

VERESCENCE



RAPPORT DE DURABILITÉ
2021-2022

04

Éditorial

06

Qui sommes-nous ?

08

Stratégie RSE en trois piliers

10

Gouvernance & système de performance durable

12

Chaîne de valeur

14

Nos enjeux RSE

16

People First

Santé et sécurité

Mieux-être au travail et reconnaissance

Compétences et carrières

Diversité

30

Act for Society

Ancrage local, force mondiale

Préserver l'emploi sur nos sites

Achats responsables

Éthique des affaires

41

Eco Solutions

Qualité de service et compétitivité

Optimisation de l'impact

environnemental de nos process

Innovation et éco-conception

48

Annexes

Tableau de bord RSE et objectifs

Note méthodologique KPI

Initiatives RSE 2021-2022

Tables de correspondances

(GRI et Global Compact)

Rapport de l'OTI (KPMG)

ÉDITORIAL



THOMAS RIOU
Président Directeur Général

DEPUIS MAINTENANT PLUS DEUX ANS, NOUS TRAVERSONS DE MULTIPLES CHOCS. APRÈS L'ARRÊT BRUTAL DE L'ÉCONOMIE LIÉ À L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19, LA REPRISE EXTRÊMEMENT FORTE A ENTRAINÉ UNE DÉSORGANISATION DE LA SUPPLY CHAIN MONDIALE ET UNE INFLATION TRÈS SIGNIFICATIVE. UN PHÉNOMÈNE ENCORE ACCÉLÉRÉ PAR LA GUERRE EN UKRAÏNE. À CELA S'AJOUTE DES EFFETS TOUJOURS PLUS PERCEPTIBLES DU RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE. LA PRISE DE CONSCIENCE DES PROBLÈMES ENVIRONNEMENTAUX S'ACCÉLÈRE ET LA PLUPART DES ÉTATS PRENNENT DES DÉCISIONS QUI VONT DANS LA BONNE DIRECTION. MAIS EN TANT QU'ENTREPRISE RESPONSABLE, NOUS SAVONS QUE NOUS POUVONS ALLER ENCORE PLUS VITE.

Dans un environnement extrêmement perturbé, nous devons adapter notre entreprise tout en maintenant nos valeurs et notre cap stratégique. Depuis maintenant plus de deux ans, nous avons beaucoup amélioré la résilience de notre modèle économique en réduisant nos coûts, en améliorant notre agilité, notre capacité d'exécution, en renforçant notre portefeuille client et en rééquilibrant notre présence sur tous les segments de marché. Mais surtout, nous avons tous énormément travaillé pour que notre ambition — devenir la référence mondiale sur le marché de la beauté durable — devienne une réalité chaque jour plus tangible.

Ce cinquième rapport de durabilité illustre bien nos nouvelles avancées, nos convictions et nos ambitions.

Pour ne lister que quelques initiatives :

- Notre feuille de route de décarbonation a été validée par l'initiative Science Based Targets en février dernier. En 2034, nous aurons baissé nos émissions de CO₂ de plus de 40% par rapport à 2019 et nous construisons un horizon atteignable de neutralité carbone en 2050. Cette feuille de route intègre des projets très concrets sur l'ensemble des scopes 1, 2 & 3. Nous nous félicitons aussi de nos résultats CDP A pour « Water Security » & CDP A- pour



Notre engagement est total pour changer fondamentalement notre impact environnemental et celui du marché de la beauté.

« Climate change » qui nous permettent de renforcer nos plans d'action de progrès.

- Notre filiale en Corée du Sud, Verescence Pacific, a su s'intégrer dans notre Groupe très rapidement et nous permet d'apporter à de nombreux grands clients une chaîne logistique courte et moins impactante pour l'environnement. Cette présence en Asie nous permet aussi de mieux comprendre les habitudes et aspirations de transformation des marchés asiatiques pour leur proposer des approches d'éco-conception nouvelles.

- Nous avons lancé avec succès notre nouvelle composition de verre recyclé post-consommation (PCR), le Verre Infini® 20. Nos compositions en verre PCR représentent 75% de nos productions en Europe et seront très bientôt une réalité aux États-Unis et en Corée du Sud. Nous sommes fiers d'avoir été précurseurs et d'avoir maintenant défini ce nouveau standard mondial.

- Notre plan d'action sur l'eau ayant pour objectif de nous rapprocher du concept « usine sèche » — autrement dit optimiser notre recyclage des eaux industrielles pour limiter nos prélèvements — a progressé de manière significative.

- Enfin, étant conscients que le progrès n'est possible que si l'ensemble de notre écosystème étendu

progressive, de nombreuses initiatives avec l'ensemble de nos parties prenantes sont en cours.

Nous avons la chance d'occuper la place de leader sur un marché très dynamique, mais cela s'accompagne d'une responsabilité importante : pouvoir baisser l'empreinte de notre écosystème tout en augmentant significativement nos capacités. Par ailleurs, nous constatons des évolutions très rapides des habitudes de consommation et devons donc intégrer encore davantage les signaux faibles ou les tendances qui vont changer profondément notre métier dans les quinze années à venir. C'est pour cela que nous continuons à renforcer nos organisations et nos investissements dans l'innovation.

Enfin, mon propos ne serait pas complet si je ne parlais pas des équipes de Verescence qui ont su relever tous les défis de ces dernières années tout en continuant à accroître notre leadership. Les femmes et les hommes de Verescence sont notre plus grande richesse et notre priorité n°1. L'ensemble des initiatives présentées dans ce rapport montre comment ils œuvrent au quotidien pour assurer la pérennité et la durabilité de notre entreprise. Je les en remercie.

QUI SOMMES-NOUS ?

LE LEADER MONDIAL DU FLACONNAGE DE LUXE

DEPUIS PLUS DE 120 ANS, NOUS FABRIQUONS ET DÉCORONS DES FLACONS ET DES POTS EN VERRE HAUT DE GAMME POUR LES PLUS GRANDES MARQUES DE LA PARFUMERIE ET DE LA COSMÉTIQUE. À LA POINTE DE L'INNOVATION, NOS SEPT USINES EN FRANCE, EN ESPAGNE, AUX ÉTATS-UNIS ET EN CORÉE DU SUD, NOUS PERMETTENT DE PRODUIRE AU PLUS PROCHE DE NOS CLIENTS. PASSIONNÉS PAR NOTRE MÉTIER, NOUS REPOUSSONS LES LIMITES DE NOTRE SAVOIR-FAIRE HISTORIQUE AFIN D'APPORTER DES SOLUTIONS DE HAUTE QUALITÉ, INNOVANTES ET RESPECTUEUSES DE L'ENVIRONNEMENT.

VERESCENCE EN CHIFFRES



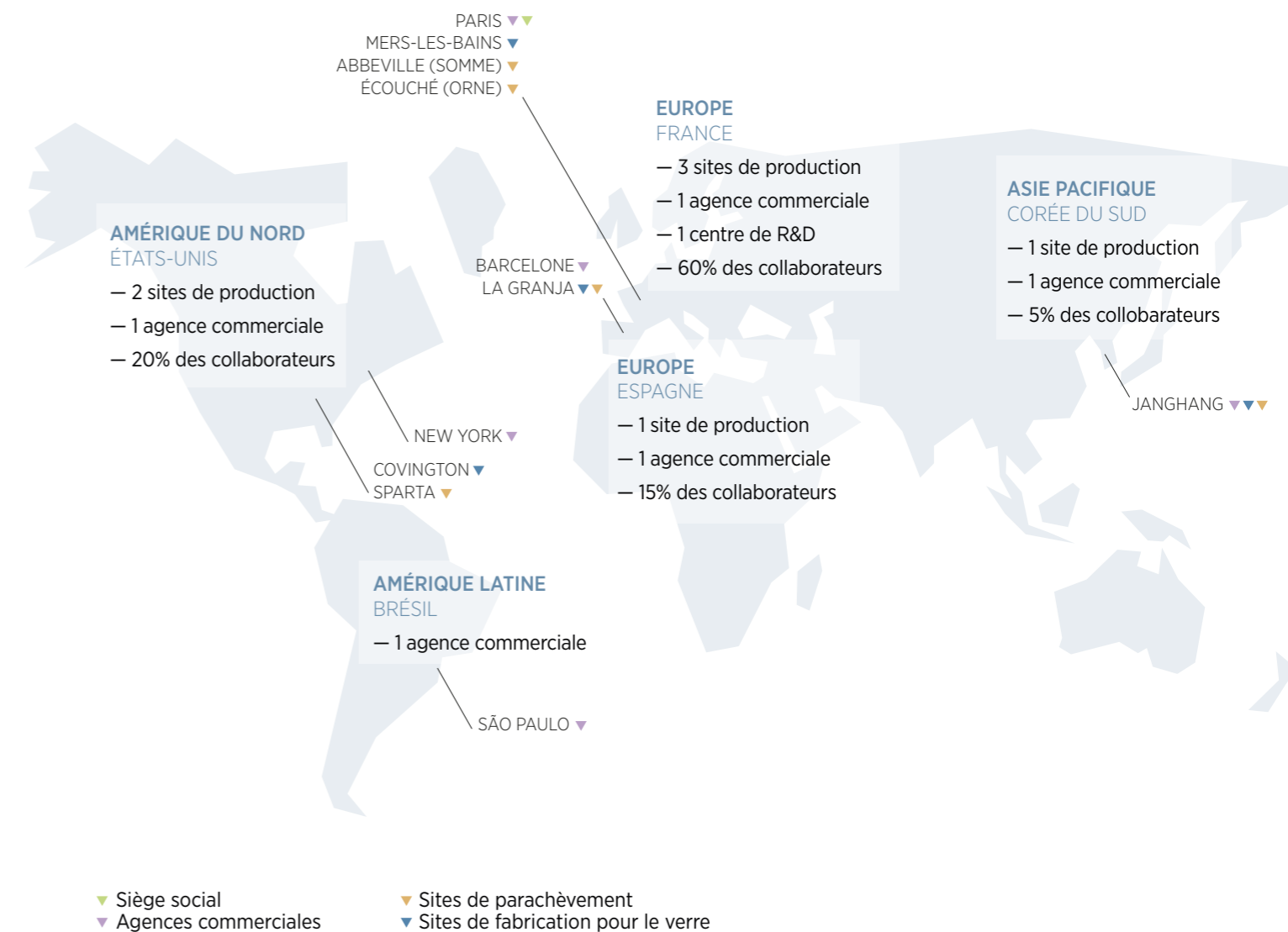
NOS ACTIVITÉS

PARFUMS ET BEAUTÉ

Développer des flacons et des pots répondant aux exigences des plus grands noms de l'univers de la beauté grâce à notre maîtrise des métiers du verre et du parachèvement. Plus de 300 modèles développés chaque année.

ISOLATEURS

Concevoir et fabriquer des isolateurs électriques en verre destinés aux lignes électriques aériennes à haute tension. Plus de 100 millions d'isolateurs fabriqués par Verescence La Granja Insulators sont installés dans plus de 100 pays.



STRATÉGIE RSE EN 3 PILIERS

NOTRE DÉMARCHE RSE SE DÉPLOIE SUR TROIS PILIERS FONDAMENTAUX : « PEOPLE FIRST », « ACT FOR SOCIETY » ET « ECO SOLUTIONS ». TOTALEMENT INTÉGRÉE À NOTRE STRATÉGIE GLOBALE, ELLE S'INSCRIT DANS UN PROJET PARTAGÉ AVEC L'ENSEMBLE DE NOS PARTIES PRENANTES ET FIXE DES ENGAGEMENTS CONCRETS. EN PARALLÈLE DE LA RÉALISATION DES OBJECTIFS 2022 INITIÉS EN 2018, LE GROUPE TRAVAILLE SUR DE NOUVEAUX CHALLENGES POUR 2025.

VERESCENCE ET LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES

LE PROGRAMME « GLASS MADE TO LAST » PERMET DE CONTRIBUER À 15 DES 17 OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD) FIXÉS PAR LES NATIONS UNIES À L'HORIZON 2030.



PEOPLE FIRST

Le travail du verre et du parachèvement ne s'improvise pas. Il s'appuie sur des savoir-faire précis, rares et longs à acquérir. Par ailleurs, ces métiers évoluent au gré de l'arrivée de nouvelles technologies. Verescence doit aujourd'hui pouvoir à la fois entretenir ses compétences historiques et accompagner leurs évolutions, tout en garantissant sécurité et mieux-être au travail.

- SANTÉ ET SÉCURITÉ
- MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL ET RECONNAISSANCE
- COMPÉTENCES ET CARRIÈRES
- DIVERSITÉ



ACT FOR SOCIETY

Verescence a la singularité d'être un groupe international avec un ancrage local fort. En tant que leader, nous devons être exemplaires et inscrire notre action dans la durée afin de contribuer positivement aux écosystèmes qui nous entourent. Nous croyons que les performances économiques et sociétales peuvent et doivent être menées de concert.

- ANCRAGE LOCAL, FORCE MONDIALE
- PRÉSERVER L'EMPLOI SUR NOS SITES
- ACHATS RESPONSABLES
- ÉTHIQUE DES AFFAIRES



ECO SOLUTIONS

Le verre est une matière unique, qui a la propriété d'être recyclable à l'infini sans altération de ses qualités. Ce matériau nous inspire pour intégrer l'impératif écologique comme source de créativité et d'innovation. Nous croyons que le développement de procédés plus respectueux de la planète et de produits éco-conçus est compatible avec les codes du luxe et de la beauté.

- QUALITÉ DE SERVICE ET COMPÉTITIVITÉ
- INNOVATION ET ÉCO-CONCEPTION
- OPTIMISATION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PROCESS



GOUVERNANCE ET SYSTÈME DE PERFORMANCE DURABLE



Alain THORRÉ
Directeur RSE, Qualité & Amélioration Continue
VERESCENCE

Les enjeux liés à la RSE impactent l'ensemble des services et des sites de Verescence. Une gouvernance a été mise en place depuis plusieurs années pour définir la stratégie RSE de Verescence, son déploiement sur tous les sites, dans tous les processus et à tous les niveaux de l'organisation.

Le « Verescence Sustainable Performance System » — notre système de management de la performance — permet de mesurer les performances, d'établir des objectifs d'amélioration et les plans d'action associés. Ainsi, au même titre que les performances financières et industrielles, les performances RSE sont mesurées, des objectifs sont déployés et des plans d'action et investissements sont mis en œuvre pour les atteindre.

À ce titre, un focus a été porté sur les consommations d'énergie, les émissions de CO2 et le besoin en eau de chaque site. Pour mieux mesurer nos consommations et les optimiser, de nombreux compteurs (eau, gaz, électricité) ont été déployés, un système de GTE (Gestion Techniques des Énergies) a été mis en place à Mers-les-Bains en tant que site pilote et progressivement nous intégrons les exigences de l'ISO 50001* (certification du site de Mers-les-Bains en 2019 et La Granja en 2021).

*Certification sur le management des énergies

NOS NOTATIONS ESG*

ECOVADIS

La méthodologie de cet organisme de notation, dont le classement constitue un standard mondial de la RSE, repose sur 4 thèmes : Environnement, Social et Droits de l'Homme, Éthique et Achats responsables.

Avec un score de 83/100, le Groupe Verescence améliore de 4 points son score global par rapport à 2020 et figure dans le cercle fermé des 1% des entreprises les plus performantes, une position que nous occupons depuis 2018.

Nos trois sites français, nos deux sites nord-américains et notre site espagnol maintiennent également leurs médailles Platine en 2022 avec un score de 83/100, tandis que notre filiale sud-coréenne Verescence Pacific obtient la médaille d'or pour sa toute première évaluation un peu plus d'un an après avoir rejoint le Groupe.



CDP

Considéré comme la référence en matière de reporting environnemental, le CDP est une organisation internationale à but non lucratif qui gère l'une des bases de données environnementales les plus complètes au monde et qui évalue la façon dont les entreprises agissent pour réduire leur impact environnemental sur l'ensemble de leurs chaînes de valeur.

En 2021, Verescence a été reconnu pour son leadership en matière de développement durable par le CDP, en se classant « A » pour sa gestion responsable de l'eau et « A- » pour sa lutte contre le changement climatique.

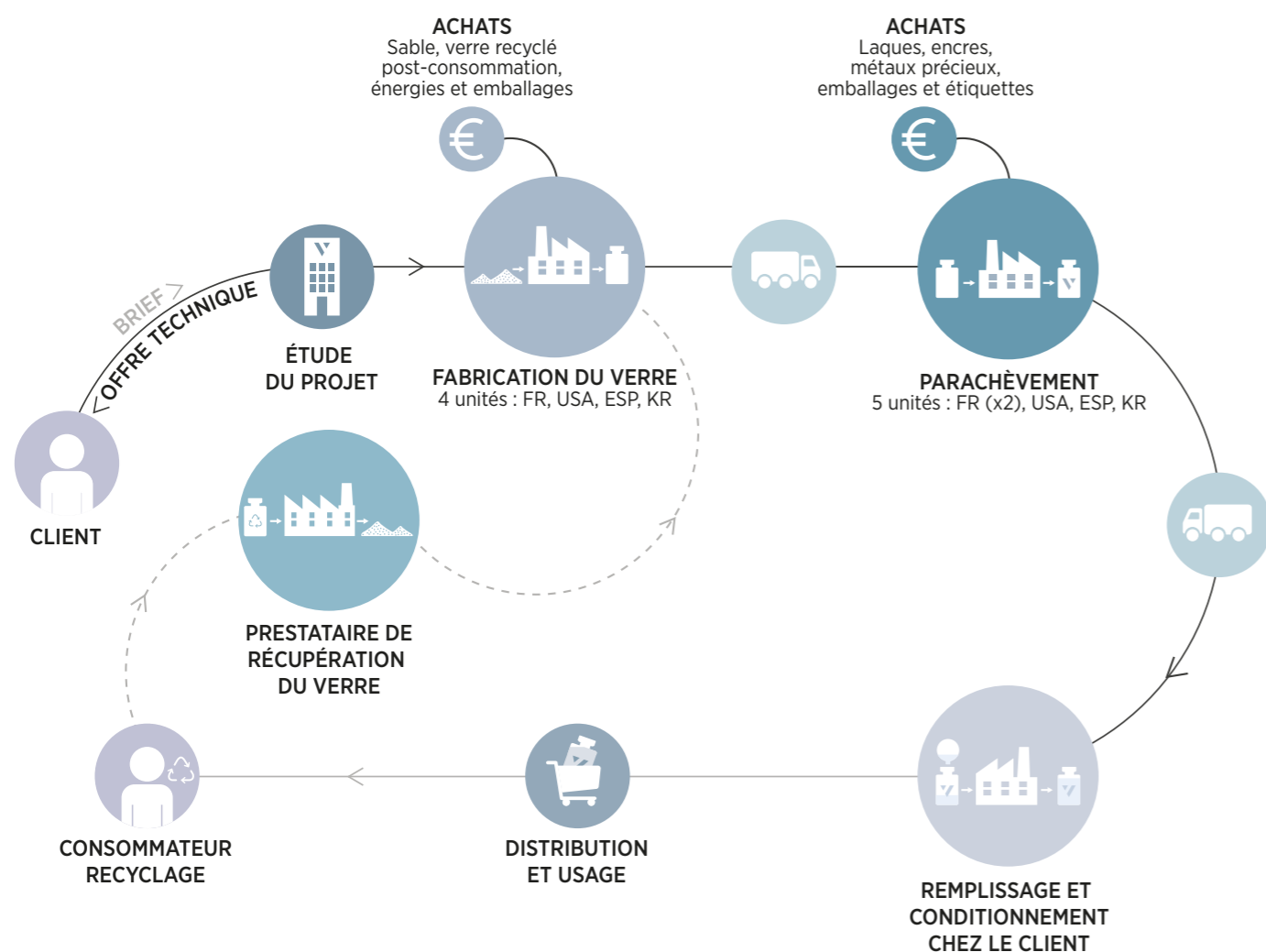
Verescence fait également partie des entreprises ayant obtenu un classement A (niveau leadership) dans le cadre du Supplier Engagement Rating (SER) du CDP, en reconnaissance de ses actions visant à mesurer et réduire les risques climatiques au sein de sa chaîne d'approvisionnement.



*Critères environnementaux, sociaux et de gouvernance

CHAÎNE DE VALEUR

CHEZ VERESCENCE, NOUS SOMMES CONVAINCUS QUE NOS COLLABORATEURS ET NOS PARTENAIRES FONT LA DIFFÉRENCE: ILS SONT LES RESSOURCES ESSENTIELLES POUR SUBLIMER LES PRODUITS DE NOS CLIENTS.



RESSOURCES

CAPITAL FINANCIER
350 M€ de chiffre d'affaires

CAPITAL HUMAIN
2 328 salariés

CAPITAL INTELLECTUEL
278 recrutements
61 brevets et/ou demandes de brevets actifs

CAPITAL INDUSTRIEL
7 sites industriels

CAPITAL ENVIRONNEMENT
Quantité verre tirée: 153 155 tonnes
Total énergie : 785 413 MWh
Eau prélevée : 402 089 m³

CAPITAL RELATIONNEL
96,5% d'achats locaux
2 452 fournisseurs
113 partenaires référencés au panel RSE1*
173 M€ d'achats

CRÉATION DE VALEUR

IMPACT FINANCIER
+ 9% de croissance des ventes

IMPACT HUMAIN
TF1 = 4,10
40% de recrutements féminins
100% de nos collaborateurs bénéficient d'une mutuelle et d'une prévoyance

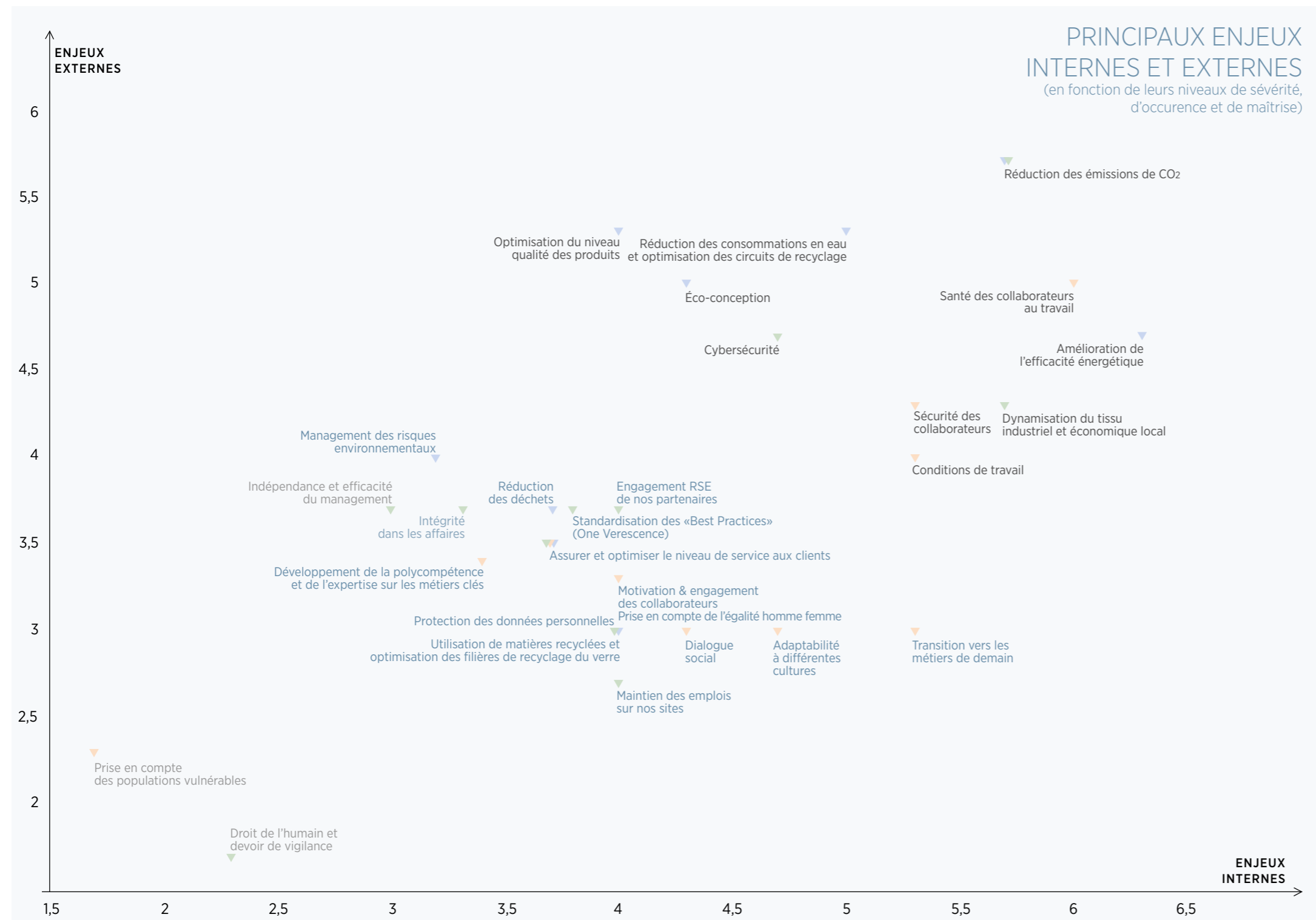
IMPACT INTELLECTUEL
57% de salariés formés

IMPACT INDUSTRIEL
Pour le verre : maintien des performances avec une forte augmentation des capacités de production
Pour le décor :
Productivité laquage : + 4,3%
Productivité autres décor : + 1%
Réduction des temps de changement : - 12%

IMPACT ENVIRONNEMENT
- 4 797 tonnes d'émissions de CO₂ entre 2020 et 2021 (Scope 1 et Scope 2**)
Laque Hydro vs. Solvant : 89%
Taux de recyclage des déchets : 89,9%
Émissions de CO₂ (Scope 1 et 2**) : 1,12 tCO₂e/tv
Émissions de NO_x : 1,66 kg/tv
Émissions de SO_x : 0,64 kg/tv
Émissions de particules fines : 0,06 kg/tv

IMPACT RELATIONNEL
0,79% de réclamations clients
OTIF (On Time, In Full) = 95%

NOS ENJEUX RSE



NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Le dispositif de gestion des risques mis en place par le Groupe Verescence repose sur l'identification et la prise en compte des principaux facteurs susceptibles d'avoir un impact significatif sur ses activités, sa situation financière et son image. Le Comité Exécutif a ainsi validé l'identification et l'évaluation de 97 facteurs de risque produisant un impact soit en interne (continuité des activités, performance, rentabilité, etc.), soit en externe pour une ou plusieurs de ses parties prenantes (clients, fournisseurs, partenaires financiers, collaborateurs, institutions et société civile). L'ensemble de ces facteurs internes et externes sont évalués périodiquement selon trois critères notés de 1 à 10 : sévérité, occurrence et niveau de maîtrise. Cette évaluation fait naître pour le Groupe et l'ensemble de ses filiales, 28 enjeux RSE significatifs dont 10 sont considérés comme majeurs soit en interne, soit en externe. Cette catégorisation permet d'asseoir et de vérifier la pertinence de la stratégie RSE du Groupe pour l'ensemble de ses piliers. L'ensemble de nos enjeux sont ainsi représentés et hiérarchisés dans la cartographie ci-contre.

