessus.

Seules les participations Bureau Veritas et Stahl présentent à ce jour une part de chiffre d'affaires éligible et/ou alignée avec la Taxonomie européenne.

Sur l'exercice 2023, la part de chiffre d'affaires des activités alignées sur le périmètre consolidé s'établit à 3,3 % et concerne l'objectif d'atténuation au changement climatique exclusivement. La hausse de 1,26 % du chiffre d'affaires alignée est essentiellement liée aux hausses d'activité « Contrôle techniques et inspection d'infrastructures de transport ferroviaire » et « Inspection d'installations de production d'énergie renouvelables » de Bureau Veritas et à la croissance du chiffre d'affaires aligné de Stahl.

Les activités présentant une éligibilité et un alignement sont décrites ci-après.

Bureau Veritas – Activités de service liées à l’inspection, l’audit et l’émission de certification

Le chiffre d’affaires présenté est extrait de l’outil de gestion du groupe Bureau Veritas (FLEX) qui couvre 96 % des activités au 31 décembre 2022. Bureau Veritas a significativement augmenté son périmètre d’analyse de l’éligibilité et de l’alignement : le taux de couverture du reporting Taxonomie était de 57 % en 2022, il est de 80 % en 2023.

La part de chiffre d’affaires éligible et alignée de Bureau Veritas se décompose comme suit :

Activités économiques éligibles et alignées	CA aligné 2023 (en millions d’euros)	CA aligné 2022 (en millions d’euros)	% aligné sur CA total 2023	% aligné sur CA total 2022
Contrôle technique et inspection d’infrastructures de transport ferroviaire (Annexe I-6,14)	24,6	9,4	0,4 %	0,2 %
Audits de performance énergétique des bâtiments (Annexe I-9,3)	23,6	20,0	0,4 %	0,4 %
Inspection des stations de recharges de véhicule électriques (Annexe I – 6,15)	2,3	10,0	0 %	0,2 %
Émission de certificats d’économie d’énergie (annexe I-7,3)	62,2	77,6	1,1 %	1,4 %
Inspection d’installations de production d’énergie renouvelable (annexe I-7,6)	51,3	24,5	0,9 %	0,4 %
TOTAL	164,1	141,5	2,8 %	2,5 %

Au total la part alignée du chiffre d’affaires de Bureau Veritas est de 2,8 %, en hausse de + 0,3 %. Le ratio alignement/éligibilité est de 51 %. Sur l’objectif lié à l’atténuation du changement climatique, seules les activités liées à l’inspection des équipements de chauffage, ventilation et climatisation (7.3) comportent une part éligible mais non alignée.

La performance du ratio alignement/éligibilité s’explique par le fait que les activités d’inspections et d’audits, par nature, n’ont pas d’incidence significative sur les objectifs environnementaux. D’autre part, certains DNSH sont directement considérés comme non-applicables par la réglementation (tels que pour les catégories 9.3 et 7.6). Les garanties minimales sont également respectées sur l’ensemble des 4 piliers grâce aux politiques déployées au niveau groupe par Bureau Veritas (plan de vigilance, Code d’éthique, politique fiscale). Ces politiques sont détaillées dans le Document d’enregistrement universel de Bureau Veritas.

Par ailleurs, de nombreux services de Test, d’Inspection et de Certification (TIC) non-décrits ci-dessus contribuent également à un ou plusieurs objectifs environnementaux de la Taxonomie. **Une part significative de ces activités ne sont pas explicitement mentionnées dans la Taxonomie et ne sont donc pas strictement éligibles au sens de la réglementation.**

Deux types d’activités sont dans ce cas de figure :

- les activités de test/inspection/certification implicitement incluses dans des activités éligibles listées dans les actes délégués de la Taxonomie liés à la fabrication d’équipement (Annexe I – section 3), la construction et l’opération de bâtiments et d’infrastructures (Annexe I sections 4, 5, 6, 7). C’est par exemple le cas des différents services et inspections menés par Bureau Veritas dans le secteur des énergies renouvelables ;
- les activités de tiers indépendant pour la vérification et la certification requise par les TSC (*Technical Screening Criteria*) de la taxonomie pour l’alignement de certaines activités éligibles. C’est particulièrement le cas pour les services liés à la vérification de la réduction des émissions de GES sur le cycle de vie, requises dans les critères techniques d’un nombre significatif d’activités éligibles.

Ces activités contributives mais non directement éligibles au sens du règlement Taxonomie expliquent la différence entre la proportion de chiffre d’affaires lié à la *green-line* et le ratio d’alignement taxonomique. Le descriptif de ces activités considérées comme « contributives » est repris dans le Document d’enregistrement universel de Bureau Veritas.

Stahl – Fabrication des produits à base d'eau

Au sein du portefeuille produit de Stahl, certains produits offrent, du fait de leur composition (teneur en eau importante et faible teneur en solvants) une empreinte carbone sur le cycle de vie du produit significativement inférieure aux standards du marché. Ces produits à base d'eau ou *water based*, exclusivement commercialisés en « B to B » sont considérés 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.

La part de chiffres d'affaires aligné pour Stahl se décompose comme suit :

Activité économique	CA 2022 (en millions d'euros)	% sur CA total 2022	CA 2023 (en millions d'euros)	% sur CA total 2023
Fabrication d'autres technologies à faibles émissions carbone (Annexe I-3,6) – Éligibilité	520,0	56,8 %	483,6	52,9 %
Fabrication d'autres technologies à faibles émissions carbone (Annexe I-3,6) – Alignement	37,8	4,1 %	72,5	7,9 %

La différence entre la part alignée et la part éligible résulte d'une approche particulièrement rigoureuse et prudente des hypothèses d'alignement. Cette dernière est décrite dans l'analyse d'alignement ci-dessous :

