

Politique Ressources Humaines du groupe Verallia

POLITIQUE RH

Chez Verallia, nous avons à cœur de développer et garantir la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail pour tous.

Nous ne faisons aucun compromis pour assurer la sécurité de nos 10 000 collaborateurs en matière de respect des règles et de formation et nous nous efforçons d'améliorer en continu les conditions de travail.

Par ailleurs, convaincus que la constitution d'équipes diversifiées et l'inclusion dans la manière dont nous travaillons ensemble font la réussite de Verallia, nous faisons chaque jour de la diversité et de l'égalité des chances un moteur de performance. La féminisation des emplois et l'accès aux postes d'encadrement sont à ce titre un enjeu prioritaire et un axe majeur de notre politique. Le groupe Verallia garantit par ailleurs des rémunérations équitables et assure le partage de la valeur au travers de son plan attractif d'actionnariat salarié.

Enfin, le développement de nos collaborateurs est un des principaux facteurs de réussite de nos objectifs et de fidélisation. Verallia s'assure que le groupe dispose des compétences dont il aura besoin à moyen et long terme et répond aux aspirations des salariés en matière de formation et développement individuel. Des comités de carrière sont organisés pour construire les mobilités internes en considérant l'évolution des enjeux de l'entreprise.

Parmi les principes et droits fondamentaux au travail, la liberté syndicale et la négociation collective sont des facteurs de progrès social dont le Groupe favorise la mise en place partout où il est implanté. Conduit également à l'échelle du Groupe au travers d'un comité Européen, le dialogue social est resté nourri et dynamique en 2022.

En outre, conformément à nos valeurs (respect des lois et des personnes) et à notre code éthique, le Groupe s'oppose à la traite des êtres humains, au travail forcé, au travail des enfants, à toute forme d'exploitation, d'abus, de violence, applique une politique de tolérance zéro vis-à-vis des discriminations et garantit que tous les employés ont un salaire décent, se situant au-dessus des minima sociaux. Verallia est adhérent au pacte mondial des Nations Unies et s'engage à respecter les principes fondamentaux des Nations unies sur les droits humains, les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et la Déclaration Internationale des Droits de l'Homme.

GARANTIR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DE TOUS

La politique EHS de Verallia a pour objectif le « zéro accident » et s'intègre complètement au programme d'excellence industrielle du Groupe, Verallia Industrial Management (VIM). Couvrant l'ensemble des sites du Groupe et des personnes physiques travaillant chez Verallia, qu'elles soient salariées, intérimaires ou sous-traitants, cette politique se décline en 22 standards EHS : 18 standards sécurité, 1 standard santé et 3 standards environnementaux (dont un nouveau standard en 2022 sur la gestion des déchets). Ces standards sont revus en moyenne tous les trois ans ou bien en réponse à un incident. En 2022, trois standards ont ainsi été mis à jour à la suite d'accidents en lien avec le chargement des camions. Ces standards couvrent

notamment la sécurisation des machines, les déplacements des collaborateurs sur les sites, les interventions de maintenance ou la gestion des risques. Ils sont traduits dans toutes les langues parlées au sein du Groupe pour faciliter leur déploiement.

La politique Hygiène et Sécurité du Groupe repose sur la « bouteille » H&S : véritable feuille de route lancée en 2020, elle détaille les différents outils (standards, analyse de risque, règles cardinales), le système de management associé, et les étapes permettant d'animer une culture sécurité quotidienne où chaque employé contribue à sa sécurité et à celle de ses collègues. La « bouteille » H&S met en avant 4 niveaux de maturité sur la sécurité : Réactif / Préventif / Proactif / Durable. Chaque site évalue au moins une fois par an son niveau de maturité afin de définir un plan d'action de progrès. En 2022, Verallia a concentré ses plans d'action H&S sur la formation et la sensibilisation des managers et des employés d'usine à la connaissance et à l'application des 22 standards EHS ainsi qu'à l'identification plus ciblée des actions à mener en fonction des régions et des usines.

PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

L'Humain est au cœur de la stratégie RH de Verallia, et sa politique RH se structure en conséquence autour du respect des personnes et de la promotion d'un environnement inclusif et diversifié. À travers cette politique, Verallia souhaite promouvoir une autre forme de coopération avec des profils différents et sensibiliser les collaborateurs à percevoir la richesse et la complémentarité qu'offre une plus grande diversité au sein de l'entreprise. La politique RH promeut l'égalité professionnelle femmes hommes à travers les domaines d'action suivants :

1. Garantir une embauche basée sur les compétences seules grâce à des outils de recrutement non biaisés, à une description claire et non genrée des attendus de chaque poste, et au respect du fait de recevoir la même proportion de candidats femmes et hommes que celle obtenue dans les candidatures reçues ;
2. Garantir des conditions d'accès à la formation déterminées par le poste et le besoin analysé sur la base de matrices de compétences ;
3. Garantir une politique de rémunération Groupe équitable basée sur un système de notation de chaque poste ;
4. Garantir l'équité du processus de promotion professionnelle en permettant notamment aux femmes de postuler sur les opportunités sans autocensure et en promouvant le leadership féminin ;
5. Promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

Au-delà de la diversité des genres, Verallia s'engage à promouvoir et développer la diversité des équipes, leur mixité et l'accessibilité aux postes de travail. En particulier, la capacité de Verallia en tant que Groupe industriel à accueillir des travailleurs en situation de handicap sur nos postes de travail en usine est une question cruciale pour développer notre politique d'inclusion.

