

VERESCENCE

GLASS
MADE
TO LAST.

RAPPORT DE DURABILITÉ
2022-2023

	ÉDITORIAL	04
	QUI SOMMES-NOUS ?	06
	CHAÎNE DE VALEUR	08
	NOS ENJEUX RSE	10
GOUVERNANCE & SYSTÈME DE PERFORMANCE DURABLE		12
	STRATÉGIE RSE EN TROIS PILIERS	16
	PEOPLE FIRST	18
	Santé et sécurité	
	Mieux-être au travail et reconnaissance	
	Compétences et carrières	
	Diversité	
	ACT FOR SOCIETY	32
	Ancrage local, force mondiale	
	Préserver l'emploi sur nos sites	
	Achats responsables	
	Éthique des affaires	
	ECO SOLUTIONS	46
	Qualité de service et compétitivité	
	Optimisation de l'impact environnemental de nos process	
	Innovation et éco-conception	
	ANNEXES	
	Tableau de bord RSE et objectifs	64
	Note méthodologique KPI	66
	Initiatives RSE 2022-2023	68
	Tables de correspondances (GRI et Global Compact)	90
	Rapport de l'OTI (KPMG)	96

ÉDITORIAL

THOMAS RIOU
Président



En 2022, l'Année Internationale du Verre proclamée par l'ONU a mis en lumière partout dans le monde les avantages considérables que présente notre matériau dans de nombreuses applications. Nous sommes totalement alignés avec les Nations Unies, il faut plus de verre dans les années à venir pour atteindre les objectifs mondiaux de développement durable. Le verre incarne le matériau durable par excellence : au-delà de ses attributs connus, il est bon de rappeler qu'il est fabriqué avec un nombre limité de composants basiques, que sa fabrication est locale et qu'il est très largement recyclé. Le verre est recyclable à l'infini, il est inerte, ne pollue pas les océans et ne génère pas de déchets. Nous sommes aussi particulièrement conscients que nous devons continuer à rendre nos process de fabrication encore moins impactant pour accroître la durabilité de ce matériau.

Chez Verescence, nous considérons que l'atteinte des objectifs environnementaux de notre marché passe par une modification profonde de la demande. Pour ce faire, nous proposons un service complet d'éco-conception à nos clients et nous accentuons nos efforts de R&D pour proposer de nouvelles solutions respectueuses de l'environnement. À titre d'exemple, nous avons augmenté le taux de verre recyclé post-consommation (PCR) à hauteur de 25% dans notre composition de verre standard début 2023 en France et nous proposons au marché une nouvelle gamme de flacons standards ultra-allégés répondant aux codes du luxe. Nous investissons également dans de nouvelles technologies pour proposer des solutions mono-matériaux et nous établissons des partenariats pour accompagner notre offre verre.

La mise en œuvre de process toujours plus durables est une priorité dans nos sites de production verre et parachèvement. En 2022, notre plan de décarbonation visant à réduire nos émissions de CO₂ de 40% à horizon 2034 (vs. 2019) a été 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 par rapport aux températures pré-industrielles, et nous travaillons actuellement à faire converger notre plan vers une trajectoire 1,5°C. À cela s'ajoute des plans de sobriété structurés pour réduire nos consommations d'énergie et d'eau. Notre implantation internationale nous permet de proposer à nos clients des chaînes d'approvisionnement courtes,

minimisant ainsi notre impact environnemental. De nombreux investissements sont en cours partout dans le monde pour donner à chacun de nos sites plus de capacité, plus de capacité pour répondre à la demande croissante du marché.

Les avancées notables de Verescence illustrées dans ce sixième rapport de durabilité ne sont possibles que grâce à une gouvernance et un système de performance solides. En 2022, nos efforts ont été récompensés une nouvelle fois par EcoVadis, qui nous a attribué la médaille platine, ainsi que par le CDP qui nous a décerné un double 'A' pour notre leadership en matière d'action climatique et de gestion de l'eau. Ces progrès sont aussi le fruit d'échanges permanents avec nos clients, nos fournisseurs, nos employés et nos communautés. La mise en mouvement de l'ensemble de notre chaîne de valeur est essentielle dans les années à venir pour aller encore plus loin.

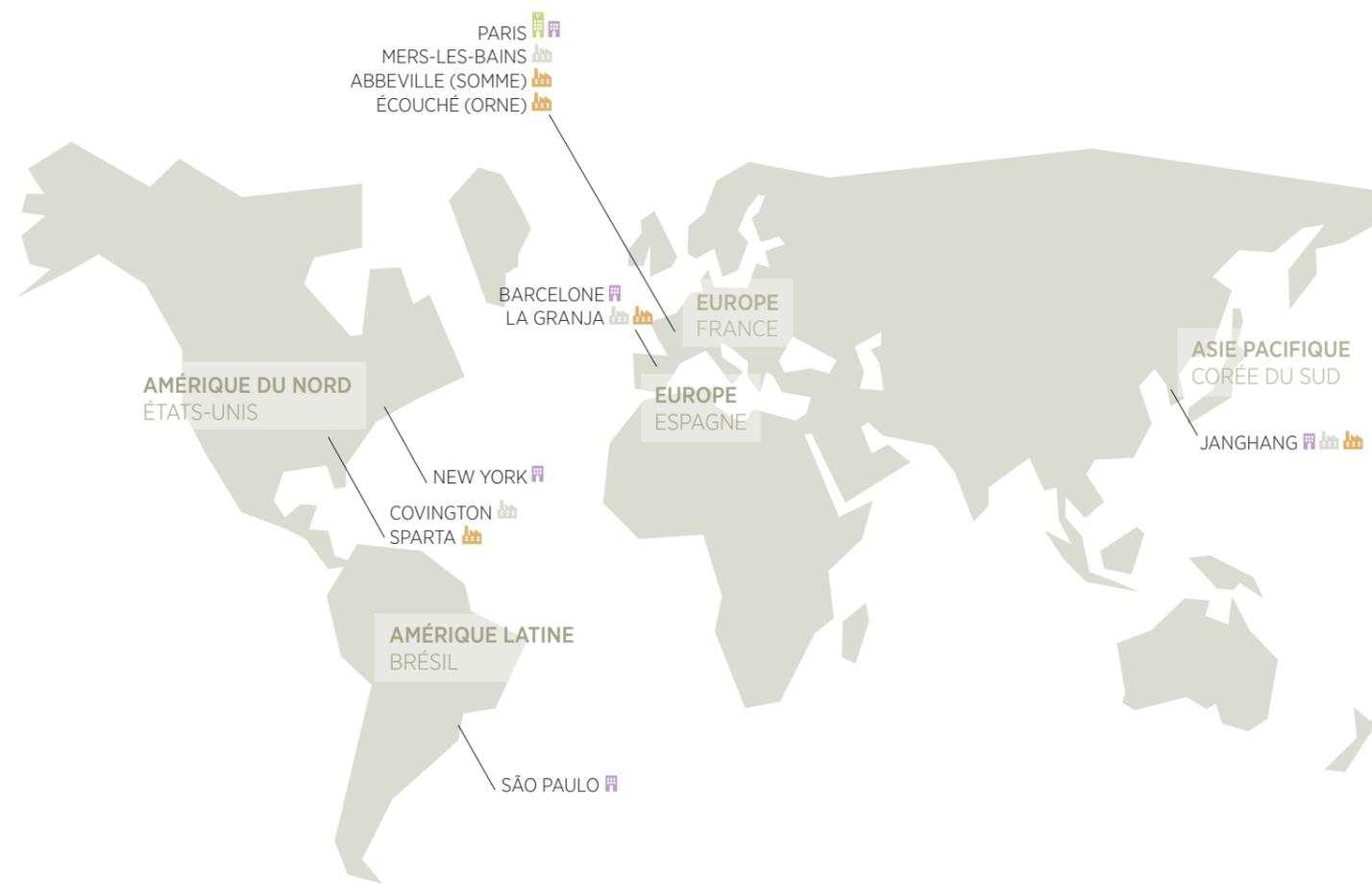
Dans ce sixième rapport de durabilité, nous avons également souhaité communiquer plus largement sur les engagements et les actions de Verescence en faveur de la biodiversité.

Enfin, je souhaite saluer le talent et l'engagement des équipes de Verescence pour que notre entreprise devienne la référence mondiale sur le marché de la beauté durable.

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.



Siège social
 Sites de fabrication pour le verre
 Agences commerciales
 Sites de parachèvement

NOS ACTIVITÉS

PARFUMS ET BEAUTÉ

Nous développons 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.

ISOLATEURS

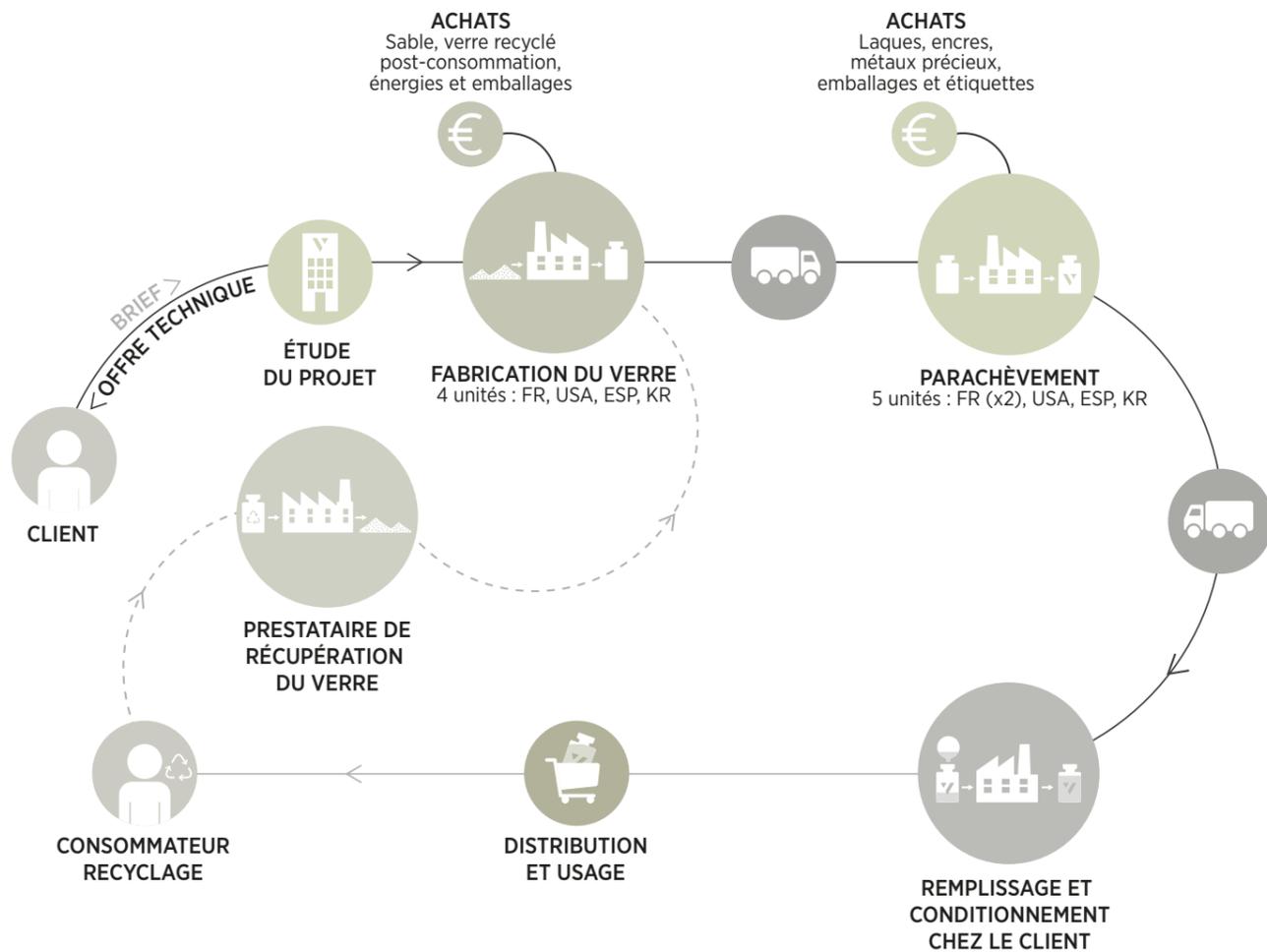
Nous concevons et fabriquons des isolateurs électriques en verre destinés aux lignes électriques aériennes à haute tension.

VERESCENCE EN CHIFFRES



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.



