



Le 25 avril 2022

VIVENDI SE
ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DU 25 AVRIL 2022
RÉPONSES DU DIRECTOIRE AUX QUESTIONS ÉCRITES DES ACTIONNAIRES

QUESTIONS POSEES PAR LES REPRESENTANTS DE L'ASSOCIATION FORUM POUR L'INVESTISSEMENT RESPONSABLE (FIR)

I. 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 ? (Décrire les méthodologies utilisées) ? Quels sont les principaux plans d'action et, le cas échéant, les montants d'investissement associés mis en place pour atteindre cet objectif à court, moyen et long termes ?**

Réponse du Directoire : La lutte contre le changement climatique en alignement avec les Accords de Paris et la protection de l'environnement composent le pilier Creation for the Planet du programme RSE de Vivendi. Ce programme vient appuyer la trajectoire bas-carbone que Vivendi a déposée en décembre 2021 auprès de Science-Based Targets (SBTi). Vivendi verra ses objectifs étudiés par SBTi d'ici à la fin de l'année 2022.

Sans attendre les résultats de l'examen de ceux-ci, Vivendi met en œuvre une démarche en trois temps pour apporter sa contribution à la lutte contre le réchauffement climatique : (i) réduire intrinsèquement les émissions de gaz à effet de serre du groupe à travers quatre chantiers prioritaires liés aux postes les plus émetteurs ; (ii) dès 2025, atteindre la neutralité carbone en compensant les émissions résiduelles à travers des projets écologiques dont certains intègrent une dimension sociale ; (iii) poursuivre ensuite les efforts de réduction des émissions pour viser zéro émission nette (« net zero »).

Dans ce cadre, les montants de CAPEX et d'OPEX sont adaptés afin d'être en cohérence avec les ambitions mises en œuvre dans le cadre de cette démarche et tiennent également compte de critères qui comprennent notamment la nature des principaux postes d'émissions de gaz à effet de serre ou encore la localisation géographique de celles-ci. En outre, les métiers du groupe sont en train de définir les investissements nécessaires à la mise en œuvre des leviers spécifiques à leurs activités. Les informations pertinentes seront incluses dans le Rapport annuel - Document d'enregistrement universel de Vivendi lorsque la trajectoire bas-carbone du groupe aura été validée par SBTi, pour tenir compte d'éventuels ajustement à réaliser d'ici là mais également dans le cadre de la réglementation européenne « Taxonomie ».

- 2. Quel est le pourcentage de vos activités (exprimé en CA, revenu net bancaire...) qui dépend directement de la biodiversité ? quelles sont vos dépenses en faveur de la biodiversité ?**

Réponse du Directoire : Le risque lié à la biodiversité est un domaine émergent de l'évaluation des risques, et en tant que tel, le groupe est conscient qu'il doit être développé dans le contexte d'une analyse stratégique plus large. L'enjeu de la biodiversité pour le groupe est cependant identifié, dans la mesure où les activités d'édition (Editis) et de presse magazine (Prisma Media) sont consommatrices de papier, et l'impression de papier pouvant avoir un effet sur la déforestation.

Les principales dépenses [indirectes] en faveur de la biodiversité concernent principalement la mise en place d'un approvisionnement en papier exclusivement certifié FSC® ou PEFC, la gestion responsable des forêts constituant l'une des solutions existantes pour répondre aux enjeux environnementaux à travers une exploitation des produits forestiers respectueux de la biodiversité et des équilibres écologiques. L'approvisionnement en papier certifié représente un surcoût par rapport à un papier ne disposant pas de label, mais celui-ci est un élément fort de l'engagement environnemental d'Editis et de Prisma Media.

Le groupe suit par ailleurs avec beaucoup d'attention les travaux du programme Science Based Targets for Nature, actuellement en cours d'expérimentation, et s'appuiera sur ceux-ci si nécessaire pour faire évoluer son cadre de reporting en y intégrant certains éléments relatifs à la biodiversité si ceux-ci s'avèrent pertinents, notamment en termes d'identification des activités et process impactant la nature ainsi que l'évaluation de leur niveau d'impact.

3. Listez les ressources naturelles stratégiques nécessaires à l'exercice de votre activité et/ou 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 ?