- ▼ PEOPLE FIRST ▼ ACT FOR SOCIETY ▼ ECO SOLUTIONS
- Enjeux RSE significatifs majeurs
- Enjeux RSE significatifs
- Enjeux RSE identifiés et non développés dans ce rapport

PEOPLE FIRST

SANTÉ & SÉCURITÉ

**MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL
& RECONNAISSANCE**

COMPÉTENCES & CARRIÈRES

DIVERSITÉ

Notre réussite et notre performance reposent avant tout sur les femmes et les hommes qui composent Verescence et l'attention que nous portons à leur bien-être et leur développement. Portés par nos valeurs — Passion, Excellence, Respect, Audace — et notre culture d'entreprise, nous concentrons nos efforts dans quatre priorités d'action où nous pouvons faire la différence, à savoir la sécurité, la qualité de vie au travail, le développement des talents et la diversité. Dans chacune d'entre elles, nous avons réalisé de notables avancées en 2021-2022.

L'ANNÉE 2021 EN CHIFFRES CLÉS



SÉCURITÉ

4,1 INDICE TF1
POUR LE GROUPE
OBJECTIF 2022 : <2



**MIEUX-ÊTRE
AU TRAVAIL ET
RECONNAISSANCE**

9,3% PART DES INVESTISSEMENTS
CONSACRÉS À L'AMÉLIORATION
DES CONDITIONS DE TRAVAIL
ET INITIATIVES HSE
OBJECTIF 2022 : 2%



DIVERSITÉ

33% DE FEMMES
AU SEIN DU GROUPE

29,7% DE FEMMES
ENCADRANTES
OBJECTIF 2022 : >35%

40% DE RECRUTEMENTS
FÉMININS
OBJECTIF 2022 : 50%

90 INDEX DE L'ÉGALITÉ
FEMMES/HOMMES



**COMPÉTENCES
ET CARRIÈRES**

19 734 HEURES DE FORMATION
DANS NOS ÉCOLES DU VERRE
ET DU PARACHÈVEMENT

57% DE SALARIÉS
FORMÉS
OBJECTIF 2022 : 70%

SANTÉ & SÉCURITÉ

UN NOUVEAU CENTRE LOGISTIQUE POUR LE SITE DE LA GRANJA

Ce nouveau centre logistique, positionné à l'extérieur des espaces de production, est désormais le seul point de chargement et de déchargement de l'usine et comprend également un espace de gestion des déchets.

Opérationnel depuis mai 2022, ce projet de plus de 600 000 euros s'accompagne d'améliorations significatives :

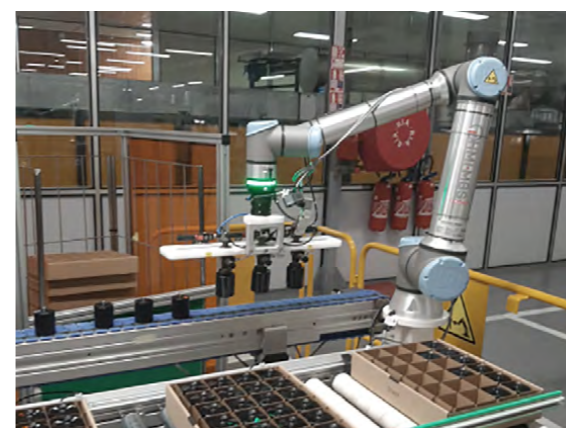
- Réduction des risques d'accidents en baissant de 90% le trafic des camions dans notre usine
- Baisse des émissions de CO₂ en substituant 25% de notre parc de chariots diesel conventionnels par des chariots électriques
- Construction de nouveaux espaces de travail de qualité pour nos services expéditions et aussi pour les chauffeurs de nos prestataires de transport.



DES COBOTS POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le Groupe Verescence a des objectifs forts pour réduire les risques d'accidents et améliorer les conditions de travail.

Dans ce cadre, nous avons souhaité développer l'utilisation de robots collaboratifs dans l'ensemble de nos usines.



Après une première expérience réussie dans notre usine de décor en Espagne, nous avons décidé de déployer cette technologie partout dans le monde pour limiter les opérations manuelles de chargement de nos lignes de production, mais aussi libérer du temps à nos opérateurs pour améliorer les performances. Ce programme concerne les sites français de Verescence Orne et Verescence Somme, mais aussi nos sites coréens et américains.



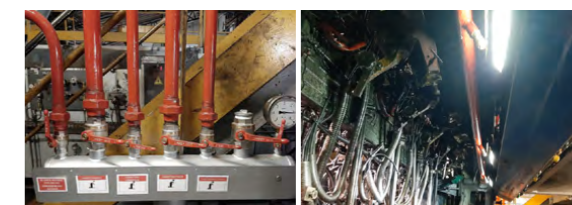
AUTOMATISATION DE LA LIGNE D'ASSEMBLAGE DES ISOLATEURS À LA GRANJA



Dans le cadre de notre politique RSE, afin de réduire les tâches répétitives et non ergonomiques de nos collaborateurs, nous avons investi 600 000 euros dans six robots automatiques permettant de mobiliser nos collaborateurs sur le pilotage de la performance de la ligne d'assemblage des isolateurs.

PRÉVENIR LES RISQUES D'INCENDIE

Dans notre industrie, l'un des risques les plus importants est le risque d'incendie.

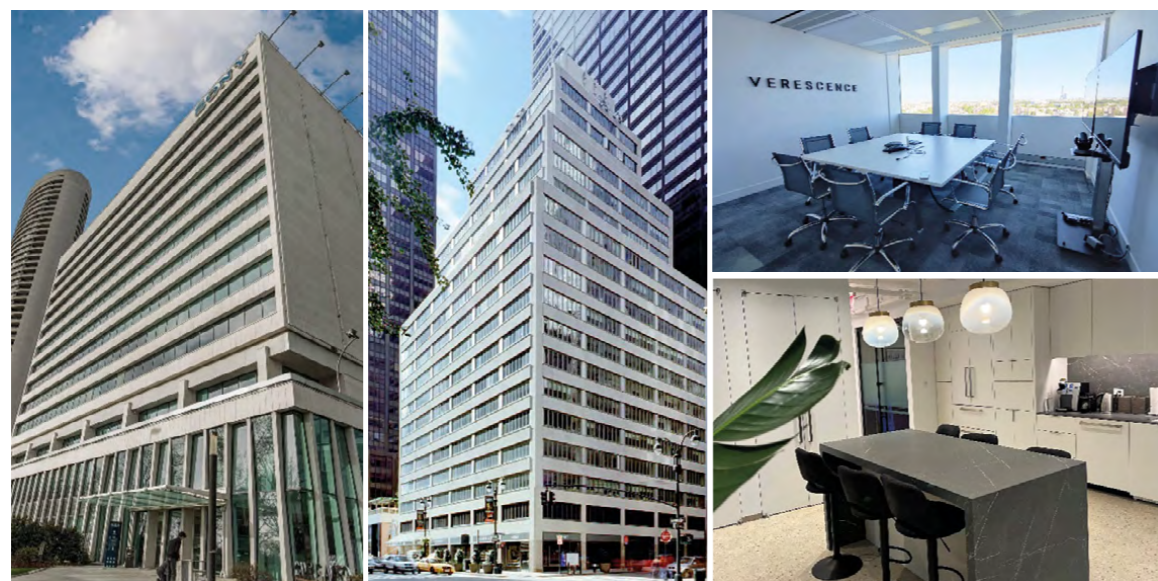


Nous travaillons depuis plusieurs années sur des technologies permettant d'éteindre très rapidement un incendie survenant dans nos machines de formage.

En 2021, l'usine de Mers-les-Bains a été choisie comme site pilote pour tester un prototype de système de protection incendie par déluge. Cette technologie sera bientôt déployée sur l'ensemble de nos machines.

MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL & RECONNAISSANCE

DE NOUVEAUX BUREAUX À PARIS ET NEW YORK



La cohérence de notre stratégie RSE est mise en valeur dans notre nouveau siège de Puteaux-La Défense. Ce projet participatif a été une excellente occasion de créer un environnement de travail confortable et inspirant qui optimise le bien-être au travail, tout en augmentant l'efficacité et le travail d'équipe.

Conçu pour répondre aux rythmes de travail hybrides, ce lieu modulaire intègre de nombreuses salles de réunions, des espaces de partage et de détente, et enfin un grand jardin accueillant une micro ferme urbaine.

C'est avec la même philosophie que nous avons aménagé nos nouveaux bureaux New Yorkais, situés au cœur de Manhattan et à proximité de nos principaux clients.

VERESCENCE SOMME RÉNOVE SES ESPACES COMMUNS

Après de nombreux travaux ces dernières années pour améliorer les espaces de production sur notre site de Verescence Somme, nous avons voulu mettre à disposition de nos collaborateurs des vestiaires de grande qualité.

Après sept mois de travaux, ce projet s'achèvera mi-2022 et apportera à chacun une amélioration de la qualité de vie au travail.

Prochaines étapes à venir : la rénovation des espaces de pause et de restauration.



JOURNÉE RSE 2021

Organisée pendant la pandémie de Covid-19 dans un format hybride, l'édition 2021 a mis l'accent sur des initiatives locales présentées sous format vidéo à l'ensemble de nos collaborateurs.

Parmi les thématiques abordées : l'éco-conception, la gestion technique des énergies ou encore la gestion des déchets.

Cette journée de mobilisation autour des trois piliers RSE de Verescence a également été rythmée par différents stands, notamment des formations à la manipulation des extincteurs et aux premiers secours ou encore des activités de plantation d'arbres.



COMPÉTENCES ET CARRIÈRES

FORMATION « LEAN SPECIALIST »



L'amélioration pérenne des performances nécessite l'application rigoureuse de méthodes et d'outils qui ont fait leurs preuves depuis plusieurs années dans de nombreuses entreprises. Cette démarche est engagée chez Verescence depuis plus de dix ans.

Pour aller plus loin, nous avons décidé début 2021 d'augmenter le nombre de nos collaborateurs capables de réaliser en autonomie des projets d'amélioration continue.

Un programme de formation de quatre niveaux (White / Yellow / Green / Black Lean Specialist) est en cours de déploiement avec l'objectif de former 10% de nos collaborateurs, soit plus de 300 personnes. À fin 2021, 145 personnes ont déjà été formées.

*Volontariat International en Entreprise

UN ENGAGEMENT FORT DE VERESCENCE AUPRÈS DES JEUNES TALENTS

Animés par notre volonté d'attirer les futurs talents du Groupe et d'aider les jeunes à démarrer leur carrière professionnelle, Verescence collabore avec des écoles d'ingénieurs (ENSIL-ENSCI, UTC, INSA, ICAM, HEI) et de techniciens (Lycée du Vimeu dans la Somme et le lycée Anguier en Seine-Maritime) en accueillant en moyenne chaque année plus de 40 stagiaires et 20 alternants sur l'ensemble de ses sites français.

Notre envergure internationale nous permet également de proposer chaque année plusieurs V.I.E* au sein de nos filiales.

NOS JEUNES TALENTS NOUS PARLENT DE LEUR EXPÉRIENCE



Antoine
Contrôleur de gestion industriel en V.I.E
VERESCENCE NORTH AMERICA

Diplômé d'un Master Finance et Système d'Information en apprentissage dans le secteur aéronautique, mon souhait était de poursuivre dans le milieu industriel à l'international. Après une première expérience en tant que contrôleur de gestion commercial au siège social de Verescence, j'étais désireux de développer mes compétences en tant que contrôleur de gestion industriel en V.I.E au sein de l'usine de Covington aux États-Unis. Depuis avril 2022, je participe ainsi au reporting financier et au suivi des KPIs destinés au pilotage de l'usine, ainsi qu'au développement des tableaux de bord sur un outil de business intelligence. Travailler au plus proche des opérations dans un secteur aussi complexe que le secteur verrier est une excellente opportunité et une source de motivation.



Clothilde
Alternante RSE
VERESCENCE FRANCE

Dans le cadre de mon master RSE spécialité gestion de l'environnement, j'avais le souhait de travailler pour une entreprise proposant une démarche RSE ambitieuse. Les objectifs de durabilité portés par Verescence correspondent parfaitement à ce que je recherchais. Depuis septembre 2021, je suis chargée d'accompagner le site de Janghang (Corée du Sud), nouvellement intégré au Groupe, dans son déploiement du standard RSE ainsi que dans leur Reporting extra-financier. Je participe également à la réflexion de Verescence sur la diminution de son impact climatique et environnemental. Travailler dans une entreprise exigeante face au défi climatique est une vraie source de motivation.



Evane
Apprenti Amélioration Continue
VERESCENCE ORNE

Dans le cadre d'un Master Manager de direction opérationnelle innovation et expérience client à CESI Caen, j'ai rejoint les équipes de Verescence Orne en octobre 2021. Mes sources de motivation ont été les missions proposées par l'entreprise, qui correspondaient parfaitement à mon projet professionnel. En tant qu'apprenti amélioration continue, je suis amené à piloter des chantiers à travers nos différents piliers et accompagner l'entreprise dans sa transformation digitale, notamment avec le déploiement du nouveau logiciel MES (Manufacturing Execution System), la formation de nos collaborateurs, etc.



Romain
Ingénieur Qualité et Amélioration Continue en V.I.E
VERESCENCE NORTH AMERICA

Enfant, j'ai eu l'opportunité de vivre quelques années aux États-Unis. Désireux de vivre une nouvelle expérience là-bas, cette fois-ci professionnelle, je me suis mis à la recherche d'une opportunité V.I.E. Recruté en mars 2020, j'ai finalement pu rejoindre Verescence, après deux années de pandémie, dans l'espoir de développer mes compétences techniques et managériales acquises lors de ma première expérience dans l'industrie aéronautique et de mes études d'Ingénierie Générale aux Arts et Métiers. Rattaché à la Qualité North America, j'ai la chance de travailler étroitement avec les deux sites de production (verre et décor) dans le but de répondre aux attentes du client en matière de qualité.

COMPÉTENCES ET CARRIÈRES

LE CENTRE DE FORMATION VERESCENCE CERTIFIÉ 'QUALIOPi'



Depuis 2017, notre centre de formation à Mers-les-Bains était validé « Datadock », attestant notre capacité à délivrer des formations répondant parfaitement à des critères qualité définis.

En cohérence avec nos valeurs d'exigence qualité, d'expertise métiers et d'engagement auprès des stagiaires, nous avons adapté notre système qualité tel qu'exigé par le Référentiel National.

Nous avons été évalués par un organisme certifié accrédité (BCI France) sur « Les actions de formation » et notre processus a été certifié QUALIOPi en janvier 2022.



DES PARCOURS PROFESSIONNELS POUR FAVORISER L'ÉVOLUTION ET LA PROGRESSION DES EMPLOYÉS

Depuis quelques années, Verescence North America met en place avec succès des parcours professionnels pour favoriser l'évolution et la progression des employés, attirer et retenir nos talents.

Ces parcours professionnels permettent d'accroître les connaissances et compétences de nos collaborateurs pour non seulement maîtriser leurs fonctions actuelles mais aussi les faire grandir pour accéder à de nouvelles responsabilités.

Cela permet par ailleurs d'augmenter significativement la performance de l'entreprise avec plus d'engagement, de motivation et de satisfaction de nos employés. En 2021, Verescence North America a proposé au total 11 668 heures de formation à ses salariés.

NOS TALENTS TÉMOIGNENT

ÉRIC A COMMENCÉ EN TANT QU'EMBALLEUR CHEZ VERESCENCE SOMME EN 2001. EN 2004, IL A SOUHAITÉ ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT DE VERESCENCE AUX ÉTATS-UNIS EN TANT QUE TECHNICIEN DÉCOR TOUT EN CONTINUANT À ÉCHANGER ET À SE FORMER AUPRÈS DES ÉQUIPES FRANÇAISES. EN 2019, IL A ÉTÉ PROMU EXPERT TECHNIQUE À SPARTA (GÉORGIE) DE L'UNITÉ AUTONOME DE PRODUCTION QUI COUVRE LES PROCÉDÉS DE LAQUAGE, D'ÉTIQUETAGE, DÉPOLISSAGE ET DE COLLAGE.



Éric
Expert technique décor
VERESCENCE SPARTA

En comparant l'usine de Sparta d'aujourd'hui à ce qu'elle était en 2003, on mesure bien tout le chemin parcouru. Je suis très fier de notre évolution technologique et pédagogique au cours des vingt dernières années. Mais je suis encore plus fier de faire partie de l'équipe qui dirige la transformation de ce site depuis trois ans. C'est un rêve qui se réalise enfin, après plusieurs années d'efforts. De mes débuts en tant que décorateur chez Verescence Somme à aujourd'hui, ma passion est restée la même : apprendre de nouveaux procédés et les transmettre. Les succès que nous avons obtenus ces trois dernières années continuent d'alimenter cette passion.

FOCUS SUR LE MODULE DE FORMATION EMBALLEUR-TRIEUR

OBJECTIF : transmettre les techniques de tri pour détecter les défauts sur les flacons / pots en verre

189

DEMANDEURS D'EMPLOI
ET INTÉRIMAIRES FORMÉS
EN 2021

98%

DES STAGIAIRES
SATISFAITS DE LEUR
FORMATION

68%

DES STAGIAIRES EN IMMERSION
5X8 POUR APPROFONDIR
LEUR CONNAISSANCE

DIVERSITÉ

PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ CULTURELLE GRÂCE À LA FORMATION LINGUISTIQUE

Notre environnement de travail multiculturel (France, Espagne, États-Unis, Brésil et Corée du Sud) représente un puissant levier d'innovation et de créativité. D'où la mise en place en 2021 d'un programme complet de formation linguistique en entreprise pour dix collaborateurs de notre nouvelle filiale sud-coréenne qui, dans le cadre de leurs fonctions, sont amenés à communiquer régulièrement avec les autres sites de production du Groupe.

Chaque semaine, trois heures de cours d'anglais débutant et intermédiaire sont dispensées au sein de nos locaux, permettant ainsi l'intensification progressive des relations et échanges inter-sites.



FÉMINISATION DES MÉTIERS DE L'INDUSTRIE

La féminisation des métiers de l'industrie est également au cœur de nos enjeux.

Au niveau mondial, Verescence compte 33% de femmes dans ses effectifs, y compris dans des domaines très opérationnels comme la production, la qualité, la maintenance, etc.

Nous œuvrons pour attirer des profils féminins et montrer que l'on peut faire carrière sur des métiers techniques qui étaient jusqu'à présent occupés majoritairement par des hommes, tels que conducteur de machine IS ou ingénieur/technicien maintenance.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Verescence poursuit une politique volontariste en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur l'ensemble de ses sites.

En France, cela se traduit par un indice de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui a continué à progresser en 2021 avec une attention particulière portée à l'égalité salariale à postes équivalents, à l'accès des femmes aux postes d'encadrement et la gestion des retours de congé maternité.

QUATRE INGÉNIEURES DE VERESCENCE LA GRANJA PARTAGENT LEUR PASSION POUR LES MÉTIERS DE L'INDUSTRIE



Laura
Ingénieure industrielle
RESPONSABLE TECHNIQUE
DES ISOLATEURS

Depuis toute petite, mes matières préférées ont toujours été les mathématiques, les sciences physiques, la chimie, le dessin technique, etc. Je n'ai donc pas hésité une seconde lorsqu'il a fallu choisir une formation. Pendant mes études, j'ai toujours été certaine que je faisais ce qui me plaisait le plus et je n'ai jamais remis ce choix en question. C'est lorsque j'ai intégré le marché du travail que les doutes sont apparus. En voyant que la majeure partie de vos collègues sont des hommes, vous ne vous sentez pas vraiment à votre place. Ce n'est pas pour autant que je me suis laissée abattre et j'ai doublé d'efforts pour atteindre mes objectifs en donnant le meilleur de moi-même. À toutes les filles qui aimeraient entreprendre une formation STEM*, je leur dirais : choisissez votre cursus sans vous mettre de limites. N'ayez pas peur, foncez et vous irez loin. La solution est en vous.



Elena,
Diplômée de chimie
DIRECTRICE QUALITÉ

J'ai toujours su que je voulais faire carrière dans les sciences. J'adorais la manière dont les études scientifiques permettent de résoudre des énigmes et nous aident à mieux comprendre le monde qui nous entoure. J'encourage toutes les filles qui ne savent pas quelles études entreprendre à opter pour un cursus scientifique. Leurs diplômes offrent un nombre considérable de débouchés. En outre, elles pourront acquérir des compétences qui leur seront utiles à la fois dans le monde du travail et dans leur quotidien. Travaillez dur, battez-vous pour réaliser vos rêves et ne laissez pas les stéréotypes vous dissuader de participer à des projets plus techniques.

*Sciences, technologie, ingénierie et mathématiques



Naipi
Ingénierie électronique industrielle
et automatisation
PRÉPARATION ASSEMBLAGE
ET ISOLATEURS

J'ai toujours aimé inventer des choses et faire des recherches. Ensuite, je me suis passionnée pour la physique, la technologie et l'ingénierie, à tel point que j'essaie aujourd'hui de transmettre cette passion aux adolescentes qui assistent à mes cours en leur enseignant qu'elles peuvent accomplir tout ce qu'elles souhaitent si elles veulent véritablement y parvenir. Une plus grande visibilité et une plus grande importance doivent être accordées aux femmes qui ont accompli un travail remarquable dans le domaine scientifique, afin que les filles puissent prendre exemple sur des modèles féminins et constater qu'elles ne sont entravées par aucune barrière. Peu importe si la branche dans laquelle elles choisissent d'étudier est a priori plutôt occupée par des hommes. De l'intérieur, elles s'apercevront qu'elle est également peuplée de femmes formidables et d'excellentes partenaires.



