

VERESCENCE

GLASS
MADE
TO LAST.

INFORME DE SOSTENIBILIDAD
2022-2023

	EDITORIAL	04
	QUIÉNES SOMOS	06
	CADENA DE VALOR	08
	NUESTROS RETOS RSC	10
GOBERNANZA Y SISTEMA DE RENDIMIENTO SOSTENIBLE		12
	ESTRATEGIA RSC EN TRES PILARES	16
	PEOPLE FIRST	18
	Salud y seguridad	
	Bienestar en el trabajo y reconocimiento	
	Competencias y carreras profesionales	
	Diversidad	
	ACT FOR SOCIETY	32
	Arraigo local, fortaleza global	
	Preservar el empleo en nuestras plantas	
	Compras responsables	
	Ética empresarial	
	ECO SOLUTIONS	46
	Calidad de servicio y competitividad	
	Optimización del impacto medioambiental de nuestros procesos	
	Innovación y diseño ecológico	
	ANEXOS	
	Indicadores RSC y objetivos	64
	Nota metodológica KPI	66
	Iniciativas RSC 2022-2023	68
	Tablas de correspondencias (GRI y Global Compact)	90
	Informe del OTI (KPMG)	96

EDITORIAL

THOMAS RIOU
Presidente



En 2022, el Año Internacional del Vidrio proclamado por la ONU destacó

las considerables ventajas de nuestro material en una amplia gama de aplicaciones.

Coincidimos con las Naciones Unidas en el hecho de que en los próximos años se necesitará más vidrio para cumplir

los objetivos mundiales de desarrollo sostenible. El vidrio es el material sostenible por excelencia:

Además de sus consabidas cualidades, conviene recordar que se fabrica a partir de un número limitado de

componentes básicos, que se fabrica localmente y que su tasa de reciclaje es muy elevada.

El vidrio es infinitamente reciclable, inerte, no contamina los océanos y no genera residuos.

También somos muy conscientes de que debemos seguir trabajando para reducir el impacto medioambiental de

nuestros procesos de fabricación y aumentar la sostenibilidad de este material.

En Verescence creemos que alcanzar los objetivos medioambientales requiere un profundo cambio en la demanda. Para lograrlo, ofrecemos a nuestros clientes una prestación integral de diseño ecológico y estamos intensificando nuestro trabajo de I+D para ofrecer nuevas soluciones respetuosas con el medioambiente. Por ejemplo, hemos aumentado la proporción de vidrio reciclado posconsumo (PCR) al 25 % en la composición de nuestro vidrio estándar para principios de 2023 en Francia y estamos ofreciendo al mercado una nueva gama de frascos estándar ultraligeros acordes con los códigos del lujo. También estamos invirtiendo en nuevas tecnologías para ofrecer soluciones monomaterial y nos asociamos para mejorar nuestra oferta de vidrio.

La implantación de procesos cada vez más sostenibles es una prioridad en nuestros centros de producción de vidrio y de decorado. En 2022, nuestro plan de descarbonización para reducir las emisiones de CO₂ en un 40 % antes de 2034 (vs. 2019) fue aprobado por la iniciativa *Science Based Targets* (SBTi) en base a un escenario de limitación del calentamiento global muy por debajo de 2 °C respecto a las temperaturas preindustriales, y actualmente trabajamos para hacer converger nuestro plan con un objetivo de 1,5 °C. A esto se añaden los planes de sobriedad para reducir nuestro consumo de energía y agua. Nuestra presencia a nivel

internacional nos permite ofrecer a nuestros clientes cadenas de suministro cortas que minimizan el impacto medioambiental. Estamos realizando numerosas inversiones en todo el mundo para dotar a cada una de nuestras plantas de mayor capacidad y aptitud para satisfacer la creciente demanda del mercado.

Los importantes progresos realizados por Verescence que se presentan en este sexto informe de sostenibilidad sólo son posibles gracias a un sistema sólido de gobernanza y rendimiento. En 2022, nuestros esfuerzos han sido reconocidos una vez más por EcoVadis, que nos ha galardonado con una medalla de platino, así como por CDP, que nos ha concedido una doble «A» por nuestro liderazgo en acción climática y gestión del agua. Estos avances son el resultado de un diálogo permanente con nuestros clientes, proveedores, empleados y comunidades. Movilizar a toda nuestra cadena de valor será esencial en los próximos años si queremos llegar aún más lejos.

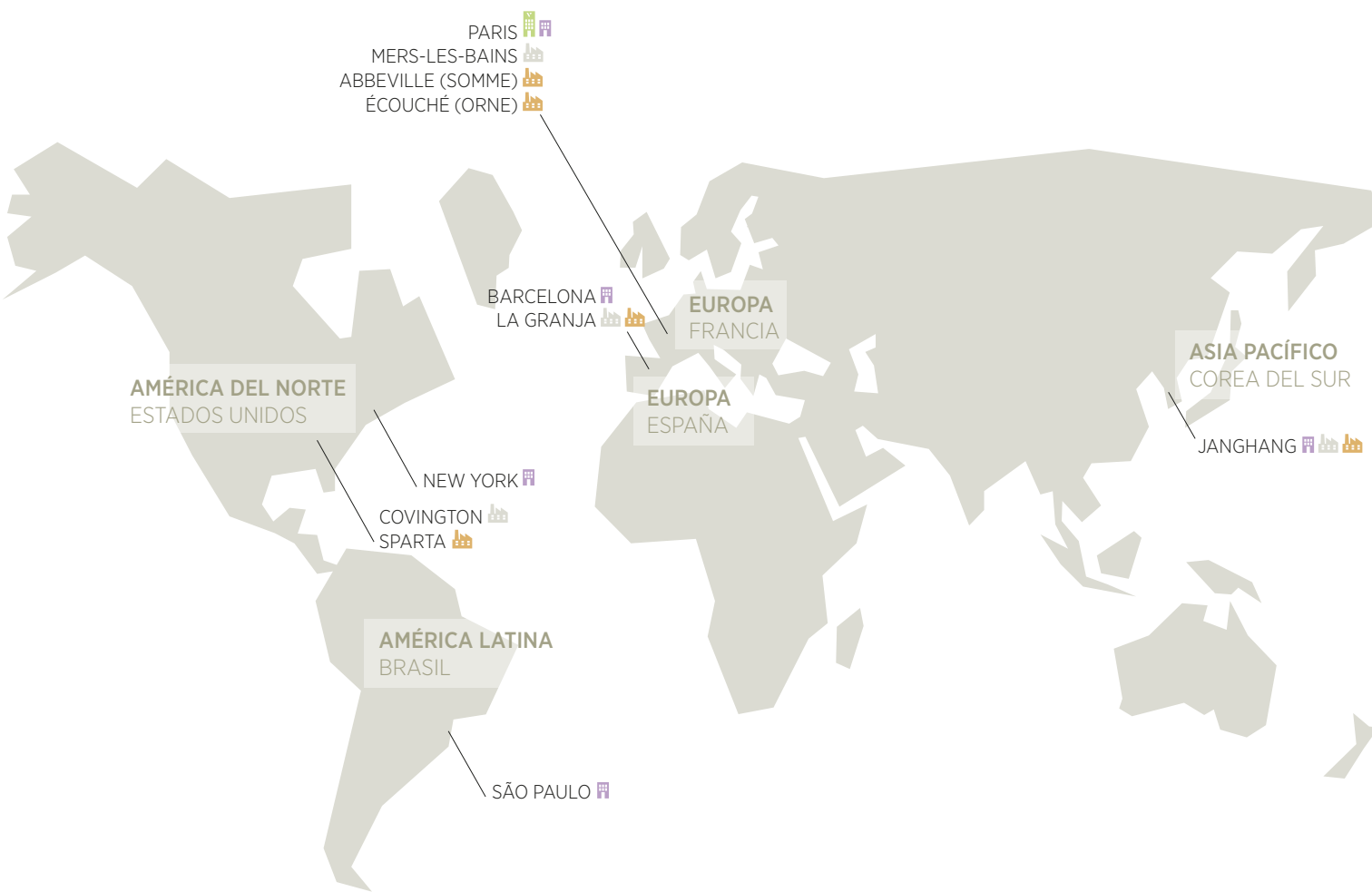
En este sexto informe de sostenibilidad también hemos querido profundizar en los compromisos y acciones de Verescence en favor de la biodiversidad.

Por último, me gustaría destacar el talento de los distintos equipos de Verescence y agradecerles su compromiso para convertir a nuestra empresa en la referencia mundial de la belleza sostenible.

QUIÉNES SOMOS

LÍDER MUNDIAL EN FRASCOS DE LUJO

Desde hace más de 120 años, fabricamos y decoramos frascos y tarros de vidrio de alta gama para las marcas más importantes de la industria de la perfumería y la cosmética. Con lo último en innovación, nuestras siete fábricas en Francia, España, Estados Unidos y Corea del Sur nos permiten producir lo más cerca posible de nuestros clientes. Nos apasiona nuestro trabajo y por ello superamos los límites de nuestro buen hacer tradicional para ofrecer soluciones de alta calidad, innovadoras y respetuosas con el medioambiente.



Sede social
 Agencias comerciales

Plantas de acabado
 Plantas de fabricación de vidrio

NUESTRAS ACTIVIDADES

PERFUMES Y BELLEZA

Desarrollamos frascos y tarros que satisfacen las exigencias de los grandes nombres del mundo de la belleza, gracias a nuestro gran conocimiento de los oficios del vidrio y del decorado.

AISLADORES

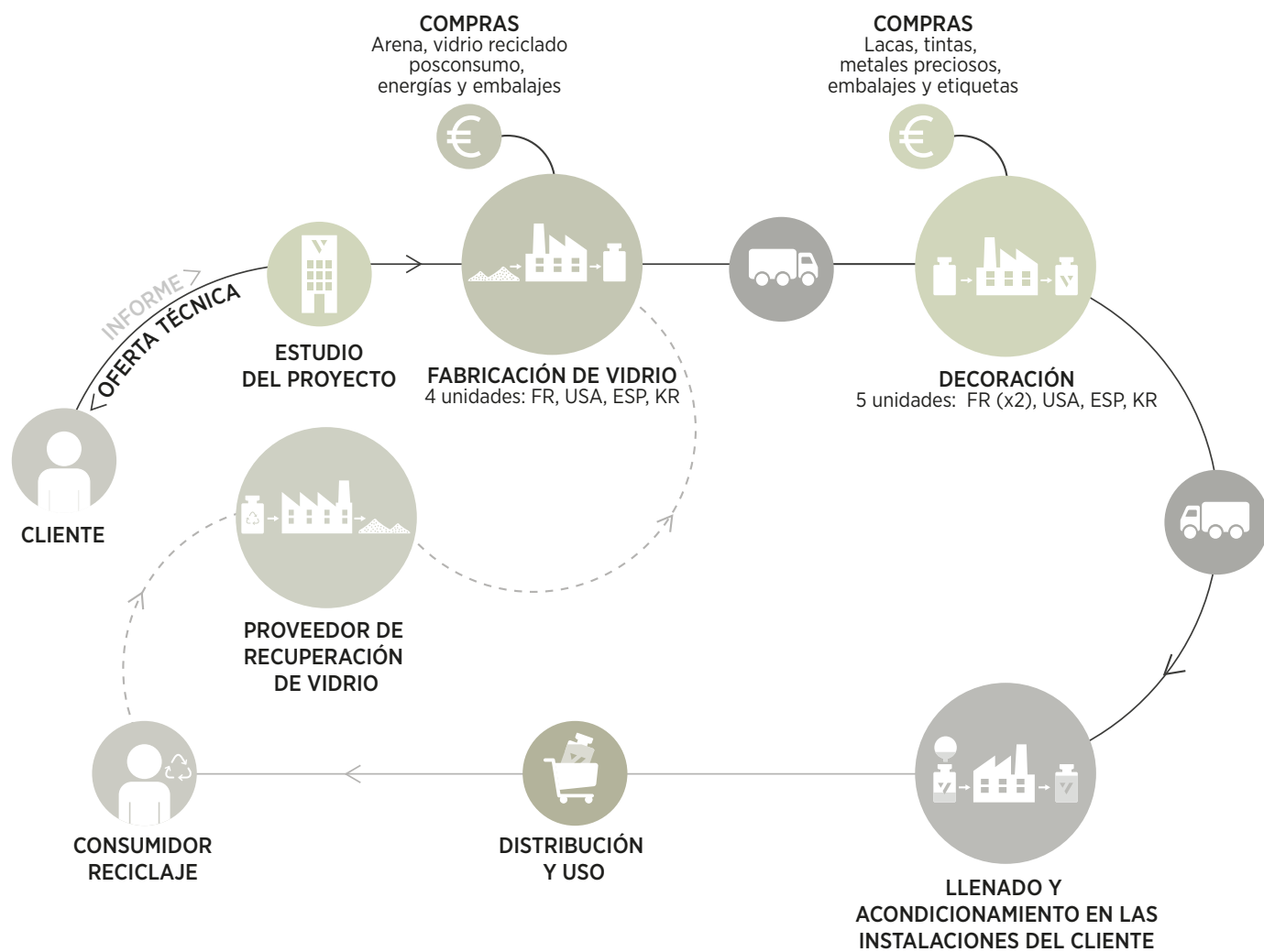
Diseñamos y fabricamos aisladores eléctricos de vidrio para líneas eléctricas aéreas de alta tensión.

VERESCENCE EN CIFRAS



CADENA DE VALOR

En Verescence estamos convencidos de que nuestros colaboradores y nuestros socios marcan la diferencia: son el pilar esencial para sublimar los productos de nuestros clientes.



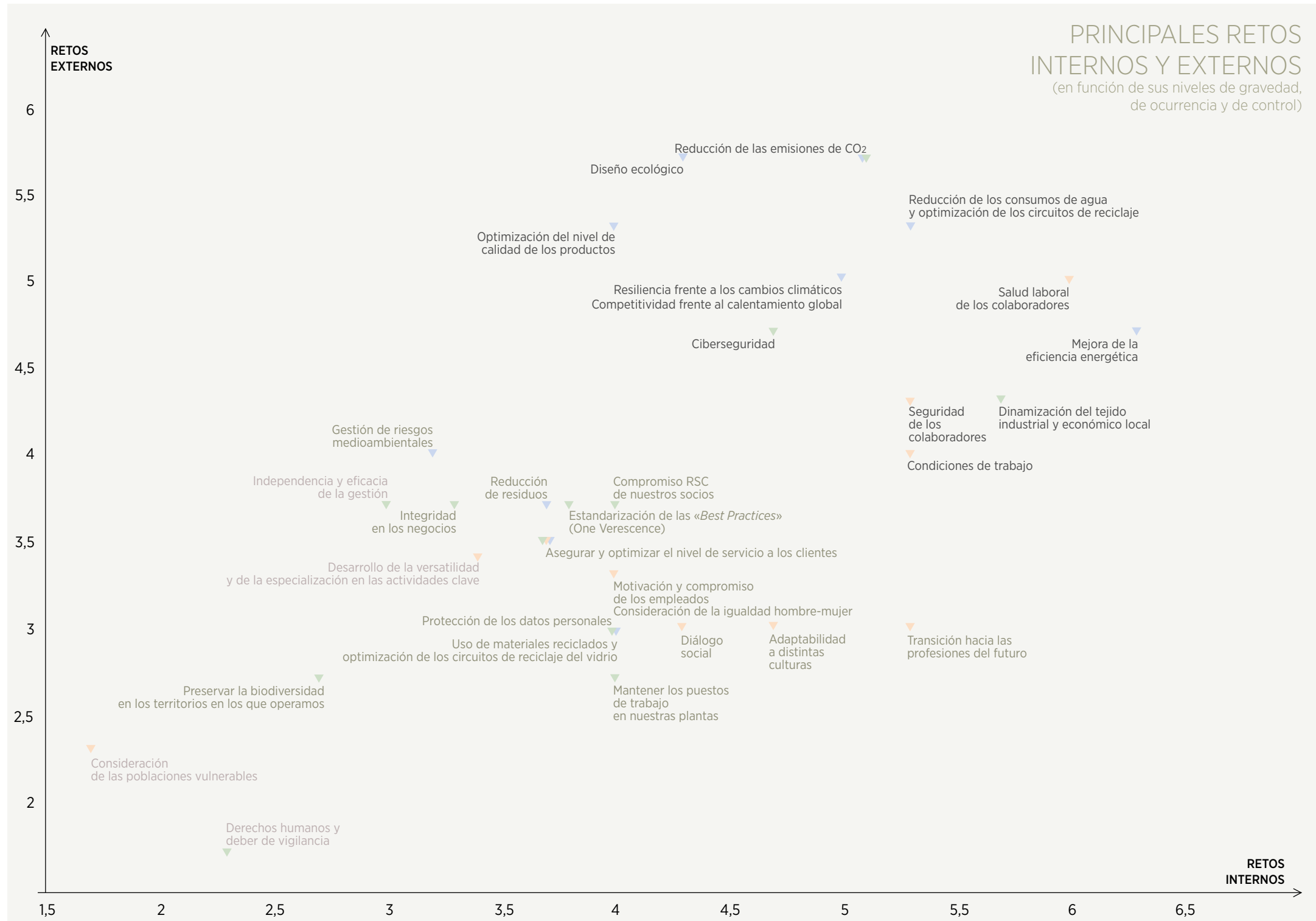
RECURSOS

CREACIÓN DE VALOR

CAPITAL FINANCIERO 410 M€ de facturación	IMPACTO FINANCIERO + 17% Aumento de las ventas
CAPITAL HUMANO 2372 empleados	IMPACTO HUMANO IF1 4,3 52 % de contrataciones femeninas 100 % de nuestros colaboradores cuentan con mutua y seguro de salud complementario
CAPITAL INTELLECTUAL 281 contrataciones 56 patentes y/o solicitudes de patentes activas	IMPACTO INTELLECTUAL 60,3 % de empleados formados
CAPITAL INDUSTRIAL 7 plantas industriales	IMPACTO INDUSTRIAL 284 colaboradores «lean-specialists» para mejorar el rendimiento
CAPITAL MEDIOAMBIENTAL Cantidad de vidrio producido 161 561 toneladas Total energía 825 376 MWh Agua consumida 2,34 m³/tv	IMPACTO MEDIOAMBIENTAL Residuos 159 kg/tv Emisiones de CO ₂ (Scopes 1 y 2**) 1,03 tCO₂e/tv Emisiones de NO _x 1,78 kg/tv Emisiones de SO _x 1,18 kg/tv Emisiones de partículas finas 0,103 kg/tv
CAPITAL RELACIONAL 97 % de compras locales 2700 proveedores 110 socios en la lista RSCI* 200 M€ de compras	IMPACTO RELACIONAL 0,84 % tasa de de reclamaciones de clientes OTIF (On Time, In Full) 88 %

* Proveedores que trabajan activamente en el impacto RSC de Verescence ** método market-based tv = tonelada de vidrio producida

NUESTROS RETOS RSC



NOTA METODOLÓGICA

El sistema de gestión de riesgos implantado por el Grupo Verescence se basa en la identificación y consideración de los principales factores que pueden tener un impacto significativo en sus actividades, su situación financiera y su imagen. El Comité Ejecutivo ha validado la identificación y la evaluación de 97 factores de riesgo que tienen un impacto interno (continuidad de la actividad, rendimiento, rentabilidad, etc.) o externo para una o varias de las partes (clientes, proveedores, socios financieros, empleados, instituciones y sociedad civil). Todos estos factores internos y externos se evalúan periódicamente según tres criterios calificados del 1 al 10: gravedad, ocurrencia y nivel de control. De esta evaluación se desprenden 28 temas de RSC significativos para el Grupo y todas sus filiales, 10 de los cuales se consideran importantes, tanto interna como externamente. Esta categorización permite establecer y verificar la pertinencia de la estrategia de RSC del Grupo para todos sus pilares. Así, todos nuestros retos están representados y priorizados en la cartografía contigua.

- ▼ PEOPLE FIRST ▼ ACT FOR SOCIETY ▼ ECO SOLUTIONS
- Retos RSC significativos principales
- Retos RSC significativos
- Retos RSC identificados y no desarrollados en el presente informe

GOBERNANZA Y SISTEMA DE RENDIMIENTO SOSTENIBLE

Desde hace varios años, para aplicar su estrategia basada en la Sostenibilidad, y garantizar que sea tenida en cuenta por todos los departamentos, en todas las plantas, Verescence ha establecido un Sistema de Gobernanza y Rendimiento Sostenible.



PIERRE KLEMAS
 Director de Desarrollo sostenible
STIRLING SQUARE 
 Stirling Square Capital Partners es el único accionista de Verescence desde febrero de 2019.

Verescence se distingue por una notable política de RSC basada en la mejora continua y en la excelencia. Verescence no solo muestra su compromiso con la creación de valor a largo plazo, sino que se posiciona como líder en su sector al atraer a las partes interesadas que valoran las prácticas empresariales éticas y sostenibles.

GOBERNANZA EN VERESCENCE

El equipo de Gobernanza, formado por los miembros del COMEX RSC, tiene como objetivos:

- identificar y realizar un seguimiento constante de la evolución futura de la sostenibilidad;
- tener en cuenta y priorizar las expectativas y los cambios de las partes interesadas (clientes, empleados, accionistas, proveedores, el Estado, diversas organizaciones sectoriales, etc.);
- analizar y controlar los riesgos;
- implementar y hacer aplicar la estrategia global;
- definir reglas y modos de funcionamiento;
- controlar el buen desarrollo de las actividades de Verescence;
- garantizar la transparencia de la información para las partes integrantes;
- actuar de forma coherente y concertada para garantizar una buena toma de decisiones al nivel adecuado en la organización.



> La RSC es llevada al más alto nivel por el CEO, que une a todos los empleados en torno a la visión del Grupo. Trabaja para que la política de desarrollo sostenible y el proyecto de transformación tengan sentido en todos los niveles de la empresa.

> El Comité Ejecutivo de RSC se reúne cada dos meses con la participación del Presidente para definir y validar las acciones de RSC de acuerdo con las orientaciones estratégicas del Grupo. Sus miembros son responsables de áreas geográficas y de direcciones funcionales.

> Las direcciones operativas implementan la estrategia de RSC en todos los departamentos de la empresa y ponen en marcha acciones para alcanzar los objetivos definidos por el COMEX RSC.

> En Verescence, la RSC concierne a todos los colaboradores, cualquiera que sea su puesto. Todos participan activamente en grupos de trabajo, y una parte de su retribución variable incluye objetivos vinculados con los resultados del Grupo en materia de RSC.

SISTEMA DE RENDIMIENTO SOSTENIBLE

Verescence Sustainable Performance System (VSPS) es el Sistema de Rendimiento Sostenible que apoya las transformaciones de Verescence desde hace varios años y que permite definir mecanismos formales (procesos, estructuras definidas, normas de gestión y organización, etc.) con el fin de:

- **ESTABLECER** los objetivos de rendimiento de cada departamento, región, planta, horno o de cada Unidad Autónoma de Producción (UAP);
- **MEDIR** el rendimiento de todos los niveles de la organización de forma homogénea, a través de KPIs estándar e informes compartidos;
- **REVISAR** periódicamente el rendimiento, a través de las *Business Reviews*, reuniones de rendimiento, etc. ;
- **DEFINIR Y GARANTIZAR** el seguimiento de los proyectos de mejora, a través de comités de coordinación, grupos de trabajo y comités profesionales;
- **VERIFICAR** el cumplimiento de las principales normas mediante un sistema de auditoría interna.



ALAIN THORRÉ
Director de RSC, Calidad y Mejora continua
VERESCENCE

En 2022, Verescence ha incluido un plan de sobriedad energética en su VSPS, con el objetivo de identificar todas las buenas prácticas del Grupo. Este plan se ha inspirado en iniciativas de nuestros clientes o de otros sectores industriales y pretende detectar y eliminar todos los consumos innecesarios. Al igual que el rendimiento industrial o el rendimiento financiero, el rendimiento energético es ahora objeto de mediciones cada vez más precisas en las plantas, de objetivos establecidos y compartidos en toda la organización y de proyectos de mejora que serán objeto de seguimiento en las instancias existentes.

Verescence ha optado por certificar su Sistema de Rendimiento Sostenible por una única organización para garantizar la uniformidad de los requisitos y el cumplimiento de las normas internacionales (ISO), reconocidas por nuestros clientes y partes interesadas en las siguientes áreas: Seguridad, Calidad, Medioambiente, Buenas Prácticas de Fabricación y Gestión de la Energía.