→ Logistique / qualité par Verescence → Logistique / qualité par le client

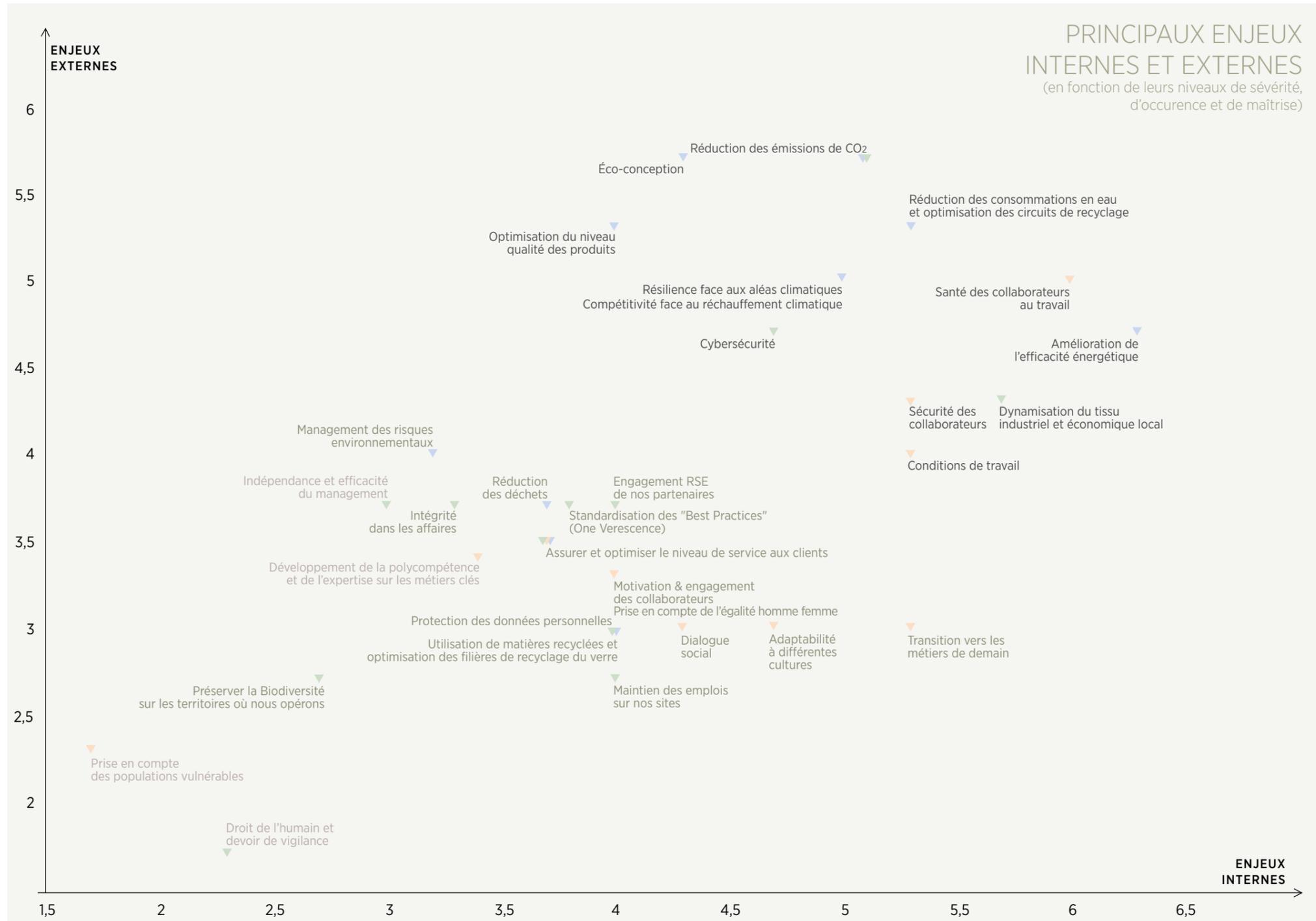
RESSOURCES

CRÉATION DE VALEUR

CAPITAL FINANCIER 410 M€ de chiffre d'affaires	IMPACT FINANCIER + 17% de croissance des ventes
CAPITAL HUMAIN 2 372 salariés	IMPACT HUMAIN TF1 4,3 de recrutements féminins 52% de nos collaborateurs bénéficient d'une mutuelle et d'une prévoyance 100%
CAPITAL INTELLECTUEL 281 recrutements 56 brevets et/ou demandes de brevets actifs	IMPACT INTELLECTUEL 60,3% de salariés formés
CAPITAL INDUSTRIEL 7 sites industriels	IMPACT INDUSTRIEL 284 collaborateurs "lean-specialists" pour améliorer les performances
CAPITAL ENVIRONNEMENT Quantité verre tirée 161 561 tonnes Total énergie 825 376 MWh Eau prélevée 2,34 m³/tv	IMPACT ENVIRONNEMENT Déchets 159 kg/tv Émissions de CO2 (Scope 1 et 2**) 1,03 tCO2e/tv Émissions de NOx 1,78 kg/tv Émissions de SOx 1,18 kg/tv Émissions de particules fines 0,103 kg/tv
CAPITAL RELATIONNEL 97% d'achats locaux 2 700 fournisseurs 110 partenaires référencés au panel RSE1* 200 M€ d'achats	IMPACT RELATIONNEL 0,84% de réclamations clients OTIF (On Time, In Full) 88%

*Fournisseurs agissant significativement sur l'impact RSE de Verescence **méthode market-based tv = tonne de verre tiré

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

GOVERNANCE ET SYSTÈME DE PERFORMANCE DURABLE

Depuis plusieurs années, pour mettre en œuvre sa stratégie axée autour de la Durabilité, et s'assurer de la bonne prise en compte par tous les services, sur tous les sites, Verescence a mis en place une Gouvernance et un Système de Performance Durable.



PIERRE KLEMAS
Directeur du développement durable
STIRLING SQUARE 
Stirling Square Capital Partners est l'actionnaire unique de Verescence depuis février 2019

Verescence se distingue par une démarche RSE remarquable qui est fondée sur l'amélioration continue et l'excellence. Verescence démontre non seulement son engagement envers la création de valeur à long terme, mais se positionne comme le leader de son industrie en attirant les parties prenantes qui valorisent les pratiques commerciales éthiques et durables.

LA GOUVERNANCE CHEZ VERESCENCE

La Gouvernance, composée par les membres du COMEX RSE, a pour objectif de :

- Identifier et réaliser une veille constante sur les évolutions à venir en matière de durabilité ;
- Prendre en compte et hiérarchiser les attentes et les évolutions des parties prenantes (clients, salariés, actionnaires, fournisseurs, l'État, diverses organisations sectorielles...);
- Analyser et maîtriser les risques ;
- Déployer et faire appliquer la stratégie globale ;
- Définir les règles et modes de fonctionnement ;
- Contrôler le bon déroulement des activités de Verescence ;
- Assurer la transparence des informations vis-à-vis des parties prenantes ;
- Agir de façon cohérente et concertée pour une bonne prise de décision au bon niveau dans l'organisation.



> La RSE est portée au plus haut par le Président qui fédère l'ensemble des collaborateurs autour de la vision du Groupe. Il œuvre pour que la politique de développement durable et le projet de transformation soient porteurs de sens à tous les niveaux de l'entreprise.

> Le Comité Exécutif RSE se réunit tous les deux mois avec la participation du Président pour définir et valider les actions RSE, conformément aux orientations stratégiques du Groupe. Ses membres sont à la tête des zones géographiques et des directions fonctionnelles.

> Les directions opérationnelles déploient la stratégie RSE au sein de tous les départements de l'entreprise et mettent en place des actions permettant d'atteindre les objectifs définis par le COMEX RSE.

> Chez Verescence, la RSE concerne chaque collaborateur, quel que soit son poste. Ils participent activement à des groupes de travail et une partie de leur rémunération variable inclut des objectifs liés à la performance RSE du Groupe.

SYSTÈME DE PERFORMANCE DURABLE

Verescence Sustainable Performance System (VSPS) est le Système de Performance Durable qui soutient depuis plusieurs années les transformations de Verescence, et qui permet de définir des mécanismes formels (processus, structures définies, standards de management et d'organisation...) en vue de :

- **FIXER** les objectifs de performance à atteindre pour chaque service, chaque région, chaque site, chaque four ou chaque Unité Autonome de Production (UAP) ;
- **MESURER** de façon homogène au travers de KPIs standards et de reporting partagés, les performances à tous les niveaux de l'organisation ;
- **PASSER EN REVUE** périodiquement les performances (au travers des Business Reviews, réunions de performances...) ;
- **DÉFINIR ET ASSURER** le suivi des projets d'amélioration (au travers des comités de pilotage, groupes de travail, comités métiers) ;
- **VÉRIFIER** par un système d'audit interne le respect des principaux standards.



ALAIN THORRÉ
Directeur RSE, Qualité & Amélioration Continue
VERESCENCE

En 2022, Verescence a intégré au VSPS un plan de sobriété énergétique visant à identifier toutes les bonnes pratiques internes au groupe. Inspiré des initiatives mises en œuvre chez nos clients ou dans d'autres secteurs industriels, celui-ci a pour but de déceler et supprimer toutes les consommations énergétiques inutiles. Comme pour la performance industrielle ou la performance financière, la performance énergétique fait désormais l'objet de mesures de plus en plus précises sur les sites, de fixations d'objectifs partagés dans l'ensemble de l'organisation, et de chantiers d'amélioration qui seront suivis dans les instances existantes.

Verescence a fait le choix de faire certifier son Système de Performance Durable par un organisme unique pour assurer une homogénéité des exigences et la conformité à des normes ISO (Organisation Internationale de Normalisation), reconnues par nos clients et nos parties prenantes dans les domaines suivants : Sécurité, Qualité, Environnement, Bonnes Pratiques de Fabrication (BPF), Management de l'énergie.

De plus, des évaluations annuelles par des organismes mondialement reconnus, permettent à Verescence de se benchmarker afin d'améliorer :

- **SA STRATÉGIE RSE**, la pertinence de son déploiement, les résultats obtenus et perçus, grâce aux évaluations EcoVadis ;
- **SES ENGAGEMENTS ET LES ÉVOLUTIONS DE SES PROCESS** concernant la réduction des émissions de CO2 et le management de l'eau grâce à CDP Climate Change et CDP Water Security.

STRATÉGIE RSE EN 3 PILIERS

Recyclable par nature, le verre inspire notre politique environnementale. L'ensemble de notre démarche RSE, baptisée "Glass Made to Last", s'inspire de nos valeurs fortes : passion, excellence, respect, audace, et se déploie sur trois piliers fondamentaux : People First, Act for Society et Eco Solutions. Notre ambition et notre responsabilité de leader est de rester précurseur et exemplaire pour nos salariés, nos territoires et nos clients.

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.



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



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



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





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

Chez Verescence, nous sommes convaincus que notre réussite et notre performance dépendent de la satisfaction et de l'engagement de nos employés. C'est pourquoi nous accordons une grande importance au bien-être et au développement de chacun, en créant un environnement de travail où tous peuvent développer leur potentiel et contribuer pleinement à la réussite collective. En 2022, nous avons réalisé des avancées significatives dans les quatre axes prioritaires : la sécurité, la qualité de vie au travail, le développement des talents et la diversité.

L'ANNÉE 2022
 EN CHIFFRES CLÉS

 SÉCURITÉ 4,3 indice TF1 pour le Groupe Objectif 2023 : <3		 MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL ET RECONNAISSANCE 12,7% part des investissements consacrés à l'amélioration des conditions de travail et initiatives HSE Objectif 2023 : >2 %	
 COMPÉTENCES ET CARRIÈRES	2 écoles du verre et du parachèvement France et Espagne	60,3% de salariés formés Objectif 2023 : 70%	
 DIVERSITÉ	34% de femmes au sein du Groupe	29,4% de femmes encadrantes Objectif 2023 : >35%	
	52% de recrutements féminins Objectif 2023 : 50%	89 index de l'égalité femmes/hommes	
NOS VALEURS			
PASSION RESPECT EXCELLENCE AUDACE			



SANTÉ ET SÉCURITÉ

La sécurité est la priorité de Verescence. Elle se traduit par une attention constante portée à la prévention des risques professionnels et à la protection de la santé et de la sécurité de nos collaborateurs.

Sécurité : objectif Zéro Accident

Nous considérons que le seul objectif acceptable en matière de sécurité est d'atteindre le "Zéro Accident".

Depuis 2016, nous avons mis en place des mesures efficaces qui ont permis de maintenir notre indicateur

TF1 (taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail) en dessous de 5, soit 2,5 fois moins élevé que la moyenne de notre secteur industriel*. En 2022, notre TF1 s'est établi à 4,34, confirmant notre engagement à maintenir un environnement de travail sûr pour l'ensemble de nos collaborateurs. De plus, nous sommes heureux de constater que nos deux sites américains n'ont eu aucun accident depuis plus de 3 ans.

Promouvoir la culture de la sécurité

Nous croyons que tous nos employés ont un rôle à jouer en matière de sécurité, et nous mettons tout en œuvre pour encourager une culture de la sécurité forte et positive, qui met l'accent sur la responsabilité individuelle et collective. C'est pour encourager cet état d'esprit qu'en 2022 le site de Verescence Somme a mis en place avec succès un challenge nommé "Bingo Sécurité", qui incite chaque opérateur à participer activement à la recherche de situations à risque. Nous sommes ravis de constater que cette initiative a permis

d'identifier 52 risques, avec une baisse significative des soins et des accidents de travail depuis la mise en place de ce programme.

Pour aller plus loin dans l'implication de nos collaborateurs, nous démarrons en 2023 un vaste programme de formation visant à transformer les comportements sécuritaires.

*Source : Statistiques sur la sinistralité au travail 2018 de la Caisse nationale de l'Assurance Maladie : le TF du secteur 313Z "Fabrication de verre creux" est de 13,9

Dématérialisation des audits sécurité

Dans le cadre de notre stratégie d'amélioration continue, nous avons dématérialisé les audits internes sécurité en les migrants sur la plateforme GoAudits en 2022, afin de faciliter non seulement la réalisation des audits par nos équipes HSE de manière efficace et rapide, mais également la gestion des non-conformités et des actions correctives générées.

En 2022, 152 rapports d'audits internes sécurité ont été réalisés sur 5 sites du Groupe, avec un score global de conformité de 86%.



Amélioration des conditions de travail

En Espagne, nous avons initié en 2022 un projet visant à améliorer les conditions de travail et la sécurité lors de l'assemblage des isolateurs.

Nous développons des emballages thermoformés réutilisables apportant de la stabilité lors des phases de stockage.

Un robot de chargement sera également installé sur la ligne pour éviter les manipulations répétitives.





SANTÉ ET SÉCURITÉ

Prévention des incendies

Dans notre industrie lourde, les risques incendie sont un sujet majeur et font l'objet de nombreux plans d'actions partout dans le monde. Notre site de Mers-les-Bains est le site pilote du Groupe en ce qui concerne les incendies de nos machines de formage. Des protocoles très précis de nettoyage (localisation et fréquence) ont été définis et intègrent de nouvelles techniques à la vapeur sèche. Cela est complété par un système de mesure d'incidents en temps réel qui permet d'adapter nos protocoles. Par ailleurs, depuis début 2023, deux lignes de formage sont déjà équipées d'un système d'extinction "déluge", l'objectif est d'avoir toutes nos lignes équipées d'ici courant 2024.