Luna
Diplômée de physique
RESPONSABLE DE LA
LOGISTIQUE INTERNE

J'aime comprendre l'origine des phénomènes, il m'a donc toujours semblé évident de réaliser mes études dans le domaine des sciences physiques. Les femmes ont autant à apporter à la science que les hommes. La diversité des points de vue et des compétences qu'elles apportent dans un projet contribue à accroître la productivité, à retenir les talents et à instaurer un meilleur environnement de travail. Nous avons bien conscience qu'il est plus facile pour les hommes d'entreprendre des études dans le domaine des STEM*, donc l'appréhension des filles qui aimeraient entreprendre cette formation est tout à fait normale, mais cette peur peut les stimuler pour mieux les préparer et leur donner la force et la confiance nécessaires pour atteindre leurs objectifs, quels qu'ils soient.

ACT FOR SOCIETY

- ANCRAGE LOCAL, FORCE MONDIALE
- PRÉSERVER L'EMPLOI SUR NOS SITES
- ACHATS RESPONSABLES
- ÉTHIQUE DES AFFAIRES

La période que nous traversons nous impose d'agir avec responsabilité et de renforcer notre engagement vis-à-vis de toutes nos parties prenantes touchées directement ou indirectement par la crise sanitaire et économique pour construire notre résilience collective. En tant qu'entreprise citoyenne, Verescence souhaite contribuer positivement aux territoires dans lesquels nous vivons, nous travaillons et nous approvisionnons, à travers la préservation des emplois, les achats responsables et une éthique des affaires irréprochable.

L'ANNÉE 2021 EN CHIFFRES CLÉS



ACHATS RESPONSABLES

96,5% **D'ACHATS LOCAUX**
NOUS AVONS DÉPASSÉ DE 1,5 POINTS NOTRE OBJECTIF 2022

173 **MILLIONS D'EUROS D'ACHATS**
AUPRÈS D'UN ÉCOSYSTÈME DE 2 452 FOURNISSEURS ACTIFS

98% **DES 113 FOURNISSEURS RÉFÉRENCÉS AU PANEL RSE 1**
ONT SIGNÉ LA CHARTE RSE
OBJECTIF 2022 : 100%

80% **D'ÉLECTRICITÉ CONSOMMÉE EN ESPAGNE**
D'ORIGINE RENOUVELABLE GARANTIE
OBJECTIF 2025 : 80% À L'ÉCHELLE DU GROUPE



PRÉSERVER L'EMPLOI SUR NOS SITES

17 **NOUVELLES PERSONNES ACCOMPAGNÉES PAR VERESCENCE** DANS DES PARCOURS DE FORMATION CERTIFIANTE ET DIPLÔMANTE, SOIT 63 PERSONNES DEPUIS LA MISE EN PLACE DU PROGRAMME EN 2016



ÉTHIQUE DES AFFAIRES

91% **DES COLLABORATEURS EXPOSÉS AUX RISQUES DANS LE CADRE DE LEUR FONCTION** FORMÉS SUR LES RISQUES DE CORRUPTION
OBJECTIF 2022 : 100%

695 **COLLABORATEURS FORMÉS** SUR LA CYBERSÉCURITÉ

RECONNU COMME « LEADER DE L'ENGAGEMENT FOURNISSEUR 2021 » PAR L'ORGANISATION INTERNATIONALE CDP



SPONSOR OFFICIEL DE L'ANNÉE INTERNATIONALE DU VERRE



ACHATS RESPONSABLES

ÉNERGIES RENOUVELABLES

Depuis le 1^{er} janvier 2022, 80% de notre électricité consommée en Espagne est d'origine renouvelable garantie par un contrat de 10 ans en PPA¹, soit une réduction d'environ 9 000 tonnes de CO2 par an.

Notre objectif validé par l'initiative Science Based Targets est d'utiliser 80% d'électricité d'origine renouvelable à horizon 2025 (soit une baisse de 44 523 tonnes de CO2 par rapport à l'année de référence 2019).

Après le contrat PPA de notre filiale espagnole, nous travaillons en priorité dans nos pays ne disposant pas d'électricité très décarbonée comme en France : la Corée du Sud et les États-Unis.

DÉCARBONATION DE NOS MATIÈRES PREMIÈRES

Le carbonate de soude, l'une des principales matières premières utilisées dans la composition verrière, représente 23% des émissions de CO2 de notre scope 3, soit le premier poste loin devant les autres.

Nous souhaitons augmenter la part de l'usage du carbonate de soude naturel qui est environ 3 fois moins émissif que le carbonate de soude synthétique.

Par ailleurs, nous travaillons avec les fournisseurs de soude synthétique pour valider les plans de décarbonation qu'ils doivent mettre en œuvre dans les années à venir.

MISE EN PLACE DE KPIs DYNAMIQUES AVEC NOS FOURNISSEURS PRINCIPAUX

En tant qu'entreprise engagée, nous avons compris depuis des années qu'il fallait travailler avec l'ensemble de notre écosystème pour avoir des résultats concrets et en particulier pour agir sur notre scope 3. Nous avons souhaité travailler en priorité avec nos fournisseurs ayant le plus d'impact, appelés fournisseurs RSE1. Ces derniers couvrent 62% du total de nos achats et 80% de nos émissions de CO2 sur les scopes 1, 2 et 3.

Dans le cadre du Verescence Sustainable Performance System, des KPIs dynamiques ont été définis et mis en place avec nos fournisseurs.

Ils ont pour but d'objectiver les efforts RSE de nos fournisseurs RSE1 engagés dans le cadre d'une charte que chacun d'entre eux a signé. La revue de ces KPIs dynamiques enrichit des plans d'action pluriannuels entraînant nos partenaires dans un programme d'amélioration continue périodiquement évalué dans EcoVadis et CDP.



Hervé SCHRICKE
Directeur des Achats
VERESCENCE

Dans un contexte de forte inflation, nous veillons par anticipation à un accompagnement rapide et efficace de nos fournisseurs locaux qui sont majoritairement des PME/TPE, tels que nos prestataires de tri et décor.

¹Le Power Purchase Agreement est un contrat long-terme d'approvisionnement en électricité d'origine renouvelable signé entre un fournisseur d'énergie et un consommateur d'énergie

KPIs DYNAMIQUES : NOS FOURNISSEURS TÉMOIGNENT

SOMOBRESLE MG GROUP
Conception, réalisation et réparation
des outillages pour l'industrie



Depuis juin 2021, Somobresle est certifié Argent sur la plateforme de notation EcoVadis. En tant que PME, mettre en œuvre une démarche RSE structurée et l'animer demande du temps et de l'énergie. En nous appuyant sur la démarche entamée par Verescence et en nous associant pleinement aux actions de suivi, cela nous a réellement permis d'avancer plus vite dans notre propre démarche et de mettre en place un certain nombre d'indicateurs. Ces indicateurs suivis au cours de réunions régulières avec les équipes Verescence, nous permettent de faire vivre notre propre démarche, et de la partager avec l'ensemble de nos partenaires et fournisseurs.

SA PARICHE . G
Parachèvement



Les démarches engagées par le Groupe Verescence nous permettent de mettre en place et déployer plus rapidement et de manière structurée nos propres actions RSE, de manière pertinente et concrète. Le partage et l'accompagnement proposés doivent nous amener à une démarche globale de progrès continu.

TRANSPORTS JMS
Transport et logistique



La décarbonation de nos transports s'inscrit dans une démarche complète de services proposés à nos clients dont Verescence. Le développement des usages des carburants alternatifs décarbonés doit nous permettre de développer notre offre et accompagner dès 2022 nos clients historiques locaux : cumulé à nos formations à l'écoconduite systématique de nos chauffeurs nous pensons que c'est la réponse concrète aux problématiques environnementales actuelles.

IMPRIMERIE CARRÉ
Impression et façonnage



Notre collaboration avec Verescence dans le cadre de la démarche RSE accroît notre motivation à trouver le matériau carton alternatif, qui permettra de supprimer le revêtement plastifié, améliorant ainsi la recyclabilité, tout en préservant les caractéristiques techniques du croisillon.

ANCRAGE LOCAL ET FORCE MONDIALE

VERESCENCE À LA GRANDE EXPOSITION DU FABRIQUÉ EN FRANCE



À l'occasion de la seconde édition de la Grande Exposition du Fabriqué en France, qui s'est tenue les 3 et 4 juillet 2021 au Palais de l'Élysée, Verescence a eu l'honneur d'être sélectionné parmi 2 325 candidatures, afin de présenter son savoir-faire unique aux visiteurs.

Cet évènement a mis à l'honneur 126 produits fabriqués en France, dont les magnifiques flacons Allegra de Bvlgari réalisés par Verescence grâce à la synergie des savoir-faire en verre et parachèvement de nos trois sites de production français.

À la suite de l'exposition, Verescence a été sélectionné pour représenter la région Normandie lors du Big Tour organisé par la BPI pendant l'été 2021, afin de faire rayonner encore davantage notre métier sur l'ensemble de l'Hexagone.

DONS D'ÉPI POUR SOUTENIR L'ÎLE DE LA PALMA

Verescence La Granja a souhaité exprimer sa solidarité avec les personnes touchées par l'éruption du volcan Cumbre Vieja sur l'île de La Palma (Canaries, Espagne). Ainsi, notre site a collaboré avec l'Agrupación de Protección Civil de La Granja de San Ildefonso pour collecter et expédier du matériel de protection (casques, gants, gilets jaunes et masques FFP2) facilitant le travail des équipes d'urgence déployées sur l'île.



2022 : ANNÉE INTERNATIONALE DU VERRE



LES NATIONS UNIS ONT DÉCLARÉ 2022 « ANNÉE INTERNATIONALE DU VERRE ». UNE ANNÉE HISTORIQUE POUR LES VERRIERS AFIN DE MIEUX FAIRE CONNAÎTRE CE MATÉRIAU UNIQUE AUX NOMBREUX ATOUTS : NATUREL, INERTE, RECYCLABLE À L'INFINI SANS ALTÉRATION DE SES PROPRIÉTÉS ET ESTHÉTIQUE. EN INVESTISSANT MASSIVEMENT DANS LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE, NOUS ŒUVRONS COLLECTIVEMENT POUR DÉCARBONER L'INDUSTRIE DU VERRE ET LA RENDRE PLUS ATTRACTIVE AUPRÈS DES JEUNES GÉNÉRATIONS.

Verescence participe à la célébration de l'année internationale du verre dans l'ensemble de ses sites dans le monde, notamment en prenant part aux différentes opérations de communication des fédérations du verre (conférences, expositions, webinaires, livres, etc.), afin de sensibiliser le grand public à nos métiers verriers et aux avantages du verre. C'est aussi auprès de nos collaborateurs et de leurs proches que nous souhaitons célébrer la fierté d'exercer notre métier. Ainsi, plusieurs journées portes ouvertes seront organisées dans nos usines afin de permettre à nos collaborateurs et leurs familles de mesurer les progrès accomplis en matière de développement durable et d'industrie 4.0. Une année que nous fêtons sur l'ensemble de nos sites avec la même passion partagée, celle du verre.



Conférences inaugurales organisées en France, aux États-Unis et en Espagne avec la participation des directeurs généraux de Verescence

Création d'un calendrier sur le thème de l'année du verre avec des dessins réalisés par les enfants des collaborateurs de notre site espagnol

PRÉSERVER L'EMPLOI SUR NOS SITES

DU STADE VERS L'EMPLOI



Depuis 2019, une nouvelle forme d'action d'accompagnement et de recrutement est expérimentée par Pôle Emploi et l'Agence National du Sport.

« Du stade vers l'emploi » est un événement centré sur une journée de « job dating » sportif, mixant une matinée d'activités sportives, un déjeuner convivial où les demandeurs d'emploi et recruteurs sont mélangés de manière anonyme, puis des entretiens de recrutement.

Début 2022, Verescence Somme a pu participer à cette manifestation qui s'est déroulée au stade Paul Delique à Abbeville et 14 candidatures ont ainsi pu être déposées.

FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI AUX MÉTIERS DE L'INDUSTRIE DU VERRE

Dans le cadre d'une convention de revitalisation passée avec la DREETS Normandie, Verescence s'est engagé à s'impliquer fortement dans le soutien de l'emploi sur le bassin du Tréport, en lançant une action de formation spécifique à la connaissance des métiers et des expertises liées au verre. Les participants à cette action sont en priorité des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi en raison notamment de leur absence de qualification ou de réseau professionnel. Une première session regroupant 12 participants et animée par SEMAFOR et VISEO, a démarré le 30 mai 2022. Au total, plus de 100 personnes seront accompagnées d'ici fin 2023.



Xavier BREUVART
Directeur des
Ressources Humaines
VERESCENCE

Notre objectif commun est que chaque participant puisse trouver un emploi dans l'industrie verrière de la Glass Vallée, chez Verescence ou dans d'autres structures. Entre mai 2022 et octobre 2023, nous avons l'ambition de faire bénéficier cette formation à une centaine de participants. Nous sommes convaincus que cette action portée par Verescence sera bénéfique pour l'ensemble de notre territoire et permettra l'insertion de publics éloignés de l'emploi.

SEMAINE DE L'INDUSTRIE 2021 : VALORISER NOS MÉTIERS AUPRÈS DES JEUNES

En tant qu'industriel, il nous semble essentiel de contribuer à mieux valoriser les métiers de l'industrie, en particulier auprès des jeunes pour les sensibiliser aux innovations et aux carrières passionnantes qu'offre ce secteur.

C'est pourquoi, Verescence participe chaque année à la Semaine de l'Industrie pour mettre en lumière ses métiers et transmettre aux jeunes générations la passion pour la beauté de son savoir-faire et de ses produits.

À l'occasion de la 10ème édition de la Semaine de l'industrie organisée en novembre 2021, les trois usines françaises de Verescence ont ouvert leurs portes pour faire découvrir les métiers du verre et du parachèvement à plus de 100 étudiants, professeurs, demandeurs d'emploi et conseillers à l'emploi des régions Hauts-de-France et Normandie. L'occasion pour eux d'échanger avec des femmes et des hommes passionnés par leurs métiers, de découvrir notre savoir-faire unique et de comprendre comment Verescence concrétise ses engagements en matière de RSE pour contribuer positivement à la décarbonation de l'industrie.



Hélène MARCHAND
Directrice Générale France
VERESCENCE

Nous souhaitons susciter des vocations auprès des futurs talents de l'industrie française en montrant que notre entreprise offre des carrières passionnantes, à travers des formations et des programmes de mobilité interne et internationale. L'innovation est le moteur de notre développement, nous investissons massivement chaque année dans la modernisation de notre outil de production, l'automatisation de nos lignes et la digitalisation, avec la montée en compétence de nos collaborateurs au cœur de nos préoccupations.

ÉTHIQUE DES AFFAIRES

VERESCENCE PACIFIC : DÉPLOIEMENT DES NORMES ET POLITIQUES GROUPE

L'année 2021 a été marquée par l'intégration de Verescence Pacific aux principes de Gouvernance et de Conformité mis en place au niveau du Groupe, à savoir l'application de la politique Groupe de « Limitations of Authority » (LoA) et l'application du « Pack Compliance Verescence » incluant notamment la FCPA policy, la procédure d'alerte, le code éthique et la procédure de vérification des tiers.

L'ensemble de ces règles a été revu pour prendre en compte les différences culturelles tout en conservant leur intégrité. Leur application a fait l'objet de nombreuses réunions d'information et d'explications auprès des collaborateurs coréens.

Un processus de validation informatique centralisé a été mis en place pour la création de tout nouveau partenaire (clients ou fournisseurs). Cela permet de s'assurer d'un contrôle interne de haut niveau pour respecter les règles de délégation groupe et éviter les risques de fraude (clients fictifs, comptes bancaires erronés, etc.).

SENSIBILISATION À LA CYBERSÉCURITÉ

Dans le cadre de son plan de transformation digitale, Verescence a mis la cybersécurité au cœur de ses priorités. En 2021, nous avons lancé une nouvelle campagne de formation via des modules e-learning hebdomadaires visant à impliquer et responsabiliser les collaborateurs face aux risques liés aux cyberattaques.

Un format court, ludique et engageant qui a permis de former 695 utilisateurs sur les bonnes pratiques à adopter en entreprise mais également dans leur vie quotidienne.



Jean-Michel GORAND
Directeur des
Systèmes d'information
VERESCENCE

Si l'automatisation de nos processus et la robotisation nous permettent d'améliorer nos performances, elles nous invitent également à la plus grande vigilance face aux risques de cyberattaques. Au-delà des solutions techniques pour protéger nos systèmes d'information des intrusions malveillantes, l'implication et la formation de nos collaborateurs est notre priorité. Toutes et tous doivent connaître les bons réflexes et comportements à adopter pour se prémunir des risques cyber.



ECO SOLUTIONS

QUALITÉ DE SERVICE ET COMPÉTITIVITÉ

OPTIMISATION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PROCESS

INNOVATION ET ÉCO-CONCEPTION

Face aux défis du XXI^e siècle, l'enjeu est de rendre notre entreprise plus compétitive, tout en la mettant au service d'une ambitieuse transition écologique. Nos actions visent à réduire au maximum notre impact sur l'environnement en produisant mieux et plus intelligemment (industrie 4.0), en fixant des objectifs de réduction des émissions de CO2 directes et indirectes en ligne avec l'Accord de Paris et fondés sur la science, en diminuant les déchets mis en décharge, en améliorant notre gestion de l'eau, mais également en faisant preuve d'ingéniosité pour créer des produits éco-conçus pour nos clients.

L'ANNÉE 2021 EN CHIFFRES CLÉS

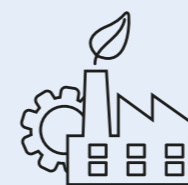


INNOVATION ET ÉCO-CONCEPTION

+ 112% DE FLACONS PRODUITS AVEC DU VERRE PCR DANS LE MONDE (VS. 2020)

5 035 TONNES DE VERRE PCR UTILISÉES DANS NOS FOURS

+ 18% D'OFFRES COMMERCIALES ACCOMPAGNÉES D'UNE ANALYSE DE CYCLE DE VIE (VS. 2020)



OPTIMISATION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PROCESS

1,66 ÉMISSIONS DE NOx 15% EN DESSOUS DES SEUILS RÉGLEMENTAIRES
KG/TV*

0,64 ÉMISSIONS DE SOx 49% EN DESSOUS DES SEUILS RÉGLEMENTAIRES
KG/TV*

0,06 ÉMISSIONS DE PARTICULES FINES 58% EN DESSOUS DES SEUILS RÉGLEMENTAIRES
KG/TV*

89,9% DE DÉCHETS RECYCLÉS OBJECTIF 2022 : 95%

97% D'EAU RECYCLÉE OBJECTIF 2022 : 98%

- 53% DE PRÉLÈVEMENTS D'EAU ENTRE 2016 ET 2021

- 12% D'ÉMISSIONS DE CO2 (SCOPE 1 ET SCOPE 2**) ENTRE 2016 ET 2021

L'INITIATIVE SCIENCE BASED TARGETS (SBTi) A APPROUVÉ LA STRATÉGIE DE RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE DE VERESCENCE SUR LES SCOPES 1 ET 2 SUR LA BASE D'UN SCÉNARIO DE LIMITATION DU RÉCHAUFFEMENT PLANÉTAIRE À BIEN EN DESSOUS DE 2°C



SCORE **A** WATER SECURITY

SCORE **A-** CLIMATE CHANGE

* tv = tonne de verre tiré **méthode market-based

QUALITÉ DE SERVICE ET COMPÉTITIVITÉ

DIGITALISATION DE NOS OPÉRATIONS

Le Groupe Verescence a décidé d'améliorer la gestion de la performance industrielle de ses sites en mettant en place un logiciel MES (Manufacturing Execution System) de dernière génération qui permet de collecter en temps réel toutes les données de production (qualité, productivité et rendement). À la recherche de plus d'efficacité, cette digitalisation du processus permet également de tendre vers une politique zéro papier.

Initié début 2021 sur le site de Verescence Orne, le projet sera déployé dans le site de Verescence Somme en 2022, puis en Espagne et aux États-Unis afin d'harmoniser l'ensemble des systèmes de suivi de la performance.

AGILESCENCE

Depuis le début de la crise sanitaire, nous avons vécu des variations de marché et des perturbations de la supply chain inédites. Nous avons dû réorienter nos actions et notamment notre projet « Agilescence », lancé en 2019, afin de nous adapter au mieux à ces imprévus et optimiser le service à nos clients.

Ainsi, la priorité de 2021, partagée avec nos clients, a été d'anticiper au mieux la reprise du marché et de redéployer notre capacité de production.

Un travail de fond, qui a nécessité de rouvrir des lignes (6 à 13 lignes dans notre usine de Mers-les-Bains), de redémarrer un four (arrêté en mars 2020 et redémarré en septembre 2021), de renforcer nos équipes en relançant nos recrutements et d'organiser des dizaines de sessions de formation pour nos nouveaux arrivants.

Nous travaillons pour gagner encore davantage en agilité avec des investissements capacitaires et un nouvel outil de prévision et de planification pour 2022-2023 à l'échelle du Groupe.



OPTIMISATION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PROCESS

VERS L'ÉLECTRIFICATION DE NOS FOURS DE FUSION

Conformément à son action de longue date en faveur du climat, Verescence est partenaire industriel du projet de R&D VERCANE (VERre CARbone NEutre), soutenu par l'ADEME, visant à identifier les différentes sources d'énergie capables d'alimenter la production de verre de manière durable, y compris l'électrique.

L'électrification progressive de nos sept fours de fusion en France, en Espagne, aux États-Unis et en Corée du Sud, constitue une étape clé de notre plan de décarbonation.



François BOIZARD
Directeur Technique
VERESCENCE

Le four 1 de l'usine de Mers-les-Bains sera le premier four du Groupe à utiliser une technologie électrique en 2025, ce qui permettra de réduire nos émissions de 7 640 tonnes de CO₂ par an. Les études sont en cours et au travers de cet investissement technologique majeur, Verescence poursuit la mise en place des actions de son plan de décarbonation.

DÉCHETS

Depuis 2016, Verescence a déployé sur l'ensemble de ses sites une stratégie commune en matière de gestion des déchets. Grâce à une cartographie précise de leurs déchets par catégorie, l'ensemble des sites partage régulièrement leurs initiatives visant à réduire les volumes, baisser les coûts de traitement et augmenter la revalorisation en trouvant des filières de recyclage innovantes.

En 2021, le Groupe réalise une réduction de 33% de ses coûts globaux relatifs à la gestion de ses déchets.

Le pressage des boues de peinture sur les sites de parachèvement, le tri et le compactage des films PE revalorisés directement par nos partenaires du secteur de la plasturgie et la valorisation des hydrocarbures contenus dans les eaux de lavage de nos outillages sont autant d'actions qui ont permis d'aboutir à ce très bon résultat.

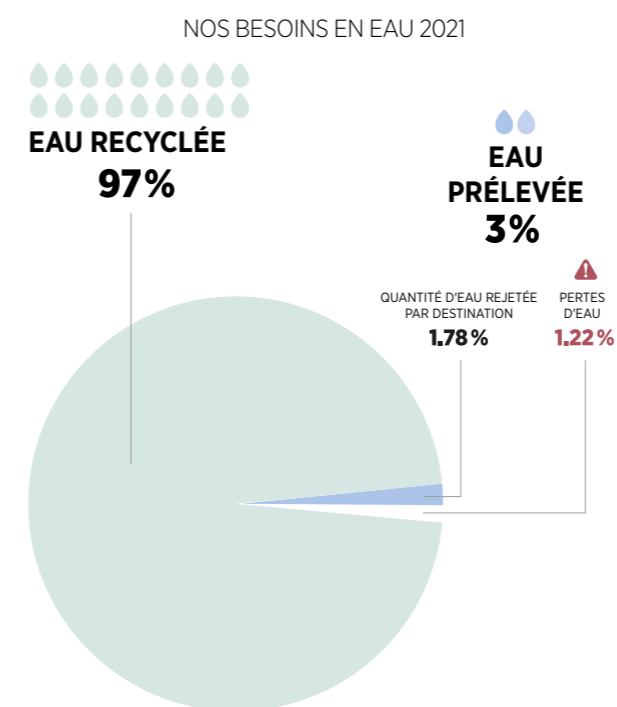
EAU

Verescence a fait de la réduction de son empreinte sur l'eau un enjeu stratégique pour l'ensemble de ses sites opérationnels dont l'objectif est d'atteindre le niveau « usine sèche » dans les prochaines années ; usine où 100% de l'eau utilisée pour les processus industriels est purifiée et réutilisée par d'autres processus du site. Pour y parvenir, tous les sites ont cartographié leurs réseaux d'eau (industriels et domestiques) et déployé des compteurs aux endroits stratégiques permettant d'évaluer pour chaque processus le besoin en

volume d'eau ainsi que les quantités d'eau prélevées, recyclées, rejetées et perdues anormalement (fuite et évaporation).