Réponse du Directoire : L'utilisation raisonnée des ressources naturelles est un enjeu significatif pour Vivendi et certains de ses métiers (télévision payante, édition, presse magazine), dont les activités ou produits reposent sur une consommation importante de matières plastiques, de papier ou de certains métaux stratégiques.

Pour évaluer la potentialité des impacts de la raréfaction de ces ressources sur le modèle d'affaires des différents métiers du groupe, une étude a été menée entre 2020 et 2021 (dont les résultats ont été communiqués dans le Rapport annuel – Document d'enregistrement universel 2021, section 2.3 du chapitre 2) visant à estimer à la fois la probabilité d'occurrence, l'horizon de temps et le risque financier de différents risques environnementaux, et notamment ceux liés à la hausse des prix du papier en lien avec le changement climatique ou bien encore des risques de pénuries importantes de métaux stratégiques.

Il est ressorti de cette étude que ces risques sont marginaux, au regard de leur probabilité d'occurrence et de leur ampleur d'impact financier potentielle.

Néanmoins, des actions sont mises en œuvre pour réduire au maximum l'impact de ces risques dans les prochaines années. De manière générale, Vivendi s'attache à mettre en œuvre dans ses activités des logiques d'économie circulaire afin d'optimiser l'utilisation des ressources naturelles, et empêcher leur épuisement à moyen terme.

Au niveau des activités d'édition ou de presse magazine, Editis et Prisma Media s'engagent à limiter l'impact de leurs approvisionnements avec une politique d'achat de papier orientée « zéro déforestation », en s'attachant à n'acheter que des papiers disposant des certifications FSC® ou PEFC (ces labels internationaux garantissant que les bois utilisés se conforment à des procédures de gestion durable des forêts). Au niveau des processus de fabrication, des actions sont également menées afin de réduire au maximum la gâche de papier ou pour limiter l'utilisation de matières premières.

Concernant Groupe Canal+, les matières plastiques et certaines terres rares sont les principales ressources utilisées pour la fabrication des décodeurs TV. Pour réduire leur consommation, les équipes techniques de Groupe Canal+ intègrent l'écoconception dans le processus de création et de production des équipements. Ainsi, la coque de la dernière génération de décodeurs, conçue en 2021, intègre plus de 90 % de plastique recyclé et la taille du boîtier a été réduite, réduisant ainsi le volume de matières plastiques nécessaires. Dans le packaging, tous les sachets et films de protection et toutes les attaches en plastique, ainsi que les câbles les plus rarement utilisés, seront supprimés en 2022.

Par ailleurs, le développement des offres OTT (*Over The Top*), telles que myCanal, permettant aux clients d'accéder aux contenus de Groupe Canal+ sans utiliser un décodeur dédié, contribue également à diminuer la consommation de matières plastiques.

Concernant les actions mises en place pour lutter contre les difficultés d'approvisionnement, les premiers constats au deuxième semestre 2021 sur les hausses des coûts du papier ont conduit le groupe à mener une démarche volontariste de développement de partenariat stratégique avec certains fournisseurs de papier. Les variations se sont amplifiées fin 2021 et début 2022, renforcées par d'importantes hausses des coûts de l'énergie dont l'impact chez les fournisseurs de papier est fort. C'est dans ce contexte que le groupe a pris l'initiative de construire des plans d'action avec les fournisseurs concernés à travers une task force créée à cet effet.

II. SOCIAL

- 4. Quelle est la proportion de vos mandataires sociaux et de vos salariés (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 des 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 salariés)

Réponse du Directoire : Au niveau du groupe, les mandataires sociaux exécutifs des principales filiales opérationnelles bénéficient tous d'un bonus annuel et d'une attribution d'actions de performance, de même que les 500 plus hauts cadres du groupe.