Asimismo, las evaluaciones anuales realizadas por organismos reconocidos internacionalmente permiten a Verescence compararse y mejorar:

- **SU ESTRATEGIA DE RSC**, la pertinencia de su implantación, los resultados obtenidos y percibidos gracias a las evaluaciones de EcoVadis;
- **SUS COMPROMISOS Y CAMBIOS EN SUS PROCESOS** para la reducción de las emisiones de CO₂ y la gestión del agua gracias al *CDP Climate Change* y *CDP Water Security*.

ESTRATEGIA RSC EN 3 PILARES

El vidrio, que es reciclable por naturaleza, inspira nuestra política medioambiental. Toda nuestra política de RSC, conocida como «Glass Made to Last», se inspira en nuestros valores fundamentales de pasión, excelencia, respeto y audacia, y se basa en tres pilares fundamentales: *People First*, *Act for Society* y *Eco Solutions*. Nuestro objetivo y nuestra responsabilidad como líderes es seguir siendo pioneros y un ejemplo para nuestros empleados, nuestros territorios y nuestros clientes.

VERESCENCE Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS NACIONES UNIDAS

El programa «Glass Made to Last» permite contribuir a 15 de los 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) establecidos por las Naciones Unidas para 2030.



PEOPLE FIRST

El trabajo del vidrio y del decorado no se puede improvisar. Se basa en conocimientos muy precisos, poco comunes y que requieren un largo aprendizaje. Además, estos oficios van evolucionando con la incorporación de nuevas tecnologías. En la actualidad, Verescence debe poder mantener sus competencias históricas y apoyar su desarrollo, garantizando la seguridad y el bienestar en el trabajo.

- SALUD Y SEGURIDAD
- BIENESTAR EN EL TRABAJO Y RECONOCIMIENTO
- COMPETENCIAS Y CARRERAS PROFESIONALES
- DIVERSIDAD



ACT FOR SOCIETY

Verescence es un grupo internacional único con un importante arraigo local. Como líder, debemos ser ejemplares y enmarcar nuestra acción en el tiempo para contribuir positivamente a los ecosistemas que nos rodean. Creemos que los resultados económicos y sociales pueden y deben ir de la mano.

- ARRAIGO LOCAL, FORTALEZA GLOBAL
- PRESERVAR EL EMPLEO EN NUESTRAS PLANTAS
- COMPRAS RESPONSABLES
- ÉTICA EMPRESARIAL



ECO SOLUTIONS

El vidrio es un material único que tiene la propiedad de ser reciclable hasta el infinito sin alterar sus cualidades. Este material nos inspira para integrar el imperativo ecológico como fuente de creatividad y de innovación. Creemos que el desarrollo de procesos más respetuosos con el planeta y de productos de diseño ecológico es compatible con los códigos del lujo y de la belleza.

- CALIDAD DE SERVICIO Y COMPETITIVIDAD
- OPTIMIZACIÓN DEL IMPACTO MEDIOAMBIENTAL DE NUESTROS PROCESOS
- INNOVACIÓN Y DISEÑO ECOLÓGICO



PEOPLE FIRST

SALUD Y SEGURIDAD
BIENESTAR EN EL TRABAJO Y RECONOCIMIENTO
COMPETENCIAS Y CARRERAS PROFESIONALES
DIVERSIDAD

En Verescence estamos convencidos de que nuestro éxito y rendimiento dependen de la satisfacción y del compromiso de nuestros empleados. Por ello, concedemos gran importancia al bienestar y desarrollo de cada individuo creando un entorno de trabajo donde cada uno pueda desarrollar su potencial y contribuir plenamente a nuestro éxito colectivo. En 2022, hemos logrado avances significativos en cuatro áreas prioritarias: seguridad, calidad de vida en el trabajo, desarrollo del talento y la diversidad.

EL AÑO 2022 EN CIFRAS CLAVE



* El Índice de Igualdad de Género, puntuado sobre 100, es una iniciativa del gobierno francés



SALUD Y SEGURIDAD

La seguridad es la prioridad de Verescence. Se refleja en la atención constante que prestamos a la prevención de los riesgos y a la protección de la salud y de la seguridad de nuestros empleados.

Seguridad: objetivo Cero Accidentes

Consideramos que el único objetivo aceptable en materia de seguridad es alcanzar «Cero Accidentes».

Desde 2016 hemos aplicado medidas eficaces que han mantenido nuestro indicador IF1 (índice de frecuencia

de accidentes con baja laboral) por debajo de 5, es decir 2,5 veces inferior al promedio de nuestro sector industrial*. En 2022, nuestro IF1 se sitúa en 4,34, lo que confirma nuestro compromiso de mantener un entorno de trabajo seguro para todos nuestros empleados. Además, nos complace constatar que nuestras dos plantas de Estados Unidos llevan más de 3 años sin accidentes.

Fomentar una cultura de seguridad

Creemos que todos nuestros empleados deben participar activamente en la seguridad, por lo que hacemos todo lo posible para fomentar una cultura de seguridad sólida y positiva que haga hincapié en la responsabilidad individual y colectiva. Para fomentar esta mentalidad, en 2022 la planta de Verescence Somme puso en marcha con éxito un programa denominado «Bingo de la Seguridad», que anima a cada operario a participar activamente en la identificación de situaciones de riesgo. Nos complace constatar que esta iniciativa

ha ayudado a identificar 52 riesgos, con un descenso significativo de los accidentes laborales desde que se introdujo este programa.

Para implicar aún más a nuestros empleados, en 2023 iniciamos un amplio programa de formación para transformar los comportamientos de seguridad.

*Fuente: Estadísticas de accidentes de trabajo 2018 de la Caisse nationale de l'Assurance Maladie: el IF del sector 313Z «Fabricación de vidrio hueco» es de 13,9

Desmaterialización de las auditorías de seguridad

Como parte de nuestra estrategia de mejora continua, en 2022 hemos desmaterializado las auditorías de seguridad internas migrándolas a la plataforma GoAudits para facilitar no solo la realización de auditorías de forma rápida y eficiente por parte de nuestros equipos de HSE, sino también la gestión de cualquier no conformidad y acción correctiva generada.

En 2022 se realizaron 152 auditorías internas de seguridad en 5 plantas del Grupo, con una puntuación global de conformidad del 86 %.



Mejora de las condiciones de trabajo

En 2022 hemos lanzado en España un proyecto para mejorar las condiciones de trabajo y la seguridad durante el montaje de aisladores.

Estamos desarrollando envases termoformados reutilizables para proporcionar estabilidad durante el almacenamiento.

También se instalará un robot de carga en la línea para evitar la manipulación repetitiva.





Prevención de incendios

En nuestra industria pesada, el riesgo de incendio es un problema importante y objeto de numerosos planes de acción en todo el mundo. La planta de Mers-les-Bains es el centro piloto del Grupo para los incendios en nuestras máquinas de conformado. Se han definido protocolos de limpieza muy precisos (localización y frecuencia), que incorporan nuevas técnicas de vapor seco. Esto se complementa con un sistema de medición de incidentes en tiempo real que nos permite adaptar nuestros protocolos.

Además, desde principios de 2023, dos líneas de formación ya están equipadas con un sistema de extinción por «diluvio», con el objetivo de que todas nuestras líneas estén equipadas en 2024.

Nuestra planta de La Granja es el centro piloto para la definición de nuevos procesos de protección de nuestros palés.

Se han instalado enfardadoras de palés de última generación que se están monitorizando para medir las diferencias con las enfundadoras termorretráctiles. Además, nuestras enfundadoras se están equipando con detectores de humo y calor.



Plastificadora en la planta de decorado de Verescence La Granja

ARTÍCULO

Semana de la RSC 2022: concienciación sobre la seguridad y la salud en la empresa

Verescence organizó con éxito la décimotercera semana de la RSC del 6 al 10 de junio de 2022. A lo largo de la semana, nuestras plantas ofrecieron una variedad de actividades divertidas sobre el tema de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, tales como formación

sobre la manipulación de extintores, simulacros de evacuación, formación sobre primeros auxilios, así como ejercicios de estiramiento y calentamiento para prevenir lesiones. Este evento anual permite a nuestros equipos reunirse y tomar conciencia de las actitudes y situaciones de riesgo, con vistas a mejorar los comportamientos de seguridad a largo plazo.





BIENESTAR EN EL TRABAJO Y RECONOCIMIENTO

Verescence ayuda a sus empleados a contrarrestar la inflación

Ante un nivel de inflación mundial sin precedentes en 2021 y 2022, Verescence quería poder aplicar aumentos salariales anticipados para proteger a todos sus empleados. Esto ha sido posible gracias a la calidad del

diálogo con nuestros interlocutores sociales y también al apoyo de nuestros clientes, por lo que queremos darles las gracias. Esta iniciativa también contribuye a hacer más atractivas nuestras profesiones.

Team Building y buena convivencia

Nos gusta celebrar los momentos importantes de la vida de la empresa y compartirlos con nuestros empleados y socios. Por ello, periódicamente organizamos eventos para celebrar estas ocasiones especiales.

Animamos a nuestros equipos a participar en eventos deportivos y solidarios que combinan el sentido del esfuerzo, el Team Building y el apoyo a organizaciones benéficas locales. En 2022, nuestros empleados representaron con orgullo a Verescence en varios eventos deportivos y solidarios, como el Octubre Rosa, la Oxfam Trailwalker en Dieppe y la Fuzz Run en Covington.

En 2022 celebramos el Año Internacional del Vidrio en todos nuestros centros organizando jornadas de puertas abiertas para nuestros empleados y sus familias.



ARTÍCULO

Jornada de Puertas Abiertas en las plantas de Verescence

En 2022, las fábricas de Verescence en Francia y España abrieron excepcionalmente sus puertas con motivo del Año Internacional del Vidrio. Durante estas jornadas de puertas abiertas, las familias de los empleados de la empresa pudieron descubrir la calidad del trabajo realizado en las instalaciones y, al mismo tiempo, se animó a los jóvenes a emprender carreras profesionales en la industria del vidrio.

En Verescence Somme celebramos el 40 aniversario de la planta. Fue la ocasión de mostrar a nuestros empleados de Abbeville y a sus familias todos los cambios que se han producido, sobre todo en los últimos diez años.

En total, más de 1300 visitantes pudieron realizar una visita guiada por las instalaciones, comprender el funcionamiento de las máquinas y descubrir cómo se fabrican los frascos de vidrio para perfumes y cosméticos de lujo.

A nuestros empleados les llena de orgulloso poder compartir su profesión y su lugar de trabajo con sus amigos y familiares.





COMPETENCIAS Y CARRERAS PROFESIONALES

La formación en alternancia: una prioridad para Verescence

Verescence se compromete a transmitir las competencias y acompañar a los jóvenes en su inserción profesional, y ha hecho de la promoción de la formación en alternancia una prioridad de su estrategia. En 2022, esta política se concretó con la contratación de más de 42 personas con contratos de aprendizaje o profesionalización en nuestros tres centros franceses. En línea con esta iniciativa, y en colaboración con Opco2i, Verescence también participó en los «Rencontres de l'apprentissage» (Encuentros de aprendizaje) organizados por el Ministerio francés de Trabajo, Empleo e Integración para presentar la industria del vidrio a los jóvenes y responder a sus preguntas. Con este objetivo, Verescence ha creado una nueva formación de «Operador de línea de frío» en colaboración

con el Greta, un organismo local de formación profesional continua. El objetivo de esta iniciativa es satisfacer nuestras necesidades de contratación y mejorar las competencias en esta profesión específica.

Desde septiembre de 2022, ocho aprendices han comenzado su formación en el marco de un contrato de formación en alternancia de un año, tras el cual se le ofrecerá un contrato indefinido en Verescence.



Testimonio de Xavier Brevart, director de RR.HH. en Verescence, en la Conferencia de Aprendices 2022.



Enzo, con contrato de formación profesional en el taller de moldes, con su formador.



COMPETENCIAS Y CARRERAS PROFESIONALES

Movilidad interna e internacional

La movilidad interna e internacional permite a nuestros empleados desarrollar sus competencias, aumentar sus conocimientos y contribuir al éxito de nuestra empresa en todo el mundo.

A modo de ejemplo, iniciamos en septiembre de 2022 en nuestras plantas de Covington y Sparta una importante campaña de contratación interna para misiones puntuales o de larga duración, que ha permitido que los equipos estadounidenses trabajen con expertos de Verescence procedentes de diversos ámbitos.

Uno de los ingenieros de nuestra filial coreana también se ha incorporado a los equipos de la planta de Mers-les-Bains para facilitar la comunicación técnica entre Francia y Corea del Sur. Además, los ascensos y traslados internos han reforzado los equipos operativos de nuestras distintas plantas. Todos los años también ofrecemos varias oportunidades de prácticas VIE (Voluntariado Internacional en Empresa) en ámbitos como las finanzas, la calidad, la mejora continua y la producción. Antes de viajar a una de nuestras plantas en el extranjero, los VIE reciben formación durante unos meses en Francia para adquirir las habilidades que necesitan para desempeñar con éxito su misión. En 2022, seis empleados realizaron prácticas VIE en nuestras plantas estadounidenses.

TESTIMONIOS DE NUESTROS TALENTOS



AUDREY MUKADI
Administradora de sistemas y redes, VERESCENCE Covington

Mi llegada me marcó porque intervine directamente en la resolución de un incidente, pero los distintos departamentos me hicieron sentir a gusto y me ayudaron a integrarme rápidamente. Esta experiencia en Estados Unidos me ha permitido abrir la mente, mejorar mi nivel de inglés y aprender otras formas de trabajar.



ROMAIN GUILLAUD
Ingeniero de Control de Calidad, VERESCENCE Covington

Mi primera impresión de Verescence fue muy positiva. Nada más llegar, todos los miembros del equipo me acogieron con amabilidad y simpatía, tanto durante la formación de 3 meses en Francia como cuando llegué a la sede estadounidense. El ambiente de trabajo era agradable y estimulante, lo que me ayudó a sentirme a gusto desde el principio y a integrarme rápidamente. Me impresionó el alto nivel de exigencia para garantizar la calidad de los productos.



NELLY FRISE
Responsable de Unidad de Producción Autónoma, VERESCENCE Somme

NELLY COMENZÓ SU CARRERA COMO EMPAQUETADORA Y DESPUÉS CONDUCTORA EN VERESCENCE SOMME ANTES DE ADQUIRIR UNA PRIMERA EXPERIENCIA DE GESTIÓN COMO JEFA DE EQUIPO. EN 2022, SUS COMPETENCIAS Y SU COMPROMISO LE PERMITIERON ASCENDER A RESPONSABLE DE UNIDAD DE PRODUCCIÓN AUTÓNOMA.

Descubrí la serigrafía durante una formación de 6 meses en Verescence Somme. Con mi título en la mano, me contrataron como operadora de máquinas automáticas de serigrafía durante 17 años antes de convertirme en experta en tampografía durante 7 años. En 2018, el Grupo me ofreció una nueva oportunidad: jefa de equipo a tiempo completo para la tecnología de estampación en caliente, con el añadido de una formación en gestión. Cuatro años más tarde, tuve la suerte de acceder al puesto de Responsable de la Unidad de Producción Autónoma (UAP) que incluye líneas de serigrafía, tampografía y estampación en caliente. Verescence me ofreció un programa de formación a medida y fui ascendida oficialmente el 1 de diciembre de 2022. Ahora dirijo a 55 personas. Una carrera increíble. Es una carrera de la que estoy orgullosa y que he conseguido sin cursar estudios superiores previos. Lo que más me gusta de Verescence es estar sobre el terreno y trabajar con los diferentes departamentos, como mantenimiento, programación, recursos humanos, producción y el departamento de métodos. Tener éxito juntos es un verdadero lema en Verescence, y eso es lo que hace que nuestro trabajo sea tan enriquecedor.



GWI-SEON KIM
Director de Mantenimiento IS, VERESCENCE Pacific

GWI-SEON EMPEZÓ SU CARRERA HACE 12 AÑOS EN VERESCENCE PACIFIC (UNA FILIAL QUE ADQUIRIMOS EN 2021) Y HA OCUPADO VARIOS PUESTOS EN LA OFICINA DE DISEÑO DE MOLDES, EN EL DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN Y DE MANTENIMIENTO. EN 2022, GWI-SEON SE INCORPORÓ A LOS EQUIPOS DE LA PLANTA DE MERS-LES-BAINS (FRANCIA) PARA UNA MISIÓN DE 2 AÑOS EN EL DEPARTAMENTO TÉCNICO.

Cuando supe que había una oferta para una misión en la planta de Mers-les-Bains aproveché inmediatamente la oportunidad. Era una excelente oportunidad para aprender en una de las plantas más avanzadas del Grupo Verescence y sabía que la experiencia internacional sería un activo importante para mi carrera. Mi integración en Francia fue muy bien y todos los equipos son muy agradables. Hay un dicho en Corea que dice: «Dondequiera que viva la gente, es lo mismo». Esto significa que, por muy diferente que parezca todo en otro país, las relaciones humanas siguen siendo las mismas. Aprendo mucho cada día y espero seguir aportando una valiosa contribución a Verescence Pacific durante mi estancia en Mers-les-Bains.



DIVERSIDAD

Las mujeres en Verescence en 2022

Las mujeres representan el 34 % de la plantilla de Verescence, incluyendo los departamentos de producción, calidad, moldes y mantenimiento.

En 2022 alcanzamos la paridad en la contratación, con un 51,9 % de mujeres contratadas (frente al 40 % en 2021).

Intentamos aumentar la representación de las mujeres en los puestos directivos, que se sitúa en el 29 % (ídem 2021) con el objetivo de alcanzar el 35 % en 2026. Este es un reto importante para la empresa y estamos convencidos de que aumentar el número de mujeres en plantilla es una garantía de éxito, enriquece el trabajo en equipo y mejora la toma de decisiones. Por ello, seguiremos atrayendo el talento femenino y fomentando la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad.



Igualdad de género en el trabajo

Verescence aplica una política voluntarista en materia de igualdad profesional en todas sus plantas.

En Francia se utiliza el Índice de igualdad profesional para medir las desigualdades salariales entre hombres y mujeres. El índice se calcula a partir de cinco indicadores: la diferencia salarial entre hombres y mujeres, la diferencia en la tasa de aumentos salariales individuales, la diferencia en la tasa de ascensos, la proporción de

empleadas que reciben aumentos salariales tras la baja por maternidad y la proporción de mujeres entre los diez mayores sueldos de la empresa.

Para el año natural 2022, el Índice de igualdad profesional de las tres plantas francesas de Verescence supera ampliamente los 75 puntos sobre 100 (el mínimo legal), con un índice global de 89 puntos sobre 100.

ARTÍCULO

Verescence en femenino 2022: desarrollar un liderazgo positivo

Nuestro compromiso con la promoción del talento femenino nos llevó a lanzar, en 2017, el evento «Verescence en femenino» con el objetivo de reunir en una velada a colaboradoras y clientes de Verescence para intercambios e inspirarse mutuamente en sus carreras profesionales.

El jueves 20 de octubre de 2022 se celebró en París la tercera edición de este evento, con el tema «Desarrollar un liderazgo positivo para el éxito empresarial». Tras el discurso de apertura de Hélène Marchand, Directora General Francia y miembro del Consejo directivo de Verescence, las participantes asistieron a una conferencia de Silvia García, experta en liderazgo positivo y felicidad en el trabajo, que compartió su experiencia como ex Directora de Marketing Mundo y Fundadora del Instituto de la Felicidad de Coca-Cola, y dio las claves para afrontar los obstáculos profesionales de forma positiva y constructiva.



ACT FOR SOCIETY

ARRAIGO LOCAL, FORTALEZA GLOBAL
 PRESERVAR EL EMPLEO EN NUESTRAS PLANTAS
 COMPRAS RESPONSABLES
 ÉTICA EMPRESARIAL

Verescence es un grupo internacional que mantiene un importante arraigo local en cada uno de los países en los que opera, desempeñando un papel activo en el desarrollo económico y social de las regiones y fomentando el empleo local.






Creemos en la importancia de las cadenas de suministro cortas y resilientes para garantizar la sostenibilidad de nuestras actividades y la estabilidad de nuestros socios locales. Colaboramos estrechamente con nuestros proveedores para desarrollar relaciones de asociación a largo plazo

e implementar prácticas sostenibles en toda nuestra cadena de valor.

En 2022 estrechamos nuestros vínculos con todas las partes interesadas

celebrando consultas periódicas con nuestros proveedores y las comunidades locales en las que operamos.

EL AÑO 2022 EN CIFRAS CLAVE

 <p>COMPRAS RESPONSABLES</p> <p>97 % de compras locales Hemos superado en 2 puntos nuestro objetivo para 2022</p>	 <p>PRESERVAR EL EMPLEO EN NUESTRAS PLANTAS</p> <p>82 empleados inscritos en cursos de formación con capacitación o con titulación</p>
<p>200 M€ de compras en un ecosistema de 2700 proveedores activos</p> <p>100 % de los 110 proveedores RSC 1 han firmado la Carta RSC</p>	 <p>ÉTICA EMPRESARIAL</p> <p>97,9 % de los colaboradores expuestos a riesgos han sido formados en la lucha contra la corrupción</p> <p>89 % de los colaboradores expuestos a riesgos han sido formado en la seguridad de la información</p>
 <p>RECONOCIDO COMO «LÍDER EN COMPROMISO DE PROVEEDORES 2022»</p>	 <p>PATROCINADOR OFICIAL DEL AÑO INTERNACIONAL DEL VIDRIO</p>



ARRAIGO LOCAL, FORTALEZA GLOBAL

Cosmetic Valley: corazón palpitante de la industria cosmética mundial

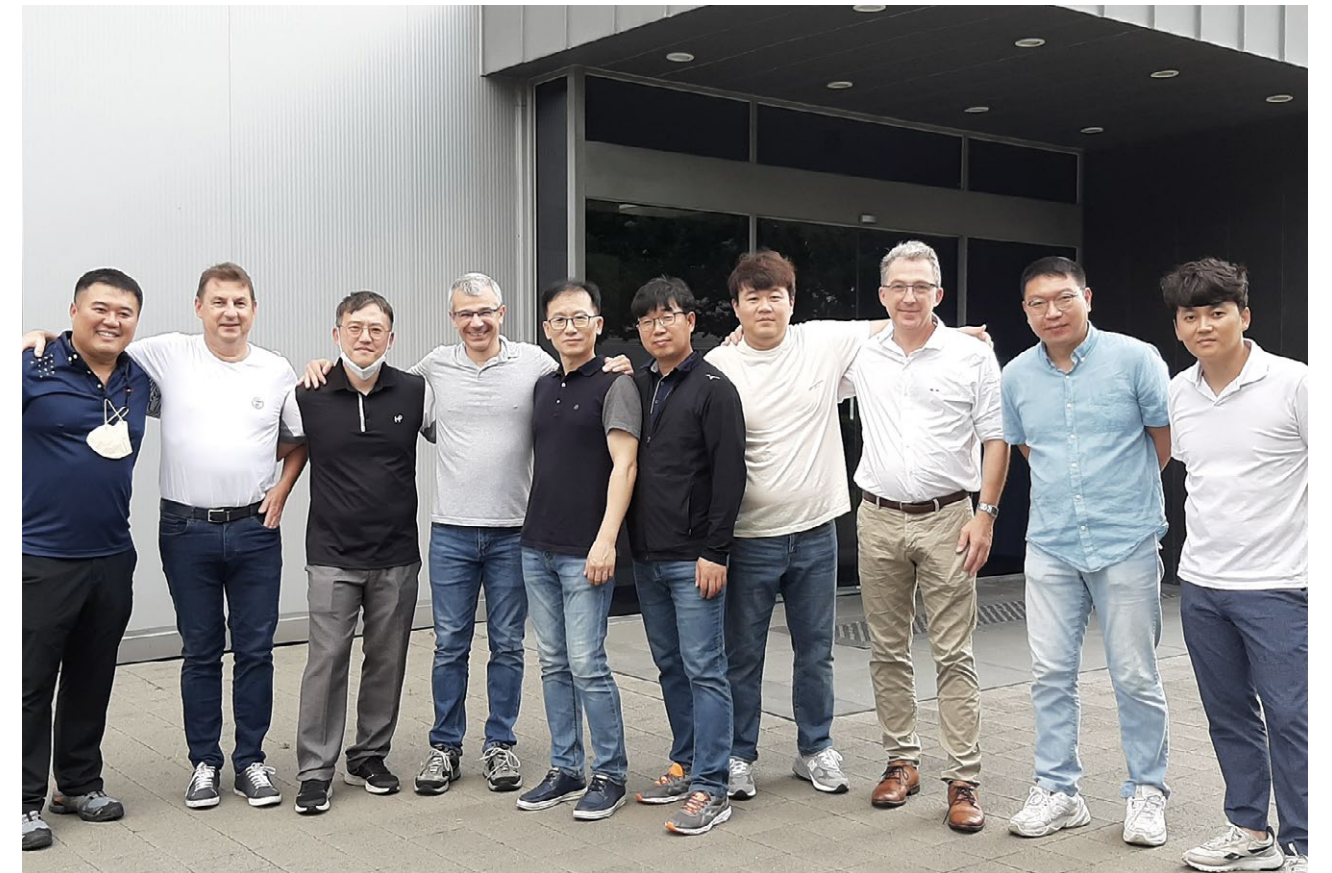
Verescence es miembro de Cosmetic Valley, el polo de competitividad y coordinador nacional de la industria de la perfumería y la cosmética en Francia, primer exportador mundial de perfumes y cosméticos (15 % de cuota de mercado) y segundo puesto en la balanza comercial francesa después de la aeronáutica. La presencia de Thomas Riou, nuestro Director Ejecutivo, y de Hélène Marchand, nuestra Directora General para Francia, en el Consejo de Administración

de esta organización da fe del compromiso de Verescence con el sector. La cooperación y el reparto equitativo del valor entre los distintos actores del sector (distribuidores, fabricantes, proveedores, etc.) son factores clave del éxito para el futuro de Verescence y de la industria en su conjunto. El Comité Sectorial de la Cosmética ha tomado varias iniciativas en este sentido, para hacer frente a las turbulencias económicas y a los retos de la transición ecológica.



