



Human Resources Richtlinie der Verallia Gruppe

HR-RICHTLINIE

Bei Verallia setzen wir uns für die Entwicklung und Gewährleistung von Gesundheit, Sicherheit und Lebensqualität am Arbeitsplatz für alle ein.

Wir gehen keine Kompromisse ein, um die Sicherheit unserer 10.000 Mitarbeiter in Bezug auf die Einhaltung von Vorschriften und Schulungen zu gewährleisten, und sind bestrebt, die Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu verbessern.

Darüber hinaus sind wir davon überzeugt, dass die Bildung vielfältiger Teams und die Einbeziehung in die Art und Weise, wie wir zusammenarbeiten, den Erfolg von Verallia ausmachen, und wir machen Vielfalt und Chancengleichheit jeden Tag zu einem Leistungsfaktor. Die Feminisierung von Arbeitsplätzen und der Zugang zu Führungspositionen sind daher ein vorrangiges Thema und eine wichtige Achse unserer Politik. Die Verallia-Gruppe garantiert außerdem eine faire Entlohnung und sorgt mit einem attraktiven Mitarbeiterbeteiligungsprogramm für eine Wertbeteiligung.

Schließlich ist die Entwicklung unserer Mitarbeiter einer der wichtigsten Faktoren für das Erreichen unserer Ziele und die Bindung an unser Unternehmen. Verallia stellt sicher, dass die Gruppe über die Kompetenzen verfügt, die sie mittel- und langfristig benötigt, und erfüllt die Wünsche der Mitarbeiter in Bezug auf Weiterbildung und individuelle Entwicklung. Laufbahnausschüsse werden eingerichtet, um die interne Mobilität unter Berücksichtigung der Entwicklung der Herausforderungen des Unternehmens zu fördern.

Unter den grundlegenden Prinzipien und Rechten am Arbeitsplatz sind die Vereinigungsfreiheit und die Tarifverhandlungen Faktoren des sozialen Fortschritts, deren Umsetzung die Gruppe überall dort fördert, wo sie ansässig ist. Der soziale Dialog, der auch auf Konzernebene über einen europäischen Ausschuss geführt wird, blieb im Jahr 2022 lebendig und dynamisch.

Darüber hinaus lehnt die Gruppe im Einklang mit ihren Werten (Achtung der Gesetze und der Menschen) und ihrem Ethik-Kodex Menschenhandel, Zwangsarbeit, Kinderarbeit, jede Form von Ausbeutung, Missbrauch und Gewalt ab, verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierung und garantiert allen Mitarbeitern ein angemessenes Gehalt, das über dem sozialen Mindestniveau liegt. Verallia ist Mitglied des Global Compact der Vereinten Nationen und verpflichtet sich, die grundlegenden Prinzipien der Vereinten Nationen zu den Menschenrechten, die grundlegenden Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und die Internationale Erklärung der Menschenrechte zu respektieren.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT FÜR ALLE GARANTIEREN

Die EHS-Politik von Verallia zielt auf "Null Unfälle" ab und steht in vollem Einklang mit dem industriellen Exzellenzprogramm der Gruppe, Verallia Industrial Management (VIM). Diese Politik gilt für alle Standorte der Gruppe und für alle Personen, die mit Verallia zusammenarbeiten, unabhängig davon, ob es sich um Angestellte, Zeitarbeiter oder Subunternehmer handelt. Sie umfasst 22 EHS-Standards: 18 Sicherheitsnormen, 1 Gesundheitsnorm und 3 Umweltnormen (einschließlich einer für 2022 neuen Norm zum Abfallmanagement). Diese Normen werden im Durchschnitt alle drei Jahre oder bei Bedarf als



Reaktion auf einen Vorfall überprüft. Im Jahr 2022 wurden drei Normen nach Unfällen im Zusammenhang mit dem Beladen von Lastkraftwagen aktualisiert. Diese Normen betreffen insbesondere die Maschinensicherheit, die Bewegungen der Mitarbeiter auf der Baustelle, Wartungsarbeiten und das Risikomanagement. Um die Einführung zu erleichtern, werden sie in alle in der Gruppe gesprochenen Sprachen übersetzt.

