

RAPPORT RSE

VERNET FRANCE

ÉDITION 2025

www.vernet-group.com

SOMMAIRE

1.VERNET, LEADER MONDIAL DE SOLUTIONS THERMOSTATIQUES P.2

2.RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE ET, GRÂCE À NOS PRODUITS, CELLE DE NOTRE CHAÎNE DE VALEUR P.11

3. S'ENGAGER POUR NOS COLLABORATEURS P.17

4.MOBILISER NOS PARTIES PRENANTES AUTOUR D'UN MODÈLE PLUS RESPONSABLE P.27

5.ANNEXES P.33



1.Vernet, leader mondial de solutions thermostatiques

1.1 Nos chiffres clés

Notre Groupe : leader mondial de solutions thermostatiques

Notre vision : les solutions thermostatiques doivent contribuer à la préservation des ressources naturelles et à l'amélioration du confort des utilisateurs, tout en restant accessibles aux populations du monde entier.

Nos chiffres clés en 2025 :

Chiffre d'affaires : 147 M€

Effectif : 504 salariés

Sites : Ollainville (Avrainville rattaché) / Cinq Mars La Pile / Grenoble – nombre : 4

3 secteurs d'activités : l'énergie motrice, l'habitat et la distribution, le marché de la pièce de rechange (Aftermarket).

Nombre de pièces commercialisées par an : 48 millions

Part du CA dédié à la R&D : 4%

Nos engagements :

LUCIE 26000 LABEL AWARD CERTIFICATE

Testimony to VERNET FRANCE's commitment to sustainable development

COMMITTED ecovadis Sustainability Rating SEP 2025

Nos certifications :

·ISO 9001 (management de la qualité)
·ISO 14001 (management environnemental)
·IATF 16949 (norme spécifique au secteur automobile, basée sur l'ISO 9001, qui vise à améliorer la qualité tout au long de la chaîne d'approvisionnement, prévenir les défauts et renforcer la fiabilité des processus de production).

1.2 Notre modèle d'affaires



Le groupe Vernet

Inventeur de la régulation thermique par dilatation de cire, le groupe Vernet conçoit, fabrique et distribue dans le monde entier des solutions thermostatiques destinées aux secteurs de l'habitat et de la mobilité. Avec plus de 850 collaborateurs répartis sur tous les continents, le groupe Vernet incarne un siècle d'expertise.

Le groupe est un leader mondial qui dispose d'implantations internationales pour servir ses clients localement (usines et bureaux commerciaux). Sa mission consiste à concevoir des solutions innovantes améliorant la performance, le confort et la sécurité, tout en préservant les ressources naturelles.

Implantations géographiques de Vernet Group



Le modèle d'affaires de Vernet repose sur une intégration verticale complète, allant de la recherche et développement (Innovation) à la fabrication industrielle et la distribution. Le groupe conçoit des composants de haute précision (souvent à base de cire dilatable) pour réguler les fluides et les températures de manière autonome et durable.



1.2 Notre modèle d'affaires

Répartition en % du chiffre d'affaires et des effectifs du groupe Vernet par pays

Pays	Nombre de sites	Effectifs	Chiffre d'affaires
France	4	504	62,21%
Etats-Unis	1	159	18,21%
Chine	1	81	11,23%
Argentine	2	111	7,29%
Mexique	1	1	0.11%
Inde	1	5	0.95%

Groupe Vernet : principaux groupes d'activités et de produits

Les solutions de Vernet sont organisées autour de **technologies de régulation thermique :**

·**les éléments thermostatiques et actionneurs** : cœurs technologiques utilisant la dilatation de cire ;
·**les cartouches thermostatiques**, principalement utilisées pour le secteur sanitaire (mélangeurs) ;
·**les thermostats et les vannes**, pour la régulation des circuits de refroidissement ;
·**les solutions pour l'électrification**, nouveaux produits dédiés à la gestion thermique des batteries et des moteurs électriques.

Vernet opère sur **trois marchés :**

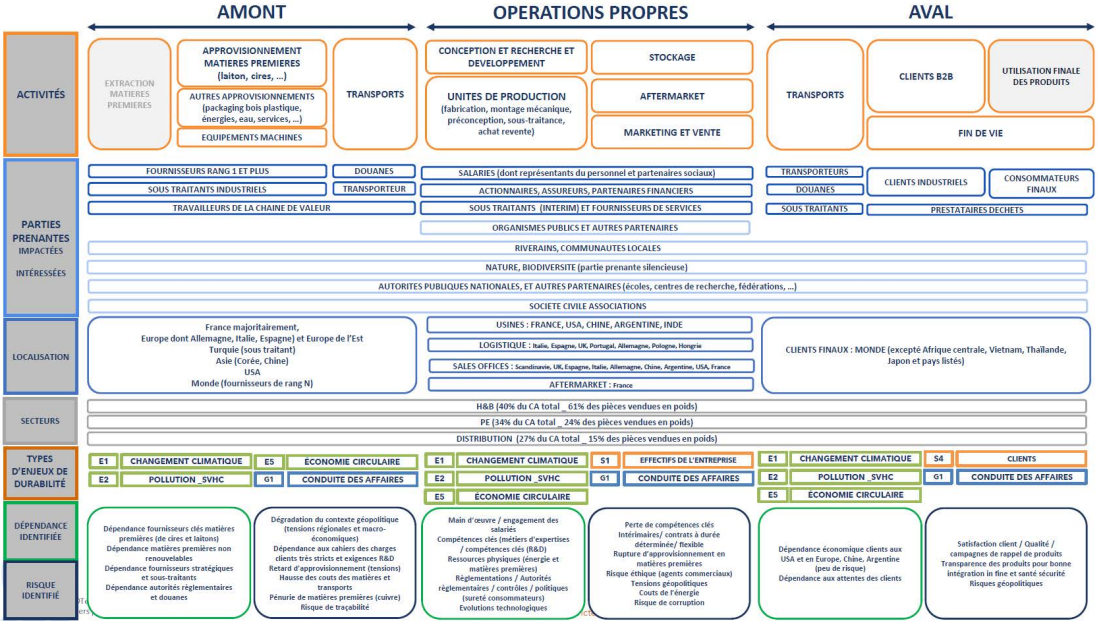
·**l'énergie motrice** : automobile (moteurs thermiques, hybrides et électriques), aéronautique, défense et industrie lourde (36% du chiffre d'affaires du groupe).
·**l'habitat** : sanitaire (douches, robinetterie), chauffage (vannes radiateurs), ventilation et gestion des piscines/spas (39% du chiffre d'affaires du groupe).
·**et la distribution**, marché de la pièce de rechange (Aftermarket) pour l'automobile et les services de maintenance industrielle (25% du chiffre d'affaires du groupe).

Vernet s'adresse principalement à des **clients professionnels (B2B) :**

·**les constructeurs d'équipements d'origine** (OEM) ;
·**les équipementiers de rang 1 :** entreprises intégrant les composants Vernet dans des sous-systèmes plus complexes ;
·**et les réseaux de distribution,** grossistes et revendeurs de pièces détachées pour la maintenance.
Vernet investit dans la R&D pour accompagner la transition énergétique. L'accent est mis sur l'extension des solutions mécaniques (smart) et la recherche sur l'électrification des fonctions de régulation. 4 % du chiffre d'affaires est consacré exclusivement à la R&D en 2025.



Chaîne de valeur Vernet



1.3 Notre analyse de double matérialité et nos enjeux RSE

Vernet France a réalisé une analyse de double matérialité en 2024 et 2025 selon une méthodologie alignée[1] avec les exigences de la directive CSRD (ESRS 1).

L'étude a porté sur l'activité essentielle de Vernet France, à savoir l'activité de fabrication de solutions thermostatiques. Par rapport à la chaîne de valeur amont, l'évaluation et la matérialité des IRO (Impact, Risque et Opportunité) se sont concentrées sur le rang 1 des fournisseurs.

La réalisation de la matrice de double matérialité s'est appuyée sur l'expertise d'un cabinet externe (accompagnement méthodologique) et la compétence d'experts internes des directions de Vernet. La méthodologie s'est déroulée en cinq grandes étapes d'octobre 2024 à mars 2025 :

·la cartographie de la chaîne de valeur (octobre 2024),

·l'identification et la qualification des impacts, risques, opportunités (novembre 2024),

·l'évaluation des IROs par les parties prenantes internes (novembre à janvier 2025). **Au total, dix-neuf experts internes** ont été sollicités en entretien individuel ou en ateliers (focus group) dans le cadre de l'évaluation des IROs.

·Les résultats ont été revus et validés par les instances de gouvernance du groupe en mars 2025.

·Pour structurer le pilotage, les IRO matériels de Vernet ont été regroupés en grands enjeux pour que les directions métiers (RH, Achats, Production, ...) puissent s'approprier leurs plans d'actions respectifs.