- critère de contribution substantielle : ont été pris en compte uniquement les produits à base d'eau couverts par une analyse de cycle de vie sur les émissions de GES évitées selon la norme ISO 14040/44 mentionnée dans la recommandation de la Commission 2013/179/UE portant sur les analyses de cycle de vie. Ces analyses de cycle de vie ont été revues par un tiers indépendant dans le cadre d'une revue critique, et permettent de valider une empreinte carbone diminuée d'environ de moitié selon les cas en comparaison aux produits à base de solvants ;

■ DNSH :

- adaptation au changement climatique : Stahl a réalisé en 2021 une analyse des risques physiques et de transition et a défini un plan de résilience climat, approuvé par le Conseil d'administration en 2022, puis revue en 2023 (cf. section 4.1.5.5 – plan climat),
- utilisation durable et protection des ressources hydrologiques et marines : les sites fabriquant les produits à base d'eau au sein de l'Union européenne sont conformes à la réglementation européenne citée en Annexe B du règlement Taxonomie. Dans une approche conservatrice, les sites hors Union européenne ont été exclus du périmètre d'alignement, en attendant la collecte d'éléments de preuves de conformité,
- transition vers une économie circulaire : les politiques, systèmes de management de l'environnement et actions mises en œuvre par Stahl respectent les dispositions mentionnées pour ce DNSH,
- prévention et contrôle de la pollution : l'ensemble des produits à base d'eau ont fait l'objet d'un contrôle par les départements réglementaires et R&D afin de s'assurer de l'absence de substances mentionnées dans la réglementation européenne citée en annexe C du règlement taxonomie. Les produits comportant des substances listées dans l'annexe C ont été considérés comme non-alignés.

- protection et rétablissement de la biodiversité et des écosystèmes : une analyse géographique des sites au sein de l'Union européenne par rapport aux zones protégées a été réalisée. Ont été pris en compte dans le périmètre d'alignement l'ensemble des sites éloignés des zones protégées ou ayant mis en place une évaluation appropriée lorsqu'à proximité d'une zone protégée ;

- *Safeguards* : les garanties minimales selon les principes directeurs de l'OCDE et des Nations Unies sont respectées au niveau du groupe Stahl sur l'ensemble des 4 piliers (les droits humains, la lutte contre corruption, la fiscalité et la compétition loyale) grâce aux politiques déployées. En effet, Stahl dispose d'un plan de vigilance au sens de la loi française sur le devoir de vigilance (cf. section 4.5), d'un dispositif anti-corruption au sens de la loi française Sapin II, d'un Code de conduite et d'une politique fiscale publique et accessible sur le site Internet de l'entreprise.

Le ratio alignement/éligibilité est de 7 % en 2022 et de 15 % en 2023, soit une augmentation de + 8 %. Cette dernière est liée à deux facteurs :

- l'augmentation de la couverture de produits *water-based* respectant les critères DNSH et *safeguards* couverts par une analyse de cycle ;
- l'augmentation de la proportion de produits *water-based* couverts par une analyse de cycle de vie conforme au DNSH prévention et contrôle de la pollution.

Il est attendu que la part d'alignement augmente encore de manière significative sur ces 2 facteurs ainsi qu'avec une extension possible aux sites de fabrication hors UE. La couverture de produits en analyse de cycle de vie demeure à ce stade le principal levier de croissance du taux d'alignement.

4.4.2 Alignement à la taxonomie des Capex consolidés

Les Capex éligibles et alignés à la Taxonomie sont présentés au sein de la section 4.4.4. Le taux d'alignement consolidé des Capex est de 0,6 %.

Stahl dispose de Capex alignés liés au chiffres d'affaires alignés présentés ci-dessus. Ces derniers ont été calculés en proportion du chiffre d'affaires aligné à la Taxonomie sur le périmètre des Capex mentionnés dans l'acte délégué du 6 juillet 2021.

Conformément au Q&A de la Commission européenne relatif à l'article 8 du règlement de la Taxonomie, Constantia Flexibles, actif cédé par Wendel le 31/07/2023, est intégré aux indicateurs taxonomiques des Capex consolidés au prorata de sa présence sur l'exercice 2023 (janvier-juillet 2023).

Les participations Stahl et Constantia Flexibles disposent de Capex individuels alignés avec la Taxonomie liés aux investissements suivants :

Constantia Flexibles :

- production de chaleur ou de froid par valorisation énergétique des déchets sur le site Constantia Patz en Autriche (Annexe I - 4.25) ;
- achat de véhicules électriques (Annexe I-6.5) ;
- modernisation des systèmes de chauffage, éclairage et machines sur les sites de production pour améliorer l'efficacité énergétique (Annexe I - 7.3) ;

- installation de stations de recharges pour véhicules électriques (Annexe I - 7.4) ;
- installation de 1 500 panneaux solaires au niveau d'un site production (Annexe I - 7.6) ;
- installation de systèmes de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments (Annexe I - 7.5) ;
- Traitement de données, hébergement et activité connexes (Annexe I - 8.1).

Stahl :

- installation de panneaux solaires au niveau des sites de production (Annexe I - 7.6) ;
- amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments (Annexe I - 7.3).

La différence entre la part de Capex éligible et la part de Capex alignée est essentiellement liée aux catégories 7.7 (Acquisition et propriété de bâtiments) et 6.5 (Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires). En effet, dans la majorité des cas la granulométrie d'information disponible n'a pas permis d'établir la part alignée sur ces catégories en 2023. Les Capex éligibles ont à défaut été considérés comme non-alignés dans ces cas de figure.

4.4.3 Exemption sur le périmètre des Opex

Les Opex visés par l'acte délégué (EU) 2021/2178 du 6 juillet 2021 du règlement Taxonomie (R&D, rénovation des bâtiments, contrats de location à court terme, entretiens et réparations) représentent moins de 3 % des dépenses courantes au niveau consolidé. Les charges opérationnelles telles que définies par la taxonomie ne revêtent donc pas d'importance significative dans les sociétés de portefeuille en comparaison avec d'autres charges opérationnelles. Conformément à l'exemption mentionnée au point 1.1.3.2 de l'acte délégué cité précédemment les Opex éligibles et alignés ne sont pas publiés ci-après.

