

**Assemblée générale (ordinaire et extraordinaire) du 8 juin 2023
(l'« Assemblée Générale »)
Réponses aux questions écrites**

Forum pour l'investissement responsable (FIR)

Environnement

1. a) Dans le cadre de l'Accord de Paris, comment chacune de vos actions liées à la réduction de vos émissions directes et indirectes de GES contribue-t-elle à votre objectif de décarbonation sur l'ensemble des scopes (pourcentage des émissions réduites grâce à l'action) ? Quelle est la part des émissions négatives dans vos objectifs de décarbonation ?

b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des actions déployées, liées à la réduction de vos émissions directes et indirectes, découlant de votre stratégie de décarbonation ?

c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ?

Les objectifs actuels de Worldline validé par SBTi en septembre 2021 sont les suivants :

- 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.
- 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 ».

Il faut noter que ces cibles vont être actualisées pour prendre en compte la cession des activités de fabrication de terminaux de paiement (l'unité « TSS », Terminals Solutions and Services). Compte-tenu de la réévaluation de notre scope 3 (émissions amont et aval) en 2023 pour l'année 2022, ces objectifs seront communiqués en 2023, une fois approuvés par le SBTi.

La réduction des émissions de CO₂e sur les scopes 1 et 2, par rapport à l'objectif de réduction de CO₂e validé par le SBTi, a été fixé par rapport à l'année de référence 2019 et couvre les scopes 1 et 2 pour les périmètres Worldline et Ingenico, y compris TSS. Compte tenu de la cession de l'activité de fabrication de terminaux de paiement (l'unité « TSS », Terminals Solutions and Services), nous avons recalculé la somme des valeurs 2019 recalculées sans TSS pour les scopes 1 et 2. Cette somme est de 17 680 tonnes CO₂e. L'empreinte carbone de Worldline sur les scopes 1 et 2 en 2022 étant de 9 109 tonnes CO₂e, les émissions de Worldline ont diminué de 48% par rapport à ce référentiel recalculé.

En 2022, Worldline a réduit ses émissions de CO₂ dans ses centres de données de 93 tonnes de CO₂e et dans ses bureaux de 949 tonnes de CO₂e.

La stratégie environnementale donne la priorité à la réduction de la consommation d'énergie, puis à la réduction de ses émissions de gaz à effet de serre, par exemple en utilisant des sources d'énergie renouvelables. Après réductions, les émissions de GES résiduelles sont compensées par l'achat de crédits. L'entreprise a commencé très tôt à compenser ses GES résiduels en achetant des crédits de carbone sur le marché volontaire. Les projets choisis pour l'achat de crédits étaient liés au volume d'émissions résiduelles et Worldline a choisi uniquement des projets certifiés (VCS ou Gold Standard). Elle a également privilégié autant que possible les initiatives de préservation des forêts. A cet égard, Worldline envisage de passer du financement de crédits d'évitement à des crédits d'élimination, afin de n'investir à terme que dans ses propres projets d'élimination, par opposition à l'achat de crédits sur un marché. En 2023, Worldline compensera 12 126 tonnes d'émissions de GES par l'achat de crédits carbonés sur le marché volontaire. Ce chiffre correspond aux émissions restantes de GES de scopes 1, 2 et 3a sur l'année 2022.

En ce qui concerne la communication, Worldline a commencé par mettre en avant être « la première entreprise du monde du paiement neutre en carbone » puis a adapté sa communication en soulignant que « nous contribuons à la neutralité carbone » afin de tenir compte des recommandations de l'Agence française de l'environnement « ADEME ».

Worldline publie pour la première fois cette année (sur l'URD 2022) le détail de ses émissions scope 3, ainsi que les émissions en market-based et en location-based. Il s'agit pour Worldline d'un effort supplémentaire dans un objectif de transparence.

Worldline a également révisé totalement le calcul du scope 3 pour être plus précis. Pour plus d'information, voir URD 2022 section A.5.2.2.1 Notre méthodologie d'empreinte carbone.

Les investissements sont répartis dans les plans d'action suivants :

- plan d'amélioration des bureaux

Worldline a relocalisé plus de 700 collaborateurs à Madrid et à Melbourne dans de nouveaux bâtiments de bureaux ayant un certificat de performance énergétique Classe A ou équivalent. Cette relocalisation représente un investissement de 10,7 millions d'euros en 2022 (augmentation du droit d'usage en IRFS 16). Ce montant est aligné avec l'activité 7.7. de la taxonomie européenne.

Par ailleurs, 0,3 million d'euros ont été investis dans l'installation et le remplacement de LEDs dans nos bureaux en Nouvelle Zélande, en France et en Belgique.

Nous avons investi plus de 0,2 million d'euros dans l'installation et le remplacement de nos systèmes de ventilation et de climatisation dans nos bureaux en France et en Nouvelle Zélande.

Nous avons également investi 0,05 million d'euros dans l'installation de systèmes d'économie d'eau (robinetterie ou équipements de cuisine).

Ces investissements se poursuivront en 2024 dans le cadre de la gestion courante de nos bâtiments.

- plan d'amélioration d'investissement des data centres (DC)

Nous avons construit un plan d'investissement qui permettrait à l'ensemble de nos data centres propriétaires de descendre sous le seuil de PRG (potentiel de réchauffement global) de 675. Ces investissements sont toujours à l'étude.

Nous avons investi 0,1 million d'euros pour l'installation du free Cooling dans nos data centres en France.

- flotte véhicule société sur électrique

Dans le cadre de son plan de réduction des émissions de CO2 à horizon 2025, le groupe continue de convertir l'ensemble de sa flotte de véhicules de société en véhicules électriques et hybrides. Les pays d'Europe qui représentent plus de 90 % des voitures de société dans le monde, appliquent désormais cette politique. En conséquence, en 2022, 3,7 millions d'euros ont été engagés dans des locations de véhicules (droits d'usage IFRS16) dont les émissions de CO2 sont inférieures à 50 gCO2/km.

Suite à la mise en place de sa nouvelle politique automobile, Worldline a également lancé un vaste programme d'installation de bornes de recharge sur ses principaux sites jusqu'en 2024 pour tous les sites concernés. De plus, d'ici 2028, les collaborateurs bénéficiant d'une voiture électrique de société auront une borne de recharge installée chez eux. L'installation de bornes pour véhicules électriques vise à faciliter la transition d'un parc de véhicules thermiques à un parc de véhicules électriques. En 2022, nous avons investi 0,6 million d'euros dans l'installation de bornes de recharge en Belgique, en France et au Luxembourg.