[1] Pour plus d'informations, voir annexe 5.1. Annexe méthodologique Analyse de double matérialité de VERNET

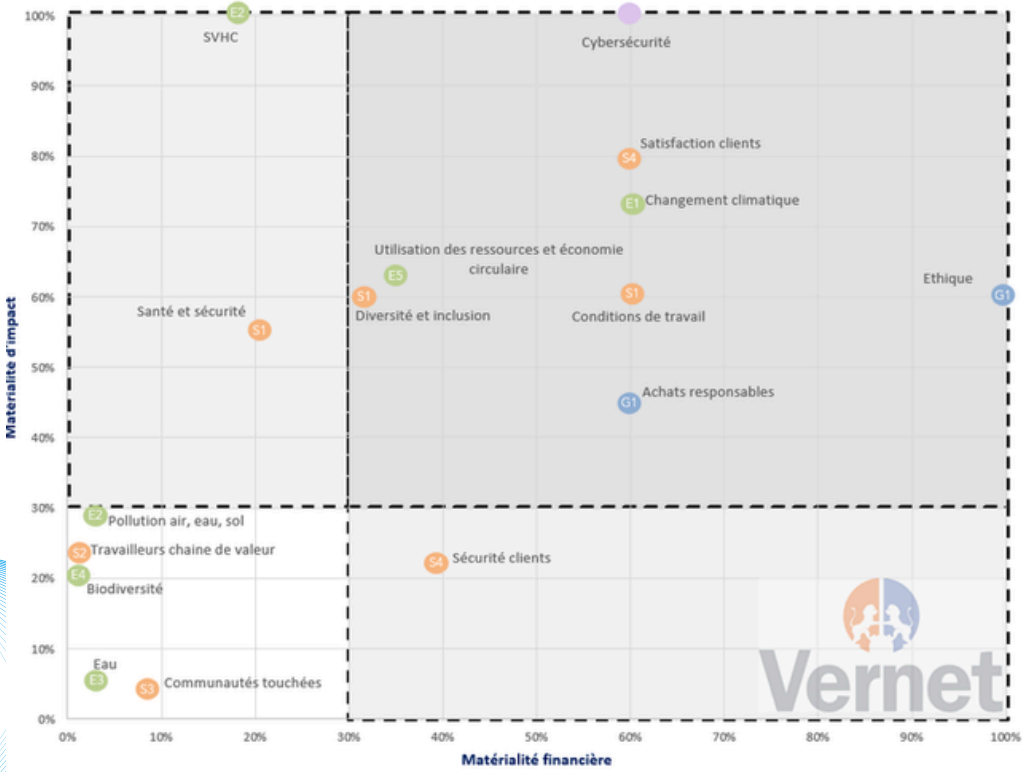


10 grands enjeux sont ainsi matériels, en lien avec les normes ESRS thématiques de la CSRD :

- **ESRS E1-** Changement climatique : atténuation, adaptation, énergie ;
- **ESRS E5** - Utilisation des ressources et économie circulaire : utilisation des ressources, déchets ;
- **ESRS S1**- Personnel de l'entreprise : les conditions de travail des salariés (temps de travail, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, dialogue social, formation), santé et sécurité et la diversité ;
- **ESRS S4** - Clients : la satisfaction et la sécurité des clients
- **ESRS G1**- Conduite des affaires : l'éthique des affaires, les achats responsables
- Et la cybersécurité.

Le seuil de la matérialité de l'impact, comme de la matérialité financière, a été fixé à 30%.

Matrice de double matérialité de Vernet





1.4. Notre stratégie RSE et notre performance RSE

Suite à son analyse de double matérialité, Vernet a formalisé sa stratégie RSE en 2025 en 3 axes stratégiques :

·Réduire l'empreinte environnementale des activités et, grâce à nos produits, celle de notre chaîne de valeur (enjeux : changement climatique, utilisation des ressources et économie circulaire) ;

·S'engager pour nos collaborateurs (enjeux : conditions de travail, santé et sécurité, diversité) ;

·Mobiliser nos parties prenantes autour d'un modèle plus responsable (enjeux : éthique, achats responsables, satisfaction et sécurité clients, cybersécurité).

Cette stratégie a été validée par le Directeur Général Délégué de Vernet.
Des objectifs quantitatifs sont fixés à horizon 2030 sur chacun des engagements. La mise en œuvre de cette stratégie s'est traduite formellement en 2025 par l'établissement d'un plan d'action RSE, validé par le Comité de Direction.
Ce plan d'action couvre la période 2025-2030.

Réduire l'empreinte environnementale de nos activités et, grâce à nos produits, celle de notre chaîne de valeur

Engagement : **Lutter et s'adapter au changement climatique**
Enjeux : Atténuation du changement climatique, adaptation de Vernet aux effets du changement climatique
KPI: % de réduction des émissions de CO2 sur scope 1, 2, 3

Engagement : **Optimiser l'utilisation des ressources naturelles**
Enjeux : Approvisionnement durable des matières premières,, éco-conception
KP I : Taux de recyclabilité des matières premières

Engagement : **Réduire les déchets de nos activités**
Enjeux : valorisation des déchets
KPI : % de réduction des déchets rejetés dangereux/CA
KPI : % de réduction des déchets rejetés non dangereux/CA

S'engager pour nos collaborateurs

Engagement : **Attirer et fidéliser les talents**
Enjeux : Attractivité et fidélisation des talents
KPI : Employees Net Promoter Score
Recommanderiez-vous Vernet comme employeur ?
1 à 6 : Détracteur
7 à 8 : Neutre
9 à 10 : Promoteur

Engagement : **Promouvoir un environnement de travail sûr et sain**
Enjeux : Santé et Sécurité
KPI : Taux de fréquence (hors intérimaires)
KPI : Nombre d'accidents avec arrêt (niveau Groupe)

Engagement : **Favoriser une culture d'entreprise propice à l'égalité professionnelle et à l'inclusion**
Enjeux : Diversité et Inclusion
KPI : Taux de femmes manager dans le groupe (cadre ou non, avec fonction d'encadrement)
KPI : Pourcentage de salariés en situation de handicap (valorisation du travail confié aux ateliers protégés)

Engagement : **Accompagner les équipes et développer les compétences**
Enjeux : Développement et gestion des compétences
KPI : Taux de contribution à la formation (coût total de la formation –coûts pédagogiques + salaire- / masse salariale)

Mobiliser nos parties prenantes autour d'un modèle plus responsable

Engagement : **Exercer nos métiers de manière éthique**
Enjeux : Ethique des affaires
KPI : % des salariés formés sur les enjeux éthiques

Engagement : **Promouvoir des pratiques d'achats responsables**
Enjeux : Achats responsables
KPI : % de fournisseurs labellisés par une évaluation reconnue

Engagement : **Garantir la satisfaction et la sécurité des clients**
Enjeux : Dialogue efficace multi-canaux, innovation continue sur l'efficacité et la sécurité des produits
KPI : PPM (nombre de produits non conformes livrés / nombre de produits vendus)
KPI : Net Promoter Score (NPS clients)

Engagement : **Protéger les données personnelles de nos parties prenantes**
Enjeux : Cybersécurité
KPI : % de salariés ayant été formés à la cybersécurité



Performance extra-financière de Vernet France en 2025

Engagements RSE	KPI	Résultats 2025	Objectifs 2030
Lutter et s'adapter au changement climatique	% de réduction du scope 1 et 2 de Tonnes de CO_2 (année de référence 2021)	-32%	-30%
	% de réduction du scope 3 de TCO_2 /CA de ventes (année de référence 2021)	-16%	-30%
Optimiser l'utilisation des ressources naturelles	Taux de matières premières recyclées consommées par Vernet (année de référence : 2023)	32%	>40%
Réduire les déchets de nos activités	% de réduction des déchets dangereux en Tonne par chiffre d'affaires en prix de revient (année de référence : 2022)	+3,40%	-30%
	% de réduction des déchets non dangereux en tonne par chiffre d'affaires en prix de revient (année de référence : 2022)	-12,4%	-10%
Attirer et fidéliser les talents	Employee Net Promoter Score	-32	>30%
Promouvoir un environnement de travail sûr et sain	Nombre d'accident avec arrêt	11	Zéro accident
	Taux de fréquence	16,79	
Accompagner les équipes et développer les compétences	Part de la masse salariale consacrée à la formation	1,98%	2%
Favoriser une culture d'entreprise propice à l'égalité professionnelle et à l'inclusion	Taux de femmes managers	25%	30%
	% de salariés en situation de handicap	4,76%	6%
Exercer nos métiers avec éthique	% de salariés formés sur les enjeux éthiques (année de référence : 2022)	11,71%	100%
Promouvoir des pratiques d'achats responsables	% de fournisseurs de catégorie A labellisés par une évaluation reconnue (année de référence : 2025)	49%	70%
Garantir la satisfaction et la sécurité des clients	Nombre de PPM (pièces non conformes) à la livraison (année de référence : 2021)	4ppm	<8ppm
Protéger les données personnelles de nos parties prenantes	% de salariés formés à la cybersécurité (année de référence : 2025)	86%	100%



1.5 Notre périmètre de ce rapport

Le périmètre de ce rapport pour cette première publication couvre le périmètre France, soit plus de 60% du chiffre d'affaires et 59% des effectifs du groupe.

Vernet France possède 4 sites :

· Ollainville, le siège social (91340),
· Avrainville (91630),
· Cinq-Mars-la-Pile (37130),
. Grenoble[2] (38100).