Notre site de La Granja est quant à lui le site pilote pour définir les nouveaux process de protection de nos palettes.

Des filmeuses de dernière génération ont été installées et sont monitorées pour mesurer les différences avec les houssesuses à flammes, et nos houssesuses sont en train d'être équipées de détecteurs de fumée et chaleur.



Filmeuse dans l'usine de parachèvement de Verescence La Granja

FOCUS

Semaine RSE 2022 : sensibilisation à la sécurité et la santé en entreprise

Verescence a organisé avec succès la 13^{ème} édition de la Semaine RSE du 6 au 10 juin 2022. Tout au long de cette semaine, nos sites ont proposé différentes activités ludiques sur le thème de la santé et de la sécurité au travail, telles que des formations sur la manipulation d'extincteurs, des exercices d'évacuation, des formations aux gestes de premiers secours ainsi que des exercices d'étirement et d'échauffement pour prévenir les blessures. Cet événement annuel permet à nos équipes de se rassembler et de prendre conscience des attitudes et des situations à risque afin d'améliorer durablement les comportements.





MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL ET RECONNAISSANCE

Verescence présent auprès de ses salariés pour contrer l'inflation

Face à un niveau d'inflation mondial hors norme en 2021 et 2022, Verescence a souhaité rapidement pouvoir mettre en œuvre des augmentations salariales anticipées protégeant l'ensemble de ses salariés. Cela a été rendu possible par la qualité du dialogue avec nos

partenaires sociaux, mais aussi par l'accompagnement de nos clients et nous les en remercions. Cette démarche contribue également à développer l'attractivité de nos métiers.

Team Building et convivialité

Nous avons à cœur de célébrer les moments importants de la vie de l'entreprise et de partager ces moments forts avec nos collaborateurs et nos partenaires. Nous organisons donc régulièrement des événements pour marquer ces occasions spéciales.

En 2022, nous avons fêté l'année Internationale du Verre sur tous nos sites en organisant des journées portes ouvertes pour nos collaborateurs et leurs familles.

Nous encourageons la participation de nos équipes à des événements sportifs et solidaires, qui permettent d'associer le sens de l'effort, le renforcement de l'esprit d'équipe, et l'aide aux associations locales. En 2022, nos collaborateurs ont fièrement représenté Verescence lors de plusieurs événements sportifs et solidaires, notamment Octobre Rose, le Trailwalker Oxfam de Dieppe et la Fuzz Run à Covington.



FOCUS

Journée portes ouvertes dans les usines Verescence

En 2022, les usines Verescence en France et en Espagne ont ouvert exceptionnellement leurs portes à l'occasion de l'année internationale du verre. Ces journées portes ouvertes étaient destinées aux familles des collaborateurs de l'entreprise, dans le but de leur faire découvrir la qualité du travail effectué sur les sites et de susciter des vocations dans l'industrie du verre auprès des jeunes générations. Sur le site de Verescence Somme, nous avons célébré à cette occasion les 40 ans de l'usine. L'opportunité de montrer à nos collaborateurs abbevillois et leurs proches toutes les transformations accomplies en particulier au cours des dix dernières années.

Au total, plus de 1300 visiteurs ont pu suivre une visite guidée des installations, comprendre le fonctionnement des machines et découvrir comment sont fabriqués les flacons en verre pour la parfumerie et la cosmétique de luxe. Une grande fierté pour nos collaborateurs de partager avec leurs proches leurs métiers et leur lieu de travail.





COMPÉTENCES ET CARRIÈRES

L'alternance : une priorité pour Verescence

Attaché à la transmission des compétences et à l'accompagnement des jeunes dans leur insertion professionnelle, Verescence a fait de la promotion de l'alternance une priorité de sa stratégie. Cette politique s'est notamment concrétisée en 2022 par l'accueil de plus de 42 personnes en contrats d'apprentissage ou de professionnalisation sur nos trois sites français. Dans la continuité de cette démarche et en collaboration avec l'Opcv2i, Verescence a également participé aux Rencontres de l'apprentissage organisées par le ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion pour présenter les métiers de l'industrie du verre aux jeunes et répondre à leurs questions.

C'est également dans cette optique que Verescence a créé une nouvelle formation "Conducteur de Ligne Bout Froid" en partenariat avec le Greta, un organisme local de formation qualifiante. Cette initiative vise à répondre à nos besoins en recrutement et à renforcer les compétences dans ce métier spécifique.

Depuis septembre 2022, 8 apprentis ont démarré leur formation sous contrat d'alternance pour une durée d'un an, avec à la clef un poste en CDI chez Verescence.



Témoignage de Xavier Brevart, DRH de Verescence lors des Rencontres de l'Apprentissage 2022



Enzo en contrat de professionnalisation à la Moulerie avec son formateur



COMPÉTENCES ET CARRIÈRES

Mobilité interne et internationale

La mobilité interne et internationale permet à nos collaborateurs de développer leurs compétences, de renforcer leur expertise et de contribuer à la réussite de notre entreprise à travers le monde.

À titre d'exemple, nous avons lancé en septembre 2022 une vaste campagne de recrutement interne pour des missions ponctuelles ou à long terme dans nos sites de Covington et Sparta, ce qui a permis d'enrichir les équipes américaines d'experts Verescence de différents horizons.

Un de nos ingénieurs de notre filiale coréenne a également rejoint les équipes du site de Mers-les-Bains pour faciliter les échanges techniques entre la France et la Corée du Sud. En outre, des promotions et des mobilités internes ont renforcé les équipes opérationnelles des différents sites. Chaque année, nous proposons également plusieurs VIE (Volontariat International en Entreprise) dans des domaines tels que la finance, la qualité, l'amélioration continue et la production. Avant leur départ dans l'un de nos sites à l'étranger, les VIE sont formés pendant quelques mois en France pour acquérir les compétences nécessaires à la réussite de leur mission. En 2022, nous avons accueilli 6 collaborateurs en VIE sur nos sites américains.

NOS TALENTS TÉMOIGNENT



AUDREY MUKADI
Administratrice Système et Réseau, VERESCENCE Covington

Mon arrivée a été marquante car je suis directement intervenue dans la résolution d'un incident mais les différents départements ont su me mettre à l'aise et m'ont permis une intégration rapide. Effectuer cette expérience aux États-Unis me permet d'ouvrir mon esprit, d'améliorer mon anglais et d'apprendre d'autres manières de travailler.



ROMAIN GUILLAUD
Ingénieur contrôle qualité, VERESCENCE Covington

Ma première impression en arrivant chez Verescence a été très positive. J'ai été immédiatement accueilli avec chaleur et amabilité par tous les membres de l'équipe, que ce soit lors de ma formation de 3 mois en France ou lors de mon arrivée sur le site américain. L'environnement de travail était convivial et stimulant, ce qui m'a permis de me sentir à l'aise dès le début et de m'intégrer rapidement. J'ai été impressionné par les normes élevées mises en place pour garantir la qualité des produits.



NELLY FRISE
Responsable Unité Autonome de Production, VERESCENCE Somme

NELLY A COMMENCÉ SA CARRIÈRE EN TANT QU'EMBALEUSE PUIS CONDUCTRICE CHEZ VERESCENCE SOMME, AVANT D'ÉVOLUER VERS UNE PREMIÈRE EXPÉRIENCE EN MANAGEMENT EN DEVENANT TEAM LEADER. EN 2022, SES COMPÉTENCES ET SON ENGAGEMENT LUI ONT PERMIS D'ÊTRE PROMUE AU POSTE DE RESPONSABLE UNITÉ AUTONOME DE PRODUCTION.

Au départ, il y a eu tout d'abord ma découverte de la sérigraphie, lors d'une formation de 6 mois chez Verescence Somme. Diplôme en poche, me voilà embauchée comme conductrice machine automatique de sérigraphie durant 17 ans ; puis je suis devenue experte en tampographie pendant 7 ans. En 2018, le groupe m'a ouvert une nouvelle voie : Team leader à temps plein sur la technologie Marquage à Chaud, avec une formation en management à la clé. Quatre ans plus tard, j'ai eu la chance de décrocher le poste de Responsable de l'Unité Autonome de Production (UAP) regroupant des lignes de sérigraphie, tampographie et marquage à chaud. Verescence m'a proposé un parcours de formation sur mesure, et j'ai été titularisée le 1er décembre 2022. J'encadre aujourd'hui 55 personnes. Incroyable parcours ! Une carrière dont je suis fière, réalisée sans avoir fait de longues études préalables. Ce que j'aime le plus chez Verescence, c'est être sur le terrain et la collaboration avec les différents services, tels que la maintenance, l'ordonnancement, les ressources humaines, la production et le service méthodes. Réussir ensemble est une véritable devise chez Verescence, et c'est ce qui rend notre travail si enrichissant.



GWI-SEON KIM
IS Maintenance Manager, VERESCENCE Pacific

GWI-SEON A DÉMARRÉ IL Y A 12 ANS CHEZ VERESCENCE PACIFIC (UNE FILIALE QUE NOUS AVONS ACQUISE EN 2021) ET A OCCUPÉ DIFFÉRENTS POSTES AU SEIN DU BUREAU D'ÉTUDE MOULE, DE LA PRODUCTION ET DE LA MAINTENANCE. EN 2022, GWI-SEON A REJOINT LES ÉQUIPES DU SITE DE MERS-LES-BAINS EN FRANCE POUR UNE MISSION DE 2 ANS AU SEIN DE LA DIRECTION TECHNIQUE.

Quand j'ai entendu parler de l'offre pour une mission sur le site de Mers-les-Bains, j'ai immédiatement saisi l'opportunité ! C'était une excellente occasion d'apprendre d'un des sites les plus avancés du Groupe Verescence, et je savais qu'une expérience à l'international serait un atout important pour ma carrière. Mon intégration en France s'est très bien passée, les équipes sont toutes bienveillantes. Il y a un dicton en Corée qui dit que "Partout où les gens vivent, c'est pareil." Cela signifie que peu importe à quel point tout semble différent dans un autre pays, les relations humaines restent les mêmes. J'apprends tellement tous les jours et j'espère continuer à apporter une contribution précieuse à Verescence Pacific pendant mon séjour à Mers-les-Bains.



DIVERSITÉ

Les femmes chez Verescence en 2022

Les femmes représentent 34% de l'effectif total de Verescence y compris dans la production, la qualité, la moulerie et la maintenance.

En 2022, nous avons atteint la parité en matière d'embauche, avec 51,9% de recrutements féminins (vs. 40% en 2021).

Nous cherchons à augmenter la représentation des femmes dans les postes d'encadrement qui est de 29% (idem 2021) avec un objectif à 35% d'ici 2026. C'est un enjeu majeur pour l'entreprise, et nous sommes convaincus que l'accroissement du nombre de femmes dans notre entreprise est un gage de succès et d'enrichissement pour le travail d'équipe et l'amélioration de nos prises de décisions. Nous continuerons donc à attirer les talents féminins et à encourager la promotion des femmes à des postes à responsabilités.



Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Verescence poursuit une politique volontariste en matière d'égalité professionnelle sur l'ensemble de ses sites.

En France, l'Index d'égalité professionnelle permet de mesurer les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes. L'index est calculé sur la base de cinq indicateurs : l'écart de rémunération femmes / hommes, l'écart de taux d'augmentations individuelles, l'écart de taux de promotions, la part de salariées augmentées à la

suite de leur congé maternité et la proportion de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations de l'entreprise.

Les résultats des trois sites français de Verescence à l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes pour l'année civile 2022 s'établissent bien au-dessus de 75 points sur 100 (minimum légal) pour un index global à 89 points sur 100.

FOCUS

Verescence au féminin 2022 : développer son leadership positif

Notre engagement pour la promotion des talents féminins nous a conduit à lancer l'événement "Verescence au Féminin" en 2017, afin de réunir le temps d'une soirée des collaboratrices et des clientes de Verescence pour échanger et s'inspirer mutuellement dans leur carrière professionnelle.

Le jeudi 20 octobre 2022, s'est tenue la troisième édition de cet événement à Paris, qui avait pour thème "Développer son leadership positif pour le succès de l'entreprise". Après un discours d'ouverture prononcé par Hélène Marchand, Directrice Générale France et membre du board de Verescence, les participantes ont assisté à une conférence de Silvia Garcia, experte du leadership positif et du bonheur au travail, venue partager son expérience d'ancienne Directrice Marketing Monde et Fondatrice de l'Institut du Bonheur de Coca-Cola et donner les clés pour faire face aux obstacles professionnels de manière positive et constructive.



ACT FOR SOCIETY

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

Verescence est un groupe international qui maintient un fort ancrage territorial dans chacun de ses pays d'implantation en participant activement au développement économique et social des régions et en favorisant l'emploi local. Nous croyons en l'importance de disposer de chaînes d'approvisionnement courtes et résilientes pour garantir la pérennité de nos activités et assurer la stabilité de nos partenaires locaux. Nous travaillons en étroite collaboration avec nos fournisseurs pour développer des relations de partenariat à long terme et pour mettre en place des pratiques durables tout au long de notre chaîne de valeur. En 2022, nous avons renforcé nos liens avec l'ensemble de nos parties prenantes, en organisant des consultations régulières avec nos clients, nos fournisseurs et les communautés locales où nous opérons.