- Sobriété numérique / éco conception

En 2022, Worldline a mené un projet d'analyse de son empreinte carbone pour l'IT interne et identifié les mesures à mettre en place pour la réduire. Pour mener cette analyse, nous avons engagé 0,03 million d'euros en externe et nous avons mobilisé les équipes RSE et IT en interne.

Ce projet continue en 2023 et sera étendu à notre infrastructure de production de services.

Ce projet est corrélé à nos études autour de l'éco conception. En 2022, les équipes RSE, R&D et architecture ont participé la publication en avril 2022 de la norme AFNOR SPEC 2201, Eco-conception des services numériques. Ce projet continue en 2023 et Worldline s'est porté candidate pour diriger le groupe de travail sur la norme ISO correspondante.

Les investissements de l'entreprise restent majoritairement de l'allocation de coûts de ressources internes.

- ACV sur nos principaux services

L'analyse du cycle de vie a entraîné 0,07 million d'euros de coûts externes en 2022 et du temps de nos équipes RSE, R&D et business internes. Le temps alloué en 2023 sur ce projet sera consacré à la mise en place d'un plan d'action suivant les conclusions de l'étude.

- Projets de recherche sur la diminution de nos serveurs en salle

Pour ce projet de recherche scientifique, Worldline a investi depuis avril 2022 pour 3 ans dans une ressource supplémentaire dans le cadre d'un doctorat, avec pour objectif d'étudier et de dimensionner la consommation d'énergie des serveurs à la demande (arrêt des équipements lorsque la demande est trop faible, redémarrage quand la demande augmente).

- Net Zéro

Le plan d'action et les investissements associés au passage vers Net Zéro à horizon 2050 a été chiffré et sera validé par le Conseil d'Administration en 2023.

En 2023, Worldline a déjà investi 0,07 million d'euros dans la compensation de ses émissions résiduelles scopes 1, 2 et 3a de 2022.

Pour en savoir plus sur nos investissements au sens de la taxonomie verte européenne, veuillez-vous référer à l'URD 2022, section A.5.1.3 Répondre aux attentes réglementaires - Alignement sur la taxinomie verte de l'UE.

2. a) Avez-vous réalisé récemment un travail d'évaluation des impacts et de la dépendance (directs et indirects) de vos activités sur et envers la biodiversité ?

b) Si non, pourquoi ? Si oui, votre chiffrage de la dépendance (directe et indirecte) de vos activités envers la biodiversité (exprimé en pourcentage de chiffre d'affaires, revenu net bancaire...) a-t-il évolué par rapport à l'année dernière ?

c) Sur la base de votre travail d'évaluation, quelles sont vos dépenses en faveur de la biodiversité (protection, restauration...) ? Merci de nous communiquer un montant.

En 2022, Worldline a lancé une analyse d'impact sur la biodiversité. Plusieurs ateliers ont été organisés avec des experts en biodiversité. D'autres ateliers sont nécessaires avant de publier un premier niveau de conclusions.

Cette première série d'ateliers a permis d'améliorer les connaissances des équipes RSE sur la biodiversité. En effet, bien que nos bureaux et nos centres de données aient un impact limité sur la biodiversité, les appareils informatiques utilisés dans nos centres de données ont un impact plus important. Ce point doit être étudié plus en profondeur. L'entreprise révisera et poursuivra son analyse de l'impact sur la biodiversité en 2023 et publiera une première évaluation dans les deux années à venir.

De plus, l'entreprise soutient des associations qui lutte pour la protection de la biodiversité. Par exemple, Worldline Suisse a soutenu l'association 'BirdLife Naturzentrum Neerach' (centre de la nature) par le biais de dons et du temps consacré par les employés. Ces derniers y ont travaillé pendant une journée. Cette association offre un habitat à d'innombrables espèces d'animaux et de plantes – dont des populations d'importance nationale. Cependant, ces dernières sont de plus en plus mises en danger par d'autres espèces introduites, dites néophytes et qui peuvent faire disparaître celles en danger. Pour affaiblir de manière décisive les néophytes, il faut les déraciner. C'est ce qu'a fait Worldline Suisse lors de la Journée Sociale 2022, en apportant une contribution précieuse à la préservation de la diversité des animaux et des plantes dans le cadre d'une mission nature.

Par le biais du mécanisme d'arrondi sur salaires en France, l'association 'The SeaCleaners' a été soutenue à hauteur de 800 euros.

3. a) Dans un contexte d'inflation, de crises géopolitiques ou encore de réchauffement climatique et de dégradation de la biodiversité, quels impacts économiques et financiers, même indirects, la raréfaction ou les difficultés d'approvisionnement en ressources naturelles (énergie incluse) ont-elles entraîné sur vos modèles économiques ?

Notre modèle économique a été peu touché par les différentes crises, aussi bien le réchauffement climatique que la dégradation de la biodiversité, en témoigne le chiffre d'affaires de l'entreprise.

L'augmentation des prix de l'énergie a été atténuée par les mesures de réduction prises par l'entreprise :

- la baisse des températures dans les bureaux ;
- la mise en place du télétravail régulier ;
- la fermeture des bureaux un jour par semaine.

Dans les centres de données, la technique du *free cooling* a permis de réduire la consommation d'énergie concernant la climatisation. Le *free cooling* consiste à utiliser la différence de température entre l'air en sortie des ordinateurs et la température de l'air extérieur afin d'aider au système de refroidissement.

Enfin, sur l'année 2022, Worldline a diminué de manière importante le nombre de serveurs en salle, ce qui a réduit de facto sa consommation.

b) Dans vos opérations, quelles mesures avez-vous prises en conséquence pour diminuer vos consommations et circulariser votre modèle d'affaires ? Dans votre chaîne de valeur (en amont et/ou en aval) comment encouragez-vous le développement des modèles d'affaires circulaires (via des stratégies d'investissement ou de financement, des services clients, un engagement avec les fournisseurs, etc.) ?

