

2022

# Bâtir des leaders durables

— BROCHURE ESG



WENDEL

## – SOMMAIRE

Manifeste.....	p. 03
L'ESG pour nous, c'est.....	p. 04
L'éditorial du Directoire.....	p. 06
Notre mission et nos valeurs.....	p. 08
Temps forts.....	p. 10
Les notations extra-financières.....	p. 14
Fonds de dotation.....	p. 15
Modèle d'affaires.....	p. 16
L'approche ESG de Wendel.....	p. 18
Wendel, une entreprise responsable.....	p. 20
L'ESG dans notre métier d'investisseur.....	p. 28
Des sociétés engagées.....	p. 36
Feuille de route.....	p. 46

## – MANIFESTE

La responsabilité Environnementale, Sociale et de Gouvernance (ESG) représente, pour Wendel, beaucoup plus qu'une simple posture dans l'air du temps. Trois siècles d'histoire menés par plusieurs générations d'entrepreneurs, d'industriels et d'investisseurs ont forgé la ligne de conduite du Groupe. L'approche ESG de Wendel est fondée sur la responsabilité et sur des valeurs fondamentales que sont l'engagement, l'excellence et l'esprit d'entrepreneuriat. Ces valeurs guident le comportement de Wendel à la fois en tant qu'entreprise et en tant qu'investisseur afin d'accomplir sa mission : être le partenaire d'équipes de dirigeants talentueuses pour bâtir des entreprises engagées en matière de durabilité dont les performances à long terme créeront de la valeur durable pour l'ensemble des parties prenantes. Afin de mener à bien sa mission, Wendel a défini une stratégie ESG. En tant qu'actionnaire professionnel investissant pour le long terme, le Groupe veut avoir un impact positif sur la société et contribuer à un avenir durable. Wendel a l'ambition et la volonté de devenir un modèle pour ses pairs, en ayant une attitude responsable dans la façon de conduire ses projets et en soutenant ses entreprises dans leur transformation pour devenir des leaders durables.

« Wendel a à cœur de promouvoir une création de valeur durable, qui ne se traduit pas uniquement par la recherche de rendements financiers, mais aussi par la mise en œuvre de changements solides et créateurs de valeur à long terme. La responsabilité ESG de Wendel infuse à tous les niveaux de l'organisation, et se traduit dans mes missions quotidiennes d'investisseur. »

**ELISA PHILIP**

Chargée d'affaires senior

# L'ESG pour nous, c'est...

« Nous avons adopté une démarche d'exemplarité vis-à-vis de nos parties prenantes : nous communiquons régulièrement sur notre performance ESG à destination de la communauté financière, nous soutenons les principaux engagements responsables pris par notre secteur et nous engageons nos collaborateurs et notre chaîne de valeur dans nos pratiques durables. Au quotidien, cela se traduit par un accompagnement soutenu des sociétés du portefeuille afin que leur information extra-financière respecte les plus hauts standards de transparence et que leur démarche ESG soit complètement intégrée à leur stratégie d'entreprise. »

**CHRISTINE ANGLADE PIRZADEH**

Directrice du développement durable  
et de la communication, Conseillère du Directoire

« Pour une société cotée, l'ESG est un élément clé dans les paramètres de prise de décision des investisseurs. Tant au titre de notre statut d'investisseur que celui de société cotée, nous nous devons de rendre notre stratégie ESG à la fois efficiente, claire et facilement identifiable par nos investisseurs crédit et action. »

**OLIVIER ALLOT**

Directeur de la communication financière et de la data intelligence

« En tant que membre du Conseil de surveillance de Wendel ainsi que du Comité de gouvernance et du développement durable et représentant de son actionnaire familial de référence, je suis particulièrement sensible à la dimension ESG et heureuse de voir combien elle est présente dans la politique du Groupe depuis quelques années. En effet, elle se traduit chez Wendel à tous les stades de l'investissement, avec une procédure d'investissement responsable et se poursuivant avec la détermination et le suivi d'objectifs ESG exigeants pour les participations. »

**PRISCILLA DE MOUSTIER**

Membre du Conseil de surveillance de Wendel,  
membre du Comité de gouvernance et du développement durable,  
Présidente de Wendel-Participations

« L'émphase de Wendel sur les enjeux ESG nous force à nous poser les bonnes questions avec le management de nos sociétés en portefeuille, notamment sur les risques et les opportunités de création de valeur vis-à-vis des enjeux de transition environnementale. Cela se traduit au quotidien par un travail plus rigoureux et systématique, par la construction de plans d'actions avec des objectifs quantifiés sur lesquels nous pouvons challenger et accompagner les équipes. »

**JÉRÔME RICHARD**

Operating Partner

L'ESG, levier  
indispensable  
pour créer  
de la valeur  
sur le long terme



André François-Poncet

Président du Directoire

David Darmon

Membre du Directoire

Le sens du temps long qui caractérise l'histoire de Wendel fait que nous avons toujours pris en compte la « durabilité » des entreprises dans lesquelles nous investissons, sous toutes ses dimensions. Robustesse du modèle économique, bien sûr, mais aussi gouvernance et capital humain et, naturellement, impact environnemental sont autant de sujets incontournables lorsque l'on investit pour le long terme. Ce qui était, au fond, pendant des décennies un réflexe assez naturel procède désormais d'une démarche mûrie, systématique et structurée, avec l'objectif de construire des entreprises durablement performantes.

#### **Impulser une démarche d'excellence pour nos sociétés en portefeuille**

Nous sommes convaincus que la création de valeur à moyen et long terme pour nos sociétés en portefeuille passe nécessairement par une stratégie de croissance durable que nous favorisons dès notre entrée au capital. Nos participations formalisent ainsi une feuille de route ESG, qui fait ensuite l'objet d'une revue annuelle. L'objectif est double : augmenter la résilience de leur modèle d'affaires à travers une meilleure appréhension des risques et faire de l'ESG un vecteur de croissance pour nos entreprises en les rendant plus attractives pour l'ensemble de leurs parties prenantes.

C'est évidemment vrai pour Bureau Veritas, dont l'activité est au cœur de ces tendances de fond, qui a accéléré avec la mise en place de sa ligne verte de produits et de solutions. Celle-ci permet aux organisations de mettre en œuvre, de mesurer et d'atteindre leurs objectifs de développement durable. C'est aussi une réalité pour toutes nos participations qui ont considérablement amélioré leur score ESG. Pour ne citer que quelques exemples très concrets, Stahl a encore baissé de 16 % ses émissions carbone entre 2020 et 2021, tandis que Constantia Flexibles a rejoint la « A list » du Carbon Disclosure Project, qui récompense son investissement de longue date dans l'économie circulaire et l'emballage responsable. Quant à Bureau Veritas, il a encore augmenté ses notations extra-financières et occupe désormais la première place de son secteur au sein du DJSI. Loin d'être une simple posture, toutes ces réalisations ont une authentique valeur perçue par les clients de nos sociétés en portefeuille.

#### **Wendel se distingue par son approche ESG intégrée**

Nous sommes fondamentalement attachés à la cohérence entre ce que nous attendons de nos participations et les règles que nous nous fixons à nous-mêmes. Ainsi, notre démarche ESG a été conçue pour être directement intégrée à tous les niveaux de nos activités. Nous avons

également été l'une des premières sociétés d'investissement cotées à inclure des critères ESG dans la part variable de rémunération des objectifs non financiers de ses dirigeants. En 2021, l'ESG est présent dans toutes les dimensions de la politique de rémunération du Directoire : environ 17,5 % de la rémunération maximum des membres du Directoire repose sur des critères ESG. L'an dernier, nous avons aussi ajouté des objectifs ESG dans le calcul du coût de financement d'un crédit syndiqué.

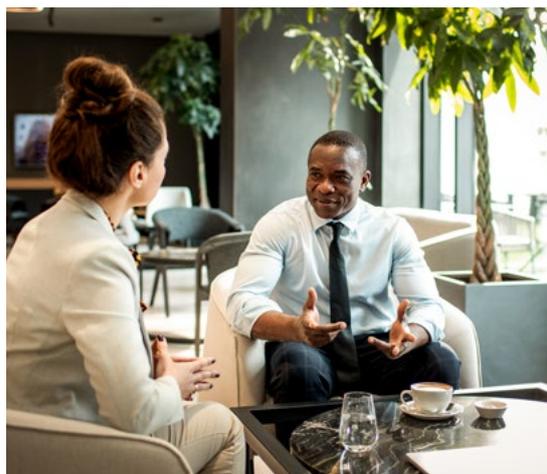
Année après année, ces efforts ont porté leurs fruits avec la présence de Wendel, pour la deuxième année consécutive, au sein des prestigieux indices Dow Jones Sustainability Monde et Europe. Wendel est la seule société française, dans sa catégorie, à être présente dans ces deux indices. Cette reconnaissance nous oblige et nous conforte dans notre mobilisation à tous les niveaux pour agir en faveur d'une économie durable alors que les investisseurs ont un rôle clé à jouer dans le développement d'entreprises responsables.

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



## Engagement

L'engagement signifie tout d'abord avoir un grand sens des responsabilités envers les entreprises, les actionnaires, les employés et les autres parties prenantes de Wendel. Cette qualité fait de Wendel un investisseur à part : Wendel construit pour le long terme. Les stratégies mises en œuvre consistent à apporter nos expertises en management, à soutenir les acquisitions et les investissements et à mettre constamment l'accent sur l'innovation et l'ESG. Wendel accorde une attention particulière au développement de l'employabilité des collaborateurs.



## Excellence

Wendel existe depuis plus de trois cents ans. Cette longévité résulte d'une culture de l'excellence, bâtie sur des relations de confiance, toujours dans le respect de standards élevés de qualité. Wendel s'efforce d'atteindre cette excellence à la fois dans sa discipline opérationnelle et financière et dans ses analyses relatives à son activité d'investissement. En tant que société cotée, Wendel s'engage à être un modèle pour les entreprises non cotées de son portefeuille.



