

**Assemblée générale (ordinaire et extraordinaire) du 9 juin 2022
(l'« Assemblée Générale »)
Réponses aux questions écrites**

Environnement

1. Vous êtes-vous engagés explicitement à aligner vos revenus et vos investissements (CAPEX/OPEX/R&D/fusions-acquisitions...) avec l'objectif de l'Accord de Paris qui vise un réchauffement limité à 1,5 °C ? Comment vous assurez-vous que ces revenus et investissements respectent cet objectif (merci de décrire les méthodologies utilisées) ? Quels sont les principaux plans d'actions et, le cas échéant, les montants d'investissement associés mis en place pour atteindre cet objectif à horizon court, moyen et long termes ?

Worldline a pour la première fois adopté des objectifs de réduction d'émission de GES validé par la *Science Based Targets initiative (SBTi)* en 2018. Suite à l'acquisition d'Ingenico, Worldline a mis à jour ses objectifs *Science Based Targets* intégrant l'activité Terminal Solutions & Services (TSS). Les nouveaux objectifs ont été validés par SBTi en septembre 2021. En utilisant la méthodologie ACA (*Absolute Contraction Approach*), Worldline s'est engagé sur deux objectifs tangibles à moyen terme :

1. Réduction des émissions absolues de GES des scopes 1 et 2 de 25% d'ici 2025 par rapport à une année de référence 2019. Cet objectif a été jugé compatible avec une trajectoire de 1,5°C.
2. Réduction des émissions absolues de GES du scope 3 de 7,4% d'ici 2025 par rapport à une année de référence 2019 pour les catégories des « achat de produits et de services » et de « utilisation des produits vendus ». Cet objectif a été jugé compatible avec une trajectoire « bien en-dessous » de 2°C.

Worldline met actuellement à jour ses objectifs de réduction de GES au regard de son nouveau périmètre suite à la cession annoncée de l'activité TSS.

Afin de réduire l'empreinte carbone de Worldline et de s'assurer du respect des objectifs SBTi, Worldline a déployé le plan d'action suivant :

- Adopter des énergies renouvelables dans les bureaux et les datacenters
- Convertir le parc automobile de l'entreprise en véhicules électriques et hybrides rechargeables
- Éco-concevoir nos solutions
- Changer l'état d'esprit et le comportement des collaborateurs pour promouvoir les comportements vertueux et l'usage de moyens de transport bas carbone
- Inciter les fournisseurs à prendre des engagements environnementaux.

Par ailleurs, conformément aux exigences de la Taxonomie verte Européenne, Worldline a publié ses revenus, CAPEX et OPEX éligibles. Ainsi :

- 77 % des revenus Worldline sont éligibles à la réglementation Taxonomie. Les revenus éligibles s'élèvent à 2 832 millions d'euros. Les principales activités de Worldline sont liées à l'activité 8.1 Traitement de données, hébergement et activités connexes ;
- 95% des CAPEX de Worldline (immobilisations incorporelles, immobilisations corporelles, augmentation du droit d'usage IFRS16) sont éligibles à la réglementation Taxonomie. Les CAPEX éligibles s'élèvent à 320 M€ ; dont 226 M€ dans le cadre de l'activité principale de Worldline sur 8.1 Activités de traitement des données et 94 M€ sont liés à la construction, à l'immobilier et à la flotte automobile (droit d'utilisation de son bail à long terme de bâtiment dans le cadre de l'activité 7.7, rénovation et travaux dans les bâtiments dans le cadre des activités 7.2 à 7.5 et investissements dans la flotte automobile, dans le cadre de l'activité 6.5 Transport par motos, voitures particulières et véhicules utilitaires légers) ;
- 93 % des OPEX de Worldline prises en compte dans la définition de la taxonomie verte sont considérés comme éligibles. Pour rappel, la Taxonomie européenne limite les OPEX considérées à 3 catégories : Maintenance, location courte durée et frais de R&D non capitalisés. Worldline rapporte

alors 237 millions d'euros d'OPEX éligibles sur ces 3 postes, représentant ~9% des OPEX totales de Worldline. Ces coûts sont principalement liés à l'activité 8.1 Traitement des données, hébergement et activités connexes.

L'alignement des revenus, CAPEX et OPEX éligibles à la réglementation Taxonomie sera publiée en 2023. Au regard de nos premiers travaux sur l'alignement, Worldline contribue principalement à l'atténuation du changement climatique.

Enfin, Worldline a évalué sa contribution aux Objectifs de Développement Durable (ODD) à partir du balayage de ses offres et de l'évaluation de leur durabilité par des chefs de produits et des experts en durabilité sur ces 4 catégories d'avantages : Économique/Social et bien-être/Gouvernance, confiance et conformité/Environnement empreinte. En 2021, le revenu lié aux solutions durables de Worldline représente 57% du revenu global de Worldline.

2. Quel est le pourcentage de vos activités (exprimé en chiffre d'affaires, revenu net bancaire...) qui dépend directement de la biodiversité ? Quelles sont vos dépenses en faveur de la biodiversité ?

