

## Assemblée Générale du 20 mai 2021 Réponses aux questions écrites

---

### Environnement

#### **1. Pour être en ligne avec l'Accord de Paris, quels sont les montants de CAPEX à horizon 2025 ? Comment ces CAPEX seront répartis sur l'ensemble de la chaîne de valeur entre CAPEX de maintenance et CAPEX de croissance ? Quelle est la répartition géographique ?**

Notre programme de long terme en matière de RSE lancé en 2015, TRUST 2020, reflétant notre engagement et notre ambition en faveur du développement durable, touche à sa fin. Fort des progrès réalisés en 5 ans grâce à ce programme, tant en termes de performance qu'en termes de réalisations, nous avons défini notre nouveau programme, TRUST 2025, qui s'inscrit dans la continuité de TRUST 2020 mais qui intègre également de nouvelles ambitions, de nouveaux enjeux inhérents à de nouvelles tendances de marché mais également aux nouveaux objectifs de croissance de notre entreprise. Les montants de CAPEX associés à ce programme sont en cours d'évaluation pour chaque initiative prévue sur la période donnée et au regard des objectifs fixés. Cette première étude sera soumise à l'examen et à l'approbation du Conseil d'administration lors du prochain Comité de Responsabilité Sociétale et Environnementale qui devrait se tenir le 22 juillet prochain. Par conséquent, à ce stade, nous ne sommes pas en mesure de divulguer un quelconque niveau de CAPEX associé au programme TRUST 2025 sans échange, amendement et approbation finale du Conseil d'administration.

Concernant l'alignement avec l'Accord de Paris, Worldline a déjà revu depuis 2016 ses engagements et sa politique en matière de stratégie Climat. Dans ce cadre, nous avons prévu des investissements permettant de réduire notre impact environnemental sur les trois principaux domaines que sont ses data centers, les bureaux, les terminaux de paiement ainsi qu'en terme de mobilité douce. A titre d'illustration, trois projets sont en cours dans nos data centers stratégiques: la mise en place du *free cooling*, le changement des *dry cooler* et le changement des groupes froids. Concernant les bureaux, un plan d'action est en cours de finalisation dans l'ensemble des bâtiments avec l'implication de plus de 200 collaborateurs sur la mise en place de projets d'efficacité énergétique. Le budget associé à ces projets sera connu dans les prochains mois.

Par ailleurs, nous tenons à souligner que les engagements environnementaux à long terme de Worldline en matière de lutte contre le changement climatique (hors périmètre Ingenico) sont alignés et approuvés par la SBTi (Science Based Targets initiative) et sont les suivants :

- Réduire son intensité carbone de 2,67% chaque année, conformément à ses objectifs validés par la SBTi, soit -19% d'ici 2025 et -45% d'ici 2035, par rapport à 2018 ;
- Encourager ses 100 principaux fournisseurs à définir eux-mêmes des objectifs et une ambition SBTi, ce qui couvre le scope 3, qui est celui qui est le plus significatif pour la Société en termes d'émissions de GES;
- Poursuivre la certification ISO 14001 de ses centres de données stratégiques et de ses bureaux de plus de 500 employés ;
- Atteindre un PUE (Power Usage Effectiveness) moyen de 1,65 d'ici à la fin de 2020 dans ses centres de données.

Concernant les terminaux de paiement, un plan d'action a été défini pour améliorer leur efficacité énergétique, utiliser des matières recyclées et dématérialiser les tickets de paiement électronique. A noter que sur les 3 dernières années, nous avons réussi à réduire d'environ 25% l'impact environnemental de cette activité, en ayant notamment recours aux principes d'éco-design et de l'économie circulaire.

#### **2. Comment limitez-vous l'impact de la perte de biodiversité sur vos revenus futurs ? Précisez les indicateurs et moyens mis en place.**

Conformément à son analyse de matérialité, la perte de la biodiversité a peu d'impact sur les revenus futurs de Worldline dans la mesure où aucun de ses produits et services ne dépend de matière première issue du vivant.

