

Charte Diversité, Équité et Inclusion de Verallia

Préambule

La **diversité, l'équité et l'inclusion** sont les fondements de la performance de toute société sur un plan social et économique ; une politique ambitieuse et volontariste de représentation de la diversité associée à une stratégie de développement et d'inclusion favorise un climat propice à l'épanouissement des salariés de toute entreprise.

Verallia a décidé d'inscrire dans sa politique globale d'entreprise **la diversité, l'équité et l'inclusion afin de diffuser et favoriser cette culture** dans toutes les composantes de son organisation. Notre objectif est de mieux intégrer et valoriser les différences pour s'appuyer sur les richesses du Groupe afin de renforcer le bien-être des employés, favoriser l'innovation et la créativité, développer un modèle d'affaire durable et améliorer la performance.

Notre charte de la diversité, de l'équité et de l'inclusion fournit un cadre commun et s'applique à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices du Groupe.

Promouvoir cette charte, c'est un engagement d'agir pour un collectif toujours plus fort, avec un management respectueux des différences, fondé sur la confiance et la cohésion des équipes.

Le succès de Verallia vers la diversité, l'équité et l'inclusion repose largement sur l'implication de toutes et tous.

1. Notre vision de la Diversité de l'Équité et de l'Inclusion (DEI)

La diversité, l'équité et l'inclusion sont des richesses pour Verallia qui constituent l'un des piliers essentiels de sa performance.

Dans notre environnement de travail, la **diversité** doit représenter tout ce qui singularise chaque salarié. Elle consiste à reconnaître et à respecter les différences de chacun de nos collaborateurs, tant sur des dimensions personnelles liées au sexe, à l'âge, à l'origine ethnique, à la nationalité, à la culture, à la religion, à l'orientation sexuelle, au handicap mais également sur des dimensions liées aux idées, au parcours académique et à l'expérience professionnelle.

L'équité est l'absence de différences injustes, évitables ou remédiables entre des groupes de personnes. Afin que chaque salarié soit traité de manière juste et équitable en tenant compte de sa contribution et de son besoin, le Groupe Verallia est très attentif à accorder les mêmes valeurs, avantages et opportunités à tous les salariés dont la contribution est similaire.

L'inclusion caractérise notre état d'esprit d'ouverture à la différence. Elle consiste à créer un environnement dans lequel chacun de nos salariés se sent respecté, en sécurité et valorisé. Un environnement inclusif ne peut être créé que lorsque nous conscientisons nos biais et préjugés inconscients, et que nous apprenons à les reconnaître et les dépasser. L'inclusion encourage chacun d'entre nous à exprimer respectueusement leurs opinions diverses et leurs idées et à se sentir mieux écoutés.

2. Nos 5 piliers pour promouvoir un environnement de travail divers, inclusif et équitable

2.1 Collaboration inter-générationnelle

Le premier grand principe de notre charte repose la collaboration et le transfert de savoir inter générationnelle. Encourager cette collaboration pour tirer parti de l'innovation des jeunes et de l'expérience des seniors est un axe stratégique de Verallia pour renforcer la cohésion et la performance globale de nos équipes tout en mettant en avant l'une de nos quatre valeurs d'entreprise portant sur le travail en équipe.

Verallia reconnaît l'importance de comprendre et d'analyser au plus juste les attentes des plus jeunes et leur perception du groupe. A ce titre, nos managers ont été formés aux études et analyses des jeunes générations, afin qu'ils soient sensibilisés aux besoins spécifiques de ces populations.

De plus, afin de garantir une insertion professionnelle rapide, l'accueil des jeunes (stagiaires, alternants, pépinières) est organisé dès leur arrivée et favorise une intégration inclusive.

Enfin, Verallia est issu d'une longue tradition verrière et le transfert des compétences et savoir-faire technique a permis d'inscrire nos activités dans une optique de long terme et d'investir dans des projets innovants pour l'avenir et la pérennité de notre Groupe. Le programme dédié à nos experts techniques (programme Glassify) reconnaît les employés qui démontrent de grandes compétences techniques, une expertise et une influence en leur offrant la possibilité de transmettre leur savoir, faire évoluer leur carrière, et accroître leur impact et leur visibilité en lien avec notre stratégie.

