

Assemblée Générale du 9 juin 2020 Réponses aux questions écrites

Environnement

1. Quelle est la liste de vos activités non-compatibles avec l'accord de Paris (i.e. un scénario climatique maintenant l'augmentation de la température mondiale à un niveau bien inférieur à 2 °C et poursuivant les efforts pour limiter encore davantage l'augmentation de la température à 1,5 °C) ? Quelles sont les actions prises pour vous désengager de ces activités en 2020 ?

Il est tout d'abord rappelé que l'ensemble des activités liées à la Responsabilité Sociale et Environnementale de Worldline sont placées sous la supervision directe du Président-Directeur Général du Groupe. Cela permet de s'assurer de la pleine cohérence stratégique et opérationnelle de l'entreprise au regard de l'ambition de croissance durable et équilibrée, tant sur ses dimensions financières qu'extra-financières.

Dans ce cadre, afin de réduire son empreinte environnementale, Worldline a renforcé son ambition et son objectif en faveur de la lutte contre le changement climatique depuis 2016. Worldline a mis en œuvre une stratégie environnementale à faible émission de carbone, conforme aux directives internationales et aux engagements de l'accord de Paris. Cette stratégie tient compte du scénario 2 degrés défini dans le cadre de la Conférence de Paris sur le changement climatique (COP21). Elle répond aux attentes croissantes des parties prenantes en matière d'enjeux environnementaux, qu'il s'agisse des clients, des pays où Worldline opère ou de la société civile dans son ensemble. Cette stratégie vise principalement à réduire la consommation d'énergie et les émissions de carbone liées à son cœur de métier : le traitement de grandes quantités de données dans ses data centers et la fabrication de terminaux de paiement.

L'année 2018 marque un tournant pour Worldline en matière d'environnement en devenant la première entreprise de l'industrie du paiement à contribuer à la neutralité carbone à travers ses activités de production de services et solutions digitales.

Notre première action est de réduire nos émissions de CO2 grâce à nos programmes d'efficacité énergétique et d'énergies renouvelables. Pour ce qui est des émissions de CO2 résiduelles qui ne peuvent pas encore être évitées, Worldline a pris la décision de les compenser à 100 %. Ces actions permettent à nos clients d'améliorer leur propre bilan carbone lorsque leurs services sont hébergés par Worldline. En 2019, Worldline a diversifié ses initiatives de compensation, passant progressivement d'un projet d'énergie renouvelable éolien à un projet de préservation des forêts, afin de capturer plus efficacement ses émissions de CO2.

Enfin, en 2019, Worldline a adopté des objectifs « *Science-Based Targets* » (SBT) (année de référence 2018) pour réduire ses émissions de gaz à effet de serre. Ces derniers s'inscrivent au-delà des exigences de la trajectoire 2 degrés. Ces objectifs ont été officiellement approuvés par l'initiative SBT qui regroupe quatre organisations :

- le *World Resources Institute*,
- le WWF,
- le *Carbon Disclosure Program*, et
- le *Global Compact* des Nations Unies.

En utilisant la méthodologie *Absolute Contraction Approach*, Worldline s'est fixé comme objectif de réduire tous les ans ses émissions absolues de CO2 de 2,67% ce qui implique une réduction absolue à périmètre constant (scope 1+2+3A) de :

1. 19% de ses émissions de CO2 d'ici 2025 (par rapport à 2018), soit une baisse de 1,883 tCO2e,
2. 45% de ses émissions de CO2 d'ici 2035 (par rapport à 2018), soit une baisse de 4,573 tCO2e,

Par ailleurs, Worldline encourage fortement ses 100 principaux fournisseurs à définir leurs propres objectifs SBT d'ici 2024.

Ces travaux de fond intégrant une analyse des risques climatiques ont été pour Worldline l'occasion de mesurer en détail l'intensité carbone de ses activités, de challenger et redéfinir sa stratégie environnementale sur ses programmes clés, notamment en matière d'efficacité énergétique, de mobilité durable, d'approvisionnement en énergies renouvelables. Worldline n'a ainsi pas identifié d'activités non compatibles avec les accords de Paris.

2. Comment vos CapEx / plans de développements sont-ils alignés avec un scénario climatique compatible avec l'accord de Paris ?