Die Gesundheits- und Sicherheitspolitik der Gruppe stützt sich auf die H&S-"Flasche", eine echte Roadmap, die 2020 eingeführt wurde. Sie enthält Einzelheiten zu den verschiedenen Instrumenten (Normen, Risikoanalyse, Grundregeln) und dem entsprechenden Managementsystem. Darüber hinaus werden die Schritte zur Förderung einer alltäglichen Sicherheitskultur aufgezeigt, in der jeder Mitarbeiter zu seiner eigenen Sicherheit und der seiner Kollegen beiträgt. Die H&S-"Flasche" definiert vier Grade in Bezug auf die Sicherheit: Reaktiv / Präventiv / Proaktiv / Nachhaltig. Jeder Standort bewertet seinen Grad mindestens einmal im Jahr, um einen Aktionsplan für Fortschritte zu erstellen. Im Jahr 2022 konzentrierte Verallia seine H&S-Aktionspläne auf die Bewusstseinsbildung, die Schulung von Managern und Werkmitarbeitern zu den Informationen in den 22 EHS-Standards, deren Anwendung und die gezielte Identifizierung spezifischer Maßnahmen, die je nach Region und Werk umgesetzt werden sollten.

FÖRDERUNG VON VIELFALT UND EINBEZIEHUNG

Der Mensch steht im Mittelpunkt der Personalstrategie von Verallia. Die Personalpolitik von Verallia ist darauf ausgerichtet, den Einzelnen zu respektieren und ein vielfältiges und integratives Umfeld zu fördern. Mit dieser Politik möchte Verallia eine andere Form der Zusammenarbeit mit einer Vielzahl von Profilen fördern und die Mitarbeiter für den Reichtum und die Komplementarität sensibilisieren, die mit einer größeren Vielfalt innerhalb des Unternehmens einhergehen. Die Personalpolitik fördert auch die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz durch die folgenden Bereiche:

1. Sicherstellung, dass Einstellungsentscheidungen ausschließlich auf der Grundlage von Qualifikationen getroffen werden, indem unvoreingenommene Rekrutierungsinstrumente, klare und geschlechtsneutrale Stellenbeschreibungen und Vorstellungsgespräche mit weiblichen und männlichen Bewerbern im Verhältnis zu den eingegangenen Bewerbungen verwendet werden;
2. Sicherstellung von Bedingungen für den Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen, die sich nach der Position richten, wobei der Bedarf auf der Grundlage von Kompetenzmatrizen analysiert wird;
3. Gewährleistung einer fairen Vergütungspolitik auf Konzernebene auf der Grundlage eines Bewertungssystems für jede Stelle;
4. Gewährleistung eines fairen Beförderungsverfahrens, indem Frauen die Möglichkeit gegeben wird, sich ohne Selbstzensur zu bewerben, und indem weibliche Führungskräfte gefördert werden;
5. Förderung der Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben.

Über die Geschlechtervielfalt hinaus verpflichtet sich Verallia, die Vielfalt ihrer Teams, die Ausgewogenheit der Geschlechter und die Zugänglichkeit der Arbeitsplätze zu fördern und weiterzuentwickeln. Als Industriekonzern ist die Fähigkeit von Verallia, Menschen mit Behinderungen an den Arbeitsplätzen in unseren Werken zu beschäftigen, von entscheidender Bedeutung für die Entwicklung unserer Integrationspolitik.



Generell ist die Gruppe bestrebt, an allen ihren Standorten ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von diskriminierendem Verhalten ist. Dies bietet jedem die Möglichkeit, in alle Arbeitsbereiche des Unternehmens vorzudringen, insbesondere in solche, die traditionell von Männern besetzt sind oder nur schwer zugänglich sind.

UNTERSTÜTZUNG DER ENTWICKLUNG VON MITARBEITERFÄHIGKEITEN

Verallia führt Maßnahmen zur Mitarbeiterentwicklung in den Schlüsselbereichen Ausbildung und Mitarbeiterengagement, Vergütung und Mitarbeiterbeteiligung sowie Wohlbefinden am Arbeitsplatz ein.

Was die Schulung betrifft, so legt die Gruppe jedes Jahr die Prioritäten ihrer Politik in Übereinstimmung mit den operativen Zielen fest. Die von der Gruppe durchgeführten allgemeinen Schulungen betreffen die Bereiche Compliance, Führung, Engagement für die Unternehmenswerte, spezialisierte Berufsausbildung und EHS. Sie zielen darauf ab, alle Länderstrukturen in Bezug auf vorschrittmäßige Themen anzugleichen. Auf lokaler Ebene werden die Schulungsmaßnahmen im Rahmen von spezifischen Schulungsplänen festgelegt.

Die gerechte Entlohnung ist eine der Säulen der Vergütungspolitik von Verallia. Sie stützt sich auf Einstufungssysteme, die durch externe Benchmarks ergänzt werden. Die Aufteilung des Wertes erfolgt über individuelle und kollektive variable Vergütungssysteme, die nach Mitarbeiterkategorien gegliedert sind. Die Politik der variablen Vergütung stützt sich insbesondere auf finanzielle und nicht-finanzielle Kriterien. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass die Unternehmensinteressen mit den Markt- und Branchenpraktiken und einem wettbewerbsfähigen Vergütungsniveau übereinstimmen. Darüber hinaus wird sichergestellt, dass eine enge Verbindung zur Leistung des Unternehmens besteht und ein Gleichgewicht zwischen kurz-, mittel- und langfristiger Leistung hergestellt wird.