## Esprit d'entrepreneuriat

Pour Wendel, l'esprit d'entrepreneuriat est à la fois un état d'esprit et un comportement alliant courage, audace raisonnée et responsabilité. Il s'agit aussi de la volonté d'être utile : pour les collaborateurs, les entreprises et les communautés.

# Être responsable face aux besoins de chaque époque

Des forges de Hayange au capital-investissement, l'entreprise Wendel, mais aussi les membres de la famille, n'ont jamais cessé d'agir pour promouvoir les valeurs humanistes d'entraide et d'amélioration sociale. Souvent, leurs initiatives ont abouti – avec plusieurs années, voire plusieurs décennies d'avance – sur des acquis que l'ensemble de la société visait, mais peinait à atteindre sans de durs conflits. Les fils conducteurs de cette opiniâtre quête de progrès : la protection de l'enfance et de la famille ; l'accession pour tous à la santé, à l'éducation et à la culture ; l'attachement indéfectible à la région d'origine, en l'occurrence la Lorraine.

## 1830–1836

La hausse des paies allant de pair avec l'ancienneté est instituée pour atténuer l'injustice de la seule paie à la tâche qui défavorisait les travailleurs affaiblis par l'âge. Les secours gratuits sont instaurés pour les malades et les blessés au travail.

## 1850–1856

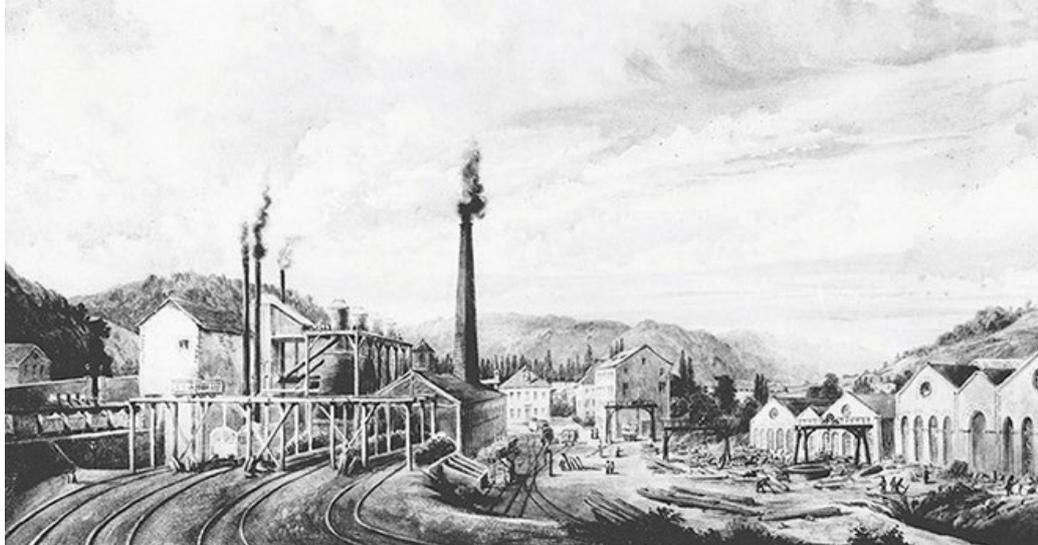
Des pensions et retraites sont mises en place pour les ouvriers travaillant de façon continue pour l'entreprise : après un service ininterrompu de trente ans, les retraités bénéficient d'un demi-salaire assorti d'une pension de réversion en cas de décès. Un statut du personnel est publié avec une grille des fonctions et des salaires instaurant huit classes selon les qualifications et l'ancienneté.

## 1857

Stiring-Wendel, la cité ouvrière construite par Charles de Wendel (1809-1870) pour loger les employés, acquiert le statut de commune autonome. Napoléon III vient en personne l'inaugurer. Stiring-Wendel compte 700 maisons avec jardin et dispose d'une église, d'un presbytère et de deux écoles payées par l'entreprise. Charles de Wendel crée des économats de ravitaillement, puis des coopératives pour fournir de la nourriture à prix modérés à ses ouvriers.

## 1859

Un médecin du travail est recruté pour soigner les employés et leurs familles. Il est secondé par deux infirmières.



## 1866

Un régime d'indemnité de maladie et d'assistance aux familles en cas d'accident est institué.

## 1919

L'œuvre des petits lits blancs, destinée à venir en aide aux enfants atteints de la tuberculose osseuse a été créée par Léon Bailby, fondateur du journal Le Jour. Pour financer cette œuvre, un gala de charité annuel, le Bal des petits lits blancs, se déroule à l'Opéra en présence du Tout-Paris. Andrée de Wendel devient une animatrice indispensable de cet événement caritatif phare de l'entre-deux-guerres.

## 1906

Berthe de Wendel crée un fonds Henri de Wendel doté d'un million de francs affectés à l'aide sociale. Un secours immédiat est prévu pour les familles des ouvriers victimes d'un accident du travail, afin qu'elles puissent faire face pendant les délais d'établissement des indemnités réglementaires.

## 1925

L'Union lorraine est reconnue d'utilité publique, recevant ainsi une consécration officielle. À l'origine, sa mission consiste à regrouper et à assister les Lorrains de Paris séparés de leurs familles par l'annexion de 1870. Dirigée par Berthe puis Andrée de Wendel, l'Union s'oriente vers l'amélioration de la santé des enfants : en 1917, elle ouvre sa première colonie de vacances à Mers-les-Bains (Somme); en 1925, elle développe une cure marine préventive et ouvre une deuxième colonie de vacances à Saint-Valery-en-Caux (Seine-Maritime). Lors de la Seconde Guerre mondiale, l'Union lorraine s'installe à Cognac (Charente) pour organiser le service social des évacués. Après la guerre, elle se consacre de nouveau aux œuvres de jeunesse et d'entraide : entre 1953 et 1955, elle fait construire une « colonie sanitaire » à Quiberville (Seine-Maritime).

## 1945

Ségolène de Wendel crée en Lorraine, avec Bertrand de Maud'huy, la Maison des enfants de Pange pour recevoir les enfants exposés à la tuberculose pendant les années de privation de l'Occupation. Un aérium y est ouvert en 1948 par le ministère de la Santé.

# 2021-2022, des actions concrètes reconnues



## FÉVRIER 2021

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

– Wendel est désormais membre du Pacte mondial des Nations unies.

## MARS 2021

– Le groupe Wendel annonce l'intégration d'objectifs ESG dans les conditions financières de son crédit syndiqué non tiré d'un montant de 750 millions d'euros et de maturité octobre 2024.

## SEPTEMBRE 2021

– Pour la deuxième année consécutive, Wendel réalise une enquête interne auprès de ses collaborateurs autour du bien-être au travail.

– Wendel participe à la semaine européenne du développement durable via une campagne de communication dédiée sur ses réseaux sociaux. En interne, c'est l'occasion pour la société de sensibiliser ses salariés aux gestes du quotidien.

– Chaque année, le groupe de presse l'Agefi organise ses Grands Prix du Gouvernement d'Entreprise récompensant les meilleures pratiques en matière de gouvernance des entreprises cotées françaises. En 2021, Wendel a remporté le prix dans la catégorie *Diversité dans les organes de direction*.

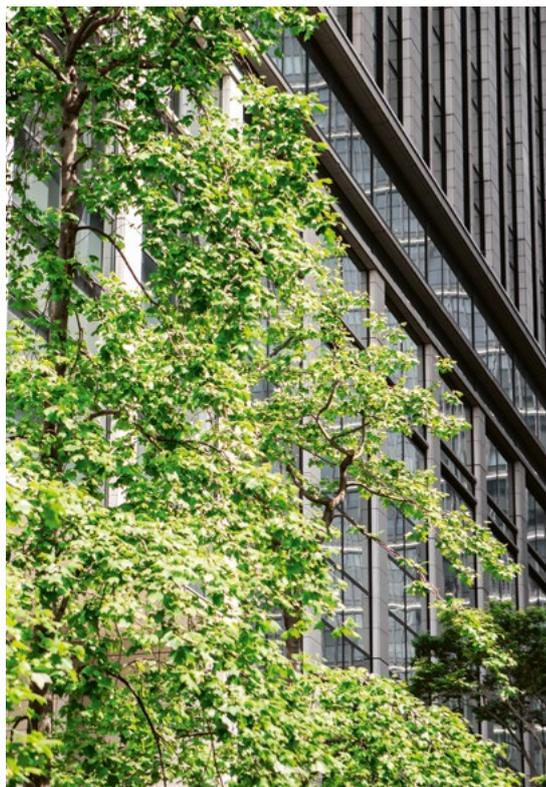
– La notation Sustainalytics de Wendel évolue et passe de *low risk* à *negligible risk*. Wendel est désormais numéro 2 mondial dans le secteur *Diversified Financials* comprenant 767 sociétés évaluées (vs 14<sup>e</sup> l'an dernier).

## OCTOBRE 2021

– Wendel reçoit le Grand Prix de la Transparence 2021, toutes catégories. Cette reconnaissance, qui classe Wendel au 1<sup>er</sup> rang de toutes les sociétés du SBF 120, atteste de la qualité de ses pratiques en termes de communication financière et de l'effort important réalisé ces dernières années en matière de déploiement et de présentation de la stratégie ESG du Groupe.

## NOVEMBRE 2021

– Wendel améliore son score dans les indices Dow Jones Sustainability (DJSI) Monde et Europe en obtenant une note de 76/100 dans la catégorie des sociétés financières diversifiées (*Diversified Financials*). Ce score est en progression de 5 points par rapport à 2020 (71/100) et positionne Wendel très largement au-dessus de la moyenne de son secteur (27/100).



## DÉCEMBRE 2021

– Wendel finalise l'analyse des risques et opportunités liés au changement climatique au sein du portefeuille des sociétés contrôlées, lancé en début d'année 2021.