Conformément à son analyse de matérialité, Worldline n'a pas d'activité dépendant directement de la biodiversité dans la mesure où aucun de ses produits et services ne dépend de matière première issue du vivant. Toutefois, même si l'impact sur la biodiversité n'est donc pas un sujet d'importance significative pour Worldline, une étude visant à identifier la manière dont Worldline pourrait néanmoins tenter d'avoir une influence positive sur celle-ci est en cours.

Par ailleurs, Worldline soutient des initiatives locales en faveur de la biodiversité sur ses différents sites certifiés ISO 14001. Ces initiatives consistent principalement à sensibiliser et à prendre en compte l'environnement dans divers domaines tels que : l'utilisation des sols, la production de GES, la promotion des espèces et la biodiversité. Par exemple, Worldline France a soutenu une initiative de ses collaborateurs et a mis en place des ruches sur les sites de Rennes et de Seclin pour contribuer à la préservation de l'abeille (coût : 6 000€ par an par site). De même, le site bruxellois dispose d'un jardin de 1 500 m² qui a été conçu pour attirer une variété d'espèces de plantes et d'insectes (coût incluant l'entretien : 7 400€ par an). Ces initiatives sont l'occasion pour les responsables environnementaux de Worldline de sensibiliser les collaborateurs à l'importance des pollinisateurs dans la préservation de la biodiversité. Plusieurs sites offrent également un espace au sol pour que les employés puissent cultiver des légumes.

La prestation d'analyse d'impact biodiversité s'élevant à 6 800€, les dépenses totales de Worldline en faveur de la biodiversité s'élèvent à 26 200€.

3. Listez les ressources naturelles stratégiques nécessaires à l'exercice de votre activité et/ou à celle de vos clients (eau, énergie, matériaux, etc.) ? Comment évaluez-vous et calculez-vous l'impact de la raréfaction de ces ressources sur vos modèles économiques ? Quelles actions mettez-vous en place pour lutter contre les difficultés d'approvisionnement et saisir les opportunités de développement de « modèles d'affaires circulaires » ? Quels sont vos objectifs en la matière ?

Worldline a identifié neuf ressources naturelles stratégiques devant faire l'objet d'un suivi : l'eau, le pétrole, le gaz, l'acier, le cuivre, le nickel, le cobalt, le lithium, l'or et l'argent. Ces neuf ressources naturelles sont stratégiques dans le cadre de la fabrication du matériel par ses fournisseurs pour garantir la continuité de son activité datacenter et pour le maintien de son parc informatique nécessaire à la conduite de ses opérations.

Les ressources limitées, en particulier les matériaux rares utilisés dans les composants électroniques, et les difficultés d'approvisionnement, constituent un défi pour l'industrie numérique et pourraient avoir un impact sur les activités de Worldline. Les difficultés d'approvisionnement en ressources naturelles sont intégrées dans l'*Enterprise Risk Management* (ERM) au sein du Risque Fournisseurs. L'évaluation des risques sur le modèle économique de Worldline s'articule autour d'une approche « bottom-up » (mobilisation des lignes de services)

et d'une approche « top down » via des groupes de travail impliquant les cadres dirigeants. Par ailleurs, les principaux impacts économiques et/ou financiers que nous pouvons connaître viennent des pénalités qui peuvent nous être infligées par nos clients suite à des retards de livraison.

Afin d'éviter toute rupture dans sa chaîne d'approvisionnement, Worldline procède à un examen minutieux des prévisions industrielles ainsi que des prévisions de ventes pour anticiper au mieux les besoins. De plus, une politique de *multisourcing* composants est systématiquement appliquée chaque fois que possible, et dans certains cas des stocks de sécurité sont constitués pour les composants critiques. Certains fournisseurs stratégiques sont également tenus de disposer de deux sites de production pour les composants sensibles. Worldline vise également à inciter à allonger la durée de vie d'utilisation des équipements et ses fournisseurs à recycler leurs matériels et réutiliser les matières des produits en fin de vie. 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.

Différentes actions ont été mises en place pour saisir les opportunités de développement de « modèle d'affaires circulaires ». Concernant notre flotte d'ordinateurs, elle est certifiée EPEAT Gold Energy Star. Lorsque les ordinateurs arrivent en fin de vie, ils sont repris par le courtier CentralPoint afin d'être réparés pour être remis à la vente. Si les ordinateurs ne sont pas vendables, les composants seront alors recyclés, rien n'est jeté. Concernant nos terminaux de paiement, nous les récupérons lorsque les clients nous le demandent puis nous les recyclons. En 2021, 682,3 tonnes de terminaux ont été collectés et recyclés via une filière Worldline, ce qui représente une hausse de 80% par rapport à 2019. Un projet est également en cours pour intégrer du plastique recyclé dans nos terminaux. Enfin, dans chacun de nos datacenters stratégiques, les serveurs en fin de vie sont récupérés par des entreprises spécialisées (comme Suez pour Vendôme ou Paprec pour Seclin) et les composants sont recyclés.