Depuis 2016, Worldline a renforcé sa stratégie climatique et a mis en place de nouvelles actions pour minimiser les impacts de ses opérations sur l'environnement. Cela concerne les *datacenters*, les bâtiments, les voyages professionnels ainsi que la fabrication des terminaux de paiements.

En 2019, Worldline a renouvelé ses certifications ISO 14001 pour tous ses *data center* et bureaux de plus de 500 collaborateurs. La société inclut systématiquement dans sa *roadmap* environnementale tous les nouveaux sites éligibles issus de fusions et acquisitions. Onze des treize sites de Worldline sont certifiés ISO 14001 en 2019 et participent à sa politique d'optimisation des consommations énergétiques et de réduction de ses émissions carbonées. La politique immobilière et logistique de Worldline favorise l'efficacité énergétique dans le choix des sites de bureaux, la gestion des appareils électriques ainsi que le renouvellement des équipements.

Concernant les Datacenter, des actions complémentaires ont également été mises en place afin d'améliorer l'efficacité énergétique comme par exemple :

- la sélection de serveurs et de composants plus économes en énergie,
- l'optimisation de ressources nécessaires à la gestion des data centers, le Suivi et contrôle de l'efficacité énergétique de ses infrastructures.

Ces différentes actions ont permis d'améliorer le PUE moyen (*Power Usage Effectiveness*) au cours des différentes années. Il s'élève à 1,67 au titre de l'année 2019 et Worldline s'est fixé comme objectif de le réduire à 1,65 au titre de l'année 2020.

Parallèlement à ses différents investissements, Worldline s'est fixé comme objectif d'alimenter ses *datacenters* et bureaux à partir d'énergies renouvelables. En 2019, 90% de la consommation totale d'électricité de Worldline provient de sources d'énergies renouvelables.

Ce plan de développement est cohérent avec l'adhésion de Worldline à la charte climatique de la Ville de Paris « Paris Action Climat », ainsi qu'avec l'engagement de la Société dans le cadre du *Business Climate Pledge* annoncé en 2019.

3. Comment analysez-vous l'impact de vos activités sur les écosystèmes mondiaux et locaux (par exemple, la biodiversité) ? Quels sont vos 5 principaux impacts sur ceux-ci (positifs et négatifs) ?

Depuis la mise en œuvre de sa politique RSE, Worldline analyse l'impact de ses activités sur ses écosystèmes à travers sa matrice de matérialité. Worldline revoit chaque année ses enjeux les plus critiques en tenant compte des attentes de ses parties prenantes. En 2017, Worldline a réalisé une analyse détaillée de l'impact de ses activités sur les 17 objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD). Worldline a déterminé sa contribution aux enjeux sociétaux, environnementaux et éthiques définis par l'Agenda 2030 des Nations Unies. Ainsi Worldline a sélectionné 5 ODD prioritaires sur lesquels l'entreprise a une contribution positive sur ses écosystèmes et des leviers d'amélioration significatifs.

Les 5 ODD majeurs pour Worldline sont les suivants :

- 16 Paix, Justice et institutions efficaces
- 8 Travail décent et croissance économique
- 13 mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques
- 12 Consommation et production responsables
- 4 éducations de qualité



* complémentaires

En 2018, afin de préciser son analyse d'impact, Worldline s'est appuyé sur le cadre de gestion des risques d'entreprise, afin de procéder à un examen de ses risques extra-financiers. Cet exercice avait pour objectif d'identifier la capacité de l'entreprise à créer de la valeur à court, moyen et long terme.

Deux risques bruts liés à l'environnement ont été identifiés d'une part le changement climatique et d'autre part l'économie circulaire. A travers ses activités de traitement de données, Worldline contribue à la consommation d'énergie et aux émissions atmosphériques associées. C'est la raison pour laquelle la société s'est fixée des objectifs ambitieux de réduction des émissions de carbone et entend utiliser des sources d'énergie décarbonnées / renouvelables pour soutenir la lutte contre le changement climatique.

A travers ses activités de fabrication de terminaux de paiement, Worldline a recours à l'utilisation de ressources limitées, en particulier les matières premières rares utilisées dans les composants électroniques. Ainsi, l'écoconception des terminaux de paiement constitue un enjeu pour l'industrie numérique. C'est la raison pour laquelle Worldline s'est engagée dans une démarche d'écoconception de ses terminaux, de collecte et de recyclage des terminaux de paiement pour limiter les déchets électroniques et favoriser l'économie circulaire.