– Wendel reçoit la note B- en réponse au questionnaire Climate Change 2020 du Carbon Disclosure Project (CDP).

## JANVIER 2022

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

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

# Les notations extra-financières de Wendel



**Dow Jones  
Sustainability Indexes**

Inclusion pour la seconde année dans le Dow Jones Sustainability Index (DJSI), avec un score de 76/100.

Seule société financière diversifiée (*Diversified Financials*) française classée dans les indices Europe et Monde du DJSI.



Notée AA, classée parmi les leaders du secteur.



Classée en *negligible risk* et parmi les 50 entreprises les mieux notées sur l'ESG en 2021. N° 1 parmi ses pairs de même niveau de capitalisation boursière.



Notée B - pour le niveau «management du changement climatique».



Notée 75/100.



PART OF  
Moody's ESG Solutions

Notée 58/100.

Classée 4<sup>e</sup> sur son secteur. Juin 2022.



GRAND PRIX DE LA  
**TRANSPARENCE**

Grand Prix 2021, toutes catégories.



## LES ENGAGEMENTS DE WENDEL DEPUIS 2020

- Signataire de la Charte France Invest pour la parité.
- Membre du Pacte mondial des Nations unies.
- Signataire des six Principes pour l'investissement responsable (PRI) des Nations unies.



# Nos actions de mécénat

L'engagement de Wendel au sein de la société civile fait partie de l'ADN du Groupe.

L'histoire a démontré l'implication de Wendel sur des thématiques sociétales. Wendel perpétue aujourd'hui ces actions de solidarité à travers des projets de mécénat via son fonds de dotation, Wendel Cares.

Début 2022, Wendel a officiellement lancé son fonds de dotation, baptisé Wendel Cares. Avec Wendel Cares, Wendel souhaite donner un nouvel élan à sa démarche philanthropique en rassemblant d'une part toutes ses actions de mécénat au sein d'une structure dédiée et d'autre part en étendant 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, au travers de partenariats de long terme avec le Centre Wendel pour

l'Entreprise Familiale (Insead) depuis 1996 et le Centre Pompidou-Metz depuis 2010.

Depuis 2018, sous l'impulsion du Directoire, Wendel a étendu ses actions de mécénat à des projets solidaires. Aujourd'hui, Wendel Cares a pour but de financer des initiatives correspondant à l'un des cinq domaines sur lequel il a choisi de s'engager :

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

LES ASSOCIATIONS SOUTENUES PAR WENDEL EN 2021

- Centre Pompidou-Metz (France) ;
- Insead (France) ;
- The Bowery Mission (États-Unis) ;
- Clubhouse France (France) ;
- La Fondation de la Maison de la Gendarmerie (France) ;
- iMentor (États-Unis) ;
- Memorial Sloan Kettering Cancer Center (États-Unis) ;
- Mosaïques 9 (France) ;
- Protection civile (France) ;
- 914 Cares - Empty Bowls (États-Unis) ;
- Les Restaurants du Coeur (France).

Ces projets sont étudiés puis suivis par le Conseil d'administration du fonds aujourd'hui constitué de 9 collaborateurs du Groupe. La création de Wendel Cares représente également un projet collaboratif pour les employés qui leur permettra de consacrer du temps, de lever des fonds et de se rassembler autour de projets communs.

## Mission

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

## Valeurs

Engagement  
Excellence  
Esprit d'entrepreneuriat

## Gouvernance

### CONSEIL DE SURVEILLANCE<sup>(1)</sup>

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

**40 %** d'indépendants<sup>(2)</sup>

**50 %** de femmes<sup>(3)</sup>

**Comité d'audit, des risques et de la conformité**

**Comité de gouvernance et du développement durable**

### DIRECTOIRE

**2 membres nommés** par le Conseil de surveillance pour une durée de quatre ans

### COMITÉS

**Comité de gestion**

**Comité d'investissement et de développement**

**Comité de coordination**

**Comité de pilotage ESG** (Environnement, Social, Gouvernance)

## Stratégie ESG

### FAVORISER L'EXCELLENCE ET L'ENGAGEMENT

**99 %** des collaborateurs formés à l'éthique des affaires

**Bilan carbone** et actions de réduction de l'empreinte carbone

Signature de la **charte France Invest pour la parité**

Enquêtes collaborateurs et initiatives favorisant la **qualité de vie au travail**

Programme de **mécénat de compétences**

**42 %** de femmes managers

### BÂTIR DES ENTREPRISES DURABLES

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

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

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

### Mécénat

Lancement du fonds de dotation Wendel Cares début 2022

Partenariat avec l'Insead depuis 1996, avec la création du Centre International Wendel pour l'Entreprise Familiale

Mécène fondateur du Centre Pompidou-Metz depuis 2010

## Ressources

### DES CAPITAUX PERMANENTS

#### Actionnariat familial

**39,3 %** détenus par Wendel-Participations SE et affiliés<sup>(5)</sup>, actionnaire familial de référence

#### Actionnariat salarié

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

#### Investisseurs individuels

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

#### Investisseurs institutionnels

**36,9 %** du capital détenu, dans 32 pays

#### Auto-détention

**2,4 %**

#### Investisseurs obligataires

représentant **~ 1,6 Md€** d'emprunts

### CAPITAL HUMAIN

**86**

collaborateurs localisés à Paris, Luxembourg et New York

**57 %**

de femmes dans l'effectif total

**42 %**

de femmes au sein de l'équipe d'investissement

(1) La composition du Conseil de surveillance est au 31/12/2021. (2) Pourcentage hors membres représentant les salariés. Au-delà des exigences du Code Afep-Medef. (3) Pourcentage hors membres représentant les salariés ; en incluant ces membres le pourcentage s'élève à 58,3 %. Au-delà des exigences légales et du Code Afep-Medef. (4) Ce ratio est basé soit sur le ratio d'éligibilité de la taxonomie du chiffre d'affaires (pour Stahl), soit sur d'autres ratios mesurant la contribution à des objectifs environnementaux ou sociaux autres que l'atténuation et l'adaptation au changement climatique (objectifs environnementaux actuellement couverts par la taxonomie de l'UE).

## Emploi des ressources

Wendel investit ses capitaux propres, généralement comme actionnaire majoritaire ou de premier rang, dans des sociétés leaders de leur secteur ou qui ont le potentiel de le devenir. Lors de l'accompagnement de ses sociétés, Wendel privilégie une croissance responsable et durable pour le long terme.



**BUREAU VERITAS**  
Services d'évaluation de conformité et de certification  
Depuis 1995



**CONSTANTIA FLEXIBLES**  
Emballage flexible  
Depuis 2015



**CRISIS PREVENTION INSTITUTE**  
Services de formation  
Depuis 2019



**IHS TOWERS**  
Infrastructures télécoms  
Depuis 2013



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



**TARKETT**  
Revêtements de sol et surfaces sportives  
Depuis 2021



**WENDEL LAB**  
Investissements dans l'innovation  
Depuis 2013

### Acquisition réalisée en 2022



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

**Autres (trésorerie, immobilier, etc.)**

## Valeur créée avec et pour les parties prenantes

### Mesure de la création de valeur

Près de **10 Md€** d'actif brut

Près de **5 Md€** de capitalisation boursière

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

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

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

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

### Accompagnement des sociétés et partage de la valeur

Soutien actif et constant, partage de la prise de risques et partage d'expérience et des compétences financières et techniques

Représentation dans les conseils d'administration et comités clés des entreprises

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

### Dialogue avec les actionnaires

Investisseurs institutionnels : **269 rencontres**

Comité consultatif des actionnaires de Wendel : **3 réunions virtuelles**

Lettre aux actionnaires : **2 éditions**

Roadshows gouvernance

Administrateur indépendant référent

### Développement des collaborateurs et partage de la valeur

**99%** des salariés formés sur l'année

Accord d'intéressement, PEG, PERECOL

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

Prise en charge des frais de crèche

Mutuelle, prévoyance

(5) Conformément à l'article L. 233-10 du Code de commerce, les données incluent Wendel-Participations SE, sa Présidente, Priscilla de Moustier, et Société Privée d'Investissement Mobiliers (SPIM). (6) Acquisition finalisée le 10/03/2022. (7) Le rendement global est arrêté au 31/12/2021.

# L'approche ESG de Wendel

Wendel nourrit depuis longtemps la conviction selon laquelle les standards environnementaux, sociaux et relatifs à la gouvernance (ESG) sont des moteurs de croissance durable. Animés par une culture tricentenaire de l'excellence, de l'engagement et de l'entrepreneuriat, nous nous engageons à faire notre maximum en la matière, et soutenons continuellement des équipes managériales talentueuses à travers le monde pour construire les entreprises durables de demain, leaders de leurs secteurs respectifs. En tant qu'entreprise responsable, Wendel a pris des engagements importants afin de s'assurer que son fonctionnement interne est conforme à ses valeurs et aux objectifs ESG fixés au sein de son portefeuille de sociétés. Le Groupe promeut une gouvernance et une éthique des affaires intègre et transparente, s'engage pour un environnement de travail stimulant et inclusif et demeure attentif à son empreinte environnementale et climatique. En tant qu'investisseur pour le long terme, nous soutenons la croissance et la transformation d'entreprises à potentiel, afin d'offrir à la fois un retour sur investissement à nos actionnaires et de créer un impact sociétal durable. Nous encourageons les sociétés de notre portefeuille à faire de la durabilité un levier d'innovation et un élément clé de leur culture et de leurs pratiques internes.