Worldline a pour objectif de certifier ISO 14001 tous ses centres de données stratégiques et ses bureaux de plus de 500 personnes.

Social

4. Quel est la proportion de vos mandataires sociaux et de vos salarié.e.s (répartis par typologie) concernés par l'intégration de critères environnementaux et sociaux (E&S) dans la détermination de leur rémunération variable (bonus, rémunération de long terme, intéressement...) ? Quels organes de gouvernance sont chargés du choix et de la validation de ces critères E&S ? Comment s'assurent-ils que ces critères sont à la fois pertinents, suffisamment incitatifs et corrélés aux objectifs à atteindre pour mener à bien la stratégie environnementale et sociale du groupe ? (Merci de préciser les critères extra-financiers retenus pour les mandataires sociaux et pour les salarié.e.s).

Rémunération de long terme

Les plans de rémunération à long terme en titres bénéficient principalement aux premières lignes managériales du Groupe, aux ressources clés, aux experts et à certains juniors, ainsi qu'aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

Nos plans de rémunération à long terme en titres (LTI) sont conditionnés à la réalisation de condition de performance financière interne et extra-financière externe et interne mesurées sur une période de trois exercices au moins. Les objectifs ont été définis par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations ainsi que du Comité RSE, afin d'accompagner le Groupe dans la réalisation de sa stratégie à court et long termes. Les indicateurs de performance sont en lien avec les facteurs clés du succès de la stratégie du Groupe, et incluent, entre autres, des indicateurs liés à la responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

Ces conditions prennent en considération les commentaires des agences de conseil en vote et des investisseurs sur les plans précédents et leurs attentes futurs concernant les dirigeants mandataires sociaux exécutifs à cet égard.

Outre les indicateurs financiers, l'acquisition de tout ou partie des actions de performance/options de souscription ou d'achat d'actions est également soumise à l'atteinte d'une condition de performance liée à la RSE, définie comme une combinaison de plusieurs critères, conditionnant 20% de l'acquisition totale. A cet égard, et tenant compte de certains commentaires d'agences de conseils en vote et d'investisseurs quant à la nature des indicateurs RSE retenus, de nouveaux indicateurs RSE liés à la politique interne du Groupe en matière de RSE, et en lien avec son plan stratégique « Trust 2025 » ont été introduits depuis 2021.

Afin d'atteindre l'ambition climatique faisant partie de la stratégie du Groupe, le Conseil d'administration réuni le 21 février 2022, sur proposition du Comité des Rémunérations et du Comité RSE, a retenu les critères extra-financiers externes suivants, conditionnant 10% de l'acquisition totale :

- 5% relatif à la réduction des émissions de CO2 des scopes 1 et 2 dans le cadre de l'initiative du « *Science Based Targets initiative* » (SBTi) ;
- 5% relatif au score Eco Vadis.

Dans le cadre de Trust 2025 et en ligne avec la stratégie du Groupe, le Conseil d'administration réuni le 21 février 2022, sur proposition du Comité des Rémunérations et du Comité RSE, a également retenu des critères extra-financiers externes et internes relatifs à la satisfaction des collaborateurs et à la diversité, conditionnant 10% de l'acquisition totale. Il s'agit de mesurer l'amélioration de l'engagement des salariés et l'amélioration du taux de femmes dans le management. Chacun des indicateurs de Responsabilité Sociétale des Entreprises sera mesuré à l'issue de la période de trois ans. Une courbe d'élasticité pour chaque indicateur a été définie par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations et du Comité RSE.

Bonus court terme

Pour soutenir les ambitions et objectifs développés dans le cadre de Trust 2025 et mieux s'aligner aux pratiques de marché, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations et du Comité RSE, a décidé le 21 février 2022 d'introduire un critère combiné de performance externe comprenant certains des indicateurs faisant partie intégrante du programme RSE du Groupe, Trust 2025, dans la rémunération variable court terme des mandataires sociaux au titre du second semestre 2022 pour un poids de 20% de cette rémunération variable court terme.

Le 22 mars 2022, le Conseil d'administration a décidé que le critère combiné de performance externe en lien avec la RSE serait basé sur le programme Trust 2025 qui se décompose des treize indicateurs suivants :

Domaines	Indicateurs	Objectifs 2022
Disponibilité et sécurité des plateformes	1. Disponibilité du service et temps de réponse contractuels	Plancher: Valeur Cible - 50%
	2. Disponibilité du service et temps de réponse des plateformes	
	3. % de demandes ayant reçu une réponse à temps et conformément à la politique de protection des données de Worldline	
	4. % des sites certifiés ISO 27001 selon la politique de sécurité	
Market intimacy	5. Taux net de recommandation	Cible
	6. Revenu total « Offre durable » en millions d'euros)	
Attraction et rétention des talents/Diversité & Inclusion	7. Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur et par an	Plafond: Valeur Cible + 30%
	8. % de collaborateurs en situation de handicap dans les pays disposant d'une législation en vigueur	
Achats responsables/Ethique & conformité	9. Part des fournisseurs évalués par EcoVadis avec un score inférieur à 45 qui sont encouragés par Worldline à avoir un plan d'action pour remédier aux difficultés identifiées	Plafond: Valeur Cible + 30%
	10. % des dépenses totales évaluées par EcoVadis parmi les dépenses fournisseurs stratégiques	
Changement climatique	11. % d'alertes investiguées et plans d'action associés définis dans les 3 mois	Plafond: Valeur Cible + 30%
	12. % des émissions d'éqCO ₂ compensées pour les scopes 1, 2, 3a	
Communautés locales	13. Volume des dons collectés en millions d'euros	