Cependant, le Plan de Continuité de Worldline intègre les risques liés à une diminution du personnel suite à une augmentation du nombre de maladies graves et de pandémies. D'après l'Organisation Mondiale de la Santé, la perte de biodiversité peut avoir un impact direct non négligeable sur la santé des populations.

Worldline anticipe un impact plus important de la raréfaction des matières et les difficultés d'approvisionnement sur son activité. Worldline s'engage à anticiper la raréfaction de certains matériaux entrant dans la fabrication de ses produits notamment en déployant des plans de continuité d'activité permettant de maintenir et d'améliorer la résilience globale. Ces éléments sont détaillés dans la réponse à la question suivante. Cette démarche est certifiée ISO 22301 à l'issue d'un audit externe.

### **3. Comment anticipez-vous la raréfaction de certaines ressources naturelles et les difficultés d'approvisionnement de vos ressources stratégiques ? En quoi cela affecte-t-il vos modèles économiques et comment sécurisez-vous vos filières d'approvisionnement ?**

Les ressources limitées, en particulier les matières premières rares utilisées dans les composants électriques et les difficultés d'approvisionnement constituent un défi pour l'industrie numérique et pourraient avoir un impact sur l'activité de Worldline. Afin de sécuriser ses filières d'approvisionnement, et dans le cadre de son Plan de Continuité, Worldline procède à une qualification de ses fournisseurs lui permettant de sécuriser l'approvisionnement de certains composants sensibles. Grâce à cela Worldline sécurise sa chaîne d'approvisionnement en cas de manquement de l'un de ses fournisseurs. Par ailleurs, le Groupe veille à ce que les usines de production situées dans les zones à risques climatiques extrêmes (typhon, ouragan, inondation...) disposent d'une usine de secours vers laquelle les activités peuvent être transférées très rapidement. Worldline a également mis en place une nouvelle procédure pour la gestion prévisionnelle de la fabrication de ses terminaux de paiement, qui sont désormais fabriqués à la demande des clients. Le carnet de commandes est également optimisé avec le concours des clients pour accroître la visibilité sur la projection des volumes de production, permettant ainsi d'anticiper de plusieurs mois les futurs besoins de production. Grâce à cette démarche proactive, Worldline améliore la gestion des ressources stratégiques tout au long de sa chaîne de valeur.

Worldline optimise de façon durable le cycle entier d'exploitation des terminaux, de l'éco-conception, à la limitation des déchets électroniques et à leur récupération. Worldline favorise également le recours aux principes d'économie circulaire au travers de ses terminaux de paiement. En orientant son modèle d'exploitation de la vente de terminaux vers la récurrence d'une offre de service autour de ceux-ci, Worldline va accroître la prise en charge de leur cycle de vie chez le client utilisateur. Cette approche repose sur une approche plus vertueuse en matière d'entretien des terminaux permettant d'allonger leur durée de vie, donc d'exploitation et par conséquent de limiter la consommation de matières premières. De plus, cela permettra de s'assurer de la collecte des terminaux de paiement en fin de vie et de leur recyclage de manière la plus propre possible, tout en limitant ainsi la pression sur les ressources naturelles.

Concernant la fourniture de nos équipements informatiques, nous anticipons de possibles difficultés d'approvisionnement suite à la raréfaction de matières premières ou de conditions climatiques. Nos actions visent à inciter nos fournisseurs à recycler leurs matériels en fin de vie et réutiliser les matières des produits en fin de vie ainsi que l'allongement de la durée d'utilisation de nos équipements grâce à des actions sur le plan matériel et logiciel. Enfin, la constitution d'un stock de pièces détachées dans nos data centers afin de réparer et prolonger l'utilisation de nos équipements constitue également un de nos axes visant à sécuriser les approvisionnements.