L'ANNÉE 2022 EN CHIFFRES CLÉS

 <p>ACHATS RESPONSABLES</p> <p>97% d'achats locaux Nous avons dépassé de 2 points notre objectif 2022</p>	 <p>PRÉSERVER L'EMPLOI SUR NOS SITES</p> <p>82 salariés inscrits dans des parcours qualifiants ou diplômants</p>
<p>200 M€ d'achats auprès d'un écosystème de 2 700 fournisseurs actifs</p> <p>100% des 110 fournisseurs référencés au panel RSE1 ont signé la charte RSE</p>	 <p>ÉTHIQUE DES AFFAIRES</p> <p>97,9% des collaborateurs à risque formés sur la lutte anti-corruption</p> <p>89% des collaborateurs à risque formés sur la sécurité de l'information</p>
 <p>RECONNU COMME "LEADER DE L'ENGAGEMENT FOURNISSEUR 2022"</p>	 <p>SPONSOR OFFICIEL DE L'ANNÉE INTERNATIONALE DU VERRE</p>



ANCRAGE LOCAL, FORCE MONDIALE

Cosmetic Valley : cœur battant de l'industrie cosmétique mondiale

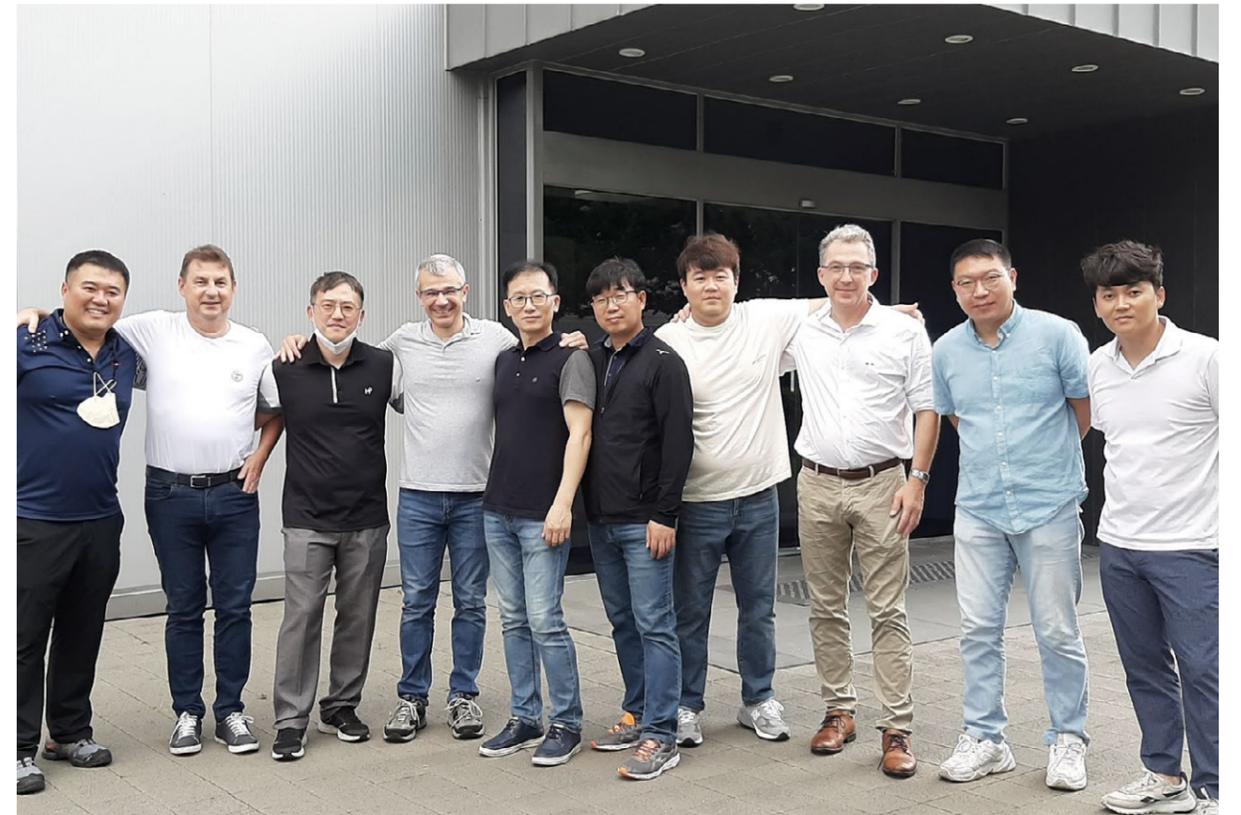
Verescence est membre de Cosmetic Valley, le pôle de compétitivité et le coordinateur national de la filière parfumerie-cosmétique en France, premier exportateur mondial de parfums et cosmétiques (15% de parts de marché) et deuxième contributeur à la balance commerciale française derrière l'aéronautique. La présence de notre CEO Thomas Riou et de notre Directrice Générale France Héléne Marchand au conseil d'administration de cette organisation témoigne

de l'engagement de Verescence envers la filière. La coopération et le juste partage de la valeur entre les différents acteurs de la filière (distributeurs, fabricants, fournisseurs, etc.) sont des facteurs clés de réussite pour l'avenir de Verescence et de l'industrie dans son ensemble. Plusieurs initiatives en ce sens ont été prises dans le cadre du Comité de filière cosmétique, afin de faire face aux turbulences économiques et aux enjeux de la transition écologique.



Lancement de la nouvelle signature de la Cosmetic Valley "France Cares for Your Skin" le 9 février 2023 au Château de Versailles

One Verescence : les missions internationales



La direction technique du groupe Verescence s'est construite autour de la stratégie "ancrage local, force mondiale".

Au-delà des grands projets technologiques du groupe, elle anime un réseau mondial d'experts qui définissent ensemble les standards de demain.

Cela garantit une homogénéisation des pratiques et une prise en compte des différentes cultures du groupe, ce qui est une richesse immense. À cela s'ajoute des échanges inter-sites réguliers pour apporter transfert de compétences, motivation et sentiment d'appartenance. Managers, techniciens et opérateurs participent à ces missions internationales essentielles à nos yeux.

FOCUS



ANCORAGE LOCAL, FORCE MONDIALE

Rétrospective : 2022, l'Année Internationale du Verre

À l'occasion de l'année internationale du verre proclamée par les Nations Unies, Verescence a participé à de nombreuses actions et événements visant à promouvoir notre matériau et ses qualités exceptionnelles.

PARLONS VERRE : METTRE EN AVANT LES QUALITÉS DU VERRE

La série de vidéos "Parlons Verre" en plusieurs épisodes, proposée par la Fédération des industries du verre et la Fédération du cristal, visait à faire connaître au grand public les différentes filières du verre (emballage, laine de verre, vitrage), à travers des témoignages d'industriels, d'institutionnels, d'artisans et de créatifs. Verescence a participé à l'épisode 1 "Le Verre, Acteur de la lutte contre le changement climatique" consacré à l'engagement des verriers pour décarboner leur process. Nous avons également pris part à l'épisode 3 "Le Verre, un allié au service de l'économie circulaire", où nous avons présenté les enjeux de l'utilisation de verre recyclé pour le flaconnage de luxe.



AGE OF GLASS : UNE ANIMATION IMMERSIVE AU SALON LUXE PACK MONACO

Verescence a participé à l'animation "Age of Glass" au salon Luxe Pack Monaco du 3 au 5 octobre 2022, qui a mis en lumière les entreprises européennes productrices de flacons en verre pour la parfumerie et la cosmétique, les vins et spiritueux. Cette animation a été réalisée en collaboration avec la FEVE (la fédération européenne des producteurs de verre d'emballage) et Centdegrés, agence internationale d'intelligence de marque et de création.



LA NUIT DU VERRE : UNE SOIRÉE D'ÉCHANGES AUTOUR DES ENJEUX MAJEURS DE L'INDUSTRIE VERRIÈRE

Plus de 150 clients, fournisseurs et partenaires de La Glass Vallée se sont réunis le jeudi 24 novembre 2022 au Cloud Business Center à Paris pour la première édition de "La Nuit du Verre". Cette soirée a été l'occasion d'échanger sur les enjeux majeurs pour l'industrie verrière, tels que la décarbonation, l'éco-conception, la supply chain et la transition énergétique. Verescence a pris la parole lors des tables rondes et a prononcé le discours de clôture de l'événement.



CÉRÉMONIE DE CLÔTURE EN ESPAGNE : 300 ANS D'HISTOIRE

En hommage à la tradition verrière en Espagne, la cérémonie de clôture de l'année internationale du verre a eu lieu le 2 décembre 2022 au musée du verre de La Granja de San Ildefonso, situé dans l'ancienne fabrique royale de verre construite en 1727. Les participants ont ensuite eu l'opportunité de visiter l'usine de Verescence La Granja.



FOCUS



ANCORAGE LOCAL, FORCE MONDIALE

Préserver la biodiversité de nos régions

Nous sommes implantés dans des zones à biodiversité remarquable, telles que la Réserve de biosphère du Real Sitio de San Ildefonso - El Espinar, nichée au cœur de la Sierra de Guadarrama, dans la province de Ségovie (Castille-León), ou encore la Baie de Somme en France. Parce que nous sommes conscients de l'importance de préserver ces écosystèmes protégés, nous travaillons en étroite collaboration avec les autorités locales pour préserver la biodiversité de ces régions.

Dans cet esprit, nous sommes également engagés dans la promotion de l'économie circulaire et de ses impacts positifs sur la biodiversité. L'utilisation de verre recyclé dans nos fours permet de limiter notre impact sur les ressources naturelles. Par ailleurs, nous réutilisons les palettes en bois et utilisons des emballages consignés pour le transport de nos flacons en partenariat avec nos clients.

D'ici 2025, nous avons pour ambition de cartographier les enjeux de biodiversité liés à nos activités pour chacun de nos sites dans le monde. Cette démarche nous permettra d'identifier les zones sensibles où nous devons prendre des mesures pour préserver la biodiversité.



FESTIVAL DE L'OISEAU ET DE LA NATURE

Avec deux usines implantées dans les Hauts-de-France, Verescence est fier d'être partenaire du Festival de l'Oiseau et de la Nature qui a été créé en 1991 afin de promouvoir la richesse environnementale et la diversité des espaces naturels de la Baie de Somme classée parmi les plus belles baies du monde. Chaque printemps, période la plus propice pour observer les oiseaux, le Festival propose 9 jours d'immersion en pleine nature pour toute la famille.

Pour célébrer cet événement, notre site de parachèvement abbeillois offre des carafes en verre sérigraphiées aux couleurs du festival.



OPÉRATION DE NETTOYAGE DES DÉCHETS SUR LA PLAGE DE SONGSEOK

En Corée du Sud, Verescence Pacific a participé pour la deuxième année consécutive à une opération de nettoyage des déchets sur la plage de Songseok, en collaboration avec les autorités locales. Environ 60 collaborateurs ont pris part à deux sessions de nettoyage organisées en mai et en août, permettant de collecter plus d'une tonne de déchets.

Cette initiative vise à protéger la biodiversité marine dans la province de Chungcheong du Sud et s'inscrit dans le cadre du programme gouvernemental "Compagnons de plage", qui a pour objectif de réduire la pollution marine causée par les déchets marins.





PRÉSERVER L'EMPLOI SUR NOS SITES

Lancement du programme "Glass Vallée Inclusive"

En France, Verescence est implanté dans la Glass Vallée, où un écosystème d'environ soixante entreprises - verriers, décorateurs, trieurs, moulistes, transporteurs, etc. - emploie plus de 10 000 personnes et produit 70% des flaconnages de luxe au monde. En partenariat avec les Missions Locales et Pôle Emploi, Verescence a lancé en 2022 une formation spécifique de réinsertion destinée aux publics éloignés de l'emploi pour les sensibiliser aux codes professionnels, à la connaissance des métiers et des expertises liées au verre dans la région et aux compétences de tri (le premier bloc à maîtriser pour intégrer une industrie verrière).

Cette initiative a porté ses fruits puisque sur les trois sessions de formation organisées en 2022, 57% des participants ont trouvé un emploi, chez Verescence ou dans d'autres structures de la Glass Vallée.

Au total, plus de 100 personnes seront accompagnées d'ici la fin de 2023.

Favoriser l'inclusion des personnes avec TSA

L'insertion sociale et professionnelle des personnes atteintes de troubles du spectre autistique (TSA) est un enjeu majeur pour une société plus inclusive et équitable. En France, Verescence a choisi de soutenir l'association Les Maisons de Vincent, qui propose des lieux de vie et d'accueil adaptés pour adultes autistes, adossés à l'agroécologie. La première maison a ouvert en 2021 dans la commune de Mers-les-Bains, à proximité

de notre verrerie. La maison est pensée pour que les résidents deviennent autonomes et participent à la vie économique du territoire à travers une épicerie solidaire dédiée à la vente de produits locaux. Verescence soutient l'association à travers diverses initiatives telles que la création d'une carafe en verre aux couleurs des Maisons de Vincent et l'achat de paniers de fruits.



Visite de Geneviève Darrieussecq, Ministre déléguée auprès du ministre des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes handicapées, à la Maison de Vincent de Mers-les-Bains le 30 janvier 2023

FOCUS

Promouvoir les métiers du verre auprès des futures générations

Les métiers du verre sont souvent méconnus et pourtant, ils offrent des perspectives de carrière passionnantes. Verescence s'engage activement dans la promotion de ses métiers auprès des jeunes et de l'enseignement. Zoom sur deux initiatives réalisées en 2022 en France et aux États-Unis.

LA SEMAINE DE L'INDUSTRIE

Chaque année, Verescence participe activement à la Semaine de l'industrie, une initiative nationale visant à renforcer les liens entre le monde professionnel et l'enseignement, et à lutter contre les clichés perdurant sur l'industrie et ses métiers. Il s'agit là de donner envie à des jeunes de s'orienter vers les métiers de l'industrie. Lors de la 11ème édition en novembre 2022, placée sous le signe de la rencontre, Verescence a organisé de nombreuses visites d'usine pour permettre aux jeunes de découvrir les métiers du verre et du parachèvement en situation réelle. Nos experts verriers ont également été invités à intervenir dans des écoles et lycées professionnels locaux pour présenter leur métier. Au total, ce sont plus de 200 jeunes qui ont été sensibilisés aux offres de stages, alternances et de carrières qu'offre Verescence.