Trois indicateurs faisant partie du programme Trust 2025 (à savoir le taux de satisfaction globale des collaborateurs mesurée par le Trust Index de l'enquête Great Place to Work®, le pourcentage de femmes dans des postes de direction et la réduction des émissions d'éqCO₂), n'ont pas été intégrés dans le critère combiné de performance externe en lien avec la RSE pour la rémunération variable à court terme, dans la mesure où ces trois indicateurs sont déjà intégrés dans le critère combiné de performance externe en lien avec la RSE pour la rémunération à long terme en titres.

Le bonus à court terme des premières lignes managériales du Groupe, des ressources clés et de l'ensemble de la population du Groupe éligible à un bonus court terme intégrera à partir du deuxième semestre 2022 l'indicateur combiné de performance externe comprenant des indicateurs faisant partie intégrante du programme RSE du Groupe, Trust 2025, tel que défini ci-dessus pour les mandataires sociaux exécutifs.

5. **Quels enseignements tirez-vous des nouveaux modes d'organisation du travail liés à la pandémie du Covid-19 (travail à distance, digitalisation des modes de communication, flexibilité accrue...) mis en place dans votre entreprise en termes d'impacts sur les conditions de travail ? Comment votre stratégie de Ressources Humaines intègre-t-elle aujourd'hui ces nouveaux modes d'organisation ? Quel dialogue social a été mené sur le sujet (accords, réflexion partagée sur l'avenir du travail...), et ce dans l'ensemble de vos métiers et zones d'implantation ?**

En France, Worldline a conclu un accord sur le télétravail dès 2010. Avant la pandémie de Covid-19, en moyenne, 35% de l'effectif pratiquait le télétravail en France ; cette proportion atteignant 50% de l'effectif en région parisienne. C'est donc fort de cette expérience que le 17 mars 2020, la quasi-totalité des salariés est passé au télétravail sur l'intégralité de leur temps de travail.

En 2021, un questionnaire a été adressé à l'ensemble des collaborateurs de Worldline afin de recueillir leur souhait concernant l'organisation du travail pour la période post-confinement. Ainsi, la majorité des collaborateurs ont déclaré vouloir continuer à pratiquer le télétravail.

Sur la base de ces enquêtes, les Ressources Humaines ont intégré de nouvelles actions afin de maximiser ces nouveaux modes d'organisation pour Worldline et pour ses collaborateurs. Durant le COVID-19, une ligne disponible 7j/7 a été mise en place afin de permettre aux collaborateurs de bénéficier d'une assistance physiologique et médicale. De nouvelles formations ont été ajoutées au catalogue afin d'aider les collaborateurs à s'adapter aux nouveaux modes de travail, mais également aider les manager à gérer leurs équipes à distance. Toujours dans une logique de bienveillance envers les collaborateurs, les Ressources Humaines font régulièrement des communications pour rappeler l'importance de l'équilibre vie privé / vie professionnelle, mais également rappeler les principes de la flexibilité des heures de travail. Enfin, la généralisation du télétravail amène Worldline à se positionner sur les modes de travail hybride, notamment à travers le déploiement du *flex-office*. Le retour progressif sur site s'est accompagné dans de nombreux pays de célébrations. La proportion de télétravail se stabilisant progressivement à 50%.

Avant la pandémie COVID-19, des accords de télétravail avaient déjà été mis en place dans certains pays, notamment en France, aux Pays-Bas et Italie. Ces accords ont été rédigés avec la participation des partenaires sociaux. Ces accords sont en cours de renégociation au vu de la généralisation du télétravail et l'adoption progressif du *flex-office*. En Espagne, un nouvel accord a déjà été adopté avec l'approbation des partenaires sociaux. En France, une renégociation est en cours mobilisant la direction et les organisations syndicales.

Pour des activités comme celles de Worldline, théoriquement quasiment 100% de télétravail serait possible pour de nombreux types d'activités. Cependant, une telle virtualisation du lien à l'entreprise ou au collectif professionnel ne serait ni parfaitement efficace, ni souhaitable. En effet, dans la recherche du nouvel équilibre entre activités sur site et activités à distance, le Groupe s'attache notamment à valoriser des pratiques professionnelles garantissant le sentiment d'appartenance, l'attention à l'autre, le management d'équipe efficace dans ces situations hybrides, l'équilibre approprié des temps de travail, le renouveau des actions de qualité de vie au travail quand les équipes sont partiellement présentes, la prise en compte des mécanismes

nouveaux d'interaction sociale, du collectif de travail, du sens et de la raison d'être de l'entreprise. Ce sont quelques-uns des thèmes qui doivent guider nos nouvelles manières de fonctionner.