## **Social**

### **4. La solidarité entre acteurs économiques, grandes et petites entreprises, semble nécessaire pour limiter les impacts négatifs de la crise actuelle. Comment votre groupe adapte-t-il, aux plans national et international, ses pratiques d'achat ou de vente, pour soutenir ses fournisseurs ou ses clients qui sont affectés par la crise ? Appliquez-vous des politiques différenciées pour les TPE-PME ? La crise vous a-t-elle poussé à changer structurellement vos politiques en la matière ?**

Grâce au maintien de son activité, Worldline a pu assurer la continuité de ses opérations et ainsi soutenir l'activité de ses fournisseurs, que ce soit sur le plan national ou international. Le Groupe a par ailleurs travaillé dès le début de la crise Covid-19 avec les entreprises les plus fragilisées dans sa chaîne d'approvisionnement afin d'assurer des plans de continuité des opérations (échanges entre acheteurs et fournisseurs, revue des plans de continuité, etc.). L'objectif de cette démarche est d'assurer une livraison indéfectible à ses clients et d'accélérer le déploiement de certaines innovations (comme le paiement sans contact) afin de mieux répondre aux nouvelles contraintes créées par la crise. Enfin, dans le cadre de sa démarche d'Achats Responsables, le Groupe Worldline renforce la promotion des achats nationaux et des achats ayant recours à des entreprises adaptées et soutiennent donc les TPE/PME.

## **5. Comment gérez-vous, au niveau du groupe, les impacts sociaux associés au développement massif du télétravail depuis le début de la pandémie ? Notamment en termes de gestion des risques psychosociaux, de participation aux frais, d'enquête de satisfaction des salarié.e.s, d'inversion du choix des salarié.e.s, de part des salarié.e.s en télétravail, etc.**

Worldline et ses 20 500 salariés opèrent dans 50 pays. Les métiers du paiement et des transactions numériques ont permis d'avoir plus de 90% du personnel en télétravail. Dès le début de la pandémie, le contact entre les équipes a été renforcé, les pratiques managériales de télétravail et les pratiques de télétravail ont été renforcées. Toutes les activités de qualité de vie au travail et d'enquête de satisfaction salariés ont été maintenues ou amplifiées, ainsi que des formations ou des webinars. Les équipes ont fait preuve d'inventivité avec des réunions quotidiennes ou hebdomadaires de contact ou de partage. En particulier, le partage international de bonnes pratiques a été mis en œuvre et le soutien aux salariés isolés a été mis en place. Les communications managériales ont été renforcées et le suivi sanitaire amplifié.

En France, nous avons communiqué auprès des salariés dès mars 2020 pour leur indiquer que nous comprenions la situation difficile qu'ils vivaient et les assurions de notre soutien. Nous avons communiqué aux salariés alors que les crèches, écoles, collèges et lycées étaient fermés pour indiquer que nous savions que les salariés n'étaient pas à 100% de leur potentiel mais que nous savions qu'ils faisaient leur maximum et que nous en tenions compte dans la gestion des projets.

Nous avons pris un abonnement, dès avril 2020, à une plateforme fournissant les services de médecins et psychologues 24/24 et 7/7 ainsi que d'assistantes sociales du lundi au vendredi aux heures de bureau.

Nous avons invité des conférenciers lors de webinars pour nos salariés pour leur donner quelques clés pour mieux vivre le confinement et le travail à domicile à 100%. Nous avons négocié avec les organisations syndicales un accord sur le télétravail exceptionnel prévoyant l'indemnisation de frais forfaitaire de 20€ par mois et le remboursement à titre rétroactif depuis mars 2020 jusqu'au 31 janvier 2021 des équipements de télétravail à domicile : fauteuil de bureau, matériel informatique en addition au matériel fourni par l'entreprise par exemple écran supplémentaire. Nous allons par ailleurs adresser ce mois-ci une enquête aux salariés pour leur demander comment ils vivent le télétravail exceptionnel et comment ils envisagent l'après covid et notamment s'ils souhaitent télétravailler plus et selon quel rythme.