[2] Le site de Grenoble a été acquis récemment. De ce fait, les indicateurs environnementaux n'ont pas été inclus dans ce rapport. Ils seront pris en compte sur l'exercice fiscal 2026.

2.Réduire notre empreinte environnementale et, grâce à nos produits, celle de notre chaîne de valeur



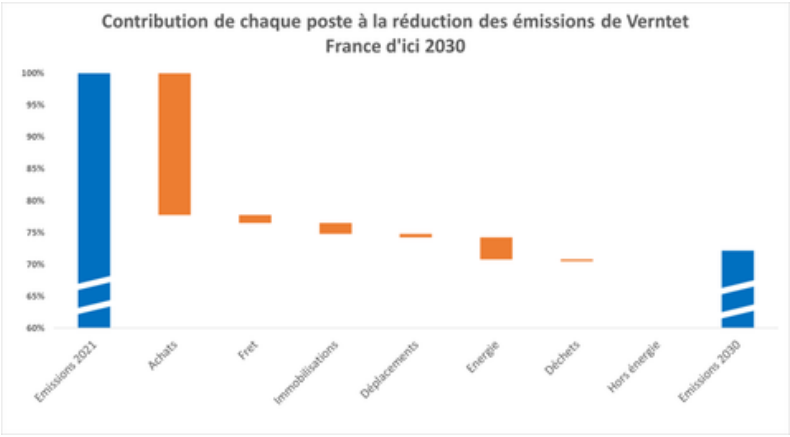
2.1. Lutter et s'adapter au changement climatique

Description de nos engagements

Face à la lutte contre le changement climatique, Vernet s'engage à réduire ses émissions de gaz à effet de serre, à la fois sur ses opérations propres (scope 1 et 2) et sa chaîne de valeur (scope 3). L'entreprise ambitionne, d'ici 2030, une réduction de 30 % de ses émissions de CO2 sur le scope 1 et 2 et une réduction de 30% sur son scope 3.

Politique et moyens mis en œuvre

Vernet France a réalisé son premier bilan carbone[1] sur son exercice fiscal 2021. Chaque année, il est remis à jour. L'entreprise souhaite aller plus loin et définir une stratégie bas-carbone, prévue sur l'exercice fiscal 2026.



Sur le scope 1 et 2 :

Les émissions de scopes 1 et 2 résultent de la consommation d'énergie des usines (gaz et électricité), de fuites de fluides frigorigènes et de la flotte de véhicules de Vernet. Pour réduire ses émissions de gaz à effet de serre, le groupe s'appuie sur deux leviers stratégiques : l'efficacité énergétique pour diminuer les consommations globales et la décarbonation du mix électrique. Cette ambition se concrétisera, dès janvier 2026, par la mise en œuvre de contrats d'approvisionnement garantissant une part de 30 % d'énergies renouvelables dans l'électricité consommée. Les directeurs de site pilotent activement la baisse des consommations énergétiques. Le suivi des consommations s'inscrit dans le cadre du Système de Management intégré Qualité, sécurité et environnement (SMIQSE).

[1] La méthodologie utilisée est celle du Bilan Carbone® de l'ADEME

Depuis 2020, un plan d'action a été déployé, s'appuyant sur des investissements accrus et une modernisation des infrastructures. Des audits énergétiques des usines sont menés, tous les quatre ans, afin d'identifier les leviers de réduction. Des travaux de rénovation énergétique ont été réalisés, incluant l'installation de double vitrage, le passage à l'éclairage LED et le déploiement de pompes à chaleur.



Des systèmes de récupération de chaleur sur les compresseurs ont été mis en place pour réduire la consommation énergétique. Des campagnes de sensibilisation sont régulièrement conduites auprès des équipes, portant notamment sur la maîtrise des températures de consigne dans les bureaux et les ateliers.

Sur le scope 3 :

Les émissions du scope 3 proviennent en grande partie du poste des achats de matières premières et de composants (Inox, Laiton, Cuivre, Aluminium, Plastique, Caoutchouc, Zinc), représentant 94% des émissions de la totalité du bilan carbone de 2025. Les actions menées pour réduire ce poste sont de collaborer avec les fournisseurs pour sourcer des métaux recyclés, comme le laiton, avec comme objectif d'atteindre un taux de recyclage des matières premières supérieur à 40% d'ici 2030 et ainsi de réduire les émissions carbone du poste achats.

Vernet s'est également engagé à réduire de 10% le tonnage de ses emballages par rapport à son chiffre d'affaires d'ici 2030, contre 2022. L'amélioration de la gestion des déchets industriels banals (DIB), en particulier le tri systématique des plastiques d'emballages, a permis de réduire les émissions liées à ce poste, soit moins de 3% de tonnes d'émissions de CO2 en 2025 par rapport à 2024.

Sur le poste des émissions liées au fret, l'entreprise souhaite réduire l'utilisation du transport aérien pour le fret entrant et sortant, de moins de 25% (tonnes par kms) en 2030 contre 2022.

Résultats

Indicateur clé de performance	Année de référence	Objectif 2030	Résultats 2025
% de réduction du scope 1 et 2 de TCO_2	2021	-30% de TCO_2	-32%
% de réduction du scope 3 de TCO_2 par chiffre d'affaires des ventes	2021	-30% de de TCO_2 /CA ventes	-16%

En 2025, l'objectif fixé sur le **scope 1 et 2** a été largement dépassé, soit moins 32% par rapport à 2021. Cette baisse s'explique par une baisse de l'activité industrielle et les actions mises en place depuis plusieurs années pour réduire les consommations énergétiques, notamment avec l'instauration d'une politique de coupure systématique des équipements.

Contrairement aux pratiques antérieures de maintien sous tension, les machines sont désormais mises à l'arrêt lors des périodes d'inactivité (week-ends et journées creuses).

La trajectoire de réduction sur le scope 3 enregistre une progression notable, portée par une stratégie de collecte de données de plus en plus précises auprès des fournisseurs du groupe Vernet.

Jusqu'alors, le groupe s'appuyait majoritairement sur les facteurs d'émissions génériques de l'ADEME (Agence nationale de la transition écologique).

Bien que robustes, ces données sont constantes et ne reflètent pas les efforts réels de décarbonation des partenaires.



L'intégration du rapport d'impact du principal fournisseur de laiton de Vernet, Wieland (qui représente 80 % des volumes d'achat du groupe), marque une étape clé. Cette approche a permis de mettre en évidence une baisse de 19 % de l'empreinte carbone liée à ce poste. Vernet a engagé une démarche systématique de récupération des bilans carbone auprès de ses autres fournisseurs stratégiques afin de substituer les moyennes sectorielles par des données réelles et auditables.

Indicateurs : Répartition de la consommation d'énergie par source de Vernet France en 2025

Consommation d'énergie	Unité	Résultat 2025
Consommation d'électricité achetée	MWh_PCI	4 377,12
Consommation de gaz naturel	MWh_PCI	2 403,61
Consommation totale d'énergie	MWh	6 780,49
Consommation d'énergie provenant de sources fossiles et nucléaire	MWh	5 323,35
Part d'énergie non renouvelable et nucléaire consommée	%	78,51
Consommation totale d'énergie provenant de sources renouvelables (scope 1 et 2)	MWh	1 457,14
Part d'énergie renouvelable consommée	%	21,49

2.2 Optimiser l'utilisation des ressources naturelles



Description de nos engagements

La fabrication des solutions thermostatiques du groupe Vernet repose sur l'utilisation de matières premières critiques non renouvelables, principalement des métaux (laiton, zinc, aluminium, inox) et des composants plastiques. Cette dépendance expose le groupe Vernet à des risques opérationnels et financiers majeurs, liés à la volatilité des prix et aux tensions sur l'approvisionnement, dus à la concentration géographique des ressources.

Au-delà des enjeux économiques, les conditions d'extraction et la présence de substances extrêmement préoccupantes (SVHC), telles que le plomb ou le nickel, génèrent un impact environnemental significatif.

Pour réduire cette dépendance et son impact sur l'environnement, Vernet s'est fixé comme objectif d'atteindre un taux de matières premières issues du recyclage supérieur à 40% d'ici 2030.

Politiques et moyens mis en œuvre

Vernet privilégie des partenariats avec des fournisseurs européens engagés dans une économie circulaire. Bien que l'achat de matières premières recyclées implique un surcoût, Vernet assume cet investissement pour sécuriser une chaîne de valeur durable. Sur ses opérations propres, Vernet souhaite également réduire les intrants par unité produite en optimisant l'usage de l'eau, des métaux et des cires sur ses sites de production. Les pertes métalliques sont systématiquement collectées et réinjectées dans l'économie via des fournisseurs spécialisés.

Les équipes de Recherche & Développement du groupe travaillent également à anticiper les évolutions législatives, telles que la directive européenne sur l'eau potable (Drinking Water Directive). Entrée en vigueur en 2021 et pleinement applicable à partir de 2026, cette Directive prévoit, pour certains produits, une phase transitoire jusqu'en 2032. Elle introduit des exigences renforcées concernant les matériaux en contact avec l'eau potable, notamment en encadrant plus strictement certaines substances comme le plomb (dont la limite est divisée par deux) et les PFAS.