4.4.4 Tableaux réglementaires des informations liées à la Taxonomie

Chiffre d'affaires

Exercice N	2023			Critères de la contribution substantielle							Critères d'absence de préjudice important									
	Code(s) (2)	Chiffre d'affaires absolu (3)	Part du chiffre d'affaires (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau (7)	Pollution (8)	Economie circulaire (9)	Biodiversité (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Eau (13)	Pollution (14)	Economie circulaire (15)	Biodiversité (16)	Garanties minimales (17)	Part du chiffre d'affaires aligné sur la taxinomie (A.1) ou éligible à la taxinomie (A.2) année N-1 (18)	Catégorie (activité habitillante) (19)	Catégorie (activité de transitoire) (20)	
Activités économiques (1)		M€	%	OUI; NON; N/EL (b) (c)	OUI; NON; N/EL (b) (c)	OUI; NON; N/EL (b) (c)	OUI; NON; N/EL (b) (c)	OUI; NON; N/EL (b) (c)	OUI; NON; N/EL (b) (c)	OUI / NON	OUI / NON	OUI / NON	OUI / NON	OUI / NON	OUI / NON	OUI / NON	%	H	T	
A - ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																				
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxonomie)																				
3.6 - Autres technologies de fabrication à faible intensité de carbone	CCM 3.6	72,5	1,0 %	OUI	0 %	N/A	N/A	N/A	N/A	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,4 %	H		
6.14 - Infrastructure de transport ferroviaire	CCM 6.14	24,6	0,3 %	OUI	0 %	N/A	N/A	N/A	N/A	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,1 %	H		
6.15 - Infrastructure favorables aux transport routiers et aux transports publics à faible intensité carbone	CCM 6.15	2,3	0,0 %	OUI	0 %	N/A	N/A	N/A	N/A	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,1 %	H		
7.3 - Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	CCM 7.3	62,2	0,9 %	OUI	0 %	N/A	N/A	N/A	N/A	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,9 %	H		
7.6 - Installation, maintenance et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables	CCM 7.6	51,3	0,7 %	OUI	0 %	N/A	N/A	N/A	N/A	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,3 %	H		
9.3 - Services spécialisés en lien avec la performance énergétique des bâtiments	CCM 9.3	23,6	0,3 %	OUI	0 %	N/A	N/A	N/A	N/A	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,2 %	H		
Chiffre d'affaires des activités durables sur le plan environnemental (aligné sur la taxonomie) (A.1)		237	3,3 %	3,3 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	2,1 %			
Dont habitantes		237	3,3 %	3,3 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	2,06 %	H		
Dont transitoires		0,0	0,0 %							OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI			T	
A.2. Activités éligibles à la taxonomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxonomie)																				
				EL ; N/EL (f)	EL ; N/EL (f)	EL ; N/EL (f)	EL ; N/EL (f)	EL ; N/EL (f)	EL ; N/EL (f)											
3.6 - Autres technologies de fabrication à faible intensité de carbone	CCM 3.6	411	5,8 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								5,50 %			
7.3 - Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	CCM 7.3	3,6	0,1 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,05 %			
2.4 - Remédiation de sites et de zones contaminées	PPC 2.4	120,9	1,7 %	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								0 %			
3.2 - Rénovation de bâtiments existants	CE 3.2	30,7	0,4 %	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								0 %			
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) (A.2)		566	7,9 %	5,8 %	0 %	0 %	1,7 %	0,4 %	0 %								5,6 %			
Chiffre d'affaires des activités éligibles à la taxinomie (A.1 + A.2)		803	11,3 %	9,1 %	0 %	0 %	1,7 %	0,4 %	0 %								7,6 %			
B - ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXONOMIE																				
Chiffre d'affaires des activités non éligibles à la taxonomie (B)		6 325	88,7 %																	
Total (A + B)		7 128	100 %																	

Capex

Exercice N	2023			Critères de la contribution substantielle							Critères d'absence de préjudice important ("critères DNSH") (h)									
Activités économiques (1)	Code (2)	CapEx (3)	Part des CapEx, année N (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau (7)	Pollution (8)	Economie circulaire (9)	Biodiversité (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Eau (13)	Pollution (14)	Economie circulaire (15)	Biodiversité (16)	Garanties minimales (17)	Part des CapEx alignée sur la taxinomie (A.1) ou éligible à la taxinomie (A.2) année N-1 (18)	Catégorie activité habitante N-1 (19)	Catégorie activité transitoire (20)	
		M€	%	OUI; NON; N/EL (b) (c)	OUI; NON; N/EL (b) (c)	OUI; NON; N/EL (b) (c)	OUI; NON; N/EL (b) (c)	OUI; NON; N/EL (b) (c)	OUI; NON; N/EL (b) (c)	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	OUI/ NON	%	H	T	
A - ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXINOMIE																				
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie)																				
3.6 - Autres technologies de fabrication à faible intensité de carbone	CCM 3.6	3,3	0,4 %	OUI	NON	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,2 %	H		
4.25 - Production de chaleur/froid par utilisation de chaleur fatale	CCM 4.25	0,5	0,1 %	OUI	NON	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0 %	H		
6.5 - Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	CCM 6.5	0,1	0,0 %	OUI	NON	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,1 %	H		
7.3 - Installation, maintenance et réparation d'équipements favorisant l'efficacité énergétique	CCM 7.3	0,3	0,0 %	OUI	NON	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,2 %	H		
7.4 - Installation, maintenance et réparation de stations de recharge pour véhicules électriques à l'intérieur de bâtiments et dans des parcs de stationnement annexés à des bâtiments	CCM 7.4	0,1	0,0 %	OUI	NON	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0 %	H		
7.5 - Installation, entretien et réparation d'instruments et de dispositifs de mesure, de régulation et de contrôle de la performance énergétique des bâtiments	CCM 7.5	0,01	0,0 %	OUI	NON	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0 %	H		
7.6 - Installation, maintenance et réparation de technologies liées aux énergies renouvelables	CCM 7.6	0,3	0,0 %	OUI	NON	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,2 %	H		
8.1 - Traitement de données, hébergements et activités connexes	CCM 8.1	0,7	0,1 %	OUI	NON	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0 %	H		
CAPEX des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la Taxinomie)(A.1)		5,3	0,6 %	0,6 %	NON	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,7 %			
	Dont habitantes	5,3	0,6 %	0,6 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,7 %	H		
	Dont transitoires	0,0	0,0 %	0,0 %						OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,09 %		T	
A.2. Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées à la taxinomie) (g)																				
				EL ; N/EL (f)	EL ; N/EL (f)	EL ; N/EL (f)	EL ; N/EL (f)	EL ; N/EL (f)	EL ; N/EL (f)											
3.6 - Autres technologies de fabrication à faible intensité de carbone	CCM 3.6	18,5	2,1 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								3 %			
6.5 - Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers	CCM 6.5	51,46	5,9 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								8,2 %			
7.7 - Acquisition et propriété de bâtiments	CCM 7.7	95,8	11,0 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								24,2 %			
8.1 - Traitement de données, hébergements et activités connexes	CCM 8.1	0,7	0,1 %	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0,2 %			
CapEx des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées sur la taxinomie) (A.1)		166,4	19,2 %	19,2 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %								36,1 %			
CapEx des activités éligibles à la taxinomie (A.1 + A.2)		171,7	19,8 %	19,8 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %								36,8 %			
B - ACTIVITES NON ELIGIBLES A LA TAXINOMIE																				
CapEx des activités non éligibles à la taxinomie		695,3	80,2 %																	
Total (A + B)		867	100 %																	