La stratégie est la suivante et par ordre d'importance (le plus important en premier) :

1. Tout d'abord, la priorité est axée sur la réduction de la consommation. Il s'agit notamment d'investissements dans les bureaux et les centres de données afin de réduire notre consommation. A cette fin, Worldline investit dans des moniteurs de consommation en direct dans les bâtiments de ses bureaux pour repérer le service le plus consommateur et agir en conséquence. Worldline remplace également les ampoules par des LED et installe des moniteurs de présence dans les espaces de circulation et les espaces communs, afin de réduire l'éclairage lorsqu'il n'y a personne. Pour réduire les déplacements entre le bureau et le domicile, un nouveau service de covoiturage a été lancé en France en 2021 et est toujours d'actualité. Au sein des centres de données, nous continuons à augmenter la température des salles de calcul et utilisons la virtualisation pour réduire le nombre de serveurs physiques ;
2. Notre deuxième priorité, après la réduction de la consommation, est la réduction des émissions de GES. Il faut noter que la réduction de la première réduit automatiquement la seconde. Les initiatives visant à réduire les émissions consistent à acheter des contrats d'énergies renouvelables. A cet égard, Worldline privilégiera les fournisseurs locaux. Lorsque ces derniers ne sont pas disponibles, l'entreprise acquerra des certificats d'énergie renouvelable (RECs) pour couvrir à terme 100% de sa consommation d'énergie. Actuellement, 94% de la consommation énergétique de l'entreprise provient de contrats d'énergie renouvelable ou de RECs.

Fin 2022, Worldline a lancé une analyse « Digital Sufficiency » sur ses services informatiques internes à l'entreprise afin de mesurer leur empreinte carbone. En fonction des résultats de l'étude, Worldline lancera un programme visant à réduire son empreinte. Des exemples sont présentés ci-dessous :

- Redéfinir sa politique en matière d'appareils : pour standardiser les équipements par profil d'utilisateur, favoriser la réutilisation et améliorer le recyclage. La phase d'utilisation des appareils sera prolongée afin de réduire l'achat de nouveaux appareils. Ceci est valable pour les ordinateurs portables, les écrans et les Smartphones. L'entreprise encouragera également les collaborateurs à n'avoir qu'un seul Smartphone, à la fois pour les usages personnels et professionnels, au lieu de deux. Des paramètres optimisés seront également déployés sur les postes de travail afin d'économiser de l'énergie.
 - Services Cloud : les utilisations seront contrôlées et les meilleures pratiques seront communiquées aux collaborateurs, comme les conseils de Microsoft TEAM pour la réduction de la bande passante.
3. Notre troisième priorité concerne la compensation. L'entreprise élabore actuellement sa stratégie « Net Zero ». Les premiers plans sont actuellement examinés par la Direction Générale et le Conseil d'Administration de Worldline. Ils seront annoncés en temps voulu.
4. Notre quatrième priorité est d'atteindre l'objectif de zéro émission nette. Bien que l'économie circulaire ne constitue pas un risque matériel pour Worldline, plusieurs actions sont mises en place en interne afin de la favoriser. Ainsi, les serveurs utilisés dans les centres de données sont confiés à des sociétés afin de les recycler et de leur donner une seconde vie. Il en est de même pour les DEEE (les robots de stockage, les commutateurs réseau, les ordinateurs portables et de bureau, les écrans, les imprimantes, les cartouches d'encre, les chargeurs de batterie, les adaptateurs et les appareils électriques).

Social

4. a) Pourriez-vous préciser en quoi les critères E&S intégrés dans les politiques de rémunérations variables à court et long termes (si applicable) de vos dirigeant.e.s reflètent les enjeux E&S les plus matériels auxquels votre entreprise est confrontée ?
- b) Comment le Conseil s'assure-t-il de la réalisation des objectifs E&S, en particulier sur la base de quels critères quantitatifs ? Est-ce que le niveau d'exigence est réévalué systématiquement lorsque les taux d'atteinte sont élevés ?
- c) Pouvez-vous décrire de quelle manière la rémunération (bonus, long terme, intéressement, autre) de vos salarié.e.s (hors dirigeant.e.s) intègre des critères environnementaux et sociaux (E&S) ? Merci de préciser le nombre de salarié.e.s concerné.e.s et de détailler de la manière la plus précise possible les critères E&S et leur part dans la rémunération des salarié.e.s.
- a) Worldline a lancé un nouveau programme de transformation RSE Trust 2025 en 2021. Ce programme Trust 2025 introduit de nouvelles pratiques pour maintenir le leadership de Worldline en matière de RSE dans le secteur des paiements. Le programme s'articule autour de huit ambitions visant à relever les principaux défis de Worldline dans les domaines suivants : business, collaborateurs, éthique, chaîne de valeur, environnement et communautés locales. Seize objectifs mesurables ont été fixés pour l'ensemble des domaines dans le cadre de Trust 2025. Ces seize objectifs constituent la pierre angulaire de la mesure de la performance RSE de Worldline.

Les seize indicateurs retenus pour Trust 2025 sont les suivants :

Domaines	Indicateurs
Disponibilité et sécurité des plateformes	<ul style="list-style-type: none"> Score de qualité - Disponibilité du service et temps de réponse des contrats Score de qualité - Disponibilité du service et temps de réponse des plateformes % de demandes ayant reçu une réponse à temps et conformément à la politique de protection des données de Worldline % des sites certifiés ISO 27001 dans le respect la politique de sécurité
Expérience client & innovation	<ul style="list-style-type: none"> Taux net de recommandation Revenu total "Offre durable" (en million d'euros)
Attraction & rétention des talents	<ul style="list-style-type: none"> Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur et par an Taux de satisfaction globale des collaborateurs mesurée par le Trust Index de l'enquête Great Place to Work® % de collaborateurs en situation de handicap dans les pays disposant d'une législation en vigueur % de femmes dans des postes de direction
Achat responsable	<ul style="list-style-type: none"> % 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 % des dépenses totales évaluées par EcoVadis parmi les dépenses fournisseurs stratégiques % d'alertes investiguées et plans d'action associés définis dans les 2 mois
Changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> Réduction des émissions d'éqCO2e (scopes 1 et 2) % des émissions d'éqCO2e compensées pour les scopes 1, 2, 3a
Communautés locales	<ul style="list-style-type: none"> Volume de dons collectés en millions d'euros

Les politiques de rémunérations variables à court et long terme de nos dirigeants intègrent quinze objectifs repris dans Trust 2025 (l'objectif lié au volume de dons collectés par la Société a été exclus de la politique de rémunérations variables à court terme dans la mesure où cet objectif est hors du contrôle de la Société et dépend d'évènements extérieurs).