## PILIER 1

### WENDEL, UNE ENTREPRISE RESPONSABLE

Favoriser l'excellence  
et l'engagement  
au sein de Wendel

## PILIER 2

### L'ESG DANS NOTRE MÉTIER D'INVESTISSEUR

Bâtir des leaders  
durables au sein  
du portefeuille

## NOS ENGAGEMENTS PRIORITAIRES



### Parité et diversité

Promouvoir une meilleure mixité de genre dans les effectifs



### Atténuation et adaptation au changement climatique

Mise en place d'actions permettant de renforcer l'éco-efficacité et le management environnemental



### Santé et sécurité des collaborateurs et des consommateurs

Adoption d'une démarche d'amélioration continue de la santé et de la sécurité au travail



### Produits et services à valeur ajoutée sociale et environnementale

Proposer aux clients et aux consommateurs finaux des produits et services à valeur ajoutée environnementale et/ou sociale

## UNE PERFORMANCE ESG MESURABLE

### Feuille de route à horizon 2023

# Favoriser l'excellence et l'engagement

Dans une démarche d'exemplarité, Wendel a pris des engagements importants afin de s'assurer que son fonctionnement interne est conforme à ses valeurs et aux objectifs ESG définis au sein des sociétés du portefeuille.

## **Gouvernance et éthique**

En tant qu'actionnaire professionnel et société cotée, Wendel promeut une gouvernance et une gestion des risques exemplaires. Au niveau de Wendel, cela se traduit principalement par une solide structure de gouvernance composée de deux organes distincts, un Directoire et un Conseil de surveillance, fondée sur des règles claires et un dialogue ouvert.

Par ailleurs, tous les collaborateurs du Groupe sont sensibilisés à l'éthique des affaires via des formations obligatoires dédiées. La Charte éthique de Wendel, refondue en 2020, fournit un cadre de référence pour une conduite des affaires éthique et durable, au-delà des exigences légales.

## **Respect de l'environnement**

Le groupe Wendel est conscient de l'urgence climatique et de l'importance de l'implication de chacun dans l'atténuation de ses effets. La société mesure chaque année son bilan carbone et met en place des actions visant à réduire ses émissions de CO<sub>2</sub> (fourniture en énergie renouvelable, sélection responsable de fournisseurs...). Le Groupe s'engage aussi, à son échelle, à réduire la quantité de ressources consommées et de déchets générés via son activité.

## **Employabilité, inclusion et engagement des collaborateurs**

Wendel investit dans le développement des compétences de chacun, notamment via un plan de développement des compétences personnalisé. Le Groupe cultive un environnement stimulant et inclusif et développe des initiatives en faveur de la qualité de vie au travail et de l'égalité femmes-hommes.

Enfin, Wendel encourage l'engagement solidaire de ses équipes par le biais d'initiatives au profit d'œuvres caritatives.



**Wendel s'engage à promouvoir les Objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies. Wendel a dressé la liste des objectifs sur lesquels le Groupe a le plus d'impact parmi la liste des Objectifs de développement durable établie par les Nations unies :**



4.4. À 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.



## La parité et la diversité

**57 %**

de femmes parmi les salariés

---

**40 %**

de femmes  
au Comité de gestion

---

**42 %**

de femmes dans les équipes  
d'investissement

---

**21 %**

de femmes  
au Comité de coordination

---

Score de  
**53/100**

sur l'Index de l'égalité  
professionnelle  
femmes-hommes

---

**50 %**

de femmes au Conseil  
de surveillance

---

**29 %**

de femmes au Comité  
d'investissement  
et de développement



## La santé et la sécurité au travail

### **9 initiatives**

en place pour le bien être  
au travail des salariés

---

### **Enquête collaborateur**

sur la qualité de vie au travail

---

## **99 %**

des salariés formés sur l'année avec  
29,5 heures de formation  
par salarié en moyenne



## Lutte contre le changement climatique

### **Réalisation chaque année d'un bilan carbone :**

intensité des émissions de CO<sub>2</sub>éq  
scopes 1+2+3 par employé

## **76 TCO<sub>2</sub>éq**

---

## **26 %**

d'énergies renouvelables  
dans la consommation énergétique  
de Wendel

---

### **Programme de compensation des émissions de gaz à effet de serre**

lancé en 2021

---

## **100 %**

des employés couverts  
par des systèmes de recyclage

# « La parité est une priorité pour notre Groupe »



**Alexina Portal**

Directrice des ressources humaines

## **Nos actions**

Le passé industriel de Wendel, illustre héritage de l'entreprise, est à l'origine de toute l'attention portée par celle-ci notamment aux questions de santé et de sécurité au travail, enjeux majeurs de développement des collaborateurs.

Plus récemment, les questions autour de la parité se sont ajoutées aux précédentes. Dès lors, ces axes font partie des quatre priorités que le Groupe a définies dans sa stratégie ESG 2020-2023. Ces sujets sont un réel enjeu chez Wendel qui, sollicitant particulièrement les compétences et les profils de ses équipes et visant l'excellence par une gestion des talents individualisée pour assurer leur évolution et leur épanouissement au travail, élabore des plans d'actions ciblés venant soutenir les sujets clés de l'égalité et du bien-être au travail.

Alexina Portal, Directrice des ressources humaines depuis 2020, est en charge, avec toute l'équipe RH, de mettre en œuvre les actions qui accompagneront Wendel dans la réalisation de ses ambitions.

**En tant que DRH de Wendel, vous êtes en charge des sujets ayant trait à la santé et sécurité des collaborateurs, comment cela se concrétise-t-il ?**

Que l'on parle de conditions de travail, de risques psychosociaux ou encore d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, tous ces éléments sont garants de l'engagement de nos équipes sur le long terme. Ce sont donc les leviers de notre politique RH en matière de santé et de sécurité.

En 2020, nous avons revu notre charte concernant le télétravail, afin d'offrir aux salariés qui en émettent le souhait, plus de flexibilité dans l'organisation de leur mode de travail. Il va de soi que Wendel a également respecté scrupuleusement les recommandations du gouvernement en matière de suivi du télétravail depuis le début de la pandémie de la Covid.

En parallèle de cette évolution, nous rappelons l'importance du droit des salariés à la déconnexion. En 2021, le Groupe a poursuivi la sensibilisation des équipes à cette charte, notamment en période de confinement ou de télétravail renforcé.

Concernant les congés payés, une charte, limitant entre autres le report trop important de jours de congés d'une période à l'autre, a été signée en 2020. Cette charte vise à garantir à tous les collaborateurs la possibilité de profiter pleinement des temps de repos annuels dont ils bénéficient et qui sont nécessaires à leur bien-être physique et mental.

Nous pensons aussi, que l'équilibre vie privée – vie professionnelle repose sur une bonne organisation de la « logistique » familiale pour les collaborateurs qui ont des enfants. Wendel propose ainsi depuis 2010 aux collaborateurs qui en font la demande de financer, pendant les trois premières années de vie des enfants, des places en crèche, et développe en parallèle des projets

liés à l'accompagnement à la parentalité. En 2021, une plateforme pour la parentalité a été ouverte pour les salariés. Ce nouveau service offre des coachings parentaux, des suggestions de compléments de garde, des exemples d'ateliers pour les enfants en fonction de tranches d'âge, un accompagnement pour les nouveaux parents, ou encore des conférences sur des thématiques dédiées à la parentalité

Ainsi, d'un point de vue organisationnel, Wendel offre à ses collaborateurs plus de souplesse quant aux conditions de travail, tout en maintenant son panel d'avantages parentaux, opérant une véritable synthèse entre la possibilité de se responsabiliser dans l'accomplissement de ses missions, et de se réaliser dans un cadre qui n'est pas intrusif.

La formation est un des éléments constitutifs de notre culture d'entreprise. L'apprentissage continu est ainsi un pan ambitieux de notre approche pour le développement de nos collaborateurs. En 2021, Wendel a largement mis l'accent sur les formations liées à la santé et à la sécurité. La prévention des risques psychosociaux a notamment fait l'objet d'une formation dédiée. Une grande majorité des collaborateurs français et luxembourgeois, y compris les mandataires sociaux, ont été sensibilisés et formés aux risques psychosociaux et leurs enjeux.

Cette formation s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue de la qualité de vie au travail. Pour cela, la société réalise régulièrement depuis fin 2019 des enquêtes d'évaluation des risques psychosociaux. La dernière a été réalisée en septembre 2021, après 18 mois de crise sanitaire. Pour cette nouvelle campagne, un indicateur « facilité de collaboration à distance » a été ajouté.

À l'instar des sondages antérieurs, les résultats sont très positifs et quasiment similaires aux retours collaborateurs tels

que partagés dans les précédentes enquêtes (environnement de travail favorable, intérêt des collaborateurs pour leur travail, niveau de stress maîtrisé). Les résultats obtenus montrent que les sous-indicateurs les plus appréciés par les collaborateurs sont la facilité de collaboration, les valeurs de l'entreprise, l'ambiance et le rapport entre la charge de travail et l'autonomie.

Finalement, revenir à l'antique devise mens sana in corpore sano (« un esprit saint dans un corps sain ») s'avère la meilleure démarche, non seulement dans l'intérêt des salariés de Wendel, mais également pour assurer la performance de l'entreprise.

**Et pour ce qui est de la parité, comment Wendel aborde-t-elle le sujet ?**

L'enjeu de la parité, souvent résumé à tort au simple équilibre entre les hommes et les femmes, est en réalité plus vaste, et oblige à ce que nous ayons une vue bien plus complète des personnes qui font partie de notre organisation (qu'il s'agisse de leur sexe, de leur âge, de leur carrière, etc). En somme, le maître-mot qui prime celui de parité, c'est celui d'égalité. Afin de couvrir cette ambition, de nombreuses actions sont mises en place chaque année et suivies par des indicateurs clés de performance en matière de recrutement, de formation, de rémunération... Chaque élément de carrière chez Wendel est vu au travers du prisme de l'égalité pour un meilleur épanouissement de chacun.

La parité est une priorité pour notre groupe, c'est un enjeu qui nécessite un effort collectif et un engagement continu. C'est la raison pour laquelle notre entreprise a signé la charte de la parité femmes-hommes de France Invest, publiée en mars 2020.