En 2021, Verescence enregistre pour l'ensemble du Groupe une baisse de 53% de ses prélèvements en eau par tonne de verre (vs. 2016).

Cette gestion rigoureuse de nos ressources en eau a été récompensée par le CDP en permettant à Verescence d'accéder à la prestigieuse liste A des entreprises les plus vertueuses dans ce domaine.



ÉNERGIE/CO₂

Fort d'un plan de décarbonation approuvé par l'initiative Science Based Targets (SBTi) sur la base d'un scénario de limitation du réchauffement planétaire à bien en dessous de 2°C (WB2C), Verescence s'engage à réduire ses émissions de gaz à effet de serre sur les scopes 1 et 2 de 31% par tonne de verre tiré d'ici 2034 (vs. 2019), ce qui équivaut à une réduction de nos émissions en valeur absolue de 38,7%. Pour cela, Verescence augmentera ses approvisionnements annuels en électricité d'origine renouvelable de plus de 80% en 2025 (vs. 2019) et engage l'ensemble de

ses sites à repenser leurs outils de production pour décarboner leurs activités et réduire drastiquement leurs consommations énergétiques. Pour y parvenir, les sites se dotent de moyens de mesure capables de renseigner en temps réel les consommations de leurs procédés et d'alerter en cas de dépassement des seuils fixés.

Ce management rigoureux de l'énergie, qui s'appuie sur un système certifié ISO 50001, a déjà été déployé sur deux de nos quatre sites verriers (Mers-les-Bains et La Granja). Depuis 2016, Verescence a réduit d'environ 10% sa consommation énergétique totale par tonne de verre tiré, notamment grâce à l'installation d'un éclairage LED au sein des espaces de production, à l'amélioration de l'isolation des fours, à l'enrichissement en oxygène de la combustion et à la technologie des brûleurs.



DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

VERESCENCE SOUTIENT PLEINEMENT L'ACCORD DE PARIS ADOPTÉ LE 12 DÉCEMBRE 2015 LORS DE LA COP 21 ET ENTRÉ EN VIGUEUR LE 4 NOVEMBRE 2016.

SON OBJECTIF EST DE LIMITER LE RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE À UN NIVEAU BIEN INFÉRIEUR À 2°C, DE PRÉFÉRENCE À 1,5°C, PAR RAPPORT AUX TEMPÉRATURES PRÉINDUSTRIELLES.

AUJOURD'HUI, VERESCENCE S'ENGAGE À REDOUBLER D'EFFORTS POUR FAIRE CONVERGER SON PLAN DE TRANSITION CLIMATIQUE VERS UNE TRAJECTOIRE 1,5°C.

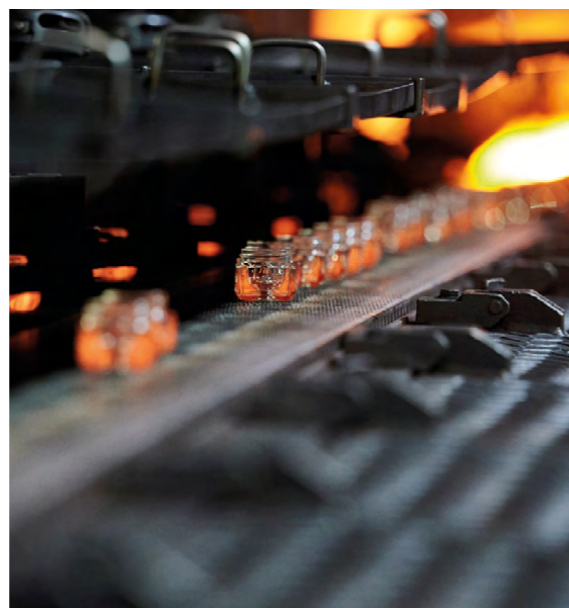
INNOVATION ET ÉCO-CONCEPTION

VERRE INFINI® 20 : VERESCENCE CRÉÉ UN NOUVEAU STANDARD POUR LE MARCHÉ DU FLACONNAGE DE LUXE

Les pratiques des marques de luxe en matière de développement produits évoluent vers plus d'éco-conception.

À ce titre, Verescence souhaite faire évoluer plus rapidement les pratiques du secteur et a choisi d'intégrer systématiquement 20% de verre recyclé issu du recyclage post-consommation (PCR) dans ses fours partout dans le monde.

Le Verre Infini® 20 remplace ainsi le verre extra blanc et devient le nouveau standard du Groupe. Cela permet de répondre aux attentes des consommateurs en matière de durabilité, de répondre aux objectifs d'éco-conception des marques, et enfin de réduire nos consommations d'énergie et nos émissions de gaz à effet de serre tout en limitant notre impact sur les ressources naturelles. Lancé en septembre 2021 sur notre plus gros four français (6 lignes de production) et sur notre four parfumerie en Espagne, le Verre Infini® 20 sera déployé sur les sites de Covington aux États-Unis fin 2022 et Janghang en Corée du Sud en 2023.



VERESCENCE CERTIFIÉ ANNUELLEMENT PAR UN TIERS INDÉPENDANT LE TAUX DE PCR CONTENU DANS SES COMPOSITIONS SELON LA MÉTHODE DE CALCUL DÉFINIE PAR LA FÉDÉRATION EUROPÉENNE DU VERRE D'EMBALLAGE (FEVE).

LES TAUX D'UTILISATION DE VERRE PCR DANS LA FABRICATION DU VERRE INFINI® 20 ET INFINI® 40 VENDUS SONT RESPECTIVEMENT SUPÉRIEURS À 20% ET 40% (✓)*.



*Données vérifiées avec un niveau d'assurance raisonnable par KPMG

LIMITER L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DES PRODUITS : NOS SERVICES DE CONSEIL

Nous accompagnons nos clients dans l'éco-conception de leurs produits grâce à plusieurs outils d'aide à la décision développés par Verescence.

OUTIL ACV

Dans le but de toujours mieux sensibiliser nos clients à l'impact environnemental global de leurs emballages, nous leur proposons d'évaluer cet impact au moyen de notre outil d'Analyse de Cycle de Vie (ACV), développé en 2017 avec l'organisme Eeva.

Cet outil a été conçu pour simuler de manière très précise l'impact environnemental de la production d'un flacon sur 8 indicateurs clés.

Liste des indicateurs :

- émissions de CO2
- acidification des sols
- oxydation photochimique de l'air
- eutrophisation marine
- écotoxicité aquatique
- épuisement des ressources minérales et énergétiques
- consommation d'eau

Cette analyse prend en compte les étapes allant de l'extraction des matières premières jusqu'à la livraison des flacons chez le client, en passant par le parachèvement et le transport. Ainsi, sur la base de plusieurs scénarios comparatifs dans lesquels nous faisons intervenir des hypothèses d'allègement ou d'incorporation de verre PCR, le client peut choisir en toute connaissance de cause l'option la moins impactante pour l'environnement. En 2021, nous avons réalisé 107 études d'analyse de cycle de vie dans le cadre de nos offres commerciales, soit 18% de plus qu'en 2020.

ÉTUDE DE RECYCLABILITÉ

Le verre est un matériau d'emballage unique. Composé essentiellement de sable, de soude et de chaux, c'est un matériau inerte parfaitement sain pour les produits qu'il contient et pour son environnement. Par ailleurs, le verre a la particularité d'être recyclable à l'infini sans altération de ses propriétés. Pour autant, certains parachèvements peuvent entraver plus ou moins fortement la recyclabilité du verre, notamment le laquage opaque ou la métallisation. C'est pourquoi, Verescence a développé dès 2019 une échelle de recyclabilité du verre en fonction de la typologie du parachèvement. Cet outil permet d'avoir une vision claire de la recyclabilité des flacons en fin de vie afin de mieux conseiller nos clients en amont d'un projet, dès l'étape de développement.



MODÉLISATION 3D

Verescence a développé en 2021 un outil de rendu réaliste permettant de générer numériquement les flacons au plus proche de la réalité et de limiter ainsi les phases de prototypage industriel génératrices de rebuts et d'émissions.



INNOVATION ET ÉCO-CONCEPTION

VERESCENCE DÉVOILE SES ÉCO-INNOVATIONS AU SALON ÉDITION SPÉCIALE BY LUXEPACK

Après plusieurs reports liés à la pandémie de Covid-19, Verescence a participé à la seconde édition du salon Édition Spéciale by LUXEPACK qui s'est déroulé les 31 août et 1er septembre 2021 au Carreau du Temple à Paris. Ce salon est dédié aux solutions packaging éco-conçues pour les marchés du luxe. À ce titre, les équipes commerciales et marketing ont partagé les dernières innovations éco-responsables du Groupe telles que :

- Notre pot rechargeable en verre avec recharge en verre et système d'accroche en aluminium offrant ainsi une solution 100% recyclable
- Notre offre élargie de verres PCR avec le Verre Infini® 40 et le Verre Infini® 20
- Nos standards best-sellers désormais disponibles avec 39% d'allègement à contenance égale

Autre temps fort du salon, la conférence de Verescence et Bvlgari au cours de laquelle le public a pu découvrir les coulisses de notre collaboration sur le flacon Allegra, un parfait exemple où design et technique se rencontrent dans un souci de durabilité.



LA STRATÉGIE ENGAGÉE PAR VERESCENCE EN MATIÈRE D'INNOVATION PRODUIT SUIT LA DÉMARCHE DES « 4R&D », FONDÉE SUR CINQ PILIERS : RÉDUIRE, RÉUTILISER, RECYCLER, REMPLACER ET DISRUPTER.

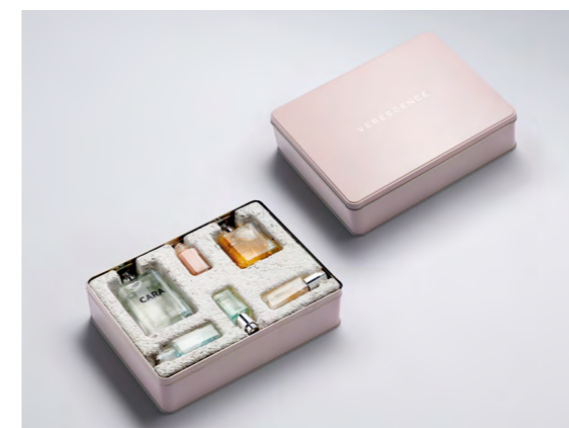
ELLE REGROUPE L'ENSEMBLE DE NOS OFFRES ÉCO-RESPONSABLES DONT LE VERRE INFINI®, LE VERRE ALLÉGÉ, LES FLACONS ET POTS RECHARGEABLES, MAIS ÉGALEMENT NOS SOLUTIONS DE VERRE ET DÉCORS INNOVANTS TELS QUE LES FORMES ET DÉCORS INTÉRIEURS.

- Reduce
- Reuse
- Recycle
- Replace
- Disrupt

UN COFFRET CADEAU 100 % RECYCLABLE ET RÉUTILISABLE

Verescence, Eviosys et Grown.Bio ont mis leur expertise en commun pour développer un concept de coffret cadeau éco-responsable.

Le coffret comprend les flacons CARA de La Collection Verescence qui sont composés de 20% de PCR. Dotés d'une bague à vis, ils sont rechargeables et peuvent accueillir du parfum, du soin ou du maquillage, selon les formats. Le tout est placé dans une boîte en métal conçue par Eviosys qui, une fois vidée de son contenu, peut être réutilisée, tandis que la cale fabriquée par la biotech Grown.Bio à partir de mycélium est compostable.



Bérangère RAGUENET
Directrice Marketing et Communication
VERESCENCE

Cette collaboration nous a permis de promouvoir les options d'emballage les plus durables pour nos clients, puisque chaque composant du coffret cadeau est soit recyclable, soit réutilisable, soit compostable. Nous pensons également qu'il peut être une source d'inspiration pour les marques dans leur quête de progrès en matière de durabilité.

UN FLACON RECHARGEABLE POUR LANCÔME ABSOLUE LE SÉRUM

Lancé en 2021, le soin Absolue Le Sérum de Lancôme (marque du groupe L'Oréal) a été conçu dans une approche durable. Il s'agit du premier flacon en verre de soin de luxe doté d'un système de recharge en verre, une technologie brevetée par Verescence. Il comprend une base en verre moulé (contenant 40% de PCR) conçue pour être conservée par la consommatrice ou recyclée en fin de vie, et une recharge amovible en verre étiré sodo-calcique également recyclable (Flacopharm). Au-delà de l'attention particulière portée à la répartition du verre, le challenge verrier résidait dans la précision dimensionnelle de la bague — conçue avec une large ouverture — pour accueillir l'accessoire intermédiaire permettant d'accrocher la flaconnette à l'intérieur du flacon. Une prouesse technique qui a nécessité le savoir-faire d'excellence en flaconnage de notre site de Mers-les-Bains et l'expertise en collage sur verre de notre site de Verescence Orne.



ANNEXES

	50
Tableau de bord RSE et objectifs	
	52
Note méthodologique KPI	
	54
Initiatives RSE 2021-2022	
	74
Tables de correspondances (GRI et Global Compact)	
	80
Rapport de l'OTI (KPMG)	

TABLEAU DE BORD

VERESCENCE SUIT L'ÉVOLUTION DE SES PERFORMANCES EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET S'EST FIXÉ DES OBJECTIFS AMBITIEUX À HORIZON 2022.

LE TABLEAU DE BORD CI-APRÈS PRÉSENTE DE FAÇON GLOBALE ET SYNTHÉTIQUE L'AVANCÉE DU GROUPE SUR CHACUN DES TROIS PILIERS DU PROGRAMME « GLASS MADE TO LAST ».

LES CHIFFRES ET LES AVANCÉES DE CHAQUE ENGAGEMENT SONT DÉTAILLÉS DANS LES PAGES DE CE RAPPORT.

PILIER	ODD	THÈME	KPI	UNITÉ	RÉSULTATS RAPPEL (√) ¹ 2020	OBJECTIFS 2021 sans Verescence Pacific	RÉSULTATS 2021 sans Verescence Pacific	RÉSULTATS 2021 (√) ¹	OBJECTIFS 2022
PEOPLE FIRST	3, 4, 5	Santé et sécurité	Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (TFI)	Taux	3,19	2,3	4,10	4,10	<2
		Mieux-être au travail et reconnaissance	Investissements pour l'amélioration des conditions de travail et initiatives HSE vs. Total des Investissements	%	3,1%	2%	9,81%	9,33%	2%
			Taux d'absentéisme	%	6,21%	4,5%	7,65%	7,34%	<4%
		Compétences et carrières	Nombre de Salariés formés vs. Nombre de Salariés	%	70%	>70%	56%	57%	>70%
			Taux de déploiement des cartographies professionnelles	%	70%	90%	70%	70%	100%
		Diversité	Taux de femmes encadrantes	%	29,73%	>35%	29,68%	29,68%	>35%
Taux de recrutements féminins	%		43,71%	50%	40%	40%	50%		
ACT FOR SOCIETY	8, 10, 11, 16, 17	Ancrage local, force mondiale	Achats locaux vs. Volume d'achat	%	98%	95%	97%	96,5%	95%
		Préserver l'emploi sur nos sites	Nombre d'employés inscrits en cycles de formation éligibles à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle ou à la validation de socles de connaissances et compétences professionnelles	Nombre cumulé	46	50	63	63	55
		Achats responsables	Nombre de fournisseurs signataires de la charte RSE vs. Nombre de fournisseurs référencés au panel Verescence RSE 1 (fournisseur agissant significativement sur l'impact RSE de Verescence)	%	96%	100%	98%	-	100%
		Éthique des affaires	Population à risque formée et qualifiée sur les risques de corruption vs. Effectif global de la population à risque	%	100%	100%	100% (√) ¹	91%	100%
ECO SOLUTIONS	6, 7, 9, 12, 13, 14, 15	Qualité de service et compétitivité	Taux Livraisons à temps et en totalité (OTIF = On Time In Full)	%	94,80%	>96%	92,5%	95%	>97%
			Taux de réclamations clients	%	0,57%	0,70%	0,56% (√) ¹	0,79%	<0,5%
		Innovation et éco-conception	Nombre d'offres commerciales émises et accompagnées d'une ACV	Nombre	91	115	107	107	115
			Évolution annuelle du nombre de flacons produits avec du verre recyclé post-consommation (PCR)	%	+4.5%	+50%/an	+112%	+112%	+50%/an
		Optimisation de l'impact environnemental de nos process	Émissions CO ₂ (Scope 1 : émissions directes et Scope 2 "Market Based" : émissions énergies fournies)	t/tv	1,07 ²	1,02	1,02	1,12	1,10
			Émissions de NOx pour les sites de fabrication du verre	kg/tv	1,57	1,94	1,70	1,66	1,89
			Émissions de SOx pour les sites de fabrication du verre	kg/tv	0,52	1,28	0,65	0,64	1,25
			Émissions de particules fines pour les sites de fabrication du verre	kg/tv	0,06	0,137	0,05	0,06	0,134
			Prélèvement d'eau par tonne de verre	m ³ /tv	2,8	2,8	2,2	2,63	2,5
			Eau recyclée vs. Besoins en eau	%	97%	97%	97%	97%	98%
Consommation d'eau vs. Besoins en eau	%	1,58%	1,3%	1,18%	1,2%	1,2%			
Quantité totale de déchets par tonne de verre tiré	kg/tv	127	132	134	128	126			
Taux de recyclage des déchets	%	87%	95%	90,6%	89,9%	95%			

tv = tonne de verre tiré

¹Données vérifiées par KPMG pour 2020 et 2021 ² Donnée reportée en 2020 : 1,09 avec Scope 2 « location-based »

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

ÉLÉMENTS DE MÉTHODOLOGIE SUR LES INDICATEURS PUBLIÉS


PÉRIMÈTRE


L'ensemble des entités consolidées par le Groupe.


EXCLUSION

Verescence n'est pas concerné par les thématiques suivantes et ne reporte donc aucun résultat ni initiatives sur ces sujets :

- la lutte contre le gaspillage alimentaire
- la lutte contre la précarité alimentaire
- le respect du bien-être animal
- une alimentation responsable, équitable et durable

	FRÉQUENCE	INDICATEURS	UNITÉ	DÉFINITIONS / CALCUL
	Mensuel	Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (TF1)	Taux	Fréquence des accidents avec arrêt de travail par 1 million d'heures travaillées [Somme des accidents avec arrêt (ytd) / Nombre d'heures travaillées (ytd)] * 1 000 000 Nota Le taux de fréquence prend en compte le personnel Verescence et n'inclut pas le personnel intérimaire
	Annuel	Investissements pour l'amélioration des conditions de travail et initiatives HSE vs. Total des Investissements	%	Somme des investissements pour l'amélioration des conditions de travail et initiatives HSE en K€ / Total CAPEX en K€]*100 Nota Les investissements considérés correspondent au budget validé sur l'exercice, que les montants soient utilisés ou non sur l'année considérée
	Mensuel	Taux d'absentéisme	%	[Somme des heures des absences (T1) / Somme des heures travaillées théoriques]*100 Nota Le résultat obtenu Groupe est la moyenne pondérée des taux d'absentéisme des sites par leurs effectifs respectifs
	Annuel	Nombre de Salariés formés vs. Nombre de Salariés	%	[Nombre de salariés ayant suivi une formation / Nombre total de salariés]*100
	Annuel	Taux de déploiement des cartographies professionnelles	%	[Somme des cartographies professionnelles réalisées / Somme des cartographies professionnelles à réaliser]*100 Nota Une cartographie professionnelle rassemble l'ensemble des métiers de production essentiels à la fabrication des flacons. Chaque cartographie fait état des parcours professionnels consistant dans la définition des pré-requis en matière de qualification, des modalités de formation et des étapes à valider pour évoluer d'un poste de travail à un autre
	Annuel	Taux de femmes encadrantes	%	[Somme de femmes « encadrantes » en CDI / Somme du personnel « encadrant » hommes + femmes]*100 Nota Cet indicateur concerne l'effectif femme dans les statuts socio-professionnels susceptibles d'encadrer des salariés ou de justifier d'une position de cadre dans l'entreprise
	Annuel	Taux de recrutements féminins	%	[Somme de recrutements féminins en CDI / Somme de recrutements total hommes + femmes]*100 Nota Cet indicateur inclut uniquement les recrutements en CDI

	FRÉQUENCE	INDICATEURS	UNITÉ	DÉFINITIONS / CALCUL
	Annuel	Achats locaux vs. Volume d'achat	%	[Somme du chiffre d'affaires achats réalisé dans le pays de transformation (K€) / somme du chiffre d'affaires d'achats globaux de l'entité (K€)]*100 Nota Un achat local est défini par la localisation du fournisseur et la réalisation du service ou la provenance de matériaux de ce dernier de la façon suivante: – France et Espagne : pays de transformation + frontaliers – USA : USA uniquement – Les achats exceptionnels sont exclus de cet indicateur
	Annuel	Nombre d'employés inscrits en cycles de formation éligibles à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle ou à la validation de socles de connaissances et compétences professionnelles	Nombre cumulé	Somme des inscrits en cycles de formation éligibles à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle ou à la validation de socles de connaissances et compétences professionnelles Nota C'est le nombre d'inscriptions à ces formations durant l'année qui est considéré et compté que le certificat ait été délivré ou non. Les formations équivalentes à ces certificats français sont prises en compte à l'international. Ce nombre d'inscriptions est cumulé année après année pour atteindre ou pas l'objectif fixé à échéance
	Annuel	Nombre de fournisseurs signataires de la Charte RSE vs. Nombre de fournisseurs référencés au panel Verescence RSE 1 (fournisseur agissant significativement sur l'impact RSE de Verescence)	%	[Nombre de fournisseurs signataires de la Charte RSE / Nombre de fournisseurs référencés au panel Verescence RSE 1]*100 Nota L'indicateur fournisseurs signataires de la charte RSE Verescence inclut l'ensemble du panel des fournisseurs du Groupe Verescence hors Corée du Sud (en cours de collecte et de consolidation pour publication dans le prochain rapport de durabilité)
	Annuel	Population à risque formée et qualifiée sur les risques de corruption vs. Effectif global de la population à risque	%	[Somme de la population à risque ayant réussi la formation sur les risques de corruption vs. effectif global de la population à risque visée par la formation]*100 Nota La population éligible à ce type de formation dit « effectifs à risque » est la suivante: 1) Tous les cadres incluant des services divers (Comex, Commercial, Achats, Finance, etc.) 2) Il est inclus les populations « hors cadre », mais considérées à risque compte tenu de leur fonction à savoir les départements Comptabilité/Paie, RH, R&D, Assistants Commerciales, Achats... Toute personne en contact avec des tiers dans le cadre de sa fonction 3) Tout nouvel arrivant entrant dans le 1) ou le 2) 4) Tout collaborateur entrant dans 1), 2) et 3) disposant d'un ordinateur et donc d'une adresse e-mail 5) Tout collaborateur entrant dans 1), 2), 3) et 4) hors Verescence Pacific (effectif exposé en cours d'identification pour une prochaine session de formation)

	FRÉQUENCE	INDICATEURS	UNITÉ	DÉFINITIONS / CALCUL
	Mensuel	Taux de réclamations clients	%	[Somme des réclamations clients acceptées / Somme de lots livrés]*100
	Mensuel	Taux de livraisons à temps et en totalité (OTIF = On Time In Full)	%	Nombre de livraisons en temps et en quantité / Nombre de livraisons Nota La livraison à temps est considérée « on time » si elle est livrée à la date requise dans la commande client. La livraison en totalité signifie qu'il n'y a pas d'écart entre les quantités requises et les quantités livrées (+/- seuils convenus dans chaque région avec nos clients)
	Annuel	Évolution annuelle du nombre de flacons contenant du verre PCR	%	[Somme des flacons produits avec du verre PCR année n - (n-1) / Somme des flacons produits en verre année n - (n-1)]*100 Nota L'offre en verre PCR de Verescence comprend le Verre Infini® 20 et le Verre Infini® 40, intégrant respectivement 20% et 40% de verre recyclé post-consommation (en 2021, périmètre France uniquement)
	Annuel	Taux d'utilisation de verre PCR dans la fabrication des verres Infini® 40 et Infini® 20 vendus	%	[(Qté de verre PCR livré Année (n) (t) ± Variation de stock de verre PCR Année (n) vs. Année (n-1) (t)) / (Quantité de Verre Infini® estimé bon (t))]*100 Nota Conforme à la définition du taux de PCR contenu dans le verre bon telle que retenue par la FEVE
	Annuel	Nombre d'offres commerciales émises et accompagnées d'une ACV	Nombre	Somme des offres commerciales émises avec une ACV (analyse cycle de vie) qu'elles soient perdues, gagnées, en-cours ou abandonnées
	Mensuel	Émissions CO ₂ (Scope 1: émissions directes et Scope 2: émissions énergies fournies)	t/tv	Quantité estimée de CO ₂ émise pour produire une tonne de verre Quantité totale de CO ₂ estimée (t CO ₂) / Quantité de verre tiré (t) Nota Source des facteurs d'émissions: GHG Protocol (facteurs d'émissions IEA de 2011 publiés en 2014, fournit par WRI)
	Annuel	Émissions atmosphériques (NOx/SOx/ particules fines) pour les sites de fabrication de verre	kg/tv	Masse des émissions atmosphériques (NOx ou SOx ou particules fines) en kg pour les sites de fabrication de verre / Quantité de verre tiré (t)
	Mensuel	Taux de recyclage des déchets	%	Pourcentage de déchets recyclés, réutilisés ou revalorisés [Quantité de déchets recyclés, réutilisés ou revalorisés (t) / Quantité totale de déchets (t)]*100
	Mensuel	Quantité de déchets par tonne de verre	kg/tv	Somme des déchets dangereux et des déchets non-dangereux (kg) / Quantité de verre tiré (t)
	Mensuel	Prélèvement d'eau par tonne de verre	m ³ /tv	Prélèvement total d'eau sur le site pour une tonne de verre tiré Quantité totale d'eau (m ³) / Quantité de verre tiré (t)
	Trimestriel	Eau recyclée vs. Besoin en eau	%	Quantité totale d'eau que nous sommes en mesure de recycler pour combler les besoins en eau / Quantité totale d'eau qui doit être apportée pour faire fonctionner les process (besoins industriels) ou pour combler les besoins domestiques. [Total eau recyclée / Total besoins en eau]*100
	Trimestriel	Consommation en eau vs. Besoins en eau	%	Total des pertes par fuite ou évaporation (prélèvement - rejets) / Quantité totale d'eau qui doit être apportée pour faire fonctionner les process (besoins industriels) ou pour combler les besoins domestiques. [Total consommation en eau (prélèvements - rejets) / Total besoins en eau]*100

tv = tonne de verre tiré

INITIATIVES RSE 2021-2022

LA DÉCLINAISON PAR SITE DE LA POLITIQUE RSE DE VERESCENCE ET LE PARTAGE DES MEILLEURES PRATIQUES CONSTITUENT LE FONDEMENT DE NOTRE DÉMARCHÉ D'AMÉLIORATION CONTINUE. LES INITIATIVES LISTÉES SONT NON EXHAUSTIVES ET ÉVOLUENT EN PERMANENCE.