Lanzamiento de la nueva firma de Cosmetic Valley «France Cares for Your Skin» el 9 de febrero de 2023 en el Castillo de Versalles

One Verescence: misiones internacionales



La dirección técnica del grupo Verescence se ha construido en torno a la estrategia «arraigo local, fuerza mundial».

Además de los grandes proyectos tecnológicos del Grupo, coordina una red mundial de expertos que trabajan juntos para definir las normas del mañana.

Esto garantiza la normalización de las prácticas y la consideración de las distintas culturas del grupo, lo que constituye una riqueza inmensa. Por otra parte, los intercambios regulares entre las distintas sedes garantizan la transferencia de competencias, la motivación y el sentimiento de pertenencia. Directivos, técnicos y operarios participan en estas misiones internacionales que son esenciales para nosotros.

ARTÍCULO



ARRAIGO LOCAL, FUERZA GLOBAL

Retrospectiva: 2022, Año Internacional del Vidrio

Con motivo del Año Internacional del Vidrio proclamado por las Naciones Unidas, Verescence participó en una serie de acciones y eventos para promover nuestra materia prima y sus cualidades excepcionales.

HABLEMOS DEL VIDRIO: DESTACAR LAS CUALIDADES DEL VIDRIO

La serie de vídeos titulada «Parlons Verre» (Hablemos del vidrio), en varios episodios, presentada por la *Fédération des industries du Verre* y la *Fédération du cristal*, tenía como objetivo informar al gran público sobre las diferentes actividades en el sector del vidrio (envases, lana de vidrio, acristalamiento), a través de testimonios de fabricantes, instituciones, artesanos y creativos. Verescence participó en el episodio 1, «Le Verre, Acteur de la lutte contre le changement climatique» (El vidrio, agente de la lucha contra el cambio climático), dedicado al compromiso de los fabricantes de vidrio para descarbonizar sus procesos. También participamos en el episodio 3, «Le Verre, un allié au service de l'économie circulaire» (El vidrio, aliado al servicio de la economía circular), donde presentamos los retos de la utilización de vidrio reciclado en frascos de lujo.



AGE OF GLASS: ACTIVIDAD INMERSIVA EN LA FERIA LUXE PACK DE MÓNACO

Verescence participó en la animación «Age of Glass» (Edad del Vidrio) en la feria Luxe Pack de Mónaco del 3 al 5 de octubre de 2022, que destacó las empresas europeas que producen frascos de vidrio para perfumería, cosméticos, vinos y licores. La animación se organizó en colaboración con la FEVE (Federación europea de fabricantes de envases de vidrio) y Centdegrés, una agencia internacional de inteligencia de marca y creatividad.



LA NUIT DU VERRE: UNA VELADA DE INTERCAMBIOS SOBRE LOS GRANDES RETOS DE LA INDUSTRIA DEL VIDRIO

Más de 150 clientes, proveedores y socios de Glass Vallée se reunieron el jueves 24 de noviembre de 2022 en el Cloud Business Center de París para la primera edición de «La Nuit du Verre» (La Noche del Vidrio). La velada brindó la oportunidad de debatir sobre los principales retos a los que se enfrenta la industria del vidrio, como la descarbonización, el diseño ecológico, la cadena de suministro y la transición energética. Verescence participó en las mesas redondas y pronunció el discurso de clausura.



CEREMONIA DE CLAUSURA EN ESPAÑA: 300 AÑOS DE HISTORIA

En homenaje a la tradición del cristal en España, la ceremonia de clausura del Año Internacional del Vidrio se celebró el 2 de diciembre de 2022 en el Museo Tecnológico del Vidrio de La Granja en San Ildefonso, ubicado en la antigua Real Fábrica de Cristales construida en 1727. A continuación, los participante tuvieron la oportunidad de visitar la fábrica Verescence La Granja.



ARTÍCULO



ARRAIGO LOCAL, FUERZA GLOBAL

Preservar la biodiversidad de nuestras regiones

Operamos en zonas de gran biodiversidad, como la Reserva de la Biosfera del Real Sitio de San Ildefonso - El Espinar, enclavada en el corazón de la Sierra de Guadarrama, en la provincia de Segovia (Castilla y León) o la Bahía del Somme en Francia. Conscientes de la importancia de preservar estos ecosistemas protegidos, colaboramos estrechamente con las autoridades locales para proteger la biodiversidad de estas regiones.

Con esto en mente, también estamos comprometidos con la promoción de la economía circular y de sus impactos positivos en la biodiversidad. El uso de vidrio reciclado en nuestros hornos limita nuestro impacto en los recursos naturales. También reutilizamos los palés de madera y utilizamos envases retornables para transportar nuestros frascos, en colaboración con nuestros clientes.

Para 2025, nuestro objetivo es cartografiar los desafíos de biodiversidad asociados a nuestras actividades en cada una de nuestras plantas en todo el mundo. Esto nos permitirá identificar las zonas sensibles en las que debemos tomar medidas para preservar la biodiversidad.



FESTIVAL DE LAS AVES Y LA NATURALEZA

Con dos fábricas en la región de Hauts-de-France, Verescence se enorgullece de ser socio del Festival de las Aves y la Naturaleza, creado en 1991 para promover la riqueza medioambiental y la diversidad de los espacios naturales de la Bahía del Somme, una de las bahías más bellas del mundo. Cada primavera, la mejor época para la observación de aves, el Festival programa 9 días de inmersión en la naturaleza para toda la familia.

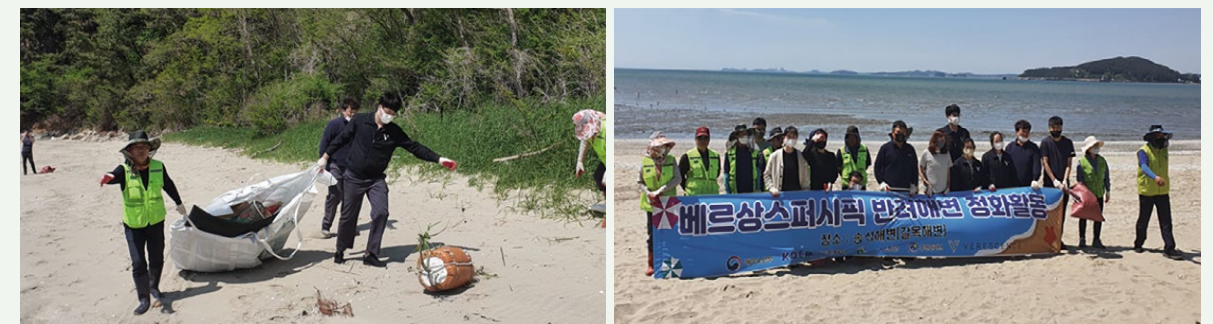
Para celebrar este acontecimiento, nuestro centro de decoración de Abbeville ofrece jarras de vidrio serigrafiadas con los colores del festival.



OPERACIÓN DE LIMPIEZA DE RESIDUOS EN LA PLAYA DE SONGSEOK

En Corea del Sur, Verescence Pacific participó por segundo año consecutivo en una operación de limpieza de residuos en la playa de Songseok, en colaboración con las autoridades locales. Unos 60 empleados participaron en dos sesiones de limpieza, organizadas en mayo y agosto, en las que se recogió más de una tonelada de residuos.

Esta iniciativa pretende proteger la biodiversidad marina de la provincia de Chungcheong del Sur y forma parte del programa gubernamental «Compañeros de playa», cuyo objetivo es reducir la contaminación marina causada por los residuos marinos.





PRESERVAR EL EMPLEO EN NUESTRAS PLANTAS

Lanzamiento del programa «Glass Vallée Inclusive»

En Francia, Verescence está implantada en Glass Vallée, donde un ecosistema de unas sesenta empresas —fabricantes de vidrio, decoradores, clasificadores, moldeadores, transportistas, etc.— emplea a más de 10.000 personas y produce el 70 % de los frascos de lujo del mundo. En colaboración con Missions Locales y la agencia francesa de empleo Pôle Emploi, Verescence puso en marcha en 2022 una formación específica de reinserción dirigida a personas excluidas del mercado laboral, para concienciarlas sobre los códigos profesionales, el conocimiento de las profesiones y competencias relacionadas con el vidrio en la región y las competencias de clasificación (lo primero que hay

que dominar para dedicarse a la industria del vidrio).

La iniciativa ha dado sus frutos, ya que el 57 % de los participantes en las tres sesiones de formación organizadas en 2022 ha encontrado empleo, ya sea en Verescence o en otras entidades de Glass Vallée.

En total, se apoyará a más de 100 personas hasta finales de 2023.

Promover la inclusión de las personas con TEA

La integración social y profesional de las personas con trastornos del espectro autista (TEA) es un reto importante para una sociedad más inclusiva y equitativa. En Francia, Verescence ha optado por apoyar a la asociación *Les Maisons de Vincent*, que ofrece viviendas y alojamientos adaptados para adultos autistas, y centradas en la agroecología. La primera casa se inauguró en 2021 en Mers-les-Bains, cerca de nuestra

fábrica de vidrio. La casa está diseñada para permitir a los residentes ser autosuficientes y participar en la vida económica del territorio a través de un colmado solidario que vende productos locales. Verescence apoya a la asociación a través de diversas iniciativas, tales como la creación de una jarra de vidrio con los colores de *Les Maisons de Vincent* y la compra de cestas de fruta.



Visita de Geneviève Darrieussecq, Ministra delegada del Ministerio francés de Solidaridad, Autonomía y Personas Discapacitadas, a *Les Maisons de Vincent* en Mers-les-Bains el 30 de enero de 2023

ARTÍCULO

Promover las profesiones del vidrio entre las generaciones futuras

Son pocos los que conocen las apasionantes perspectivas profesionales que ofrece la industria del vidrio, por eso Verescence se compromete tanto a promover activamente la promoción de sus profesiones entre los jóvenes como con la educación. Presentamos aquí dos iniciativas llevadas a cabo en 2022 en Francia y Estados Unidos.

SEMANA DE LA INDUSTRIA

Todos los años Verescence participa activamente en la Semana de la Industria, una iniciativa nacional destinada a estrechar los vínculos entre el mundo laboral y la educación y a combatir los estereotipos persistentes sobre la industria y sus profesiones. El objetivo es animar a los jóvenes a elegir una carrera profesional en la industria. Durante la décimoprimer edición, en noviembre de 2022, Verescence organizó varias visitas de la fábrica para dar a los jóvenes la oportunidad de descubrir las profesiones del vidrio y del decorado en situaciones reales. También se invitó a nuestros expertos en vidrio a dar charlas en colegios e institutos de formación profesional locales para presentar su profesión. En total, más de 200 jóvenes conocieron las ofertas de prácticas, formación en alternancia y carreras profesionales que ofrece Verescence.



INMERSIÓN DE PROFESORAS EN VERESCENCE

Los profesores desempeñan un papel clave en la promoción de las carreras industriales entre los jóvenes, por lo que Verescence está trabajando para estrechar su colaboración con la comunidad educativa local. En junio de 2022, Verescence dio la bienvenida a tres profesoras de escuelas del condado de Newton para una inmersión en nuestra planta de fabricación de vidrio de Covington. Durante su estancia de tres días, las profesoras observaron de cerca diversos puestos de producción, calidad y moldeo. Esta iniciativa les permitió descubrir las oportunidades que ofrece Verescence y transmitir sus conocimientos a los alumnos para ayudarles a elegir mejor su carrera profesional.





COMPRAS RESPONSABLES

A lo largo de toda nuestra cadena de valor, implicamos a nuestros proveedores en nuestra política de RSC. Creamos cadenas de suministro cortas y locales organizando la producción por zonas geográficas. En 2022, el 97 % de nuestras compras fueron locales.

Implicar a toda nuestra cadena de suministro

Cada año, Verescence gasta alrededor de 200 millones de euros en la compra de productos y servicios a sus 2700 proveedores. Las emisiones indirectas de CO2 (Scope 3) representaron el 34 % de las emisiones totales del Grupo en 2022, lo que las convierte en la segunda fuente de emisiones después de la fabricación de frascos.

Implicar a los 110 proveedores con mayor impacto en un proceso de reducción de su huella medioambiental es, por tanto, una de las prioridades del plan de descarbonización de Verescence.

En 2022, recibimos una 'A' en el Supplier Engagement Rating 2022 (SER) del CDP por segundo año consecutivo, en reconocimiento a nuestros esfuerzos en la medición y reducción de los riesgos climáticos de nuestra cadena de suministro. Esto implica que los proveedores cumplan determinados criterios de RSC y que su eficiencia sea evaluada por un organismo externo. En 2022, el 100 % de nuestros proveedores RSC1* habrán firmado la Carta RSC de Verescence y el 70 % de ellos se habrán adherido a EcoVadis.

Energías renovables

En 2022 Verescence se comprometió a cumplir ambiciosos objetivos medioambientales validados por la iniciativa Science Based Targets. Nuestro objetivo para 2025 es adquirir el 80 % de nuestra electricidad de fuentes renovables. Nuestra planta de producción española ya se beneficia de un suministro de electricidad 100 % renovable gracias a un contrato de compra directa de energía verde con IBERDROLA. En 2022 iniciamos un proceso similar para nuestra planta de producción coreana, que utilizaba un 50 % de electricidad renovable garantizada mediante la compra de certificados verdes (Renewable Energy Certificates, REC). Nuestro objetivo

para esta planta es alcanzar el 100 % de electricidad renovable en 2023.



Respeto de la biodiversidad en nuestros aprovisionamientos

Verescence ha puesto en marcha una política de aprovisionamiento de materias primas sostenible, que da prioridad a la trazabilidad y a los circuitos cortos. Por ejemplo, nuestra arena de muy alta pureza procede de canteras locales sometidas a normas estrictas tales como garantías sobre la restauración de las zonas explotadas y su revitalización.

En 2022 intensificamos el uso de vidrio reciclado procedente de las recogidas domésticas, lo que nos permite sustituir parte de la arena utilizada en su composición gracias a estrechas colaboraciones con plantas de reciclaje en Francia, España y Estados Unidos.

Nuestras fábricas de decorado utilizan oro en algunas decoraciones. Hemos limitado el número de los proveedores a dos empresas de confianza acreditadas con el CMRT (*Conflict Minerals Reporting Template*). Esta certificación tiene por objeto garantizar la trazabilidad de los productos adquiridos y evitar la compra de metales preciosos procedentes de zonas de

conflicto o de prácticas ilegales. Verescence también cuenta con esta misma certificación para la trazabilidad de los productos adquiridos desde 2022.

En cuanto a la compra de embalajes, más del 80 % de los palés de madera utilizados en nuestras fábricas proceden de la reutilización, lo que limita la cantidad de madera utilizada para la fabricación de palés nuevos.

En 2022, Verescence lanzó la homologación de envases de plástico que contienen entre un 30 % y un 50 % de material PCR. Este tipo de plástico se fabrica a partir de materiales reciclados, lo que limita la producción de residuos. También hemos lanzado la homologación de un cartón sin revestimiento plástico, que cumple las exigencias de nuestros clientes. Nuestros cartones ondulados se fabrican con un 90 % de fibras recicladas y el 100 % de nuestros proveedores cuentan con la certificación PEFC/FSC. Estas certificaciones garantizan que las materias primas utilizadas proceden de bosques gestionados de forma responsable.

Programa de apoyo a nuestros proveedores

El aumento de los costes de producción se aceleró en 2022, un hecho que ha pesado en la tesorería de nuestros proveedores locales, en su mayoría PYMES. Por ello, hemos mantenido nuestro programa de apoyo a los proveedores introducido durante la crisis sanitaria de 2020, en particular organizando reuniones periódicas

con nuestros proveedores de servicios de clasificación y decoración y nuestros fabricantes de moldes, que se han visto duramente afectados por el aumento de los costes energéticos y de mano de obra. Esta iniciativa ha contribuido a limitar el impacto de la crisis en nuestra cadena de suministro.

*Proveedores que trabajan activamente en el impacto RSC de Verescence

ARTÍCULO


 COMPRAS RESPONSABLES

Jornada RSC Proveedores 2022

La segunda edición de la Jornada RSC Proveedores de Verescence Francia se celebró el 19 de octubre de 2022 en Saint-Valery-sur-Somme, con la participación de más de 60 proveedores. El objetivo del evento era compartir los progresos realizados por Verescence y sus socios desde la primera edición en 2019, fomentar el intercambio de buenas prácticas y consolidar el compromiso de todos con la transición hacia una industria más sostenible.

Durante la jornada, Verescence presentó su hoja de ruta hacia la descarbonización y reiteró el mensaje transmitido a través de los KPI dinámicos establecidos en 2021 con nuestros proveedores como parte de un programa de mejora continua. También tuvimos el placer de escuchar a uno de nuestros clientes, líder mundial en la industria de la belleza, que vino a presentar su estrategia y sus expectativas con respecto a los proveedores de Verescence. Por último, para clausurar una jornada rica en intercambios, cinco de nuestros proveedores (SEQENS, JMS, RG, Groupe PARICHE y METOSTOCK) presentaron sus respectivos avances en materia de RSC, ofreciendo una visión concreta de las prácticas responsables implementadas en sus empresas.



ÉTICA EMPRESARIAL

La ética empresarial y la lucha contra la corrupción siguen siendo una prioridad para Verescence.

Con este fin, un Comité de Cumplimiento, supervisado por el Presidente del Grupo, se reúne cada dos meses.

También puede reunirse «en cualquier momento» si fuera preciso. Este Comité se encarga de examinar, tratar y supervisar las cuestiones relacionadas con la ética empresarial.

Amplia formación internacional

Verescence introdujo en 2017 una formación en línea sobre la prevención de la corrupción para todos los empleados considerados «de riesgo», es decir a todas las personas en contacto con terceros como parte de sus funciones. El objetivo de esta formación es concienciar a los empleados sobre los riesgos asociados con la corrupción, proporcionarles las herramientas necesarias para prevenirlos y animarlos a denunciar cualquier comportamiento sospechoso. Entre noviembre de 2022 y febrero de 2023, se puso en marcha un nuevo programa de formación en todo el mundo que, por primera vez, incluyó a nuestra nueva filial coreana Verescence Pacific. Los 555 empleados implicados fueron invitados a participar en la formación, lo que representa un aumento del 22 % con respecto al año anterior. El elevado índice de participación (97,9 %) demuestra el compromiso de la empresa con la integridad y la prevención de la corrupción.



BRICE BARRAT
Responsable jurídico

Al adherirse al Pacto Mundial de las Naciones Unidas en 2018, Verescence ha renovado su compromiso con la integridad y la lucha contra la corrupción en todas sus formas. Uno de nuestros retos para 2023 será revisar nuestra cartografía de riesgos, lo que nos permitirá identificar áreas de mejora para los próximos años.

Concienciación sobre ciberseguridad

En Verescence creemos que la ciberseguridad es cosa de todos. Estamos tomando medidas concretas para proteger nuestros datos y los de nuestros clientes. Por ejemplo, desde 2021, todos los nuevos empleados deben seguir un programa de formación en línea sobre ciberseguridad. El objetivo de esta formación es que sean más conscientes de los riesgos de ciberataques y enseñarles las buenas prácticas que deben adoptar

tanto en el trabajo como en su vida cotidiana. En 2022 decidimos dar un paso más en la concienciación sobre ciberseguridad organizando campañas de *phishing*. Esta iniciativa nos permitió poner a prueba los conocimientos que los empleados habían adquirido durante la formación, identificar las lagunas que debían subsanarse y ofrecer formación *ad hoc* a los que necesitaban apoyo adicional.

ECO SOLUTIONS

CALIDAD DE SERVICIO Y COMPETITIVIDAD

OPTIMIZACIÓN DEL IMPACTO MEDIOAMBIENTAL DE NUESTROS PROCESOS

INNOVACIÓN Y DISEÑO ECOLÓGICO

En respuesta a los desafíos energéticos sin precedentes a los que nos enfrentamos, en 2022 introdujimos un plan de sobriedad en todas nuestras plantas del mundo.

Nuestros esfuerzos para reducir las emisiones de CO2 se entienden a largo plazo, con un ambicioso plan de descarbonización basado en la renovación ecorresponsable de nuestras instalaciones industriales, el uso de nuevas tecnologías (industria 4.0) y una oferta de productos y servicios que aportan cada vez más valor a nuestros clientes.

EL AÑO 2022 EN CIFRAS CLAVE



INNOVACIÓN Y DISEÑO ECOLÓGICO

62 %

de frascos producidos con vidrio PCR en el mundo

GLASS AS A SERVICE

4 herramientas de ayuda a la toma de decisiones para nuestros clientes



OPTIMIZACIÓN DEL IMPACTO MEDIOAMBIENTAL DE NUESTROS PROCESOS

91 %

de residuos reciclados

98 %

de agua reciclada

-50 %

en el consumo de agua desde 2017

-20 %

de emisiones de CO2 (Scope 1 y Scope 2**) desde 2017



Doble A
climate change & water security



-40 % objetivo de descarbonización por tonelada de vidrio producida entre 2019 y 2034 (Scopes 1+2) en línea con un objetivo de limitar el calentamiento global a 2 °C



CALIDAD DE SERVICIO Y COMPETITIVIDAD

Mejora de la gestión del rendimiento industrial

A principios de 2022 lanzamos un gran proyecto mundial para que todas nuestras plantas de decorado utilicen un software de gestión de la producción de última generación (MES).

Se está instalando un gran número de sensores y pantallas en todas nuestras plantas para poder fusionar los datos de calidad y productividad (OEE).

Todas nuestras plantas europeas estarán totalmente equipadas en 2023, y nuestras plantas estadounidenses y coreanas en 2024. Este sistema de gestión avanzado, que representa una inversión de más de un millón de euros, es esencial para mejorar nuestra calidad, nuestro rendimiento industrial y nuestro impacto en el medioambiente.

Cadenas logísticas cortas, el ejemplo de Verescence Pacific

Verescence siempre ha querido ofrecer a sus clientes cadenas logísticas cortas, por lo que lógicamente ha construido una huella industrial mundial. La pertinencia de esta estrategia se ha visto confirmada por la crisis logística (plazos y costes del transporte marítimo y aéreo). Con este mismo planteamiento estamos desarrollando la planta de Verescence Pacific.

Más allá del mercado local, queremos ser un proveedor de referencia para nuestros clientes mundiales al servicio del mercado del lujo en Asia.

Para lograr este objetivo, se ha puesto en marcha un amplio programa de contratación, formación, transferencia tecnológica e inversión.



Los equipos de Verescence se movilizan para adaptarse a un fuerte crecimiento

Tras el periodo Covid, el mercado de la belleza se ha recuperado a un ritmo muy fuerte, impulsado por el mercado de las fragancias.

Todos los equipos de Verescence se han movilizado para lograr un incremento del volumen en 2022 de un 15 % con respecto a 2021 y de un 28 % con respecto a 2020.

Se han emprendido numerosas acciones:

- Contratación de más de 200 personas en Europa y

Estados Unidos, así como cambios organizativos para aumentar el tiempo de actividad de las plantas;

- Un análisis muy detallado de toda la cadena logística para detectar y mejorar los cuellos de botella;

- Nuevas herramientas avanzadas para la cadena de suministro, desde S&OP hasta programación, con amplias capacidades de simulación;

- Niveles excepcionales de inversión en vidrio y decorado para aumentar nuestra capacidad: Se han dedicado 15 millones de euros en 2 años a estos aumentos de capacidad.