## **6. Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui, laquelle ? Comment votre société s'assure-t-elle que ses salarié.e.s, mais aussi les salarié.e.s de ses fournisseurs, bénéficient d'un salaire décent ?**

La politique de rémunération du Groupe se base sur l'équité et la compétitivité vis-à-vis du marché médian des rémunérations et des avantages sociaux de chaque pays d'implantation, tenant compte du niveau d'engagement, de compétences et de performance individuelle ainsi que du cadre légal applicable en matière d'accords collectifs. Ainsi le salaire ne se limite pas au minimum légal chez Worldline. Dans les pays où de telles augmentations sont applicables, les salaires les plus bas bénéficient des augmentations générales et sont éligibles aux augmentations individuelles sur base des critères de sélectivité applicables. En outre, dans certains pays, des primes collectives sont applicables ainsi que des tickets restaurants et des primes de panier.

En France, une attention particulière est portée notamment aux salariés en contrat d'apprentissage (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) pour lesquels une augmentation a été donnée en milieu d'année 2019. Par ailleurs, pour les salariés, non alternants, ne bénéficiant ni d'une prime d'objectifs ni d'une prime commerciale et dont le salaire annuel fixe temps plein est inférieur ou égal à 81 048 euros bruts, une augmentation a été accordée au 1er juillet 2019 de 30 euros bruts par mois correspondant à un total de 390 euros bruts pour une année complète. Pour les salariés, non alternants, bénéficiant d'une prime d'objectifs ou d'une prime commerciale dont le salaire annuel fixe temps plein est inférieur ou égal à 60 000 euros bruts : une augmentation a été accordée en milieu d'année de 30 euros bruts par mois correspondant à un total de 390 euros bruts pour une année complète. Les salariés ne bénéficiant pas de prime d'objectif, ni de prime commerciale, sont éligibles à une prime annuelle dont le montant brut minimum ne peut être inférieur à 25% du SMIC mensuel brut. Le budget total de cette prime est entre 0,51 et 0,55 mois de salaire mensuel de base de tous les collaborateurs concernés. La prime de vélo peut s'élever jusqu'à 200€. Enfin une autre prime, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, dite « prime PEPA » a également été versée en tenant compte du niveau de salaire des salariés et alternants en privilégiant les plus bas salaires et allant jusqu'à 500€ pour les rémunérations entre 18 500 et 40 000 euros.

Toujours en France, les tickets restaurant sont pris en charge par l'employeur à 60%.

**7. Dans le cadre de la formule des accords d'intéressement dont bénéficient vos salarié.e.s en France, prenez-vous en compte des critères environnementaux et sociaux ?**

**Si oui :**

**- Quels sont ces critères ? Ont-ils évolué depuis le 1er avril 2020 ?**

**- Quelle est la proportion de ces critères dans la formule d'intéressement ? A-t-elle évolué depuis un an ?**

**- Quelle est la part des salarié.es concernés ?**

Worldline a conclu un accord d'intéressement au niveau de l'Unité Économique et Sociale Worldline. La formule de calcul retenue – et négociée avec les partenaires sociaux au sein de l'Unité Économique et Sociale Worldline France – retient des critères de croissance de chiffre d'affaire et de marge qui se sont traduits au cours des années par un impact social positif dû à l'évolution nette des effectifs de la société qui, au niveau mondial, a recruté plus de 7 000 personnes (hors acquisition) depuis 2014. Pour les nouveaux accords, il est envisagé de prendre en compte des critères environnementaux et sociaux.

Sur le périmètre Ingenico en France, l'accord d'intéressement de l'Unité Economique et Sociale Ingenico a déjà un critère ECOVADIS. Au total pour le Groupe Worldline, environ 4 500 personnes sont concernées en France.