Opex

Exercice N	2023			Critères de la contribution substantielle							Critères DNSH									
Activités économiques (1)	Code (2)	OpEx (3)	Part des OpEx, année N (4)	Atténuation du changement climatique (5)	Adaptation au changement climatique (6)	Eau (7)	Pollution (8)	Economie circulaire (9)	Biodiversité (10)	Atténuation du changement climatique (11)	Adaptation au changement climatique (12)	Eau (13)	Pollution (14)	Economie circulaire (15)	Biodiversité (16)	Garanties minimales (17)	Part des OpEx alignée sur la taxinomie (A.1) ou éligible à la taxinomie (A.2) année N-1 (18)	Catégorie activité habilitante N-1 (19)	Catégorie activité transitoire (20)	
		M€	%	OUI; NON; N/EL (b) (c)	OUI; NON; N/EL (b) (c)	OUI; NON; N/EL (b) (c)	OUI; NON; N/EL (b) (c)	OUI; NON; N/EL (b) (c)	OUI; NON; N/EL (b) (c)	OUI / NON	OUI / NON	OUI / NON	OUI / NON	OUI / NON	OUI / NON	OUI / NON	%	H	T	
A- ACTIVITES ELIGIBLES A LA TAXINOMIE																				
A.1. Activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie)																				
OpEx des activités durables sur le plan environnemental (alignées sur la taxinomie) (A.1)		0,0	0,0 %	OUI	NON	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0 %			
Dont habilitantes		0,0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0 %			
Dont transitoires		0,0	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	0,0 %			
A.2. Activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan environnemental (non alignées à la taxinomie) (g)																				
OpEx des activités éligibles à la taxinomie mais non durables sur le plan envronnemental (non alignées sur la taxinomie) (A.2)		0,00	0,0 %														0,0 %			
OpEx des activités éligibles à la taxinomie (A.1 + A.2)		0	0,0 %														0,0 %			
B- ACTIVITÉS NON ÉLIGIBLES À LA TAXINOMIE																				
OpEx des activités non éligibles à la taxinomie			0,0 %																	
Total (A + B)			100 %																	

4.5 Plans 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 en vue d'établir un plan de vigilance pour les sociétés du Groupe entrant dans le champ d'application 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 ont déjà été mis 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 effectué une analyse des 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 ces évaluations, les sociétés du périmètre concerné ont établi un plan de vigilance qui est publié dans le présent Document d'enregistrement universel, à l'exception de Bureau Veritas, conformément à la réglementation applicable. Le Programme de Conformité de Bureau Veritas est disponible par ailleurs dans le Document d'enregistrement universel du Groupe. Les spécificités du plan de vigilance mis en place par chaque société du périmètre consolidé sont détaillées ci-dessous :

Wendel SE

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. 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 ;

- adoption de règles relatives au 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 l'exigent. Les équipes Wendel maintiennent également un dialogue permanent avec les équipes dirigeantes des sociétés du portefeuille afin de les accompagner et de les conseiller, pour que soient prises les meilleures dispositions pour protéger leur personnel 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 d'intégrer 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.

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.

Stahl

Évaluation des risques

Stahl a procédé à un examen de son évaluation des risques et de ses politiques de contrôle dans le cadre de la loi française n° 2017-399 relative au 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 et la sécurité, l'environnement et les droits humains, destinées à atténuer les risques associés. Ces politiques sont décrites dans la section ci-après relative à la cartographie des risques. L'équipe Vigilance a procédé à la revue de ces risques lors de sa réunion en 2023. Aucune évolution significative n'a été observée et plusieurs mesures d'atténuation ont été prises (voir ci-après).

Équipe Vigilance

Stahl a créé en 2019 une équipe Vigilance regroupant les fonctions opérations (Directeur des opérations), les ressources humaines (Directeur de groupe), le fiscal et la conformité (Responsable), les finances (Directeur financier), l'ESG (Directeur et Responsable groupe Environnement, Social et Gouvernance) et la gestion des risques (Responsable).