OPTIMIZACIÓN DEL IMPACTO MEDIOAMBIENTAL DE NUESTROS PROCESOS

Plan de sobriedad en todas las plantas: caso de Francia



HÉLÈNE MARCHAND

Directora General Francia y miembro del Consejo de VERESCENCE

Los recientes riesgos de escasez de energía y agua nos han impulsado a desarrollar, además de nuestra curva de descarbonización (SBTi WB2C), un plan de sobriedad muy importante dirigido a todas nuestras plantas en todo el mundo.

En Francia, ante el riesgo de escasez de gas y electricidad en septiembre de 2022 y a petición del gobierno, hemos acelerado nuestros planes de acción de ahorro energético en todas nuestras plantas para lograr una reducción del 10 % de nuestro consumo de energía en un plazo de 18 meses. Esta reducción también nos permitirá acelerar la disminución de nuestras emisiones de CO2 y reducir los costes energéticos.

Todos nuestros empleados han participado en la elaboración de estos planes de acción y hemos intercambiado las mejores prácticas entre las tres plantas francesas: introducción de contadores y gestión técnica de la energía (ETM), creación del puesto de Responsable de Energía de la Planta, iluminación LED en los edificios, mejora del aislamiento en talleres y almacenes y reducción de la calefacción con destratificadores, limitación del uso de aire comprimido a lo estrictamente necesario y optimización de nuestros compresores, recuperación del calor residual, etc.

También hemos concienciado a todos nuestros empleados sobre las acciones cotidianas que pueden llevar a cabo en el trabajo (aplicables también en el ámbito personal) para contribuir a reducir nuestro consumo de energía.

Seguimos enriqueciendo nuestra hoja de ruta intercambiando ideas con nuestros clientes y nuestras plantas en el extranjero, las cuales trabajan para mejorar su eficiencia energética. En 2023 queremos ir aún más lejos y compartir estas buenas prácticas energéticas con nuestros socios proveedores para que puedan beneficiarse de nuestra experiencia.

Desafíos climáticos: riesgos físicos y riesgos de transición

Las cuestiones climáticas y su evolución dan lugar a una serie de riesgos, clasificados como riesgos físicos* y riesgos de transición**. Las empresas necesitan conocer y evaluar estos riesgos con la mayor precisión posible para poder adoptar las medidas y acciones necesarias. En Verescence hemos realizado una serie de auditorías y acciones para hacer frente a nuestros riesgos físicos: el estrés hídrico, especialmente en España, el riesgo de inundación en las plantas de Mers-les-Bains y Janghang, las alertas por huracanes en las plantas estadounidenses

y el trabajo en profundidad en todas las plantas para enfriar nuestras fábricas.

También tenemos en cuenta los riesgos de transición, por ejemplo: seguimiento de la normativa mundial sobre emisiones de CO2 y fiscalidad, vigilancia tecnológica para implantar procesos más económicos, seguimiento de la normativa y de los cambios en el consumo que podrían alterar profundamente al packaging (PCR, aligeramiento, reutilización, etc.).

Esfuerzos para reducir y valorizar los residuos

Verescence prosigue sus esfuerzos para reducir y valorizar los residuos. Una hoja de ruta detallada y numerosos intercambios entre las plantas de producción contribuyen a reducir los volúmenes, disminuir los costes de tratamiento, aumentar la valorización e identificar nuevas iniciativas.

En 2022, los costes globales de gestión de residuos se redujeron en un 26 % y se recicló el 91 % de nuestros residuos.

Este resultado se debe al estricto cumplimiento de nuestras normas para mantener un alto nivel de clasificación en todas las plantas, así como a la implementación de nuevas iniciativas, como el tratamiento interno de los residuos de «vidrio decorado» entre las plantas de decorado y sus respectivas fábricas de vidrio. Desde 2022, Verescence Somme envía el 100 % de sus residuos de vidrio decorado (por ejemplo, calcín PIR, es decir Post-Industrial Reciclado) a la planta de Mers-les-Bains que los vuelve a fundir para fabricar nuevos frascos.



*Riesgos físicos: son los riesgos naturales que pueden surgir, como inundaciones, sequías, fenómenos meteorológicos extremos, calentamiento global, etc.

**Riesgos de transición: son los riesgos asociados a los cambios en la sociedad para adaptarse a estos desafíos climáticos, como cambios en las políticas y normativas, cambios en determinadas tecnologías o en determinados mercados o cambios en el comportamiento de los consumidores, etc.

OPTIMIZACIÓN DEL IMPACTO MEDIOAMBIENTAL DE NUESTROS PROCESOS

Preservar los recursos hídricos

Los fabricantes de vidrio utilizan grandes cantidades de agua para refrigerar sus procesos de fabricación. Hace varios años, Verescence puso en marcha una doble estrategia basada en la reducción del consumo de agua y la disminución de las extracciones de agua del medio natural.

Los planes de sobriedad implementados en cada planta nos han permitido reducir el consumo de agua con respecto a nuestras necesidades totales en un 24 % entre 2021 y 2022. También hemos seguido intensificando los esfuerzos para reciclar el agua. En total, más del 98 % del agua utilizada en los procesos industriales se recicla y se reutiliza en un circuito cerrado en nuestras plantas. Nuestro consumo de agua para un uso industrial se ha reducido en un 11 % por tonelada de vidrio producida en 2022.

Otro objetivo clave para el agua que utilizamos es no competir con las necesidades locales, por lo que buscamos asociaciones con actores locales. En España, por ejemplo, tenemos un convenio con una explotación

minera cerca de nuestra planta que nos permite reutilizar el agua de extracción que no es apta para el consumo humano.

Para 2025, nuestras plantas tienen el objetivo de alcanzar el nivel de «fábrica seca»*.

Verescence compromete también a sus proveedores a seguir el mismo enfoque; prioritariamente para aquellos situados en zona de estrés hídrico muy elevado. Se fijan objetivos para reducir su consumo, que se acompañan de planes de acción revisados periódicamente por nuestro equipo de compras. En 2022, y por segundo año consecutivo, Verescence consiguió una puntuación 'A' del CDP, lo que representa el nivel más alto de rendimiento, por la gestión sostenible del agua en toda su cadena de valor.



*Fábrica donde el 100 % del agua utilizada para procesos industriales se purifica y reutiliza en otros procesos de la planta.

Energía/CO2



Verescence ha implementado planes de sobriedad energética en todas sus plantas con el objetivo de reducir significativamente el consumo de las diferentes fuentes de energía (gas, fuel y electricidad). Estos planes se pusieron en marcha en 2022 y ya han permitido reducir el consumo total de energía por tonelada de vidrio producida.

A largo plazo, prevemos ahorros de energía de hasta el 5-10 % dependiendo de las plantas.

Las distintas plantas han identificado y compartido más de 80 iniciativas de ahorro de energía para mejorar el plan de descarbonización, que tiene como objetivo reducir las emisiones de CO2 en un 40 % en los Scopes 1 y 2 para 2034 (en comparación con el año de referencia 2019).

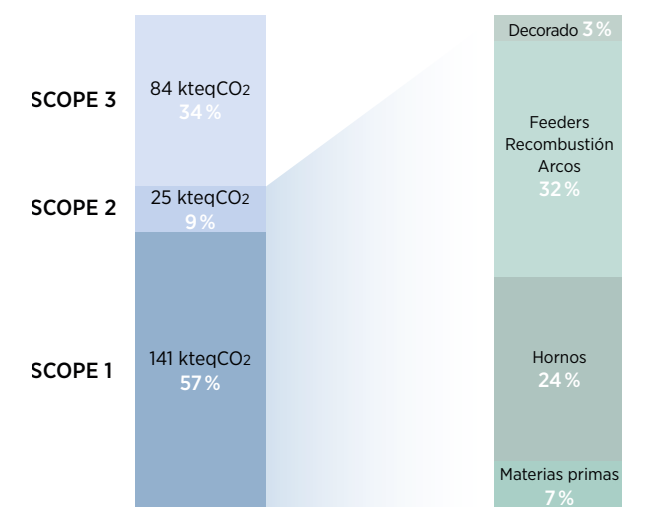
Este plan se inscribe en un escenario que limita el aumento de la temperatura muy por debajo de 2 °C (en comparación con los niveles preindustriales) y fue validado por la iniciativa Science Based Targets (SBTi) en 2022.

Estamos intensificando nuestros esfuerzos para alinear nuestros objetivos con el de 1,5 °C para 2034, con el fin de alcanzar las cero emisiones netas en 2050.

Nuestra hoja de ruta para reducir las emisiones de CO2 ahora identifica todas las nuevas tecnologías necesarias para descarbonizar nuestra herramienta de producción, principalmente mediante la electrificación de los hornos, alimentadores y archas de recocido en todo el mundo.

En 2022, este compromiso en materia de lucha contra el calentamiento global fue reconocido por el CDP, que incluyó por primera vez a Verescence en la 'Lista A' de las empresas más eficientes. Somos el único fabricante de envases de vidrio en el mundo que ha alcanzado este nivel.

BALANCE DE CARBONO 2022



Scopes 1 y 2: emisiones de CO2 directas e indirectas relativas a la fabricación de envases.
Scope 3: emisiones de CO2 indirectas relativas a las actividades conexas con la producción.

ARTÍCULO

OPTIMIZACIÓN DEL IMPACTO MEDIOAMBIENTAL DE NUESTROS PROCESOS

Instalación de paneles solares en la fábrica de Janghang

A finales de 2022, nuestra planta de Janghang en Corea del Sur instaló en su tejado paneles solares con una potencia total de 173 kWh/h, lo que equivale a una producción anual de 227 322 kWh. La electricidad renovable producida reducirá las emisiones de gases de efecto invernadero. El proyecto cuenta con el apoyo del gobierno surcoreano, que desea reducir la proporción de combustibles fósiles (como el carbón) en la mezcla energética del país.



Recuperación del calor residual: un nuevo paso hacia la descarbonización de nuestras actividades

La producción de vidrio genera energía térmica indirecta a muy alta temperatura, denominada «calor residual», cuyo potencial es considerable. En 2022, la planta de Mers-les-Bains puso en marcha una instalación industrial para recuperar el calor procedente de los alimentadores, es decir los canales que transportan el vidrio desde la salida de los hornos hasta las máquinas de conformado). Gracias a esta innovación tecnológica, somos capaces de calentar los edificios y talleres en invierno y refrescar el aire en épocas de calor intenso. Esta iniciativa permite reducir las emisiones de CO2 de la planta en un 4 % anual, es decir, una reducción de 2500 toneladas equivalentes de CO2.



Un nuevo horno más sobrio para la actividad de aisladores

Después de 50 días de trabajo, el 29 de marzo de 2023 Verescence inauguró el nuevo horno dedicado a la fabricación de aisladores de vidrio en la planta de La Granja. Este importante proyecto supuso una inversión de 7,4 millones de euros y contó con la participación de una veintena de proveedores. El nuevo horno permitirá aumentar considerablemente la capacidad de producción con un menor consumo de energía (un 20 % menos de gas) y reduciendo las emisiones de CO2 en un 14 %. Con este avance tecnológico, Verescence apuesta por el futuro del mercado de los aisladores de vidrio, en pleno auge gracias a la transición hacia las energías verdes en todo el mundo.





INNOVACIÓN Y DISEÑO ECOLÓGICO

 Reduce
  Reuse
  Recycle
  Replace
  Disrupt

LA ESTRATEGIA DE INNOVACIÓN DE PRODUCTOS DE VERESCENCE SIGUE EL MÉTODO «4R&D», BASADO EN CINCO PILARES: REDUCIR, REUTILIZAR, RECICLAR, REEMPLAZAR Y DISRUMPIR.

Este método agrupa todas las ofertas ecorresponsables como el Verre Infini®, el vidrio aligerado, los frascos y envases rellenables, así como nuestras soluciones innovadoras de vidrio y decorado como las formas y decoraciones interiores.

Cada vez más PCR



Verescence es pionera en la integración del vidrio reciclado posconsumo (PCR, por sus siglas en inglés) en la industria del packaging de lujo, con su primera composición comercializada en 2008. Consideramos que el vidrio PCR es un activo importante en el diseño ecológico, ya que permite reducir las emisiones de CO₂ (un 10 % de PCR = un 5 % de reducción de las emisiones) y limitar el consumo de materias primas naturales (sustituídas por el calcín PCR). Por esta razón, estamos trabajando en varios frentes:

- Tener lo antes posible el 100 % de nuestras producciones mundiales de vidrio PCR.

Esto requiere identificar y asegurar fuentes de calcín PCR de calidad y en cantidad suficiente. También son necesarios protocolos de control precisos y la creación de nuevas composiciones de vidrio que cumplan con los códigos del lujo. En 2022, el 85 % de nuestras producciones en Europa se realizaron con Verre Infini® 20 (un 20 % de PCR) y Verre Infini® 40 (un 40 % de PCR). En 2023, nuestras fábricas estadounidenses y coreanas también producirán Verre Infini®. De esta manera, alcanzaremos el 90 % de nuestras producciones mundiales de vidrio PCR.

- Aumentar gradualmente, en la medida de lo posible, el contenido de PCR de nuestras composiciones.

En Francia, en el primer trimestre de 2023, el Verre Infini® 20 pasó a ser Verre Infini® 25 y a lo largo del año, el Verre Infini® 40 pasará a ser Verre Infini® 50. Este aumento del porcentaje de PCR en nuestras composiciones satisface la demanda de muchos clientes, pero no tendrá ningún impacto en la calidad estética del vidrio. Esto es posible gracias a un trabajo considerable en nuestras composiciones, la calidad del calcín PCR obtenido y el uso de nuestros hornos.

VERESCENCE ENCARGA ANUALMENTE A UN TERCERO INDEPENDIENTE LA CERTIFICACIÓN DEL NIVEL DE PCR CONTENIDO EN SUS COMPOSICIONES SEGÚN EL MÉTODO DE CÁLCULO DEFINIDO POR LA *FÉDÉRATION EUROPÉENNE DU VERRE D'EMBALLAGE*, O FEDERACIÓN EUROPEA DE VIDRIO PARA EMBALAJE (FEVE).

Los porcentajes de uso de vidrio PCR en la fabricación del Verre Infini® 20 y del Infini® 40 son respectivamente superiores al 20 % y al 40 % (√)*.



*Datos comprobados por KPMG con un nivel de seguridad razonable

INNOVACIÓN Y DISEÑO ECOLÓGICO

Programa «Glass As a Service»

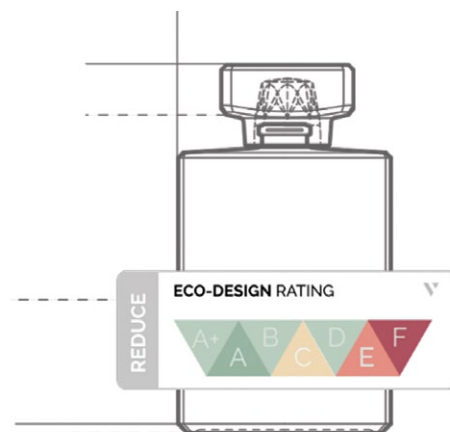
Con su programa «Glass As a Service» (el vidrio como servicio), Verescence acompaña a sus clientes en el diseño ecológico de sus productos gracias a una gama completa de herramientas de ayuda a la toma de decisión: Análisis del Ciclo de Vida (ACV), estudio de reciclabilidad, modelado 3D y, en 2022, lanzamiento de una escala de calificación del aligeramiento del vidrio.

LIFE: MEDICIÓN DEL IMPACTO MEDIOAMBIENTAL

Nuestra herramienta de análisis del ciclo de vida, desarrollada en colaboración con EVEA, permite simular de forma muy precisa el impacto medioambiental de la producción de un frasco según 8 indicadores clave sobre la base de escenarios comparativos en los que intervengan hipótesis de reducción o incorporación de vidrio PCR. Este análisis tiene en cuenta las tres etapas del ciclo de vida de la producción de un artículo de vidrio: el impacto ecológico de las materias primas, la fabricación (incluido el embalaje), el decorado y el transporte.

RECYC'LAB: ESTUDIO SOBRE LA RECICLABILIDAD DEL VIDRIO

El vidrio es infinitamente reciclable, pero algunos decorados pueden perturbar su reciclabilidad en mayor o menor grado. Por ello, en 2019, sobre la base de pruebas en una planta francesa de reciclaje, Verescence ha desarrollado una escala de reciclabilidad del vidrio basada en el tipo de decorado. Esta herramienta proporciona una idea clara de la reciclabilidad de los frascos al final de su ciclo de vida para asesorar mejor a nuestros clientes en las fases previas al desarrollo de un proyecto.



3D MODELING: MODELIZACIÓN 3D

Con esta herramienta, nuestros clientes pueden obtener una visualización realista de su frasco teniendo en cuenta la distribución de la masa de vidrio, el tipo de decorado y el color del jugo. Esto permite limitar las fases de prototipado industrial que generan residuos y emisiones.

GLASS SCORE: SISTEMA DE CALIFICACIÓN DEL ALIGERAMIENTO

La masa de vidrio es el primer factor para reducir el impacto medioambiental de un artículo de vidrio. Con *Glass Score*, Verescence ofrece a sus clientes la posibilidad de evaluar el nivel de aligeramiento de sus productos sin que influya la capacidad. Se asigna a cada frasco una puntuación que va desde A+ (el más ligero) hasta F, lo que permite a las marcas comparar sus productos en una escala universal.

Moon y Gem: frascos de vidrio aligerado con formas complejas

Como parte de su programa de aligeramiento de vidrio, Verescence colaboró con la agencia de diseño De Baschmakoff para ofrecer dos nuevos frascos de 100 ml, Moon (106 g) y Gem (97 g), con formas complejas y creativas y con un peso aligerado del 50 % en comparación con la media de los frascos en el mercado*. Los frascos son rellenables (anillo de rosca SNI 15) para optimizar su impacto en el medioambiente.

Con el objetivo de presentar a sus clientes un concepto 100 % ecológico, Verescence ha recurrido a la experiencia del fabricante de componentes de madera de alta gama Minelli Spa para personalizar los frascos con un tapón de madera monomaterial.



*Basado en frascos de perfume de 100 ml producidos por Verescence en 2022

INNOVACIÓN Y DISEÑO ECOLÓGICO

Auge de los perfumes rellenables



Cada vez son más las marcas que ofrecen perfumes rellenables, incitando a los consumidores a conservar el frasco de perfume y a comprar una recarga para llenarlo cuando está vacío. Un nuevo gesto responsable que se inscribe en una gestión de economía circular. Un ejemplo concreto de esta iniciativa es la recarga multimarca de

L'Oréal, propuesta en formatos de 100 ml y 150 ml. Esta recarga ha sido desarrollada por Verescence utilizando vidrio aligerado (Glass Score A+) y con un 40 % de vidrio reciclado posconsumo para reducir el impacto ambiental durante la producción.

Un frasco de vidrio doble para el sérum Advanced Double R Renew & Repair de Guerlain

Guerlain ha sustituido el plástico por el vidrio en el doble frasco del nuevo sérum Double R. Para Verescence, el principal desafío técnico fue diseñar un frasco de vidrio doble y mantener las dimensiones de los frascos de plástico originales para conservar el máximo número de accesorios existentes. Fue necesario obtener grosores de vidrio finos que garantizaran al mismo tiempo la resistencia mecánica. El frasco requería un nivel de

precisión cuatro veces mayor que el de un artículo clásico debido al ensamblaje de las dos piezas de vidrio. Para mejorar aún más el diseño ecológico, el frasco del doble sérum se ha fabricado con un 20 % de vidrio reciclado posconsumo (Verre Infini® 20), lo que reduce el uso de materias primas vírgenes y las emisiones de CO2 durante la producción.



ENGLISH VERSION

APPENDICES

CSR dashboard and objectives	64
Methodology note	66
CSR Initiatives 2022-2023	68
Equivalence tables (GRI and Global Compact)	90
Independent third party report (KPMG)	96

CSR DASHBOARD & OBJECTIVES

Verescence monitors its sustainable development performance and has set ambitious objectives for 2023.

The dashboard below gives a brief overview of the group's progress with respect to each of the three pillars of the "Glass Made to Last" program.

Details of the figures and progress with respect to each commitment are given in the main body of this report.

PILLAR	SDGS	THEME	KPI	UNIT	2021 RESULTS REMINDER	2022 RESULTS (√)	2023 OBJECTIVES
PEOPLE FIRST	3, 4, 5	HEALTH & SAFETY	Lost time accident frequency rate (TFI)	Rate	4.10	4.34	<3
		WELL-BEING AT WORK AND RECOGNITION	Investments allocated to improving working conditions and EHS initiatives vs. Total Investments	%	9.33%	12.7%	>2%
			Absenteeism rate	%	7.34%	7.9%	<7%
		SKILLS AND CAREERS	Number of trained employees vs. Number of employees	%	57%	60.3% ¹	>70%
			Number of promotions	Number		234	600
		DIVERSITY	Percentage of female managers	%	29.68%	29.39%	>35%
Percentage of female recruits	%		40%	51.96%	50%		

ACT FOR SOCIETY	8, 10, 11, 16, 17	LOCAL PRESENCE, GLOBAL STRENGTH	Local purchases vs. Purchasing volume	%	96.5%	96.9%	97%
		PRESERVING EMPLOYMENT AT OUR SITES	Number of qualification approaches	Number		82	120
		SUSTAINABLE PROCUREMENT	Number of suppliers that have signed the CSR Charter vs. Number of suppliers listed on the Verescence CSR1 panel (suppliers with a significant effect on Verescence's CSR impact)	%		100%	100%
		BUSINESS ETHICS	High-risk employees trained and qualified on corruption risks vs. Total workforce	%	91%	97.9%	100%
			High-risk employees trained and qualified on information security vs. Total workforce	%		89%	100%

ECO SOLUTIONS	6, 7, 9, 12, 13, 14, 15	QUALITY OF SERVICE AND COMPETITIVENESS	On Time In Full delivery rate (OTIF)	%	95%	88%	>97%
			Customer complaint rate	%	0.79%	0.84%	0.72%
		INNOVATION AND ECO-DESIGN	Number of commercial offers issued and accompanied by an LCA	Number	107	57	+50%
			Annual change in the number of bottles made from post-consumer recycled glass (PCR)	%	+112%	+248%	+50%
		OPTIMIZATING THE ENVIRONMENTAL IMPACT OF OUR PROCESSES	CO2 emissions (Scope 1: Direct GHG; Scope 2: Energy Indirect GHG)	t/tg	1.12	1.02	1.08
			NOx emissions for glass manufacturing sites	kg/tg	1.66	1.78	1.89
			SOx emissions for glass manufacturing sites	kg/tg	0.64	1.18	1.25
			Fine particle emissions for glass manufacturing sites	kg/tg	0.06	0.103	0.134
			Water withdrawal per metric ton of glass	m ³ /tg	2.63	2.34	2.2
			Recycled water vs. Water needs	%	97%	98.13%	98.5%
			Water consumption vs. Water needs	%	1.2%	0.91%	0.9%
			Total quantity of waste per ton of glass drawn	kg/tg	128	159	143
		Waste recycling rate	%	89.9%	91%	95%	

tg = metric ton of glass

(√) Data verified with a reasonable level of assurance by KPMG ¹Limited level of assurance

METHODOLOGY NOTE

Elements of methodology on the published indicators

SCOPE

All entities consolidated by the Group.