6. De manière à pouvoir évaluer l'évolution d'une année sur l'autre, nous reposons la question posée en 2021 pour laquelle les réponses n'ont pas atteint un niveau estimé satisfaisant.

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 ?

En 2021, Worldline a publié une politique interne en matière de droits humains, basée sur le code d'éthique de Worldline. Il s'agit d'une politique détaillée donnant un aperçu des droits humains dans un environnement d'entreprise. Son champ d'application est Worldline en tant que société, tous les collaborateurs de Worldline ainsi que les tiers travaillant avec Worldline. Son but est de formaliser un engagement général à respecter les droits humains et à se conformer aux conventions internationales sur les droits humains (politique des droits humains). Dans le cadre de cette politique, une définition du « salaire minimum » a été rédigée qui est la suivante : « Worldline s'assure qu'au moins la législation nationale sur le salaire minimum est respectée. Worldline ne s'appuie pas uniquement sur la législation locale pour élaborer ses politiques salariales, mais cherche plutôt à établir un salaire de subsistance qui assure un niveau de vie adéquat à tous ses employés et à leurs employés et des personnes à leur charge, et qui est aligné sur les pratiques du marché local. »

Afin que les fournisseurs s'alignent et respectent les valeurs RSE de Worldline, nous intégrons une charte d'engagement d'intégrité du partenaire commercial dans le contrat de tous les fournisseurs et partenaires. Cette charte précise que :

- « Les partenaires commerciaux de Worldline doivent se conformer à toutes les lois et réglementations applicables en matière de salaires et d'heures de travail. »
- « Les partenaires commerciaux de Worldline doivent fournir une rémunération équitable et garantir le salaire minimum national légal applicable. »

Les engagements de Worldline en matière de droits humains ont vocation à être intégrés tout au long de la chaîne de valeur de la société par le biais du devoir de vigilance, couvrant les droits du travail et les droits humains de nos fournisseurs stratégiques, du code d'éthique et du système d'alerte de conformité de Worldline.

Il est important de préciser que 83% des salariés de Worldline sont des cadres situés en Europe.

7. Périmètre France : en dehors des investissements en titres de votre entreprise, quelle part des fonds d'épargne salariale proposés à vos salarié.e.s est labellisée responsable (labels ISR, Greenfin, CIES ou Finansol) ? Comment expliquez-vous le maintien de fonds non responsables en l'absence de différence de rentabilité et alors que la Place de Paris est leader sur le sujet ?

Dans vos autres pays d'implantation : vos dispositifs d'épargne à l'intention de vos collaborateurs (retraite ou autres) intègrent-ils également des critères ESG ?

Comment le conseil d'administration ou de surveillance encourage-t-il la souscription de ces types de fonds d'épargne salariale ? »

Dans le cadre de l'épargne salariale du Groupe Worldline, dans nos PEG comme dans nos PERCO mis à dispositions des salariés, les fonds suivants bénéficient de divers labels :

- Le fonds ARCANCIAS ACTIONS ETHIQUES ET SOLIDAIRES 721 du PEG Worldline bénéficie du label du Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale (CIES) ainsi que du Label Finansol – ce fonds représente 9,62 % des fonds du PEG Worldline hors actionnariat salarié et 16,63 % coté PERCO ;

- Les fonds suivants du PEG Ingenico :
 - Le fonds Impact ISR Rendement Solidaire bénéficie des labels CIES, ISR, Finansol ;
 - Le fonds Impact ISR Dynamique bénéficie des labels ISR et CIES.

Ces fonds représentent 21,14 % des fonds du PEG Ingenico hors actionnariat salarié et 19,39 % coté PERCO.

L'analyse de ces fonds est conduite régulièrement pour optimiser l'aspect responsable des fonds.

Dans nos autres pays d'implantation, nous n'avons pas de dispositifs similaires de fonds d'épargne salariale. Pour les régimes de retraite, lorsque cela est possible, nous pousserons également l'utilisation de fonds solidaires.

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 8 actions d'abondement. Un tel plan est généralement proposé tous les 18 mois et environ 25 à 30 % des 20 000 salariés ont souscrit à ce plan.

Gouvernance

8. Publiez-vous une charte détaillant vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Si oui, comment cette responsabilité fiscale s'intègre-t-elle plus largement au sein de votre responsabilité sociale ? Le conseil revoit-il et approuve-t-il cette charte ? Rendez-vous compte annuellement de l'application des principes de cette charte au travers d'un rapport de responsabilité fiscale ? Ce rapport détaille-t-il les impôts payés par pays ?

Le Groupe détaille publiquement dans le Document d'Enregistrement Universel (DEU) les engagements pris en matière de conformité fiscale, de gestion du risque fiscal et de transparence fiscale (Section D.4.4.2 du DEU 2021). Ces engagements s'intègrent à sa responsabilité sociale.