Vernet propose d'ores et déjà des versions sans plomb pour l'ensemble de ses pièces en contact avec l'eau potable, ainsi que pour celles destinées aux équipements électriques et électroniques, en anticipation de la Directive 2011/65/UE (RoHS). Dans cette même logique mais avec une approche sectorielle différente, Vernet propose également des solutions sans plomb dans sa Business Unit Energie Motrice pour anticiper la Directive européenne ELV (End-of-Life Vehicles) qui concerne la fin de vie des véhicules et qui vise à réduire leur impact environnemental.

Résultats

Indicateur clé de performance	Année de référence	Objectif 2030	Résultats 2025
Taux matières premières recyclées consommées par Vernet	2023	>40%	32%



L'objectif fixé pour 2025 est largement atteint, soit 32% de matières premières recyclées utilisées par Vernet. Les fournisseurs de la sidérurgie (laiton, inox, poudre de cuivre et aluminium) sont engagés dans le recyclage de leurs matières premières depuis plusieurs années, en développant leurs propres filières de recyclage. Les données sont aussi plus faciles à collecter pour Vernet, depuis que certains fournisseurs sont soumis à la CSRD[4] et doivent reporter un indicateur sur le taux de matières premières recyclées utilisées.

2.3 Réduire les déchets de nos activités

Description de nos engagements

Conscient de l'impact environnemental lié à son activité industrielle, le groupe Vernet s'engage dans une démarche proactive de maîtrise et de réduction de ses déchets.

Politiques et moyens mis en œuvre

La politique Qualité-Sécurité-Environnement (QSE) du groupe Vernet, formalisée en 2022, est portée par le président. Le plan d'action repose sur une double ambition : la réduction des déchets à la source et l'optimisation des filières de valorisation, afin de minimiser l'impact environnemental des activités industrielles du groupe.
Plusieurs flux critiques de déchets dangereux sont liés aux composants de Vernet (cire, mélanges cuivre, aluminium, graphite) et à ses étapes de fabrication (boues de rodage, poudres abrasives, huiles entières usagées, absorbants et eaux souillées). Pour chaque catégorie de déchets, un plan d'action est déployé pour les réduire.

Résultats

Indicateur clé de performance	Année de référence	Objectif 2030	Résultats 2025
% de réduction des déchets dangereux	2022	-30% Ratio Tonne DD / CA PR	+ 3,4%
% de réduction des déchets non dangereux	2022	-10% Ratio Tonne DND / CA PR	-12,4%

L'objectif de réduction des déchets non dangereux a été dépassé. Cette baisse s'explique par les nombreuses actions menées sur la réduction des rebuts de production par des améliorations du processus de fabrication, par un tri à la source permettant de réduire les DIB, et par la réutilisation des emballages des fournisseurs pour les expéditions du groupe Vernet. En isolant plus efficacement les flux recyclables (plastiques, cartons, métaux), la part des Déchets Industriels Banals (DIB) a été réduite.

L'objectif de réduction des déchets dangereux n'a pas été atteint en 2025 dû à une augmentation des déchets dangereux liés aux eaux souillées. Dans le cadre de la stratégie de réduction des déchets dangereux, les équipes de Vernet ont mené un projet ciblé sur le site d'Ollainville pour limiter l'usage des absorbants jetables, source importante de déchets souillés.
L'enjeu principal était de diviser par deux la génération de déchets dangereux liés aux absorbants jetables par rapport à 2022. Un partenariat avec une entreprise spécialisée a permis de mettre en place des absorbants lavables.

Ce système de location-entretien permet de remplacer le "jetable" par une solution réutilisable.

Pour responsabiliser les équipes, l'instauration d'un registre de sortie par service au point de stockage a permis d'identifier les besoins réels, suivie par un pilotage hebdomadaire de la consommation de rouleaux (absorbants jetables) et du tonnage de déchets générés. Les résultats de ce projet, obtenus en 2025, témoignent de l'efficacité de la démarche.



Le volume de déchets d'absorbants souillés est passé de 5 tonnes en 2022 à 2,17 tonnes en 2025, soit une réduction de plus de 56 %. Le nombre de rouleaux consommés a été drastiquement réduit (38 rouleaux en 2025 contre 115 initialement). Ces actions ont également permis de réduire les coûts financiers associés.

Quantité de déchets dangereux et non dangereux produits en tonne par filières de traitement en 2025

Déchets en Tonnes	**Vernet Cinq-Mars-La-Pile**	**Vernet Ollainville**	**Vernet France**	**%**
Déchets non dangereux				
Quantité totale de déchets non dangereux	88	122	210	85%
Quantité de déchets non dangereux recyclés	77	47	125	59%
Quantité totale de déchets non-dangereux éliminée	10	75	85	41%
Déchets dangereux				
Quantité totale de déchets dangereux	0	37	37	15%
Quantité totale de déchets dangereux éliminée	0	23	23	62%
Quantité de déchets dangereux détourné de l'élimination pour revalorisation de matière	0	6	6	16%
Quantité de déchets dangereux détourné de l'élimination pour revalorisation énergétique	0	8	8	21%
Total des déchets dangereux et non dangereux				
Quantité totale de déchets (non dangereux et dangereux)	88	159	247	



3. S'engager pour nos collaborateurs

Présentation des salariés de Vernet France

Empreinte géographique de l'effectif salarié de Vernet France

Présent dans 3 régions françaises, Vernet France compte 504 salariés en 2025.

Effectifs en 2025	Vernet France	Vernet Ollainville (Ile-de-France)	Vernet Cinq-Mars-La-Pile (Centre-Val de Loire)	Vernet Grenoble (Auvergne-Rhône-Alpes)
Nombre total de salariés	504	325	150	29

Effectif salarié de Vernet France par genre

En 2025, les salariés de genre masculin représentent 232 personnes, soit 46% de l'effectif total de Vernet France et les salariés de genre féminin représentent 272 personnes, soit 54% de l'effectif total.

Genre	2025
Nombre de femmes salariées	272
Nombre d'hommes salariés	232
Nombre total de salariés	504

Effectif salarié de Vernet France par nature de contrat

En 2025, 97% de l'effectif salarié de Vernet France dispose d'un contrat à durée indéterminée (les "salariés permanents") soit 491 salariés. 1% de l'effectif salarié de Vernet France dispose d'un contrat à durée déterminée (les "salariés temporaires"), soit 3 salariés. 2% de l'effectif salarié est en contrat d'apprentissage, soit 10 salariés. Aucun salarié n'est sous contrat à nombre d'heures non garanti.

Effectifs	Nombre total de salarié	Nombre total de salariés permanents (CDI)	Nombre total de salariés temporaires (CDD)	Nombre total de salariés en contrat d'apprentissage	Nombre total de salariés à nombre d'heures non garanti
Nombre de femmes salariées	272	269	1	2	0
Nombre d'hommes salariés	232	222	2	8	0
Nombre total de salariés	504	491	3	10	0

3.1. Attirer et fidéliser les talents



Description de nos engagements

Le groupe Vernet considère son capital humain comme le pilier central de son développement.

L'entreprise évolue dans un secteur industriel où la maîtrise de métiers techniques spécifiques, tels que l'emboutissage, est vitale mais soumise à de fortes tensions sur le marché de l'emploi.

La fidélisation des talents est ainsi un enjeu essentiel pour l'entreprise. Pour mesurer l'engagement des collaborateurs, l'entreprise s'est fixée comme objectif d'atteindre une note supérieure à 30 en 2030 à son enquête Employees Net Promoter Score.

Politique et moyens mis en œuvre

La politique ressources humaines du groupe, formalisée en 2023, décrit les engagements de l'entreprise en matière d'attractivité et de fidélisation des talents.
Pour développer l'attractivité de l'entreprise et de ses métiers, la Direction des Ressources Humaines (DRH) et la direction de la Communication déploient un plan d'action de proximité avec le développement de partenariats avec les établissements scolaires, la participation ou l'organisation d'évènements (salons professionnels et organisation de Journées Portes Ouvertes pour une immersion directe dans l'environnement de production) et la cooptation.

Depuis 2023, le dispositif de cooptation permet aux collaborateurs de proposer des candidats de leur entourage. Le succès de cette intégration est récompensé par une prime de 1 000 € versée à l'issue de la période d'essai validée. Cinq salariés, depuis 2023, ont été recrutés par ce dispositif.

Pour fidéliser les collaborateurs dès leur arrivée dans l'entreprise, l'entreprise veille à leur offrir des rémunérations et avantages concurrentiels, y compris avec des mesures de protection sociale et de prévoyance ainsi qu'un accord d'intéressement aux résultats. Le salaire minimum de Vernet est de plus de 6% au-dessus du SMIC. La direction de Vernet suit également avec attention le niveau de l'inflation pour soutenir le pouvoir d'achat de ses salariés à travers les niveaux de révision salariale annuelle.