Pour l'avenir, les négociations des futurs accords devraient intégrer à nouveau des critères environnementaux et sociaux.

**8. Dans le cadre de l'épargne salariale, quels sont les fonds bénéficiant effectivement d'un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR) ? Pour chaque fonds proposé, quel est le nom du ou des labels, quelle est sa part en pourcentage de l'encours d'épargne salariale, à quelle proportion des salarié.e.s est-il proposé ? Par ailleurs, quelle est la part des salarié.e.s du groupe, en France et à l'étranger, ayant accès à d'autres formes d'épargne souscrite sur un plan professionnel, notamment en matière de retraite ? Quelle proportion des actifs correspondant à cette épargne est gérée de façon socialement responsable et dispose de « signes de qualité » ? Lesquels ?**

Dans le cadre de l'épargne salariale, dans notre PEG comme dans notre PERCO mis à la disposition des salariés, le fonds ARCANZIA ACTIONS ETHIQUE ET SOLIDAIRE 721 bénéficie du Label du Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale (CIES) qui est un label décerné par quatre des cinq confédérations syndicales représentatives (CFDT, CFE CGC, CFTC, CGT), et qui récompense les offres qui bénéficient d'une expertise reconnue en matière d'investissement responsable et qui accordent une place majoritaire aux représentants salariés dans les conseils de surveillance des fonds. Cela représente 9% des fonds du PEG hors actionnariat salarié et 16% côté PERCO.

Le dernier plan d'actionnariat salarié a couvert 97% de l'effectif à l'étranger. Il a proposé une décote de 20% sur le cours de référence de l'action Worldline et jusqu'à 6 actions d'abondement. Un tel plan est généralement proposé tous les 18 mois et environ 30% des 20 000 salariés ont souscrit à ce plan.

## **Gouvernance**

**9. Appliquez-vous pour votre reporting fiscal public le standard GRI 207 ?**

**Si oui : ce reporting porte-t-il sur tous les éléments indiqués dans ce standard et si non, quels éléments avez-vous choisi de ne pas publier et pourquoi ?**

**Si vous n'utilisez pas ce standard : quelles en sont les raisons et envisagez-vous de l'appliquer à échéance proche (1 à 2 ans) ?**

**Quelles autres mesures avez-vous ou envisagez-vous de mettre en œuvre pour répondre à la demande croissante de transparence fiscale de la part de vos parties prenantes ?**

Oui, les informations fiscales publiées au sein du Document d'Enregistrement Universel sont en ligne avec les recommandations du standard GRI 207.

L'information principale prévue par le standard qui n'est pas publiée est le reporting pays par pays. En effet, le Groupe étant imposé sur les résultats dégagés par ses activités opérationnelles réalisées dans chaque juridiction fiscale d'implantation et, pour l'essentiel en Europe, ces informations ne seraient pas de nature à apporter des informations supplémentaires par rapport aux informations financières déjà publiées dans le rapport financier annuel. Une déclaration pays par pays est transmise à l'administration fiscale française dans le cadre de nos obligations déclaratives.

Nous estimons avoir amélioré les informations fournies dans le Document d'Enregistrement Universel par rapport aux années précédentes. Nous continuerons à nous référer au standard GRI 207 et poursuivrons nos efforts d'amélioration pour y répondre au mieux.

**10. Quel est le périmètre pris en compte pour les ratios d'équité que vous publiez ? Quelle analyse faites-vous de l'évolution de ces ratios ? Cette analyse vous a-t-elle poussé à adapter vos politiques de rémunération ? Si oui, comment ?**

Le périmètre pris en compte dans le cadre du ratio d'équité calculé et publié tel que prévu à l'article L. 225-37-3, I 6° et 7° du Code de commerce est celui de Worldline SA ainsi que l'UES Worldline France. A partir de 2020, le périmètre inclut toutes les entités françaises d'Ingenico (UES Ingenico, Ingenico E-Commerce et Ingenico PSF) suite à l'acquisition du Groupe Ingenico par Worldline en date du 28 octobre 2020, couvrant ainsi tous les employés de toutes les entités du Groupe Worldline en France, conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF.