EXCLUSION

Verescence is not concerned with the following matters and does not therefore report any results or initiatives on these subjects:

- the fight against food waste
- the fight against food insecurity
- respect for animal welfare
- responsible, fair and sustainable food

FREQUENCY	INDICATORS	UNIT	DEFINITIONS / CALCULATION
Monthly	Lost time accident frequency rate (TFI)	Rate	Lost time accident frequency rate per 1 million hours worked [Sum of lost time accidents (ytd) / Number of hours worked (ytd)]*1,000,000 Note The frequency rate takes into account Verescence personnel and does not include temporary staff (the contracts taken into account are: CDI, CDD, professional contracts, apprenticeship contracts)
Annual	Investments allocated to improving working conditions and EHS initiatives vs. Total Investments	%	[Sum of Investments allocated to improving working conditions and EHS initiatives in K€ / Total CAPEX in K€]*100 Note The investments considered correspond to the budget validated for the year, whether or not the amounts are used in the year in question
Monthly	Absenteeism rate	%	[Sum of hours of absence (TI) / Sum of theoretical hours worked]*100 Note The Group's result is the weighted average of the absenteeism rates of the sites in terms of their respective workforce
Annual	Number of trained employees vs. Number of employees	%	[Sum of employees who have completed training / Sum of employees]*100 Note Definition of training: 1 hour minimum, in any form (face-to-face or e-learning). Conferences, meetings and other types are excluded. Training delivered to temporary workers and subcontractors is not included
Annual	Number of promotions	Number	Number of promotions Note Promotions can be changes of profession, position or coefficient. These changes are visible on payroll endorsements. Promotion is the move to a higher classification or coefficient level visible on the payroll. During a change of profession, the promotion is the subject of an amendment. A change of profession or position is not necessarily accompanied by a salary increase (the case of moving from a 5x8 position to a day position, for example). If a person is promoted 2 times in the exercise, they will be counted 1 time. The promotion is taken into account in the month of the change of title or coefficient recorded by the payroll
Annual	Percentage of female managers	%	[Number of female managers on permanent contracts / Sum of male + female managerial staff]*100 Note This indicator concerns the number of women with socio-professional status likely to be in charge of employees or justify a management position in the company
Annual	Percentage of female recruits	%	[Sum of female recruits on permanent contracts / Sum of total male + female recruits]*100 Note This indicator only includes recruits on permanent contracts

FREQUENCY	INDICATORS	UNIT	DEFINITIONS / CALCULATION
Annual	Local purchases vs. Purchasing volume	%	[Sum of the purchasing turnover realized in the processing country (K€) / sum of the entity's total purchasing turnover (K€)]*100 Note A local purchase is defined by the location of the supplier and the performance of the service, or the source of the supplier's materials as follows:— France and Spain: processing countries + border countries — USA: USA only — Exceptional purchases are not included in this indicator — Exceptional purchases are excluded from this indicator
Monthly	Number of qualification approaches	Number	Number of people enrolled in training courses leading to qualifications or diplomas Note This number is monitored monthly in all foreign countries and in France (Verescence France, Verescence Orne and Verescence Somme). These are professionalization contracts, apprenticeship contracts and professional titles. If a person is registered for several diploma courses, it will only be counted once
Annual	Number of suppliers that have signed the CSR Charter vs. Number of suppliers listed on the Verescence CSRI panel (suppliers with a significant effect on Verescence's CSR impact)	%	[Number of suppliers that have signed the CSR Charter / Number of suppliers listed on the Verescence CSRI panel]*100
Annual	High-risk employees trained and qualified on corruption risks vs. Total workforce	%	[Sum of the high-risk employees trained and qualified on corruption risks, anticompetitive practices vs. total high-risk workforce]*100 Note The following people, known as "high-risk employees", are eligible for this type of training: 1) All executive staff worldwide, including various departments (Excom, sales, purchasing, finance, etc.) 2) "Non-executive" populations are included, but are considered at risk given their function, namely the Accounting/Payroll, HR, R&D, Sales Assistants, Purchasing, and anyone in contact with third parties as part of their function 3) Any newcomer falling under 1) or 2)
Annual	High-risk employees trained and qualified on information security vs. Total workforce	%	[Sum of the high-risk employees trained and qualified on information security vs. total high-risk workforce]*100 Note The following people, known as "high-risk employees", are eligible for this type of training: 1) All executive staff worldwide, including various departments (Excom, sales, purchasing, finance, etc.) 2) "Non-executive" populations are included, but are considered at risk given their function, namely the Accounting/Payroll, HR, R&D, Sales Assistants, Purchasing, and anyone in contact with third parties as part of their function 3) Any newcomer falling under 1) or 2)

FREQUENCY	INDICATORS	UNIT	DEFINITIONS / CALCULATION
Monthly	Customer complaint rate	%	[Sum of customer complaints accepted / Sum of lots delivered]*100
Monthly	On Time In Full delivery rate (OTIF)	%	Number of deliveries in time and quantity / Number of deliveries Note A delivery is considered as being "on time" if it is delivered on the date requested in the customer's order. Delivery in full means that there is no difference between the quantities requested and the quantities delivered (+/- thresholds agreed in each region with our customers)
Annual	Annual change in the number of bottles made from post-consumer recycled glass (PCR)	%	[Sum of bottles produced with PCR glass year n - (n-1) / Sum of glass bottles produced year n - (n-1)]*100 Note Verescence's PCR glass offer includes Infinite Glass 20 and Infinite Glass 40, incorporating 20% and 40% post-consumer recycled glass respectively
Annual	Minimum PCR glass content in "Infinite Glass 20" and "Infinite Glass 40" sold	%	[(Quantity of PCR glass delivered in year (n) (t) + Change in stock of PCR glass in year (n) vs. Year (n-1) (t)) / (Quantity of Infinite Glass considered good and sent to customers (t))]*100 Note Complies with the definition adopted by FEVE
Annual	Number of commercial offers issued and accompanied by an LCA	Number	Sum of commercial offers issued with an LCA (life cycle analysis) whether they are lost, won, in progress or abandoned
Monthly	CO ₂ emissions (Scope 1: Direct GHG; Scope 2: Energy Indirect GHG)	t/tg	Estimated quantity of CO ₂ emissions to produce one metric ton of glass Total quantity of estimated CO ₂ (t CO ₂) / Quantity of glass drawn (t)
Annual	Atmospheric emissions (NO _x / SO _x / fine particles) for glass manufacturing sites	kg/tg	Mass of atmospheric emissions (NO _x , SO _x or fine particles) in kg for glass manufacturing sites / Quantity of glass drawn (ton)
Monthly	Waste recycling rate	%	Percentage of recycled, reused or recovered waste [Quantity of recycled, reused or recovered waste (t) / Total quantity of waste (t)]*100 Note In Europe, waste treatment is based on a nomenclature which specifies, depending on the destination of the waste, a code confirmed by the treatment provider
Monthly	Total quantity of waste per ton of glass drawn	kg/tg	Sum of hazardous waste and non-hazardous waste (kg) / Quantity of glass drawn (t) Note In Europe, a nomenclature makes it possible to differentiate hazardous waste from non-hazardous waste based on codes confirmed by the treatment provider in tracking slips. Elsewhere, local legislation defines the category of hazardous waste and imposes specific treatment
Monthly	Water withdrawal per metric ton of glass	m ³ /tg or kcols	Total water withdrawn for one ton of pulled glass (Glass manufacturing plant) or 1000 of decorated bottles (Decoration plant) Total quantity of water (m ₃) / Quantity of pulled glass (ton) or kcols
Quarterly	Recycled water vs. Water needs	%	[Total industrial water recycled] / Total water needs for industrial use]*100
Quarterly	Water consumption vs. Water needs	%	[Total water consumption (Withdrawals - Discharges) / Total water needs]*100

tg = metric ton of glass

CSR INITIATIVES 2022-2023

Our continuous improvement approach is based on implementing the VERESCENCE CSR policy at each site and sharing best practices. The initiatives listed are not exhaustive and are constantly changing.

Period from 1/1/2022 to 4/30/2023.



2022-2023 INITIATIVES STANDARDIZED AT GROUP LEVEL
AND APPLIED AT ALL SITES

HEALTH AND SAFETY

MANAGEMENT

- Health and Safety targets have been set for the Group and applied to all sites. They form part of the individual objectives set for all members of Management.
- Pandemic risk management standard according to the level of traffic in the territories for all sites and proposals for common prevention methods at the organizational, technical and human levels.
- Bimonthly publication of a 'Safety Newsletter' at all sites to help prevent high-risk situations.
- Establishment of a space for sharing best practices in safety management between subsidiaries.
- Deployment of internal security audits on the GoAudits platform.

WELL-BEING AT WORK AND RECOGNITION

MANAGEMENT

- Organization of expression groups at all sites. These help define and implement actions to improve working conditions and the organization of the activity within the units.
- Sharing of all our CSR initiatives carried out by each site on a collaborative platform structured around our CSR strategy.

RECOGNITION OF PERFORMANCE

- Group process for evaluating the performance of managers via 'People Success': 2 reviews during the year (goal setting and year-end review).
- Review of the levels of responsibility for the group's manager functions in

order to guarantee internal fairness in terms of compensation, and to visualize career paths.

- Significant salary increases to support the inflation observed in 2022 and maintain our level of competitiveness on the employment and remuneration market.

INTERNAL COMMUNICATION

- CSR e-learning: worldwide distribution to connected teams in order to share Verescence's strategic sustainability approach.
- Organization of a global CSR day, either in person or remotely, at all sites to present and share with employees the challenges and impacts of CSR within Verescence.
- HR Intranet site in each region and for all sites: communication of policies, company agreements (collective agreements) and public policies, staff movements (recruitment and departures), job offers and practical information (medical expenses, health insurance).
- Publication for the group and at all sites of our corporate newspaper 'Verescence en Action' which includes a CSR section.
- Integration of company values (Passion, Courage, Respect, Excellence) during HR processes (recruitment, mobility, promotion, performance evaluation).

SKILLS AND CAREERS

RESOURCE MANAGEMENT HUMAN RESOURCES AND CAREERS

- An HR policy is defined at the Group level and implemented at all sites responsible for hiring their employees and managing their personnel.

- Internal and international mobility is encouraged when meeting new hiring needs.
- 6 International Volunteers in Business (VIE) have been recruited for the USA.
- An international body bringing together the country HR departments manages HR actions (recruitment, mobility, training, etc.).
- HR monitoring indicators (KPI) have been reviewed and adopted for all sites.

EMPLOYEE TRAINING

- All new arrivals (temporary and permanent employees, interns) receive Health, Safety and Environment training, which must be validated before they start work.
- Development of e-learning solutions in various fields (Good Manufacturing Practices, CSR, cybersecurity and anti-corruption).
- Continuation of a training course dedicated to the Verescence Sustainable Performance System with different levels: white, yellow, green, and black.

DIVERSITY

MANAGEMENT

- The HR policy is consistent with the ethical charter included in the common provisions (notably the internal regulations in France).
- Encouragement of the feminization of technical and managerial fields in the recruitment and promotion phases.
- Organization of a "Women at Verescence" day with a conference on positive leadership.



2022-2023 INITIATIVES BY SITE

**VERESCENCE
MERS-LES-BAINS**
France

HEALTH AND SAFETY

**IMPROVEMENT IN
INFRASTRUCTURE/PPE**

- Monitoring of the tools and materials used for glass forming machines (IS machines), securing of our employees during at-risk operations.
- Reduction of the risk of accidents during lubrication via an automatic lubrication system.
- Improvement of working conditions: refreshing bandanas, nonflammable sweatshirts, polar wool (cold end), installation of fans at all workstations (cold end and hot end), provision of saline water (hot and cold plan), waste heat recovery and air destratification, adiabatic fan at the hot end.
- Numerically controlled lathe for the molding shop: more automation and fewer manual adjustments.
- Modification of new industrial racks for the mold room: reduced carrying of heavy loads.
- Automatic packaging line (reduction of MSDs).
- Follow-up of the stages of the TMS Pro approach in collaboration with Carsat, employee representative bodies and the medical service.
- Improvement of the fire protection of the entire site.
- Installation of a fire detection system on the bagging machine with servo-controls.
- Renewal of the IS machine fleet: ergonomic improvement, enhanced safety.
- Finalization of LED lighting for better visibility.
- Improved fire protection of IS machines.

- Renewal of the forklift fleet.
- Installation of grinders with noise reduction for the molding workshop.
- Pallet truck with ride-on driver as part of improving the handling of heavy equipment.

EMPLOYEE TRAINING

- Health, Safety, Environment and Energy (HSEE) training for new hires (70 new hires / 305 temporary workers).
- Training of a new competent person in radiation protection (level 2 module applied to the industry sector).
- Deployment of ATEX (EXplosive ATmospheres) training for personnel supervising employees carrying out work operations in an ATEX zone.
- Training of a new Prevention Agent - Professional title "Prevention and Security Agent".
- Integration of the new nurse into the Inter-University Diploma (DIU) Occupational Health course.
- Integration of the "Gestures & Postures" training module into the Hot End Driver training course.
- Partnership with the SDIS → Training of 21 internal firefighters on the Gas & Insulating Breathing Apparatus course.
- Participation of the Energy Advisor in the Proréfei course (course which aims to train employees in charge of energy management in industry and the complex tertiary sector) dedicated to energy efficiency in industry.
- Training in Pressure Equipment regulations for the staff of the Maintenance Methods unit.

MONITORING

- Complete overhaul of the single document for the evaluation of pro-

- fessional risks, incorporating human prevention measures.
- Carrying out safety audits of production lines (using the GoAudits application).
- Implementation of monitoring of exposure to dangerous chemical agents contained in Articles R4412-149 (binding OELs) and R4412-150 (indicative OELs).
- Monitoring of vertical and horizontal shocks on forklifts.
- Noise exposure measurements.
- Dangerous situation report file (RSD) for the resolution of risky situation and near miss.

MANAGEMENT

- Recruitment of a nurse and an occupational physician.
- New administrative approval issued by the DREETS which allows the Verescence self-employed health service to be recognized.
- Evaluation of workload, performance and their consequences on the development of the team of project managers.
- Renewal of Occupational First Aid (SST) employee accreditation by Carsat.

COMMUNICATION

- Regular CSR animation: bi-monthly safety and environment message.
- Safety leaflet for new arrivals, including temporary workers.
- Advices / tips about health, consumption, housing, recycling, well-being at work on the screens installed in the break rooms.
- Delivery of the Hot End Booklet to new Hot End Operators and Operators in "Mold Changer Relay" training.
- Raising awareness of the preven-

- tion of contagious diseases and hand washing during safety day.
- Flu vaccination campaign.
- Participation in various events during Pink October: annual communication campaign aimed at raising women's awareness of breast cancer screening and raising funds for research.

**WELL-BEING AT WORK
AND RECOGNITION**

- Specific working group on IS/SGP service on carrying heavy loads.
- Musculoskeletal disorders (MSD) working group with the cold end.
- Implementation of improved handling of the molds in the molding department.
- Expression groups in the cold end sector and molding.
- Accompaniment by a social worker.
- Launch of a listening and action design group with the Occupational physician on the issue of workload.
- Organization of a ceremony to award long-service medals and retirement celebrations.
- Organization of an open day for employees' families.

SOCIAL DIALOGUE

- Finalization of a job protection plan (68 positions): follow-up carried out with trade unions and elected officials.
- Negotiation of a new profit-sharing agreement for 2022-2024.
- Negotiation of an agreement on wages.

- Launch of negotiations on Employment and Career Management (GEPP).

SKILLS AND CAREERS
CAREER MANAGEMENT

- Development of partnerships with grandes écoles (Lille School of Chemistry, INSA, UTC, etc.) for internship programs and work-study students.
- Creation of a cold end operations support position whose main role is to increase employee skills.
- Establishment of a cold end dojo to ensure the continuous training of staff and the regular review of standards.
- Overhaul of our internal training system by optimizing on-the-job operational training time.

EMPLOYEE TRAINING

- Focus on improving the skills of maintenance personnel (1064 hours for 20 people).
- Overhaul of internal training modules (Glass Sorter, Cold End Line Operator, Hot End Operator & Hot End Mechanic) and development of AFEST to apply skills.
- Creation of a cold end professionalization contract.
- Qualiopi certified training center.
- "Sorter" training for 251 job seekers & "Packer" for 62 temporary workers.
- 45 people enrolled in a qualifying course, including:
 - Relaunch of Professionalization Contracts CQPI CEI Hot End Operators (21 people)
 - Launch of the Professional Title "Industrial Production Technician" in partnership with GRETA (8 people)

- Launch of Professionalization Contracts (Accompanied 2i) Adjuster Polisher (3 pers.).
- 91 employees trained in SPS (Sustainable Performance System) since 2021: strengthening the methodological skills of our teams around a common One Verescence standard.

DIVERSITY

- Professional Equality Index W/M 2022 (Verescence France: headquarters and plant in Mers-les-Bains): 90/100.
- Workstation adjustments and discussions with company doctor for temporarily or permanently disabled employees: provision of an electric cart for an employee experiencing mobility difficulties, 3 reclassifications following unfitness.
- Launch of a "Glass Valley Inclusive" action to reintegrate job seekers and people in difficulty.

**VERESCENCE
ORNE**
France

HEALTH AND SAFETY

**IMPROVEMENT IN
INFRASTRUCTURE/PPE**

- System for gripping 25kg bags (reduction of load carrying).
- Study of technical noise reduction solutions at the lacquering workshop.
- Improved working conditions for sorting stations, lighting control, and height adjustment of tables.
- Improved management and moni-

toring of the consumption of personal protective equipment (PPE).

- Expansion of the electric lift table fleet.
- Installation of cobots (reduction of difficult working conditions).
- Reduction of care following the installation of thin cut resistant gloves and hard hats across the entire site.
- Installation of an ambient air cooling system in the workshops.
- Implementation of the MES system to reduce the administrative tasks of the operators.
- Restoration of sanitary facilities and painting of changing rooms.
- Installation of a lifeline on the roof of the lacquering building to secure the work on the roof.
- Securing the common area for pedestrians and trolleys at the level of the reception platform.
- Securing the site by access control and video surveillance.
- Lacquering pallet storage.

EMPLOYEE TRAINING

- "Gestures & Postures" training.
- Training in stretching and muscle warm-up for certain production lines.
- Collaboration with local schools: robotic vision license in Flers and electrical engineering BTS in Condé.
- Improvement of training for the reception of temporary workers, going from 1 day to 2 days.
- Training of new first aid workers at work (6 pers.).
- Work at height training (10 people).
- Training of new employees in the Internal Organization Plan: organization set up in an emergency situation (4 people).
- Training of new second intervention team members (4 pers.).

MONITORING

- Use of the GoAudits application for field safety audits for the expanded CODIR (2022), and 6SE audits for local managers (2023).

MANAGEMENT

- Deployment of a Quality of Life at Work approach.
- Deployment of a targeted awareness campaign against absenteeism.
- Work with social assistance on long-term illness → from 3% in 2021 to 0.5% in August 2022.

COMMUNICATION

- Regular CSR awareness-raising: twice-monthly safety and environment message.
- Safety welcome support for newcomers, including temporary workers.
- Events around the fight against breast cancer: Pink October.
- Support for blood donation collection.

WELL-BEING AT WORK AND RECOGNITION

- Presence of a social worker twice a month and an osteopath two days a month to provide relief for employees exposed to repetitive movements.
- Conducting a satisfaction survey of all employees.
- Organization of "Tuto Leaders", informative and educational support for local management.
- Realization of an open day for employees' families.

SOCIAL DIALOGUE

- Negotiation of a 2022-2024 profit-sharing agreement.
- Negotiation of an agreement on salaries.
- Negotiation of an agreement on setting up a weekend shift.
- Negotiation of an employment and career management agreement (GEPP).
- Quality of Life at Work Commission.

SKILLS AND CAREERS

CAREER MANAGEMENT

- Establishment of a career and individual development plan for all

employees.

- Working group on the attractiveness of the company and employee loyalty.
- Repositioning commission: study of the gaps between our career paths and real situations.

EMPLOYEE TRAINING

- Training of 2 employees in CQP Maintenance (industrial maintenance technician).
- Follow-up of GMP training (good manufacturing practices).
- Simplification of hot and cold evaluations.
- 84% of employees have benefited from at least one training action.
- Hosting of work-study students and interns.

DIVERSITY

- Professional Equality Index W/M 2022: 94/100.
- Raising managers' awareness of the risks of discrimination and harassment.
- Quality management is run by a woman.
- The management of an autonomous production unit is run by a woman.
- Integration of 3 Ukrainians in the production staff.

VERESCENCE

SOMME France

HEALTH AND SAFETY

IMPROVEMENT IN INFRASTRUCTURE/PPE

- Personnel exposed to noise equipped with ear muffs and exposed staff equipped with molded protections.
- Implementation of a noise reduction project in the lacquering workshop.
- Refurbishment of break rooms.
- Creation of new recreational rooms (locker rooms).

- Installation of additional lift tables on unequipped workstations.
- Installation of 4 pallet dispensers in the logistics warehouse.
- Installation of an industrial paint sludge press (improvement of working conditions).
- Deployment of LED lighting on the exterior and interior of the plant.
- Implementation of new collaborative robots (cobots).
- Creation of a dedicated space for the occupational physician.

EMPLOYEE TRAINING

- Safety training provided to all new hires and temporary workers.
- "Preventing PSR" training for local managers.
- "PCSI" training for future retirees.
- "Recruit without discrimination" training.

MONITORING

- Field audits: Gemba Walks (factory tours) & 6SE with GoAudits system.
- EHS audits.

MANAGEMENT

- Fire evacuation drill for a complete plant in operation.
- "Well-being at work" expression groups.
- "BINGO" safety animation based on the identification, centralization and correction of risk situations.

COMMUNICATION

- Safety and environment messages.
- EHS news flash.
- Welcome booklet for new arrivals.

WELL-BEING AT WORK AND RECOGNITION

- Presence of a physiotherapist twice a month.
- Presence of a social worker two to

three times a month.

- Air cooling in APU 5 and deployment in APU 3.
- Deployment of the MES (Manufacturing Execution System) system to reduce administrative tasks for operators.
- Study of noise exposure with the aim of reducing it at the workstation of the lacquering workshop team members.
- Organization of an open day for employees and their families on the occasion of the 40th anniversary of the site.
- Organization of a ceremony to award long-service medals and retirement celebrations.

SOCIAL DIALOGUE

- Negotiation of a new profit-sharing agreement for 2023-2025.
- Negotiation of a new career path.
- Employment and Career Path Management Approach (GEPP): multiple discussions with trade unions and elected officials.
- Negotiation of an agreement on wages.

SKILLS AND CAREERS

CAREER MANAGEMENT

- Management of skills through the career programs and associated multiskills table
- Development of partnerships with grandes écoles (Lille School of Chemistry, INSA, UTC, etc.) for internship programs and work-study students.
- Implementation of a GEPP agreement (management of jobs and career paths).
- CCPI certified internal trainer "Animation of internal training".

EMPLOYEE TRAINING

- Hosting of work-study students and trainees.

- Training on the basics of office automation for volunteer employees.
- CléA certification (Certificate of knowledge and professional skills) offered to employees.
- Qualifying training offered to temporary workers in line operations (CQP CEI).

DIVERSITY

- Professional Equality Index W/M 2022: 83/100
- 40% of women on the management committee.
- The person responsible for hiring has taken "Hiring without discrimination" training.
- Partnership with a vocational rehabilitation center for general maintenance work.
- Collaboration with Humando, Pôle emploi, EPIDE and Mission Locale.
- Implementation of a new method of recruitment by simulation (MRS) in partnership with Pôle emploi.

VERESCENCE LA GRANJA Spain

HEALTH AND SAFETY

IMPROVEMENT IN INFRASTRUCTURE/PPE

- Compulsory wearing of safety hats in the hot end.
- Annual safety improvements for cold end packaging machines: automatic pallet transfer system.
- Construction of new loading docks to improve the safety of logistics operations: truck traffic inside the plant reduced by 90%.
- New Dust Control System in Composition.
- Repair of the roof during the Insulator furnace rebuilding.

- Complete repair of forklift areas.
- Improved ergonomics in the cold end: device for turning boxes.
- Improved ventilation of the Cold End building.
- New packaging machine in APU 3.
- Integration of EHS aspects in the new decoration factory building (APU 3).
- Flocking line ventilation.
- New offices in the decoration factory.
- Improved ergonomics and safety of the flocking line: avoid damage to operators during process change (change of tooling in spindles).
- Division of the insulator laboratory.

EMPLOYEE TRAINING

- Training of emergency response teams on fire hoses.
- 100% of employees were trained in safety in 2022 after the general risk review. All safety manuals have been updated.
- Training of new arrivals for the US (new specialist in electronics).
- Assignment of experienced technicians to the United States to assist in project deployment and training.

MONITORING

- Dust level (crystalline silica) and other chemical measurements on the entire site.
- Chemical measurements in the Decoration factory (Volatile organic compounds).
- Measurement of noise throughout the plant.
- Measurement of dust and metals in the molding workshop.
- New automatic report from PRO-SAFETY to check the quarterly status of security planning in each sector.
- GoAudits deployment to conduct internal safety audits.

MANAGEMENT

- Daily rounds to monitor plant safety: new safety audits in GoAudits.
- Safety roadmaps focused on behavior and management.

- "Face to Face Project": factory tours focused on safety, 5S, etc. by management.
- Standardization of 5S, responsibility by area.

COMMUNICATION

- Weekly safety messages. In 2022, we started sending specific safety messages to forklift drivers and maintenance employees.
- Information board for reporting accidents.
- Safety videos recorded and shared with all internal and external employees.
- Safety awareness campaigns.
- Insulators R&D Newsletter & TechDay.

WELL-BEING AT WORK AND RECOGNITION

- Monthly general information meeting with all employees.
- Health campaign: once a week, fruit is distributed to employees to encourage them to adopt healthy eating habits.
- Ideas box so that employees can make suggestions to improve workstations, safety, quality, etc.
- Deployment of the TF1 roadmap to improve accidents from 2021 with numerous managerial actions focusing on the mindset and managerial approaches.
- Organization of an open day.
- Special event with employees with 25 years of seniority.
- Christmas competition: drawings made by children of employees for the 2023 calendar.
- Mountain hike with the managers and lunch.