Au-delà du salaire de base, le package de rémunération inclut des primes spécifiques liées : au transport, aux repas ainsi qu'au travail de nuit ...
Des primes d'ancienneté plus favorables que celles définies dans la convention collective de la métallurgie, des primes d'activité exceptionnelle, des primes liées à la réduction du nombre d'accidents du travail ou à la réduction du taux de non-qualité, ont également été mises en place.

La direction de Vernet informe chaque année les collaborateurs du niveau des augmentations collectives[5].
Les augmentations individuelles sont attribuées en fonction de plusieurs critères tels que la performance professionnelle du salarié, l'évolution de ses compétences, tout en tenant compte du système de rémunération interne de Vernet et du niveau de salaires sur le marché pour un même poste. Afin de s'assurer de l'équité des rémunérations des collaborateurs, la direction de Vernet avec la Direction des Ressources Humaines passe en revue, pour chaque campagne d'augmentation, l'équité de traitement dans la distribution des augmentations entre les salariés et entre les différents sites.

[5] Cette information est insérée dans le procès-verbal de Négociations Annuelles Obligatoires (NAO).

L'entreprise accorde également une importance majeure à la qualité de vie au travail.

Les salariés bénéficient d'un restaurant d'entreprise ou, selon les contraintes, de plateaux repas. L'équilibre vie professionnelle et vie personnelle est aussi important chez Vernet France : attribution de jours RTT, de 3 ponts par an, accord relatif aux horaires de travail individualisés, en plus d'un accord sur le droit à la déconnexion.



Résultats

Indicateur clé de performance	Année de référence	Objectif 2030	Résultats 2025
Employee Net Promoter score	2025	eNPS>30	-32
Indicateurs			
Nombre total de départs volontaires au cours de la période de référence			**23**
Nombre total de départs non volontaires au cours de la période de référence			**18**
Nombre de salariés ayant quitté l'entreprise au cours de la période de reporting			**41**
Nombre de recrutement			**38**
Taux de rotation des effectifs			**8,09%**
Turnover des effectifs			**7,79%**
Taux d'absentéisme[6]			**1,57%**

Au cours de l'exercice 2025, Vernet France a réalisé sa première enquête Employee Net Promoter Score à destination de l'ensemble des salariés afin de mesurer leur engagement. Cette démarche a rencontré un vif succès avec un taux de participation élevé de 80,56 %, soit 406 collaborateurs ayant exprimé leur avis. Le résultat de -32 résulte d'un plus fort taux de détracteurs[7] que de promoteurs[8]. L'analyse des problématiques QVCT sera communiquée en juillet 2026 en même temps que le plan d'actions.
Pour renforcer l'accompagnement du parcours des carrières des salariés dans l'entreprise, des formations spécifiques ont été déployées en 2025 pour les managers, portant sur la conduite des entretiens annuels et la gestion des entretiens de retour de longue absence. Cet accompagnement s'est concrétisé par la création du Comité de Carrières en 2025. Désormais, au sein de chaque direction, les souhaits d'évolution font l'objet d'un suivi rigoureux. Cette instance garantit à chaque collaborateur une réponse concrète et personnalisée à ses aspirations professionnelles.

Pour renforcer la communication interne, un réseau social, Talkspirit, a été déployé pour favoriser le lien direct entre les salariés. Des rendez-vous trimestriels sont organisés où le président directeur général partage la stratégie et les succès de l'entreprise auprès de l'ensemble des salariés.

[6] Taux d'absentéisme moyen pour 2025 (uniquement maladie < nb jours calendaires du mois) pour l'ensemble des établissements.
[7] Détracteurs : personnes ayant attribué une note de 0 à 6 sur l'échelle NPS.
[8] Promoteurs : personnes ayant attribué une note de 9 à 10



Le dialogue social de Vernet France est structuré autour des instances représentatives du personnel (CSE) présentes sur les trois entités et de ses délégués syndicaux. 100 % des salariés sont couverts par la convention collective de la Métallurgie.

Le dialogue est porté par un CSE (Comité Social et Economique), composé de 16 représentants du personnel (deux syndicats CFDT et CFTC) et de 5 membres du Comité de Direction.

En 2025, un comité de pilotage paritaire a été mis en place portant sur la QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de travail). Ce comité s'appuiera sur les résultats de l'enquête QVCT pour déployer un plan d'actions dès 2026.

L'année 2025 a été marquée également par la signature d'un accord sur la prévention de la pénibilité et l'engagement de négociations sur le télétravail, dont la conclusion est attendue pour 2026.

3.2 Promouvoir un environnement de travail sûr et sain

La protection de l'intégrité physique et mentale des collaborateurs est plus qu'une obligation pour le groupe : c'est une valeur fondamentale. L'ambition de l'entreprise est d'atteindre le zéro accident via des actions de prévention appropriées.

Politiques et moyens mis en œuvre

La politique Ressources Humaines et la politique Qualité Sécurité Environnement sont déployées sur l'ensemble des sites. La sécurité est pilotée mensuellement par un Comité de Pilotage Santé Sécurité (COPIL) réunissant la Direction Générale, le Responsable Hygiène (Santé) - Sécurité - Environnement, la Qualité et les Ressources Humaines. Chaque directeur de site pilote la santé et la sécurité et les indicateurs sont déterminés et suivis dans leurs objectifs annuels.

L'évaluation des risques professionnels au sein du groupe a permis d'identifier trois grands risques pour les salariés : les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS), les impacts sur la santé liés aux horaires décalés et de nuit dans les usines et les Risques Psychosociaux (RPS) pour l'ensemble des salariés.

Pour atteindre son ambition de zéro accident, l'entreprise déploie des moyens techniques et humains spécifiques pour ancrer la sécurité dans le quotidien. Cet engagement repose sur la responsabilité partagée, où chaque collaborateur est encouragé à signaler tout risque ou comportement dangereux. **Trois audits de poste** par mois sur le site d'Ollainville et Cinq-Mars-La-Pile sont réalisés pour corriger immédiatement les situations à risque.

Ces audits sont des audits de process étagé, plus communément appelé Layered Process Audit ou LPA, qui consistent à s'assurer que les éléments de process à risque sont sous contrôle, à vérifier que l'application des standards de production est respectée et à identifier des axes d'amélioration. Pour lutter contre les TMS, des sensibilisations sont réalisées régulièrement auprès des opérateurs et des administratifs, en plus des formations de santé et sécurité réglementaire (CACES, habilitation électrique, ...).

Vernet est également actif sur le maintien dans l'emploi des salariés avec des aptitudes restreintes (achats de sièges ergonomiques, de souris ergonomiques, de sièges assis-debout, de bureaux avec variateur de hauteur, aménagements de poste pour le port de charge ...).



Pour prévenir les RPS, l'entreprise met à disposition des salariés une plateforme numérique d'alerte, un psychologue du travail et une assistante sociale, présente mensuellement sur les sites et une équipe de psychologues du travail (via Stimulus).

Résultats

Indicateur clé de performance	Objectif 2030	Résultats 2025
Nombre d'accident avec arrêt	Zéro accident	11
Taux de fréquence	Zéro accident	16,79%

Pour lutter contre les TMS, la démarche TMS pros, développée par l'Assurance Maladie - Risques professionnels, a été lancée sur les sites de Cinq-Mars-La-Pile et Ollainville en 2025.

Elle repose sur une méthodologie rigoureuse en 4 étapes clés :

- identification des postes à forte sinistralité et définition des priorités de l'entreprise,
- analyse approfondie des situations de travail à risque avec l'aide d'experts (ergonomes) et formation des acteurs internes pour devenir autonomes dans l'analyse,
- élaboration de solutions concrètes de transformation des postes, incluant l'achat d'équipements ergonomiques et la réorganisation des flux de travail,
- mesure de l'efficacité des actions menées (baisse des accidents de travail, amélioration du confort) et pérennisation de la démarche dans la culture de l'entreprise.

Parallèlement à l'amélioration du matériel de production et au renouvellement des Équipements de Protection Individuelle (EPI), une attention particulière a été portée en 2025 à l'environnement administratif.

Des actions de sensibilisation au travail sur écran ainsi qu'une modernisation du mobilier de bureau ont été menées pour limiter la fatigue posturale.

Un accord sur la prévention de la pénibilité a été signé pour nos 3 sites avec un plan d'action pour réduire les facteurs de risques identifiés : les gestes répétitifs et le travail de nuit.

Sur le site de Cinq-Mars-La-Pile, les « 10 règles d'or de la sécurité » ont été formalisées en co-construction avec les salariés.





Initiée à l'hiver 2025, notre démarche pluriannuelle en faveur de la QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail) s'appuie sur une méthodologie en plusieurs étapes :

- En 2025 : nous avons déployé une enquête quantitative
- En 2026 : nous allons approfondir ce diagnostic par une évaluation dédiée aux Risques Psychosociaux (RPS), aboutissant à la co-construction d'un plan d'actions ciblé et adapté aux réalités du terrain.

3.3 Favoriser une culture d'entreprise propice à l'égalité professionnelle et à l'inclusion



Description de nos engagements

La diversité et la lutte contre les discriminations sont des enjeux majeurs pour Vernet. L'ambition de Vernet en matière d'égalité professionnelle est d'augmenter le taux de femmes managers parmi ses effectifs à 30% en 2030 et de respecter le taux légal de 6 % de salariés en situation de handicap.