Par ailleurs, les activités de Worldline n'ont aucun impact négatif direct sur la biodiversité. Cependant, dans le cadre de ses objectifs et partenariats RSE, Worldline s'engage à soutenir des initiatives visant à protéger l'environnement et à la préservation de la biodiversité. A titre d'exemple, Worldline accompagne depuis 2018 sur le plan financier comme technologique, l'expédition « *Under the Pole III* » destinée entre autre à mesurer l'évolution de la biodiversité sous-marine profonde. Le Groupe, partenaire digital de l'expédition, fournit notamment à ce projet scientifique une solution dédiée d'hébergement et d'archivage longue-durée des données scientifiques. Cette initiative permet de faciliter le traitement des données collectées lors de l'expédition par la communauté scientifique et ainsi accélérer les découvertes pour mieux préserver l'environnement.

Social

4. La crise du coronavirus va fortement affaiblir le tissu économique, et en particulier les TPE-PME. Dans ce contexte, votre groupe envisage-t-il de modifier les conditions de paiement de ses fournisseurs, et si oui, de quelle manière et sur quel périmètre géographique ?

Afin d'anticiper et de gérer au mieux l'impact de la crise sanitaire sur sa chaîne d'approvisionnement, Worldline a créé, tout au début de la propagation du virus et bien en amont de la période de confinement, une cellule interne de crise qui a permis de synchroniser notre réaction face à cette situation exceptionnelle avec les différents départements. Ceux-ci ont eux-mêmes mis en place des cellules de gestion adaptée à la crise. Plus particulièrement la cellule achats a permis un suivi opérationnel régulier avec les fournisseurs critiques et un

reporting plus fluide à la Direction Générale via la Direction des Achats. Elle a ainsi facilité la mise en place des actions suivantes :

- La sensibilisation bien en amont et dès février 2020 de l'ensemble des fournisseurs sur l'importance d'intégrer et d'anticiper les impacts de cette crise sanitaire ;
- L'inventaire des situations à risques : chaque ligne de services (GBL) ayant identifié les fournisseurs critiques liés à ses solutions ;
- L'identification des fournisseurs critiques et leur accompagnement pour assurer la continuité des approvisionnements et des activités.

A travers cette initiative, Worldline a pu non seulement partager avec ses fournisseurs les mesures que le Groupe prévoyait de mettre en place, mais également questionner ces derniers sur leurs actions prévues pour maintenir les opérations.

Durant cette période d'incertitude, Worldline s'est ainsi engagé à assurer la continuité de ses opérations, notamment dans le maintien des conditions de paiement de ses fournisseurs dans le cadre de ses accords contractuels, malgré les mesures de confinement. Les fournisseurs ont été adressés de la même manière par leur acheteur habituel mais via un processus centralisé pour garantir une égalité de traitement. A ce jour, les conditions de paiement n'ont donc pas été modifiées, même si Worldline accorde une attention particulière aux TPE-PME qui rencontreraient des difficultés durant cette crise (calendrier des commandes, trésorerie, etc.) pour pouvoir les soutenir au cas par cas.

Parallèlement, vis à vis de ses clients les plus fragiles, et dans les pays où le Groupe est fournisseur direct de solutions d'acquisition de paiement pour les commerçants, des possibilités de suspension des facturations mensuelles ont été mises en place aux bénéfices des petits commerçants qui ne pouvaient plus ouvrir leurs boutiques en vertu de décision gouvernementale.

5. Comment votre société prépare-t-elle ses salarié.e.s aux transitions du XXI^e siècle qui bouleversent votre industrie ?

Notre société est au cœur du numérique et des transformations sociétales qui l'accompagnent notamment sur les paiements numériques et les transactions en ligne. La formation et le développement font partie intégrante des processus managériaux avec une satisfaction employée s'élevant à 90% sur les formations obligatoires et 70% des collaborateurs avec un plan personnel de développement. Nous avons également mis à contribution 600 salariés dans 27 ateliers dans 22 pays pour définir la « raison d'être » de la société en clarifiant son apport au monde économique, social et environnemental ainsi que les valeurs de l'entreprise et les comportements attendus associés à ces valeurs. La communauté des experts forte de plusieurs centaines de membres prépare l'avenir également avec les technologies du futur et nous maintenons à un niveau élevé notre capacité d'investissement et de Recherche et Développement en partenariat en particulier avec de prestigieuses Universités et centre de recherche.