2.2 Devenir un employeur de référence pour les femmes

L'égalité professionnelle femmes-hommes constitue un levier de transformation avec un potentiel fédérateur commun à toutes les entités du Groupe.

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.

Verallia s'est donné pour objectif de compter parmi ses salariés 35% de femmes cadres dès 2025 et se fixe plusieurs types d'objectifs pour davantage de parité dans ses organisations :

- Proposer des programmes de découverte de nos métiers opérationnels aux écoles et aux publics féminins,
- Favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité, notamment à travers la sélection dans nos recrutements,
- Suivre et accompagner les femmes dans leur évolution professionnelle, à travers notamment des programmes de mentoring et de formation au management.

Verallia poursuit l'objectif de développement de carrière au féminin dans un monde industriel, et crée l'attractivité pour les femmes lors des processus de recrutement en publiant des témoignages de femmes qui occupent des postes traditionnellement tenus par des hommes (programme « 12 mois, 12 femmes » en Espagne).

2.3 Favoriser l'accueil et l'insertion des personnes en situation de handicap

Au-delà de la conformité aux exigences réglementaires, les conditions d'accueil et **d'intégration des personnes en situation de handicap** constituent un levier important de cohésion sociale au sein du Groupe.

Verallia vise l'emploi de 4,5% de personnes en situation de handicap dès 2025 et renforce ses actions pour :

- Travailler sur l'accessibilité dans nos environnements opérationnels et mettre en place les aménagements adaptés permettant l'accueil des personnes en situation de handicap,
- Etablir une cartographie des emplois accessibles aux personnes porteuses de handicap,
- Maintenir dans l'emploi des personnes présentant des restrictions médicales leur permettant ainsi de rester actives dans l'entreprise,
- Développer des modules de formation en e-learning pour sensibiliser les collaborateurs à l'inclusion, aux biais cognitifs et aux stéréotypes.

2.4 Égalité des chances

Notre politique **d'égalité des chances** vise à promouvoir la diversité et à prévenir les discriminations, créant ainsi un environnement de travail plus inclusif et équitable. Elle repose sur 3 piliers essentiels : l'équité salariale, la culture de la performance et le développement des collaborateurs. En mettant l'accent sur ces thématiques, Verallia s'engage à valoriser chaque employé et à favoriser l'épanouissement professionnel.

Lors des embauches et des campagnes de révision annuelle, Verallia déploie une politique de rémunérations équitables basée sur des critères objectifs d'évaluation de la performance et des données de positionnement du marché. Il s'agit de s'assurer que nos salariés aient un niveau de rémunération équitable pour un même niveau de responsabilité, d'expérience et de performance.

De plus, La politique de management de la performance témoigne de l'engagement de Verallia à évaluer de manière objective et équitable chaque collaborateur. Des étapes identiques de cycle de performance s'appliquent sur une base annuelle, de la fixation des objectifs à l'évaluation finale. Dans ce cadre la culture du feedback constructif et régulier est développée pour chaque manager grâce à des formations et encourage un suivi objectif de la performance.

Enfin, l'entretien de mi-année permet à chacun d'échanger avec son manager sur le développement de carrière, les formations et accompagnements nécessaires et sur les souhaits de mobilité. Ce dernier est suivi de comités de revue des talents organisés pour les régions et les entités centrales afin d'échanger sur les évaluations, les développements de carrière et les plans de successions.

Dans ce cadre, la mobilité interne constitue un levier clé de développement au travers de la diversité des expériences qu'elle offre aux collaborateurs, elle est largement proposée pour tout poste vacant.

2.1 Lutter contre toute forme de discrimination

Le dernier grand principe de notre charte DEI repose sur la **non-discrimination**.

La discrimination est le traitement défavorable d'une personne ou d'un groupe de personnes sur la base de critères qui n'ont aucun lien avec les compétences professionnelles. La discrimination peut se traduire par des propos, des décisions ou des comportements qui portent atteinte à la dignité des personnes ou qui constituent une pression grave ou une intimidation.

Le respect des personnes, des lois et de l'environnement est l'une de nos 4 valeurs fondamentales chez Verallia. Elle garantit la confiance et la qualité de vie au travail. A ce titre, Verallia s'engage à prévenir et éviter toute forme de discrimination.