L'évolution annuelle des ratios – tant pour le Président-Directeur Général que pour le Directeur Général Délégué – tend à montrer que l'évolution de la rémunération du Président-Directeur Général et du Directeur Général Délégué est cohérente avec l'évolution de la rémunération moyenne et médiane des salariés de Worldline SA, de l'UES Worldline France et de toutes les entités françaises d'Ingenico (à partir de 2020). Les variances dans les ratios entre les années 2018 et 2019 s'expliquent par l'introduction de la loi dite « Sapin 2 » imposant, à compter de l'année 2018, le paiement de la rémunération variable due au titre de l'année précédente après l'approbation pour l'Assemblée Générale Annuelle appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos. Le ratio 2020 reflète également l'absence de mise en œuvre, à leur initiative, de l'augmentation de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux en lien avec le gel salarial appliqué au sein du Groupe.

L'évolution annuelle des ratios a été présentée et examinée par le Conseil d'Administration et par le Comité des Rémunérations lors de l'établissement des politiques de rémunérations et de la détermination des éléments de la rémunération attribués et/ou versés au cours de l'exercice écoulé aux dirigeants mandataires sociaux.

La politique de rémunération de la Société veille à ce que les différents éléments de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs restent en cohérence et mesurés par rapport à la rémunération moyenne et médiane des salariés de la Société et de l'ensemble des salariés de l'intégralité des entités du Groupe en France au travers de la mesure du ratio d'équité.

La structure de rémunération mise en place par Worldline est en ligne avec l'intérêt social de Worldline, notre objectif étant par ailleurs de payer tant nos salariés que les mandataires sociaux en ligne avec les pratiques de marché. Worldline s'emploie à rémunérer l'ensemble de ses salariés à la médiane du marché en fonction des activités exercées et du positionnement vis-à-vis des enquêtes de rémunérations dans chaque pays. Les sujets de rémunérations font l'objet d'une discussion continue avec les partenaires sociaux.

Finalement, le calcul du ratio d'équité sur la base la plus large (le total des salariés en France) permet de vérifier qu'il n'y a pas de risque d'écart trop élevé, le ratio fait l'objet de discussion au niveau du Comité des Rémunérations et du Conseil d'administration et rentre en compte dans la politique de rémunération du Groupe.

**11. Au regard de la mise en œuvre de la politique d'égalité femmes/hommes de votre groupe, pourriez-vous nous communiquer :**

**(i) L'agenda et les objectifs chiffrés – atteints ou à atteindre – concernant les sujets relatifs à cette politique (carrière, formation, rémunération, répartition vie privée/vie professionnelle, etc.) à tous les niveaux de responsabilité.**

**(ii) Si l'application de cette politique d'égalité est appliquée dans toutes les sociétés du groupe aussi bien en France qu'à l'international. Si non, pourquoi ?**

**(iii) Si oui, quels moyens spécifiques déployez-vous pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans vos pays d'implantation où cette notion rencontre des difficultés à s'imposer ?**

L'ensemble de la politique et des indicateurs est présenté et discuté en Conseil d'administration ainsi que dans le Comité de Responsabilité Sociétale et Environnementale. L'égalité en termes de rémunération est vérifiée dans les pays (ainsi dans 9 pays principaux, il est constaté qu'il n'y a pas d'écart de rémunération entre hommes et femmes pour un même niveau de poste, équité de traitement dans les promotions, équité de traitement au retour de congés parentaux et pourcentage de femme dans le top 10% des