Politiques et moyens mis en œuvre

La direction de Vernet poursuit une politique engagée de management de l'égalité des chances, en particulier en matière de mixité professionnelle, d'emploi de personnes en situation de handicap, des personnes de diverses nationalités et des seniors. Les membres du Comité de Direction sont garants de la mise en œuvre de cette politique et veillent à en diffuser les principes dans l'ensemble de la chaîne managériale.

En matière de recrutement, toutes les candidatures sont étudiées sans exception. Le choix des candidats se fonde uniquement sur la correspondance entre le profil et le poste, dans le respect strict des principes de non-discrimination et d'égalité des chances.

Afin de renforcer la prévention des discriminations, le groupe Vernet a déployé en 2024 un programme de formation dédié aux managers. L'objectif est de développer leur posture d'écoute et leur capacité d'analyse pour agir avec le discernement nécessaire face à chaque cas potentiel.
Une nouvelle référente handicap a été désignée en 2025 : l'infirmière en santé au travail, IDEST.

Résultats

Indicateur clé de performance	Année de référence	Objectif 2030	Résultats 2025
Taux de femmes managers	2025	30%	25%
Pourcentage de RQTH (unités bénéficiaires)	2025	6% (légal France)	4,76%

En 2025, le taux de femmes managers au sein de Vernet atteint désormais 25 %. Cette progression témoigne de l'engagement de l'entreprise en faveur de la mixité dans les fonctions d'encadrement. L'année a été marquée par une dynamique de mobilité interne particulièrement positive : la création de nouveaux postes a permis à plusieurs collaboratrices issues de la production d'évoluer vers des fonctions de management.

En matière d'égalité hommes-femmes, Vernet France a obtenu la note de 85/100 en 2025 (pour l'exercice fiscal 2025). Les axes de progression se situent principalement sur les écarts de rémunération et la représentativité aux postes de direction.

À ce titre, la féminisation des instances dirigeantes constitue un enjeu clé, le Comité de Direction étant actuellement composé d'une femme pour onze hommes au sein de ses membres.

3.3 Favoriser une culture d'entreprise propice à l'égalité professionnelle et à l'inclusion



Index égalité professionnelle de Vernet France	Points obtenus par Vernet	Nombre de points maximum des indicateurs
Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes en %	35	40
Ecart d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes en %	20	20
Ecart de promotion entre les hommes et les femmes en %	15	15
% de salariés ayant bénéficié d'une augmentation au retour de leur congé maternité	15	15
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	0	10
Index sur 100 points	**85**	**100**

En 2025, le taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap (RQTH) au sein de Vernet s'établit à 4.07 %. Bien que ce résultat soit en deçà de l'obligation légale de 6 % en vigueur en France, l'entreprise poursuit ses efforts pour favoriser l'inclusion professionnelle. Cet engagement se traduit concrètement par un recours soutenu au secteur protégé et adapté, avec un investissement de 801 854 € consacrés aux prestations réalisées par des ateliers protégés en 2025.

3.4 Accompagner les équipes et développer leurs compétences

Description de nos engagements

La gestion proactive des compétences est identifiée comme un axe stratégique majeur pour Vernet pour répondre au risque opérationnel lié au renouvellement de ses effectifs et à la nécessité d'adaptation à l'évolution de ses marchés. Compte tenu de la haute technicité des métiers et de la durée d'apprentissage nécessaire à leur maîtrise, la formation constitue un levier central. L'entreprise s'est fixée comme ambition de consacrer 2% de sa masse salariale à la formation.

Politiques et moyens mis en œuvre

Le plan de développement des compétences annuel se concentre sur les besoins stratégiques de Vernet France : les formations métiers, les formations obligatoires concernant la santé et sécurité (formations obligatoires de type habilitations électriques, CACES ...), les formations liées au management. Chaque formation est évaluée par les salariés pour calculer le taux de satisfaction des formations.



Le suivi des parcours professionnels est assuré régulièrement par la réalisation des entretiens annuels : tous les ans pour les cadres et assimilés cadres et tous les 2 ans pour les ouvriers et les employés, permettant de faire le bilan de la période écoulée et de fixer les objectifs à venir avec chaque collaborateur. L'entretien professionnel, obligatoire tous les deux ans, concerne l'ensemble des salariés et porte sur les perspectives d'évolution et les besoins en formation.

Face aux enjeux démographiques de son industrie, Vernet met en place une GEPPMM (Gestion des Emplois, des Parcours Professionnels et Mixité des Métiers) pour anticiper la transmission des savoir-faire et accélérer les parcours de formation.

Résultats

Indicateur clé de performance	Année de référence	Objectif 2030	Résultats 2025
Investissement formation	2025	2%	1,98%

En 2025, Vernet a réaffirmé son engagement envers la montée en compétences de ses équipes avec un bilan de formation particulièrement dynamique. Au total, 343 collaborateurs ont été formés au cours de l'année, représentant un investissement de 1,98% de sa masse salariale.

La répartition du plan de développement des compétences s'articule autour de trois piliers majeurs :

- L'expertise métier et l'innovation : les formations « Métiers » (incluant la R&D) et les formations obligatoires représentent plus de la moitié des actions menées (63 % du plan), garantissant à la fois la sécurité et l'excellence technique.
- L'accompagnement managérial : avec 20 % du budget consacré au Management, l'entreprise confirme sa volonté de structurer l'encadrement et d'accompagner ses managers.
- La transformation digitale et l'efficacité : 17% du budget est dédié aux outils informatiques, au développement personnel et à l'expertise transverse.

En matière de gestion des compétences, l'année 2025 a été marquée par une étape structurante : l'identification et l'évaluation globale des compétences au sein de l'entreprise. Ce chantier a permis de lancer le projet ambitieux de création de référentiels de compétences par métier. Cette démarche stratégique se poursuivra tout au long de l'année 2026.

Nombre d'heures de formation par genre des effectifs de Vernet France

Formation	2025
Nombre total d'heures de formation pour les femmes salariées	1 340
Nombre total d'heures de formation pour les hommes salariés	4 156
Nombre total d'heures de formation pour les salariés	**5 496**
Nombre moyen d'heures de formation par femme formées	8



Nombre moyen d'heures de formation par homme formés	23
Nombre moyen d'heure de formation par salarié	**16**

Répartition par âge des effectifs de Vernet France

Répartition par âge	**2025**
Nombre de salariés ayant moins de 30 ans	40
Nombre de salariés ayant entre 30 et 50 ans	258
Nombre de salariés ayant plus de 50 ans	206



4.Mobiliser nos parties prenantes autour d'un modèle plus responsable

4.1 Exercer nos métiers de manière éthique

Description de nos engagements

L'éthique (la lutte contre la corruption, le lobbying responsable, la protection des lanceurs d'alerte, le respect des droits humains) constitue pour Vernet un enjeu majeur.

Sur le plan financier, l'adoption de pratiques exemplaires garantit la transparence des comptes de l'entreprise et facilite l'accès aux financements éthiques. Sur le plan extra-financier, elle permet de diffuser les valeurs fondamentales du groupe Vernet auprès de l'ensemble de ses parties prenantes. À l'inverse, tout manquement aux réglementations internationales (telles que la Loi Sapin II[9]) expose le groupe à des risques majeurs : sanctions pécuniaires, contentieux actionnariaux ou perte de marchés, particulièrement dans des zones de croissance de l'entreprise comme la Chine et l'Inde.

La formation des collaborateurs constitue un pilier central pour prévenir et réduire ces risques.
À partir de 2026, Vernet prévoit de former chaque année 100 % de ses salariés aux enjeux éthiques, dans le cadre de son objectif RSE à horizon 2030.

Politiques et moyens mis en œuvre

Le groupe Vernet a formalisé son **code de conduite** en 2021 dans lequel il décrit les bonnes conduites et promeut les principes éthiques de respect des personnes et des lois, standard du groupe. Ce code est destiné à tous les salariés de Vernet en France et à ses filiales ou représentations commerciales dans le monde. Ce code est également traduit en anglais et en espagnol.

Le code de conduite décrit les **principes éthiques du groupe**. Les risques couverts par le code de conduite en lien avec la conduite des affaires sont : le respect des droits de l'Homme, le respect des lois et coutumes locales, la sécurité et la qualité des produits, la prévention des conflits d'intérêts, le respect de la concurrence loyale, la lutte contre la corruption, le respect de la confidentialité, le respect de la vie privée et des données personnelles, la transparence des informations et la lutte contre le blanchiment d'argent, le respect de la santé et sécurité au travail, la lutte contre les discriminations et le harcèlement moral et sexuel, le respect de l'environnement, le lobbying,....

Depuis 2019, **un dispositif d'alerte unique** est déployé dans l'ensemble du groupe sur une plateforme de gestion des alertes professionnelles. Ce dispositif est accessible aux employés mais aussi aux collaborateurs externes (prestataires, fournisseurs, ...) et occasionnels (intérimaires) ou aux agents (apporteurs d'affaires) du groupe.