Plan de vigilance

Le plan de vigilance de Stahl se calque sur la loi française relative au Devoir de vigilance. Il identifie et vise à prévenir les risques de manquement grave aux droits humains 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 trois (3) principaux risques en matière de Devoir de vigilance ci-après, associés aux activités de Stahl, et sur une prévention appropriée de ces risques par le biais de mesures d'atténuation et du contrôle de l'efficacité de celles-ci :

Risques liés au non-respect des droits humains et à l'impact sociétal des activités

- **Risque brut** : l'esclavage moderne, le manque de diversité et la discrimination doivent être supprimés de l'industrie, et cela commence par les salariés et les politiques de l'entreprise. Les violations et les poursuites à cet égard peuvent également avoir un impact sur la performance financière et la réputation de la Société.

■ Les mesures d'atténuation comprennent :

- **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 a mis également en place son Code de conduite du partenaire commercial (mis à jour en 2020 sur la base des dix 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 du partenaire commercial fait partie intégrante des contrats conclus avec les tiers. Ces 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 ;
- **lancement d'alertes** : la politique de lancement d'alertes de Stahl permet à quiconque (salariés et tiers) de dénoncer par e-mail ou par téléphone, tout en bénéficiant de la protection nécessaire, des comportements suspects qui pourraient se révéler contraires au Code de conduite. Cette politique a été mise à jour en 2021. Depuis 2022, Stahl offre la possibilité à toute personne (interne ou externe à la société) de faire un signalement de manière anonyme sur le site Internet de la société, via un formulaire sur une page dédiée. Ce formulaire permet de laisser ses coordonnées. Les cas issus du système de lancement d'alertes sont consignés chaque année dans le rapport ESG externe ;
- **formation** : pour garantir la bonne compréhension de nos collaborateurs des problématiques liées notamment à l'esclavage moderne, à la diversité, à la discrimination, à l'égalité de traitement et au harcèlement sexuel au regard de leur propre comportement et celui de leurs partenaires commerciaux (y compris leurs fournisseurs), il est recommandé d'organiser régulièrement une formation sur le sujet. Les collaborateurs de Stahl ont suivi des formations en ligne de différents niveaux. Les heures de formation sont consignées dans le rapport ESG annuel de Stahl ;
- **des échanges annuels** entre le responsable conformité de Stahl et certains collègues, distributeurs et fournisseurs autour des sujets du dispositif de lutte contre la corruption et des droits humains ;
- **une politique relative aux droits humains formalisée et publiée en 2021 ;**

- les enquêtes Stahl sur l'expérience des collaborateurs réalisées en 2021 et 2023, dont les résultats ont servi de base pour l'élaboration de plans d'action visant à combler les lacunes identifiées. Par exemple, à la suite de l'enquête de 2021, un Comité de pilotage DEI et des Comités DEI locaux ont été mis en place dans l'ensemble du groupe ;
- la mise en place d'un outil de *due diligence* sur les clients qui permet à Stahl de connaître ses clients et d'éviter d'entrer dans des relations commerciales qui porteraient atteinte à la confiance qui lui a été accordée ;
- des révisions salariales faisant explicitement référence à l'indice Mercer et des contrôles réguliers de la conformité des paiements.

Risques liés à la santé et à la sécurité de nos collaborateurs et sous-traitants

- Risque brut : les risques de cette catégorie vont des blessures des salariés à la suite de glissades ou de chutes, aux accidents plus graves impliquant des produits chimiques, l'utilisation de machines ou l'exposition à des substances dangereuses. Ces risques sont courants dans l'industrie chimique (très réglementée) et Stahl respecte les normes les plus strictes en matière de santé et de sécurité à cet égard.
- Les mesures d'atténuation comprennent :
 - une application stricte de la législation et des audits : Stahl fait régulièrement l'objet d'audits par des organismes externes, y compris des instances gouvernementales (comme l'ISO, des cabinets d'experts-comptables (notamment sur la conformité à la NFRD), des initiatives sectorielles (par exemple, le ZDHC d'Eurofins/Chemmap) et les autorités locales pour les autorisations environnementales). 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 de Sécurité, Santé et Environnement (SSE) efficaces avec des règles, des directives et des indicateurs clés de performance (KPI) clairs. Stahl applique une politique de tolérance zéro envers les 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 ;
 - la formation : sessions relatives à des thèmes généraux de SSE, à la gestion des produits chimiques y compris la sécurisation de leur manipulation (pour les salariés de Stahl, ses sous-traitants et les visiteurs de ses sites) ;
 - l'identification des risques pour la santé et la sécurité chez les clients qui utilisent les produits chimiques Stahl et mise en place de mesures y afférentes ;

- la création, le soutien et la promotion d'une culture ouverte (par exemple, par le biais de l'enquête Stahl sur l'expérience des collaborateurs, de webinaires, de formations, d'un bulletin d'information pour les employés, de Mystahl, etc.) ;
- le système de gestion SSE mis au point par un partenaire externe reconnu, afin de poursuivre le développement d'une boîte à outils numérique pour l'évaluation des risques et de faciliter l'établissement de rapports au moyen d'une application disponible sur tout appareil digital ;
- le programme d'amélioration de la sécurité sur tous les sites ;
- des formations destinées aux clients sur les initiatives de la marque visant la réduction des substances indésirables dans la chaîne d'approvisionnement des segments du prêt-à-porter et de la chaussure (par exemple, le programme ZDHC).

Risques liés à la protection de l'environnement

- 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 de nos fournisseurs et de nos clients dans la chaîne d'approvisionnement, en particulier ceux qui utilisent nos produits dans le cadre de leurs activités de fabrication ou qui nous fournissent en matières premières.
- Les mesures d'atténuation comprennent :
 - 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 KPI environnementaux ;
 - un plan de résilience et d'adaptation au changement climatique mis en œuvre en 2022 (risques de transition) et en 2023 (risques physiques), et indiquant de quelle manière la société s'adapte aux risques et opportunités liés au changement climatique ;
 - une participation proactive à des projets de gestion environnementale au sein de la chaîne d'approvisionnement ;
 - des objectifs ESG à long terme (feuille de route ESG jusqu'en 2030) en matière de lutte contre le changement climatique (principalement en réduisant les émissions de CO₂ et la consommation d'énergie) ;

- Stahl prend en compte les risques potentiels liés à la santé et à la sécurité chez les 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 des organisations non gouvernementales, afin de former les utilisateurs à (1) l'utilisation sécurisée des produits chimiques, (2) l'usage adapté des équipements 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, à la gestion environnementale et au développement durable au sens large ;
- des objectifs de réduction des émissions de scopes 1, 2 et 3 établis et approuvés par la SBTi (*Science Based Targets initiative*) ;
- la création d'un Comité de pilotage sur le carbone et de groupes de travail sur les émissions du Scope 3 opérationnels en 2023.