Période couverte du 01/01/2021 au 31/05/2022.



INITIATIVES 2021-2022
STANDARDISÉES AU
NIVEAU DU GROUPE
ET EN APPLICATION
SUR TOUS LES SITES

OBJECTIFS



SANTÉ ET SÉCURITÉ

MANAGEMENT

- Des objectifs Santé et Sécurité au travail sont fixés pour le Groupe et déclinés sur l'ensemble des sites. Ils font partie des objectifs individuels de tous les membres de l'encadrement.
- Standard de management du risque de pandémie en fonction du niveau de circulation sur les territoires pour l'ensemble des sites et propositions de modes de prévention communs à la fois sur les plans organisationnels, techniques et humains.
- Publication bimestrielle d'une « Safety Newsletter » sur l'ensemble des sites afin de prévenir les situations à risques.
- Mise en place d'un espace de partage des bonnes pratiques en matière de management de la sécurité entre les filiales.

MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL ET RECONNAISSANCE

MANAGEMENT

- Organisation de groupes d'expression sur l'ensemble des sites. Ils permettent de définir et de mettre en œuvre des actions destinées à améliorer les conditions de travail et l'organisation de l'activité au sein des unités.
- Partage de l'ensemble de nos initiatives RSE réalisées par chacun de nos sites sur une plateforme collaborative structurée autour de notre stratégie RSE.
- Une prime de performance (incluant des critères sécurité) intégrée à la

rémunération variable de l'encadrement est allouée chaque année pour associer l'ensemble des sites à la progression des résultats.

- Utilisation d'outils digitaux de dernière génération pour permettre à nos collaborateurs d'assurer leurs activités en télétravail (généralisation de Teams, outils collaboratifs...) et aux sites de continuer à communiquer entre eux, et avec nos partenaires via des lunettes connectées.

RECONNAISSANCE DE LA PERFORMANCE

- Processus Groupe d'évaluation de la performance des cadres via « People Success » : 2 revues dans l'année (fixation des objectifs et revue fin d'année).

COMMUNICATION INTERNE

- E-learning RSE : diffusion à l'échelle mondiale auprès des équipes connectées afin de partager l'axe stratégique de durabilité de Verescence.
- Organisation d'une journée mondiale RSE en présentiel ou à distance sur l'ensemble des sites pour présenter et partager avec les salariés les enjeux et impacts RSE au sein de Verescence.
- Site intranet RH dans chaque région et pour l'ensemble des sites : communication des politiques, accords d'entreprises et dispositions publiques (conventions collectives), les mouvements de personnel (entrées et sorties), offres d'emplois et informations pratiques (notices frais de santé, prévoyance).
- Publication sur tous les sites de notre journal d'entreprise « Verescence en Action » dans lequel est inclus une rubrique RSE.

COMPÉTENCES ET CARRIÈRES

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DES CARRIÈRES

- Une politique RH est définie au niveau du Groupe et déployée sur l'ensemble des sites qui ont en charge le recrutement de leurs collaborateurs et la gestion de leur personnel.
- La mobilité interne et internationale est favorisée lors de tout nouveau besoin en recrutement.

FORMATION DES COLLABORATEURS

- Chaque nouvel arrivant (intérimaire, CDI, stagiaire) reçoit une formation Santé, Sécurité et Environnement qui doit être validée avant la prise de poste.
- Développement de solutions e-learning dans différents domaines (Bonnes Pratiques de Fabrication, RSE, cybersécurité et anti-corruption).
- Formation des dirigeants à la culture Coréenne.
- Poursuite d'une formation dédiée au Verescence Sustainable Performance System avec différents niveaux : white, yellow, green, black.

DIVERSITÉ

MANAGEMENT

- La politique RH est en cohérence avec la charte éthique insérée dans les dispositions communes (notamment le règlement intérieur en France).
- Encouragement de la féminisation des filières techniques et managériales dans les phases de recrutement et de promotion.

INITIATIVES 2021-2022 PAR SITE

VERESCENCE MERS-LES-BAINS France

SANTÉ ET SÉCURITÉ

AMÉLIORATION DES INFRASTRUCTURES / EPI

- Amélioration des outillages et matériels utilisés lors d'intervention sur les machines de formage de verre (machines IS), sécurisation de nos collaborateurs lors d'opérations à risques.
- Réduction des risques d'accident lors du graissage par un système de graissage automatique (déploiement sur 100% du parc machine).
- Amélioration des conditions de travail : bandanas rafraîchissants, sweatshirts ignifugés, laine polaire (bout froid), mise en place de ventilateurs sur l'ensemble des postes (bout froid et bout chaud), mise à disposition d'eau saline (plan canicule et plan grand froid).
- Nouveau tour à commande numérique pour l'atelier moulerie : plus automatisé et moins de réglages manuels.
- Aménagement de racks industriels neufs pour la chambre à moules : diminution du port de charges lourdes.
- Création d'une ligne d'emballage automatique (réduction des TMS).
- Amélioration de la défense incendie de l'ensemble du site pour un montant de 500 000 euros.
- Mise en place d'une détection incendie sur la housseuse avec asservissements.
- Renouvellement du parc machine IS : amélioration ergonomique, sécurité renforcée.

FORMATION DES COLLABORATEURS

- Formation de 33 pompiers du site sur simulateur de feu réel, technique opérationnelle et « appareil respiratoire isolant ».
- Formation du CODIR et CU/CE aux exercices de secours (POI) : 4 exercices par équipe pour nos 65

pompiers.

- Formation d'un formateur SST.
- Sensibilisation intervention en cas de projection chimique (ateliers IS/SGP + moulerie).
- Sensibilisation aux risques d'acide fluoridrique.
- Formation aux plans de prévention et aux permis de travail.
- Formation de nouveaux référents en radio protection.
- Formation à la procédure d'évacuation du plateau administratif.
- Formation référent Covid.
- Revue intégral du standard de conduite d'une machine IS.
- Formation sécurité des nouveaux embauchés (189 intérimaires, 38 nouveaux embauchés).

SURVEILLANCE

- Refonte totale du document unique d'évaluation des risques professionnels intégrant les mesures de prévention humaine.
- Réalisation d'audit de sécurité des lignes de production (utilisation de l'application GoAudits).

MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL ET RECONNAISSANCE

- Groupe de travail spécifique sur le service IS/SGP sur le port de charge lourde.
- Groupe de travail sur les troubles musculo-squelettiques (TMS) avec le bout froid.
- Mise en place d'amélioration de la manutention des moules au service moulerie.
- Groupes d'expression au secteur bout froid (139 personnes) et moulerie.
- Accompagnement par une assistante sociale (60% ETP).

DIALOGUE SOCIAL

- Mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (68 postes) : nombreuses discussions avec les organisations syndicales et les élus.
- Négociation d'un nouvel accord d'intéressement 2022-2024.
- Négociation d'un accord sur les

salaires.

COMPÉTENCES ET CARRIÈRES

GESTION DE CARRIÈRES

- Développement du partenariat avec des grandes écoles (École de Chimie de Lille, École de Céramique et mécatronique de Limoges, INSA...) : accueil de stagiaires.
- Organisation de la semaine de l'industrie pour présentation des métiers du verre (plus de 100 étudiants).
- Focus sur la montée en compétences du personnel maintenance (1064 heures pour 20 personnes).
- Création d'un poste de support exploitation bout froid dont le rôle principal est la montée en compétences des collaborateurs.
- Mise en place d'un dojo bout froid pour assurer la formation en continue du personnel et la revue régulière des standards.
- Refonte de notre système de formation interne en optimisant le temps de formation opérationnelle sur poste (certifié Qualiopi).
- 58 collaborateurs formés SPS (Sustainable Performance System) : renforcement des compétences méthodologique de nos équipes autour d'un standard commun One Verescence.
- Refonte des modules de formation interne (conducteur de ligne bout froid, contrôleur verre, conducteur bout chaud).

DIVERSITÉ

- Index Égalité Professionnelle F/H 2021 (Verescence France : siège et usine de Mers-les-Bains) : 91/100.
- Adaptation du poste de travail et dialogue avec la médecine du travail pour toute personne en situation de handicap permanent ou temporaire : mise à disposition d'une voiturette électrique pour un collaborateur éprouvant des difficultés à se déplacer, 3 reclassements suite inaptitude.

VERESCENCE ORNE France

SANTÉ ET SÉCURITÉ

AMÉLIORATION DES INFRASTRUCTURES / EPI

- Mise en place d'un système de pré-hension des sacs de 25 kg (réduction port de charge).
- Étude de solutions techniques de réduction du bruit à l'atelier Laquage.
- Amélioration des conditions de travail pour les postes de tri, contrôle de l'éclairage et réglage des tables en hauteur.
- Amélioration de la gestion et suivi de la consommation des équipements de protection individuelle (EPI).
- Extension du parc de tables élévatrices électriques.
- Mise en place de cobots (réduction de la pénibilité).
- Réduction des soins suite à la mise en place de gants fins anticoupeure et casquettes coquées sur l'ensemble du site.
- Mise en place d'une validation des intérimaires à l'utilisation des transpalettes électriques.

FORMATION DES COLLABORATEURS

- Formation Gestes et Postures.
- Formation aux étirements et échauffements musculaire pour certaines lignes de production.

SURVEILLANCE

- Utilisation de l'application GoAudits pour les audits sécurité de terrain.

MANAGEMENT

- Plan de gestion des risques psychosociaux (RPS).

COMMUNICATION

- Animation RSE régulière : message sécurité et environnement bimensuel.
- Support d'accueil sécurité pour les nouveaux arrivants y compris les intérimaires.

MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL ET RECONNAISSANCE

- Présence d'une assistante sociale deux fois par mois et d'un ostéopathe

VERESCENCE SOMME France

SANTÉ ET SÉCURITÉ

AMÉLIORATION DES INFRASTRUCTURES / EPI

- Mesures d'évaluation du bruit : le personnel soumis au bruit est équipé de protections auditives individuelles et le personnel exposé est équipé de protections moulées depuis 2019.
- Réfection des salles de pause.
- Création des nouveaux locaux sociaux (vestiaires).
- Mise en place de tables élévatrices supplémentaires.
- Mise en place de 2 distributeurs de palettes.
- Mise en place d'une presse à boues de peintures industrielles (amélioration des conditions de travail).
- Déploiement d'éclairage LED sur l'extérieur de l'usine.
- Révision des flux piétons suite à la construction des locaux sociaux.
- Mise en place de 3 bloqueurs de quais (sécurisation des chargements/déchargements).
- Implantation de nouveaux robots collaboratifs (cobots).

FORMATION DES COLLABORATEURS

- Formation TMS PRO.
- Formation sécurité dispensée à l'ensemble des nouveaux embauchés et intérimaires.
- Formation référent harcèlement.
- Formation prévenir les RPS à destination des managers de proximité.
- Formation PCS1 pour les futurs retraités.

SURVEILLANCE

- Les audits terrain : Gemba Walks & 6SE avec système GoAudits.

MANAGEMENT

- Exercice d'évacuation incendie pour usine complète et en fonctionnement.
- Déploiement de nouveaux audits Mieux-être au travail.
- Déploiement d'une nouvelle animation sécurité « BINGO » basée sur l'identification, la centralisation et la correction des situations à risques.

deux jours par mois pour soulager les salariés exposés à des gestes répétitifs.

- Mise en place de système de rafraîchissement de l'air ambiant dans les ateliers.
- Réalisation d'une enquête de satisfaction de l'ensemble des collaborateurs.
- Mise en place du système MES pour alléger les tâches administratives des opérateurs.
- Réfection des sanitaires et de la peinture des vestiaires.

DIALOGUE SOCIAL

- Négociation d'un nouvel accord d'intéressement 2022-2024.
- Négociation d'un accord sur les salaires.
- Négociation d'accords sur le recours à l'activité partielle de longue durée (APLD).
- Lancement d'une démarche de Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels (GEPP) : nombreuses discussions avec les organisations syndicales et les élus.

COMPÉTENCES ET CARRIÈRES

GESTION DE CARRIÈRES

- Établissement d'un plan de carrière et de développement individuel pour tous les employés : mise en place d'un accord GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels).
- Collaboration avec des écoles locales : licence vision robotique à Flers et BTS Électrotechnique à Condé.

DIVERSITÉ

- Index Égalité Professionnelle F/H 2021 : 95/100.
- Sensibilisation des managers aux risques de discrimination et de harcèlement.
- La direction de production est assurée par une femme.
- Le management d'une unité autonome de production est assurée par une femme.
- Intégration de 3 personnes ukrainiennes dans les effectifs de production.

COMMUNICATION

- Diffusion et affichage des messages sécurité et environnement publiés bi-mensuel.
- Accueil des nouveaux arrivants via accueil sécurité.

MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL ET RECONNAISSANCE

- Présence d'un kinésithérapeute à hauteur de deux fois par mois : 50% de créneaux supplémentaires offerts aux collaborateurs.
- Présence d'une assistante sociale deux fois par mois.
- Rafraîchissement de l'air dans l'UAP 5 et déploiement dans l'UAP 3.
- Déploiement du système MES pour alléger les tâches administratives des opérateurs.
- Étude de l'exposition au bruit dans le but de le réduire au poste de travail des équipiers de l'atelier laquage.

DIALOGUE SOCIAL

- Négociation d'un nouvel accord d'intéressement 2022-2024.
- Négociation d'un accord sur les salaires.
- Négociation d'accords sur le recours à l'activité partielle de longue durée (APLD).
- Lancement d'une démarche de Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels (GEPP) : nombreuses discussions avec les organisations syndicales et les élus.

COMPÉTENCES ET CARRIÈRES

GESTION DE CARRIÈRES

- Gestion des compétences à travers les parcours professionnels et grille de polycompétences associées.
- Développement du partenariat avec des grandes écoles (École de Chimie de Lille, INSA, UTC...) : accueil de stagiaires.
- Mise en place d'un accord GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels).

FORMATION DES COLLABORATEURS

- Accueil d'alternants et stagiaires.
- Formation sur les basiques de la bureautique à destination des salariés

volontaires.

DIVERSITÉ

- Index Égalité professionnelle F/H 2021 : 84/100.
- 40% de femmes au sein du comité de direction.
- La personne en charge du recrutement a suivi une formation « Recruter sans discriminer ».
- Partenariat avec un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) pour des travaux d'entretien généraux.
- Collaboration avec Humando, Pôle emploi, EPIDE et la Mission Locale. (Réinsertion emploi).

VERESCENCE LA GRANJA Espagne

SANTÉ ET SÉCURITÉ

AMÉLIORATION DES INFRASTRUCTURES / EPI

- Mesures visant à améliorer continuellement l'ergonomie des postes de travail.
- Installation de robots au niveau des postes de travail de la ligne d'assemblage des isolateurs où l'ergonomie est la moins adaptée.
- Nouvelle méthode de graissage des machines IS avec moins de risques liés à l'ergonomie étendue à l'ensemble du parc machine.
- Port obligatoire de la casquette de sécurité au bout chaud.
- Nouveau robot de manutention sur la ligne de flocage des isolateurs pour améliorer l'ergonomie du poste de travail.
- Site pilote pour l'utilisation de robots collaboratifs (cobots) dans l'atelier décor : mise au point de nouvelles tâches de manutention avec les cobots.
- Améliorations annuelles de la sécurité des machines d'emballage au bout froid :
 - Mise à jour de la méthode d'évaluation des risques d'accident du réseau de canalisations de gaz naturel.

- Modification des canalisations de gaz pour éviter tout risque de collision avec les chariots élévateurs.
- Optimisation du stockage :
 - Nouvelles signalétiques dans les différentes zones de stockage.
 - Réorganisation du stockage des plaques réfractaires.
 - Réorganisation du stockage des isolateurs à proximité de l'usine pour réduire les transports.
- Construction de nouveaux quais de chargement pour renforcer la sécurité des opérations logistiques : la circulation des véhicules sera plus sécurisée en réduisant de 90% la circulation des camions à l'intérieur de l'usine.

FORMATION DES COLLABORATEURS

Formation des équipes d'intervention d'urgence sur les fuites de verre des fours et les fuites d'oxygène.

SURVEILLANCE

- Mesures du niveau de poussière (silice cristalline) et d'autres produits chimiques sur tout le site.

MANAGEMENT

- Exercices d'étirements pour l'atelier décor.
- Programme de benchmarking continu d'autres usines du Groupe et d'autres entreprises.
- Campagne d'informations sur les règles d'or en matière de sécurité à respecter sur le site.
- Représentation des équipements de protection individuels (EPI) sur un mannequin par siège des lésions.
- Intégration de l'équipe Sécurité dans les Gemba Walks (tours d'usine) programmés régulièrement sur le site.
 - Mise en place de tours quotidiens pour contrôler la sécurité de l'usine : nouveaux audits de sécurité dans GoAudits.
 - Feuilles de route Sécurité axées sur les comportements et le management.
 - Révision générale de l'évaluation des risques pour l'ensemble de l'usine et des activités : implication des responsables de département et des cadres intermédiaires.

COMMUNICATION

- Messages hebdomadaires de

sécurité.

- Panneau d'information pour signaler les accidents.

MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL ET RECONNAISSANCE

- Réunion mensuelle d'information générale avec tous les collaborateurs via Teams.
- Campagne santé : une fois par semaine, des fruits sont distribués aux employés pour les encourager à adopter des habitudes alimentaires saines.
- Plan d'action spécifique suite à l'enquête d'engagement réalisée en 2018.
- Évaluation des risques psychosociaux dans le cadre d'entretiens individuels.
- Lancement d'une nouvelle application de type « boîte à idées » afin que les collaborateurs puissent formuler des suggestions pour améliorer les postes de travail, la sécurité, la qualité, etc.

COMPÉTENCES ET CARRIÈRES

GESTION DE CARRIÈRES

- Gestion des compétences Ouvriers à travers les parcours professionnels et grille de polycompétences associées.

FORMATION DES COLLABORATEURS

- Diplôme professionnel officiel pour 17 employés.
- Formation spécifique pour apprendre à utiliser les nouvelles machines automatiques dans l'usine de parachèvement.
- Formation des responsables commerciaux aux techniques de négociation et de direction.
- Formations linguistiques.
- Formation aux techniques de management pour les responsables locaux.
- Mise en place d'une plateforme de formation en ligne à l'usage des employés, en collaboration avec Randstad.
- Formation 3D Studio : travail sur les conceptions.

VERESCENCE COVINGTON États-Unis

SANTÉ ET SÉCURITÉ

AMÉLIORATION DES INFRASTRUCTURES / EPI

- Développement continu du système de commandes de travaux maintenance sous Teams. Passage au système de GMAO dans Fiix avec des opérations de maintenance préventive.
- Port obligatoire de la casquette de sécurité au bout chaud.
- Sécurisation du convoyage de calcin.
- Réfection de l'isolation de la vanne de gaz dans l'atelier maintenance.
- Installation au bout chaud d'alarmes d'incendie supplémentaires avec flash lumineux pour garantir le signallement dans les zones très bruyantes.
- Installation d'un éclairage LED au bout chaud des machines IS et au sous-sol afin d'éviter les incidents dus à un mauvais éclairage.
- Remplacement de tous les éclairages de sortie et des sorties de secours par des ampoules LED consommant moins d'énergie, ce qui prolonge la durée de vie des batteries et l'éclairage en cas d'urgence.
- Installation de robots pour emballer les flacons afin de réduire les blessures dues aux mouvements répétitifs.

FORMATION DES COLLABORATEURS

- Vérification trimestrielle des chaussures de sécurité.
- Formateur chargé de l'accueil des nouveaux arrivants.
- Déploiement de nouveaux instructeurs de conduite de chariots élévateurs dans le cadre du « Programme de formation des formateurs ».
- Recrutement d'un coordinateur de formation chargé de s'assurer que tous les employés sont dûment formés en matière de sécurité et de conformité aux réglementations en vigueur.

SURVEILLANCE

- Les Gemba Walks (tours d'usine) ont été ajoutées au système GoAudits.
- Ajout dans GoAudits des audits bout chaud et bout froid, ainsi que l'audit 5S.

MANAGEMENT

- Cartes d'observation de sécurité pour les « presqu'accidents » afin de signaler les problèmes de sécurité potentiels.
- Les efforts déployés en matière de sécurité ont également été récompensés dans le cadre de « Pride Incentive ».
- Lancement d'un nouveau programme d'audit HSE.
- Intégration de l'équipe Sécurité dans les Gemba Walks (tours d'usine) programmés deux fois par semaine sur le site.

COMMUNICATION

- Mise à jour hebdomadaire des écrans d'affichage installés au niveau de l'entrée des employés.
- Panneau d'information pour signaler les accidents.

MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL ET RECONNAISSANCE

- Organisation d'une journée d'information « Santé » et de réunions avec un médecin.
- Réunion mensuelle d'information générale avec tous les collaborateurs via Teams.
- Note d'information des événements importants envoyée avec les salaires.

COMPÉTENCES ET CARRIÈRES

GESTION DE CARRIÈRES

- Gestion des compétences Ouvriers par le biais des programmes professionnels et grille de polycompétences associées.
- Affichage des opportunités de carrière sur tous les panneaux d'information des employés.
- Régime de primes pour favoriser les recrutements.
- Remaniement salarial pour tous les postes afin d'encourager l'évolution de carrière vers des postes qualifiés.

FORMATION DES COLLABORATEURS

- Proposition de formation en ligne : cours en ligne sur l'utilisation technique de logiciels informatiques.
- Organisation locale de séminaires/conférences en fonction des besoins, notamment sur l'utilisation de moyens

médicaux spécifiques pour intervenir en situation d'urgence.

— Formation technique du personnel de maintenance dispensée dans une université locale.

DIVERSITÉ

— Tous les responsables et superviseurs ont reçu une formation en matière d'égalité des chances dans l'emploi et de lutte contre les discriminations et le harcèlement au travail.
— Formation en ligne sur les cybermenaces.
— Partenariats avec des écoles locales pour favoriser l'insertion des jeunes.