DES ENSEIGNANTES EN IMMERSION CHEZ VERESCENCE

Les enseignants ont un rôle clé à jouer dans la promotion des métiers industriels auprès des jeunes, c'est pourquoi Verescence œuvre pour renforcer sa collaboration avec le milieu éducatif local. En juin 2022, Verescence a accueilli trois enseignantes d'écoles du comté de Newton pour une immersion dans notre site de fabrication pour le verre à Covington. Pendant les trois jours de stage, les enseignantes ont été placées en doublure sur différents postes en production, à la qualité et à la moulure. Cette initiative a permis aux enseignantes de découvrir les opportunités offertes par Verescence et de transmettre leurs connaissances à leurs élèves, afin de les aider à mieux choisir leur orientation professionnelle.





ACHATS RESPONSABLES

Tout au long de notre chaîne de valeur, nous associons nos fournisseurs à notre politique RSE. Nous construisons des filières d'approvisionnement locales et courtes, à travers une organisation de la production par zone géographique. En 2022, nous sommes parvenus à 97% d'achats locaux.

Impliquer l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement

Chaque année, Verescence dépense environ 200 M€ dans l'achat de produits et de services auprès de ses 2700 fournisseurs. Les émissions de CO₂ indirectes (scope 3) représentent 34% des émissions totales du Groupe en 2022, soit le deuxième poste après les émissions relatives à la fabrication des flacons. Impliquer les 110 fournisseurs ayant le plus d'impact dans une démarche de réduction de l'empreinte environnementale constitue donc l'une des priorités du plan de décarbonation de Verescence.

En 2022, nous avons reçu la note 'A' dans le cadre du Supplier Engagement Rating 2022 (SER) du CDP pour la seconde année consécutive, en reconnaissance de nos efforts pour mesurer et réduire les risques climatiques au sein de notre chaîne d'approvisionnement. Cela passe par la responsabilisation des fournisseurs sur des critères d'engagements RSE et l'évaluation de leur performance par un organisme externe. En 2022, 100% de nos fournisseurs RSE1* ont signé la charte RSE Verescence et 70% d'entre eux sont engagés dans EcoVadis.

Énergies renouvelables

Verescence s'est engagé à respecter des objectifs environnementaux ambitieux qui ont été validés par l'initiative Science Based Targets en 2022. Nous visons l'achat de 80% d'électricité provenant de sources renouvelables d'ici 2025. Notre site de production espagnol profite déjà d'une fourniture d'électricité 100% renouvelable grâce à un contrat d'achat direct d'énergie verte avec IBERDROLA. Ce contrat, d'une durée de 10 ans, comprend un accord d'achat d'énergie (PPA) ainsi que des Garanties d'Origine Espagne en complément. En 2022, nous avons entamé une démarche similaire pour notre site de production coréen, qui a utilisé

50% d'électricité garantie d'origine renouvelable grâce à l'achat de certificats verts (Renewable Energy Certificates, RECs). Nous visons 100% d'électricité renouvelable pour ce site dès 2023.



Respecter la biodiversité dans nos approvisionnements

Verescence a déployé une politique d'approvisionnement durable des matières premières en privilégiant la traçabilité et les circuits courts. Ainsi, notre sable d'une très grande pureté provient de carrières locales qui sont soumises à des règles strictes comprenant des garanties sur la remise en état des zones exploitées et leur revitalisation.

En 2022, nous avons accéléré l'utilisation de verre recyclé issu de la collecte des ménages, permettant de substituer une partie du sable entrant dans la composition, via des partenariats solides avec des usines de recyclage en France, en Espagne et aux États-Unis.

Nos usines de parachèvement utilisent de l'or pour certains décors. Nous avons restreint le nombre de leurs fournisseurs à deux sociétés de confiance disposant du CMRT (Conflict Minerals Reporting Template). Ce certificat vise à garantir la traçabilité des produits achetés et à éviter l'achat de métaux précieux provenant

de zones de conflit ou de pratiques illégales. Verescence dispose également de ce même certificat visant à la traçabilité des produits achetés depuis 2022.

En ce qui concerne les achats d'emballages, plus de 80% des palettes bois utilisées dans nos usines sont issues du réemploi, ce qui permet de limiter la coupe de bois consacrée à la fabrication de palettes neuves.

En 2022, Verescence a lancé les homologations d'emballages plastiques contenant entre 30 et 50% de matière PCR. Ce type de plastique est fabriqué à partir de matières recyclées, limitant ainsi la production de déchets. Nous avons également lancé l'homologation d'un carton sans enduction plastique, répondant aux exigences de nos clients. Nos cartons ondulés sont fabriqués avec 90% de fibres recyclées et 100% des fournisseurs sont certifiés PEFC / FSC. Ces certifications garantissent que les matières premières utilisées sont issues de forêts gérées de manière responsable.

Programme d'accompagnement de nos fournisseurs

L'augmentation des coûts de production s'est accélérée en 2022 et a pesé sur la trésorerie de nos fournisseurs locaux qui sont majoritairement des PME/TPE. À ce titre, nous avons maintenu notre programme d'accompagnement des fournisseurs instauré pendant la crise sanitaire en 2020, en organisant notamment des

rencontres régulières avec nos prestataires de tri et de décoration ainsi que nos moulistes, fortement affectés par l'augmentation des coûts de l'énergie et de la main-d'œuvre. Cette initiative a permis de limiter les impacts de la crise sur notre chaîne d'approvisionnement.

*Fournisseurs agissant significativement sur l'impact RSE de Verescence

FOCUS



ACHATS RESPONSABLES

Journée RSE Fournisseurs 2022

La seconde édition de la journée RSE Fournisseurs de Verescence France s'est tenue le 19 octobre 2022 à Saint-Valery-sur-Somme, en France, avec la participation de plus de 60 fournisseurs. L'objectif de l'événement était de partager les progrès réalisés par Verescence et ses partenaires depuis la première édition en 2019, de favoriser l'échange de bonnes pratiques et de renforcer l'engagement de tous dans la transition vers une industrie plus durable.

Durant cette journée, Verescence a présenté sa feuille de route de décarbonation et renforcé le message porté au travers des KPI dynamiques mis en place en 2021 avec nos fournisseurs dans le cadre d'un programme d'amélioration continue. Nous avons également eu le plaisir d'écouter le témoignage d'un de nos clients leader mondial de la beauté, venu présenter sa stratégie et ses attentes vis-à-vis des fournisseurs de Verescence. Enfin, pour clôturer cette journée riche en échanges, cinq de nos fournisseurs, SEQENS, JMS, RG, Groupe PARICHE et METOSTOCK, ont présenté leurs avancées respectives en matière de RSE, offrant ainsi un aperçu concret des pratiques responsables mises en place dans leur entreprise.



ÉTHIQUE DES AFFAIRES

L'éthique dans les affaires et la lutte contre la corruption demeurent une priorité pour Verescence. À cet effet, un Comité Conformité, supervisé par le Président du groupe, se réunit tous les deux mois et peut se réunir "à tout moment" en cas de besoin. Ce comité a pour mission d'examiner les questions liées à l'éthique des affaires, de les traiter et d'en assurer le suivi.

Des formations internationales étendues

Verescence a mis en place dès 2017 une formation en ligne sur la prévention de la corruption pour tous les employés considérés comme "à risque". Cela inclut toutes les personnes en contact avec des tiers dans le cadre de leurs fonctions. Cette formation vise à sensibiliser les collaborateurs aux risques liés à la corruption, à leur fournir les outils nécessaires pour les prévenir, et à les encourager à signaler tout comportement suspect. Entre novembre 2022 et février 2023, un nouveau programme de formation a été déployé à l'échelle mondiale, y compris pour la première fois dans notre nouvelle filiale coréenne Verescence Pacific. Les 555 employés concernés ont été invités à participer à la formation, représentant une augmentation de 22% par rapport à l'année précédente. Le taux de participation élevé de 97,9% témoigne de l'engagement de l'entreprise en matière d'intégrité et de prévention de la corruption.



BRICE BARRAT
Responsable Juridique

En devenant signataire du Pacte Mondial des Nations Unies en 2018, Verescence a réaffirmé son engagement en faveur de l'intégrité et de la lutte contre la corruption sous toutes ses formes. L'un de nos enjeux pour 2023 sera la refonte de notre cartographie des risques qui nous permettra d'identifier les axes d'améliorations pour les prochaines années.

Sensibilisation à la cybersécurité

Chez Verescence, nous considérons que la cybersécurité est l'affaire de tous. Nous mettons en place des mesures concrètes pour protéger nos données et celles de nos clients. À titre d'exemple, depuis 2021, chaque nouvel arrivant est tenu de suivre un programme de formation e-learning sur la cybersécurité. Cette formation a pour but de les responsabiliser face aux risques de cyberattaques et de leur enseigner les bonnes pratiques à adopter en entreprise mais également

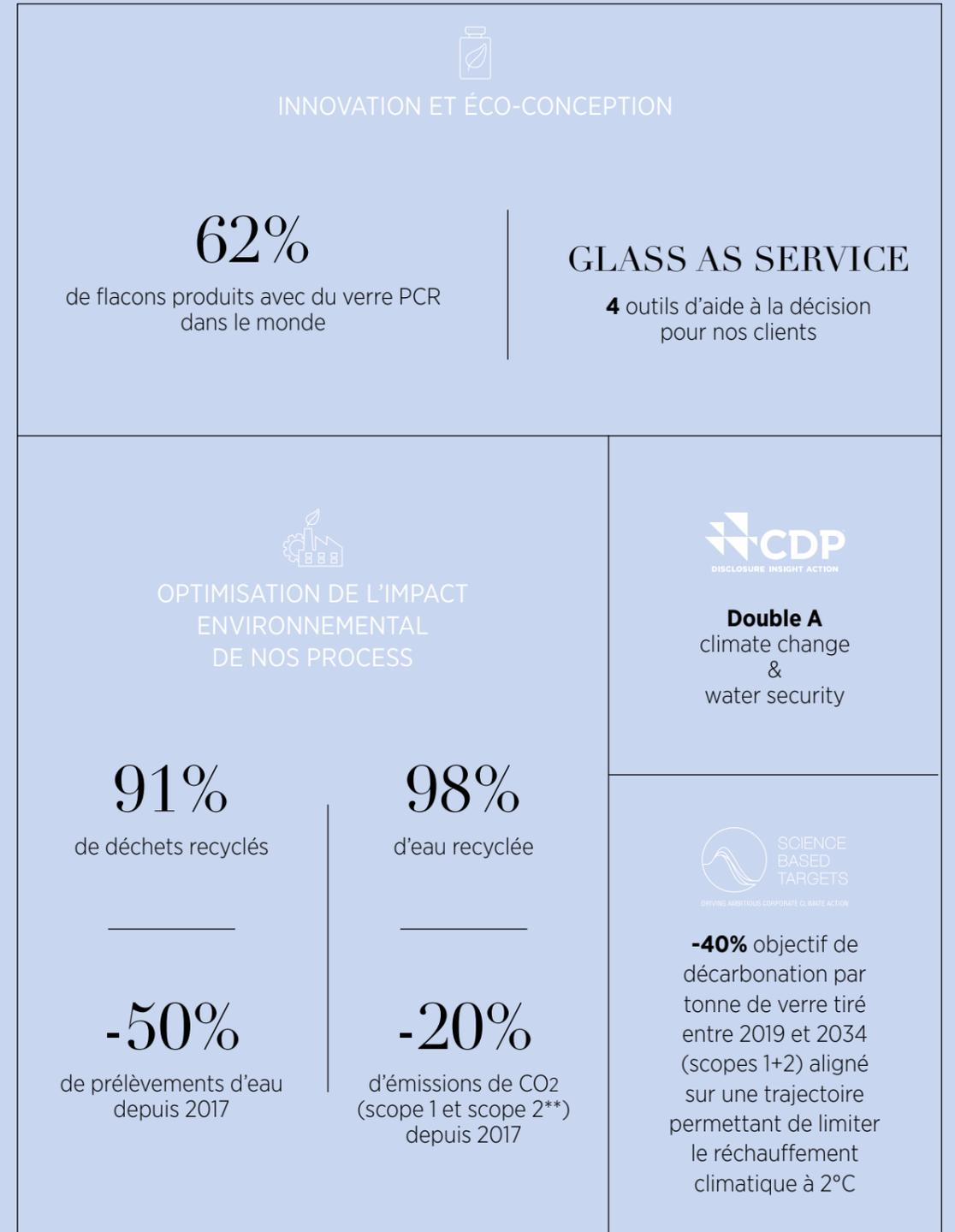
dans leur vie quotidienne. En 2022, nous avons décidé d'aller plus loin dans notre démarche de sensibilisation à la cybersécurité en organisant des campagnes de phishing. Cette initiative nous a permis de tester les compétences acquises lors de la formation, d'identifier les éventuelles lacunes à combler et de proposer une formation ad hoc pour les employés ayant besoin d'un soutien supplémentaire.

ECO SOLUTIONS

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

Face aux enjeux énergétiques sans précédent auxquels nous sommes confrontés, nous avons instauré en 2022 un plan de sobriété dans toutes nos usines à travers le monde. Nos efforts de réduction des émissions de CO2 s'étendent sur le long terme avec un ambitieux plan de décarbonation qui s'appuie sur la rénovation éco-responsable de nos installations industrielles, l'utilisation de nouvelles technologies (industrie 4.0) et une offre de produits et services apportant toujours plus de valeurs à nos clients.