Contrôle des politiques et mesures en place et évaluation de leur efficacité

- Les KPI relatifs à la corruption, au harcèlement, à la non-conformité, à l'environnement et à la sécurité sont présentés au moins une fois par an, dans les publications ESG de Stahl.
- EcoVadis permet d'assurer un suivi et un contrôle de la performance avec certains fournisseurs et leurs propres fournisseurs sur les aspects sociaux, environnementaux et de sécurité.
- Les incidents, les cas signalés et les accidents sont suivis de près et contrôlés, et des mesures sont prises en fonction des résultats.
- L'efficacité des politiques de Stahl est évaluée selon les performances en matière de sécurité et de déversements de chaque site.
- La feuille de route ESG 2030 de Stahl comprend des objectifs environnementaux, sociaux et de sécurité (voir section 4.2.3 - Performance ESG de Stahl). Elle fait actuellement l'objet d'une mise à jour visant à y intégrer les objectifs intermédiaires pour 2026.
- La médaille de platine EcoVadis, qui correspond à la plus haute notation possible dans les quatre domaines de priorité d'EcoVadis que sont : l'environnement, le travail et les droits humains, l'éthique et les achats durables.
- Le Code de conduite intègre la non-conformité des tiers.
- La lettre de représentation, signée par les responsables locaux de Stahl chaque année, qui inclut les risques liés au Code de conduite.

Crisis Prevention Institute

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 humains 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 humains 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 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 toutes les semaines. 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, de lutte contre la discrimination et de sécurité au travail dans le Manuel du salarié, qui est signé par tous les collaborateurs à leur arrivée et qui fait l'objet d'un accusé de réception annuel ;
- ajout de critères de développement durable 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 ;
- procédure d'onboarding détaillant les risques liés aux droits humains 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 humains, à la santé et à la sécurité.

Système 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 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.

Dispositif de suivi des mesures mises en œuvre

La cartographie des risques et la mise en œuvre du plan de vigilance relèvent de la responsabilité du Directeur général, du Directeur adjoint des ressources humaines et du Directeur de la conformité, qui se réunissent trimestriellement.

Les KPI suivants 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 KPI sont les suivants :

- 100 % des sites couverts par le questionnaire d'évaluation interne sur l'année ;
- 100 % des collaborateurs ayant signé le Manuel du salarié à la clôture de l'exercice ;
- 100 % des dossiers d'appels d'offres incluant 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 de lutte contre la corruption sur l'année.

ACAMS

L'analyse des risques extra-financiers menée conjointement par ACAMS et Wendel n'a mis en évidence aucun risque à ce jour en matière de respect des droits humains et des libertés fondamentales, de santé, de sécurité ou d'environnement. ACAMS est une société de formation basée aux États-Unis, dont la grande majorité des collaborateurs travaillent depuis leur domicile.

Scalian

Scalian est une société de conseil en transformation des entreprises et en technologies digitales. Elle a rejoint le périmètre de consolidation de Wendel en 2023. Elle réalise plus de 90 % de ses ventes en Europe et se caractérise, en tant que société de services B2B, par une chaîne de valeur en amont limitée.

Cartographie des risques

Mesures d'atténuation des risques

Afin de réduire les risques, Scalian a mis en place un processus complet de *due diligence*. Intégré au système de gestion global de l'entreprise, ce processus est appliqué de la même manière pour tous les aspects de vigilance associés à la durabilité et comprend les étapes suivantes :

- identification des risques (portée, cartographie des parties prenantes, conformité réglementaire) ;
- analyse d'impact (sur le plan environnemental, social, de la gouvernance, de la corruption, des conditions de travail, des droits humains, etc.) ;
- élaboration d'un plan de prévention et d'atténuation ;
- concertation avec les fournisseurs (dialogue, consultation, collaboration) ;
- suivi et rapports (indicateurs de performance conformes au GRI, rapports réguliers, examens et rapports annuels, audits, etc.) et démarche d'amélioration continue (mécanismes de *feedback*, adaptation aux situations d'urgence, plan de continuité d'activité en cas de sinistre).

Ce processus de *due diligence* relève de la responsabilité d'un Comité de fournisseurs chargé de la gestion des relations avec les fournisseurs, de l'approvisionnement stratégique, de la gestion des risques, de l'approvisionnement éthique et durable, de la résolution des litiges et de la gestion de la conformité.

À chaque étape, les responsables, acheteurs et autres personnes interagissant avec les fournisseurs pour définir les besoins, établir les contrats et assurer le suivi desdits contrats ou de la facturation, peuvent être tentés de les influencer. La Charte d'achats responsables s'inspire du Code d'éthique et impose discipline, transparence et exemplarité à tous les acteurs du processus contractuel dans l'exercice de leurs fonctions.

■ Il existe trois documents fondamentaux :

- la Politique d'éthique et de conformité du groupe : elle s'inscrit dans le cadre de l'engagement pris par Scalian de mener des activités licites et honnêtes, dans le strict respect de la loi ;
- le Code d'éthique du groupe : il reflète l'engagement pris par Scalian de respecter la loi et les personnes et d'assumer ses responsabilités à l'égard de ses clients et autres parties prenantes. Ce Code est au fondement de la culture éthique du groupe ;
- le Code d'éthique des fournisseurs : il s'inspire des dix principes fondateurs du Pacte mondial des Nations Unies, dont Scalian est membre, et explicite les valeurs et les principes que l'entreprise entend promouvoir en matière d'éthique, de respect des droits humains et du droit du travail, de normes environnementales et de lutte contre la corruption.