rémunérations) ainsi que pour les promotions (amélioration de 8 points de présence féminine sur le top 2500 managers récemment promus), la présence de femmes aux postes de management (un objectif de 35% de femmes dans le top 20% de la société a été fixé pour 2025), aux séminaires (ratio H/F similaire au ratio de la population invitée), formations (ratio similaire à la population cible), statuts d' « experts » (amélioration de deux points sur la dernière campagne de sélection au niveau international) de « talents » (même proportion observée dans le pool de talents) et de bénéficiaires des plan d'actions de performance (proportion vérifiée et en ligne avec le % de femmes sur les population concernées pour les deux dernier plans). Est également suivie la différence d'appréciation et de satisfaction employés entre les hommes et les femmes sur une soixantaine de critères chaque année pour l'ensemble des 20 000 salariés.

**12. Comment vos pratiques de lobbying sont-elles formalisées et comment s'intègrent-elles dans la stratégie RSE de votre groupe ? Pouvez-vous décrire la chaîne de responsabilité de votre société en matière de lobbying ou de relations institutionnelles ? Dans quels cas, l'organe de contrôle de votre groupe (conseil d'administration, conseil de surveillance) peut-il ou doit-il être saisi ? Quels éléments se rapportant à vos pratiques de lobbying publiez-vous (positions publiques, budgets alloués...), et ce pour chacun de vos marchés mondiaux ?**

Les affaires publiques et réglementaires sont clairement positionnées dans l'organisation interne à un niveau en ligne avec leur importance, puisqu'elles sont sous la direction d'un membre du Comité exécutif du Groupe lui-même rattaché au Directeur Général et sont organisées en un département ayant vocation à veiller à la bonne compréhension par Worldline des évolutions réglementaires à l'étude. L'activité du département des affaires publiques et réglementaires vise à :

- Anticiper les changements réglementaires et réagir aux décisions publiques ;
- Promouvoir directement l'expertise de la société ;
- Orchestrer le flux d'informations au sein de la société sur les sujets clés et coordonner les métiers concernés ;
- Répondre aux questionnaires et consultations des autorités réglementaires et participer aux groupes de travail qu'ils organisent.

Worldline ne verse aucune contribution monétaire aux candidats aux élections, aux partis politiques ou au comité électoral dans aucun pays. De plus, dans sa politique de lutte contre la corruption et la fraude, Worldline interdit notamment les cadeaux (sous forme de don d'argent, de divertissements ou sous toute autre forme) à tout membre d'un gouvernement ou fonctionnaire public et/ou aux membres de la famille ou aux personnes connues comme étant des associés proches d'un membre du gouvernement et des fonctionnaires publics (« fonctionnaires ») dans le but d'influencer ces fonctionnaires afin d'obtenir ou de conserver une affaire ou un avantage commercial, ou autrement en relation avec des décisions qui peuvent être considérées comme bénéfiques pour les intérêts commerciaux de Worldline.

En ce qui concerne la gestion des droits de vote liés à l'adhésion à des associations et organisations professionnelles, une analyse préliminaire des sujets soumis au vote en assemblée générale est effectuée, notamment en ce qui concerne l'élection du président de manière autonome afin d'éviter les conflits d'intérêts de nos représentants.

En mai 2020, Worldline a fondé avec d'autres acteurs clés une association appelée European Digital Payments Industry Alliance. Le processus de création a été suivi par un consultant, basé en Belgique, qui avait été sélectionné selon une procédure officielle de passation de marché.

La stratégie actuelle de Worldline aborde en priorité les sujets suivants, tels que discutés avec les experts de la direction générale de Worldline et approuvés par le comité exécutif (COMEX) :

- Marché unique du numérique : participer au débat public sur des sujets qui concernent les fournisseurs de services de paiement ;
- Paiement/cybersécurité/Cloud/localisation des données : contribution à la future législation sur la cybersécurité des services financiers, étant donné que les paiements seront probablement un aspect important de cette nouvelle législation ;
- Paytech/fintech dans le monde de l'API : développer et communiquer publiquement une vision de l'impact du régime API dans le cadre de la Directive PSD2 et des solutions réalisables dans ce domaine.