Par ailleurs, le Document d'Enregistrement Universel étant approuvé avant sa publication par le Conseil d'administration de Worldline après revue par ses différents Comités, celui-ci revoit et approuve les engagements pris dans ce cadre en matière fiscale. A ce titre, le Groupe s'engage notamment à payer ses impôts dans les pays dans lesquels ses activités commerciales génèrent de la valeur et des bénéfices et à respecter le principe de pleine concurrence dans les transactions intragroupes transfrontalières selon les principes énoncés par l'OCDE. Les impôts payés pays par pays ne sont pas communiqués publiquement mais font partie des informations transmises annuellement à l'administration fiscale française dans le cadre de la déclaration pays par pays.

9. Publiez-vous une charte de lobbying¹ responsable ?
 Êtes-vous membres d'associations professionnelles dont certaines positions sont controversées au regard de l'intérêt général ? Si oui, quelles actions menez-vous pour réorienter les positions de ces associations ?
 Quels moyens (humains et financiers) consolidés (i.e. sur l'ensemble de votre périmètre géographique) allouez-vous à la représentation d'intérêt ?

Worldline ne publie pas de charte de lobbying responsable pour le moment. Néanmoins, ses activités de lobbying sont mises en œuvre conformément aux lois et règlements en vigueur, et sa stratégie annuelle y

¹ « Le lobbying – ou la représentation d'intérêts – joue en effet un rôle croissant dans l'élaboration de la décision publique. Les organisations concernées (entreprises, organisations professionnelles, associations, acteurs publics...) y consacrent du temps et des budgets importants. Lorsqu'il est conduit avec intégrité et que son usage est rendu clair et transparent, le lobbying peut jouer un rôle positif et contribuer à apporter aux décideurs publics des éléments d'analyse permettant de nourrir leur réflexion. A contrario un lobbying non régulé peut entraîner des abus ayant pour effet des décisions répondant plus à des intérêts particuliers privés qu'à l'intérêt général. » (Transparency International)

afférente, décrivant l'orientation des activités et les principes généraux applicables aux activités de lobbying est approuvée chaque année par les membres du comité exécutif. L'engagement envers un lobbying responsable est publié dans le Document d'Enregistrement Universel 2021 de Worldline (Section D.4.4.3) dans les termes suivants :

« 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 le don d'argent, de cadeaux, de divertissements ou de toute autre chose 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. »

Les questions sociétales qui nous tiennent à cœur, à savoir l'avenir des paiements, la digitalisation de l'économie, l'inclusion numérique et la société sans espèces, sont décidées chaque jour dans les différentes institutions européennes. C'est pourquoi notre équipe d'affaires publiques, composée de deux membres à temps plein, sous la responsabilité directe du Directeur Général de la Société, est en dialogue permanent avec les décideurs européens afin d'alimenter efficacement la discussion et de proposer des solutions aux problèmes auxquels la société est confrontée.

Worldline est un leader mondial des paiements sécurisés et des transactions de confiance. Notre valeur fondamentale est d'instaurer la confiance tout au long de la chaîne de valeur des paiements. La confiance accordée à nos services et l'opinion publique ont à la fois un impact financier et un impact sur notre réputation en tant qu'entreprise. Worldline est membre de 180 associations professionnelles dans le monde entier. Notre équipe des affaires publiques surveille en permanence les adhésions de ces associations et nous nous abstenons d'être membre de toute association dont les positions sont controversées dans l'intérêt du public.

Nous sommes en faveur d'un cadre réglementaire européen fort, stable et correctement appliqué qui permet une concurrence intense entre des solutions transparentes et basées sur le marché, permettant de se disputer la confiance de leurs clients européens et mondiaux.

Dans cet esprit, nous avons créé notre propre association européenne en 2020, appelée EDPIA pour *European Digital Payments Industry Alliance*. Les positions de l'EDPIA sont créées par une consultation réfléchie de ses membres et membres associés, et servent l'intérêt général de ses membres et du grand public européen. Le cabinet de conseil qui assure le secrétariat des membres a été sélectionné par une procédure de passation de marché officielle et transparente. L'objectif de l'EDPIA est de contribuer positivement aux débats politiques de l'UE qui définissent l'environnement commercial des paiements numériques et de renforcer la visibilité et la compréhension du secteur européen des paiements auprès des décideurs politiques et de la société européenne.

Les activités de lobbying de Worldline sont menées au sein de l'EDPIA, avec intégrité et en toute transparence, ainsi que par le biais d'une interaction directe avec les régulateurs et les décideurs politiques en Europe et dans le monde pour les pays clés dans lesquels nous opérons. Chaque fois que nous répondons à une consultation publique et que nous organisons une réunion ou un événement important, par exemple via l'EDPIA, nous publions nos contributions, nos propositions ou positions de lobbying sur le site web de l'EDPIA et sur les réseaux sociaux, et nous indiquons systématiquement les responsables rencontrés et les conclusions de la discussion.