Système d'alerte

- Scalian a mis en place un système d'alerte qui permet de signaler en toute confidentialité des comportements ou des situations contraires à son Code de conduite (corruption, trafic d'influence, délit, fraude, etc.), notamment dans les domaines de la comptabilité, des transactions commerciales, du contrôle interne et de l'audit. Ce système est accessible sur les sites Internet et Intranet de Scalian. Conformément à la législation applicable, il garantit la confidentialité i) de l'identité du lanceur d'alerte, ii) de l'identité de la personne incriminée, et iii) des données relatives à l'infraction.

4.6 Table de concordance et note méthodologique

4.6.1 Table de concordance

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.e. volume d'activité, effectifs, résultats) par activité/métier et/ou zone géographique	Cahier introductif et partie 4.1.1 Modèle d'affaires
Interactions au sein de sa ou ses filières/secteurs (i.e. catégories de clients, partenariats éventuels, recours à la sous-traitance, positionnement concurrentiel, relations avec les parties prenantes...)	Partie 1.2 – Activité
Enjeux et perspectives d'avenir de l'entité et de ses activités (i.e. tendances de marché, transformations en cours, enjeux sectoriels de développement durable)	Partie 1.3 Modèle d'investissement : stratégie et objectifs
Éléments relatifs à la création de valeur et sa répartition entre les parties prenantes	Cahier introductif et partie 4.1.1 Modèle d'affaires Partie 8.1.2 Dividende Partie 4.3.1 Performance RH de Wendel : favoriser l'engagement, le bien-être, l'accompagnement l'employabilité et l'inclusion
Vision et objectifs de l'entité (i.e. valeurs, stratégie, plan de transformation ou d'investissement)	Partie 1.3 Modèle d'investissement : stratégie et objectifs
Principaux risques liés à l'activité de Wendel	
Enjeux ESG du groupe Wendel et procédures d'investissement responsable	Partie 4.1.5 Stratégie ESG du groupe Wendel
Enjeux ESG des sociétés en portefeuille	Partie 4.2 Performance ESG des participations contrôlées
Risques liés au changement climatique	Partie 4.1.5 et 4.2 (intégrés dans les risques ESG Wendel et la performance ESG des sociétés en portefeuille)
Risques liés aux ressources humaines des équipes Wendel	Partie 4.3.1 Performance RH de Wendel : favoriser l'engagement, le bien-être, l'accompagnement l'employabilité et l'inclusion
Risque de non-indépendance des organes de gouvernance et mécanismes de contrôle et risques liés à l'éthique des affaires	Partie 4.3.3 Gouvernance et éthique des affaires

Thématiques	Paragraphe
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, la promotion d'activité sportives et le handicap ;	Partie 4.3.1 Performance RH de Wendel : favoriser l'engagement, le bien-être, l'accompagnement l'employabilité et l'inclusion
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. Les risques, opportunités, politiques et KPIs liés au changement climatique sont présentés en partie 4.1.5, 4.2 et 4.3.2. La démarche d'économie circulaire mise en place au sein de l'entité de Wendel SE est présentée en partie 4.3.2 - Mesurer et piloter notre empreinte environnementale. Les enjeux liés à l'économie circulaire spécifiques à Stahl sont présentés en partie 4.2.2 Les autres risques environnementaux n'ont pas été identifiés comme pertinents au regard de l'activité d'investisseur de Wendel (en dehors des risques spécifiques liés aux activités des sociétés contrôlées mentionnés en partie 4.2 Performance ESG des participations contrôlées)
Les effets de l'activité quant au respect des Droits humains ;	Partie 4.3.1 Performance RH de Wendel : favoriser l'engagement, le bien-être, l'accompagnement l'employabilité et l'inclusion Partie 4.5 Plans de vigilance
Les effets de l'activité quant à la lutte contre la corruption.	Partie 4.3.3 - Gouvernance et éthique des affaires

4.6.2 Précisions méthodologiques

Les éléments de méthodologies et spécificités (ex : limites de périmètres, spécificités dans la consolidation de certains indicateurs, etc.) sont présentés au niveau des différents indicateurs consolidés publiés en section 4.1.5 et 4.3 ou au niveau des notes méthodologiques de chacune des participations en section 4.2.

4.7 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 2023

A l'Assemblée générale des actionnaires,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société Wendel SE (ci-après la « Société ») désigné organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC (Accréditation Cofrac Validation/Vérification sous le numéro 3-1886, portée disponible sur www.cofrac.fr), 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 la Société (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentées dans le rapport de gestion du groupe en application des dispositions des articles L. 225 102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Il nous appartient également d'exprimer, à la demande de la Société et en dehors du champ d'accréditation, une conclusion d'assurance raisonnable sur le fait que certaines informations, sélectionnées par la Société et présentées dans la Déclaration ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Conclusion d'assurance modérée sur la déclaration consolidée de performance extra financière conformément à l'article L. 225-102-1 du code de commerce

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.

Conclusion d'assurance raisonnable sur une sélection d'informations incluses dans la Déclaration

À notre avis, les informations suivantes sélectionnées par la Société sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère, conformément au Référentiel :

- Émissions d'équivalent CO₂ de scopes 1 et 2 - contrôle financier (kT CO₂ éq) ;

- Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (pour 1 000 000 d'heures travaillées) ;
- Pourcentage de femmes à des postes de management ;
- Pourcentage de femmes parmi l'ensemble des personnes désignées directement ou indirectement par la Société dans les Conseils pertinents (conseils d'administration ou équivalents) du portefeuille.

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 disponibles sur le site internet de la Société.

Limites inhérentes à la préparation des Informations

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 et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de la Société

Il appartient au Directoire de :

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- 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 (taxonomie verte) ;

- préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de la Société tel que mentionné ci-avant ;
- 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 par le Directoire.