Worldline accorde une attention particulière à ses collaborateurs et les place au cœur du développement de ses activités. En effet, le capital humain de Worldline est un véritable catalyseur d'innovation et de création de valeur pour ses clients et un levier de croissance pour l'entreprise.

- **Gestion de carrière** : Attirer les talents et stimuler la formation, la motivation et l'innovation de ses collaborateurs permet à Worldline de rester une partenaire technologique de choix pour ses clients. La carrière et le développement sont une priorité pour Worldline. C'est pourquoi le groupe s'est muni d'un dispositif d'accompagnement de carrière et de développement personnel qui permet à chaque collaborateur d'être acteur de son projet d'évolution. De plus, des entretiens d'évaluation sont réalisés deux fois par an et représentent une opportunité pour les collaborateurs de donner leur feedback, de développer leurs compétences et d'atteindre leurs objectifs opérationnels à travers un échange semestriel avec leur manager. En 2019, 82.43 % des collaborateurs de Worldline ont bénéficié régulièrement d'un entretien de performance et de développement de carrière au cours de l'année. Enfin, Worldline accorde une attention particulière au développement des compétences de ses collaborateurs via la formation. En 2019, 89.5 % des collaborateurs sont satisfaits des formations reçues. Dans le cadre de son programme TRUST2020, Worldline s'est fixé d'atteindre un taux de satisfaction de 90% d'ici 2020 (voir Document d'Enregistrement Universel 2019, Section D.3.1).
- **Condition de travail** : Worldline privilégie les relations de travail de long-terme en favorisant les contrats à durée indéterminée (91.2% des collaborateurs sont en temps plein), mais accepte les temps partiels s'ils favorisent la vie des collaborateurs. Le travail en mode collaboratif est valorisé, notamment via le télétravail qui offre plus de flexibilité aux collaborateurs de Worldline (26% des collaborateurs bénéficient du télétravail). Enfin, le programme *Wellbeing@Worldline* lancé en 2015 a été élaboré par Worldline en collaboration avec les employés de l'entreprise, et soutenu par la Direction a pour objectif de créer des conditions propices à l'intégration, au développement et à l'évolution de chaque employé et de garantir un environnement et des conditions de travail favorables. En 2019, Worldline a déjà atteint et dépassé l'objectif fixé dans le cadre de son programme TRUST2020, en atteignant un taux de satisfaction globale des collaborateurs de 63% (Objectif 60% en 2020) (voir Document d'Enregistrement Universel 2019, Section D.3.2.1.1).
- **Gestion des risques psycho-sociaux** : Depuis 2010, Worldline a travaillé en collaboration avec des représentants du personnel et des experts externes pour identifier et mesurer les risques liés au stress en milieu professionnel. Des actions spécifiques sont menées dans les implantations de Worldline. Par exemple en 2019 un plan d'actions a été mis en place pour prévenir le stress chronique et les burn-out (voir Document d'Enregistrement Universel 2019, Section D.3.2.2.2).
- **Dialogue social** : La culture du dialogue chez Worldline est permanente et efficace, elle passe notamment par la reconnaissance du rôle des représentants du personnel. Dans chaque pays de Worldline, le Comité d'Entreprise et les représentants du personnel se

réunissent sur des bases régulières telles que définies par le droit du travail ou à l'occasion de réunions extraordinaires pour traiter de sujets spécifiques. Les managers de Worldline participent régulièrement aux réunions du Comité d'Entreprise Européen pour présenter les activités de Worldline. En complément la Direction de Worldline et les représentants du personnel ont également décidé de mettre en place des commissions supplémentaires permettant un dialogue constructif sur des sujets spécifiques concernant l'ensemble des collaborateurs (voir Document d'Enregistrement Universel 2019 Section D.3.2.2.1).