[9] Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique

confidentialité des signalements. Il permet le recueil des alertes relatives à l'existence de comportements ou de situations contraires aux principes du groupe rappelés dans le code de conduite.

Chaque alerte peut être réalisée de manière anonyme. Ces alertes peuvent être susceptibles d'être suivies d'une procédure disciplinaire ou judiciaire.



Résultats

Indicateur clé de performance	Année de référence	Objectif 2030	2025
% de salariés formés sur les enjeux éthiques	2026	100%	11,71%

En 2019-2020, 100 % des salariés ont été sensibilisés aux enjeux de la loi Sapin II, notamment à la prévention de la corruption et du trafic d'influence, via la plateforme de signalement et de formation du groupe. Cette plateforme doit faire l'objet d'une mise à jour en 2026.

Vernet a engagé en 2025 des actions de formation portant sur le volet social de l'éthique. Ces formations ont notamment concerné la prévention des discriminations et la promotion de pratiques managériales inclusives.

Ainsi, 59 managers de Vernet France, soit 11,71 % des effectifs, ont été formés au thème « Manager la diversité ». En 2026, une formation dédiée à la prévention du harcèlement au travail viendra compléter ce dispositif et sera déployée auprès de l'ensemble des salariés.
Aucune alerte n'a été enregistrée sur l'année 2025.

4.2 Promouvoir des pratiques d'achats responsables

Description de nos engagements

Le groupe Vernet intègre la responsabilité sociétale au cœur de sa chaîne de valeur à travers une politique d'achats responsables. Cet engagement se traduit par une sélection de partenaires fondée non seulement sur la performance économique, mais aussi sur le respect de critères environnementaux, sociaux et éthiques.

En accompagnant ses fournisseurs dans une démarche de progrès continu, l'entreprise sécurise ses approvisionnements tout en garantissant le respect des droits fondamentaux sur l'ensemble de ses marchés.

Politiques et moyens mis en œuvre

Le groupe Vernet a formalisé sa charte des achats responsables dans laquelle il décrit les standards éthiques que les fournisseurs doivent respecter (droits de l'homme et conditions de travail, santé et sécurité des salariés des fournisseurs, environnement, éthique des affaires et intégrité). Chaque fournisseur doit signer ce code de conduite.

Vernet impose aux fournisseurs stratégiques (catégorie A) de la famille "Composants" (71 % des montants d'achats en 2025) un cadre de conformité rigoureux.

Outre le respect impératif des normes ISO 9001[10] ou IATF16949[11] et ISO 14001[12], chaque partenaire de catégorie A doit attester de son engagement durable par une évaluation généraliste (EcoVadis) ou sectorielle (SAQ[13]) ou par une labellisation reconnue (B Corp, Lucie 26000 ou Engagé AFNOR).



Résultats

Indicateur clé de performance	Année de référence	Objectif 2030	2023	2024	2025
% de fournisseurs de catégorie A labellisés par une évaluation reconnue	2025	70% des fournisseurs de catégorie A			49%
Indicateurs		**Objectif 2030**	**2023**	**2024**	**2025**
% de fournisseurs de catégorie A certifiés ISO9001 ou IATF16949		100%	97%	100%	96%
% de fournisseurs de catégorie A certifiés ISO 14001		100%	63%	61%	60%
% de fournisseurs de catégorie A ayant signé la charte achats responsables		80%	68%	76%	64%

L'exercice 2025 marque une étape structurante dans la gestion de la chaîne d'approvisionnement de Vernet, avec une attention particulière portée aux fournisseurs de catégorie A. Concernant la maturité RSE, près de la moitié de ses partenaires stratégiques (49 %) disposent désormais d'une évaluation EcoVadis Afin d'atteindre l'objectif cible de 70 % d'ici 2030, le groupe a instauré un dialogue proactif avec les fournisseurs non encore évalués/labellisés pour les encourager à s'engager dans cette démarche.

La quasi-totalité des fournisseurs stratégiques est certifiée ISO9001 ou IATF16949 (96 %). Seul un fournisseur déroge actuellement à cette règle, et un suivi spécifique est en cours. Bien que le taux de certification actuel soit de 60 %, Vernet accélère ses exigences avec une ambition renforcée : atteindre 100 % de fournisseurs certifiés ISO 14001 dès 2028.

Enfin, l'adhésion aux principes d'éthique du groupe progresse, avec 64 % de signatures recueillies pour la Charte Achats Responsables en 2025.

[10] Système de management de la qualité
[11] Système de management de la qualité automobile
[12] Système de management environnemental
[13] Norme mondiale pour la durabilité dans le secteur automobile

4.3 Garantir la satisfaction et la sécurité de nos clients



Description de nos engagements

Depuis son origine, Vernet a placé la qualité et l'innovation au rang des priorités absolues pour s'imposer et devenir leader dans son secteur. La confiance et la satisfaction de ses clients dans les produits du groupe constituent des objectifs primordiaux de Vernet.

Cet enjeu est déterminant pour la pérennité du groupe : au-delà de la satisfaction commerciale, la maîtrise de la traçabilité prévient les risques de rappels produits et de contentieux financiers dans des industries de haute précision (militaire, automobile).

Parallèlement, la santé et sécurité des utilisateurs sont prises en compte dès la conception des produits. En optimisant la sécurité des équipements, notamment dans le secteur du bâtiment, Vernet fait de la protection de l'utilisateur un moteur de croissance et de différenciation. L'entreprise s'est fixée comme objectif de garder un nombre de pièces non conformes (PPM) à livraison < à 8 en 2030 par rapport à 2021.
Politiques et moyens mis en œuvre

Le groupe Vernet déploie un Système de Management de la Qualité (SMQ), fondé sur les standards internationaux tels que l'ISO 9001 (management de la qualité) et l'IATF 16949 (spécifique au secteur automobile). L'obtention de la certification aéronautique EN9100 est un objectif pour l'année 2026.

Pour le groupe Vernet, la sécurité des clients et la sûreté des produits ne sont pas seulement des obligations réglementaires, mais des engagements éthiques fondamentaux inscrits dans sa Charte Éthique et RSE (2022) ainsi que dans son code de bonne conduite. Le groupe a finalisé fin 2021 le retrait des agents chimiques CMR (Cancérogènes, Mutogènes, Reprotoxiques) de la composition de ses produits.

Cette démarche s'étend à la chaîne d'approvisionnement, où Vernet exige de ses fournisseurs la substitution des intrants à risques. Chaque produit fait l'objet de simulations numériques et de tests physiques intensifs pour garantir sa résistance et son innocuité, répondant ainsi aux normes de santé et sécurité les plus strictes de toutes les zones géographiques où le groupe opère.

Vernet assure une traçabilité totale et une communication transparente auprès de ses partenaires industriels avec la transmission systématique des fiches de données de sécurité (FDS), des certifications et de la signalétique, permettant aux clients BtoB de maîtriser les risques résiduels. Le respect des réglementations (notamment REACH et ROHS) est un critère déterminant lors de la validation de fournisseurs.

En cas de non-conformité, Vernet dispose d'une organisation permettant une réactivité maximale. Le groupe s'appuie sur un Comité de crise dédié et un protocole de rappel structuré, soutenu par une traçabilité fine (par lot, voire par EAN[14]). Chaque incident ou alerte déclenche une analyse des causes racines et le déploiement de plans d'actions correctives pour éviter toute récurrence.

[14] European Article Numbering



Résultats

Indicateur clé de performance	Année de référence	Objectif 2030	2023	2024	2025
PPM (pièces non conformes) à livraison	2021 27 PPM	<8 PPM	19PPM	8PPM	4 PPM

L'engagement de l'entreprise vers l'excellence opérationnelle se traduit par une trajectoire de progression remarquable de son indicateur PPM (pièces non conformes) à livraison. Partant d'une référence de 27 PPM en 2021, Vernet a réussi à inverser la tendance de manière significative pour atteindre 4 PPM en 2025, surpassant ainsi largement son objectif initial de <8 PPM fixé pour 2030.

Cette réussite repose sur le déploiement rigoureux d'une approche structurée de qualité préventive lors des phases de développement, garantissant des mises en production proches du "zéro défaut". Parallèlement, l'instauration d'une revue de performance mensuelle a permis un pilotage réactif : chaque détracteur de rejet est systématiquement identifié et traité via des fiches de non-conformité, assurant ainsi une boucle d'amélioration continue et une fiabilité accrue des livraisons de l'entreprise.

4.4 Protéger les données personnelles de nos parties prenantes

Description de nos engagements

Pour Vernet, la protection des données n'est pas seulement une obligation légale (RGPD), c'est un gage de confiance envers ses clients, ses fournisseurs et ses collaborateurs. Le groupe s'engage à garantir la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations qui lui sont confiées, en plaçant la cybersécurité au sommet de ses priorités opérationnelles.