La politique de rémunération variable à court terme inclut un critère combiné de performance externe reprenant les 12 indicateurs suivants de Trust 2025 :

Domaines	Indicateurs
Des plateformes entièrement disponibles	Score de qualité 1. Disponibilité du service et temps de réponse contractuels 2. Disponibilité du service et temps de réponse des plateformes 3. Pourcentage des demandes ayant reçu une réponse à temps et conformément à la politique de protection des données de Worldline 4. Pourcentage des sites certifiés ISO 27001 selon la politique de sécurité
L'expérience client et l'innovation	5. Taux net de recommandation 6. Chiffre d'affaires contribuant aux Objectifs de Développement Durable en millions d'euros
Attraction et rétention des talents/Diversité & Inclusion	7. Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur et par an 8. Pourcentage de collaborateurs en situation de handicap dans les pays disposant d'une législation en vigueur
Achats responsables/Ethique et 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. 10. Pourcentage des dépenses totales évaluées par EcoVadis parmi les dépenses fournisseurs critiques/stratégiques 11. Pourcentage d'alertes investiguées et plans d'action associés définis dans les trois mois.
Changement climatique	12. Pourcentage des émissions de eqCO ₂ compensées pour les champs d'application 1, 2, 3a

Ce critère combiné de performance externe est inclus dans la rémunération variable à court terme des dirigeants pour le deuxième semestre de l'année, chaque indicateur représentant 0,83% de la rémunération variable annuelle à court terme des dirigeants de la Société.

La politique de rémunération variable à long terme inclut 3 autres indicateurs qui font également partie du plan stratégique RSE Trust 2025 à savoir :

- La réduction des émissions de CO2 dans les scopes 1 et 2 dans le cadre de l'initiative « Science Based Target » (SBTi) ;
- La satisfaction des collaborateurs via l'amélioration du taux de satisfaction globale des collaborateurs mesurée par le Trust Index de l'enquête Great Place to Work ;
- La diversité via l'amélioration du pourcentage de femmes dans des postes de direction.

Les critères RSE représentent 20% de l'acquisition totale de la rémunération variable à long terme.

b) Le Conseil d'administration et plus particulièrement son Comité RSE contribuent à l'élaboration de la stratégie E&S et la définition des indicateurs et objectifs en la matière. Ils suivent annuellement l'évolution de la réalisation des objectifs E&S tels que définis dans le cadre du plan stratégique RSE Trust 2025. Tous les indicateurs de Trust 2025 sont des critères quantitatifs avec des objectifs définis annuellement pour nous permettre d'atteindre nos ambitions en matière de RSE à horizon 2025.

c) La politique de rémunération variable à long terme de nos salariés est basée sur le même politique de rémunération variable à long terme que celle applicable à nos dirigeants. La rémunération variable à long terme bénéficie principalement aux premières lignes managériales du Groupe, aux ressources clés, aux experts et à certains juniors. Les critères E&S représentent donc également 20% de l'acquisition totale de la rémunération variable à long terme de nos salariés.

La politique de rémunération variable à court terme de nos salariés intègre également les mêmes critères RSE que la politique de rémunération variable à court terme de nos dirigeants. Les douze indicateurs RSE de Trust 2025 sont également inclus dans la politique de rémunération variable à court terme pour le deuxième semestre 2023.

5. a) Dans le cadre de votre politique de partage de la valeur, quelle part de vos rachats d'actions avez-vous allouée au bénéfice de vos salarié.e.s au cours des cinq derniers exercices (hors actions de performance) ? Quelle a été la proportion de salarié.e.s concernée en France, à l'International

b) Sur la même période, pourriez-vous répartir l'allocation de vos rachats d'actions (annulation, opération d'actionnariat salarié, attribution d'actions de performance, autres bénéficiaires, autres affectations) ?

c) Plus globalement, disposez-vous d'une politique définissant l'allocation de vos rachats d'actions ? Cette politique est-elle publique ? Si oui, pouvez-vous la décrire ?

Dans la mesure où Worldline ne procède pas à ce stade à des rachats d'actions au-delà de son contrat de liquidité, cette question n'est pas applicable dans le cas de Worldline.

Nous ne procédons pas à des rachats d'actions de manière structurelle. Nos plans d'attributions d'actions de performance, d'options sur actions ou nos opérations d'actionnariat salarié ont dernièrement donné lieu à la création d'actions nouvellement émises et non à des rachats d'actions.

Pour information : le dernier rachat d'actions Worldline a eu lieu le 9 novembre 2018 et les actions rachetées sont toujours dans les comptes de Worldline SA et n'ont pas été distribuées.

6. a) Quelles mesures précises avez-vous mises en place pour qu'un salaire décent soit assuré à l'ensemble de vos salarié.e.s ainsi qu'à celles et ceux de vos fournisseurs (travail avec des initiatives spécialisées, études pour déterminer le niveau de salaire décent pour chaque pays, intégration du critère dans vos chartes fournisseurs, due diligence des fournisseurs...) ?

Pour la partie salariés de Worldline :

Worldline a pour objectif d'être un employeur responsable à l'échelle mondiale, en agissant de manière équitable dans ses activités, ses pratiques et ses processus en matière de travail et d'emploi et de mener ses activités de manière éthique et durable, dans toutes ses sphères d'influence : employés, clients, partenaires et dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement.

Worldline traite ses employés de manière équitable en ce qui concerne les politiques, conditions et bénéfices résultant du contrat de travail, tels que les promotions, la rémunération, les formations... En termes de rémunérations, Worldline veille également à ce qu'au moins la législation nationale sur le salaire minimum soit respectée. Worldline ne s'appuie pas uniquement sur la législation locale lors de l'élaboration de ses politiques salariales mais cherche plutôt à établir un salaire décent qui permette d'assurer un niveau de vie adéquat à ses employés ainsi qu'aux personnes à leur charge et qui s'aligne sur les pratiques du marché local.

Pour la partie fournisseur :

Le programme Achats Responsables de Worldline partage les principes éthiques et les attentes de Worldline envers ses fournisseurs dans la charte [Business Partner's Commitment to Integrity](#). Cette charte, qui inclut un volet social et droit du travail stipulant le droit à un salaire décent, est systématiquement partagée à l'occasion de la création de nos fournisseurs dans les systèmes (phase d'onboarding). De plus, à l'occasion de cet onboarding, un questionnaire de due diligence est adressé au fournisseur pour le sensibiliser aux réglementations en vigueur (Devoir de vigilance, etc.) et les attentes de Worldline en matière de RSE. La question du travail à un salaire décent est clairement posée. Les réponses fournies permettent de mieux affiner le risque de conformité lié au fournisseur en matière de RSE.