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 le Directoire, 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 la Société des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie 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 (taxonomie 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 notre programme de vérification constitué de nos procédures propres et à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention, notamment l'avis technique de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes, *Intervention du commissaire aux comptes - Intervention de l'OTI - Déclaration de performance extra-financière*, tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)⁽¹⁾.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 821-28 du code de commerce et le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. 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 sept personnes et se sont déroulés entre novembre 2023 et mars 2024 sur une durée totale d'intervention de seize 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 vingtaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

Nos travaux ont fait appel à l'utilisation de technologies de l'information et de la communication permettant la réalisation des travaux et entretiens à distance sans que cela n'entrave leur exécution.

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 entités incluses dans le périmètre de consolidation et 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 du code de commerce en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale 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 du code de commerce.
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 du code de commerce lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques.

(1) ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

- 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 et présentées en Annexe 1. Pour certaines informations, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante ; pour les autres, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités.
 - Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 du code de commerce 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 la Société et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations.
 - Pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants et présentés en Annexe 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 ⁽¹⁾ et couvrent :
 - Pour Stahl : entre 11 % et 100 % des informations sélectionnées pour cette filiale ;
 - Pour ACAMS : 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 mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'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.
- A la demande de la Société, nous avons mené des travaux complémentaires afin de nous permettre de formuler une conclusion d'assurance raisonnable sur les informations suivantes :
- Émissions d'équivalent CO₂ de scopes 1 et 2 – contrôle financier (kT CO₂ éq) ;
 - Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (pour 1 000 000 d'heures travaillées) ;
 - Pourcentage de femmes à des postes de management ;
 - Pourcentage de femmes parmi l'ensemble des personnes désignées directement ou indirectement par Wendel dans les conseils pertinents (conseils d'administration ou équivalents) du portefeuille.
- Les travaux menés ont été de même nature que ceux décrits dans la partie ci-dessus relative à l'assurance modérée, mais plus approfondis, s'agissant en particulier :
- des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail réalisés sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives.

Paris-La Défense, le 12 mars 2024

L'un des commissaires aux comptes,

Deloitte & Associés

Mansour BELHIBA

Associé, Audit

Yoan CHAZAL

Associé, Finance Durable

(1) Wendel SE ; Stahl : Kanchipuram (Inde), Palazollo (Italie), Parets (Espagne), Waalwijk (Pays-Bas) ; ACAMS.

Annexe 1 : Informations considérées comme les plus importantes

Informations qualitatives	
Informations au niveau de Wendel	Informations au niveau de Stahl, ACAMS
■ Actions menées dans le cadre du plan climat ■ Actions menées dans le cadre des procédures d'investissement responsable	■ Politiques et mesures mises en place afin d'améliorer la santé et sécurité des employés au travail ■ Politiques et mesures mises en place afin d'atténuer et de s'adapter au 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
Informations quantitatives	
Informations consolidées au niveau du groupe Wendel	
■ Pourcentage de sociétés contrôlées du portefeuille disposant d'une feuille de route ESG alignée avec leur stratégie globale ■ 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 (scope 1, 2, 3) ■ Émissions d'équivalent CO² de scopes 1+2 - contrôle financier ■ Consommation d'énergie (dont part d'énergie renouvelable) ■ Pourcentage des sociétés contrôlées du portefeuille qui se sont engagées sur une trajectoire de réduction de leurs émissions ■ Pourcentage des sociétés contrôlées du portefeuille ayant évalué leur exposition aux risques et aux opportunités physiques et de transition liés au changement climatique ■ Pourcentage des sociétés contrôlées du portefeuille ayant mis en place un plan de résilience face aux risques liés au changement climatique ■ 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) ■ Pourcentage de sociétés contrôlées du portefeuille ayant un système de management certifié de la santé-sécurité (notamment OHSAS 18001/ ISO 45001) ■ Effectifs (par genre) ■ Pourcentage des sociétés s'engagent 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 actionnariale ■ Pourcentage de femmes dans les instances de gouvernance opérationnelle ■ Pourcentage des sociétés du portefeuille ayant identifié des priorités pour proposer des produits et services durables ■ Pourcentage du chiffre d'affaires consolidé issu de produits et services à valeur ajoutée environnementale
Informations au niveau de Wendel SE	
■ Pourcentage d'opportunités d'investissement examinées au moyen de la liste d'exclusion ■ Pourcentage d'opportunités d'investissement évaluées dans le domaine de l'ESG (due diligence approfondie) ■ Pourcentage de femmes parmi l'ensemble des personnes désignées directement ou indirectement par Wendel dans les Conseils pertinents (conseils d'administration ou équivalents) du portefeuille	■ Effectifs total (incluant embauches et départs) ■ Pourcentage de femmes parmi les postes de management et au Conseil de Surveillance ■ Pourcentage des membres du Comité de Coordination ayant suivi une formation ESG dans l'année ■ Scope 3 émissions absolues
Informations au niveau de Stahl	
■ Pourcentage du revenu associés à des produits ayant fait l'objet d'une analyse de cycle de vie ■ Produits ZDHC (% du chiffre d'affaires total du portefeuille)	■ Prélèvement d'eau ■ Consommation d'eau
Informations au niveau d'ACAMS	
■ Nombre total de membres ACAMS ■ Nombre de juridictions couvertes ■ Nombre de professionnels AFC certifiés ■ Net Promoter Score	■ Part de produits mis à jour au cours de l'année ■ Nombre d'inscription aux certificats "Ending Human Trafficking & Modern Slavery" ■ Nombre d'inscription aux certificats "Ending Illegal Wildlife Trade"



W E N D E L

Société européenne à Directoire et Conseil de surveillance au capital social de 177 722 216 €

4 rue Paul Cézanne – 75008 Paris

Tel. : 01 42 85 30 00

Mars 2024

www.wendelgroup.com