- Santé et sécurité : La Direction de Worldline, en lien avec les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et les Comités de Prévention et de Protection du Travail (CPPT), mettent à jour sur chacun des sites un DUER (Document unique d'évaluation des risques) qui recense les risques potentiels auxquels les collaborateurs peuvent être exposés lors de leur activité professionnelle, leur niveau de gravité, leur probabilité de survenance, ainsi que les mesures de prévention associées. En complément du DUER, la Direction de Worldline définit des consignes de sécurité par site pour informer les collaborateurs de la conduite à tenir dans les locaux au regard des risques potentiels. Enfin, des formations spécifiques en matière de sécurité au travail et des exercices d'incendie réguliers impliquant tous les employés sont régulièrement organisés sur les principaux sites. (Voir Document d'Enregistrement Universel 2019 Section D.3.2.2.2).

De plus Worldline a mis en place plusieurs initiatives pour sensibiliser ses collaborateurs aux questions environnementales et les encourager à adopter activement des comportements écoresponsables. Des communications internes sont également effectuées régulièrement pour partager la stratégie, les objectifs et les réalisations de Worldline en matière de développement durable par le biais de newsletters et d'événements. A titre d'exemple en 2019, Worldline a mis à la disposition de ses salariés une nouvelle formation en ligne sur des thèmes environnementaux, présentant spécifiquement la certification ISO 14001 en cinq langues. Une autre formation en ligne intitulée *Sustainability Improvement* est également disponible en quatre langues. Ces modules de formation visent à expliquer ce qu'est le développement durable, en particulier dans le secteur des technologies de l'information, et comment la Société aborde les principaux défis environnementaux de son secteur à travers son programme de développement durable. En 2019, 9,61% de l'effectif total de Worldline sur l'ensemble des sites a reçu la nouvelle formation interne sur les questions environnementales, sur un objectif de 60% à atteindre d'ici 2025 (Voir Document d'Enregistrement Universel, section D.5.1.2.2).

6. [Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui laquelle ? Comment votre société garantit-elle à ses salarié.e.s un salaire décent, notamment dans ses principaux pays d'implantation ?](#)

La politique de rémunération du Groupe se base sur l'équité et la compétitivité vis-à-vis du marché médian des rémunérations et des avantages sociaux de chaque pays d'implantation, tenant compte du niveau d'engagement, de compétences et de performance individuelle ainsi que du cadre légal applicable en matière d'accords collectifs. Ainsi le salaire ne se limite pas au

minimum légal chez Worldline. Dans les pays où de telles augmentations sont applicables, les salaires les plus bas bénéficient des augmentations générales et sont éligibles aux augmentations individuelles sur base des critères de sélectivité applicables. En outre, dans certains pays, des primes collectives sont applicables ainsi que des tickets restaurants et des primes de panier.

En France, une attention est portée aux salariés en contrat d'alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation), une augmentation a été donnée en milieu d'année 2019. De même pour les salariés, non alternants, ne bénéficiant ni d'une prime d'objectifs ni d'une prime commerciale dont le salaire annuel fixe temps plein est inférieur ou égal à 81 048 euros bruts, une augmentation a été donnée au 1er juillet 2019 de 30 euros bruts par mois correspondant à un total de 390 euros bruts pour une année complète. Pour les salariés, non alternants, bénéficiant d'une prime d'objectifs ou d'une prime commerciale dont le salaire annuel fixe temps plein est inférieur ou égal à 60 000 euros bruts : une augmentation a été donnée en milieu d'année de 30 euros bruts par mois correspondant à un total de 390 euros bruts pour une année complète.

Les salariés ne bénéficiant pas de prime d'objectif, ni de prime commerciale, sont éligibles à une prime annuelle dont le montant brut minimum ne peut être inférieur à 25% du SMIC mensuel brut. Le budget total de cette prime est entre 0,51 et 0,55 mois de salaire mensuel de base de tous les collaborateurs concernés.

La prime de vélo peut s'élever jusqu'à 200€.

Enfin une autre prime, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, dite « prime PEPA » a également été versée en tenant compte du niveau de salaire des salariés et alternants en privilégiant les plus bas salaires et allant jusqu'à 500€ pour les rémunérations entre 18 500 et 40 000 euros.

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

7. Dans le cadre des formules des accords d'intéressement dont bénéficient vos salarié.e.s en France, prenez-vous en compte des critères environnementaux et sociaux ? Si oui comment et dans quelle proportion ?