Le poids des critères sociaux et environnementaux (E & S, hors Gouvernance) est de 15 % du bonus annuel et de 10 % de l'attribution annuelle d'actions de performance pour le Président et les membres du Directoire de Vivendi SE, et de 10 % pour les principaux responsables opérationnels du groupe. Ces critères sont adaptés chaque année en fonction de l'avancée du projet stratégique de Vivendi. Pour 2022, le Conseil de surveillance de Vivendi SE, sur recommandation du Comité de gouvernance, nomination et gouvernance, a décidé de fixer ces objectifs en lien avec la trajectoire bas carbone de Vivendi qui sera examinée par *Science-Based Targets*, et en lien avec le renforcement du mentorat, de la mixité et de la prévention de la discrimination. Le détail de la nature, du poids et des objectifs de chaque critère est présenté dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise qui figure dans le Rapport annuel - Document d'enregistrement universel 2021, disponible sur le site Internet de Vivendi.

Pour la détermination de la rémunération des dirigeants exécutifs et des principaux responsables opérationnels des filiales, ces objectifs sont déclinés par les organes de direction et d'administration compétents, avec des pondérations et des critères différenciés, et adaptés en fonction de leur activité et de leur niveau de responsabilité.

Afin d'associer également l'ensemble de ses salariés sur ces préoccupations, ces critères ont également été introduits dans l'accord d'intéressement de Vivendi SE ; ils peuvent représenter jusqu'à 10 % du montant attribué. Cette orientation est amenée à se développer dans les différentes entités du groupe au fur et à mesure de la mise en place des accords d'intéressement ou de leur renégociation tous les trois ans.

- 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 (accord, réflexion partagée sur l'avenir du travail...), et ce dans l'ensemble de vos métiers et zones d'implantation ?**

Réponse du Directoire : Vivendi, en concertation avec ses métiers, a profité des retours d'expérience liés à la généralisation du télétravail pendant le confinement pour étendre largement le télétravail.

Le Comité de Groupe et la Direction de Vivendi ont ainsi élaboré un Référentiel télétravail et une Charte du droit à la déconnexion communs à l'ensemble des entités du groupe.

De plus, Vivendi a toujours à cœur de prendre soin de ses collaborateurs et de protéger leur santé mentale (RPS) en mettant en place des initiatives et des actions comme :

- une communication régulière en provenance de l'encadrement, Direction, managers, RH...;

- des formations, pour renforcer les capacités de management à distance et reconnaître les signes d'anxiété et de dépression ou de lutter contre la solitude des collaborateurs ;
- des conférences et webinaires sur le bien-être et la santé.

6. De manière à pouvoir évaluer l'évolution d'une année sur l'autre, nous repons 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 ?

Réponse du Directoire : En France, même si le SMIC peut être considéré comme décent, nous l'accompagnons d'une série de mesures permettant de le majorer d'environ 20 % : participation et/ou intéressement, prime de pouvoir d'achat, mesures bas salaires des CSE, etc...

A l'international, la majorité de nos filiales participent à des enquêtes de rémunération locales afin de vérifier que nos niveaux de salaire sont a minima au marché. Elles ajoutent des éléments très conséquents, pour majorer ces niveaux :

- la santé est primordiale : c'est pourquoi tous nos CDI sont couverts par des mutuelles ;
- des politiques spécifiques viennent compléter la rémunération : indemnités de rentrée scolaire, primes de fin d'année, d'événements familiaux, et de nombreuses mesures adaptées à chaque pays.

Concernant l'Ukraine, compte tenu des événements, nous avons considéré que le salaire de nos 800 employés directs et indirects n'était plus décent pour leur permettre de vivre où ils se sentiraient en sécurité. Nous leur avons donc octroyé une prime de 1.000 €, une avance d'un mois de salaire, une aide au logement local dans leur pays d'accueil, et complétons par une indemnité de différentiel de coût de vie.

Aux termes de sa Charte Achats Responsables, Vivendi partage les engagements RSE du groupe avec ses fournisseurs et ses sous-traitants, et s'assure de leur implication sur les principes définis par Vivendi. Les fournisseurs doivent s'engager à garantir à leurs collaborateurs une rémunération leur permettant des conditions de vie décentes eu égard au niveau général des salaires, au coût de la vie et aux prestations de sécurité sociale.

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 (label ISR, Greenfin, CIES ou Finansol) ? Comment expliquez-vous le maintien de fonds non responsables en l'absence de différences de rentabilité et alors que la place de Paris est leader sur le sujet ?

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

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

Réponse du Directoire : En dehors des fonds d'actionariat, 27 % des fonds bénéficient d'un label responsable.