- b) Avez-vous fixé des seuils minimums de rémunération dans l'ensemble de vos pays d'implantation pour vos salarié.e.s et les salarié.e.s de vos fournisseurs et où se situent-ils par rapport aux salaires minimums locaux ? Si oui, menez-vous des audits pour vous assurer que ces seuils sont bien respectés et évoluent en fonction du coût de la vie ?

Pour la partie salariés de Worldline :

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. Dans les pays où des augmentations basées sur des accords collectifs sont applicables, les salaires les plus bas bénéficient d'augmentations générales collectives et sont également 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. Enfin, 83% des salariés du Groupe sont des cadres et ont donc un salaire qui permet de vivre au standard de vie des cadres dans les pays où nous sommes présents.

L'analyse régulière des pratiques du marché local nous permet de nous assurer que les rémunérations dans l'ensemble de nos pays d'implémentation sont d'une part supérieures aux salaires minimums locaux mais d'autre part aussi en ligne avec le marché médian des rémunérations et des avantages sociaux dans chacun des pays d'implémentation, ce qui comprend l'évolution du coût de la vie.

Pour la partie fournisseur :

Worldline n'a pas fixé de seuils minimums de rémunération pour les salariés de ses fournisseurs dans l'ensemble des pays d'implantation de ces derniers. Néanmoins, Worldline partage clairement ses attentes en matière de salaire décent lors de la création du fournisseur dans ses systèmes, en demandant à ses partenaires de s'engager sur ce point comme expliqué dans la question précédente. De plus, Worldline se réserve le droit d'auditer, soit par le biais d'une notation extra-financière (telle EcoVadis) soit à travers l'organisation éventuelle d'un audit sur site, les conditions de travail dans les usines de ses fournisseurs (droit d'audit inscrit dans la charte et dans la clause RSE intégrée aux contrats selon nos politiques).

c) Avez-vous pris en compte et cartographié les risques systémiques susceptibles d'entraver le versement d'un salaire décent à vos salarié.e.s et aux salarié.e.s de vos fournisseurs (comme le non-respect de la liberté d'association) ?

Dans le cadre de son Plan de Vigilance, Worldline a établi une évaluation des risques couvrant le champ d'application suivant:

- les activités propres de l'entreprise ;
- les activités des sociétés contrôlées directement ou indirectement ;
- les activités des sous-traitants et des fournisseurs avec lesquels une relation commerciale est établie (les "partenaires clés").

L'évaluation couvre tous les risques susceptibles d'avoir un impact sur les droits humains, la santé et la sécurité et l'environnement. Cela couvre donc les risques systémiques susceptible d'entraver le versement d'un salaire décent.

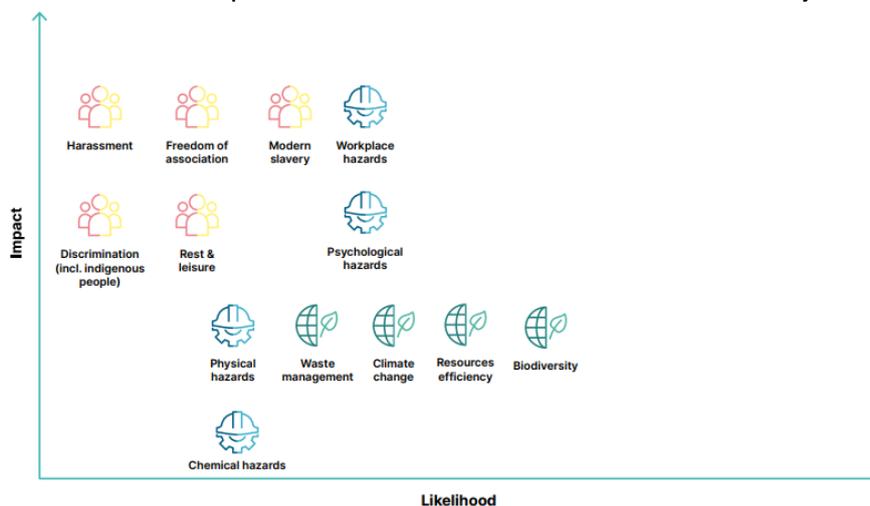
Afin d'identifier les risques résultant des activités de Worldline dans ces trois domaines, la phase d'identification des risques a consisté en des ateliers et des entretiens menés avec diverses parties prenantes, parmi lesquelles les équipes internes des ressources humaines, de la RSE et de la sécurité physique, ainsi qu'une analyse comparative.

Sur cette base, Worldline a identifié plusieurs risques susceptibles d'entraver le versement d'un salaire décent

- Discrimination : discrimination en matière de recrutement, de promotion ou de rémunération.

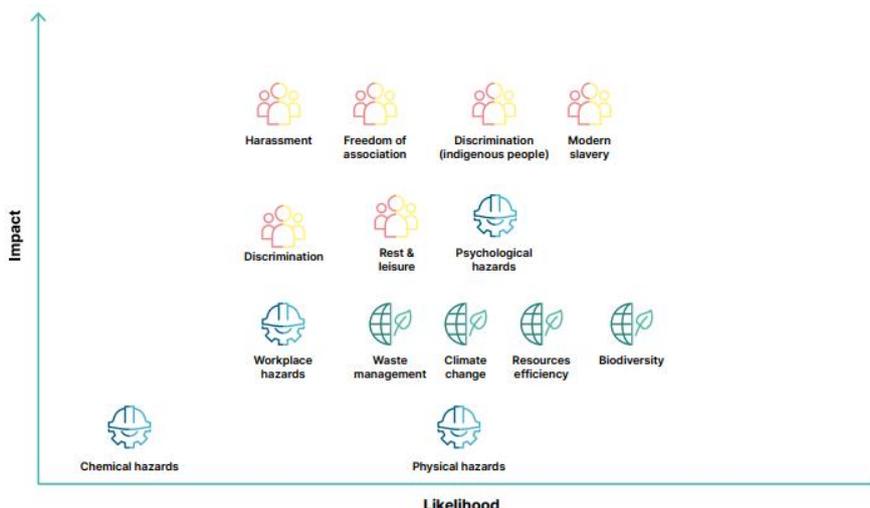
- Liberté d'association : les individus ne peuvent pas participer à des activités syndicales, influencer sur les conditions de travail ou négocier des compensations.
- Esclavage moderne : travailleurs exploités et privés de leur droit à la liberté.
- Repos et loisirs : les personnes souffrent d'un manque de temps libre et de vie de famille en raison d'heures supplémentaires nombreuses ou forcées.