L'ANNÉE 2022 EN CHIFFRES CLÉS





QUALITÉ DE SERVICE ET COMPÉTITIVITÉ

Amélioration du pilotage de la performance industrielle

Nous avons lancé début 2022 un projet mondial majeur, le passage de tous nos sites de décor sur un logiciel de pilotage de la production de dernière génération (MES).

De nombreux capteurs et écrans sont en cours d'installation dans l'ensemble de nos sites pour être en capacité de fusionner les données qualités et productivité (OEE).

L'ensemble de nos sites européens seront totalement équipés en 2023, nos sites américains et coréens en 2024. Ce système avancé de pilotage, représentant un investissement de plus d'un million d'euros, est indispensable pour améliorer notre qualité, notre performance industrielle et notre impact sur l'environnement

Des chaînes logistiques courtes, exemple de Verescence Pacific

Verescence a toujours voulu proposer à ses clients des chaînes logistiques courtes et a donc logiquement bâti une empreinte industrielle mondiale. La pertinence de cette stratégie a été confirmée par la crise logistique (délais et coûts des transports maritimes et aériens). C'est avec cette même approche que nous sommes en train de développer notre site de Verescence Pacific.

Au-delà du marché local, nous voulons être un fournisseur de référence auprès de nos clients globaux pour servir le marché du luxe en Asie.

Un vaste programme de recrutement, de formation, de transfert technologique et d'investissement est en cours afin de réaliser cette ambition.



Mobilisation des équipes de Verescence pour répondre à la très forte croissance

Suite à la période Covid, le marché de la beauté a repris à un rythme très fort, tiré par le marché du Parfum.

L'ensemble des équipes de Verescence s'est mobilisé pour permettre une croissance en volume en 2022 de +15% par rapport à 2021 et +28% par rapport à 2020.

De nombreuses actions ont été menées :

- Recrutement de plus de 200 personnes en Europe et aux États-Unis, ainsi que des changements d'organisation pour augmenter le temps d'ouverture des usines ;

- Une analyse très détaillée de l'ensemble de la chaîne logistique pour détecter et améliorer les goulots d'étranglement ;

- De nouveaux outils avancés de Supply Chain allant du S&OP à l'ordonnancement et permettant de nombreuses simulations ;

- Des niveaux d'investissements exceptionnels dans le verre et le parachèvement pour augmenter notre capacité : 15 M€ en 2 ans ont été consacrés à ces augmentations capacitaires.





OPTIMISATION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PROCESS

Plan de sobriété sur tous les sites : focus France



HÉLÈNE MARCHAND
Directrice Générale France et membre du board
VERESCENCE

Les récents risques de pénurie d'énergie et d'eau nous ont poussé à développer, en sus de notre courbe de décarbonation (SBTi WB2C), un plan d'action sobriété très fort sur l'ensemble de nos sites dans le monde.

En France, face aux risques de pénurie de gaz et d'électricité en septembre 2022 et à la demande de l'État français, nous avons accéléré sur tous nos sites les plans d'actions sobriété énergétique afin d'atteindre une réduction de nos consommations d'énergie de 10% dans les 18 mois. Cette réduction nous permet également d'accélérer la baisse de nos émissions de CO2 et de réduire nos coûts énergétiques.

L'ensemble des collaborateurs a été sollicité pour bâtir nos plans d'actions et nous avons échangé les meilleures pratiques entre les trois sites français : mise en place de compteurs et de la Gestion Technique des Énergies (GTE), création de la fonction Responsable Énergie site, éclairage LED des bâtiments, amélioration de l'isolation des ateliers et des entrepôts et réduction du chauffage avec des déstratificateurs, limitation de l'usage d'air comprimé au juste besoin et optimisation de nos compresseurs, récupération de la chaleur fatale...

Nous avons également sensibilisé l'ensemble de nos collaborateurs sur les gestes du quotidien au travail (qui s'appliquent également dans leur sphère privée) pour contribuer à réduire nos consommations d'énergie.

Nous continuons à enrichir notre feuille de route en échangeant avec nos clients et nos sites étrangers, qui travaillent tous pour améliorer leur efficacité énergétique. Nous souhaitons en 2023 aller plus loin et échanger ces bonnes pratiques énergétiques avec nos fournisseurs partenaires pour leur permettre de bénéficier de notre expertise.

Enjeux climatiques : risques physiques et risques de transition

Les enjeux climatiques et leurs évolutions font apparaître certains risques, classés en risques physiques* et risques de transition**. Pour une entreprise, il est nécessaire de connaître et d'apprécier au mieux ces risques pour pouvoir prendre les mesures et actions nécessaires.

Chez Verescence, nous avons lancé de nombreux audits et actions pour faire face à nos risques physiques : stress hydrique en particulier en Espagne, risques de submersion dans nos sites de Mers-les-Bains et de Janghang, alertes

cyclones sur nos sites américains et un travail de fond sur tous nos sites pour rafraîchir nos usines.

Nous prenons aussi en compte les risques de transition, à titre d'exemples : suivi des régulations mondiales sur émissions & taxations CO2, veilles technologiques pour mettre en œuvre des process plus sobres, suivi des réglementations et évolutions de consommation pouvant modifier profondément le packaging (PCR, allègement, réutilisation...).

Efforts de réduction et de valorisation des déchets

Verescence poursuit ses efforts en matière de réduction et de valorisation de ses déchets. Une feuille de route détaillée et de nombreux échanges entre les sites de production permettent de réduire les volumes, baisser les coûts de traitement, augmenter la revalorisation et identifier de nouvelles initiatives.

Ainsi en 2022, les coûts globaux relatifs à la gestion des déchets ont été réduits de 26% et 91% de nos déchets ont été recyclés.

Cette performance est le résultat du strict respect de nos standards pour maintenir un haut niveau de tri sur l'ensemble des sites, mais aussi la mise en œuvre de nouvelles initiatives telles que le traitement en interne de nos déchets "verre décoré" entre les sites de parachèvement et leurs verreries respectives. Depuis 2022, Verescence Somme redirige ainsi 100% de ses déchets "verre décoré" (calcin PIR, i.e. Post-Industrial Recycled) vers l'usine de Mers-les-Bains qui les refond pour donner naissance à de nouveaux flacons.



*Les risques physiques : il s'agit des risques naturels qui peuvent survenir tels que les inondations, la sécheresse, les phénomènes climatiques extrêmes, le réchauffement

**Les risques de transition : il s'agit des risques liés à l'évolution de la société pour s'adapter à ces enjeux climatiques tels que l'évolution des politiques et des réglementations, l'évolution de certaines technologies, ou encore l'évolution de certains marchés ou comportements de consommateurs....

OPTIMISATION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PROCESS

Préserver les ressources en eau

Les verriers utilisent une grande quantité d'eau pour refroidir leurs procédés de fabrication. Verescence a lancé depuis plusieurs années une stratégie reposant sur deux grands axes : la réduction de la consommation d'eau et une baisse des prélèvements d'eau dans le milieu naturel.

Les plans de sobriété mis en place dans chaque site nous ont permis de réduire notre consommation d'eau comparée au total de nos besoins de 24% entre 2021 et 2022. Nous avons également continué à accentuer nos efforts de recyclage de l'eau. Au total, plus de 98% de l'eau utilisée dans nos procédés industriels est recyclée et réutilisée en boucle fermée sur nos sites. Nos prélèvements à usage industriel ont baissé de 11% par tonne de verre tiré en 2022.

Un objectif fort pour l'eau prélevé est aussi de ne pas être en concurrence avec les besoins des populations, c'est pour cela que nous étudions des partenariats avec des acteurs locaux. À titre d'exemple, en Espagne, nous

avons mis en place un partenariat avec un site minier à proximité qui nous permet de réutiliser l'eau d'extraction impropre à la consommation humaine.

D'ici 2025, nos sites ont l'ambition d'atteindre le niveau "usine sèche"*.

Verescence engage également ses fournisseurs à suivre la même démarche ; prioritairement pour ceux situés en zone de stress hydrique très élevé. Des objectifs de réduction de leurs prélèvements sont fixés et accompagnés de plan d'actions régulièrement revus par notre équipe achats. En 2022 et pour la seconde année consécutive, Verescence a reçu le score A par le CDP, soit le plus haut niveau de performance, en matière de gestion durable de l'eau sur l'ensemble de sa chaîne de valeur.



*Usine où 100% de l'eau utilisée pour les processus industriels est purifiée et réutilisée par d'autres processus du site

Énergie/CO2



Verescence a mis en place des plans de sobriété énergétique sur l'ensemble de ses sites, visant à réduire significativement la consommation des différentes sources d'énergie (gaz, fuel et électricité). Ces plans ont été lancés en 2022 et ont déjà permis de réduire la consommation d'énergie totale par tonne de verre tiré. À terme, nous prévoyons des économies d'énergie allant jusqu'à 5 à 10% selon les sites.

Plus de 80 initiatives différentes en matière d'économies d'énergie ont été recensées et partagées entre nos sites pour renforcer notre plan de décarbonation qui vise à réduire nos émissions de CO2 de 40% sur les scopes 1 & 2 d'ici 2034 (par rapport à l'année de référence 2019).

Ce plan s'inscrit dans un scénario de hausse des températures limité à bien en dessous de 2°C (par rapport aux niveaux pré-industriels) et a été validé par l'initiative Science Based Targets (SBTi) en 2022.

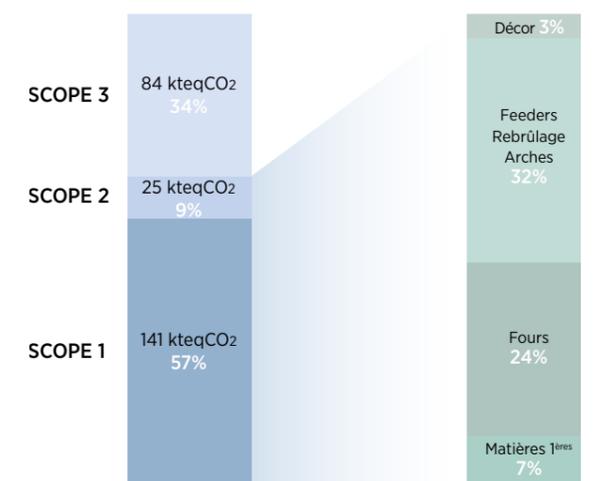
Nous redoublons d'efforts pour aligner nos objectifs avec la trajectoire de 1,5°C d'ici à 2034, afin d'atteindre l'objectif de zéro émission nette d'ici à 2050.

Notre roadmap de réduction des émissions de CO2 identifie désormais toutes les nouvelles technologies

nécessaires à la décarbonation de notre outil de production, en recourant essentiellement à l'électrification de nos fours, de nos feeders et de nos arches de cuisson partout dans le monde.

En 2022, cet engagement en matière de lutte contre le réchauffement climatique a été reconnu par le CDP en plaçant pour la première fois Verescence sur la liste A des entreprises les plus performantes. Nous sommes le seul fabricant de flaconnage en verre au monde à atteindre ce niveau.

BILAN CARBONE 2022



Scopes 1 et 2 : émissions de CO2 directes et indirectes relatives à la fabrication des flacons.

Scope 3 : émissions de CO2 indirectes relatives aux activités connexes à la production.

FOCUS

OPTIMISATION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PROCESS

Installation de panneaux solaires à l'usine de Janghang

Fin 2022, notre usine de Janghang en Corée du Sud a réalisé l'installation de panneaux solaires sur sa toiture pour une puissance totale de 173 kWh/h, soit une production annuelle de 227 322 kWh.

L'électricité renouvelable produite permettra de réduire les émissions de gaz à effet de serre. Ce projet est soutenu par le gouvernement sud-coréen, qui souhaite réduire la part des énergies fossiles (comme le charbon) dans le mix énergétique du pays.



Récupération de la chaleur fatale : un nouveau pas vers la décarbonation de nos activités

La production de verre génère des rejets d'énergie thermique à très haute température, appelée "chaleur fatale", dont le potentiel est considérable. En 2022, notre site de Mers-les-Bains a ainsi démarré une installation industrielle de récupération de la chaleur provenant de nos feeders (i.e. les canaux qui amènent le verre depuis la sortie des fours jusqu'aux machines de formage). Grâce à cette innovation technologique, nous sommes en mesure de chauffer nos bâtiments et nos ateliers en hiver, et de rafraîchir l'air en période de forte chaleur. Cette initiative permet de réduire les émissions de CO2 de notre site de 4% par an, soit une réduction de 2500 tonnes équivalent CO2.



Un nouveau four plus sobre pour notre activité isolateurs

Après 50 jours de travaux, Verescence a inauguré le 29 mars 2023 le nouveau four dédié à la fabrication des isolateurs en verre dans son usine de La Granja en Espagne. Ce projet d'envergure a représenté un investissement de 7,4 millions d'euros et a impliqué une vingtaine de fournisseurs. Le nouveau four permettra d'augmenter considérablement nos capacités de production tout en réduisant nos consommations d'énergie (-20 % de gaz) et nos émissions de CO2 de 14%. Avec cette avancée technologique, Verescence mise sur l'avenir du marché des isolateurs en verre, en plein essor grâce à la transition vers les énergies vertes aux quatre coins de la planète.





INNOVATION ET ÉCO-CONCEPTION

 Reduce
  Reuse
  Recycle
  Replace
  Disrupt

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.

Vers toujours plus de PCR



Verescence est pionnier en matière d'intégration de verre recyclé post-consommation (PCR) dans l'industrie du packaging de luxe, avec une première composition proposée sur le marché dès 2008. Nous considérons que le verre PCR est un atout majeur dans l'éco-conception, car il permet de réduire les émissions de CO2 (10% de PCR = 5% de réduction des émissions) et de limiter le prélèvement de matières premières naturelles (remplacées par du calcin PCR). C'est pourquoi nous travaillons actuellement dans plusieurs directions :

- Avoir 100% de nos productions mondiales en verre PCR le plus rapidement possible.