SKILLS AND CAREERS

SOCIAL DIALOGUE

- Launch of a survey on the social climate.

CAREER MANAGEMENT

- Management of Workers' skills through the career programs and associated multi-skills table.
- Several moves of workers to the United States; different mobility or internal promotions.

EMPLOYEE TRAINING

- Specific training on the use of new automatic machines in the finishing plant.
- Training sales managers in negotiation and leadership techniques.
- Language training.
- Training in management techniques for local managers.
- Implementation of an online training platform for employees, in collaboration with Randstad.
- 3D Studio training: work on designs.
- Management training for managers and team leaders, high potential employees and team leaders.

VERESCENCE COVINGTON USA

HEALTH AND SAFETY

IMPROVEMENT IN INFRASTRUCTURE/PPE

- CMMS system in Fiix fully implemented in preventive maintenance operations.
- Compulsory wearing of safety hats in the hot end is now standard policy.
- Installation of robots to pack bottles to reduce repetitive motion injuries.

EMPLOYEE TRAINING

- Quarterly safety footwear check.
- Trainer in charge of welcoming newcomers.

MONITORING

- Gemba Walks (factory tours) have been added to the GoAudits system.
- Addition in GoAudits of the hot and cold end audits, as well as the 5S audit.

MANAGEMENT

- Safety observation cards for "near misses" to flag potential safety issues.
- Safety efforts were also recognized through the "Pride Incentive".
- Launch of a new EHS audit program.
- Inclusion of the Safety team in the Gemba Walks (factory tours) scheduled twice a week on the site.

COMMUNICATION

- Weekly update of the display screens installed at the employee entrance.
- Information board for reporting accidents.

WELL-BEING AT WORK AND RECOGNITION

- Organization of a "Health" information day and meetings with a doctor.
- Monthly general information meeting with all employees via Teams.
- Information note of important events sent with pay slips.

SKILLS AND CAREERS

CAREER MANAGEMENT

- Management of Workers' skills through the career programs and associated multi-skills table.
- Posting of career opportunities on all employee information boards.
- Bonus plan to encourage recruitment.
- Wage overhaul for all positions to encourage career progression to qualified positions.
- Change in staffing strategy to onsite program with agency representatives 100% on Covington site.
- Implementation of red carpet program for salaried staff.

EMPLOYEE TRAINING

- Offer of online training: e-learning courses on the technical use of software.

- Organization of local seminars/lectures according to requirements, particularly on the use of specific medical resources to help in emergencies.
- Technical training for maintenance personnel at a local university.

DIVERSITY

- All managers and supervisors will receive training on equal employment opportunities, and anti-discrimination and harassment in the workplace.
- Partnerships with local schools to promote the integration of junior people.

VERESCENCE SPARTA USA

HEALTH AND SAFETY

IMPROVEMENT IN INFRASTRUCTURE/PPE

- Preventive maintenance program, use of a new CMMS (Computerized Maintenance Management System).
- Renovation of the access doors.
- Project to improve the lacquering lines:
 - Improved cooling of bottles as they leave the lacquering lines.
 - Control of excess lacquer on the lacquering lines / improved air circulation system: reducing the risk of exposure to lacquer dust to ensure better working conditions.
- New 5S project to improve visual Management of operation (floor markings, signage).
- Project to increase awareness on people's health (better healthy choices in breakroom, encourage more physical activities).
- Improved employee breakroom.
- Refurbished entire security cameras system.
- Improved HVAC in lab areas.

EMPLOYEE TRAINING

- EHS information distributed to employees on a weekly basis.
- New training and increased staffing for the emergency response team. This team has also been certified in a first aid training program. Renewal of all certifications will occur in 2023.
- Better organization of the emergency response team / central safety committee through the new skills matrix (mandatory for levels 3 and above).

MONITORING

- 100% of the audits and Gemba Walks (factory tours) were conducted via the GoAudits platform.
- EHS audits performed with GoAudit platform.
- Sustaining preventive maintenance program.

MANAGEMENT

- Safety observation cards for "near misses" to flag potential safety issues.
- Safety efforts were also recognized through the "Pride Incentive".

COMMUNICATION

- Improvement of road markings.
- Weekly update of the display screens installed at the employee entrance.

WELL-BEING AT WORK AND RECOGNITION

- Interactive communication session with employees on working conditions.
- Healthier food choices at the staff canteen.
- Prevention campaign for a healthy mindset.
- Improvement of the HVAC system in the station and the lacquering laboratory.
- Improved packaging for better ergonomics.
- Creation of an outdoor break area with picnic tables to promote employee well-being - still in progress.

— Redevelopment of the park adjacent to the facility into an outdoor recreation area.

SKILLS AND CAREERS

CAREER MANAGEMENT

- Management of Workers' skills through the career programs and associated multi-skills table.
- Posting of career opportunities on all employee information boards.
- Bonus plan to encourage recruitment.
- Wage overhaul for all positions to encourage career progression to qualified positions.
- Change in the temps program: deployment of structure with temp agency representatives 100% on Sparta site.
- Deployment of the "red carpet program" to facilitate integration of newly hired personnel.

EMPLOYEE TRAINING

- Offer of online training: e-learning courses on the technical use of software.
- Organization of local seminars/lectures according to requirements, par-

ticularly on the use of specific medical resources to help in emergencies.

- Introduction of an evaluation of all temporary workers using the 30-60-90 day method to transition them to full-time positions.

DIVERSITY

- All managers and supervisors have received training on equal employment opportunities, and anti-discrimination and harassment in the workplace.
- Enhanced career development opportunities by advertising job openings internally to promote transparency and equity and to hire the local workforce first.
- CODIR management training: Off site team exercise for all CODIR members to understand personality traits and optimal ways to interact with others, to improve communication.

VERESCENCE PACIFIC
South Korea

HEALTH AND SAFETY

IMPROVEMENT IN INFRASTRUCTURE/PPE

- Implementation of a noise protection program and purchase of custom hearing protection equipment to reduce noise exposure (2 times a year).
- Standardization of the lengths of greasing tools, standardization of practices for safe machine operation.
- Adjustment of the workstation height, improvement of anti-skid pads.
- Improved fire safety for re-burning operations.
- Improvements to facilities and equipment to reduce smoke and dust generation.
- Employee health and workplace hygiene are monitored by nurses, hygiene specialists and doctors during regular visits.

EMPLOYEE TRAINING

- Training in emergency situations through simulated disaster situations for each process (fluoric acid

leak, glass pouring, work in confined spaces, natural disasters, etc.).

- Joint training with the fire department (mobilization of fire trucks, chemical transport vehicles and emergency vehicles).
- Training on fire prevention measures, such as the use of extinguishing equipment, first aid, patient evacuation and reporting.

MONITORING

- Monitoring of the effectiveness of site evacuation systems, such as the ventilation system.
- Safety inspection 1,4,4,4. (1st day of the month: check presence/wear of safety devices; 4th day: general safety inspection; 14th day: safety inspection of entrapment hazards; 24th day: safety inspection of fall hazards).

MANAGEMENT

- Development and implementation of a safety and health management system in accordance with the Severe Disaster Punishment Act.
- Recording and evaluation of "near misses".
- Analysis of risks related to chemical products and material factors.

COMMUNICATION

- Publication and posting of health and safety management policies on site information boards, Intranet and meeting rooms.
- Focus on publications related to health and safety issues, such as poor health and safety behaviors, changes in legislation and the importance of wearing protective equipment.
- Once a month, employers, unions and business partners meet to jointly conduct a Safety Leadership Tour and discuss health and safety issues (monthly meeting).
- Health and safety performance is reported to all employees on a monthly basis.

WELL-BEING AT WORK AND RECOGNITION

- Creation of a catering committee that meets regularly to ensure the nutritional quality of the meals offered.
- Use of the suggestion system to create a safe and pleasant working environment.
- Provision of salt tablets to prevent dehydration, drinking water and food supplements.

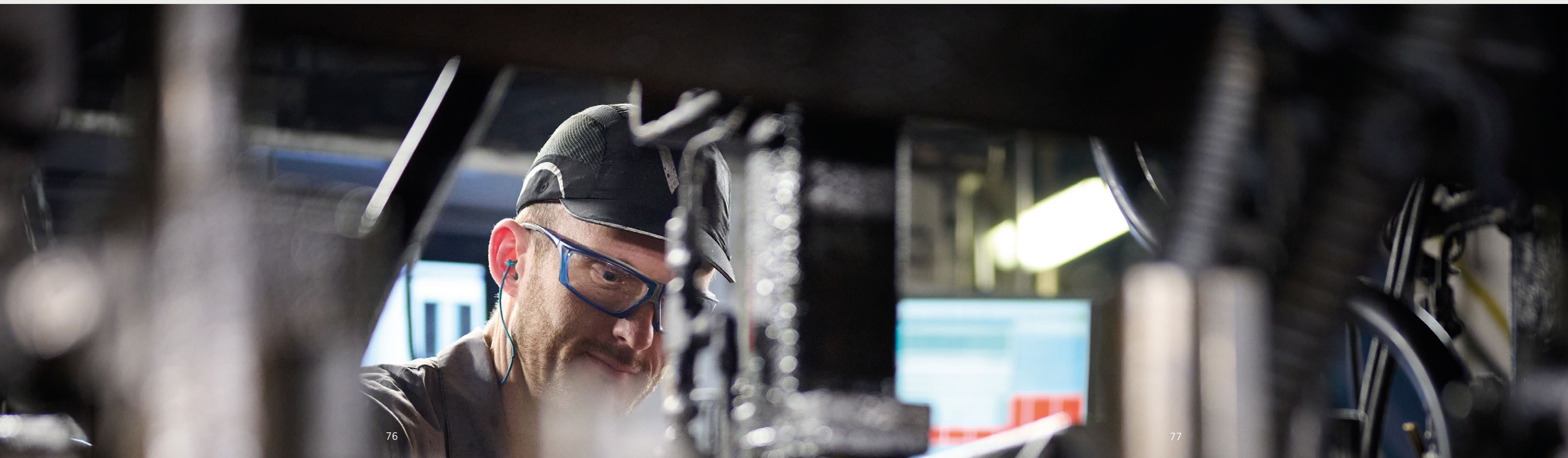
SKILLS AND CAREERS

EMPLOYEE TRAINING

- Since the company is established in several countries, English classes have been set up to promote communication and better understand cultural differences.
- Regular training on health and safety issues to ensure a safe working environment.

DIVERSITY

- Harassment and discrimination prevention training provided to all employees.
- Bilateral cooperation with Verescence France via travel and business trips for technical training and benchmarking purposes.





ACT FOR SOCIETY

2022-2023 INITIATIVES STANDARDIZED AT GROUP LEVEL AND APPLIED AT ALL SITES

LOCAL PRESENCE, GLOBAL STRENGTH

MANAGEMENT

- Review of all Verescence key processes by their owners at the level of the Executive Committee, Regional Management Committees, and Site Management Committees, incorporating CSR criteria, with SWOT analysis and improvement plans.
- Creation of a CSR Roadmap included in the 3 pillars of our CSR strategy. For each theme, a leader is appointed and is in charge of evaluating CSR progress based on this roadmap.
- Participation of Verescence in the Mouvement des Entreprises de Taille Intermédiaire (METI - Association of French Mid-Caps Enterprises).

EQUIPMENT

- Use of 3D printers for the production of most of our tools, which allows us to reduce the flow of tool transport while considerably improving our agility thanks to a significant reduction in lead time.

SUSTAINABLE PROCUREMENT

MANAGEMENT

- Group :
 - Deployment of action plans for the entire panel of CSR1 suppliers

- The entire purchasing team is objectified on the results obtained in relation to the implementation of action plans
 - Monitoring of purchasing data relating to the volume of CSR1 actions
 - France: organization of the second Supplier CSR day to reinforce the message conveyed through dynamic KPIs and to honor the most active companies in the field.

SUPPLIER SELECTION

- CSR1 suppliers respond to dynamic KPIs and are committed to an improvement process.
- Deployment and management of the purchasing policy, CSR policy and supplier CSR charter established by the Group: 100% of CSR1 suppliers have signed the CSR charter.
- Significant increase in the number of CSR suppliers assessed by EcoVadis: 20% in 2019, 70% in 2022.
- Continuation of on-site audits of suppliers on environmental and social issues.

SUSTAINABLE PROCUREMENT

- The finishing plants use gold for some types of decoration. The plants have restricted the number of suppliers to two trusted companies. Their sources are certified and declared through official CMRT-type declarations.
- Verescence maintains a “gold mapping” document that is used to trace

- the origin of the gold for all of the finishing plants and has its own CMRT.
- Deployment of a multi-year action plan with our CSR1 suppliers and various Verescence departments:
 - Systematic review of the 5 pillars (CSR, quality, OTIF, competitiveness and innovation) with our CSR1 suppliers.
 - Assessment of their maturity by pillar.
 - Definition of actions needed for progress.
- Census of CSR1 suppliers involved in approaches such as: CDP, SBTi, etc.

BUSINESS ETHICS

COMMON PROVISIONS FOR ALL SITES

- An “FCPA policy” that covers the following subjects: anti-corruption, conflicts of interest, fraud, anti-competitive practices.
- Ethics Code and Code of Conduct for all employees.
- “Cyber security policies and measures”: ISS (Information Security System) policies, internal audits, a Cybersecurity Committee composed of the CEO, CFO, CIO, Head of Cybersecurity and the Chief Legal Officer, which meets twice a year to define and implement the Group’s Cybersecurity policy.
- Deployment of a worldwide “Cybersecurity” training program since 2021 involving more than 860 employees

- to raise awareness against the risks of cyber-attacks and/or fraud. Focus on the GDPR in 2023 to recall good practices and everyone’s duties and responsibilities in this area.
- A “whistleblower procedure” accessible on the Intranet and on www.verescence.com.
- The Compliance Committee, supervised by the CEO, meets every two months and/or when needed to deal with issues related to business ethics, including anti-corruption, conflict of interest (via the deployment of tools such as the whistleblower procedure, the third-party verification procedure, employee training, etc.), limitation of authority (limits on gifts and donations, etc.), the GDPR, and securing IT access, on a Group-wide basis.
- Standard ethical and anti-corruption clause imposed on all Verescence partners (suppliers, customers, service providers, agents, distributors, etc.).
- Third-party verification procedure via the “World-Check” database to guarantee the absence of any act of corruption by a potential partner.
- A GDPR policy accessible on the intranet.
- Safety of information systems & cyber security:
 - (i) Internal/external penetration tests (06/2022) performed by Orange Cyberdefense: assessment of the robustness of the infrastructure to internal and external attacks.
 - (ii) DRP (Disaster Recovery Plan)

- / BRP (Business Recovery Plan): shutdown and recovery tests in the event of the loss of Data Center 2 (March 2023), Data Center 1 (December 2021).
 - (iii) Strengthening of network policies and introduction of network segregation (France/Spain).
 - (iv) Strengthening of backup strategies: cross-site backups for local data, addition of off-line backups for the Data Center, outsourced Office 365 perimeter backups.
 - (v) Annual renewal of a Cyber/Fraud group insurance policy (April 2023).
 - (vi) Implementation of an outsourced SOC at Orange Cyberdefense with deployment of an EDR solution.
 - (vii) Password “cracking” campaigns conducted successively in 2020, 2021, and 2022; new campaigns scheduled in 2023.
 - (viii) Phishing campaign in 2022; several campaigns will be carried out in 2023, and an ad hoc training plan will be put in place for employees.
 - (ix) Strengthening of access control via the deployment of a Multi-Factor Authentication (MFA) policy.
- Deployment of automatic information classification tools to support and strengthen the information management policy, and the DLP (Data Loss Protection) policy.
- Digitization of business processes in line with the “zero paper” strategy and strengthening of compliance control within the Group (eValid, etc.).

- Introduction of a “sensitive positions” recruitment procedure (Finance, Payroll, Purchasing, HR, INPD departments).
- Annual review and update of banking powers and delegations of powers and signature.
- Global computerized “eValid Gifts & Donations” workflow to control gifts and donations in accordance with the Group’s LoA policy.
- Global computerized “eValid New Customer” workflow to (i) track, streamline and centralize all customer creations, (ii) avoid the risk of fictitious customers, and (iii) comply with the LoA policy on payment terms.
- Computerized “eValid Creation/Modification Supplier-Employee bank details change” workflow deployed in France.
- Standardization of supplier payments through a single cash management tool.
- Deployment of a new “anti-Bribery” training program worldwide in 2022, including Verescence Pacific, involving 550 employees (so-called “at-risk” population) in order to raise their awareness of the risks of corruption.



2022-2023 INITIATIVES BY SITE

**VERESCENCE
MERS-LES-BAINS**
France

LOCAL PRESENCE AND
SOCIAL COMMITMENT

**LOCAL OPERATION THROUGH
THE CREATION OF CLUSTERS**
— Extension of “door-to-door” blank bottle sorting subcontractors.

LOCAL SECTORAL
COLLABORATION

— Active participation in “Glass Valley” and “Cosmetic Valley”, which bring together all local players in the sector, i.e. glassmakers, decorators, toolmakers, layout artists, sorters, etc.

COLLABORATION WITH
LOCAL AUTHORITIES

— Regular collaborative work with the local authorities within the framework of environmental protection measures (limiting emissions into the air and water).
— Monthly communication with the Seine Maritime Regional Directorate for Environment, Planning and Housing (DREAL) on our progress on environmental, energy and/or safety issues.

LOCAL PRESENCE AND
SOCIAL COMMITMENT

— Partnership with the association “Les Maisons de Vincent”.
— Glass Valley Inclusive.

PRESERVING EMPLOYMENT
AT OUR SITES

PRESERVING
THE SECTOR'S TRADES

— Verescence Mers-les-Bains is certified as a training organization, allowing for bespoke training adapted to the needs of our staff.

— Continuation of the CQPI for “Hot End” mechanic drivers.
— Hiring of 12 pro contracts in 2022.
— Participation in the “Week of Industry”.

**VERESCENCE
ORNE**
France

LOCAL PRESENCE,
GLOBAL STRENGTH

**LOCAL OPERATION THROUGH
THE CREATION OF CLUSTERS**
— Insourcing of all decorated bottle sorting activities on site.

LOCAL SECTORAL
COLLABORATION

— Active participation in “Glass Valley” and “Cosmetic Valley”, which bring together all local players in the sector, i.e. glassmakers, decorators, toolmakers, layout artists, sorters, etc.

COLLABORATION WITH
LOCAL AUTHORITIES

— Strengthening the relationship with the SDIS 61 (Orne Departmental Fire and Rescue Service) by welcoming them on site for command and coordination exercises.

LOCAL PRESENCE AND
SOCIAL COMMITMENT

— Organization of an annual blood drive.
— Founding member of the Argentan ambassadors association, with the aim of promoting the employment area (this association allowed Verescence Orne to take on some temporary workers).
— TechNormandie: sharing CSR policies between companies in the employment area.

PRESERVING EMPLOYMENT
AT OUR SITES

PRESERVING
THE SECTOR'S TRADES

— 2 people in training “CQP Maintenance”.
— Participation in the “Week of Industry”.

**VERESCENCE
SOMME**
France

LOCAL PRESENCE,
GLOBAL STRENGTH

**LOCAL OPERATION THROUGH
THE CREATION OF CLUSTERS**

— Insourcing of all decorated bottle sorting activities on site.
— Study of the extension of the sorting center: addition of 4 tables in order to keep some positions in case of production hazards.

LOCAL SECTORAL
COLLABORATION

— Active participation in “Glass Valley” and “Cosmetic Valley”, which bring together all local players in the sector, i.e. glassmakers, decorators, toolmakers, layout artists, sorters, etc.

COLLABORATION WITH
LOCAL AUTHORITIES

— Regular collaborative work with the local authorities within the framework of environmental protection measures (limiting emissions into the air).

LOCAL PRESENCE AND
SOCIAL COMMITMENT

— Participation in the Employment and Work-Study Training Forum (Amiens and Abbeville).
— Blood drive.
— As part of European Mobility Week and the Enterprise Mobility Plan,

participation in the “Faites du Vélo” cycling operation in partnership with LACTINOV.

— Collaboration with Mission Locale and EPIDE to take on individuals in reintegration.

— Participation in the Mission Locale enterprise club.

— Participation in Industry Week: factory visit with the employment counselors at Pôle Emploi Abbeville and Amiens.

— Sponsorship of a local sports association.

— Visit of the regional prefect, the prefect of the Somme, the departmental councilor and the sub-prefect of Abbeville.

— Interview by local newspapers (Vivre en Somme, Courrier Picard, Journal d'Abbeville).

PRESERVING EMPLOYMENT
AT OUR SITES

PRESERVING
THE SECTOR'S TRADES

— Continuation of the CQP “Industrial Equipment Operator” system for lacquering line operators. Project to develop a CQP Industrial Equipment Operator system for decoration line operators.

— Continuation of the CléA diploma system.

— In-house trainer dedicated to core business training.

— Participation in the “Week of Industry”.

**VERESCENCE
LA GRANJA**
Spain

LOCAL PRESENCE,
GLOBAL STRENGTH

**LOCAL OPERATION THROUGH
THE CREATION OF CLUSTERS**

— Insourcing of all blank or decorated bottle sorting activities on site.

— Development of “door-to-door” bottle sorting subcontractors.

— Improvement of the S&OP and PIC (Industrial and Commercial Plan) to promote the insourcing of decoration.

LOCAL SECTORAL
COLLABORATION

— Collaboration with the Royal Glass Museum for training and exchange of best practices on glass.

COLLABORATION WITH
LOCAL AUTHORITIES

— Member of several local associations (AMEC, FES, and VIDRIO ESPAÑA).

— Collaboration with the Town Hall in cultural activities, Civil Protection material and headquarter, materials for local festivities, etc.

— Member of the Local Emergency Planning Committee.

LOCAL PRESENCE AND
SOCIAL COMMITMENT

— Sponsorship of sports activities (local soccer clubs) and cultural activities (Noches Mágicas, Mercado Barroco, Christmas parties, etc.).

— Collaboration with the University of Valladolid Foundation and the University of Madrid.

— Collaboration with public authorities to promote the employment of the local population.

— Sponsorship of a student drawing contest on the theme of ecology.

— Collaboration with the Ukrainians for the collection of food and medical equipment.

— Collaboration with the Cancer Association.

— Collaboration con Miastenia Association.

— Collaboration with the Red Cross in the environmental course program for the unemployed in Segovia in 2022, with several visits and talks on our environmental management system.

— Open day in June 2022 to show our factory to all interested citizens.

PRESERVING EMPLOYMENT
AT OUR SITES

PRESERVING
THE SECTOR'S TRADES

— Government-certified training center authorized to deliver training leading to qualifications for glass trades (Certificado Profesionalidad): 37 workers trained in 2022.

**VERESCENCE
CONVINGTON**
USA

LOCAL PRESENCE AND
SOCIAL COMMITMENT

**LOCAL OPERATION THROUGH
THE CREATION OF CLUSTERS**

— Insourcing of 80% of blank bottle sorting activities.
— Development new relationships with local suppliers for packaging.

LOCAL SECTORAL
COLLABORATION

— Member of the Newton Chamber of Commerce.

COLLABORATION WITH
LOCAL AUTHORITIES

— Membership in the local industrial committee.

— Membership in the Local Emergency Planning Committee (LEPC).

— Continued collaborated with the Newton County Chamber of Commerce to donate meals to Piedmont Newton Hospital employees as part of National Hospital Week.

— Business Community meet and greet at our facility.

LOCAL PRESENCE AND
SOCIAL COMMITMENT

— Annual participation in organization supporting cancer prevention event.

— Continued support of “Nutrition” advisory campaign.

— Renewed support of “Adopt-A-Mile” partnership with the city of Covington to clean the roadside leading to the plant.

— Annual support of Toy drive for the “Toys for Tots” association.

— Continued Support for various community events (Fun Run, Family Fun Day, YMCA race, etc.).

— More sustainable procurement by sourcing locally as a priority.

— Annual participation in an event in honor of veterans.

— Continued sponsorship of a community course to support the local police force.

PRESERVING EMPLOYMENT
AT OUR SITES

PRESERVING
THE SECTOR'S TRADES

- Greater conversion of temporary workers to permanent workers.
- A 30-60-90 day plan has been put in place for new employees.
- Participation in the 2022 Connect Newton Teacher Externship Program.