Une cartographie relative aux entités Worldline a également été faite comprenant tous les risques encourus par Worldline. Les risques liés aux droits humains sont en rose et jaune :



Ces mêmes risques s'appliquent aux partenaires et fournisseurs de Worldline. Les niveaux de risque indiqués dans les cartes ci-dessous sont une vision consolidée des évaluations menées avec nos partenaires clés.

Carte des risques - Partenaires de Worldline de moins de 1000 ETP



Carte des risques - Partenaires de Worldline dépassant les 1000 ETP

Pour plus d'information, veuillez consulter le plan de Vigilance de Worldline disponible sur la page RSE publique du groupe: [Worldline | Corporate Social Responsibility](https://www.worldline.com/fr/fr/actualites/actualites/2023/04/2023-04-13-01)

7. a) 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, Finansol ou labels étrangers) ? Veuillez mentionner le nom des fonds labellisés, la part, en pourcentage des encours et en pourcentage des fonds hors actionnariat salarié, des fonds d'épargne labellisés, le pourcentage des salarié.e.s du groupe qui en bénéficient et l'évolution par rapport à l'an passé.

b) Le cas échéant, veuillez expliquer pourquoi vos fonds d'épargne salariale ne sont pas tous labellisés ? Si certains ne sont pas labellisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective ?

c) Dans vos autres pays d'implantation : Quels sont les dispositifs d'épargne salariale, hors actionnariat salarié, mis en place pour vos salarié.e.s hors de France ? Intègrent-ils des critères ESG robustes ? Si oui, lesquels ? Si non, pourquoi ?

d) Comment associez-vous vos salarié.e.s au choix et au contrôle de l'engagement responsable des fonds ?

En France, Worldline propose plusieurs fonds d'épargne labellisé responsable à l'ensemble de nos salariés en France dans le cadre des différents PEG et PERCO en vigueur dans notre Groupe. Vous trouverez ci-dessous la liste des fonds labellisés responsables :

- Le fonds ARCANCIAS ACTIONS ETHIQUES ET SOLIDAIRES 721 du PEG/PERCO Worldline bénéficie du label du Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale (CIES) ainsi que du Label Finansol – ce fonds représente 10% des encours du PEG Worldline hors actionnariat salarié et 24 % des encours coté PERCO. Ce fonds représente 17% de l'ensemble des fonds hors actionnariat salarié proposés dans le cadre du PEG et du PERCO Worldline (soit 1 fonds sur 6).
- Les fonds suivants du PEG/PERCO Ingenico :
 - o Le fonds Impact ISR Rendement Solidaire bénéficie des labels CIES, ISR, Finansol
 - o Le fonds Impact ISR Dynamique bénéficie des labels ISR et CIES.

Ces fonds représentent 20% des encours du PEG Ingenico hors actionnariat salarié et 17 % des encours coté PERCO. Ces fonds représentent 40% de l'ensemble des fonds hors actionnariat salarié proposés dans le cadre du PEG et du PERCO Ingenico (soit 2 fonds sur 5).

En plus des fonds labellisés responsables repris ci-dessous, Worldline offre d'autres fonds à l'ensemble de nos salariés en France, à savoir :

- Pour le PEG/PERCO Ingenico, vous trouverez ci-dessous l'aperçu complet des fonds qui composent la gamme offerte à nos salariés – l'ensemble de ses fonds sont en voie de classification SFDR 8 – Cette classification SFDR impose aux fonds de promouvoir des critères ESG en sélectionnant des fonds au travers d'une analyse qualitative ESG et excluent les fonds qui investissent dans des sociétés dont plus de 25% des revenus proviennent de la production d'énergie générée par le charbon ou de la production de charbon. Cette classification SFDR est un indicateur légal des investissements environnementaux et/ou sociaux, qui peut être appuyé par des labels complémentaires (CIES, ISR, France Relance...) :

Gamme actuelle

					
· AVENIR MONETAIRE	✓				
· IMPACT ISR RENDEMENT SOLIDAIRE		✓	✓	✓	✓
· AVENIR EQUILIBRE	✓*				
· IMPACT ISR DYNAMIQUE		✓	✓	✓	
· AVENIR ACTIONS MONDE	✓*				
· AVENIR RETRAITE	✓*				

*évolution article 8 en cours

Les fonds ci-dessus bénéficient à 22% des salariés du Groupe Worldline.

Pour le PEG/PERCO Worldline, Les autres fonds du PEG/PERCO Worldline qui composent la gamme offerte à l'ensemble de nos salariés en France sont déjà classés SFDR 8 et sont en processus pour obtenir officiellement le label ISR, validant ainsi la trajectoire responsable de ces fonds insufflée par la société de gestion. Cette classification SFDR impose aux fonds de promouvoir des critères ESG en sélectionnant des fonds au travers d'une analyse qualitative ESG et excluent les fonds qui investissent dans des sociétés dont plus de 25% des revenus proviennent de la production d'énergie générée par le charbon ou de la production de charbon. Cette classification SFDR est un indicateur légal des investissements environnementaux et/ou sociaux, qui peut être appuyé par des labels complémentaires (CIES, ISR, France Relance...).

L'analyse des fonds offerts à l'ensemble de nos salariés en France continue à être 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.

L'ensemble des fonds est offert aux salariés pour leur permettre de choisir les fonds dans lesquels ils souhaitent investir. Les rapports de gestion sont également disponibles à la consultation. Comme mentionné ci-dessus, l'ensemble des fonds sont labélisés (ou en voie de l'être) SFDR 8, ce qui garantit la prise en compte de critères ESG pour l'ensemble des fonds.