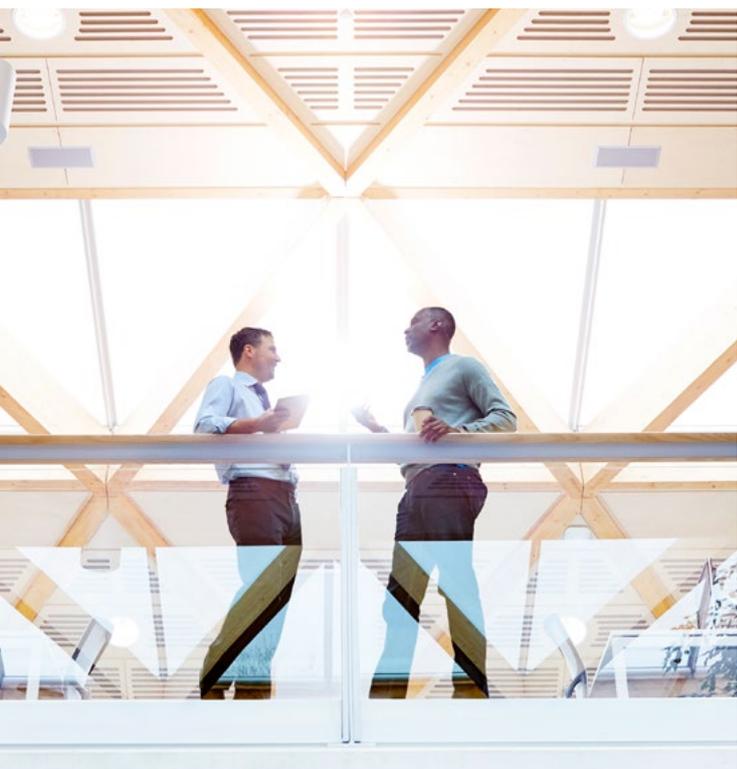
*Pour en savoir plus, consultez le chapitre 4 de notre Document d'enregistrement universel 2021.*

# Bâtir des entreprises durables

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

La performance ESG est ancrée dans l'état d'esprit de Wendel en tant qu'investisseur pour le long terme. Son capital permanent ainsi que la stabilité de son actionnariat lui donnent le temps et la possibilité de développer et de transformer avec soin les entreprises dans lesquelles elle investit, offrant à la fois un retour sur investissement à ses actionnaires et des avantages durables à la société.

Le cadre d'évaluation des opportunités d'investissement utilisé par Wendel prévoit une analyse systématique des risques et des opportunités en matière d'ESG. Dans le strict respect de son rôle d'actionnaire, Wendel encourage les politiques et les décisions qui participent à une création de valeur partagée et durable, ainsi que la transparence et une communication régulière en matière de performance ESG.



## POLITIQUE D'EXCLUSION

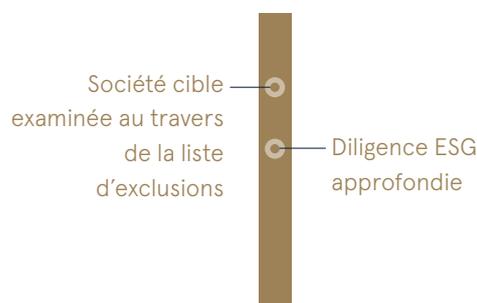
Sur l'exercice 2021, Wendel a mis à jour sa Politique d'exclusion relative aux investissements, qui s'applique à tous les nouveaux investissements. Cette politique a été approuvée par le Directoire de Wendel en date du 9 novembre 2021 et sera revisitée chaque année.

Wendel s'abstiendra non seulement d'investir dans des entités impliquées dans la production, la commercialisation, l'utilisation ou le commerce de produits ou activités illégaux, mais également d'investir dans des entités directement responsables de la production, la distribution, la commercialisation ou le commerce de :

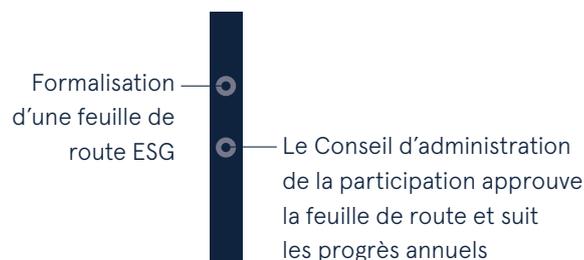
1. tabac;
2. pornographie;
3. armes controversées, telles que définies par les traités suivants:
  - le Traité sur la non-prolifération des armes nucléaires (1968),
  - la Convention sur les armes biologiques (1975),
  - la Convention sur les armes chimiques (1997),
  - le Traité d'Ottawa (1997) sur les mines antipersonnel, la Convention sur les armes à sous-munitions (2008);
4. les armes à feu;
5. établissements de jeu ou jeux d'argent;
6. extraction de charbon et production d'électricité à partir de charbon;
7. stupéfiants;
8. fourrure;
9. amiante.

## Wendel intègre des enjeux de durabilité tout au long de son cycle d'investissement

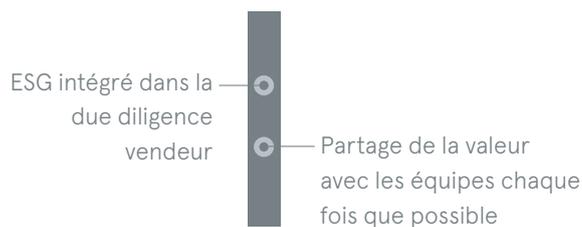
### AVANT L'INVESTISSEMENT



### PHASE DE DÉTENTION



### SORTIE



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

### Nos actions

### Synthèse de la performance ESG 2021 des participations consolidées de Wendel

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

\*Total des émissions consolidées pondéré par le taux de détention de chaque actif.

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

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

## Progression du portefeuille consolidé sur les quatre priorités ESG définies par Wendel

### DÉMARCHE ESG

- **100%** des sociétés du portefeuille ont une feuille de route ESG
- **75%** des sociétés contrôlées du Groupe ont une médaille Ecovadis
- **75%** des sociétés contrôlées du Groupe se sont engagées à définir un objectif de réduction de leurs émissions carbone approuvé par la Science Based Targets Initiative (SBTi)

### LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

- **400 TeqCO<sub>2</sub>** d'émissions de GES compensées par Wendel en 2021 (tonnes de CO<sub>2</sub> éq)
- **100%** des sociétés contrôlées du Groupe ont réalisé une analyse des risques et des opportunités climatiques auxquels elles sont exposées
- **100%** des sociétés contrôlées ont défini un objectif de réduction de leurs émissions

### PARITÉ ET DIVERSITÉ

#### Sociétés contrôlées engagées en faveur de la parité de genre

2020  80%

2021  100%

#### Femmes au sein des boards des sociétés contrôlées

2020  23%

2021  26%

#### Femmes à des postes de management dans les sociétés du portefeuille

2020  24%

2021  23%

### PRODUITS ET SERVICES À VALEUR AJOUTÉE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

#### Chiffre d'affaires consolidé du Groupe

2020  28%

2021  54%

- **52%** des ventes de Bureau Veritas sont générées via son offre de produits et services Ligne Verte<sup>(1)</sup>
- **55%** des ventes de Constantia Flexibles sont générées via ses produits de packaging recyclable<sup>(2)</sup>
- **57%** du chiffre d'affaires de Stahl est réalisé via des solutions de revêtement à base d'eau, dont l'empreinte carbone est inférieure aux solutions classiques
- **100%** du chiffre d'affaires de CPI est réalisé via une offre de formation permettant de réduire les comportements violents et d'améliorer la sécurité des personnes.

(1) La Ligne Verte de Bureau Veritas est une ligne de services et de solutions dédiés à la Responsabilité sociale des entreprises (RSE).

(2) Part estimée du chiffre d'affaires de Constantia Flexibles sur l'année 2020. Les ratios relatifs à la recyclabilité des solutions de Constantia Flexibles ne sont disponibles que sur l'exercice précédent (2020).

### LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

#### Taux de gravité des accidents du travail

2020  0,04

2021  0,03

#### Taux de fréquence moyen des accidents du travail

2020  1,08

2021  1,14

« Notre mission est d'accompagner nos entreprises vers le monde de demain »

Christine Anglade Pirzadeh

Directrice du développement durable et de la communication,  
Conseillère du Directoire



En tant qu'investisseur pour le long terme, le principal objectif de Wendel est de soutenir et de transformer les entreprises ayant le potentiel de se développer dans un monde en mutation, et d'offrir à la fois un retour sur investissement à ses actionnaires et des avantages durables à la société. En d'autres termes, Wendel considère que la prise en compte de critères ESG dans son activité d'investissement permet de créer de la valeur à court, moyen et long terme, sans sacrifier l'avenir au profit du présent. Wendel estime que cet équilibre nécessite une approche pragmatique et une volonté d'innovation permanente.

### **En tant qu'entreprise, comment envisagez-vous votre rôle dans la lutte contre le changement climatique ?**

Nous avons placé au cœur de notre approche les enjeux climatiques qui sont aujourd'hui à la fois l'affaire de chacun et une responsabilité collective. En tant que société, il s'agit d'avoir l'impact le plus positif possible, ce qui implique de réduire au maximum notre empreinte. En tant qu'actionnaire professionnel, notre mission est de protéger et d'accompagner nos entreprises vers le monde de demain. Le succès de notre stratégie dépend de l'engagement de nos équipes qui ont contribué largement à son élaboration. C'est pourquoi nous ne négligeons pas le fonctionnement même de Wendel dans nos engagements, car la cohérence entre ce que nous sommes et notre façon d'investir est nécessairement liée.

### **En 2021, vous avez mis en place un plan climat, en quoi cela consiste-t'il ?**

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

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

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

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

### **Les objectifs du cadre de référence de la TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosure) sont:**

- 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 sociétés 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 :

1. son alignement avec les recommandations de la TCFD ;
2. une table des risques de transition et des risques physiques auxquels Wendel et les sociétés contrôlées de son portefeuille sont exposées ;
3. un plan d'action à court et moyen terme afin d'améliorer la résilience climatique de la société et de son portefeuille.