VERESCENCE
SPARTA
USA

LOCAL PRESENCE AND
SOCIAL COMMITMENT

LOCAL OPERATION THROUGH
THE CREATION OF CLUSTERS

- Strengthening the partnership with the current lacquer supplier so that 93% of the lacquer used is locally produced.
- Conclusion of a second partnership with another local lacquer supplier.
- Development of the collaboration with the local tool supplier for highspeed printing machines.

LOCAL SECTORAL
COLLABORATION

- Member of the GMIC.

LOCAL PRESENCE AND
SOCIAL COMMITMENT

- Extension of the cancer prevention event to cover other forms of cancer.
- “Nutrition” advisory campaign.
- Participation in an event in honor of veterans.
- Toys for Tots drive and fundraising event.

PRESERVING EMPLOYMENT
AT OUR SITES

PRESERVING
THE SECTOR'S TRADES

- 10% more temporary workers were hired on permanent contracts.
- Establishment of career paths to promote staff retention, skills development and job attractiveness.
- Partnerships with local schools to promote the integration of local youth.
- All employees complete the online ethics training program.
- A 30-60-90 day plan has been implemented for new employees.

VERESCENCE
PACIFIC
South Korea

LOCAL PRESENCE AND
SOCIAL COMMITMENT

LOCAL OPERATION THROUGH
THE CREATION OF CLUSTERS

- Local supply of specific materials at the request of customers.
- Installation by a local company of robots for the addition of an automatic printing machine on a given line.
- Installation of robots for other lines.

COLLABORATION WITH
LOCAL AUTHORITIES

- Participation in the 22nd International Ocean Cleanup Day organized by local and national authorities.
- Organization of coastal clean-up activities in collaboration with local authorities.
- Participation in World Water Day events in partnership with local authorities.

LOCAL PRESENCE AND
SOCIAL COMMITMENT

- Organization of a breast cancer prevention event.
- Donation activities for the local community (heating, supplies, scholarships, etc.).
- Cake donations for the families of employees and subcontractors.



2022-2023 INITIATIVES STANDARDIZED AT GROUP LEVEL
AND APPLIED AT ALL SITES

QUALITY OF SERVICE
AND COMPETITIVENESS

MANAGEMENT AND
ORGANIZATION

- Strengthening of “One Verescence” through the roll-out of the Verescence Sustainable Performance System (VSPS) across the Group, based on a strong continuous improvement approach.
- Management of performance at monthly committee meetings by site and by business line, enabling rapid deployment of best practices.
- All sites are subject to CSR objectives covering the three pillars. Included in their respective budgets, these objectives are the subject of a report and are reviewed during monthly “Business Reviews”. All sites thus actively work to reduce their energy and water consumption and their emissions into the air (CO₂, NO_x, SO_x, VOC, etc.), and are committed to recovering as much of their waste as possible by examining all local recycling solutions. All of this data is collected each month within the EHS network and consolidated on a non-financial reporting platform administered by TENNAXIA.
- Monitoring of waste by type and disposal method at all sites: standardization of declarations at all sites.
- Insourcing of bottle sorting activities on our sites in order to optimize our processes, reduce our delivery times and reduce transportation.
- All Verescence sites are certified in accordance with all of the following standards: ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001, ISO 22716 (GMP Cosmetics).
- “Agilescence” project: work on improving our flows allowing our customers to benefit from a premium service enabling them to deliver their strategic ranges in a maximum of 4 weeks.

- Assessment of the Quality population for the entire Group.
- All members of the Executive Committee have individual CSR objectives that they deploy within their teams.

OPTIMIZATING THE
ENVIRONMENTAL IMPACT OF
OUR PROCESSES

- Each year, Verescence and all of its sites evaluate their performance in terms of climate impacts and water management according to the “CDP Climate Change” and “CDP Water Security” programs. In 2022, Verescence joined the prestigious “Double A-List” by obtaining an A rating on the “CDP Climate Change” and “CDP Water Security” programs. Thus, Verescence confirms its leadership in terms of managing its water footprint by obtaining an A for the second consecutive year and improves its climate rating to also reach level A.
- After joining the Science Based Targets (SBTi) initiative and having its decarbonization plan validated in accordance with the “Well-Below 2°C” scenario in February 2022, Verescence continues to develop its decarbonization program to converge towards a 1.5°C trajectory by 2034 and achieve “Net Zero” CO₂ emissions before 2050.
- Verescence is rolling out its 2019-2034 decarbonization plan to all of the Group’s plants:
 - by standardizing its Infinite Glass® 20 (containing 20% PCR glass),
 - by supplying its factories with electricity from renewable sources (100% of the electricity needs of the La Granja site and 50% of the Verescence Pacific site in 2022),
 - by involving all of its sites in energy conservation plans, all of whose

- initiatives are benchmarked internally and externally.
- All plants consuming industrial water are equipped with recycling systems.
- Deployment of a common water management standard and mapping of water supply and discharge for 100% of processes. Verification of certain KPIs related to water management by our ITO: KPMG.

- Verescence has acquired a new internal EHS reporting tool developed under PowerBI and offering each site the possibility of analyzing its environmental impacts over comparative periods.
- Verescence is an industrial partner in the “VERCANE” R&D project (VERre CARboNEutre), the objective of which is to decarbonize the glass manufacturing process by providing energy solutions capable of supplying production sites in a sustainable manner.

INNOVATION AND ECO-DESIGN

PRODUCT INNOVATIONS

- The Verescence R&D teams, positioned at Group level, are working to systematically improve the environmental impact of the products manufactured at all our sites:
 - Use of post-consumer recycled glass in our furnaces (Infinite Glass® range).
 - Use of water-soluble lacquers instead of solvent-based lacquers.
 - Use of organic inks instead of enamels or precious metals.
 - Glassification: replacement of plastic by glass for many projects in new territories (mascara applicators, lipstick, etc.).
 - Growth in the production of bottles with screw rings: 90% of the





new molds have screw rings facilitating recycling by separability as well as reuse by the consumer.

- Use of a 3D modeling tool to limit the industrial prototyping phases that generate scrap and emissions

- Launch of Glass Score, a weight reduction rating scale for more sustainable luxury bottles.

MEASURING ENVIRONMENTAL IMPACT

- Evolution of the Life Cycle Analysis (LCA) software for Verescence products with the inclusion of Infinite Glass 20 and Infinite Glass 40. All data specific to Verescence has been updated to take into account our latest improvements impacting the life cycle of our products.

- All sites contribute through their performance to enriching the environmental impact model we have developed using our unique life cycle analysis tool. This tool allows us to compare two bottles and to give our customers an objective opinion for the most eco-responsible choice based on eight impact indicators: Global

Warming (CO₂), Acidification, Photochemical Oxidation, Eutrophication, Ecotoxicity, Exhaustion of Mineral Resources, Non-renewable Energy Consumption and Water Consumption.

- Recyclability study for colored and decorated glass bottles in order to define a recyclability index and share these with our main customers for their thoughts ahead of developments.

EXTERNAL COMMUNICATION

- Raising the awareness of our customers on the environmental impact of their products during Trends & Innovations presentations.

- Proactively presenting our CSR strategy and decarbonization plan to our clients.

- Solicitation of Verescence to act as an expert on eco-design in partnership with our clients during conferences, training sessions and individual presentations.

- Organization of several "Glass School" training sessions for our customers' R&D, purchasing and development teams.

- Luxe Pack in Green New York 2022 award in the "Most Responsible CSR Initiative" category for our efforts to make PCR glass the new standard in the beauty industry.

- Participation in round tables about the decarbonization of the glass industry and eco-design during the "Glass Night 2022" organized by the French Glass Valley.

- Participation in a conference at Luxe Pack Los Angeles 2022 on the theme "Minimizing Product Time to market while being committed to quality and sustainability".

- Participation in the exhibition of Hauts-de-France companies at the Lille prefecture to highlight know-how and innovation in luxury bottling.

- Participation in two episodes of the "Let's Talk Glass" video series: episode 1 "Glass and its Role in Fighting Climate Change" and episode 3 "Glass as an Ally in the Circular Economy".

- Participation in an online conference in the "Future Made Clear" series organized by FEVE on the theme of glass decarbonization.

VERESCENCE MERS-LES-BAINS France

OPTIMIZATING THE ENVIRONMENTAL IMPACT OF OUR PROCESSES

ENERGY CONSUMPTION AND REDUCTION OF CO₂ EMISSIONS

- Completion of energy-efficient LED lighting throughout the site.

- Retainment of ISO 50001 certification.

- Search for air leaks on our compressed air network: establishment of a permanent monitoring system, purchase of a compressed air leak detection device.

- Study on the implementation of a variable speed compressor to limit energy consumption.

- Finalization of the installation of equipment for our GTE (Management Energy technology).

- Installation of an industrial facility to recover waste heat from our feeders.

- IS machine ventilation study: better regulation of air and consumption.

- Intermittent scissor spray study: reduction of water used.

- Economical air blower study: reduction of compressed air.

- Insulation work on the feeders (distribution channels which make the link between the furnace and the forming machine).

- Standard line shutdown study: machine energy consumption.

POLLUTION REDUCTION (AIR, WATER, SOIL, EMISSIONS)

- Monthly measurements sent to the Regional Directorate for Environment, Planning and Housing (DREAL) to check our atmospheric emissions: dust, particles, SO_x, NO_x, etc.

2022-2023 INITIATIVES BY SITE

- Monthly measurements of pollutants in wastewater and search for legionella (monthly reporting to DREAL), addition of a fortnightly measure from July to December following the prefectural drought decree.

- Monitoring of the technical management of energy and water consumption project in order to precisely monitor and analyze the consumption of all equipment (water, gas and electricity).

WASTE AND END OF LIFE

- Plastic recycling: collection of our plastics for production of plastic covers and sheaths (secondary raw material).

- Complete analysis of our waste in terms of costs and volumes.

- Identification and rationalization of all waste streams.

- Integration of all recoverable waste from our subcontractors.

- Increase in recycled waste of around 1% to 92.5% in 2022.

- Recovery of discarded bottles decorated with Verescence Somme for reintegration into our furnaces.

- Reduction of waste costs over the year 2022.

REDUCED IMPACT ON WATER

- Monitoring of cooling tower consumption and treatment improvement via an automatic biocide feed system.

- Installation of 32 water meters to optimize our consumption.

- Enhanced reliability of the FISA machine to reduce water consumption and decrease our electrochemical waste discharge.

COMMUNICATION

- CSR day, intervention and communication on the energy part.

- Solicitation of employees on energy

improvement ideas (call for good ideas).

MANAGEMENT

- Creation of the energy department and weekly animation by a specific pillar.

VERESCENCE ORNE France

OPTIMIZATING THE ENVIRONMENTAL IMPACT OF OUR PROCESSES

ENERGY CONSUMPTION AND REDUCTION OF CO₂ EMISSIONS

- Gradual installation of low energy consumption LEDs across the entire site.

- Commissioning of a variable speed compressor.

- Implementation of a technical management of energy and water consumption system on the site.

- Implementation of actions as part of the decarbonization of production processes: reduction of gas consumption.

- Equipping of a screen printing machine with a UV lamp for Full UV process validation.

- Replacement of lehr 7 with an electric lehr.

- Installation of destratifiers for heating in storage areas, lacquering workshop.

- Matching of productions in enamel ink in organic.

- Study for the change of boilers.

- Automatic shutdown of suction / convection and conveyor belt when the gas lehr reaches a temperature below 80°C.

- Automatic stop of the drying hood suction depending on the activity of the acid-etching machine.

POLLUTION REDUCTION (AIR, WATER, SOIL, EMISSIONS)

- Replacement of the lacquering filtration boxes.
- Restoration of the chemical product retention of the effluent treatment station (NH4).
- Covered containment facility for the storage of hazardous materials.
- Redevelopment of storage areas near the sprinkler system.

WASTE AND END OF LIFE

- Increase in the selective recovery of waste: recycling of polyethylene plastic films (+23%), PE/PS thermoformed materials (+54%) and wood from broken pallets.
- Reduction of the production of lacquer sludge by a second pressing to reduce the water content.
- Recycling of flint glass for Mers-les-Bains glass factory.

REDUCED IMPACT ON WATER

- Reuse and recycling of effluents wherever possible: installation of an automatic purge on TAR and reuse of the vacuum pump water as TAR water make-up.
- Management of our water footprint by collecting systematic and targeted data on our withdrawals, discharges and needs by process, capable of identifying our consumption and recycling capacities.
- Study for the recovery of rainwater for its integration into our processes.

COMMUNICATION

- Raising employee awareness of eco-gestures (waste sorting, energy, etc.).

MANAGEMENT

- Evolution of our integrated management system with the gradual integration of the requirements of the ISO 50001 standard relating to the management of energy performance.

VERESCENCE SOMME France

QUALITY OF SERVICE AND COMPETITIVENESS

COMPETITIVENESS

- Implementation of the MES system (Manufacturing Execution System): ensure the effective execution of manufacturing operations and improve production efficiency.

OPTIMIZATING THE ENVIRONMENTAL IMPACT OF OUR PROCESSES

ENERGY CONSUMPTION AND REDUCTION OF CO2 EMISSIONS

- Change of the compressor room with metering of the volume of air produced and the energy consumed.
- Switching to LED on 100% of the plant's exteriors.
- Switch to LED in 100% of production areas.
- Gradual transition to LED on the ancillary and support areas.
- Installation of electric lehrs on new projects.
- Installation of LED lamps instead of UV lamps.
- Gradual elimination of enamels in favor of organic inks: curing temperature increased from 650°C to 150°C.
- Change of the administrative boiler.
- Elimination of compressed air to cool the bottles.
- Shutdown of outdoor lighting on weekends.
- Installation of destratifiers in our logistics warehouses.
- Finding and repairing compressed air leaks.
- Identification and shutdown of equipment not used on weekends.
- Control of infrared lehrs.
- Standardization of temperatures in APUs/Offices.
- Installation of flexible doors to limit the supply of fresh air.

- Implementation of a GTE (technical management of energy and water consumption).
- Electric lehr 1 clamping at 150°C.

POLLUTION REDUCTION (AIR, WATER, SOIL, EMISSIONS)

- Elimination of atmospheric discharges by replacing dry filters with closed circuit water curtains on line 1 of the lacquering.
- Removal of the siliconizing line by the end of 2023.

WASTE AND END OF LIFE

- Installation of a double sludge press.
- Recycling: cardboard, transparent plastics PE, Akilux plastics, thermoformed and merchant pallets, colored glass, and white glass.
- Distribution of recyclable bottles for all employees to eliminate plastic cups and reduce the number of cardboard cups.
- Selective sorting management.
- Recycling of discarded glass bottles for Mers-les-Bains glass factory.

REDUCED IMPACT ON WATER

- Reuse and recycling of effluent on highly water-consuming process (lacquering lines, etc.).
- Installation of additional water meters to monitor and optimize our consumption.
- Monitoring of water withdrawals (subdivisional meters).
- Installation of closed circuit on line 1 of the lacquering.
- Improved management of water consumption through systematic and targeted data collection of our water withdrawals, discharges and needs by process, capable of identifying our consumption and recycling capacities.

COMMUNICATION

- Employee awareness-raising on eco-friendly habits (waste sorting, energy, etc.).

- Creation of a new display for all waste.
- Identification of employees' good ideas on reducing consumption through a questionnaire.
- Production of environmental messages.
- Communication in the internal newspaper.

MANAGEMENT

- Extension of the contract of our fixed-term engineer on EHS project assignments.

VERESCENCE LA GRANJA Spain

OPTIMIZATING THE ENVIRONMENTAL IMPACT OF OUR PROCESSES

ENERGY CONSUMPTION AND REDUCTION OF CO2 EMISSIONS

- Elimination of external warehouses to reduce transportation of finished products.
- Implementation of a door-to-door bottle sorting system to reduce the internal supply chain of the finishing plant.
- Implementation of the renewable energy PPA project aimed at carbon neutrality of our electricity consumption on the site.
- Since 2021, we have been producing a type of glass made from post-consumer cullet (Infinite Glass 20), which allows us to reduce our consumption of natural raw materials, natural gas and CO2.
- Corporate vehicle strategy: replacement of all fuel vehicles with hybrid vehicles.
- To encourage electromobility, a new electric recharging station has been installed on the site's parking lot.
- In 2022, we have replaced 2 old air compressors with new ones more efficient.
- Installation of LEDs at the cold end.
- +39% of cullet used in Furnace 2 in

- 2022 vs. 2021.
- +19% of cullet used in Furnace 1 in 2022 vs. 2021.

POLLUTION REDUCTION (AIR, WATER, SOIL, EMISSIONS)

- Project launched in 2022 to install acoustic cabinet in a air generator to reduce noise. The project will be deployed in 2023.
- Project launched in 2022 to install a new depuration plant to reuse insulators water consumption. The project will be deployed in 2023.

WASTE AND END OF LIFE

- Better non-recyclable waste sorting and recyclability performance increase for specific waste categories: colored glass, cement, dirty cullet.
- In 2022, non-recyclable waste decreased by 3% in KPI, resulting in a recycling rate of 95%.
- Recycling of 100% of the liquid waste produced by the lacquering lines and the waste produced by the tool cleaning machines.
- End-of-life management of glass insulators: LCA report published.
- Set up of a workshop to recover broken pallets and reduce wood waste. In 2022 we have achieved a reduction of 17% in KPI of this wood waste thanks to this project.

REDUCED IMPACT ON WATER

- We emptied the water storage pool in June 2022 to clean it and to check leaks, etc.
- Contingency Plan for water in case of draught deployed in 2022 because of Climate Change (consumptions settings, leaks control, water dissification, etc.).
- Reduction of 50% of water evaporation in the cooling towers thanks to temperature checking and water settings.
- Water Saving Project : keep on going with Stage 2 completed (split closed water network of glass plant and Insulator Assembly Plant) to prepare the network to the next Stage

- 3 in 2023: the new decante to reuse insulators waste water.

COMMUNICATION

- Communication concerning waste sorting.

MANAGEMENT

- ISO 50001 certified since December 2021. Consolidation in 2022 with the second yearly audit.
- Publication of the Environmental Product Declaration (EPD) for Glass Insulators.
- Proposal of glass lacquered with water-based paint rather than mass-colored glass, thus contributing to the increase of glass recycling in our sector of activity.

VERESCENCE COVINGTON USA

OPTIMIZATING THE ENVIRONMENTAL IMPACT OF OUR PROCESSES

ENERGY CONSUMPTION AND REDUCTION OF CO2 EMISSIONS

- Re-certification in the first quarter for annual CO2 emissions completed for 2023
- Installed new fixed gas analyzer to improve the gas/air ratio and burner efficiency in order to reduce gas consumption and CO2 emissions. Still completing training in 2023.

POLLUTION REDUCTION (AIR, WATER, SOIL, EMISSIONS)

- Replace all silo dust collectors with new high efficiency units that will reduce emissions.
- New Argonite Bin Vent installed in 2022 and Soda Ash bin Vent in 1st quarter 2023.
- Annual stack inspection starting in 2022 (not mandated by US regulators). This ensures our compliance and commitment to reducing NOx, SOx and fine particulate emissions.

This initiative is part of our company's ongoing global commitment to reduce NOx, SOx and fine particle emissions.

- Quarterly cleaning of the parking lot to reduce sediment from the road that could contaminate adjacent properties via runoff.

WASTE AND END OF LIFE

- Reduction in the use of waste compactors through better recycling of cardboard and plastic.
- Recycling of all cardboard and metals.
- Recycling of precious metals. (Molds/Furnace sensors).
- Recycling of printer cartridges and IT waste (Green IT).
- Reduction of packaging waste with a major customer by using returnable packaging.
- Introduction of deco glass into batch formulation.
- Implementation of the "Universal Waste Management Program" started with batteries and light bulbs. This effectively eliminates unnecessary waste.
- Recycling of all packaging from the sorting area.
- Commissioning of an independent study to assess waste streams to determine recycling opportunities (e.g. stretch film).

REDUCED IMPACT ON WATER

- Submit CAPEX for installation of a tank and pumping system to recycle the water we use to cool the seals of the oxygen production station pumps (representing a saving of 51m³ per day).

COMMUNICATION

- Annual employee training on the environmental issues involved in our activities in 1st quarter every year.

MANAGEMENT

- Confirmation of ISO 14001 certification completed Feb 2023.
- Efforts to obtaining ISO 50001 certification by the end of 2023.
- Annual audit of the Risk Assessment to be conducted in 2nd quarter of 2023.

VERESCENCE SPARTA USA

QUALITY OF SERVICE AND COMPETITIVENESS

COMPETITIVENESS

- Installation of video systems for the decoration lines.
- Automatic buckling stations for 2 decoration lines.
- Robot on 2 decoration lines to pass the bottles from the machine to the lehr.

OPTIMIZATING THE ENVIRONMENTAL IMPACT OF OUR PROCESSES

ENERGY CONSUMPTION AND REDUCTION OF CO2 EMISSIONS

- Reduced energy consumption by using organic components instead of ceramics for decorations.
- Measures for reducing energy consumption:
 - Air leak detection and repair
 - Optimizing the use of lehrs

POLLUTION REDUCTION (AIR, WATER, SOIL, EMISSIONS)

- Project to renovate the lacquering lines:
 - Improvement of the air filtration system
 - Improvement of the air circulation system

WASTE AND END OF LIFE

- Recycling of all undecorated glass waste.
- Implementation of the "Universal Waste Management Program" started with batteries and light bulbs. This effectively eliminates unnecessary waste.
- Reuse of decorated glass in the bottle manufacturing process.
- Better use of packaging. Reuse of common packaging between Covington and Sparta.
- Mandatory presentation to every customer: life cycle and recycling of glass.

REDUCED IMPACT ON WATER

- Dismanteling of Acid Etching line, waste water treatment station will be shut down once all remaining acid will be done neutralized and processed.

VERESCENCE PACIFIC South Korea

OPTIMIZATING THE ENVIRONMENTAL IMPACT OF OUR PROCESSES

ENERGY CONSUMPTION AND REDUCTION OF CO2 EMISSIONS

- Improvement of the lighting system to reduce consumption (replacement by LED bulbs, installation of lighting with motion detectors).
- Reduced energy consumption through the system's climate control programmer and temperature control.
- Installation of photovoltaic panels on the roof of a factory to reduce electricity consumption:
 - Reduce consumption energy : about 227,322kWh /yr
 - Reduce CO2 emissions : about 106 tCO2 /yr

- Purchase of 15,000 MWh of electricity from renewable sources over the period 1 January to 31 December 2022, which is equivalent to a gain of 7,000 tonnes of CO2 (carbon emissions from electricity consumption).

POLLUTION REDUCTION (AIR, WATER, SOIL, EMISSIONS)

- Agreement reached with the Chungnam provincial government to take measures to reduce NOx emissions and to plant trees in factories. Measure effective from 2021 to 2024.
- Monthly measurement of water and air quality to manage pollutant emissions.
- Reduce Sox emissions by using fuels with lower sulfur content.

WASTE AND END OF LIFE

- Reuse of lacquered bottles to reduce glass waste.
- 77% reduction in glass waste (2021-2022).
- Glass waste (2020: 403.93 tons; 2021: 283.56 tons, 2022: 64 tons).