Notre objectif est de nous engager de manière éthique et transparente auprès des décideurs et des associations du monde entier. Non seulement nos réunions sont transparentes, mais le budget alloué aux activités de lobbying l'est également. La division des affaires publiques et réglementaires dispose d'un budget annuel validé via le processus formel décidé par le département des achats de Worldline. Il s'élève à 2 092 726€ en 2021.

Worldline est inscrite dans le registre européen de transparence et dans différents autres registres locaux, comme celui de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) en France, ce qui favorise le contrôle public et donne aux citoyens et aux autres groupes d'intérêt la possibilité de suivre nos activités, nos positions et nos réunions. Dans le registre de transparence de l'UE supervisé par le Parlement européen et la Commission, nous détaillons également le budget alloué au lobbying, les ressources humaines travaillant sur le lobby européen, et indiquons les montants reçus de la Commission européenne sous forme de subventions pour des projets.

10. La loi sur le devoir de vigilance prévoit l'élaboration du plan de vigilance en association avec les parties prenantes de la société, notamment les partenaires sociaux. De plus, l'une des mesures de ce plan consiste en la mise en place d'un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques, établi en concertation avec les organisations syndicales représentatives. Les organisations syndicales ont en effet une connaissance du terrain et la capacité d'alerter la société et de faire remonter des informations précieuses dans l'exercice du devoir de vigilance.

Comment votre Groupe intègre-t-il ses partenaires sociaux – aux niveaux local et global – aux différentes étapes de l'élaboration, de l'évolution et de la mise en œuvre de son plan de vigilance ? Quels moyens le Groupe leur apporte-t-il pour accomplir cette mission ? Comment les partenaires sociaux sont-ils associés au compte-rendu sur la mise en œuvre effective de ce plan de vigilance ?

Afin de mettre en place son plan de vigilance, Worldline a mis en place un comité projet ainsi qu'un comité exécutif regroupant les départements suivants : la gestion des risques, les achats, la compliance et la RSE. Suite à l'identification des différents risques, les différentes parties prenantes concernées sont consultées. Concernant les partenaires sociaux, une réunion sera organisée afin de partager les différentes étapes du plan de vigilance et sa mise en œuvre. Nous pouvons faire parvenir cette présentation.

L'évaluation des risques et le plan de vigilance prennent en compte les actions déjà mises en place par Worldline pour prévenir et/ou diminuer les risques couverts par le devoir de vigilance.

Les étapes déjà accomplies du plan de vigilance et les actions précitées ont été décrites dans la DPEF² de cette année. Ce document est mis à disposition de la représentation du personnel conformément à la loi. De plus, il fera également l'objet d'une publication dédiée.

Concernant les achats responsables de manière plus large, après avoir redéfini sa stratégie d'achats responsables au niveau groupe avec des processus spécifiques et de nouveaux outils, Worldline s'est concentré, en 2021, sur la formalisation et la mise en œuvre de cette nouvelle stratégie.

Elle s'articule autour de trois axes :

1. Assurer une diligence raisonnable grâce aux évaluations des risques de ses fournisseurs ;
2. Promouvoir des pratiques d'achat responsables ;
3. Améliorer en permanence les performances de ses fournisseurs (y compris leur performance RSE).

Conformément à la loi française sur le devoir de vigilance, Worldline s'appuie donc sur ces trois axes stratégiques pour développer et approfondir ses actions en matière d'achats responsables dans le cadre de son plan de vigilance. Cette stratégie d'achats durables est alignée sur le cadre et les attentes décrits dans la norme ISO 20400.

En 2021, Worldline a mis à jour ses KPI et son objectif TRUST 2025 pour mieux refléter ce classement et l'ambition portée par la nouvelle stratégie. Ce programme RSE sur 5 ans a été partagé avec les partenaires sociaux.

² Pour plus d'information, veuillez consulter le Document d'Enregistrement Universel 2021, Section D.4.3 « Vers le devoir de vigilance de Worldline (Plan de vigilance) » pp 169-170, [Document d'Enregistrement Universel \(worldline.com\)](https://www.worldline.com/document-d-enregistrement-universel)

Principaux résultats et objectifs

Achats responsables- ICP	2020	2021	Objectif 2025
Pourcentage de fournisseurs évalués par EcoVadis avec un score inférieur à 45 ayant un plan d'action pour résoudre les problèmes critiques identifiés.	100%	100%	100%
% des dépenses évaluées par EcoVadis (sur les dépenses stratégiques des fournisseurs)	54% ¹	86% ²	90%
Pourcentage des dépenses des fournisseurs stratégiques par rapport aux dépenses totales de la WL	80%	37%	-
% de fournisseurs stratégiques évalués par EcoVadis	35% ²	74%	-
Pourcentage d'acheteurs formés annuellement à l'approvisionnement durable (y compris les minéraux de conflit)	-	65%	-
% des dépenses effectuées auprès de fournisseurs locaux (le fournisseur est situé dans le pays de l'achat)	80%	80%	-

1 La méthodologie utilisée pour calculer ce KPI a changé : le KPI s'est amélioré mais sur une base moins représentative (les dépenses des fournisseurs stratégiques par rapport aux dépenses totales ont diminué). Une meilleure représentativité est un critère d'amélioration pour le rapport de l'année prochaine.