VERESCENCE SPARTA États-Unis

SANTÉ ET SÉCURITÉ

AMÉLIORATION DES INFRASTRUCTURES / EPI

— Programme de maintenance préventive, utilisation d'un nouveau système de GMAO (gestion de maintenance assistée par ordinateur).
— Rénovation des portes d'accès.
— Projet d'amélioration des lignes de laquage :
→ Amélioration du refroidissement des flacons à la sortie des lignes de laquage.
→ Contrôle des excédents de laquage sur les lignes de laquage / amélioration du système de circulation de l'air : réduction du risque d'exposition à la poussière de laque pour garantir de meilleures conditions de travail.

FORMATION DES COLLABORATEURS

— Informations HSE distribuées aux employés sur une base hebdomadaire.
— Nouvelle formation et augmentation de l'effectif de l'équipe d'intervention d'urgence. Cette équipe a en outre obtenu une certification dans le cadre d'un programme de formation aux premiers secours.
— Meilleure organisation de l'équipe

d'intervention d'urgence / du comité central de sécurité à travers la nouvelle matrice de compétences (obligatoire pour les niveaux 3 et supérieurs).

SURVEILLANCE

— 100% des audits et Gemba Walks (tours d'usine) ont été réalisés via la plateforme GoAudits.

MANAGEMENT

— Cartes d'observation de sécurité pour les « presque-accidents » afin de signaler les problèmes de sécurité potentiels.
— Les efforts déployés en matière de sécurité ont également été récompensés dans le cadre de « Pride Incentive ».
— Agrandissement de l'équipe HSE de Sparta avec un recrutement au poste de responsable HSE pour assurer la gestion opérationnelle des activités et des projets connexes.

COMMUNICATION

— Amélioration du marquage au sol.
— Mise à jour hebdomadaire des écrans d'affichage installés au niveau de l'entrée des employés.

MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL ET RECONNAISSANCE

— Séance de communication interactive avec les employés sur les conditions de travail.
— Propositions alimentaires plus saines au restaurant d'entreprise.
— Amélioration du système de CVC dans une salle de repos et du refroidisseur pour réduire la chaleur dans le bâtiment.
— Campagne de prévention pour un état d'esprit sain.
— Réparation de la toiture.
— Amélioration du système de CVC dans la station et le laboratoire de laquage.
— Amélioration de l'emballage pour une meilleure ergonomie.
— Création d'une zone de pause en extérieur avec des tables de pique-nique pour favoriser le bien-être des employés.
— Réaménagement du parc qui jouxte l'établissement pour en faire une zone de loisirs en extérieur.

COMPÉTENCES ET

CARRIÈRES

GESTION DE CARRIÈRES

— Gestion des compétences Ouvriers à travers les parcours professionnels et grille de polycompétences associées.
— Affichage des opportunités de carrière sur tous les panneaux d'information des employés.
— Régime de primes pour favoriser les recrutements.
— Remaniement salarial pour tous les postes afin d'encourager l'évolution de carrière vers des postes qualifiés.

FORMATION DES COLLABORATEURS

— Proposition de formation en ligne : cours en ligne sur l'utilisation technique de logiciels informatiques.
— Organisation locale de séminaires/conférences en fonction des besoins, notamment sur l'utilisation de moyens médicaux spécifiques pour intervenir en situation d'urgence.
— Mise en place d'une évaluation de tous les travailleurs temporaires suivant la méthode 30-60-90 jours en vue de les passer à des postes à temps plein.

DIVERSITÉ

— Tous les responsables et superviseurs ont reçu une formation en matière d'égalité des chances dans l'emploi et de lutte contre les discriminations et le harcèlement au travail.
— Formation en ligne sur les cybermenaces.
— Meilleures possibilités d'évolution de carrière en publiant les offres d'emploi en interne afin de favoriser la transparence et l'équité et engager la main-d'œuvre locale en priorité.

VERESCENCE PACIFIC Corée du Sud

SANTÉ ET SÉCURITÉ

AMÉLIORATION DES INFRASTRUCTURES / EPI

— Mise en place d'un programme de protection contre le bruit et achat de protections auditives sur mesure pour

réduire l'exposition aux nuisances sonores.

— Installation d'éclairages supplémentaires dans les zones sombres pour éviter les accidents.
— Utilisation d'un chariot réservé aux moules et de pinces à moules améliorées pour faciliter les opérations.
— Standardisation des longueurs d'outils de graissage, standardisation des pratiques pour une conduite machine en sécurité.
— Réglage de la hauteur des postes de travail, amélioration des patins antidérapants.
— Amélioration de la sécurité anti-incendie pour les opérations de rebrûlage.
— Amélioration des installations et des équipements pour réduire la production de fumées et de poussières.
— La santé des employés et l'hygiène du lieu de travail sont contrôlées par des infirmières, des spécialistes en hygiène et des médecins dans le cadre de visites régulières.

FORMATION DES COLLABORATEURS

— Formation aux situations d'urgence grâce à des mises en situations simulant des catastrophes pour chaque process (fuite d'acide fluorique, coulée de verre, travaux en espace clos, catastrophes naturelles, etc.).
— Formation conjointe avec le service des incendies (mobilisation de camions de pompiers, de véhicule de transport de produits chimiques et de véhicules de secours).
— Formation sur les mesures de prévention en cas d'incendie, telle que l'utilisation des équipements d'extinction, les premiers secours, l'évacuation des patients et le signalement.

SURVEILLANCE

— Contrôle de l'efficacité des systèmes d'évacuation du site, tels que le système de ventilation.
— Inspection de sécurité 1,4,4,4. (1^{er} jour du mois : contrôler la présence/usure des dispositifs de sécurité ; 4^{ème} jour : inspection générale de sécurité ; 14^{ème} jour : inspection de sécurité des risques de coincement ; 24^{ème} jour : inspection de sécurité des risques de chute).

MANAGEMENT

— Élaboration et mise en œuvre d'un système de gestion des questions de sécurité et de santé, conformément à la loi sur les sanctions en cas de catastrophe majeure (Severe Disaster Punishment Act).
— Consignation et évaluation des « presque-accidents ».
— Analyse des risques liés aux produits chimiques et aux facteurs matériels.

COMMUNICATION

— Publication et affichage des politiques en matière de gestion des questions de santé et de sécurité sur les panneaux d'information du site, l'intranet et les salles de réunion.
— Accent sur les publications relatives aux questions de santé et de sécurité, tels que les mauvais comportements en la matière, les modifications des lois et l'importance de porter des équipements de protection.
— Une fois par mois, les employeurs, syndicats et chefs d'entreprises partenaires se réunissent pour réaliser conjointement une inspection du site (Safety Leadership Tour) et examiner les questions de santé et de sécurité.
— Les performances en matière de santé et de sécurité sont communiquées une fois par mois à tous les employés.

MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL ET RECONNAISSANCE

— Constitution d'un comité de restauration se réunissant régulièrement pour garantir la qualité nutritionnelle des repas proposés.
— Construction et mise en service d'une salle de repos pour les employés.
— Fauteuils de massage mis à la disposition de tous les employés.
— Exploitation du système de suggestions pour instaurer un environnement de travail sécurisé et agréable.
— Fourniture de pastilles de sel pour prévenir la déshydratation, d'eau potable et de compléments alimentaires.

COMPÉTENCES ET CARRIÈRES

GESTION DE CARRIÈRES

— Définition d'objectifs personnels pour tous les employés.

— Descriptions de poste des employés complétées conformément aux critères de Verescence.

FORMATION DES COLLABORATEURS

— Dans la mesure où l'entreprise est implantée dans plusieurs pays, des cours d'anglais ont été mis en place pour favoriser la communication et mieux appréhender les différences culturelles.
— Formation régulière sur les questions de santé et de sécurité pour garantir un environnement de travail sans danger.

DIVERSITÉ

— Formation de prévention contre le harcèlement et les discriminations dispensée à tous les employés.
— Coopération bilatérale avec Verescence France via des voyages et des déplacements professionnels pour les besoins de formation technique et de benchmarking.

ACT FOR SOCIETY

INITIATIVES 2021-2022 STANDARDISÉES AU NIVEAU DU GROUPE ET EN APPLICATION SUR TOUS LES SITES

OBJECTIFS



ANCRAGE LOCAL, FORCE MONDIALE

MANAGEMENT

- Revue de tous les processus clés Verescence par leur propriétaire au niveau du Comité Exécutif, des Comités de Direction Région, des Comités de Direction des sites, en intégrant des critères RSE, avec analyse SWOT et plan d'amélioration.
- Création d'une Roadmap RSE incluse dans les 3 piliers de notre stratégie RSE. Pour chaque thématique, un leader est nommé et en charge d'évaluer les progrès RSE réalisés en s'appuyant sur cette roadmap.
- Participation de Verescence aux Mouvements des entreprises de taille intermédiaire (ETI).

ÉQUIPEMENTS

- Utilisation d'imprimantes 3D permettant la réalisation de la plupart de nos outillages, ce qui permet de réduire les flux de transport d'outillage, tout en améliorant considérablement notre agilité par une réduction notable des « lead time ».

ACHATS RESPONSABLES

MANAGEMENT

- Déploiement de plans d'actions RSE en partenariat avec nos fournisseurs au travers des KPIs dynamiques. Tous les acheteurs objectivés sur le déploiement des KPIs dynamiques.

SÉLECTION DES FOURNISSEURS

- Déploiement et actualisation de la cartographie de nos écosystèmes incluant les aspects RSE.
- Les OPEX répondent aux KPIs dynamiques et sont engagés dans une démarche d'amélioration.

- Extension des critères RSE à forte pondération dans les appels d'offres CAPEX et les cahiers des charges.
- Déploiement de la politique d'achat, politique RSE et charte RSE fournisseur établies par le Groupe.
- Audits sur site des fournisseurs sur les enjeux environnementaux et sociaux.

APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE

- Les usines de parachèvement utilisent de l'or pour certains décors. Les usines ont restreint le nombre de leurs fournisseurs à 2 sociétés de confiance. Leurs sources sont attestées et déclarées au travers de déclarations officielles.
- Verescence tient à jour un document de « gold mapping » qui permet de tracer l'origine de l'or pour toutes les usines de parachèvement.
- Utilisation d'un outil permettant l'anticipation des besoins en moule qui a eu pour conséquences de pouvoir acheter nos moules localement dans une plus grande proportion.
- Mise en place d'un plan d'action pluriannuel avec nos fournisseurs RSE1 et différents départements de Verescence :
 - Revue systématique des 5 piliers RSE, qualité, OTIF, compétitivité et innovation avec nos fournisseurs.
 - Évaluation de leur maturité par pilier.
 - Définition des actions nécessaires pour la progression.
- Recensement des fournisseurs RSE1 EcoVadis ou autres organismes reconnus.

ÉTHIQUE DES AFFAIRES

POUR TOUS LES SITES, DES DISPOSITIONS COMMUNES

- Une « FCPA policy » qui couvre

- les thèmes : anti-corruption, conflits d'intérêts, fraudes, pratiques anti-concurrentielles.
- Code éthique et de conduite pour tous les salariés.
- « Cyber security policies and measures » : politiques SSI (Système de Sécurité de l'Information), audits internes, un Comité Cybersécurité, composé du CEO, du CFO, du CIO, du Head of Cybersecurity et du Chief Legal Officer, qui se réunit deux fois par an en vue de définir et de mettre en place la politique Cybersécurité au sein du Groupe.
- Déploiement d'un programme de formation "Cybersécurité" à l'échelle mondiale sur 2021/2022 impliquant plus de 860 employés en vue de les sensibiliser contre les risques de cyber-attaques et/ou de fraude.
- Une procédure d'alerte accessible sur Intranet et sur le site internet www.verescence.com.
- Le Comité Conformité, supervisé par le CEO, se réunit tous les deux mois et/ou à « tout moment » si besoin en vue de traiter de sujets liés à l'éthique des affaires, et notamment de lutte anti-corruption, conflit d'intérêt (via le déploiement d'outils tels que la procédure d'alerte, la procédure de vérification des tiers, la formation des employés...), de limitation d'autorité (plafonnement des cadeaux et donations...), de RGPD, ou encore de sécurisation des accès informatiques, à l'échelle du Groupe.
- Clause éthique et anti-corruption standard imposée à tout partenaire de Verescence (fournisseurs, clients, prestataires, agents, distributeurs, etc.).
- Procédure de vérification des tiers via l'outil « World-Check » permettant de garantir l'absence de tout acte de corruption d'un partenaire potentiel.

- Registre de traitement des données RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) au niveau du Groupe.
- Sécurité des systèmes d'information & cybersécurité :
 - (i) Tests d'intrusion interne / externe (06/2021) réalisés par Orange Cyber-défense évaluation de la robustesse de l'infrastructure aux attaques internes et externes.
 - (ii) DRP (Disaster Recovery Plan)/ PRA (Plan de Reprise d'Activité) : tests d'arrêt et de reprise dans le cas de la perte du Data Center 1 (Décembre 2021) afin de compléter les exercices et simulations faits en 2018 correspondant à la perte de ce même Data center 1 (Novembre 2019).
 - (iii) Renforcement des politiques réseaux et mise en place ségrégation des réseaux (France/Espagne).
 - (iv) Renforcement des stratégies de sauvegarde : sauvegardes croisées entre les sites pour les données locales, ajouts de sauvegardes offline pour le Data Center, sauvegardes périmètre Office 365 externalisées.
 - (v) Création d'un poste de "Head of Cybersecurity".
 - (vi) Renouvellement annuel d'une police d'assurance groupe Cyber / Fraude (Avril 2022).
 - (vii) Mise en place d'un SOC externalisé chez Orange Cyber-Défense avec déploiement d'une solution EDR.
 - (viii) Campagnes de « craquage » de mot de passe réalisées successivement en 2020 et 2021 ; nouvelles campagnes planifiées en mai 2022.
 - (ix) Renforcement du contrôle d'accès via le déploiement d'une politique MFA (Multi Factor Authentication).
- Digitalisation des processus métiers en ligne avec la stratégie « 0 papier »

- et renforcement du contrôle conformité au sein du Groupe (eValid...).
- Procédure de recrutement dite « poste sensible » (Services Finance, Paie, Achats, RH, INPD) applicable à l'échelle mondiale.
- Contrôle annuel des pouvoirs bancaires et des délégations de pouvoirs et de signature et mise à jour, le cas échéant.
- Workflow informatisé mondial « eValid Gifts & Donations » en vue d'assurer le contrôle des cadeaux et donations conformément à la politique LoA du Groupe.
- Workflow informatisé mondial « eValid Nouveaux clients » en vue (i) de tracer, de fluidifier et de centraliser toutes les créations clients, (ii) d'éviter les risques de clients fictifs, et (iii) de respecter la politique LoA sur les conditions de paiement.
- Workflow informatisé « eValid Création/Modification Fournisseurs-Salariés changement de RIB » déployé en France.
- Standardisation des paiements fournisseurs à travers un outil unique de trésorerie.
- Intégration de Verescence Pacific aux principes de Gouvernance et de Conformité mis en place au niveau du Groupe, accessibles sur l'intranet local en coréen et en anglais :
 - (i) Application de la politique LoA Groupe.
 - (ii) Application du « Pack Compliance Verescence » (FCPA policy, procédure d'alerte, code éthique, procédure de vérification des tiers, Charte utilisateur IT etc.).



INITIATIVES 2021-2022 PAR SITE

VERESCENCE MERS-LES-BAINS

France

ANCRAGE LOCAL,
FORCE MONDIALE

FONCTIONNEMENT LOCAL EN « CLUSTER »

— Extension de la sous-traitance de tri des flacons en verre nu en « door to door ».

COLLABORATION SECTORIELLE LOCALE

— Participation active dans la Glass Vallée et la Cosmetic Valley qui rassemblent tous les acteurs locaux de la filière : verriers, décorateurs, outilleurs, maquettistes, trieurs, etc.

COLLABORATION AVEC LES AUTORITÉS LOCALES

— Travail collaboratif régulier avec les autorités locales dans le cadre de dispositifs de protection de l'environnement (limitation des émissions dans l'air et dans l'eau).

— Envoi mensuel d'une communication avec la DREAL de la Seine Maritime de nos avancées sur les sujets environnementaux, énergie et/ou sécurité.

PRÉSERVER L'EMPLOI SUR NOS SITES

SAUVEGARDE DES MÉTIERS DE LA FILIÈRE

— Verescence Mers-les-Bains est certifié organisme de formation permettant de réaliser des formations sur mesure adaptées aux besoins de notre personnel.

— Poursuite du dispositif CQPI pour les conducteurs mécaniciens « Bout Chaud ».

— Conduite d'un projet de réorganisation de l'entreprise en vue de s'adapter à l'évolution du marché.

— Embauche en CDI de 9 contrats pro en 2021 et embauche de 12 contrats pro en 2022.

VERESCENCE ORNE

France

ANCRAGE LOCAL,
FORCE MONDIALE

FONCTIONNEMENT LOCAL EN « CLUSTER »

— Internalisation sur le site de toutes les activités de tri de flacons décorés.

COLLABORATION SECTORIELLE LOCALE

— Participation active dans la « Glass Valley » et la « Cosmetic Valley » qui rassemblent tous les acteurs locaux de la filière : verriers, décorateurs, outilleurs, maquettistes, trieurs, etc.

COLLABORATION AVEC LES AUTORITÉS LOCALES

— Renforcement de la relation avec le SDIS 61 (Service Départemental d'Incendie et de Secours de l'Orne) en les accueillant sur le site pour la réalisation d'exercices de commandement et de coordination.

ANCRAGE LOCAL ET ENGAGEMENT SOCIÉTAL

— Organisation d'une campagne annuelle de dons du sang.

— Évaluation HSE des sous-traitants / fournisseurs ayant un impact sur les aspects QSE.

— Membre fondateur de l'association des ambassadeurs d'Argentan, dans le but de promouvoir le bassin de l'emploi (cette association a permis à Verescence Orne d'accueillir une partie des intérimaires de Marelli, qui se trouvait en baisse d'activité liée à la crise des composants électriques).

PRÉSERVER L'EMPLOI SUR NOS SITES

SAUVEGARDE DES MÉTIERS DE LA FILIÈRE

— Collaboration avec le site de Verescence Somme pour la formation

et l'accompagnement d'un salarié pour la maintenance des pistolets de laquage.

VERESCENCE SOMME

France

ANCRAGE LOCAL,
FORCE MONDIALE

FONCTIONNEMENT LOCAL EN « CLUSTER »

— Internalisation sur le site de toutes les activités de tri de flacons décorés.

— Étude d'extention du pôle tri : ajout de 4 tables dans le but de conserver des postes en cas d'aléas de production.

COLLABORATION SECTORIELLE LOCALE

— Participation active dans la « Glass Vallée » et la « Cosmetic Valley » qui rassemblent tous les acteurs locaux de la filière : verriers, décorateurs, outilleurs, maquettistes, trieurs, etc.

COLLABORATION AVEC LES AUTORITÉS LOCALES

— Travail collaboratif régulier avec les autorités locales dans le cadre de dispositifs de protection de l'environnement (limitation des émissions dans l'air).

ANCRAGE LOCAL ET ENGAGEMENT SOCIÉTAL

— Participation au Forum de l'emploi et de l'alternance formation (Amiens et Abbeville).

— Campagne de don du sang.

— Dans le cadre de la semaine Européenne de la Mobilité et du Plan de Mobilité Entreprise, participation à l'opération « Faites du vélo » en partenariat avec LACTINOV.

— Collaboration avec la mission locale et l'EPIDE pour accueillir du public en réinsertion.

— Participation au club entreprise de la mission locale.

— Participation à la semaine de l'industrie : visite d'usine avec les conseillers à l'emploi de Pôle Emploi Abbeville et Amiens.

— Sponsoring d'une association sportive locale.

— Visite du préfet de région, de la préfète de la Somme, du conseiller départemental et du sous-préfet d'Abbeville.

— Interview par les journaux locaux (Vivre en Somme, Courrier Picard, Journal d'Abbeville).

PRÉSERVER L'EMPLOI SUR NOS SITES

SAUVEGARDE DES MÉTIERS DE LA FILIÈRE

— Poursuite du dispositif CQP « Conducteur d'Équipements Industriels » (CEI) orienté sur les conducteurs laquage. Projet de développer un CQP CEI orienté sur les conducteurs décor.

— Poursuite du dispositif diplômant CléA.

— Formateur interne dédié aux formations coeur de métier.

VERESCENCE LA GRANJA

Espagne

ANCRAGE LOCAL,
FORCE MONDIALE

FONCTIONNEMENT LOCAL EN « CLUSTER »

— Internalisation sur le site de toutes les activités de tri de flacons nus ou décorés.

— Développement de la sous-traitance de tri des flacons en « door to door ».

— Amélioration du S&OP et PIC (Plan Industriel et Commercial) pour favoriser l'internalisation du décor.

COLLABORATION SECTORIELLE LOCALE

— Collaboration avec le Royal Glass Museum pour la formation et l'échange de bonnes pratiques sur le verre.

COLLABORATION AVEC LES AUTORITÉS LOCALES

— Membre de plusieurs associations lo-

cales (AMEC, FES et VIDRIO ESPAÑA).

ANCRAGE LOCAL ET ENGAGEMENT SOCIÉTAL

— Parrainage d'activités sportives (clubs de football locaux) et d'activités culturelles (Noches Mágicas, Mercado Barroco, Fêtes de Noël, etc.).

— Collaboration avec la Fondation de l'Université de Valladolid et l'Université de Madrid.

— Collaboration avec les pouvoirs publics pour favoriser l'emploi de la population locale.

— Ouverture du restaurant d'entreprise à la population locale.

— Parrainage d'un concours de dessin d'étudiants sur le thème de l'écologie.

— Collaboration avec l'île de La Palma après l'éruption volcanique d'octobre 2021 en fournissant du matériel de sécurité.

PRÉSERVER L'EMPLOI SUR NOS SITES

SAUVEGARDE DES MÉTIERS DE LA FILIÈRE

— Centre de formation certifié par l'État et apte à dispenser des formations qualifiantes pour les métiers du verre (Certificado Profesionalidad).

VERESCENCE COVINGTON

États-Unis

ANCRAGE LOCAL,
FORCE MONDIALE

FONCTIONNEMENT LOCAL EN « CLUSTER »

— Internalisation de 80% de l'activité de tri des flacons en verre nu.

— Développement des relations avec des fournisseurs locaux pour l'emballage.

COLLABORATION AVEC LES AUTORITÉS LOCALES

— Membre du comité industriel local.

— Membre du Local Emergency Planning Committee (LEPC).

— Collaboration avec la Chambre de commerce du comté de Newton pour le don de repas aux employés de l'Hôpital Piedmont Newton dans le cadre

de la Semaine nationale de l'hôpital.

ANCRAGE LOCAL ET ENGAGEMENT SOCIÉTAL

— Organisation d'un événement de prévention contre le cancer.

— Campagne de conseils sur la « Nutrition ».

— Partenariat « Adopt a mile » avec la ville de Covington pour le nettoyage des abords de la route menant à l'usine.

— Campagne de collecte de jouets pour l'association « Toys for Tots ».

— Soutien à divers événements communautaires (Fun Run, Family Fun Day, YMCA race, etc.).

— Achats plus responsables en se fournissant localement en priorité.

— Participation à un événement en l'honneur des vétérans.

— Parrainage d'une course communautaire pour soutenir la police locale.

PRÉSERVER L'EMPLOI SUR NOS SITES

SAUVEGARDE DES MÉTIERS DE LA FILIÈRE

— Plus grande conversion des contrats temporaires en contrats permanents.

— Un plan 30-60-90 jours a été mis en place pour les nouveaux employés.

VERESCENCE SPARTA

États-Unis

ANCRAGE LOCAL,
FORCE MONDIALE

FONCTIONNEMENT LOCAL EN « CLUSTER »

— Renforcement du partenariat avec l'actuel fournisseur de laque pour que 99% de la laque utilisée soit produite localement.

— Conclusion d'un deuxième partenariat avec un autre fournisseur de laque local.

— Développement de la collaboration avec le fournisseur local d'outillages pour les machines d'impression à grande vitesse.

ANCRAGE LOCAL ET ENGAGEMENT SOCIÉTAL

- Extension de l'évènement de prévention contre le cancer pour couvrir d'autres formes de cancer.
- Campagne de conseils sur la « Nutrition ».
- Participation à un évènement en l'honneur des vétérans.