Worldline a conclu un accord d'intéressement au niveau de l'Unité Economique et Sociale Worldline. La formule de calcul retenue – et négociée avec les partenaires sociaux au sein de l'Unité Economique et Sociale Worldline France – retient des critères de croissance de chiffre d'affaire et de marge qui se sont traduits au cours des ans par un impact social positif dû à l'évolution nette des effectifs de la société qui, au niveau mondial, a recruté plus de 7000 personnes (hors acquisition) depuis 2014. Pour les nouveaux accords, il est envisagé de prendre en compte des critères environnementaux et sociaux.

8. Dans le cadre de l'épargne salariale, quelle est la part des fonds qui bénéficient d'un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR) ?

Dans le cadre de l'épargne salariale, dans notre PEG comme dans notre PERCO mis à la disposition des salariés, le fonds ARCANCIAS ACTIONS ETHIQUES ET SOLIDAIRES 721 bénéficie du Label du Comité Intersyndical de l'Epargne Salariale (CIES) qui est un label décerné par quatre

des cinq confédérations syndicales représentatives (CFDT, CFE CGC, CFTC, CGT), et qui récompense les offres qui bénéficient d'une expertise reconnue en matière d'investissement responsable et qui accordent une place majoritaire aux représentants salariés dans les conseils de surveillance des fonds. Cela représente 9% des fonds du PEG hors actionnariat salarié et 16% côté PERCO. A l'occasion de l'acquisition de la Société Ingenico, il y aurait une opportunité pour le nouveau groupe combiné de confirmer ou d'améliorer encore cette direction.

Gouvernance

9. La répartition des impôts pays par pays est-elle débattue par le conseil d'administration dans son ensemble et/ou au sein du comité d'audit ? Pensez-vous en rendre les résultats publics ?

Le Comité des Comptes a, entre autres, pour mission de suivre le processus d'élaboration de l'information financière, de procéder à l'examen préalable et donner son avis sur les projets de comptes sociaux et consolidés annuels et semestriels de Worldline préparés par la Direction Financière.

Dans ce cadre, le Comité des Comptes est amené à revoir la charge d'impôt du groupe et le taux effectif d'imposition et par là-même la répartition des impôts par pays ou zone géographique qui en est une composante.

Une déclaration pays par pays est transmise à l'administration fiscale française dans le cadre de nos obligations déclaratives.

10. Les problèmes de cohésion sociale dus aux écarts de rémunérations sont-ils examinés en conseil d'administration et font-ils l'objet d'une politique ?

Le ratio d'équité tel que prévu à l'article L. 225-37-3, I 6° et 7° du Code de commerce a été calculé et publié tant pour Worldline SA que pour l'ensemble de l'Unité Economique et Sociale Worldline France, reprenant tous les salariés de toutes les entités du Groupe Worldline en France. Ces ratios sont publiés en page 422 et suivantes du Document d'Enregistrement Universel 2019. Les ratios montrent l'évolution annuelle de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux (soit le Président du Conseil d'Administration, le Président-Directeur Général et le Directeur Général Délégué) ainsi que de la rémunération médiane et moyenne des employés de Worldline SA et de l'UES Worldline France.

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

Worldline s'emploie à rémunérer l'ensemble de ses salariés à la médiane du marché en fonction des activités exercées et du positionnement vis-à-vis des enquêtes de rémunérations dans

chaque pays. Les sujets de rémunérations font l'objet d'une discussion continue avec les partenaires sociaux.

11. La politique pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes en termes de rémunération, de carrière et d'accès aux postes de responsabilité et les cibles à atteindre sont-elles débattues en conseil d'administration ?

Oui, l'ensemble de la politique et des indicateurs est présenté et discuté en Conseil d'administration ainsi que dans le Comité de Responsabilité Sociétale et Environnementale. L'égalité en termes de rémunération est vérifiée dans les pays, ainsi que pour les promotions, la présence de femmes dans les postes du management, dans les participations aux séminaires, l'accès à la formation, aux statuts d' « experts » et de « talents ». Est également suivie la différence d'appréciation et de satisfaction employés entre les hommes et les femmes sur une soixantaine de critères chaque année pour l'ensemble des 12 000 salariés.

12. Entendez-vous publier l'avis des partenaires sociaux sur la Déclaration de Performance Extra-Financière de votre groupe ?

Oui l'avis des partenaires sociaux sur la performance extra-financière du groupe pourrait être publié.