2 Se référer à la note ci-dessus.

Worldline assure une diligence raisonnable grâce à l'évaluation des risques de ses fournisseurs. L'objectif de la diligence raisonnable est de mettre en évidence toute corruption / tout manquement à l'éthique / toute violation des droits humains / tout risque extra-financier associé au fournisseur potentiel ou existant avec pour objectif l'intégrité au sein de la chaîne d'approvisionnement.

Afin de garantir la diligence raisonnable dans sa chaîne d'approvisionnement, Worldline procède à deux niveaux d'évaluation des risques : au niveau du fournisseur d'une part et, d'autre part, au niveau de la commande/service, comme décrit ci-après. La gestion des risques d'entreprise (Worldline Enterprise Risk Management – ERM) surveille les risques liés à la chaîne d'approvisionnement dans la cartographie des risques du Groupe. Avec la base actuelle de fournisseurs, l'évaluation des risques et la conception d'un plan d'atténuation des risques pour les fournisseurs critiques et stratégiques font partie de la mission des équipes achats en collaboration avec l'équipe risque, conformité et l'équipe RSE au niveau groupe.

Finance

11. Les comptes consolidés de Worldline font apparaître des actifs de contrat, éléments reconnus comme du chiffre d'affaires bien qu'ils ne soient pas encore facturés. Leur compréhension est donc essentielle à l'appréhension de la qualité de la croissance organique du chiffre d'affaires, mais aussi de la marge OMDA. Le bilan de la société indiqué 235.3 millions d'euros d'actifs de contrat en 2021 excluant TSS, et 235.5 millions d'euros en 2020 incluant TSS. Quelle est la partie de ces 235.5 millions d'euros concernant les actifs de contrats de TSS en 2020 ? Quelle a été l'augmentation des actifs de contrat du périmètre hors TSS entre 2021 et 2020 ?

Les actifs de contrat hors TSS ont représenté ~200 m€ en 2020 et ont cru de ~35m€ en 2021.

12. Les comptes consolidés de Worldline font apparaître des passifs de contrat. Ces passifs de contrat étaient supérieurs de 42.3 millions d'euros aux actifs de contrat en 2020 (actifs : 235.5 millions d'euros, passifs 277.8 millions d'euros) incluant TSS. En 2021 ils étaient inférieurs de 99.9 millions aux actifs de contrat (actifs : 235.3 millions d'euros, passifs 135.4 millions d'euros). Comment expliquez-vous cette divergence ? Confirmez-vous que cela ne correspond pas à une reconnaissance du chiffre d'affaires de contrat plus rapide que la reconnaissance des coûts de contrats liés en 2021 ?

Les passifs de contrat hors TSS en 2020 était inférieurs de ~40m€ aux actifs de contrat. Ceci reflète une augmentation des actifs net de contrat (Actif – Passifs) de ~60 M€ en 2021. Cette augmentation provient notamment de reconnaissance de chiffre d'affaires en Services Financiers lié à la montée en charge de grands contrats d'outsourcing. Ces grands contrats étant désormais en phase d'exécution, toute choses égales par ailleurs, le montant des actifs nets de contrat (Actif – Passif) en pourcentage du chiffre d'affaires est amené à se stabiliser progressivement dans le temps.

13. La société compte les cabinets Deloitte et Grant Thornton en auditeurs. Deloitte et Grant Thornton sont également les auditeurs de la société Atos SE, l'ancien actionnaire majoritaire de Worldline, qui a passé en 2021 une dépréciation significative de ses actifs de contrat, impliquant également une remise à niveau de sa croissance et de ses marges. Les cabinets Deloitte et Grant Thornton peuvent-ils affirmer qu'ils ont analysé en détail les actifs de contrat de Worldline, et que la situation connue chez Atos SE ne pourrait pas se produire chez Worldline ?

Nous ne connaissons pas le détail de la comptabilité d'Atos et il ne nous revient pas de la commenter. Worldline est totalement indépendant d'Atos sur les sujets comptables et dans sa relation avec ses auditeurs. La comptabilisation d'actifs de contrat chez Worldline est faite avec une attention particulière et dans le respect le plus strict des normes comptables, en accord avec nos auditeurs.

14. La société indique dans ses comptes que "Le Groupe peut affacturer une partie de ses comptes clients dans le cadre de sa gestion courante de trésorerie. Le montant des créances affacturées au 31 décembre 2021 n'est pas significatif et est aligné sur le niveau du 31 décembre 2020." Pouvez-vous préciser le montant exact des créances affacturées au 31 décembre 2021 ?

Le montant des créances affacturées au 31 décembre 2021 est similaire à celui au 31 décembre 2020, inférieur à 20m€.

* * *