Worldline a déployé différents outils pour surveiller cette nouvelle activité et ainsi accroître la transparence et la cohérence de ses actions relatives aux affaires publiques et réglementaires. A titre d'exemple, Worldline est inscrite dans le registre de transparence tenu par la Commission européenne sous le numéro

d'identification 257888538969-50. Ce registre de transparence indique les montants reçus de la Commission européenne sous forme de subventions pour des projets.

**13. Comment, concrètement, associez-vous les partenaires sociaux, au niveau du groupe et localement, pour engager votre entreprise dans une transition juste ? Entendez-vous publier leur avis concernant votre plan de vigilance ? Entendez-vous publier leur avis à propos de votre document de performance extra-financière ?**

Au niveau du Groupe, un Groupe Spécial de Négociation a été mis en place en 2020 en vue de la constitution d'un Comité de Groupe Européen. Le Comité négocie l'accord constitutif de la composition et du fonctionnement du futur Comité d'entreprise Européen. Une réunion toutes les quatre à six semaines permet actuellement d'avoir une base bien avancée. Dès l'accord signé, des élections dans l'ensemble des pays Européens permettront de porter le dialogue social pour environ 80% des salariés du groupe.

En outre, l'équipe de direction de Worldline partage et discute chaque mois, dans les pays où Worldline a des représentants du personnel, des stratégies, des projets et des informations clés relatives à ses performances économiques (chiffre d'affaires, etc.), ainsi que de tous les sujets liés aux employés, tels que la confidentialité des données, les comités de participation, le bien-être au travail. Les informations clés sont également communiquées à tous les employés par le biais de bulletins d'information mondiaux ou locaux.

Au plus haut niveau du Groupe, le Conseil d'administration de Worldline comprend deux administrateurs représentant les salariés qui, à ce titre, participent votent et contribuent aux travaux du Conseil d'administration sur l'ensemble des sujets notamment de vigilance, de transition et de performance extra-financière. L'administratrice représentante des salariés est membre du Comité des Rémunérations et le deuxième administrateur représentant les salariés est membre du Comité de Responsabilité Sociétale et Environnementale. Dans ce dernier comité, la performance extra-financière du Groupe y est conçue, discutée, notamment la performance extra-financière des 5 dernières années et il s'y prépare le nouveau plan d'entreprise à long terme de 5 ans « Trust 2025 » avant son approbation par le Conseil d'Administration. Les partenaires sociaux sont donc impliqués à chaque étape du processus.

Le Comité Social et Economique participe également aux réunions du Conseil d'administration et aux assemblées générales de Worldline (sans droit de vote néanmoins comme le prévoit la loi).

Au niveau du Groupe encore, la politique de Conformité, de l'éthique et de la performance de l'entreprise font l'objet de nombreux dispositifs (d'alerte notamment), de communication ou de formation comme par exemple celle rendue obligatoire sur le code d'éthique de l'entreprise. Le dialogue social en amont permet d'incorporer ou d'améliorer ces dispositifs.

En matière de vigilance, de transition et de performance extra-financière, nous associons nos partenaires sociaux au plus haut niveau de l'entreprise, au niveau Européen et au niveau national.

Enfin au niveau national et au niveau local, les partenaires sociaux sont impliqués sur des thèmes de concertation dans les domaines de la vigilance, de transition et de performance extra-financière, soit parce que la loi nationale requiert une information ou une consultation sur le thème, soit parce que les partenaires sociaux ou la direction ont souhaité échanger et dialoguer sur le sujet.

Ces dialogues restent internes à l'entreprise, mais les décisions ou les progrès qui en découlent peuvent faire l'objet de communication externe.

De plus, chaque politique/procédure concernant les droits et obligations des employés est soumise à la consultation ou l'information de l'ensemble des comités d'entreprise au regard de la législation locale.

\* \* \*