PRÉSERVER L'EMPLOI SUR NOS SITES

SAUVEGARDE DES MÉTIERS DE LA FILIÈRE

- 10% de travailleurs temporaires supplémentaires ont été embauchés en contrat permanent.
- Mise en place de parcours professionnels visant à favoriser la rétention du personnel, le développement des compétences et l'attractivité des postes.
- Partenariats avec des écoles locales afin de favoriser l'insertion des jeunes locaux.
- Tous les salariés suivent le programme de formation en ligne sur l'éthique.

VERESCENCE PACIFIC
Corée du Sud

ANCRAGE LOCAL, FORCE MONDIALE

FONCTIONNEMENT LOCAL EN « CLUSTER »

- Approvisionnement local de matériaux spécifiques à la demande des clients.
- Installation par une entreprise locale des robots pour l'ajout de machine d'impression automatique.
- Partenariat avec une entreprise locale pour l'installation d'un système de brosse couplé à de l'air d'ionisation pour avoir une surface propre avant laquage, afin de s'aligner sur les autres sites de Verescence.

COLLABORATION SECTORIELLE LOCALE

- Organisation régulière de réunions pour se tenir au fait des informations relatives à la filière du verre.

COLLABORATION AVEC LES AUTORITÉS LOCALES

- Participation à la 21^{ème} Journée internationale de nettoyage des océans

organisée par les autorités locales et nationales.

- Organisation d'activités de nettoyage du littoral en collaboration avec les autorités locales.
- Participation aux évènements organisés dans le cadre de la Journée mondiale de l'eau en partenariat avec les autorités locales.

ANCRAGE LOCAL ET ENGAGEMENT SOCIÉTAL

- Organisation d'un évènement de prévention contre le cancer du sein.
- Activités de dons pour la communauté locale (chauffage, fournitures, bourses d'études, etc.).
- Dons de gâteaux pour les familles des employés et des sous-traitants.
- Collaboration avec l'Université de Gongju pour des travaux de R&D visant à produire des flacons plus sécurisés.

PRÉSERVER L'EMPLOI SUR NOS SITES

SAUVEGARDE DES MÉTIERS DE LA FILIÈRE

- Recrutement à temps plein du CFO contractuel (service financier).



QUALITÉ DE SERVICE ET COMPÉTITIVITÉ

MANAGEMENT ET ORGANISATION

- Renforcement du « One Verescence » par le déploiement du Verescence Sustainable Performance System (VSPS) sur l'ensemble du Groupe basé sur une démarche forte d'amélioration continue.
- Animation de la performance dans des comités mensuels par site et par métier permettant un déploiement rapide des bonnes pratiques.
- Tous les sites sont soumis à des objectifs RSE couvrant les 3 piliers. Inscrits dans leur budget respectif, ces objectifs font l'objet d'un reporting et sont passés en revue lors des « Business Review » mensuelles. Ainsi, l'ensemble des sites travaillent activement à la réduction de leur consommation en énergie et en eau, de leurs émissions dans l'air (CO2, NOx, SOx, COV, etc.) et s'engagent à valoriser au maximum leurs déchets, en étudiant toute solution locale de recyclage. Toutes ces données sont collectées mensuellement à l'intérieur du réseau HSE et consolidées sur une plateforme de reporting extrafinancier administrée par TENNAXIA.
- Suivi des déchets par catégorie et type de traitement sur l'ensemble des sites : standardisation des déclarations sur tous les sites.
- Internalisation sur nos sites des activités de tri des flacons pour optimiser nos process, réduire nos délais de livraison et diminuer les transports.
- Certification de tous les sites Verescence sur l'ensemble des référentiels suivants : ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001, ISO 22716 (BPF Cosmétiques).
- Projet « Agilence » : travail sur l'amélioration de nos flux permettant notamment de faire bénéficier nos

- clients d'un service premium permettant de livrer leurs gammes stratégiques en 4 semaines maximum.
- Évaluation de la population Qualité pour l'ensemble du Groupe.
- Tous les membres du COMEX ont des objectifs RSE individuels qu'ils déploient au sein de leurs équipes.

OPTIMISATION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PROCESS

- Chaque année, Verescence et l'ensemble de ses sites évaluent leurs performances en matière d'impacts sur le climat et de management de l'eau selon les programmes « CDP Climate Change » et « CDP Water Security ». En 2021, Verescence rejoint la prestigieuse A-List en obtenant la note A sur les programmes « CDP Water Security » et « Supplier Engagement Rating ». Sur le programme « CDP Climate Change », Verescence améliore sa performance et obtient la note A-.
- Verescence a rejoint l'initiative Science Based Targets (SBTi) et s'est engagé sur le scénario « Well-Below 2°C ». Après examen du plan de transition climatique présenté par Verescence au comité de validation SBTi, celui-ci l'a jugé conforme à ses critères et recommandations.
- Verescence déploie sur l'ensemble des usines du Groupe son plan de décarbonation 2019-2034.
- Toutes les usines consommatrices d'eau industrielle sont équipées de systèmes de recyclage.
- Déploiement d'un standard commun de management de l'eau et cartographie de l'approvisionnement et des rejets en eau pour 100% des process. Vérification de certains des KPIs relatifs au management de l'eau par notre OTI : KPMG.

INITIATIVES 2021-2022 STANDARDISÉES AU NIVEAU DU GROUPE ET EN APPLICATION SUR TOUS LES SITES



- Verescence participe activement dans le projet de R&D « VERCANE » (fusion VERre CARboNEutre) dont l'objectif est de décarboner le process de fabrication du verre en apportant des solutions énergétiques capables d'alimenter les sites de production de manière durable.

INNOVATION ET ÉCO-CONCEPTION

INNOVATION PRODUIT

- Les équipes R&D de Verescence, positionnées au niveau du Groupe, s'emploient à améliorer systématiquement l'impact environnemental des produits fabriqués sur l'ensemble de nos sites :
 - Croissance du Verre Infini® 40 : 40% PCR (Post Consumer Recycled = verre usagé et collecté pour être recyclé).
 - Développement d'une nouvelle composition de verre recyclé avec 20% de PCR.
 - Utilisation de laques hydrosolubles au lieu de laques solvantées à hauteur de 89%.
 - Utilisation d'encres organiques au lieu d'émaux ou métaux précieux.
 - Développement du verre allégé : mise en place d'un indicateur de poids de verre moyen par contenance.
 - Développement du verre sécurisé en partenariat avec la marque What Matters.
 - Glassification : remplacement du plastique par le verre pour de nombreux projets dans le cadre des nouveaux territoires (applicateurs mascara, rouge à lèvres, etc.).
 - Croissance des productions de flacons avec bague à vis : 86% des nouveaux moules ont des bagues à vis facilitant le recyclage par la séparabilité mais aussi la réutilisation par le consommateur.



MESURE D'IMPACT ENVIRONNEMENTAL

— Évolution du logiciel de mesure et d'analyse du cycle de vie (ACV) des produits Verescence avec la prise en compte du Verre Infini® 20 et Verre Infini® 40. L'ensemble des données spécifiques à Verescence a été mis à jour pour prendre en compte nos dernières améliorations impactant le cycle de vie de nos produits.

— Tous les sites contribuent à travers leur performance à enrichir le modèle des impacts environnementaux que nous avons développé avec notre outil unique d'analyse du cycle de vie. Cet outil permet de comparer deux flacons et de donner à nos clients un avis objectif pour un choix le plus écoresponsable basé sur huit indicateurs d'impacts : Réchauffement Climatique (CO2), Acidification, Oxydation Photochimique, Eutrophisation, Ecotoxicité, Épuisement des Ressources minérales, Consommation d'énergie non renouvelable et Consommation d'eau.

— Étude de recyclabilité pour les verres colorés et décorés dans le but de définir des catégories de recyclabilité et partage avec nos principaux clients pour réflexion en amont des développements.

COMMUNICATION EXTERNE

— Sensibilisation de nos clients à l'impact environnemental de leurs produits lors de présentations Tendances/Innovations.

— Présentation proactive à nos clients de notre stratégie RSE et de notre plan de décarbonation.

— Sollicitation de Verescence pour intervenir en tant qu'expert sur l'éco-conception en partenariat avec nos clients lors de conférences, de formations et de présentations individuelles :

→ Intervention de Verescence à une table ronde sur les atouts du fabriqué en France lors du sommet de la filière française parfumerie-cosmétique.

→ Participation à l'exposition du « fabriqué en France » à l'Élysée pour la mise en avant du savoir-faire et de

l'innovation dans le flaconnage de luxe.

→ Participation à une conférence sur l'innovation et l'éco-conception avec BVLGARI lors du Luxe Pack Edition Spéciale.

— Collaboration sectorielle pour mise en avant de solutions d'éco-conception :

→ Participation à un stand commun avec les acteurs de la Glass Valley lors du salon Cosmetic 360.

→ Participation à la définition du Glass Hallmark Flaconnage sous l'autorité de la FEVE.

→ Création d'un coffret cadeau éco-responsable avec Grown.Bio et Eviosys.

— Élaboration en collaboration avec la CETIE d'une nouvelle norme de bagues à vis (Bague SNI : Screw Neck International) permettant l'interchangeabilité avec les bagues à sertir (FEA), répondant ainsi aux attentes du marché (recyclabilité / rechargeabilité) tout en conservant les caractéristiques esthétiques des marques de luxe.



INITIATIVES 2021-2022 PAR SITE

VERESCENCE MERS-LES-BAINS France

OPTIMISATION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PROCESS

CONSUMMATION D'ÉNERGIE ET RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO2

— Mise en place d'éclairage LED à faible consommation d'énergie sur l'ensemble du site.

— Maintien de la certification ISO 50001.

— Recherche de fuites d'air sur notre réseau d'air comprimé : mise en place d'un mode de surveillance permanent.

— Étude sur la mise en place d'un compresseur à vitesse variable pour limiter la consommation d'énergie.

— Installations de 50 compteurs gaz, 30 compteurs d'eau et 110 compteurs électricité et connexion de tous nos compteurs d'électricité sur notre GTE (gestion technique des énergies et des consommations en eau) et suivi sur un logiciel dédié pour l'eau et le gaz et 10% sur l'électricité.

— Ajout de 3% d'oxygène dans le four 6 pour réduire notre consommation de gaz naturel.

— Validation du projet de récupération de la chaleur fatale.

RÉDUCTION DES POLLUTIONS (AIR, EAU, SOL, ÉMISSIONS)

— Mesures mensuelles envoyées à la DREAL pour le contrôle de nos émissions atmosphériques : poussières, particules, SOx, NOx...

— Mesures mensuelles de polluants dans les eaux résiduaires et recherche de légionelles (reporting mensuel à la DREAL).

— Déploiement d'un projet GTE (gestion technique des énergies et des consommations en eau) en vue de suivre et analyser précisément les consommations sur l'ensemble des équipements (eau, gaz et électricité).

— Excavation de 100 m³ de terres

polluées au Bore+B17.

DÉCHETS ET FIN DE VIE

— Recyclage des plastiques : reprise de nos plastiques pour fabrication de housses et gaines plastiques (matière première secondaire).

— Valorisation des déchets informatiques (GreenIT).

— Analyse complète de nos déchets en coûts et volumes.

— Identification et rationalisation de l'ensemble des filières déchets.

— Intégration de tous les déchets valorisables provenant de nos sous-traitants.

— Réduction de la filière verres pollués de 53%.

— Réduction de la filière déchets inertes verre de 14%.

— Réduction d'environ 700 kg de déchets DIB/mois issus des compacteurs en 2021.

— Augmentation de déchets recyclés de 2% passant à 91,4%.

RÉDUCTION DE L'IMPACT SUR L'EAU

— Suivi de la consommation des tours réfrigérantes et amélioration du traitement via un système d'alimentation automatique en biocide.

— Mise en place de 32 compteurs d'eau pour optimiser nos consommations.

— Fiabilisation de la machine FISA permettant de réduire les consommations d'eau et diminuer nos rejets de déchets électrochimiques.

COMMUNICATION

— Mise en place d'affiche sur chaque poste de tri de déchets présentant le bon déchet à mettre dans la bonne poubelle.

— Formation « verre et environnement » pour sensibilisation des conducteurs de four aux impacts environnementaux liés au métier.

— Formation PCR pour 30 collaborateurs (44 heures de formation).

VERESCENCE ORNE France

QUALITÉ DE SERVICE ET COMPÉTITIVITÉ

COMPÉTITIVITÉ

— Mise en place du système MES.

OPTIMISATION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PROCESS

CONSUMMATION D'ÉNERGIE ET RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO2

— Installation progressive de LED à faible consommation d'énergie sur l'ensemble du site.

— Mise en service d'un compresseur à vitesse variable.

— Mise en place d'une GTE (gestion technique des énergies et des consommations en eau) sur le site.

— Mise en place d'actions dans le cadre de la décarbonisation des procédés de production : réduction des consommations en gaz.

— Équipement d'une machine de sérigraphie avec une lampe UV pour validation process Full UV.

— Mise en place d'un tunnel UV.

— Remplacement de l'arche 7 par une arche électrique.

— Diminution du transport pour le traitement des boues de station : traitement en local.

RÉDUCTION DES POLLUTIONS (AIR, EAU, ÉMISSIONS)

— Remplacement du caisson de filtration de la ligne 2 au Laquage.

DÉCHETS ET FIN DE VIE

— Augmentation de la revalorisation sélective des déchets : recyclage des films plastiques polyéthylène (+600%), des thermoformés PE/PS (+40%) et du bois des palettes cassées.

— Réduction de la production des boues de peinture par un second pressage afin de diminuer la teneur en eau.

RÉDUCTION DE L'IMPACT SUR L'EAU

- Réutilisation et recyclage des effluents partout où cela est possible : mise en place d'une purge automatique sur TAR, et réutilisation de l'eau de la pompe à vide comme appoint d'eau TAR.
- Amélioration du management de notre empreinte sur l'eau par des collectes de données systématiques et ciblées de nos prélèvements, rejets et besoins par process, capables de préciser nos consommations et capacités de recyclage.

VERESCENCE SOMME France

OPTIMISATION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PROCESS

CONSUMMATION D'ÉNERGIE ET RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO2

- Utilisation de compresseurs à vitesse variable.
- Installation de LED à faible consommation d'énergie sur l'ensemble du site, intérieur/extérieur.
- Mise en place d'arches électriques sur les nouveaux projets.
- Suppression progressive des émaux au profit d'encres organiques : température de cuisson passant de 650°C à 150°C.

RÉDUCTION DES POLLUTIONS (AIR, EAU, SOL, ÉMISSIONS)

- Suppression des rejets atmosphériques en remplaçant des filtres sec par rideau d'eau en circuit fermés.

DÉCHETS ET FIN DE VIE

- Mise en place d'une double presse à boues.
- Recyclage : carton, plastiques transparents PE, Akilux, thermoformés et palettes marchandes, verre coloré, verre blanc.
- Distribution de gourdes recyclables pour l'ensemble des salariés pour suppression des gobelets plastique et réduction des gobelets cartons.

- Gestion du tri sélectif.

RÉDUCTION DE L'IMPACT SUR L'EAU

- Réutilisation et recyclage des effluents sur les process fortement consommateurs d'eau (lignes de laquage, etc.).
- Mise en place de compteurs d'eau supplémentaires pour suivre et optimiser nos consommations.
- Suivi des prélèvements en eau (compteurs sous-divisionnaires).
- Mise en place circuit fermés L1 UAP4.
- Amélioration du management de la consommation d'eau par des collectes de données systématiques et ciblées de nos prélèvements, rejets et besoins par process, capables de préciser nos consommations et capacités de recyclage.

COMMUNICATION

- Sensibilisation des salariés aux écogestes (tri des déchets, énergie...).
- Réalisation d'un nouvel affichage pour l'intégralité des déchets.

MANAGEMENT

- Intégration d'un nouvel Ingénieur HSE CDD en remplacement de la titulaire du poste en congé maternité.

VERESCENCE LA GRANJA Espagne

OPTIMISATION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PROCESS

CONSUMMATION D'ÉNERGIE ET RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO2

- Suppression des entrepôts externes pour réduire le transport de produits finis.
- Mise en place du tri des flacons en « door to door » pour réduire la chaîne logistique interne de l'usine de parachèvement.
- Signature du projet de PPA d'énergies renouvelables visant à la neutralité carbone de notre consommation d'électricité sur le site.
- Projet de PPA sur site pour produire

de l'électricité avec des panneaux solaires.

- Depuis 2021, nous produisons un type de verre à base de calcin post-consommation (Verre Infini® 20), qui nous permet de réduire notre consommation de matières premières naturelles, de gaz naturel et nos émissions de CO2.
- Stratégie concernant les véhicules d'entreprise : remplacement de tous les véhicules à carburant par des véhicules hybrides.
- Pour encourager l'électromobilité, une nouvelle borne de recharge électrique a été installée sur le parking du site.

RÉDUCTION DES POLLUTIONS (AIR, EAU, ÉMISSIONS, BRUIT)

- Réalisation en 2021 d'une nouvelle carte du bruit et d'une étude visant à le réduire.

DÉCHETS ET FIN DE VIE

- Meilleur tri des déchets non recyclables et amélioration de la recyclabilité pour certaines catégories de déchets : verre coloré, ciment, calcin sale. En 2021, les déchets non recyclables ont diminué de 5 %, donnant lieu à un taux de recyclage atteignant 90,5 %.
- Recyclage de 100 % des déchets liquides produits par les lignes de laquage et des déchets produits par les machines de nettoyage des outils.
- Gestion de la fin de vie des isolateurs en verre : rapport ACV publié. Procédure de recyclage des déchets issus de la production d'isolateurs à l'intention des clients.
- Mise en place d'un atelier pour récupérer les palettes cassées et réduire les déchets de bois.
- Installation d'une nouvelle zone réservée aux déchets de calcin afin de mieux trier le calcin coloré et le calcin d'isolateur sale, ce qui permet de les gérer comme des déchets de recyclage.

RÉDUCTION DE L'IMPACT SUR L'EAU

- Système d'eau de refroidissement en circuit fermé.
- Installation de nombreux débitmètres afin de mesurer et de gérer plus précisément la consommation d'eau pour chaque process.
- Mise en place de canaux Parshal

pour mesurer les rejets d'eau de l'usine avec plus de précision et contrôler la consommation d'eau (prélèvements-rejets) de l'usine.

COMMUNICATION

- Communication concernant le tri des déchets.
- Vidéo pour sensibiliser et former les employés à la gestion des déchets.

MANAGEMENT

- Certifié ISO 50001 depuis décembre 2021.
- Publication de la Déclaration environnementale de produit (DEP) pour les Isolateurs en verre.
- Proposition de verres laqués avec de la peinture à l'eau plutôt que du verre coloré dans la masse afin de contribuer à l'augmentation du recyclage du verre dans notre secteur d'activité.

VERESCENCE COVINGTON États-Unis

OPTIMISATION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PROCESS

CONSUMMATION D'ÉNERGIE ET RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO2

- Re-certification au premier trimestre pour les émissions de CO2 annuelles.
- Installation d'un nouvel analyseur de gaz fixe pour améliorer le rapport gaz/air ainsi que l'efficacité du brûleur de manière à réduire la consommation de gaz et les émissions de CO2.

RÉDUCTION DES POLLUTIONS (AIR, EAU, ÉMISSIONS)

- Amélioration du système d'aspiration de poussières dans le local composition et de traitement des fumées du four.
- Reconstruction des collecteurs de poussière.
- Installation d'escaliers d'accès aux sites de prélèvement d'eau.
- Mesures prises pour retirer l'excès de végétation dans les deux bassins

de rétention.

- Contrôle annuel des cheminées à partir de 2022 (sachant que cette mesure n'est pas imposée par les organismes de réglementation des États-Unis). Nous garantissons ainsi notre conformité et notre engagement à réduire les émissions de NOx, SOx et de particules fines. Cette mesure s'inscrit dans l'engagement mondial permanent de notre société visant à réduire les émissions de NOx, SOx et de particules fines.
- Remplacement de tous les événements des silos à composition pour améliorer l'efficacité et réduire les émissions, en commençant par le silo d'aragonite.
- Nettoyage trimestriel du parking pour réduire les sédiments provenant de la route qui pourraient contaminer les propriétés adjacentes par le biais des eaux de ruissellement.

DÉCHETS ET FIN DE VIE

- Réduction de l'utilisation des compacteurs de déchets grâce à un meilleur recyclage du carton et du plastique.
- Recyclage de tous les cartons et métaux.
- Recyclage des métaux précieux. (Moules/Sondes de four).
- Recyclage des cartouches d'imprimantes et des déchets informatiques (Green IT).
- Réduction des déchets d'emballages avec un client majeur en utilisant des emballages consignés.
- Recyclage de tous les déchets de verre non décorés.
- La mise en œuvre du « Programme universel de gestion des déchets » a commencé avec les piles et les ampoules. Il permet d'éliminer efficacement les déchets inutiles.
- Recyclage de tous les emballages provenant de la zone de tri.
- Commande d'une étude indépendante consistant à évaluer les flux de déchets pour déterminer les possibilités de recyclage (par ex. film étirable).
- Utilisation de débris de fabrication récupérés en interne dans la composition du verre.

RÉDUCTION DE L'IMPACT SUR L'EAU

- Canalisations d'eau permettant d'utiliser de l'eau recyclée pour le refroidissement du calcin.

- Installation de nombreux compteurs d'eau pour mieux contrôler la consommation de chaque process.
- Installation d'un réservoir et d'un système de pompage pour recycler l'eau que nous utilisons pour refroidir les joints des pompes de la station de production d'oxygène (représentant une économie de 51 m³ par jour).

COMMUNICATION

- Formation annuelle des employés sur les questions environnementales liées à nos activités.

MANAGEMENT

- Confirmation de la certification ISO 140001.
- Efforts visant à obtenir la certification ISO 50001 d'ici fin 2022.
- Contrôle annuel du département Évaluation des risques.

VERESCENCE SPARTA États-Unis

QUALITÉ DE SERVICE ET COMPÉTITIVITÉ

- Installation de systèmes vidéo pour les lignes décor.
- Postes de flambage automatique pour 2 lignes décor.
- Robot sur 2 lignes décor pour passer les flacons de la machine à l'arche.

OPTIMISATION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PROCESS

CONSUMMATION D'ÉNERGIE ET RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO2

- Audit énergétique axé sur l'utilisation du gaz.
- Réduction de la consommation d'énergie en privilégiant les composants organiques aux céramiques pour les décors.
- Mesures visant à réduire la consommation d'énergie : 2021, réduction de la consommation d'électricité :
 - Détection et réparation des fuites d'air.

- Optimisation de l'utilisation des arches.
- Remplacement des éclairages par des ampoules LED.

RÉDUCTION DES POLLUTIONS (AIR, EAU, ÉMISSIONS)

- Projet de rénovation des lignes de laquage :
 - Amélioration du système de filtration de l'air.
 - Amélioration du système de circulation de l'air.

DÉCHETS ET FIN DE VIE

- Recyclage de tous les déchets de verre non décorés.
- La mise en œuvre du « Programme universel de gestion des déchets » a commencé avec les piles et les ampoules. Il permet d'éliminer efficacement les déchets inutiles.
- Réutilisation du verre décoré dans le processus de fabrication des flacons.
- Meilleure utilisation des emballages. Réutilisation des emballages communs entre Covington et Sparta.

RÉDUCTION DE L'IMPACT SUR L'EAU

- La station de traitement des eaux usées a fait l'objet d'un contrôle technique et a été rénovée conformément aux normes OEM (Original Equipment Manufacturing).

VERESCENCE PACIFIC

Corée du Sud

QUALITÉ DE SERVICE ET COMPÉTITIVITÉ

- Visite du siège, comparaison des procédures de gestion de projets.

OPTIMISATION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PROCESS

CONSUMMATION D'ÉNERGIE ET RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO₂

- Amélioration du système d'éclairage pour réduire la consommation

(remplacement par des ampoules LED, installation d'éclairages avec détecteurs de mouvement).

— Installation d'un turbocompresseur dans la station de traitement des eaux usées pour améliorer l'efficacité énergétique.

→ Le processus de traitement biologique mis en place dans la station de traitement des eaux usées a permis de réduire la consommation d'électricité d'environ 18%.

→ Consommation moyenne d'électricité par mois de janvier à août 2021 (34 868 kW).

→ Consommation moyenne d'électricité par mois de septembre 2021 à mars 2022 (28 546 kW).

— Réduction de la consommation d'énergie grâce au programmeur de climatisation du système et au contrôle de la température.

— Remplacement des chaudières à haut rendement pour réduire la consommation d'énergie.

RÉDUCTION DES POLLUTIONS (AIR, EAU, ÉMISSIONS)

— Conclusion d'un accord avec le gouvernement provincial de Chungnam consistant à prendre des mesures pour réduire les émissions de NO_x et à planter des arbres dans les usines.