En France, près de 100 % des salariés bénéficient de ce type de support via les plans d'épargne salariale et 70 % via les plans d'épargne retraite. Le Conseil de surveillance a décidé que tout l'abondement serait orienté en 2021 sur les fonds ESG, pour leur donner une visibilité plus large.

Aux Etats-Unis, le dispositif d'épargne retraite (401K) intègre désormais deux nouveaux fonds « ESG ».

Le maintien de fonds non responsable était requis jusqu'à présent pour compenser les moindres performances des fonds ESG. Toutefois, Vivendi envisage d'enrichir la gamme des fonds labellisés au sein du PEG Vivendi de façon à être plus en résonance avec son programme RSE.

III. 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 pays par pays ?**

Réponse du Directoire : Vivendi ne publie pas de charte ou de rapport détaillant ses engagements en matière de responsabilité fiscale. Cependant les informations sur la politique fiscale du groupe Vivendi sont publiées chaque année au sein de la déclaration de performance extra financière qui figure dans son Rapport annuel - Document d'enregistrement universel. Ces informations sont également consultables sur le site Internet de Vivendi.

Vivendi détaille ses impôts par pays dans une déclaration CBCR (*Country by Country Reporting*), qui fait l'objet d'une déclaration par le Groupe Bolloré, conformément à l'article 223 quinquies C I. du Code général des impôts. Vivendi étant détenue par une entité juridique située en France et consolidée par intégration globale au sein du Groupe Bolloré, celui-ci est tenu au dépôt de la déclaration CBCR pour l'ensemble de son groupe, en ce compris Vivendi.

- 9. Publiez-vous une charte de lobbying* 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 ?

*** « 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).**

Réponse du Directoire : Les activités du groupe sont principalement exposées aux changements de législation ou de réglementation dans des pays qui disposent d'un cadre pour les actions de lobbying défini dans la loi (essentiellement l'UE et la France). En France, il s'agit notamment de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. Le groupe et ses employés s'y conforment intégralement.

Les activités de représentation d'intérêt en France sont soumises à une déclaration auprès de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP).

Au sein du groupe, chaque entité ayant une activité de représentation est tenue d'effectuer cette déclaration.

Au niveau européen, Vivendi est enregistré sur un registre de transparence dédié à ces activités de représentation. Ce registre permet notamment de consulter les réunions avec les représentants de la Commission européenne.

Nos actions de lobbying, en France et en Europe, sont placées sous la responsabilité du Secrétaire Général du groupe et membre du Directoire et s'appuient sur une direction des affaires publiques du groupe qui coordonne un réseau composé d'une vingtaine de correspondants représentant les

différents métiers du groupe ainsi que – de façon plus ponctuelle – sur des experts opérationnels au sein du groupe. L'objectif de ce travail est d'anticiper les évolutions réglementaires, d'analyser les impacts potentiels afin de définir une position publique groupe, d'expliquer et de promouvoir cette position auprès des pouvoirs publics français et européens. Le groupe peut, en fonction de l'actualité institutionnelle, faire appel à des consultants extérieurs.

Le groupe prend part de façon régulière aux consultations publiques menées sur les questions de droit d'auteur, de régulation du numérique et de régulation des données.

S'agissant de l'appartenance à des associations professionnelles, le groupe et ses filiales sont également tenus de déclarer auprès de la HATVP et de la Commission européenne l'identité de ces organisations, qui sont ensuite publiées sur le site des deux institutions. A notre connaissance, aucune de ces associations n'est susceptible de porter des positions controversées au regard de l'intérêt général.

Nos actions au sein de ces associations consistent, au sein de leur Conseil d'administration et/ou, le cas échéant, au sein des comités consultatifs, à prendre part aux débats et à contribuer à l'élaboration des positions publiques de ces organismes. Ces derniers sont également assujettis au cadre défini pour les actions de représentation d'intérêt.

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 ?

Réponse du Directoire : Dans le cadre de la mise en œuvre de son plan de vigilance, Vivendi a en 2021 privilégié le dialogue avec les partenaires sociaux s'agissant plus particulièrement de la mesure qui concerne le dispositif d'alerte professionnelle. Ce dispositif interne intègre les signalements relatifs à la loi Sapin 2 et le signalement de situations qui relèvent de manquements aux engagements du groupe en matière de droits humains et de libertés fondamentales, de santé et de sécurité et d'environnement.