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

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

## BUREAU VERITAS



### Bâtir un Monde de Confiance

**PARTICIPATION :**

**35,5%<sup>(1)</sup>**

**CA 2021 :**

**4 989,1 M€**

**MONTANT INVESTI :**

**397,3 M€** depuis 1995<sup>(2)</sup>

(1) Capital détenu par Wendel au 31/12/2021 net de l'autodétention pour 51,63 % des droits de vote théoriques.

(2) Montant des fonds propres investis par Wendel au 31/12/2021.

#### SON MÉTIER

Services d'évaluation, de conformité et de certification.

#### SA MISSION

Bureau Veritas est une entreprise de services Business to Business to Society, dont la mission est de Bâtir un Monde de Confiance en assurant un progrès responsable. Bureau Veritas aide ses clients à améliorer leurs performances, en offrant des solutions et des services innovants pour s'assurer que leurs actifs, produits, infrastructures et processus répondent aux normes et aux réglementations relatives à la qualité, la santé, la sécurité, la protection de l'environnement et la responsabilité sociale.

#### SON AMBITION

Bureau Veritas est tourné vers ses clients et inspiré par la société. Son ambition est de contribuer à transformer positivement le monde dans lequel nous vivons.

#### LA DURABILITÉ CHEZ BUREAU VERITAS

Chez Bureau Veritas, la durabilité s'exprime à travers deux réalités :

- l'expertise métier – au travers de la BV Green Line, suite de services et de solutions permettant à ses clients de démontrer de manière mesurable l'impact de leurs actions ESG;
- l'engagement de l'entreprise citoyenne, avec sa stratégie RSE «Bâtir un Monde Meilleur», qui se traduit par la mise en place d'objectifs ambitieux en matière de durabilité.

Cette stratégie RSE s'articule autour de trois piliers :

- Bâtir un Meilleur Environnement de Travail;
- Contribuer à une Meilleure Protection de l'Environnement;
- Promouvoir les Meilleures Pratiques d'Affaires.

« En tant qu'entreprise "Business to Business to Society", nous nous engageons à relever les défis mondiaux actuels dans tous les secteurs de l'économie. Au sein de l'entreprise, nous agissons afin d'être un modèle pour l'industrie en termes d'impact positif sur les personnes et la planète. »

**DIDIER MICHAUD-DANIEL,**  
CEO de Bureau Veritas

## NOTATIONS EXTRA-FINANCIÈRES

### DOW JONES SUSTAINABILITY INDEX

Notée 85/100, classé 1<sup>er</sup> du secteur des Services Professionnels, cotée dans les indices Europe et Monde, médaille d'or dans l'annuaire de la Durabilité.

### MSCI

Notée AA,

Notation ajustée de l'industrie : 8,5.

### ECOVADIS

Médaille de platine avec une note de 78/100, Top 1 %.

### CDP

Notée B, au-dessus de la moyenne sectorielle (C).

### V.E

Noté « Avancé » avec une note de 66/100, Classée #4 sur 103 dans son secteur de marché.

### SUSTAINALYTICS

Noté risque « faible » avec une note de 13,9, Classé 3<sup>e</sup> dans la catégorie « Recherche et Conseil ».

### ETHIFINANCE

Notée 89/100.

### ISS ESG

Statut « Prime » et noté C+.



## LA PARITÉ ET LA DIVERSITÉ

— Atteindre un taux de féminisation des postes de direction de 35 % à horizon 2025



## LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

— Réduire les émissions<sup>(3)</sup> de CO<sub>2</sub> à 2 tonnes par employé (par an) d'ici 2025.



## LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES CLIENTS ET DES COLLABORATEURS

— Atteindre un taux total d'accidents (TAR<sup>(4)</sup>) de 0,26 d'ici 2025.

— Atteindre 35 heures de formation par employé (par an) en 2025.



## LES PRODUITS ET LES SERVICES À VALEUR AJOUTÉE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIALE

— 52 % des ventes de Bureau Veritas sont générées via son offre de produits et services Ligne Verte, un ensemble de services et de solutions pour accompagner les clients dans l'atteinte de leurs objectifs de développement durable.

L'engagement de Bureau Veritas en matière de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) est d'agir de manière responsable afin de Bâtir un Monde Meilleur. Bureau Veritas suit sa performance RSE avec 5 indicateurs publiés tous les trimestres à savoir : le taux d'accidents du travail, les émissions de CO<sub>2</sub>, le taux de féminisation des postes de direction, le nombre d'heures de formation par employé et le pourcentage de collaborateurs formés au Code éthique. Ces indicateurs de performance sont alignés sur les quatre priorités ESG suivies par le groupe Wendel.

(3) Scope 1, 2 et 3 (émissions relatives aux déplacements professionnels).

(4) TAR : taux total d'accidents (nombre d'accidents avec et sans arrêt de travail x 200 000 / nombre d'heures travaillées).

Repenser  
jour après jour  
l'emballage pour  
apporter une  
contribution  
positive, durable  
et significative  
à ses clients et à  
l'environnement

# CONSTANTIA FLEXIBLES

## SON MÉTIER

Emballage flexible.

## SA MISSION

Spécialiste des emballages flexibles à destination des industries agroalimentaire et pharmaceutique, Constantia Flexibles s'est donné pour mission de repenser les solutions d'emballage afin de contribuer positivement aux attentes de ses clients et de la société.

## SON AMBITION

Renforcer le segment des technologies d'emballages durables. Accroître sa capacité d'innovation.

## SA STRATÉGIE ESG

Constantia Flexibles s'est engagé à prévenir les conséquences négatives potentielles de son activité et à en minimiser les conséquences négatives existantes pour l'environnement en :

- s'efforçant d'améliorer continuellement la performance environnementale de son activité en termes de matières premières, d'émissions, d'énergie et de déchets ;
- collaborant avec ses parties prenantes pour réduire les impacts environnementaux tout au long de la chaîne de valeur ;
- concevant au maximum ses produits sur la base de critères durables avec un impact minimal sur l'environnement, une faible utilisation de matériaux et une recyclabilité élevée en étant signataire de l'initiative de la New Plastics Economy.

PARTICIPATION :

**60,8%** <sup>(1)</sup>

CA 2021 :

**1603,4 M€**

MONTANT INVESTI :

**565 M€** depuis 2015 <sup>(2)</sup>

« Nous sommes conscients de notre impact sur l'environnement et la société, et nous nous engageons à fabriquer des produits de grande qualité, tout en reconnaissant l'importance de travailler de manière sûre, éthique et durable. »

**PIM VERVAAT,**  
CEO de Constantia Flexibles

## NOTATIONS EXTRA-FINANCIÈRES

### ECOVADIS

Médaille d'or

### CDP

Score Climat « A »



(1) Capital détenu par Wendel au 31/12/2021.

(2) Montant des fonds propres investis par Wendel au 31/12/2021.

(3) Valeur pour l'année 2020. La valeur pour l'année 2021 est estimée à 54%.



## LA PARITÉ ET LA DIVERSITÉ

Formalisation d'un plan d'action Groupe pour accroître la part des femmes managers.



## LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

Engagement de baisse d'émission de GES de 24% d'ici 2030 et de 49 % d'ici 2050 (année de référence : 2015), approuvé par la Science-Based Target Initiative.



## LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES CLIENTS ET DES COLLABORATEURS

100 % des sites de production ayant au moins une certification de sécurité et/ou de qualité.



## LES PRODUITS ET LES SERVICES À VALEUR AJOUTÉE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIALE

51 % des produits d'emballage vendus sont recyclables<sup>(3)</sup>.

Donner aux  
professionnels  
les clés pour  
améliorer leurs  
prestations  
de soins  
et de services

**PARTICIPATION :**

**96,3 % <sup>(1)</sup>**

**CA 2021 :**

**104,3 M\$**

**MONTANT INVESTI :**

**69 M\$ depuis 2019<sup>(2)</sup>**

(1) Capital détenu par Wendel au 31/12/2021.

(2) Montant des fonds propres investis par Wendel au 31/12/2021.

# CRISIS PREVENTION INSTITUTE

## SON MÉTIER

Services de formation.

## SA MISSION

Depuis sa création, Crisis Prevention Institute (CPI) joue un rôle croissant en matière de défense des populations vulnérables et permet de réduire drastiquement la violence dans les espaces publics, sur les lieux de travail... Sa mission est de réduire les situations de conflits afin de veiller au bien-être et à la sécurité de tous. Ainsi, l'action de CPI contribue à rassurer le public et à fidéliser le personnel des entreprises et des collectivités.

## SON AMBITION

Augmenter la résilience de CPI et de ses clients en tenant compte des défis sociétaux actuels.

## SA STRATÉGIE ESG

La stratégie de développement durable de CPI repose sur trois piliers principaux :

### – Engagements sociaux

- Créer un environnement de travail sûr, diversifié et épanouissant en promouvant :
  - la diversité des effectifs ;
  - la santé et la sécurité au travail.
- Proposer des solutions de formation innovantes qui renforcent la sécurité des sociétés en :
  - assurant la plus haute qualité de service ;
  - créant des impacts positifs face aux défis sociétaux actuels.

### – Engagements en faveur de l'environnement

- Contribuer aux efforts de lutte contre le changement climatique.
- Réduire la consommation d'énergie et de matières premières.

### – Engagements en matière de gouvernance

- Lutter contre la corruption active et passive.
- Protéger les données numériques.

« Je crois que se concentrer sur ce qui est le mieux pour l'humanité est la récompense ultime. Nos objectifs ESG font partie intégrante de notre mission et de notre philosophie de formation tout comme l'empathie l'est dans le travail que nous faisons pour nos partenaires et les collectivités. »

**TONY JACE,**  
CEO de Crisis Prevention Institute



### LA PARITÉ ET LA DIVERSITÉ

57 % des collaborateurs de CPI  
sont des femmes.



### LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

Réduire l'intensité des émissions de CO<sub>2</sub>  
par salarié à 5 tCO<sub>2</sub>/salarié d'ici 2024.  
En 2021, l'empreinte carbone de CPI est  
estimée à 2 403 tCO<sub>2</sub>, soit 8 tCO<sub>2</sub>/salarié.



### LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES CLIENTS ET DES COLLABORATEURS

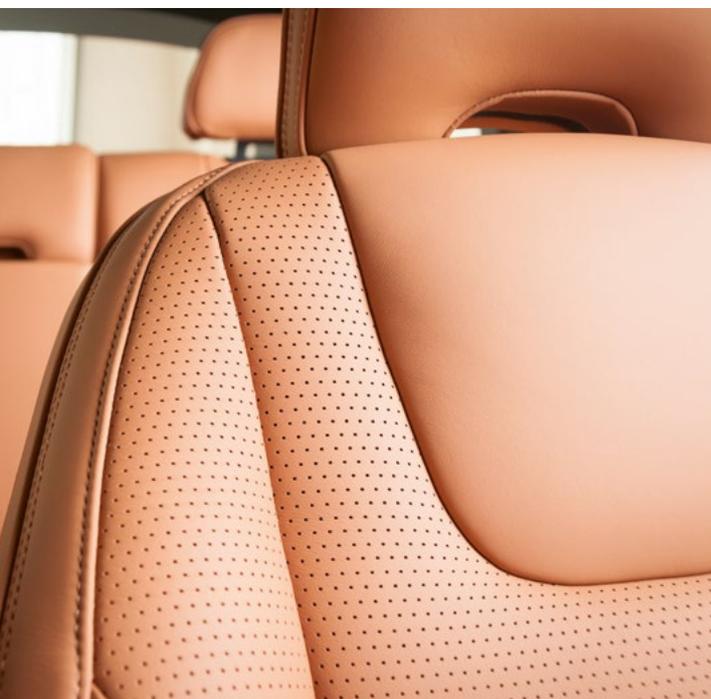
84 % du personnel formé se dit confiant  
dans la gestion des moments de crise,  
ce qui entraîne une réduction des conflits  
et de la violence sur le lieu de travail.



### LES PRODUITS ET LES SERVICES À VALEUR AJOUTÉE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIALE

Objectif d'accélération des formations  
en ligne et des manuels numériques.

## Être le catalyseur d'un changement positif



# STAHL

### SON MÉTIER

Produits de finition pour des revêtements de surface pour matériaux souples.

### SA MISSION

Produits et services destinés aux fabricants de cuir, tissus enduits, textiles et autres matériaux utilisés dans les secteurs de l'automobile, du prêt-à-porter, de la chaussure, de la maroquinerie de luxe et de l'ameublement.

### SON AMBITION

Conforter sa position de leader sur le marché, grâce à un solide portefeuille de solutions respectueuses de l'environnement. Renforcer ses positions, déjà importantes, dans les pays émergents.

### SA STRATÉGIE ESG

Le groupe va continuer de capitaliser sur son avantage spécifique : l'innovation (produits innovants respectueux de l'environnement et technologie sur mesure). Pour y parvenir, Stahl dispose notamment de 11 centres de recherche dans lesquels il ne cesse d'améliorer ses process et de travailler sur de nouveaux matériaux pour respecter ses engagements environnementaux.

#### PARTICIPATION :

**67,8%** <sup>(1)</sup>

#### CA 2021 :

**831,3 M€**

#### MONTANT INVESTI :

**221 M€** depuis 2006 <sup>(2)</sup>

(1) Capital détenu par Wendel au 31/12/2021.

(2) Montant des fonds propres investis par Wendel au 31/12/2021.

« En tant qu'entreprise spécialisée dans la chimie, nous nous engageons à limiter l'utilisation de produits potentiellement dangereux dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement et à nous procurer des matières premières chimiques réalisées à partir de produits renouvelables, en utilisant les meilleurs outils de mesure et de normes de certification disponibles. »

**MAARTEN HEIJBROEK,**  
CEO de Stahl

## NOTATIONS EXTRA-FINANCIÈRES

**ECOVADIS**  
Médaille d'or



### LA PARITÉ ET LA DIVERSITÉ

25 % de femmes parmi l'ensemble  
des collaborateurs.



### LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

38 % de la consommation énergétique  
totale provient de sources renouvelables.



### LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES CLIENTS ET DES COLLABORATEURS

93 % du volume de production provient  
de sites certifiés ISO 14001 et 99,8 %  
de sites certifiés ISO 9001.



### LES PRODUITS ET LES SERVICES À VALEUR AJOUTÉE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIALE

1631 produits listés au niveau 3  
de conformité de la Passerelle ZDHC  
(niveau de conformité le plus élevé).

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

### – GOUVERNANCE ET ÉTHIQUE

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

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

### – SOCIAL ET ENVIRONNEMENT

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

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	VALEURS 2021
<b>Déployer une approche d'achat responsable</b>	% des fournisseurs détenteurs d'un label ESG tiers	27 %	Programme mis en place en 2022. 1 <sup>re</sup> évaluation réalisée en 2021 sur la base des fournisseurs employés en 2020
	% de fournisseurs disposant d'une démarche « achats responsables »	51 %	

## — ENVIRONNEMENT

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

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	VALEURS 2021
<b>Réaliser chaque année un bilan carbone</b>	Émissions directes de GES (scopes 1 et 2) (tonnes de CO <sub>2</sub> éq)	130	128
	Émissions indirectes de GES (scope 3) (tonnes de CO <sub>2</sub> éq)	2978	6 219
	Intensité des émissions de CO <sub>2</sub> éq scopes 1+2+3 par employé (tonnes de CO <sub>2</sub> éq/employé)	38	75
<b>Réduire notre empreinte carbone en se fournissant à 100 % en énergie renouvelable pour les bureaux de Wendel dans le monde</b>	% des énergies renouvelables dans la consommation énergétique de Wendel	21 %	26 %
<b>Réduire notre empreinte carbone en : - compensant toutes les émissions de GES qui ne peuvent être ni évitées ni réduites davantage ; - compensant les émissions de carbone liées aux déplacements</b>	Émissions de GES compensées (tonnes de CO <sub>2</sub> éq)	Programme lancé en 2021	400
	% d'émissions compensées (ratio entre les émissions directes scopes 1 et 2 et les émissions compensées)	Programme lancé en 2021	6 %
<b>Promouvoir des solutions circulaires et minimiser les déchets de bureau mis en décharge</b>	% d'employés couverts par des systèmes de recyclage	100 %	100 %
	Volume total de déchets recyclés par employé (tonnes)	0,08	0,06
<b>Déployer un plan pour réduire l'utilisation du papier au travail dans tous nos bureaux</b>	% de variation du papier utilisé	- 67 %	+ 11 %

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

### — GOUVERNANCE

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

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	VALEURS 2021
<b>Ajouter l'ESG comme une mission clé du Conseil de surveillance et du Comité de gouvernance et du développement durable de Wendel</b>	Nombre de réunions du Comité de gouvernance et du développement durable de Wendel traitant des questions liées à l'ESG	3	3
	Nombre de réunions du Comité de pilotage ESG	4	7
<b>Maintenir ou atteindre la parité femmes-hommes, définie comme le maintien d'un pourcentage de femmes au sein des effectifs compris entre 30 et 60 % :</b>			
<b>- parmi l'ensemble des salariés de Wendel</b>	% de femmes parmi les salariés	54 %	57 %
	Résultat de l'Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes	55/100	53/100
<b>- parmi les postes de management. Au sein du Directoire et/ou du Comité d'investissement et/ou du Comité de gestion et/ou du Comité de Coordination</b>	% de femmes parmi les postes de management	37 %	42 %
	% de femmes dans les équipes d'investissement	37 %	42 %
	% de femmes au Directoire	0 %	0 %
	% de femmes au Comité d'investissement	33 %	29 %
	% de femmes au Comité de gestion	45,5 %	40 %
	% de femmes au Comité de coordination	26 %	21 %
<b>- au niveau du Conseil de surveillance</b>	% de femmes au Conseil de surveillance	45 %	50 %
<b>Initiatives visant à susciter des conversations et à inspirer le changement</b>	Nombre d'initiatives pour renforcer la diversité et la non-discrimination	7	5
<b>Réaliser chaque année une revue des progrès en matière de diversité</b>	Nombre de fois où les sujets relatifs à la diversité ont été revus chaque année au sein des instances de Wendel (Comités, Directoire, Conseil de surveillance)	10	20
	Revue des écarts salariaux H/F sur l'année [Oui/Non]	Oui	Oui
	Revue des dispositifs de promotion et de nomination sur l'année [Oui/Non]	Oui	Oui
	Revue des taux d'embauche H/F sur l'année [Oui/Non]	Oui	Oui

## – SOCIAL

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

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	VALEURS 2021
<b>100 % des salariés ont formalisé un plan de développement des compétences</b>	Nombre de salariés disposant d'un plan de développement des compétences	85	84
	% de salariés disposant d'un plan de développement des compétences	100 %	100 %
<b>100 % des salariés bénéficient de formations non obligatoires par an, en ligne avec les objectifs de leur plan de développement de carrière</b>	% d'employés formés (formations non obligatoires)	98 %	99 %
	Nombre d'heures de formation non obligatoire (compétences générales ou techniques, en fonction des objectifs de développement de carrière du salarié)	2 514	2 483
	Heures de formation non obligatoire par salarié (compétences générales ou techniques, en fonction des objectifs de développement de carrière du salarié)	29,5	29,5
<b>100 % des salariés bénéficient de formations obligatoires leur permettant d'acquérir des compétences générales ou techniques indispensables à leur performance chez Wendel</b>	Nombre d'heures de formation obligatoire (par exemple, formation annuelle sur l'éthique des affaires, etc.)	455	371
	Heures de formation obligatoire par salarié (par exemple, formation annuelle sur l'éthique des affaires, etc.)	5,4	4,4
<b>Mener des enquêtes sur la qualité de vie au travail tous les deux ans, à partir d'avril 2020</b>	Enquête sur la qualité de vie au travail [Oui/Non]	Oui	Oui
	Taux de participation à l'enquête sur la qualité de vie au travail des salariés (%)	60 %	81 %
<b>Formaliser et déployer des plans d'action pour le bien-être au travail des salariés en fonction des résultats des enquêtes</b>	Nombre d'initiatives en place pour le bien-être au travail des salariés	6	9