— Mesure mensuelle de la qualité de l'eau et de l'air pour gérer les émissions polluantes.

— Installation d'une tour de charbon actif dans la salle de développement afin de réduire les émissions de COV.

DÉCHETS ET FIN DE VIE

— Amélioration du traitement des stations des eaux usées de manière à réduire les boues qu'elles produisent.

→ Le volume d'eaux usées a augmenté de 30%, mais la production de boue a diminué de 29%.

→ Eaux usées (2020 : 75 713 tonnes ; 2021 : 98 623 tonnes).

→ Boue (2020 : 523,8 tonnes ; 2021 : 371,99 tonnes).

— Réutilisation des flacons laqués pour réduire les déchets de verre

→ Réduction de 30% des déchets de verre.

→ Déchets de verre (2020 : 403,93 tonnes ; 2021 : 283,56 tonnes).

— Amélioration du processus de revêtement pour réduire la fréquence de

remplacement du charbon actif, dans l'optique de réduire la production de déchets de charbon actif.

→ Fréquence de remplacement (26→19), réduction de 30% des déchets de charbon actif.

→ Déchets de charbon actif (2020 : 126,73 tonnes ; 2021 : 88,5 tonnes).

RÉDUCTION DE L'IMPACT SUR L'EAU

— Installation d'un débitmètre supplémentaire pour contrôler la consommation d'eau.

— L'ancien débitmètre a été étalonné pour améliorer sa précision.

COMMUNICATION

— Communication concernant le tri et la mise au rebut des déchets.

MANAGEMENT

- Contrôles réguliers.
- Confirmation de la certification ISO 14001.



TABLE DE CORRESPONDANCE GRI

VERESCENCE A CONSTRUIT SA STRATÉGIE ET SON REPORTING EN COHÉRENCE AVEC LES PRINCIPES DE LA GRI (GLOBAL REPORTING INITIATIVE) AFIN DE S'ASSURER DE LA COMPLÉTUDE DE SA DÉMARCHÉ. CI-DESSOUS, VOUS TROUVEREZ LA TABLE DE CORRESPONDANCE PERMETTANT D'APPRÉCIER LA CONFORMITÉ DE NOTRE RAPPORT RSE AUX CRITÈRES ESSENTIELS (« CORE ») DÉFINIS PAR LA GRI (CF. GRI-G4).

N°	INDICATEURS GRI	CORRESP.	CHAPITRE/COMMENTAIRES
102	ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX		
102-1	Nom de l'organisation	▼	Page de garde
102-2	Activités, marques, produits et services: description des activités de l'organisation, des marques, produits et services	▼	À propos de Verescence
102-3	Localisation des sièges de l'entreprise	▼	À propos de Verescence
102-4	Localisation des opérations: nombre de pays où l'organisation opère, nom de pays où se trouvent des opérations significatives ou qui sont significatifs aux regards de ce rapport	▼	À propos de Verescence
102-5	Mode de propriété et structure légale	▽	-
102-6	Marchés servis: localisations géographiques des marchés, secteurs desservis, types de clients et usagers / consommateurs	▼	À propos de Verescence
102-7	Taille de l'organisation: nombre d'employés, information sur les opérations, ventes, capitalisation et ventes de produits	▼	À propos de Verescence Chaîne de valeur
102-8	Informations concernant les employés et les autres travailleurs: employés par type de contrat (CDI / CDD), genre, région, temps plein / partiel et si une part significative de l'activité est réalisée par des personnes qui ne sont pas employés de l'entreprise	▼	À propos de Verescence Chaîne de valeur
102-9	Chaîne d'approvisionnement: incluant sa structure principale pour les activités, marques, produits et services	▼	Chaîne de valeur
102-10	Changement significatifs concernant la taille de l'organisation, sa structure, mode de propriété ou sa chaîne d'approvisionnement (changement de localisation des opérations ou fournisseurs principaux ou encore de structure du capital)	▼	Stratégie RSE en trois piliers et gouvernance
102-11	L'approche sur le principe de précaution	▽	-
102-12	Initiatives externes (liste des chartes RSE, principes ou autres initiatives auxquelles l'entreprise s'adosse)	▼	Stratégie RSE en trois piliers et gouvernance

N°	INDICATEURS GRI	CORRESP.	CHAPITRE/COMMENTAIRES
102-13	Adhésion à des associations (liste des adhésions à des associations ou organisations internationales industrielles ou autres intégrant les enjeux RSE)	▼	Stratégie RSE en trois piliers et gouvernance
102-14	Déclaration du dirigeant (CEO, COMEX, CODIR ou CA) au sujet de l'intérêt de la RSE pour l'organisation et de la stratégie développée	▼	Éditorial
102-16	Valeurs, principes, standards et normes comportementales	▼	Éditorial
102-18	Structure de la gouvernance: incluant les plus hauts comités de gouvernance et leurs responsabilités en termes de RSE	▼	Gouvernance et système de performance durable
102-40	Liste des parties prenantes du Groupe	▼	Chaîne de valeur
102-41	Conventions collectives: pourcentage des employés couverts par une convention collective	▼	100% des salariés couverts par une convention collective dans tous les pays où le cadre légal le permet
102-42	Identification et sélection des parties prenantes: la méthode d'identification et de sélection des parties prenantes	▽	-
102-43	L'approche parties prenantes: l'approche de l'organisation au regard des parties prenantes, incluant la fréquence des échanges et les engagements spécifiques pris pour chacune d'entre elles	▽	-
102-44	Sujets clés remontés par le dialogue parties prenantes: incluant comment l'organisation a répondu à ces sujets et les parties prenantes concernées	▼	-
102-45	Entités incluses dans la consolidation financière: incluant les justifications d'exclusion	▼	-
102-46	Contenu du reporting et périmètre: processus de définition du contenu du rapport et périmètre par sujet	▼	Chaîne de valeur
102-47	Liste des enjeux matériels identifiés dans le processus d'établissement du rapport	▼	Chaîne de valeur
102-48	Revue des déclarations précédentes: les raisons et effets des modifications de déclarations données dans de précédents rapports	▼	Précision sur la définition des nos principaux indicateurs clés (cf. Note Méthodologique): mise en cohérence avec les valeurs reportées en 2019
102-49	Changement dans le reporting: changement significatif depuis l'année précédente dans la liste des enjeux matériels et au sein du reporting	▼	Acquisition de Pacificglas en février 2021 (renommée Verescence Pacific), entreprise prise en compte dans ce reporting pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2021
102-50	Période de reporting	▼	Année civile 2021
102-51	Si applicable, la date du plus récent rapport précédent	▼	Juillet 2021
102-52	Cycle de reporting	▼	Annuel
102-53	Point de contact concernant des éléments du rapport	▼	Nous contacter
102-54	Déclarations de reporting en accord avec les standards GRI: ce rapport a été préparé selon les standards GRI: essentiel ou exhaustif	▼	Table de correspondance GRI (Global Reporting Initiative) Critères essentiels (« Core ») (cf. GRI-G4)
102-55	Table de correspondance GRI	▼	Table de correspondance GRI (Global Reporting Initiative). Critères essentiels (« Core ») (cf. GRI-G4)
102-56	Vérification externe: description de l'approche de l'organisation au regard de la vérification de ses données de ce rapport (si le rapport a été vérifié par un tiers externe et le rapport de vérification si existant)	▼	Avis d'assurance raisonnable émis par KPMG

N°	INDICATEURS GRI	CORRESP.	CHAPITRE/COMMENTAIRES
	ÉLÉMENTS SPÉCIFIQUES		
20	ÉCONOMIE		
201	Performance économique		
201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	▼	Chaîne de valeur : ressources et impacts financiers
204	Pratiques d'approvisionnement		
204-1	Proportion des achats réalisés localement	▼	Act for Society : l'année 2021 en chiffres clés
205	Anti-corruption		
205-2	Communication et formation sur la politique et les procédures anti-corruption	▼	Tableau de bord RSE et objectifs 2022 : Act for Society – Éthique des affaires
30	ENVIRONNEMENT		
301	Matériaux		
301-2	Entrée de matériaux recyclés	▼	Eco Solutions : l'année 2021 en chiffres clés
302	Énergie		
302-3	Intensité des consommations énergétiques	▼	Eco Solutions : optimisation de l'impact environnemental de nos process Chaîne de valeur : capital environnement
302-4	Réduction des consommations énergétiques	▼	Eco Solutions : optimisation de l'impact environnemental de nos process Chaîne de valeur : capital environnement
303	Eau		
303-1	Consommation d'eau par source	▼	Chaîne de valeur : capital environnement Tableau de bord RSE et objectifs 2022 – Eco Solutions : optimisation de l'impact environnemental de nos process
305	Émissions		
305-4	Intensité des émissions de GES (Gaz à Effet de Serre)	▼	Chaîne de valeur : impact environnement Tableau de bord RSE et objectifs 2022 Eco Solutions : optimisation de l'impact environnemental de nos process
305-5	Réduction des émissions de GES (Gaz à Effet de Serre)	▼	Chaîne de valeur : impact environnement Tableau de bord RSE et objectifs 2022 Eco Solutions : optimisation de l'impact environnemental de nos process
306	Déchets et effluents		
306-2	Déchets par type et type de traitement	▼	Chaîne de valeur : impact environnement Tableau de bord RSE et objectifs 2022 Eco Solutions : optimisation de l'impact environnemental de nos process

N°	INDICATEURS GRI	CORRESP.	CHAPITRE/COMMENTAIRES
40	SOCIAL		
401	Emploi		
401-1	Embauches et turnover	▼	Chaîne de valeur : capital intellectuel
403	Santé et sécurité		
403-2	Type et taux d'accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme et décès liés au travail	▼	People First : santé et sécurité, mieux-être au travail et reconnaissance – Tableau de bord RSE et objectifs 2022
404	Formation et éducation		
404-1	Nombre d'heures de formation moyen par employé	▼	Tableau de bord RSE et objectifs 2022 – People First : compétences et carrières
404-2	Programmes d'amélioration des compétences des salariés et programme d'assistance à la transition	▼	Tableau de bord RSE et objectifs 2022 – People First : compétences et carrières Act for Society : préserver l'emploi sur nos sites
405	Diversité et égalité des chances		
405-1	Diversité des instances de gouvernance et des employés	▼	Tableau de Bord RSE et objectifs 2022 : People First – Diversité
405-2	Ratio entre le salaire de base et les rémunérations entre les hommes et les femmes	▽	-
407	Liberté d'association et conventions collectives		
407-1	Opérations et fournisseurs pour lesquels le droit de convention collective pourrait être à risque	▼	Tableau de bord RSE et objectifs 2022 : Act for Society – Achats responsables
413	Communautés locales		
413-1	Engagement avec les communautés locales, études d'impact et programmes de développement	▼	Act for Society : préserver l'emploi sur nos sites
417	Marketing et labels		
417-1	Besoins en information et label concernant les produits et services	▼	Tableau de bord RSE et objectifs 2022 : Eco Solutions – Innovations et éco-conception

TABLE DE CORRESPONDANCE GLOBAL COMPACT

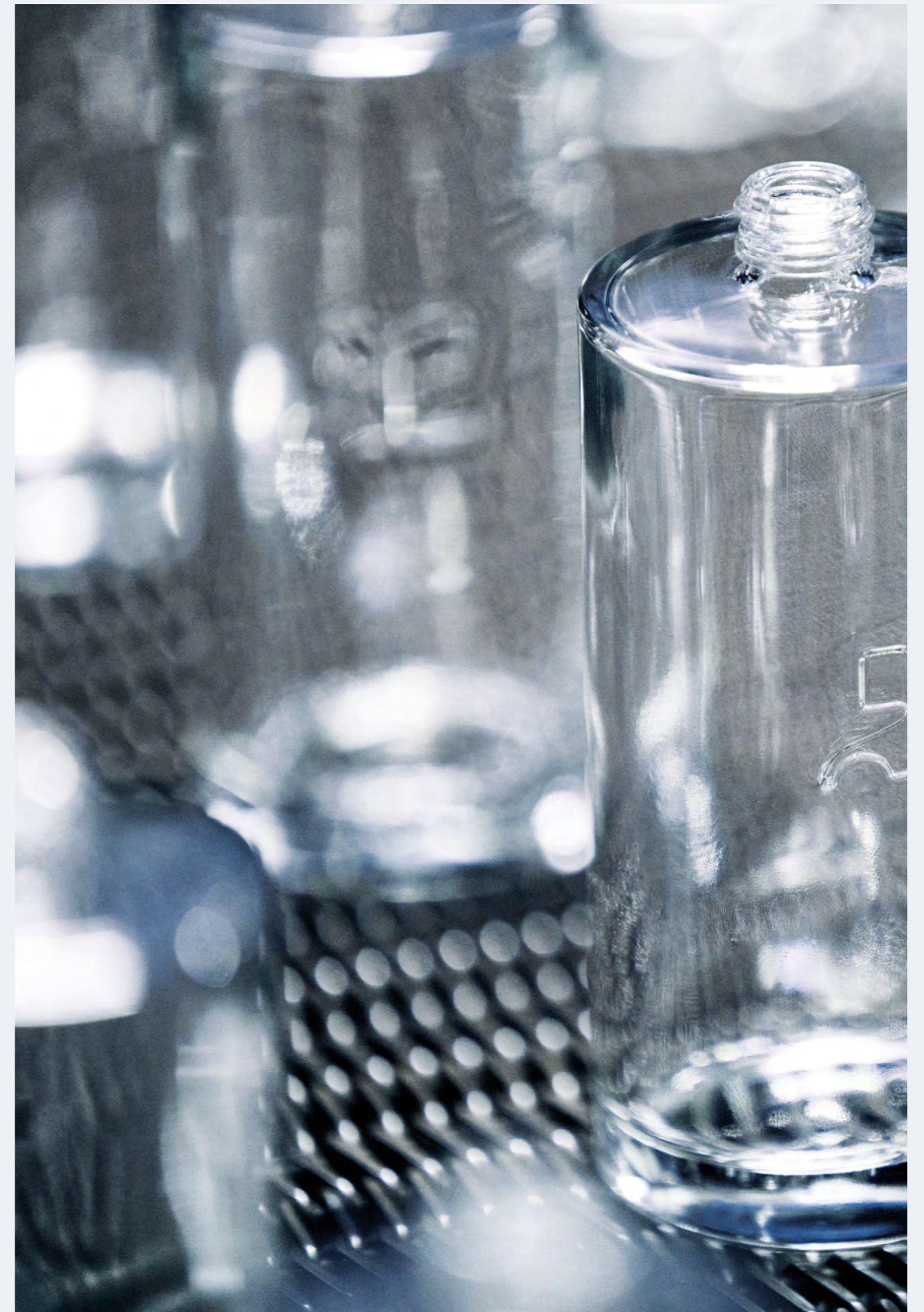


VERESCENCE EST ADHÉRENT AU GLOBAL COMPACT DEPUIS 2018 ET S'ENGAGE SUR SES 10 PRINCIPES FONDAMENTAUX.

CHAQUE ANNÉE LE GROUPE COMMUNIQUE UNE COP (COMMUNICATION ON PROGRESS), PUBLIÉE SUR LE SITE DU GLOBAL COMPACT.

LE PRÉSENT RAPPORT CONSTITUE LA COP DE VERESCENCE POUR L'ANNÉE 2021 (DONNÉES 2021-2022).

N°	10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT	CORRESP.	PILIER ET THÈMES ASSOCIÉS
	DROITS DE L'HOMME		
1	Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.	▼	People First - Santé & Sécurité
2	Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.	▼	Act For Society - Achats responsables
	NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL		
3	Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.	▼	People first - Mieux-être au travail et reconnaissance
4	Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.	▼	Act For Society - Achats responsables
5	Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.	▼	Act For Society - Achats responsables
6	Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.	▼	People first - Diversité
	ENVIRONNEMENT		
7	Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.	▼	Eco Solutions - Optimisation de l'impact environnemental de nos process
8	Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.	▼	Eco Solutions - Optimisation de l'impact environnemental de nos process
9	Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	▼	Eco Solutions - Innovation et éco-conception
	LUTTE CONTRE LA CORRUPTION		
10	Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.	▼	Act For Society - Éthique des affaires



RAPPORT DE L'OTI (KPMG)

RAPPORT DE L'UN DES COMMISSAIRES AUX COMPTES, DÉSIGNÉ ORGANISME TIERS INDÉPENDANT, SUR LA DÉCLARATION CONSOLIDÉE DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE. Exercice clos le 31 décembre 2021

À la Direction générale,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société (ci-après « entité ») désigné organisme tiers indépendant ou OTI (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1049¹, nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2021 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), établie de manière volontaire par votre Groupe, dans le respect des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce. Nous avons également, à votre demande, mené des travaux visant à exprimer une conclusion d'assurance raisonnable sur les informations sélectionnées par l'entité et identifiées par le signe √.

CONCLUSION D'ASSURANCE RAISONNABLE SUR UNE SÉLECTION D'INFORMATIONS EXTRA-FINANCIÈRES

À notre avis, sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans les parties « Nature et étendue des travaux » et « Nature et étendue des travaux supplémentaires sur les informations sélectionnées par l'entité et identifiées par le signe √ », et des éléments que nous avons collectés, les informations sélectionnées par l'entité et identifiées par le signe √ dans la Déclaration ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

CONCLUSION D'ASSURANCE MODÉRÉE

Les justificatifs relatifs au résultat de l'indicateur « Taux de déploiement des cartographies professionnelles » n'ont pu nous être fournis dans les délais de validation de la Déclaration. Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, à l'exception des éléments décrits ci-dessus, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la Déclaration est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

PRÉPARATION DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps. Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration et disponibles sur demande au siège de l'entité.

LIMITES INHÉRENTES À LA PRÉPARATION DES INFORMATIONS

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

RESPONSABILITÉ DE L'ENTITÉ

La Déclaration a été établie sous la responsabilité de la Direction RSE conformément aux dispositions légales et réglementaires, étant précisé qu'elle n'a pas été arrêtée par le conseil d'administration. Il appartient à l'entité :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
 - d'établir une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance ;
 - ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.
- La Déclaration a été établie en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

RESPONSABILITÉ DU COMMISSAIRE AUX COMPTES DÉSIGNÉ OTI

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance. À la demande de l'entité et en dehors du champ de l'accréditation, il nous appartient également d'exprimer une conclusion d'assurance raisonnable sur

le fait que les informations sélectionnées par l'entité présentées en Annexe et identifiées par le signe √ ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel. Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES ET DOCTRINE PROFESSIONNELLE APPLICABLE

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000²

INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

MOYENS ET RESSOURCES

Nos travaux ont mobilisé les compétences de cinq personnes et se sont déroulés entre avril et juillet 2022 sur une durée totale d'intervention d'environ quatre semaines. Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux,

à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations. Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services, ainsi que les politiques, les actions et

¹ Accréditation Cofrac Inspection, n°3-1049, portée disponible sur le site www.cofrac.fr

² ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;

— Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :

- apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et

- corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe. Pour certains risques³, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités⁴.

— Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16, avec les limites précisées dans la Déclaration ;

— Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;

— Pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe, nous avons mis en œuvre :

- des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;

- des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices et couvrent 23% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;

— Nous avons apprécié la cohérence

d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES SUR LES INFORMATIONS SÉLECTIONNÉES PAR L'ENTITÉ ET IDENTIFIÉES PAR LE SIGNE ✓

Concernant les informations sélectionnées par l'entité présentées en Annexe et identifiées par le signe ✓ dans la Déclaration, nous avons mené des travaux de même nature que ceux décrits dans le paragraphe « Nature et étendue des travaux » ci-dessus pour les Informations considérées les plus importantes mais de manière plus approfondie, en particulier en ce qui concerne le nombre de tests. L'échantillon sélectionné représente ainsi entre 23% et 100% des informations identifiées par le signe ✓.

CONCLUSION

Nous estimons que ces travaux nous permettent d'exprimer une assurance raisonnable sur les informations sélectionnées par l'entité et identifiées par le signe ✓.

Paris-La Défense, le 21 juillet 2022

KPMG S.A.

Fanny HOULLIOT

Associée

Sustainability Services

Philippe CHERQUI

Associé

Annexe

INFORMATIONS QUALITATIVES (ACTIONS ET RÉSULTATS) CONSIDÉRÉES LES PLUS IMPORTANTES

— Dispositions en faveur de la protection et de la sécurité des employés
— Politique de gestion des compétences et de formation des salariés
— Accords collectifs signés en 2021
— Mesures prises de promotion de l'égalité Homme/Femme et résultats associés
— Mesures d'optimisation des consommations d'énergies et des ressources en eau
— Certification du système de management de l'énergie
— Déploiement du Verescence Sustainable Performance System
— Initiatives en faveur de l'innovation et de l'éco-conception
— Actions en faveur du développement économique local
— Process en matière de bonne conduite des affaires
— Critères RSE considérés dans la contractualisation avec les fournisseurs
— Registre de traitement des données RGPD

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE ET AUTRES RÉSULTATS QUANTITATIFS CONSIDÉRÉS LES PLUS IMPORTANTS

NIVEAU D'ASSURANCE

Indicateurs sociaux	
Taux de fréquence des accidents avec arrêts de travail (TFI)	Raisonnable
Investissements pour l'amélioration des conditions de travail et initiatives HSE vs. Total des investissements	Raisonnable
Nombre de Salariés formés vs. Nombre de Salariés	Raisonnable
Nombre d'inscrits en cycles de formation éligibles à l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle ou à la validation de Socles de connaissances et compétences professionnelles	Raisonnable
Taux de femmes encadrantes	Raisonnable
Taux de recrutements féminins	Raisonnable
Taux d'absentéisme	Modéré
Taux de déploiement des cartographies professionnelles	Modéré
Indicateurs sociétaux	
Population à risque formée et qualifiée sur les risques de corruption vs. Effectif global de la population à risque*	Raisonnable
Nombre de collaborateurs formés à la cybersécurité	Raisonnable
Part des achats locaux vs. Volume d'achat	Raisonnable
Nombre de fournisseurs signataires de la Charte RSE vs. Nombre de fournisseurs référencés au panel Verescence RSE 1*	Raisonnable
Taux de réclamations clients	Raisonnable
Indicateurs environnementaux	
Taux d'utilisation de verre PCR dans la fabrication des verres Infini® 40 et Infini® 20 vendus	Raisonnable
Nombre d'offres commerciales émises et accompagnées d'une ACV	Raisonnable
Evolution annuelle du nombre de flacons produits avec du verre recyclé post-consommation (PCR)	Raisonnable
Prélèvement d'eau par tonne de verre	Raisonnable
Pourcentage d'eau recyclée vs. Besoins en eau	Raisonnable
% Consommation en eau vs. Besoins en eau	Raisonnable
Emissions CO2 scope 1 et scope 2 par tonne de verre tiré	Raisonnable
Taux de recyclage des déchets	Raisonnable
Quantité totale de déchets par tonne de verre tiré	Raisonnable
Emissions de NOx pour les sites de fabrication du verre	Raisonnable
Emissions de SOx pour les sites de fabrication du verre	Raisonnable
Emissions de particules fines pour les sites de fabrication du verre	Raisonnable

³ Santé des collaborateurs au travail, Adaptabilité à différentes cultures, Dialogue social, Motivation et engagement des collaborateurs, Amélioration de l'efficacité énergétique, Eco-conception, Optimisation du niveau de qualité des produits, Cybersécurité, Dynamisation du tissu industriel et économique local, Intégrité dans les affaires, Engagement RSE de nos partenaires, Protection des données personnelles, Assurer et optimiser le niveau de service aux clients

⁴ Verescence Mers-les-Bains (France), La Granja (Espagne), Verescence Pacific (Corée)

*Pour ces indicateurs, données vérifiées hors Verescence Pacific

POUR TOUTE QUESTION RELATIVE
AUX ÉLÉMENTS DE CE RAPPORT,
VEUILLEZ CONTACTER :

Alain THORRÉ
Directeur RSE
alain.thorre@verescence.com

Christophe DHAENE
Responsable RSE/HSE Groupe
christophe.dhaene@verescence.com

VERESCENCE
Siège social
49-51 quai de Dion Bouton
92800 Puteaux

SUIVEZ VERESCENCE SUR LES
RÉSEAUX SOCIAUX POUR DÉCOUVRIR
NOS DERNIÈRES ACTUALITÉS.



© **Photos**
Banque d'images Verescence
François Jorez
Guillaume Crochez
Shehan Hanwellage
Anne Soullez
Lionel Guericolas
Francisco Arroyo
Lancôme

Conception graphique
Lili T. DESIGN

Juillet 2022

MADE OF GLASS AND PASSION.



verescence.com