A ce titre, en 2021, chaque Comité Social et Economique (CSE) au siège et dans les filiales a été informé et a émis un avis consultatif sur les évolutions liées au dispositif d'alerte professionnelle en lien avec la loi sur le devoir de vigilance.

Au niveau du groupe, le Comité de Groupe sera informé en 2022 des sujets liés au dispositif de vigilance à travers l'invitation d'un représentant de la direction Compliance. Par ailleurs, tous les éléments concernant le plan de vigilance sont mis à disposition dans le rapport de gestion qui fait partie intégrante du Rapport annuel - Document d'enregistrement universel.

**QUESTIONS POSEES PAR LES REPRESENTANTS DE LA SOCIETE PHITRUST ACTIVE
INVESTORS FRANCE**

- 1. Comment justifiez-vous les montants extraordinairement élevés versés par Vivendi à Lucian Grainge en 2021, dont 17,5 millions d’euros pour la prise de participation de Tencent dans le capital d’UMG et 20,9 millions d’euros au titre de la prise de participation de Pershing Entities auxquels s’ajoutent 195 millions d’euros versés au titre de la cotation en bourse d’UMG ?**

Réponse du Directoire : M. Lucian Grainge est, depuis une dizaine d’années, le principal artisan de l’augmentation de la valorisation d’UMG. Pour mémoire, UMG était valorisée environ 8 milliards d’euros en 2015 et, est passée à 45,8 milliards d’euros lors de sa cotation. La somme versée à M. Lucian Grainge représente donc moins de 1% de la création de valeur pour les actionnaires.

- 2. Ces versements ont-ils été approuvés auparavant par les actionnaires de Vivendi ?**

Réponse du Directoire : M. Lucian Grainge n’étant pas mandataire social de Vivendi SE, sa rémunération n’est pas soumise au vote des actionnaires de Vivendi SE (« say on pay »).

- 3. Comment se fait-il qu’il y ait un si grand écart entre le bonus attribué au titre de la cotation de UMG à M. Lucian Grainge par rapport à ceux de MM. Vallejo et Muir, qui ont pourtant participé eux aussi à la création de valeur du groupe UMG ?**

Réponse du Directoire : Cela s’explique par leur contribution respective. En effet, M. Lucian Grainge est à tous points de vue, le chef d’orchestre, visionnaire de l’augmentation de la valeur d’UMG.

QUESTION POSEE PAR LES REPRESENTANTS DE L'ASSOCIATION INITIATIVE POUR UN ACTIONNARIAT CITOYEN (IPAC)

Dans notre filiale Gameloft, pouvez-vous nous indiquer la proportion de femmes pour chacun des statuts suivants : Instances dirigeantes, « cadres », autres salariés ?

Quelle est l'évolution de ces proportions ?

Quelles sont vos ambitions en la matière ?

Réponse du Directoire :

D'une manière générale, les femmes sont sous-représentées dans tout le secteur du jeu video et dans le monde entier.

Chez Gameloft :

- En trois ans, les instances dirigeantes sont passées de 0 à 20 % de femmes (même si un départ a fait baisser transitoirement cette proportion à 13 %) ;
- La proportion de Cadres a progressé de près de 10 % en 3 ans, passant de 23 à 25 % entre 2018 et 2021 ;
- Le taux de féminisation a augmenté de presque 20 %, passant de 21 à 25 % dans la même période.

Ces évolutions sont le fruit d'un travail à tous les niveaux :

- Qualitativement, en mettant en place des formations « Leadership au féminin » pour que les femmes se sentent plus légitimes dans ce monde technologique et en nommant des femmes au club Andiamo de Vivendi pour les aider à percer le plafond de verre ;
- Quantitativement, en ayant l'ambition d'embaucher 40 à 45 % de femmes selon les métiers, ce qui est un challenge très ambitieux ;
- En développant des jeux ayant moins de stéréotypes masculins ;
- En incluant dans la partie ESG du bonus des membres du Comex un critère pour développer les actions de non-discrimination et de leadership.