Plus globalement, le Groupe veille à créer sur tous ses sites un environnement de travail exempt de comportements discriminants offrant la possibilité à chacun de se projeter dans tous les métiers de l'entreprise et ce, principalement sur des métiers traditionnellement occupés par des hommes ou peu accessibles.

ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT DE NOS COLLABORATEURS

Verallia déploie ses politiques pour le développement des collaborateurs à travers les axes clés que sont la formation et l'engagement des salariés, les rémunérations et l'actionnariat salarié, et le bien-être au travail.

En matière de formation, le Groupe définit chaque année les axes prioritaires de sa politique en ligne avec ses objectifs opérationnels. Les formations générales pilotées par le Groupe concernent la conformité, le leadership, l'adhésion aux valeurs, les formations métiers et l'EHS, et visent l'alignement de l'ensemble des structures pays sur les sujets réglementaires. Localement, les actions de formation sont définies dans le cadre de plans de formation spécifiques.

L'équité des rémunérations est quant à elle l'un des piliers de la politique de rétribution de Verallia. Elle est basée sur des systèmes de classification et complétée par des benchmarks externes. Le partage de la valeur se décline à travers des dispositifs de rémunération variable, individuelle et collective adaptés aux différentes populations. En particulier, la politique de rémunération variable est fondée sur des critères financiers et extra-financiers afin de mettre en cohérence l'intérêt social de la société avec les pratiques de marché et de l'industrie, et d'assurer des niveaux de rémunération compétitifs. Elle veille aussi à conserver un lien fort avec la performance de l'entreprise et à maintenir l'équilibre entre performance court, moyen ou long terme.

Composante clé de ce dispositif, l'actionnariat salarié constitue un axe stratégique pour associer les employés au développement et à la performance du Groupe à long terme. Il offre aux collaborateurs de Verallia l'opportunité de devenir actionnaires de leur entreprise à des conditions qui leur sont réservées et approuvées par le Conseil d'administration (décote maximum de 20 % et grille d'abondement favorable aux contributions les plus modestes) via le fonds commun de placement d'entreprise ou actionnariat direct de Verallia.

FAVORISER LE DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social a toujours été au cœur des préoccupations de Verallia. Il a évolué en 2021 à l'aube de la pandémie mondiale, et s'est renforcé considérablement depuis, notamment sur les questions liées à la sécurité et à la mise en œuvre de mesures de prévention. Les relations sociales sont décentralisées et conduites dans chacun des pays dans le respect des règles de représentation du personnel.

Au niveau européen, le Groupe anime le dialogue social via un Comité d'entreprise européen. En 2022, 4 réunions se sont tenues : 3 réunions en comité restreint et une réunion plénière. De plus, une journée de formation à destination des élus du personnel. Cette année un expert indépendant est intervenu lors de la réunion plénière ; il a commenté les plans d'action mis en place par le Groupe pour assurer la diminution des émissions de CO₂.

L'indicateur de promotion d'un dialogue social a été redéfini, en illustrant le nombre d'accords sociaux signés ou validés tout au long de l'année dans le Groupe.

En 2022, Verallia France a mené une négociation GEPP, pour laquelle les discussions lancées en novembre 2021 ont finalement été suspendues. Par la suite, quatre groupes de travail multifonctionnels ont été constitués afin de créer des conditions favorables à la signature d'accords collectifs complets. Ces groupes étaient constitués de managers commerciaux et marketing, de managers industriels, de responsables RH d'usine et des trois organisations syndicales. Ils se sont basés sur des situations précises et concrètes vécues, en s'enrichissant des prismes de métiers très



différents. La voix du client comme le fonctionnement des usines ont été au cœur des débats. La passion du métier, l'expertise, la fierté d'appartenance, la volonté d'apprendre et de transmettre sont apparus comme les principales forces de Verallia. Ces discussions ont également apporté une meilleure compréhension des enjeux de chaque métier.

Ces travaux ont abouti à la signature à l'unanimité de cinq accords collectifs, dont l'accord innovant sur l'inflation et le pouvoir d'achat versé en temps réel (+4,6 % en juillet 2022 pour les non-cadres), en avance des mouvements sociaux observés plus tard au niveau national.

RESPECTER LES RÈGLES FONDAMENTALES DE L'OIT

Dans chacun des pays où il intervient, le Groupe s'engage à respecter les normes internationales du travail et à appliquer les garanties sociales en vigueur. Plus globalement, le Groupe s'engage à respecter les principes fondamentaux des Nations unies sur les droits humains, les conventions fondamentales de l'Organisme International du Travail (OIT) et la Déclaration Internationale des Droits de l'Homme. Son adhésion au pacte mondial des Nations Unies témoigne de cet engagement. Cela s'inscrit entre autres dans nos valeurs (respect des lois et des personnes) et dans notre code éthique.