Gouvernance

8. *Pour que la responsabilité fiscale de l'entreprise soit en ligne avec sa responsabilité sociale, le Conseil d'Administration ou de Surveillance doit être pleinement impliqué dans les choix construits autour d'un civisme fiscal (alignés sur des principes tels que ceux de l'initiative B Team). Dans cette logique, le FIR s'attend à ce qu'un rapport de responsabilité fiscal public, revu et signé par le conseil d'administration, détaillé pays par pays, existe, et qu'il soit aligné avec la GRI 207. Ainsi :*

a) Publiez-vous un document détaillant vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Comment s'inscrit-il dans votre politique de responsabilité sociale, allant au-delà de la simple conformité ? Celui-ci est-il revu et approuvé par le Conseil ? (Merci de joindre un lien ou de préciser l'emplacement où figure ce document en plus d'une explication détaillée). Y précisez-vous les pratiques fiscales que vous jugez inacceptables ?

b) Rendez-vous public votre reporting fiscal pays par pays ? Si non, comment vous préparez-vous à la directive européenne prévue pour 2024 qui impliquera un reporting pays par pays pour les pays membres de l'UE ? Envisagez-vous de publier un reporting pays par pays allant au-delà obligations de la directive ?

Le groupe détaille dans le Document d'Enregistrement Universel les engagements pris en matière de conformité fiscale, de gestion du risque fiscal et de transparence fiscale. Ces engagements s'intègrent à sa responsabilité sociale.

Par ailleurs, le Document d'Enregistrement Universel étant approuvé par le Conseil d'administration du groupe avant sa publication, 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.

Nous ne publions par notre reporting fiscal pays par pays. La directive européenne n'a pas encore été transposée à ce jour en droit français. Seule une loi (loi n°2023-171 du 9 mars 2023) visant à habiliter le gouvernement à transposer la directive CbCR public par voie d'ordonnance a été promulguée. Le reporting sera publié selon les modalités et le calendrier qui seront définis par l'ordonnance de transposition.

9. a) Quelle sont les décisions publiques visées par vos activités de lobbying ? Veuillez les détailler pour les deux dernières années en vous concentrant sur le lobbying lié aux droits humains (y compris les droits sociaux fondamentaux) le climat et la gouvernance, et ce pour les principales juridictions dans le cadre desquelles vous exercez vos activités de lobbying (y compris l'UE, les États-Unis, les marchés émergents et d'autres régions) ?

Comme l'indique le manifeste fondateur de l'EDPIA, l'alliance fondée par Worldline avec les plus grands prestataires de services de paiement indépendants européens, la cause commune est d'alimenter l'achèvement du marché unique numérique. Mais au-delà des avantages économiques évidents, les paiements numériques jouent également un rôle sociétal important. Ils constituent un outil crucial pour favoriser l'inclusion financière et sont donc essentiels pour maintenir l'économie sociale de marché de l'Europe. Dans ce contexte, au cours des deux dernières années, Worldline, via l'EDPIA, s'est attachée à généraliser les paiements électroniques en garantissant un cadre réglementaire qui englobe la diversité du secteur des paiements, ensuite en prenant les mesures appropriées pour remédier aux défaillances du marché et enfin en harmonisant la législation de l'UE en matière de paiements. La même approche est déployée dans le reste du monde où Worldline est en mesure d'interagir avec les autorités.

Nous nous attachons à garantir une concurrence efficace dans le domaine des paiements et à encourager l'innovation. Nos domaines de prédilection restent les paiements de détail, l'open banking, le débit domestique, l'identité numérique, les paiements en temps réel et les monnaies numériques des banques centrales pour illustrer nos politiques.

b) Comment contrôlez-vous et vous assurez-vous de l'alignement entre vos objectifs ESG et les positions des associations professionnelles dont vous êtes membre, ainsi que de toute divergence potentielle avec vos propres positions ? Publiez-vous un rapport dans lequel vous détaillez la manière dont les positions de votre entreprise et de vos associations professionnelles sont alignées mais aussi les cas où elles peuvent différer les unes des autres ?

Afin d'assurer la synchronisation au niveau du groupe, les adhésions à des associations professionnelles sont centralisées au niveau des affaires publiques du groupe Worldline. Chaque association est référencée dans une base de données avec l'identification du titulaire de l'adhésion. Cette étape préalable d'enregistrement global permet de s'assurer que les positions prises au sein de chaque association sont cohérentes avec les lignes directrices politiques établies par le département des affaires publiques.

Cette politique est en ligne avec la stratégie industrielle de Worldline mais aussi avec sa stratégie concernant les objectifs RSE tels que définis par la direction RSE de Worldline.

Afin d'afficher une position coordonnée, l'association EDPIA fondée par Worldline en 2020 est la voix des positions de Worldline. Les positions publiées sur les sujets stratégiques sont disponibles sur le site de l'EDPIA et permettent d'afficher publiquement les positions de l'entreprise.

c) Quels moyens accordez-vous à vos activités de lobbying (ressources humaines et financières) pour l'ensemble de vos marchés dans le monde ?

Au niveau du groupe, 2,5 ETP sont consacrés aux affaires publiques et réglementaires telles que définies dans la carte d'identité de Worldline dans le registre de transparence contrôlé par le Parlement européen. Néanmoins, en raison d'acquisitions récentes, certaines entités dans le monde peuvent avoir un tel profil plus ou moins dédié aux affaires publiques mais leur rôle est limité au soutien de l'équipe du groupe uniquement autorisée à initier des activités de lobbying auprès des représentants d'intérêts publics.

10. a) Quelles mesures prenez-vous pour anticiper les effets, à court et moyen termes, de la transition écologique sur les emplois et sur l'évolution des besoins en compétence au sein de votre groupe, mais aussi dans votre chaîne de valeur (sous-traitants, fournisseurs, franchisés...)?

Worldline souhaite former ses collaborateurs et sous-traitants à travailler de manière plus éco-responsable en rédigeant des instructions d'éco-conception pour chacun des métiers présents dans l'entreprise. Concernant les fournisseurs, Worldline transmet des questionnaires comprenant de plus en plus d'exigences sur les critères environnementaux, sociaux et éthiques.

b) De quelle manière la question environnementale est-elle abordée avec les partenaires sociaux ? À quel(s) niveau(x) (local, national, européen, monde) et dans quels cadres ? Pouvez-vous aussi indiquer si ces échanges s'effectuent sur la base de partages d'informations, de consultations ou de négociations ? Nous vous remercions d'être précis quant aux différents cas de figure qui peuvent se présenter.

Worldline a lancé un vaste programme de sensibilisation visant à promouvoir la RSE dans toutes les zones géographiques, à accroître la sensibilisation et l'implication des salariés et ainsi à véritablement intégrer la RSE dans toute sa chaîne de valeur. En 2022, le Directeur RSE a rencontré les Comités d'Entreprise belges et français pour leur présenter la politique RSE de Worldline et les progrès du programme Trust 2025 annuellement. L'objectif de ces réunions est également de permettre un dialogue avec tous les représentants du personnel, en les encourageant à rejoindre la démarche RSE. Le Directeur RSE se tient à la disposition des Instances Représentative du Personnel et se rend disponible quand elles le souhaitent pour répondre à des questions particulières.