Cela demande une identification et une sécurisation des sources de calcin PCR en qualité et en quantité suffisante. Cela demande aussi des protocoles de contrôle précis et la création de nouvelles compositions verrières répondant aux codes du luxe. En 2022, 85% de nos productions en Europe ont été réalisées en Verre Infini® 20 (20% PCR) et Verre Infini® 40 (40% PCR). Courant 2023, nos usines américaines et coréennes produiront également du Verre Infini®. Nous atteindrons ainsi 90% de nos productions mondiales en verre PCR.

- Augmenter graduellement la teneur en PCR de nos compositions, dans la mesure du possible.

Au premier trimestre de 2023, en France, le Verre Infini® 20 est devenu le Verre Infini® 25 et plus tard dans l'année, le Verre Infini® 40 deviendra le Verre Infini® 50. Cette augmentation du taux de PCR dans nos compositions répond à la demande de nombreux clients, mais n'aura pas d'impact sur la qualité esthétique de notre verre. Cela est rendu possible grâce à un travail considérable sur nos compositions, la qualité du calcin PCR sourcé et la conduite de nos fours.

VERESCENCE CERTIFIE 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


 INNOVATION ET ÉCO-CONCEPTION

Programme "Glass As a Service"

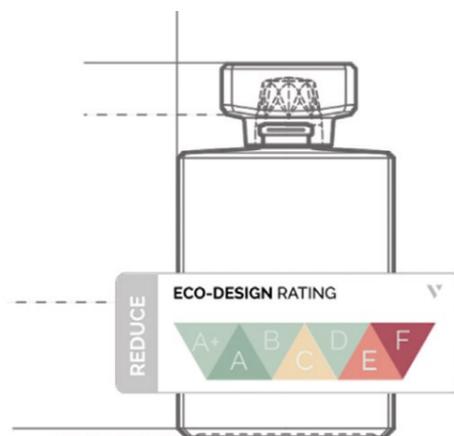
Avec son programme "Glass As a Service", Verescence accompagne ses clients dans l'éco-conception de leurs produits grâce à une gamme complète d'outils d'aide à la décision : Analyse de Cycle de Vie (ACV), étude de recyclabilité, modélisation 3D et, en 2022, le lancement d'une échelle de notation de l'allègement du verre.

LIFE : MESURE DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL

Notre outil d'analyse de cycle de vie, développé en partenariat avec EVEA, permet de simuler de manière très précise l'impact environnemental de la production d'un flacon selon 8 indicateurs clés sur la base de scénarios comparatifs dans lesquels nous faisons intervenir des hypothèses d'allègement ou d'incorporation de verre PCR. L'analyse prend en compte les trois étapes du cycle de vie de la production d'un article en verre : impact écologique des matières premières, de la fabrication (emballage compris), du parachèvement et du transport.

RECYC'LAB : ÉTUDE DE RECYCLABILITÉ DU VERRE

Le verre est infiniment recyclable mais certains parachèvements peuvent perturber plus ou moins fortement sa recyclabilité. C'est pourquoi Verescence a développé, sur la base d'essais dans une usine française de retri, 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.



3D MODELING : MODÉLISATION 3D

Grâce à cet outil, nos clients peuvent obtenir une visualisation réaliste de leur flacon en tenant compte de la répartition de la masse de verre, le type de décor et la couleur du jus. Cela permet de limiter les phases de prototypage industriel génératrices de rebuts et d'émissions.

GLASS SCORE : SYSTÈME DE NOTATION DE L'ALLÈGEMENT

La masse de verre est le premier levier pour réduire l'impact environnemental d'un article en verre. Avec Glass Score, Verescence offre à ses clients la possibilité d'évaluer le niveau d'allègement de leurs produits en s'affranchissant de l'influence de la contenance. Une notation allant de A+ (le plus allégé) à F est attribuée à chaque flacon, ce qui permet aux marques de comparer leurs produits sur une échelle universelle.

Moon et Gem : des flacons en verre allégé aux formes complexes

Dans le cadre de son programme d'allègement du verre, Verescence a collaboré avec l'agence de design De Baschmakoff pour proposer deux nouveaux flacons 100 ml, Moon (106 g) et Gem (97 g), aux formes complexes et créatives avec un poids allégé de 50% par rapport à la moyenne des flacons du marché*. Les flacons sont rechargeables (bague à vis SNI 15) pour optimiser leur impact sur l'environnement.

Avec l'objectif de présenter à ses clients un concept 100% éco-conçu, Verescence a fait appel au savoir-faire du fabricant de composants en bois haut de gamme Minelli Spa pour personnaliser les flacons d'un capot bois mono-matière.



*Sur la base des flacons de parfum 100ml produits par Verescence en 2022



INNOVATION ET ÉCO-CONCEPTION

L'essor des parfums rechargeables



Les marques sont de plus en plus nombreuses à proposer des parfums rechargeables, incitant les consommateurs à garder leur flacon de parfum et à acheter une recharge pour le remplir lorsqu'il est un vide. Un nouveau geste responsable s'inscrivant dans une démarche d'économie circulaire. Un exemple concret de cette initiative est la

recharge multimarque de L'Oréal, proposée en formats 100 et 150 ml. Cette recharge a été développée par Verescence en verre allégé (Glass Score A+) et avec 40% de verre recyclé post-consommation pour réduire l'impact environnemental lors de sa production.

Un double flacon en verre pour le sérum Advanced Double R Renew & Repair de Guerlain

Guerlain est passé du plastique au verre pour le double flacon du nouveau sérum Double R. Pour Verescence, le défi technique majeur était de concevoir un double flacon en verre tout en restant au plus proche des dimensions des flaconnettes en plastique pour conserver un maximum d'accessoires existants. Il a fallu obtenir des épaisseurs de verre fines tout en garantissant la résistance mécanique. Le flacon a

nécessité un niveau de précision 4 fois supérieur à un article classique car deux pièces en verre sont ensuite assemblées entre elles. Afin d'aller plus loin dans l'éco-conception, le flacon du double sérum est composé au minimum de 20% de verre recyclé post-consommation (Verre Infini® 20) permettant de réduire l'utilisation de matières premières vierges et les émissions de CO2 lors de la production.





ANNEXES

Tableau de bord RSE et objectifs	64
Note méthodologique KPI	66
Initiatives RSE 2022-2023	68
Tables de correspondances (GRI et Global Compact)	90
Rapport de l'OTI (KPMG)	96

TABLEAU DE BORD

Verescence suit l'évolution de ses performances en matière de développement durable et s'est fixé des objectifs ambitieux à horizon 2023.

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 2021	RÉSULTATS 2022(√)	OBJECTIFS 2023
PEOPLE FIRST	3 Santé et Sécurité 4 Mieux-être au travail et reconnaissance 5 Compétences et carrières	SANTÉ ET SÉCURITÉ	Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (TFI)	Taux	4,10	4,34	<3
		MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL ET RECONNAISSANCE	Investissements pour l'amélioration des conditions de travail et initiatives HSE vs. Total des Investissements	%	9,33%	12,7%	>2%
			Taux d'absentéisme	%	7,34%	7,9%	<7%
		COMPÉTENCES ET CARRIÈRES	Nombre de Salariés formés vs. Nombre de Salariés	%	57%	60,3% ¹	>70%
			Nombre de promotions	Nombre		234	600
		DIVERSITÉ	Taux de femmes encadrantes	%	29,68%	29,39%	>35%
Taux de recrutements féminins	%		40%	51,96%	50%		

ACT FOR SOCIETY	8 Ancrage local, force mondiale 10 Préserver l'emploi sur nos sites 11 Achats responsables 16 Éthique des affaires 17 Éthique des affaires	ANCRAGE LOCAL, FORCE MONDIALE	Achats locaux vs. Volume d'achat	%	96,5%	96,9%	97%
		PRÉSERVER L'EMPLOI SUR NOS SITES	Nombre de salariés inscrits dans des parcours qualifiants ou diplômants	Nombre		82	120
		ACHATS RESPONSABLES	Nombre de fournisseurs signataires de la charte RSE vs. Nombre de fournisseurs référencés au panel Verescence RSE1 (fournisseur agissant significativement sur l'impact RSE de Verescence)	%		100%	100%
		ÉTHIQUE DES AFFAIRES	Population à risque formée et qualifiée sur les risques de corruption vs. Effectif global de la population à risque	%	91%	97,9%	100%
			Population à risque formée et qualifiée sur la sécurité de l'information vs. Effectif global de la population à risque	%		89%	100%

ECO SOLUTIONS	6 Qualité de service et compétitivité 7 Innovation et éco-conception 12 Optimisation de l'impact environnemental de nos process 13 Émissions de CO2 14 Émissions de NOx 15 Émissions de SOx et particules fines	QUALITÉ DE SERVICE ET COMPÉTITIVITÉ	Taux Livraisons à temps et en totalité (OTIF = On Time In Full)	%	95%	88%	>97%
			Taux de réclamations clients	%	0,79%	0,84%	0,72%
		INNOVATION ET ÉCO-CONCEPTION	Nombre d'offres commerciales émises et accompagnées d'une ACV	Nombre	107	57	+50%
			Évolution annuelle du nombre de flacons produits avec du verre recyclé post-consommation (PCR)	%	+112%	+248%	+50%
		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	1,12	1,02	1,08
			Émissions de NOx pour les sites de fabrication du verre	kg/tv	1,66	1,78	1,89
			Émissions de SOx pour les sites de fabrication du verre	kg/tv	0,64	1,18	1,25
			Émissions de particules fines pour les sites de fabrication du verre	kg/tv	0,06	0,103	0,134
			Prélèvement d'eau par tonne de verre	m ³ /tv	2,63	2,34	2,2
			Eau recyclée vs. Besoins en eau	%	97%	98,13%	98,5%
			Consommation d'eau vs. Besoins en eau	%	1,2%	0,91%	0,9%
			Quantité totale de déchets par tonne de verre tiré	kg/tv	128	159	143
		Taux de recyclage des déchets	%	89,9%	91%	95%	

tv = tonne de verre tiré

(√) Données vérifiées avec un niveau d'assurance raisonnable par KPMG ¹ Avis d'assurance modéré

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 (TFI)	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 ni les stagiaires (les contrats pris en compte sont : CDI, CDD, contrats pro, contrats d'apprentissage)
	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 (TI) / 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 Nota Définition des formations : 1h minimum, sous toute forme (en présentiel ou e-learning). Les conférences, réunions et autres types sont exclues. Les formations délivrées aux intérimaires et sous-traitants ne sont pas incluses
	Annuel	Nombre de promotions	%	Nombre de promotions Nota Les promotions peuvent être des changements de métier, de poste ou de coefficient. Ces changements sont visibles sur les avenants en paie. La promotion est le passage à un niveau de classification ou de coefficient supérieur visible sur la feuille de paie. Lors d'un changement de métier, la promotion fait l'objet d'un avenant. Un changement de métier ou de poste n'est pas nécessairement accompagné d'une augmentation du salaire (cas du passage d'un poste 5x8 à un poste jour par exemple). Si une personne est promue 2 fois dans l'exercice, elle sera comptée 1 fois. La promotion est prise en compte sur le mois du changement d'intitulé ou de coefficient enregistré par la paie
	Annuel	Taux de femmes encadrantes	%	[Somme de femmes "encadrantes" en CDI / Somme du personnel "encadrant" hommes + femmes]*100 Nota Cet indicateur est une moyenne annuelle et 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
	Mensuel	Nombre de salariés inscrits dans des parcours qualifiants ou diplômants	Nombre	Nombre de personnes inscrites en VIE, en formations qualifiantes ou diplômantes Nota Ce nombre est suivi mensuellement dans tous les pays étrangers et en France (Verescence France, Verescence Orne et Verescence Somme). Il s'agit de contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissages et titres professionnels. Si une personne est inscrite à plusieurs formations diplômantes, on ne le comptera qu'une seule fois
	Annuel	Nombre de fournisseurs signataires de la Charte RSE vs. Nombre de fournisseurs référencés au panel Verescence RSE1 (fournisseur agissant significativement sur l'impact RSE de Verescence)	%	[Nombre de fournisseurs signataires de la Charte RSE / Nombre de fournisseurs référencés au panel Verescence RSE1]*100
	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, Assistantes 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) Cet indicateur est centralisé, l'ensemble des populations concernées dans les filiales sont identifiables
	Annuel	Population à risque formée et qualifiée sur la sécurité de l'information vs. Effectif global de la population à risque	%	[Somme de la population à risque formée et qualifiée sur la sécurité de l'information vs. effectif global de la population à risque]*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, Assistantes 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) Cet indicateur est centralisé, l'ensemble des populations concernées dans les filiales sont identifiables

	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
	Annuel	Taux d'utilisation de verre PCR dans la fabrication des verres Infini® 20 et Infini® 40 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)
	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 Nota En Europe, le traitement des déchets s'appuie sur une nomenclature qui précise, en fonction de la destination des déchets, un code confirmé par le prestataire de traitement
	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) Nota En Europe, une nomenclature permet de différencier les déchets dangereux des déchets non dangereux à partir de codes confirmés par le prestataire de traitement dans des bordereaux de suivi. Ailleurs, la législation locale définit la catégorie des déchets dangereux et impose un traitement spécifique
	Mensuel	Prélèvement d'eau par tonne de verre	m ³ /tv ou kccls	Prélèvement total d'eau sur le site pour une tonne de verre tiré (sites verriers) ou pour 1000 cols (sites de parachèvement) Quantité totale d'eau (m ³) / Quantité de verre tiré (tonne) ou kccls
	Trimestriel	Eau recyclée vs. Besoins en eau à usage industriel	%	[Total eau industrielle recyclée / Total des besoins en eau à usage industriel]*100
	Trimestriel	Consommation en eau vs. Besoins en eau	%	[Total consommation en eau (prélèvements - rejets)/ Total de besoins en eau]*100

tv = tonne de verre tiré

INITIATIVES RSE 2022-2023

La déclinaison par site de la politique RSE de Verescence et le partage des meilleures pratiques constituent le fondement de notre démarche d'amélioration continue.