Pour y répondre, Verallia a mis en place un système d'alerte afin que l'ensemble des salariés puisse signaler des situations qui seraient contraires à notre politique de non-discrimination.

Pour toute alerte, l'investigation est menée par les professionnels autorisés (Direction Juridique et Compliance) conformément aux règles de l'entreprise et à la législation locale.

Une analyse préliminaire permet de déterminer la recevabilité de l'alerte, laquelle peut être recevable et dans ce cas une enquête est menée et le lanceur d'alerte est tenu informé de son résultat, ou non recevable et dans ce cas les raisons de la non-recevabilité sont données au lanceur d'alerte ; le dossier est ensuite clos et anonymisé.

La ligne Ethique de Verallia est accessible depuis le site intranet de Verallia, il permet à chaque salarié et ancien salarié du groupe d'adresser des signalements en toute confidentialité.

3. S'engager et agir

Verallia a pour ambition de renforcer son image d'employeur ouvert et inclusif, veillant à ce que chaque collaborateur soit un promoteur de la Diversité, de l'équité et de l'Inclusion. Pour ce faire, le groupe met en place et déploie sa Charte DEI en novembre 2024 afin de structurer notre démarche et nos actions.

La charte DEI, ses fondements, ses travaux et ses engagements ont été présentés et validés par le Comité Exécutif puis présentée et commentée aux dirigeants du Groupe lors d'une séance d'information et d'échanges dédiée. Chaque année, l'avancement de la stratégie DEI fait l'objet d'une présentation au Conseil d'Administration.

Les engagements exprimés au niveau du Groupe sont déployés au sein de chaque Région qui a la responsabilité d'élaborer son plan d'action spécifique de manière cohérente avec la stratégie globale diversité, équité et inclusion du Groupe, tout en tenant compte des spécificités géographiques et contextes socio-culturels locaux.

Dans une volonté d'amélioration continue, chaque Région met en place un suivi opérationnel de ses plans d'actions permettant un diagnostic de la situation, la mise en place de nouveaux dispositifs si nécessaires afin d'être alignée avec les engagements du Groupe.

4. Les réseaux internes et externes

Convaincus que la diversité sous toutes ses formes contribue au succès du Groupe, les dirigeants de Verallia ont signé le 02/12/2024 la **charte européenne de la diversité**

qui contribue au projet humain du Groupe et à son ambition RSE, d'agir en faveur d'un collectif inclusif, équitable et solidaire.

En interne, chaque nouveau collaborateur s'engage par sa signature à prendre connaissance de la Charte DEI, et à lutter contre toute forme de discrimination.

Depuis 2016, Verallia participe déjà au Pacte Mondial des Nations Unies et s'engage à adapter sa stratégie et ses activités aux principes des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la prévention de la corruption.

En Espagne, Verallia est membre depuis 2019 de « CEO por la Diversidad », alliance dirigée par la Fondation Adecco et la Fondation CEOE qui rassemble des dirigeants des plus grandes entreprises espagnoles partageant une vision commune et innovante de la diversité, de l'équité et de l'inclusion et en même temps encourage les entreprises à mener des actions concrètes sur le sujet.

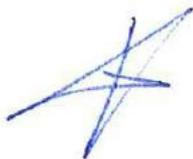
En décembre 2023, Verallia Italie a obtenu la certification UNI/PDR 125 égalité femmes-hommes, démontrant ainsi son engagement à adopter des processus de sélection non discriminatoires, à affirmer le principe d'équité salariale, à garantir l'égalité de traitement dans le développement professionnel et à prévenir et combattre les actes discriminatoires, les stéréotypes et harcèlements.

La même année, le Royaume-Uni s'est inscrit au niveau 1 "Disability Confident Comowned Scheme", qui est une initiative soutenue par le gouvernement en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap dans les entreprises.

Pour renforcer nos engagements pour l'avenir du travail en faveur de la diversité et de l'inclusion, Verallia prévoit d'adhérer à plusieurs chartes externes avec différentes organisations impliquées dans la défense des droits de l'homme et des différentes dimensions de la diversité.

Patrice Lucas,

Directeur Général de Verallia



Katia de Saint Germain,

Directrice des Ressources Humaines
de Verallia