Par ailleurs, dans le cadre de l'accord signé le 17 janvier 2023 pour la création du Comité Européen, la Direction a proposé aux partenaires sociaux qui l'ont accepté que la question environnementale fasse l'objet d'une consultation annuelle. Cela démontre l'importance que la responsabilité sociétale du groupe Worldline représente pour sa Direction. L'avis du Comité Européen sera étudié dans le détail et nous permettra, le cas échéant, d'adapter notre position.

Enfin, une information et consultation annuelle par la direction est réalisée chaque année auprès du CSE de l'UES Worldline en France et auprès du comité Européen sur les éléments environnementaux.

c) Quels moyens accordez-vous aux partenaires sociaux pour qu'ils puissent s'impliquer dans la politique environnementale de votre groupe (formations, commissions spécifiques...) ?

Il y a une formation en ligne sur l'environnement en 2023 accessible à tous les salariés, dont les partenaires sociaux. De plus, il y a une consultation annuelle du Comité Européen sur ce sujet.

d) Les prérogatives environnementales explicitement attribuées au CSE par le Code du travail (loi « Climat et résilience »), ont-elles induit de nouvelles pratiques en la matière dans votre entreprise ?

Le CSE de l'UES Worldline apporte une information régulière au CSE sur les objectifs et la politique RSE du groupe, notamment par une information régulière sur les axes du programme stratégique de transformation Trust 2020/2025 du groupe Worldline.

Yutong LI

Nous savons que l'entreprise a deux moyens de restituer les bénéfices aux actionnaires : les dividendes et les rachats d'actions. J'ai remarqué que votre entreprise a été très active dans l'utilisation des rachats d'actions au cours des dernières années. Ainsi, j'aimerais savoir **pourquoi vous avez fait le rachat d'action plutôt que de distribuer seulement les dividendes ? quel sont les intérêts pour vous de racheter votre propre action ? Et quel sont les différences pour vous entre le rachat et le dividende.** En outre, quels sont les critères sur lesquels vous vous basez pour effectuer cette répartition entre les rachats d'actions et les dividendes ? Je suis consciente que vous avez un plan d'actionnariat salarié, mais pourriez-vous me donner des raisons autres que celles-ci, s'il vous plaît, car j'ai constaté qu'il y avait un écart important entre votre programme de rachat d'actions et les besoins du plan d'actionnariat salarié.

La création de valeur pour l'actionnaire peut en effet se matérialiser par le paiement de dividende, le rachat d'actions avec annulation des actions rachetées pour créer de la relation, ou simplement par la hausse du cours de l'action permettant de créer des plus-values en cas de revente par l'actionnaire.

Le paiement de dividende fait partie de la feuille de route à long terme du Groupe, telle qu'elle a été définie au moment de l'introduction en bourse en 2014. Le Groupe a en effet pour objectif de distribuer des dividendes à hauteur d'environ 25% de son résultat net consolidé, dans la mesure où cela est compatible avec la mise en œuvre de la politique de croissance externe du Groupe. Pour l'instant, le conseil d'administration considère que le Groupe doit continuer à jouer un rôle actif dans la consolidation du marché des paiements et poursuivre la réalisation d'acquisitions créatrices de valeur. Le marché des paiements continue en effet d'offrir de nombreuses opportunités et Worldline est idéalement positionné pour les saisir, comme réaffirmé dans notre plan à 3 ans.

Dans le cadre de cette politique, aucun dividende n'a été versé depuis l'introduction en bourse en 2014. Lors de sa réunion du 20 février 2023 et tenant compte de la priorité stratégique donnée en 2023 par le Groupe de poursuivre son développement et qui requiert que Worldline préserve ses marges de manœuvre financière, le Conseil d'administration a décidé de proposer lors de la prochaine Assemblée Générale Annuelle de ne pas distribuer de dividende au titre des résultats de 2022.

Concernant les rachats d'actions, une approche similaire est appliquée et le conseil d'administration considère que le Groupe doit continuer à jouer un rôle actif dans la consolidation du marché des paiements et donc allouer la trésorerie du Groupe aux acquisitions. Le Groupe n'a ainsi jamais procédé à de véritables programmes de rachats d'actions dans le passé. Les rachats passés ont porté sur un nombre très limité d'actions (de l'ordre de 0,1% du capital), principalement dans le but de servir des actions auto-détenues à certains bénéficiaires de plans d'actions de performance.

Ceci ne doit pas être confondu avec le contrat de liquidité qui consiste à acheter et revendre quotidiennement des actions de Worldline pour améliorer la liquidité du titre sur le marché. Ce contrat de liquidité n'a pas vocation à consister un solde d'action auto-détenues et les actions achetées dans le cadre de ce contrat sont généralement revendu par notre intermédiaire financier le jour même où le lendemain. C'est ainsi que le solde d'actions auto-détenue au titre du contrat de liquidité était de zéro au 31/12/2022 comme au 31/12/2021, malgré les 1 035 981 actions achetées et revendues au cours de l'exercice 2022.

En ce qui concerne les plans d'actionnariats salariés régulièrement lancés par le Groupe, ils s'inscrivent dans le cadre du développement de l'actionnariat salarié qui est un objectif du Groupe Worldline et permet ainsi de reconnaître la contribution des collaborateurs à la performance du Groupe ainsi que de leur offrir la possibilité d'être associés à la stratégie à long terme du Groupe. Ces plans sont servis en actions nouvellement créées et non en actions existantes auto-détenues ou rachetées. Les plans passés ont porté sur un nombre très limité d'actions (de l'ordre de moins de 0,1% du capital).

Enfin, lorsque le conseil d'administration étudie la possibilité de payer un dividende ou de procéder à un programme de rachat d'actions, de nombreux paramètres sont pris en compte tels que la fiscalité, le timing (plus souple pour le rachat d'actions que pour le paiement de dividende), l'aspect plus régulier du dividende (habituellement annuel et pour un montant en hausse d'une année sur l'autre) par rapport à un effet habituellement plus exceptionnel d'un programme de rachat.

En espérant que ces éléments vous auront été utiles.

* * *