Politiques et moyens mis en œuvre

Une charte informatique a été formalisée en 2020, revue en 2022 et remise à jour en 2026. Elle définit les droits et devoirs de chaque utilisateur. Elle encadre l'usage des outils professionnels et sensibilise aux bonnes pratiques (gestion des mots de passe, signalement de phishing, etc.).
En matière de cybersécurité, une gouvernance experte et externalisée sera mise en place début 2026 avec un RSSI (Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information), garant de la stratégie de défense technique. Un DPO (Data Protection Officer) en place depuis 2019, veille à la conformité stricte au RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données). Cette double expertise externalisée permettra d'assurer un contrôle continu et indépendant des processus de sécurité du groupe.
Pour faire face à l'évolution des menaces en matière de cybersécurité, l'entreprise a déployé des outils de surveillance des systèmes 7 jours sur 7, garantissant une continuité de service et une réactivité immédiate en cas d'incident. Une sécurisation des systèmes a été également mise en œuvre pour protéger les données et les utilisateurs.

La sensibilisation des salariés est au cœur de la démarche de cybersécurité de Vernet. Au minimum deux campagnes d'informations et deux tests phishing sont réalisés chaque année.
L'entreprise ambitionne d'obtenir la labellisation TISAX (Trusted Information Security Assessment Exchange), standard de sécurité informatique incontournable du secteur automobile, en 2026.



Résultats

Indicateur clé de performance	Année de référence	Objectif 2030	Résultats 2025
% de salariés ayant été formés à la cybersécurité	2025	100%	86%

En 2025, 86% des salariés de Vernet France ont suivi une formation à la cybersécurité, désormais obligatoire. Pour 2026, l'entreprise vise un taux de participation supérieur à 90%.

Pour atteindre cet objectif, plusieurs leviers seront activés : communication accrue auprès de l'ensemble des salariés, suivi rigoureux des indicateurs de formation par l'encadrement et intégration systématique de ce sujet lors de chaque revue de management.

En matière de RGPD, l'année 2025 a été marquée par la mise à jour du registre des traitements, incluant désormais le site de Grenoble, ainsi que par la rédaction d'une politique de conservation des données prévue pour une diffusion en 2026. Parallèlement, un support d'information relatif à l'utilisation des données personnelles des salariés a été présenté au CSE (Comité Social et Economique) et sera communiqué au personnel durant l'année 2026. Aucune déclaration n'a été effectuée auprès de la CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés) en 2025.

En 2026, Vernet oriente ses priorités vers le contrôle de conformité RGPD, notamment à travers l'analyse des nouveaux contrats & outils, ainsi que l'audit des prestataires traitant des données personnelles.

Enfin, le déploiement d'un module de formation en ligne, dont le format a été raccourci pour favoriser la participation, complétera ce dispositif.



5.Annexes

5.1.Annexe méthodologique Analyse de double matérialité de Vernet

Périmètre de la DMA (analyse de double matérialité)

L'étude a porté sur l'activité essentielle de VERNET, à savoir l'activité de fabrication de solutions thermostatiques. Par rapport à la chaîne de valeur amont, l'évaluation et la matérialité des IROs[1] se sont concentrées sur le rang 1 des fournisseurs.

Les grandes étapes de la DMA

La réalisation de la matrice de double matérialité s'est appuyée sur l'expertise d'un cabinet externe (accompagnement méthodologique) et de la compétence d'experts internes des directions du groupe Vernet. La méthodologie s'est déroulée en quatre grandes étapes d'octobre 2024 à mars 2025 :

La cartographie de la chaîne de valeur (octobre 2024) pour définir le périmètre de l'analyse de double matérialité, les parties prenantes intéressées et affectées sur l'ensemble de la chaîne de valeur du groupe Vernet (et leurs localisations géographiques), les dépendances du groupe à l'égard des ressources naturelles, humaines et sociales et les impacts sur l'environnement et ses parties prenantes.

L'identification et la qualification des impacts, risques, opportunités (novembre 2024) : L'ensemble des « questions de durabilité » (thèmes, sous-thèmes et sous-sous-thèmes, à partir de la liste de l'ESRS 1, AR16) des standards dits « ESRS » ont été sélectionnées après une analyse qui a permis d'écarter certains sujets non pertinents pour le groupe du fait de ses activités, ainsi que sur la base d'un benchmark sectoriel. Ce benchmark a également permis d'alimenter des enjeux sectoriels en plus de la liste des questions de durabilité définie par l'Annexe A de la Directive CSRD. Si un sujet non listé dans les ESRS mais potentiellement pertinent pour Vernet Groupe existe, il aura été ajouté comme « Sujet spécifique à l'entreprise » cf ESRS 1 30b. Chaque enjeu sélectionné a ensuite été qualifié en impact (matérialité d'impact) et en risque et opportunité (matérialité financière) afin d'être soumis à évaluation. La qualification des IROs est basée sur les travaux sectoriels (sources scientifiques du benchmark) ainsi que sur les documentations internes de Vernet. En sus, les impacts ont été qualifiés comme « réels » ou « potentiels » (tant négatifs que positifs), en s'appuyant sur les experts internes et externes sollicités. La qualification des impacts, risques et opportunités a été revue avec l'équipe projet CSRD pilotée par François Magnier, Deputy CEO & Group Chief Financial Officer.

L'évaluation des IROs par les parties prenantes internes et externes (novembre à janvier 2025) : L'identification des parties prenantes internes et externes pour l'évaluation s'est basée sur la chaîne de valeur et les expertises métiers. Les personnes sollicitées sont reconnues comme des experts sur leurs domaines de compétence et leur zone géographique, représentatifs des thématiques CSRD sélectionnées. Au total, **dix-neuf experts internes** ont été sollicités en entretien individuel ou en ateliers (focus group) dans le cadre de l'évaluation des IROs. Les différents échanges ont permis de recueillir une évaluation unique pour chaque IRO, sans pondération entre les participants.



La notation et la validation des résultats par les instances de gouvernance (mars 2025) : les résultats ont été revus et validés par les instances du groupe.

Le regroupement des IROs en grands enjeux RSE : pour structurer le pilotage, les IROs matériels de Vernet ont été regroupés en grands pour que les directions métiers (RH, Achat, Production, ...) puissent s'approprier leurs plans d'actions respectifs

Échelles et méthodes de cotation

La méthodologie utilisée est alignée avec les exigences de la directive CSRD[16] (ESRS 1). La cotation des impacts, risques, opportunités a été construite en prenant en compte la gravité, la probabilité et l'horizon temporel (court, moyen, long terme). La cotation se base sur une évaluation en brut, c'est-à-dire sans prendre en compte la performance (évaluation nette) de l'entreprise sur ces enjeux. Le seuil de la matérialité de l'impact, comme de la matérialité financière, a été fixé à 30%.

Tout IRO a été ainsi considéré comme matériel lorsque la gravité et la probabilité sont sur les échelles suivantes :
-Critique et possible, critique et probable, critique et certain/réel
-Fort et probable, fort et certain/réel
-Modéré et certain/réel

Le seuil est considéré comme représentatif de la propension d'un enjeu à produire des effets négatifs ou positifs sur l'entreprise, sur les parties prenantes et l'environnement.

Matérialité d'impact

La matérialité d'impact consiste à examiner les impacts réels ou potentiels, positifs ou négatifs, sur la population et/ou l'environnement à court, moyen et long terme, en tenant compte des opérations du groupe et de sa chaîne de valeur.

Pour chaque impact, les critères suivants ont été évalués :

-La **gravité**, constituée des 3 éléments pour les impacts négatifs : Ampleur (le niveau de sévérité/gravité ou le bénéfice des impacts sur les parties prenantes ou l'environnement), Portée (le périmètre affecté par les impacts exprimé en pourcentage (pourcentage de parties prenantes concernées, pourcentage de sites concernés, pourcentage de zones géographiques concernées, ...) et Réparabilité (impacts négatifs uniquement) : la capacité à revenir à l'état d'origine pour le milieu environnemental touché. Pour les impacts positifs, la gravité ne prend en compte que l'ampleur et la portée.
-La **probabilité** : la probabilité que les impacts se produisent dans le temps.
-L'évolution et horizon temporel (si les impacts vont augmenter, rester stable ou baisser, ainsi que l'horizon de temps anticipé pour cette évolution).

[16] La directive CSRD, avant la directive Omnibus (Directive (UE) 2024/1306)

Matérialité financière

La matérialité financière consiste à examiner les risques et/ou opportunités influençant le développement financier de l'entreprise ou touchant sa réputation à court, moyen et long terme, en tenant compte des opérations du groupe et de sa chaîne de valeur.



Pour chaque risque et opportunité, les critères suivants ont été évalués :

-**Gravité du risque ou bénéfice de l'opportunité** : évaluation du risque brut (financier, opérationnel, réputationnel ou réglementaire) ou de l'opportunité (mêmes critères). L'échelle de notation de la gravité du risque ou du bénéfice de l'opportunité correspond à l'échelle de notation de la cartographie des risques financiers de l'entreprise.
-**Probabilité** : la probabilité d'occurrence du risque ou de l'opportunité.
-**Évolution et horizon temporel** (si ces risques/opportunités vont augmenter, rester stable ou baisser, ainsi que l'horizon de temps anticipé pour cette évolution).

RAPPORT RSE VERNET FRANCE

ÉDITION 2025



Vernet Group
21-27 Route d'Arpajon
91340 Ollainville