## – SOCIAL ET ENVIRONNEMENT

Permettre à nos équipes de contribuer à des causes alignées avec les valeurs de Wendel

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	VALEURS 2021
<b>Offrir la possibilité de consacrer une journée par salarié et par an à des organisations à but non lucratif opérant dans des communautés au sein desquelles nous sommes présents</b>	Nombre d'heures de bénévolat effectuées par les salariés de Wendel pendant les heures de travail (par an)	Déployé début 2021	8h (premier lancement 2021)
<b>Établir des partenariats à long terme avec au moins deux organisations</b>	Nombre de partenariats à long terme [> 2 ans] formalisés avec des organisations à but non lucratif [avec localisation]	3	2
	Montants (€) versés à différents projets communautaires/philanthropiques	881,8 K€	834,3 K€

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

### — GOUVERNANCE

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

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	VALEURS 2021
<b>100 % des opportunités d'investissement examinées au moyen de la liste d'exclusions de Wendel et d'une identification des risques et opportunités ESG les plus matériels</b>	% d'opportunités d'investissement examinées au moyen de la liste d'exclusions de Wendel	100 %	100 %
	% d'opportunités d'investissement examinées au moyen d'une identification des risques et opportunités ESG matériels	100 %	100 %
<b>Réviser annuellement la liste d'exclusion de Wendel et les critères du test de résilience au niveau du Comité d'investissement et du Conseil de surveillance</b>	Revue annuelle de la liste d'exclusions par le Comité d'investissement et le Conseil de surveillance (oui/non)	Non mise en place en 2022	oui

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

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

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

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	VALEURS 2021
<b>100 % des sociétés contrôlées du portefeuille ont formalisé une feuille de route ESG alignée avec leur stratégie globale</b>	% de sociétés contrôlées du portefeuille disposant d'une feuille de route ESG	100 %	100 %
<b>100 % des progrès des sociétés contrôlées du portefeuille vis-à-vis de leur feuille de route ESG sont revus au niveau du Conseil d'administration de chaque société une fois par an</b>	% de sociétés contrôlées du portefeuille dont les progrès vis-à-vis de cette feuille de route sont examinés au niveau du Conseil d'administration de chaque société une fois par an	80 %	100 %
	% de sociétés contrôlées du portefeuille ayant eu un comité ou un Conseil d'administration qui a revu un sujet lié à l'ESG	80 %	100 %

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

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	VALEURS 2021
<b>Les progrès de l'ensemble des sociétés contrôlées du portefeuille vis-à-vis de leur feuille de route ESG sont revus chaque année au niveau du Directoire de Wendel</b>	% de feuilles de route ESG revues chaque année par le Directoire de Wendel	80 %	100 %
<b>Les progrès de l'ensemble des sociétés contrôlées du portefeuille vis-à-vis de leur feuille de route ESG sont revus chaque année au niveau du Conseil de surveillance de Wendel</b>	Feuilles de route ESG revues chaque année par le Comité de gouvernance et du développement durable et/ou le Conseil de surveillance de Wendel	oui	oui

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

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	VALEURS 2021
<b>100 % de la rémunération variable des équipes dirigeantes des sociétés du portefeuille est partiellement conditionnée par les progrès réalisés sur leurs feuilles de route ESG</b>	% des CEO du portefeuille contrôlé dont la rémunération variable est conditionnée par les progrès réalisés sur leurs feuilles de route ESG	80 %	100 %
<b>La rémunération variable du Directoire de Wendel est partiellement conditionnée par les progrès de l'ensemble des sociétés du portefeuille réalisés sur leurs feuilles de route ESG (y compris le changement climatique et l'égalité des sexes)</b>	% de la rémunération totale du Directoire conditionnée par les progrès sur les thématiques ESG	Seul part variable indexée sur l'ESG	19,2 %
<b>100 % de la rémunération variable des équipes dirigeantes de Wendel est partiellement conditionnée par les progrès de l'ensemble des sociétés contrôlées du portefeuille réalisés sur leurs feuilles de route ESG</b>	Une partie variable de la rémunération du comité de coordination est conditionnée par les progrès de l'ensemble des sociétés du portefeuille réalisés sur leurs feuilles de route ESG [oui/non]	oui	oui

## Améliorer constamment la qualité de l'information extra-financière des sociétés contrôlées du portefeuille

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	VALEURS 2021
<b>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)</b>	Score annuel des PRI		1 <sup>re</sup> participation volontaire en 2021 – Score disponible courant 2022
	Alignement sur la TCFD [Oui/Non] Communication sur le progrès (COP) du Pacte global des Nations unies	Non	Oui voir 4.1.9 Plan Climat

— ENVIRONNEMENT ET SOCIAL

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

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	VALEURS 2021
<b>100 % des sociétés contrôlées du porte-feuille ont réalisé leur bilan carbone et sont engagées sur une trajectoire de réduction des leurs émissions</b>	% des sociétés contrôlées du portefeuille suivant leur bilan carbone	60 %	100 %
	% de sociétés contrôlées du portefeuille calculant leurs émissions carbone de scopes 1 et 2	80 %	100 %
	% de sociétés contrôlées du portefeuille ayant estimé leurs émissions carbone de scope 3	60 %	100 %
	Total des émissions de CO <sub>2</sub> éq de scopes 1 (kT CO <sub>2</sub> éq) du portefeuille	104	128
	Total des émissions de CO <sub>2</sub> éq de scopes 2 (kT CO <sub>2</sub> éq) du portefeuille	125	142
	Total des émissions de CO <sub>2</sub> éq de scopes 3 (kT CO <sub>2</sub> éq) du portefeuille	1 364	1 993
<b>100 % des sociétés contrôlées du porte-feuille ont réalisé leur bilan carbone et sont engagées sur une trajectoire de réduction des leurs émissions</b>	Total des émissions de CO <sub>2</sub> éq de scopes 1, 2 et 3 (kT CO <sub>2</sub> éq) du portefeuille d'actifs contrôlés	1 578 880	1 614 917
	% de sociétés contrôlées du portefeuille ayant mis en place un objectif de réduction	60 %	100 %
	% de sociétés contrôlées du portefeuille engagées à soumettre leur objectif de réduction auprès de la Science-Based Target Initiative (SBTi)	60 %	75 %
<b>100 % des sociétés contrôlées du porte-feuille ont évalué leur exposition aux risques et aux opportunités physiques et de transition liés au changement climatique</b>	% des sociétés contrôlées du portefeuille ont évalué leur exposition aux risques et aux opportunités physiques et de transition liés au changement climatique [Oui/Non]	-	100 %
	% de sociétés contrôlées du portefeuille ayant recours aux énergies renouvelables pour plus de 10 % de leur consommation énergétique	40 %	50 %
	% d'énergie renouvelable parmi les sociétés du portefeuille	36 %	36 %
	% de sociétés contrôlées du portefeuille disposant d'un plan de résilience face aux risques liés aux changements climatiques qui ont été identifiés		Analyse de risques finalisée en 2021. Les plans d'actions seront réalisés en 2022

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

OBJECTIFS 2023	KPI	VALEURS 2020	VALEURS 2021
<b>100 % des sociétés contrôlées du porte-feuille ont mis en place des actions permettant de renforcer leur éco-efficacité et leur management environnemental</b>	% de sociétés contrôlées du portefeuille ayant un système de management de l'environnement (notamment via la certification ISO 14001) de tout ou partie de leur périmètre d'activité	80 %	75 %
	Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (pour 1 000 000 heures travaillées)	1,08	1,14
	Taux de gravité des accidents du travail (pour 1 000 heures travaillées)	0,04	0,03
<b>100 % des sociétés contrôlées du porte-feuille ont adopté une démarche d'amélioration continue de la santé et de la sécurité au travail</b>	% de sociétés contrôlées du portefeuille ayant mis en place une démarche continue d'amélioration en matière de santé et de sécurité au travail	80 %	100 %
	% de sociétés contrôlées du portefeuille ayant un système de management de la santé-sécurité (notamment OHSAS 18001/ISO 45001) de tout ou partie de leur périmètre d'activité	80 %	75 %
	% de sociétés contrôlées du portefeuille organisant des formations dédiées à la santé-sécurité	100 %	100 %
	% des sociétés contrôlées du portefeuille s'engagent pour une meilleure mixité de genre dans leurs effectifs	80 %	100 %
<b>100 % des sociétés contrôlées du portefeuille s'engagent pour une meilleure mixité de genre dans leurs effectifs</b>	% de femmes dans l'effectif physique total	29 %	29 %
	% de femmes à des postes de management	24 %	23 %
	% de femmes dans les instances de gouvernance actionnariale (Conseil d'administration ou Conseil de surveillance selon les cas)	23 %	26 %
	% de femmes dans les instances de gouvernance opérationnelle (Comité de direction ou Comité exécutif selon les cas)	22 %	21 %
	% des sociétés contrôlées du portefeuille ont identifié des priorités pour proposer des produits et services durables et ont défini des plans d'actions associés	100 %	100 %
<b>100 % des sociétés contrôlées du porte-feuille ont identifié des priorités pour proposer des produits et services durables et ont défini des plans d'actions associés</b>	% du chiffre d'affaires associé à des produits et services durables	28 %	54 %

 [www.wendelgroup.com](http://www.wendelgroup.com)

 [@WendelGroup](https://twitter.com/WendelGroup)

 [Wendel](https://www.linkedin.com/company/wendel)