Der wichtigste Bestandteil dieser Programme ist die Politik der Mitarbeiterbeteiligung, ein strategischer Pfeiler für die Beteiligung der Mitarbeiter an der langfristigen Entwicklung und Leistung des Konzerns. Sie bietet den Mitarbeitern von Verallia die Möglichkeit, unter besonderen, vom Verwaltungsrat genehmigten Bedingungen (maximaler Rabatt von 20 % und eine Beitragsstaffelung, die auch die geringsten Beiträge begünstigt) über den FCPE, den Investmentfonds für Mitarbeiter von Verallia, oder durch direkten Aktienbesitz Anteilseigner des Unternehmens zu werden.

FÖRDERN DES SOZIALEN DIALOGS

Der soziale Dialog war schon immer ein zentrales Anliegen von Verallia. Die Diskussionen wurden 2021 als Reaktion auf die weltweite Pandemie aufgenommen und seitdem erheblich verstärkt, insbesondere zu Fragen der Sicherheit und der Umsetzung von Präventivmaßnahmen. Die sozialen Beziehungen sind dezentralisiert und werden in jedem Land unter Einhaltung der Personalvertretungsvorschriften geführt.

Auf europäischer Ebene fördert die Gruppe den sozialen Dialog durch einen Europäischen Betriebsrat. Im Jahr 2022 fanden vier Sitzungen statt: Drei ausgewählte Sitzungen und eine Plenarsitzung. Darüber hinaus wurde den Arbeitnehmervertretern ein Schulungstag angeboten. In diesem Jahr hielt ein unabhängiger Experte eine Grundsatzrede auf der Vollversammlung, in der er die von der Gruppe aufgestellten Aktionspläne zur Senkung der CO₂-Emissionen kommentierte.



Der Indikator für den sozialen Dialog wurde neu definiert und zeigt nun die Anzahl der im Laufe des Jahres innerhalb der Gruppe unterzeichneten oder validierten Sozialvereinbarungen.

Im Jahr 2022 führte Verallia France eine GEPP-Verhandlung, deren im November 2021 begonnene Diskussionen schließlich ausgesetzt wurden. In der Folge wurden vier multifunktionale Arbeitsgruppen gebildet, um die Voraussetzungen für die Unterzeichnung umfassender Tarifverträge zu schaffen. Diese Gruppen setzten sich aus Vertriebs- und Marketingmanagern, Industriemanagern, Personalleitern der Werke und drei Gewerkschaftsorganisationen zusammen. Ihre Arbeit stützte sich auf spezifische, konkrete Situationen, die sie erlebt hatten, und nutzte die unterschiedlichen Perspektiven der verschiedenen Berufe. Die Stimme des Kunden stand ebenso wie der Betrieb des Werks im Mittelpunkt der Diskussionen. Die Leidenschaft für den Beruf, das Fachwissen, der Stolz auf die Zugehörigkeit zum Unternehmen und der Wunsch, zu lernen und Wissen weiterzugeben, erwiesen sich als die wichtigsten Stärken von Verallia. Diese Gespräche dienten auch dazu, die einzelnen Berufe besser zu verstehen.

Die hier geleistete Arbeit führte zur einstimmigen Unterzeichnung von fünf Tarifverträgen. Einer davon war eine innovative Vereinbarung über die Inflation und die Kaufkraft, die in Echtzeit ausgezahlt wurde (+4,6 % im Juli 2022 für nichtleitende Angestellte), im Vorfeld der später auf nationaler Ebene beobachteten Arbeitskämpfmaßnahmen.

EINHALTUNG DER GRUNDREGELN DER ILO

In jedem Land, in dem die Gruppe tätig ist, verpflichtet sie sich, die internationalen Arbeitsnormen einzuhalten und die geltenden gesetzlichen Sozialleistungen anzuwenden. Ganz allgemein hat sich die Gruppe verpflichtet, die grundlegenden Prinzipien der Vereinten Nationen zu den Menschenrechten, die grundlegenden Konventionen des Internationalen Arbeitsamtes (ILO) und die Internationale Erklärung der Menschenrechte einzuhalten. Ihr Beitritt zum Global Compact der Vereinten Nationen ist ein Beleg für dieses Engagement. Dies ist Teil unserer Werte (Achtung der Gesetze und der Menschen) und unseres Ethik-Kodex