REDUCED IMPACT ON WATER

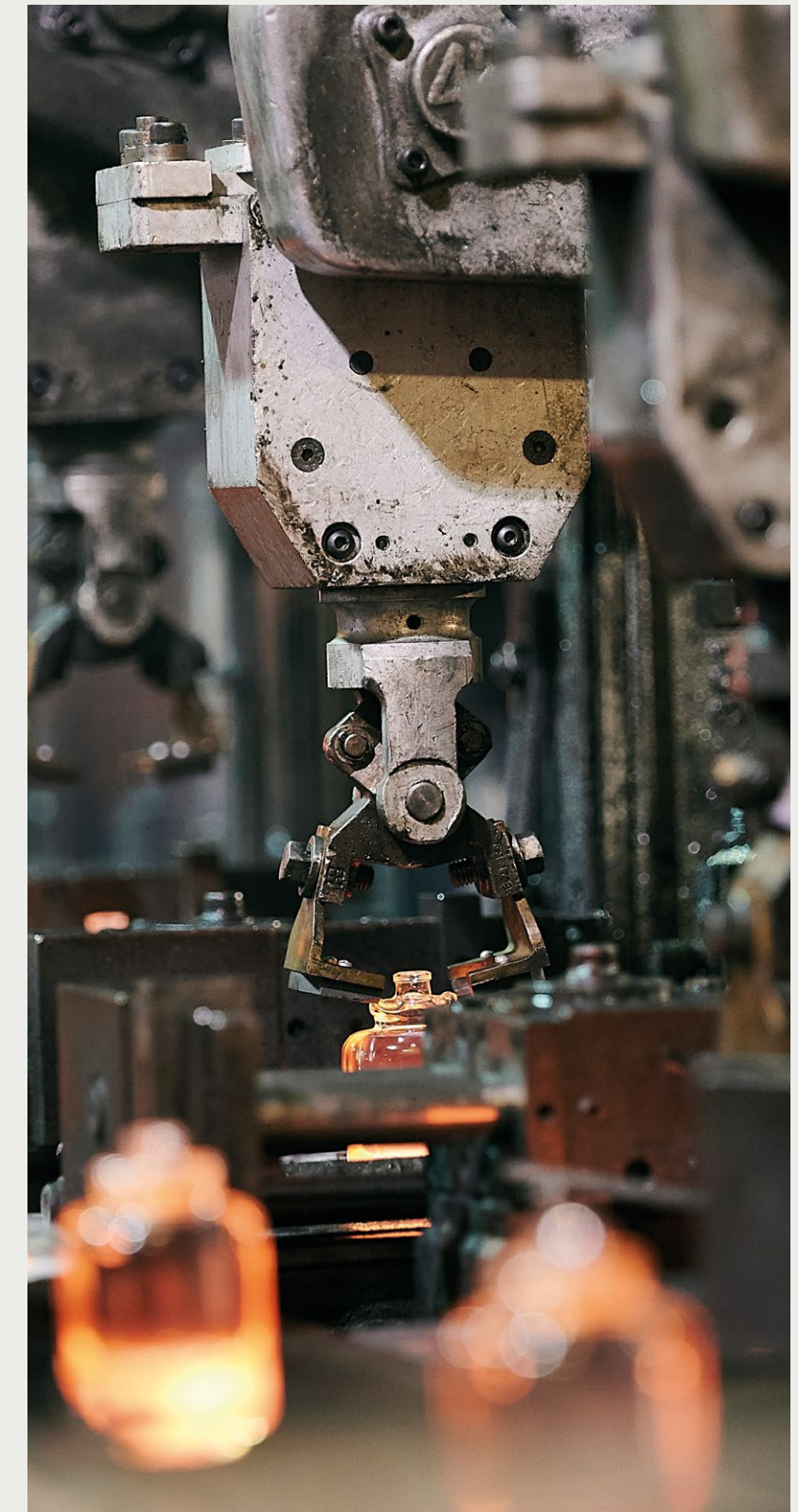
- Meeting with Verescence France to add a flow meter in terms of wastewater reuse.
- The old flow meter has been calibrated to improve its accuracy.

COMMUNICATION

- Communication concerning waste sorting and disposal.

MANAGEMENT

- Regular checks.



GRI EQUIVALENCE TABLES

Verescence has set out its strategy and reporting in accordance with the principles of the GRI

(Global Reporting Initiative) in order to ensure the completeness of its approach.

Below, you will find the equivalence table to assess the compliance of our CSR report

with the Core criteria defined by the GRI (cf. Gri-G4).

NO.	GRI INDICATORS	EQUIV.	SECTION/COMMENTS
102	GENERAL DISCLOSURES		
102-1	Name of the organization	▼	Cover page
102-2	Activities, brands, products and services: description of the organization's activities, brands, products, and services	▼	About Verescence
102-3	Location of the organization's headquarters	▼	About Verescence
102-4	Location of operations: number of countries where the organization operates, names of countries where the organization has significant operations or operations that are specifically relevant to this report	▼	About Verescence
102-5	Nature of ownership and legal form	▽	-
102-6	Markets served: geographic location of markets, sectors served, and types of customers and users/consumers	▼	About Verescence
102-7	Scale of the organization: number of employees, information about operations, sales, capitalization and sales of products	▼	About Verescence Value chain
102-8	Information about employees and other workers: employees by type of employment contract (permanent/temporary), gender, region, full time/part time, and whether a substantial portion of the organization's work is performed by workers who are not employees of the organization	▼	About Verescence Value chain
102-9	Supply chain: including the organization's main structure for the activities, brands, products and services	▼	Value chain
102-10	Significant changes regarding the organization's size, structure, ownership, or its supply chain (change in the location of operations, main suppliers, or the share capital structure)	▼	Three-pillar CSR strategy and governance
102-11	Approach to the precautionary principle	▽	-
102-12	External initiatives (list of CSR charters, principles, or other initiatives that the organization endorses)	▼	Three-pillar CSR strategy and governance

NO.	GRI INDICATORS	EQUIV.	SECTION/COMMENTS
102-13	Membership of associations (list of memberships of international industry associations or organizations or other associations or organizations incorporating CSR issues)	▼	Three-pillar CSR strategy and governance
102-14	Statement from the most senior decision-maker of the organization (such as CEO, chair, or equivalent senior position) about the relevance of CSR to the organization and the strategy developed	▼	Editorial
102-16	Values, principles, standards, and norms of behavior	▼	Editorial
102-18	Governance structure of the organization, including committees of the highest governance body and their CSR responsibilities	▼	Governance & sustainable performance system
102-40	List of the Group's stakeholders	▼	Value chain
102-41	Collective bargaining agreements: percentage of employees covered by collective bargaining agreements	▼	100% of employees covered by collective bargaining agreements in all countries where the legal framework allows
102-42	Collective bargaining agreements: percentage of employees covered by collective bargaining agreements	▽	-
102-43	Approach to stakeholders: the organization's approach to stakeholders, including frequency of engagement and specific commitments made for each stakeholder group	▽	-
102-44	Key topics that have been raised through stakeholder engagement: including how the organization has responded to those key topics and the stakeholders concerned	▼	-
102-45	Entities included in the organization's consolidated financial statements: including reasons justifying exclusion	▼	-
102-46	Report content and boundaries: process for defining the report content and the Aspect Boundaries	▼	Value chain
102-47	List of material Aspects identified in the process for defining report content	▼	Value chain
102-48	Review of previous statements: the reasons for and effects of restatements of information provided in previous reports	▼	Clarification on the definition of our main key indicators (cf. Methodology Note): consistency with the values reported in 2019
102-49	Changes in reporting: significant changes from the previous year in the list of material Aspects and report content	▼	Acquisition of Pacificglas in February 2021 (renamed Verescence Pacific), company taken into account in this reporting for the period from January 1 to December 31, 2022
102-50	Reporting period	▼	2022 calendar year
102-51	Date of the most recent previous report (if any)	▼	July 2022
102-52	Reporting cycle	▼	Annual
102-53	Contact point for questions regarding the report or its contents	▼	Contact us
102-54	Reporting statements in accordance with GRI standards: this report has been prepared in accordance with GRI standards: Core or Comprehensive	▼	GRI Equivalence Table (Global Reporting Initiative) Core criteria (cf. GRI-G4)
102-55	GRI Equivalence Table	▼	GRI Equivalence Table (Global Reporting Initiative). Core criteria (cf. GRI-G4)
102-56	External assurance: description of the organization's approach with regard to seeking external assurance for the data in the report (if the report has been externally assured, and the External Assurance Report, if any)	▼	Reasonable assurance opinion issued by KPMG

NO.	GRI INDICATORS	EQUIV.	SECTION/COMMENTS
	SPECIFIC DISCLOSURES		
20	ECONOMIC		
201	Economic performance		
201-1	Direct economic value generated and distributed	▼	Value chain: financial resources and impacts
204	Procurement practices		
204-1	Proportion of spending on local suppliers	▼	Act for Society: 2022 in key figures
205	Anti-corruption		
205-2	Communication and training on anti-corruption policies and procedures	▼	CSR dashboard and objectives: Act for Society – Business ethics
30	ENVIRONMENT		
301	Materials		
301-2	Recycled input materials	▼	Eco Solutions: 2022 in key figures
302	Energy		
302-3	Energy intensity	▼	Eco Solutions: optimizing the environmental impact of our processes Value chain: environmental assets
302-4	Reduction of energy consumption	▼	Eco Solutions: optimizing the environmental impact of our processes Value chain: environmental assets
303	Water		
303-1	Total water withdrawal by source	▼	Value chain: environmental assets CSR dashboard and objectives Eco Solutions: optimizing the environmental impact of our processes
305	Emissions		
305-4	Greenhouse gas (GHG) emissions intensity	▼	Value chain: environmental assets CSR dashboard and objectives Eco Solutions: optimizing the environmental impact of our processes
305-5	Reduction of greenhouse gas (GHG) emissions	▼	Value chain: environmental assets CSR dashboard and objectives Eco Solutions: optimizing the environmental impact of our processes
306	Effluents and waste		
306-2	Waste by type and disposal method	▼	Value chain: environmental assets CSR dashboard and objectives Eco Solutions: optimizing the environmental impact of our processes

▼ Complete equivalence ▼ Partial equivalence ▽ No equivalence

NO.	GRI INDICATORS	EQUIV.	SECTION/COMMENTS
40	SOCIAL		
401	Employment		
401-1	New employee hires and employee turnover	▼	Value chain: intellectual assets
403	Occupational health and safety		
403-2	Type of injury and rates of injury, occupational diseases, absenteeism, and work-related fatalities	▼	People First: health and safety, Well-being at work and recognition – CSR dashboard and objectives
404	Training and Education		
404-1	Average hours of training per employee	▼	CSR dashboard and objectives - People First: skills and careers
404-2	Programs for skills management and programs that assist employees in managing career endings	▼	CSR dashboard and objectives - People First: skills and careers Act for Society: preserving employment at our sites
405	Diversity and Equal Opportunity		
405-1	Diversity of governance bodies and employees	▼	CSR dashboard and objectives: People First - Diversity
405-2	Ratio of basic salary and remuneration of women to men	▽	-
407	Freedom of association and collective bargaining		
407-1	Operations and suppliers identified in which the right to collective bargaining may be at risk	▼	CSR dashboard and objectives: Act for society - Responsible purchasing
413	Local Communities		
413-1	Local community engagement, impact assessments, and development programs	▼	Act for Society: preserving employment on our sites
417	Product and Service Labeling		
417-1	Product and service information and labeling requirements	▼	CSR dashboard and objectives: Eco Solutions - Innovation and eco-design

GLOBAL COMPACT EQUIVALENCE TABLE



Verescence has joined the GLOBAL COMPACT in 2018 and is committed to the ten principles.

Each year, the Group issues a COP (Communication On Progress), which is published on the global compact website.

This report constitutes Verescence's 2022 COP (2022-2023 data).

NO.	TEN PRINCIPLES OF THE GLOBAL COMPACT	EQUIV.	PILLARS AND ASSOCIATED THEMES
	HUMAN RIGHTS		
1	Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights.	▼	People First - Health and Safety
2	Businesses should make sure that they are not complicit in human rights abuses.	▼	Act For Society - Sustainable procurement
	LABOR		
3	Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining.	▼	People first - Well-being at work and recognition
4	Businesses should contribute to the elimination of all forms of forced and compulsory labor.	▼	Act For Society - Sustainable procurement
5	Businesses should contribute to the effective abolition of child labor.	▼	Act For Society - Sustainable procurement
6	Businesses should contribute to the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.	▼	People First - Diversity
	ENVIRONMENT		
7	Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges.	▼	Eco Solutions - Optimizing the environmental impact of our processes
8	Businesses should undertake initiatives to promote greater environmental responsibility.	▼	Eco Solutions - Optimizing the environmental impact of our processes
9	Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	▼	Eco Solutions - Innovation and eco-design
	ANTI-CORRUPTION		
10	Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.	▼	Act For Society - Business ethics

▼ Complete equivalence ▼ Partial equivalence ▼ No equivalence



INDEPENDENT THIRD PARTY REPORT (KPMG)

REPORT BY ONE OF THE STATUTORY AUDITORS, APPOINTED AS INDEPENDENT THIRD PARTY, ON THE VERIFICATION OF THE CONSOLIDATED NON-FINANCIAL STATEMENT. For the year ended 31 December 2022

To the Board of Directors¹,

In our capacity as Statutory Auditor of your company (hereinafter the "entity") appointed as independent third party, and accredited by the French Accreditation Committee (COFRAC) under number 3-1884, we have undertaken a limited assurance engagement on the historical information (observed or extrapolated) in the consolidated non-financial statement, prepared in accordance with the entity's procedures (hereinafter the "Guidelines"), for the year ended the 31st of December 2022 (hereinafter, the "Information" and the "Statement" respectively), presented in the Group's management report pursuant to the legal and regulatory provisions of Articles L. 225-102-1, R. 225-105 and R. 225-105-1 of the French Commercial Code (Code de commerce).

At the request of the entity, we conducted works designed to express a reasonable assurance conclusion on the information selected by the entity and identified by the sign √.

LIMITED ASSURANCE CONCLUSION

Based on the procedures we have performed, as described under the "Nature and scope of procedures" and the evidence we have obtained, nothing has come to our attention that cause us to believe that the consolidated non-financial statement is not prepared in accordance with the applicable regulatory provisions and that the Information, taken as a whole, is not presented fairly in accordance with the Guidelines, in all material respects.

COMMENT²

Without modifying our conclusion and in accordance with article A. 225-3 of the French Commercial Code, we have the following comments:

— For a subsidiary, traceability and internal control could be strengthened for data relating to the indicator "Number of employees trained vs. number of employees".

REASONABLE ASSURANCE CONCLUSION ON A SELECTION OF NON-FINANCIAL INFORMATION

In our conclusion, the information selected by the entity and identified with the symbol √ in the Statement has been prepared, in all material respects, in accordance with the Guidelines.

PREPARATION OF THE NON-FINANCIAL PERFORMANCE STATEMENT

The absence of a commonly used generally accepted reporting framework or a significant body of established practices on which to draw to evaluate and measure the Information allows for different, but acceptable, measurement techniques that can affect comparability between entities and over time.

Consequently, the Information needs to be read and understood together with the Guidelines, summarized in the Statement and available on the Entity's website or on request from its headquarters.

INHERENT LIMITATIONS IN PREPARING THE INFORMATION

The Information may be subject to uncertainty inherent to the state of scientific and economic knowledge and the quality of external data used. Some information is sensitive to the choice of methodology and the assumptions or estimates used for its preparation and presented in the Statement.

RESPONSIBILITY OF THE ENTITY

Management of the Entity is responsible for:

— selecting or establishing suitable criteria for preparing the Information;

— preparing a Statement pursuant to legal and regulatory provisions,

including a presentation of the business model, a description of the main non-financial risks, a presentation of the policies implemented considering those risks and the outcomes of said policies, including key performance indicators;

— preparing the Statement by applying the Entity's "Guidelines" as referred above; and

— designing, implementing and maintaining internal control over information relevant to the preparation of the Information that is free from material misstatement, whether due to fraud or error.

The Statement has been prepared by the Board of Directors.

RESPONSIBILITY OF THE STATUTORY AUDITOR, APPOINTED AS INDEPENDENT THIRD PARTY/INDEPENDENT THIRD PARTY

Based on our work, our responsibility is to provide a report expressing a limited assurance conclusion on:

— The compliance of the Statement with the requirements of Article R. 225-105 of the French Commercial Code;

— The fairness of the historical information (observed or extrapolated) provided pursuant to part 3 of sections I and II of Article R. 225-105 of the French Commercial Code, i.e., the outcomes of policies, including key performance indicators, and measures relating to the main risks.

As we are engaged to form an independent conclusion on the Information as prepared by management, we are not permitted to be involved in the preparation of the Information as doing so may compromise our independence.

At the request of the entity and outside of the scope of certification, we may express reasonable assurance that the information selected by the

entity, presented in the appendices, and identified by the symbol √ has been prepared, in all material respects, in accordance with the Guidelines.

It is not our responsibility to report on:

— The entity's compliance with other applicable legal and regulatory provisions;

— the compliance of products and services with the applicable regulations.

APPLICABLE REGULATORY PROVISIONS AND PROFESSIONAL GUIDANCE

We performed the work described below in accordance with Articles A. 225-1 et seq. of the French Commercial Code, the professional guidance issued by the French Institute of Statutory Auditors (Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes) applicable to such engagement, in particular the professional guidance issued by the Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes, "Intervention du commissaire aux comptes — Intervention de l'OTI - Déclaration de performance extra-financière", acting as the verification program, and with the International Standard on Assurance Engagements 3000 (revised)³.

OUR INDEPENDENCE AND QUALITY CONTROL

Our independence is defined by the provisions of Article L. 822-11 of the French Commercial Code and the French Code of Ethics for Statutory Auditors (Code de déontologie) of our profession. In addition, we have implemented a system of quality control including documented policies and procedures aimed at ensuring compliance with applicable legal and regulatory requirements, ethical requirements and the professional guidance issued by the French Institute of Statutory Auditors (Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes) relating to this engagement.

MEANS AND RESOURCES

Our work engaged the skills of six people between April 2023 and June 2023 and took a total of five weeks. We were assisted in our work by our specialists in sustainable development and corporate social responsibility. We conducted some interviews with the people responsible for preparing the Statement.

NATURE AND SCOPE OF PROCEDURES

We are required to plan and perform our work to address the areas where we have identified that a material misstatement of the Information is likely to arise.

The procedures we performed were based on our professional judgment. In carrying out our limited assurance engagement on the Information:

— We obtained an understanding of all the consolidated entities' activities, and the description of the principal risks associated;

— We assessed the suitability of the criteria of the Guidelines with respect to their relevance, completeness, reliability, neutrality and understandability, taking into account, where appropriate, best practices within the sector;

— We verified that the Statement includes each category of social and environmental information set out in article L. 225-102-1 III of the French Commercial Code;

— We verified that the Statement provides the information required under article R. 225-105 II of the French Commercial Code, where relevant with respect to the main risks, and includes, where applicable, an explanation for the absence of the information required under article L. 225-102-1 III, paragraph 2 of the French Commercial Code;

— We verified that the Statement

¹Accreditation Cofrac Inspection, number 3-1884, scope available at www.cofrac.fr

²As stipulated under article A. 225-3-III, the independent third party may opt to draw the reader's attention to matters concerning procedures used or to information relayed by the entity (without actually dispensing the information) to make the report more reliable in light of standard industry practices, and this would not result in an adverse or qualified opinion. This stipulation particularly concerns:

- material limitations to scope and comparability;

- limitations of processes implemented to meet regulatory compliance requirements (e.g. business model, main risks, policies, actions, outcomes and KPIs) and results obtained;

- reliability of outcomes and KPIs.

To be considered observations, comments must have a limited bearing on the key components of the Statement.

³ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information

presents the business model and a description of principal risks associated with all the consolidated entities' activities, including where relevant and proportionate, the risks associated with their business relationships, their products or services, as well as their policies, measures and the outcomes thereof, including key performance indicators associated to the principal risks;

— We referred to documentary sources and conducted interviews to:

- assess the process used to identify and confirm the main risks as well as the consistency of the outcomes, including the key performance indicators used, with respect to the main risks and the policies presented;
- corroborate the qualitative information (measures and outcomes) that we considered to be the most important presented in Appendix. Concerning certain risk⁴, our work was carried out on the consolidating entity, for the other risks, our work was carried out on the consolidating entity and on a selection of entities⁵.

— We verified that the Statement covers the scope of consolidation, i.e. all the consolidated entities in accordance with article L. 233-16 of the French Commercial Code;

— We obtained an understanding of internal control and risk management procedures the Entity has implemented and assessed the data collection process aimed at ensuring the completeness and fairness of the Information;

— For the key performance indicators and other quantitative outcomes that we considered to be the most

important presented in Appendix, we implemented:

- analytical procedures to verify the proper consolidation of the data collected and the consistency of any changes in those data;
- tests of details, using sampling techniques, in order to verify the proper application of definitions and procedures and reconcile the data with supporting documents. This work was carried out on a selection of contributing entities⁵ and covers 52% of the consolidated data relating to the key performance indicators and outcomes selected for these tests;

— We assessed the overall consistency of the Statement based on our knowledge of all the consolidated entities.

The procedures performed in a limited assurance review are less in extent than for a reasonable assurance opinion in accordance with the professional guidance of the French Institute of Statutory Auditors (Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes); a higher level of assurance would have required us to carry out more extensive procedures.

NATURE AND EXTENT OF
ADDITIONAL WORK ON THE
INFORMATION SELECTED BY THE
ENTITY AND IDENTIFIED
BY THE SIGN ✓

With regard to the information selected by the entity, presented in the appendix and identified by the symbol ✓ in the Statement, we conducted the same work as

described in the paragraph "Nature and scope of our work" above for the Information considered to be the most important, but in a more in-depth manner, in particular with regard to the number of tests. The selected sample accounts for between 50% and 100% of the information identified by the symbol ✓.

We believe that our work is sufficient to provide a basis for our reasonable assurance opinion on the information selected by the entity and identified by the symbol ✓.

Paris-La Défense, on 26 June 2023

KPMG S.A.

Fanny HOULLIOT
ESG Expert
KPMG France ESG Center of Excellence

Philippe CHERQUI
Partner

Appendix

QUALITATIVE INFORMATION (ACTIONS AND RESULTS) CONSIDERED MOST IMPORTANT

Internal safety audits and associated results
Action to promote well-being and recognition at work
Skills management and employee training policy
Measures to promote social dialogue
Measures to promote gender equality and related results
Measures to optimize energy consumption and water resources
Initiative to enhance Verescence's service quality and competitiveness
Measures to optimize the environmental impact of processes
Initiatives to promote innovation and eco-design
Actions to promote local economic development
CSR criteria considered in contracts with suppliers
Procedures in place for good business conduct
GDPR data processing register

KEY PERFORMANCE INDICATORS AND OTHER QUANTITATIVE RESULTS CONSIDERED MOST IMPORTANT

LEVEL OF ASSURANCE

Social indicators	LEVEL OF ASSURANCE
Lost time accident frequency rate (TF1)	Reasonable
Investments allocated to improving working conditions and EHS initiatives vs. Total Investments	Reasonable
Number of trained employees vs. Number of employees	Limited
Number of promotions	Reasonable
Percentage of female managers	Reasonable
Percentage of female recruits	Reasonable
Absenteeism rate	Reasonable
Societal indicators	LEVEL OF ASSURANCE
High-risk employees trained and qualified on corruption risks vs. Total workforce	Reasonable
High-risk employees trained and qualified on information security vs. Total workforce	Reasonable
Local purchases vs. Purchasing volume	Reasonable
Number of suppliers that have signed the CSR Charter vs. Number of suppliers listed on the Verescence CSR 1 panel (suppliers with a significant effect on Verescence's CSR impact)	Reasonable
Customer complaint rate	Reasonable
On Time Full delivery rate (OTIF)	Reasonable
Number of qualification approaches	
Environmental indicators	LEVEL OF ASSURANCE
Minimum PCR glass content in "Infinite Glass 40" and "Infinite Glass 20" sold	Reasonable
Number of commercial offers issued and accompanied by an LCA	Reasonable
Annual change in the number of bottles made from post-consumer recycled glass (PCR)	Reasonable
Water withdrawal per metric ton of glass	Reasonable
Recycled water vs. Water needs	Reasonable
Water consumption vs. Water needs	Reasonable
CO ₂ emissions Scope 1 and Scope 2 per ton of glass drawn	Reasonable
Waste recycling rate	Reasonable
Total quantity of waste per ton of glass drawn	Reasonable
NOx emissions for glass manufacturing sites	Reasonable
SOx emissions for glass manufacturing sites	Reasonable
Fine particle emissions for glass manufacturing sites	Reasonable

⁴ Working conditions, Adaptability to different cultures, Social dialogue, Eco-design, Product quality optimization, Management of environmental risk, Resilience in the face of climatic hazards, Competitiveness in the face of global warming, Use of recycled materials and optimization of glass recycling channels, Cybersecurity, Revitalization of the local industrial and economic fabric, Integrity in Business, CSR commitment of our partners, Protection of personal data, Ensuring and optimizing the level of service to customers.

⁵ Verescence Mers-les-bains (France), La Granja (Spain), Covington (United States).

PARA CUALQUIER PREGUNTA RELATIVA A LOS
ELEMENTOS DE ESTE INFORME,
PÓNGASE EN CONTACTO CON:

ALAIN THORRÉ

Director de RSC
alain.thorre@verescence.com

CHRISTOPHE DHAENE

Responsable de RSC/HSE del Grupo
christophe.dhaene@verescence.com

VERESCENCE

Sede social
49-51 quai de Dion Bouton
92800 Puteaux

SIGA A VERESCENCE EN LAS
REDES SOCIALES PARA ESTAR AL DÍA DE LA
ACTUALIDAD.



© Imágenes

Banco de imágenes de Verescence
Armani
Guillaume Crochez
Hugues-Marie Duclos
Lionel Guericolas
Guerlain
Shehan Hanwellage
François Jorez
Sipra Press
Anne Soullez
Stirling Square

Redacción

Verescence

Diseño gráfico

Lili T. DESIGN

Junio de 2023 - versión digital

MADE OF GLASS AND PASSION.



verescence.com