Les initiatives listées sont non exhaustives et évoluent en permanence.

Période couverte du 01/01/2022 au 31/05/2023.



INITIATIVES 2022-2023 STANDARDISÉES AU NIVEAU DU GROUPE ET EN APPLICATION SUR TOUS LES SITES

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.
- Déploiement des audits internes sécurité sur la plateforme GoAudits.

MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL ET RECONNAISSANCE

MANAGEMENT

- Groupes d'expression sur l'ensemble des sites. Ils permettent de définir et de mettre en oeuvre 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.

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).

- Revue des niveaux de responsabilités pour les fonctions managers du groupe afin de garantir l'équité interne en termes de rémunération, et de visualiser les parcours professionnels.
- Augmentations salariales significatives pour accompagner l'inflation constatée en 2022 et maintenir notre niveau de compétitivité sur le marché de l'emploi et des rémunérations.

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 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 pour le groupe et sur tous les sites de notre journal d'entreprise - Verescence en Action - dans lequel est inclus une rubrique RSE.
- Intégration des valeurs de l'entreprise (Passion, Audace, Respect, Excellence) lors des process RH (recrutement, mobilité, promotion, évaluation de la performance).

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.

— 6 Volontaires Internationaux en Entreprise (VIE) ont été recrutés pour les USA.

— Une instance internationale regroupant les DRH pays assure le pilotage des actions RH (recrutements, mobilités, formation...)

— Les indicateurs de suivi RH (KPI) ont été revus et adoptés pour l'ensemble des sites.

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.
- Modules de solutions e-learning dans différents domaines (Bonnes Pratiques de Fabrication, RSE, cybersécurité et anti-corruption).
- 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.

— Organisation d'une journée "Verescence au Féminin" avec une conférence sur le leadership positif.



INITIATIVES 2022-2023 PAR SITE

**VERESCENCE
MERS-LES-BAINS**
France

SANTÉ ET SÉCURITÉ

**AMÉLIORATION DES
INFRASTRUCTURES / EPI**

- Suivi de l'utilisation 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.
- Amélioration des conditions de travail : bandanas rafraichissants, 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), chaleur fatale et déstratification d'air, ventilateur adiabatiques au bout chaud.
- Tour à commande numérique pour l'atelier moulerie : plus automatisé et moins de réglages manuels.
- Modification de racks industriels neufs pour la chambre à moules : diminution du port de charges lourdes.
- Ligne d'emballage automatique en place et fonctionnelle (réduction des TMS : troubles musculo-squelettiques).
- Suivi des étapes de la démarche TMS : Pro en collaboration avec la CARSAT, les instances représentatives des salariés et le service médical.
- Amélioration de la défense incendie de l'ensemble du site.
- Mise en place d'une détection incendie des deux housseuses avec asservissements.
- Renouvellement du parc machine IS : amélioration ergonomique, sécurité renforcée.
- Finalisation de l'éclairage LED pour une meilleure visibilité.
- Amélioration de la protection incendie des machines IS.
- Renouvellement du parc chariot élévateur.

- Mise en place de meuleuses avec réduction de bruit pour l'atelier moulerie.
- Transpalette avec conducteur autoporté dans un cadre d'amélioration de la manipulation de matériel lourd.

**FORMATION
DES COLLABORATEURS**

- Formation Hygiène Sécurité Environnement et Energie (HSEE) des nouveaux embauchés (70 nouveaux embauchés / 305 intérimaires).
- Formation d'une nouvelle personne compétente en radioprotection (niveau 2 module appliqué secteur industrie).
- Déploiement des formations ATEX (ATmosphères EXplosives) auprès du personnel encadrant des salariés réalisant des opérations de travaux en zone ATEX.
- Formation d'un nouvel Agent de Prévention - Titre Professionnel "Agent de Prévention et Sécurité".
- Intégration de la nouvelle infirmière dans le cursus Diplôme Inter-Universitaire (DIU) Santé au Travail.
- Intégration du module de formation "Gestes & Postures" dans le cursus de formation Conducteur Bout Chaud.
- Partenariat avec le SDIS → Formation de 21 pompiers internes sur le parcours Gaz & Appareil Respiratoire Isolant.
- Participation du Référent Énergie dans le parcours Proréfi (parcours qui vise à former les salariés en charge de la gestion de l'énergie dans l'industrie et le tertiaire complexe) dédiée à l'efficacité énergétique dans l'industrie.
- Formation à la réglementation des Équipements sous Pression auprès du personnel de la cellule Méthodes Maintenance.

SURVEILLANCE

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

l'application GoAudits).

- Mise en oeuvre de la surveillance d'exposition aux agents chimiques dangereux contenus dans les Articles R4412-149 (VLEP contraignantes) et R4412-150 (VLEP indicatives).
- Suivi des chocs verticaux et horizontaux sur les chariots élévateurs.
- Mesures d'exposition au bruit.
- Fichier remonté de situation dangereuse (RSD) pour la résolution de situation à risque et presque accident.

MANAGEMENT

- Recrutement d'une infirmière et d'un médecin du travail.
- Nouvel agrément administratif délivré par la DREETS qui permet au service santé travail autonome de Verescence d'être officiellement reconnu.
- Évaluation de la charge de travail, de la performance et de leurs conséquences sur l'épanouissement de l'équipe des chefs de projet.
- Renouvellement Habilitation des collaborateurs Sauveteur Secouriste du Travail (SST) par la Carsat.

COMMUNICATION

- Animation RSE régulière : message sécurité et environnement bimensuel.
- Support d'accueil sécurité pour les nouveaux arrivants y compris les intérimaires.
- Diffusion de conseils / astuces dans le domaine de la santé, conso, habitat, recyclage, bien-être au travail sur les écrans installés dans les salles de pause.
- Remise du Livret Bout Chaud aux nouveaux Conducteurs Bout Chaud et des Conducteurs en formation "Relais Changeur de Moules".
- Sensibilisation à la prévention des maladies contagieuses et au lavage des mains lors de la journée sécurité.
- Campagne de vaccination grippe
- Participation à différentes manifestation lors d'Octobre Rose : campagne annuelle de communication destinée à sensibiliser les femmes au dépistage du cancer du sein et à récolter des fonds pour la recherche.

**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 et moulerie.
- Accompagnement par une assistante sociale (60% ETP).
- Lancement d'un groupe d'écoute et de conception d'actions avec le Médecin du Travail sur la question de la charge de travail.
- Organisation d'une cérémonie de remise des médailles du travail et de pots de départ en retraite.
- Réalisation d'une journée portes ouvertes pour les familles des salariés.

DIALOGUE SOCIAL

- Finalisation d'un plan de sauvegarde de l'emploi (68 postes) : suivi réalisé avec les organisations syndicales et les élus.
- Négociation d'un nouvel accord d'intéressement 2022-2024.
- Négociation d'un accord sur les salaires.
- Lancement d'une négociation sur la Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels (GEPP).

COMPÉTENCES ET CARRIÈRES
GESTION DE CARRIÈRES

- Partenariat avec des grandes écoles (École de Chimie de Lille, École de Céramique et mécatronique de Limoges, INSA...) : accueil de stagiaires et d'alternants.
- 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.

**FORMATION
DES COLLABORATEURS**

- Focus sur la montée en compétences du personnel maintenance (1064 heures pour 20 personnes).
- Refonte des modules de formation interne (Contrôleur Verre, Conducteur de Ligne Bout Froid, Conducteur Bout Chaud & Mécanicien Bout Chaud) et développement de l'AFEST pour mise en application des compétences.
- Création d'un contrat de professionnalisation Bout Froid.
- Centre de Formation certifié Qualiopi.
- Formations "Trieur" auprès de 251 demandeurs d'emploi & "Emballleur" auprès de 62 intérimaires.
- 45 personnes inscrites dans un parcours qualifiant, dont :
 - Relance des Contrats de Professionnalisation CQPI CEI Conducteurs Bout Chaud (21 pers.)
 - Lancement du Titre Professionnel "Technicien de Production Industrielle" en partenariat avec le GRETA (8 pers.)
 - Lancement Contrats de Professionnalisation (Accompagné 2i) Ajusteur Polisseur (3 pers.).
- 91 collaborateurs formés SPS (Sustainable Performance System) depuis 2021 : renforcement des compétences méthodologiques de nos équipes autour d'un standard commun One Verescence.

DIVERSITÉ

- Index Égalité Professionnelle F/H 2022 (Verescence France : siège et usine de Mers-les-Bains) : 90/100.
- 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.
- Lancement d'une action "Glass Vallée Inclusive" pour réinsérer des demandeurs d'emploi et personnes en difficulté.

**VERESCENCE
ORNE**
France

SANTÉ ET SÉCURITÉ

**AMÉLIORATION DES
INFRASTRUCTURES / EPI**

- Système de préhension 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 robots (réduction de la pénibilité), actuellement une ligne équipée.
- Réduction des soins suite à la mise en place de gants fins anticoupures et casquettes coquées sur l'ensemble du site.
- Mise en place de système de rafraichissement de l'air ambiant dans les ateliers.
- Mise en place du système MES pour alléger les tâches administratives des opérateurs.
- Réfection des sanitaires et de la peinture des vestiaires.
- Mise en place d'une ligne de vie en toiture sur le bâtiment du laquage pour sécuriser les travaux en toiture.
- Sécurisation de la zone commune piétons chariots au niveau du quai de réception.
- Sécurisation du site par contrôle d'accès et vidéosurveillance.
- Stockeur palette laquage.

**FORMATION
DES COLLABORATEURS**

- Formation "Gestes et Postures".
- Formation aux étirements et échauffements musculaire pour certaines lignes de production.
- Collaboration avec des écoles locales : licence vision robotique à Flers et BTS électrotechnique à Condé.
- Amélioration de la formation accueil pour les intérimaires, passage de 1 journée à 2 journées.

- Formation de nouveaux Sauveteurs Secouristes du Travail (6 pers.).
- Formation travaux en hauteur (10 pers.).
- Formation de nouveaux collaborateurs au Plan Organisation Interne : organisation mise en place en situation d'urgence (4 pers.).
- Formation de nouveaux équipiers de seconde intervention (4 pers.).

SURVEILLANCE

- Utilisation de l'application GoAudits pour les audits sécurité de terrain pour le CODIR élargi (2022), et les audits 6SE pour les managers de proximité (2023).

MANAGEMENT

- Déploiement d'une démarche Qualité de Vie au Travail.
- Déploiement d'une campagne ciblée de sensibilisation contre l'absentéisme.
- Travail avec l'assistance sociale sur la maladie longue durée → de 3% en 2021 à 0,5% en août 2022.

COMMUNICATION

- Animation RSE régulière : message sécurité et environnement bimensuel.
- Support d'accueil sécurité pour les nouveaux arrivants y compris les intérimaires.
- Animations autour de la lutte contre le cancer du sein : Octobre Rose.
- Soutien à la collecte du Don du Sang.

MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL ET RECONNAISSANCE

- Présence d'une assistante sociale deux fois par mois et d'un ostéopathe deux fois par mois pour soulager les salariés exposés à des gestes répétitifs.
- Réalisation d'une enquête de satisfaction de l'ensemble des collaborateurs.
- Organisation de "Tuto Leaders", soutien informatif et éducatif au management de proximité.
- Réalisation d'une journée portes ouvertes pour les familles des salariés.

DIALOGUE SOCIAL

- Négociation d'un accord d'intérêt-accord 2022-2024.

- Négociation d'un accord sur les salaires.
- Négociation d'un accord sur la mise en place d'équipe de fin de semaine.
- Négociation d'un accord de Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels (GEPP).
- Commission Qualité de Vie au Travail.

COMPÉTENCES ET CARRIÈRES

GESTION DE CARRIÈRES

- Établissement d'un plan de carrière et de développement individuel pour tous les employés.
- Groupe de travail sur l'attractivité de l'entreprise et la fidélisation des collaborateurs.
- Commission de repositionnement : étude des écarts entre nos parcours professionnels et les situations réelles.

FORMATION DES COLLABORATEURS

- Formation de 2 collaborateurs en CQP Maintenance (technicien en maintenance industrielle).
- Suivi des formations BPF (bonnes pratiques de fabrication).
- Simplification des évaluations à chaud et à froid.
- 84% des collaborateurs ont bénéficié d'au moins une action de formation.
- Accueil d'alternants et stagiaires.

DIVERSITÉ

- Index Égalité Professionnelle F/H 2022 : 94/100.
- Sensibilisation des managers aux risques de discrimination et de harcèlement.
- La Direction Qualité est assurée par une femme.
- Le management d'une unité autonome de production est assurée par une femme.
- Intégration de 3 femmes réfugiées ukrainiennes dans les effectifs de production.

VERESCENCE

SOMME

France

SANTÉ ET SÉCURITÉ

AMÉLIORATION DES INFRASTRUCTURES / EPI

- Le personnel soumis au bruit est équipé de protections auditives individuelles et le personnel exposé est équipé de protections moulées.
- Mise en place d'un chantier de réduction du bruit sur l'atelier laquage.
- Réfection et aménagement des salles de pause.
- Création des nouveaux locaux sociaux (vestiaires).
- Mise en place de tables élévatrices supplémentaires sur les postes non équipés.
- Mise en place de 4 distributeurs de palettes dans le magasin logistique.
- Mise en place d'une presse à boues de peintures industrielles (amélioration des conditions de travail).
- Déploiement d'éclairage LED sur l'extérieur et l'intérieur de l'usine.
- Implantation de nouveaux robots collaboratifs (cobots).
- Création d'un espace dédié pour le Medecin du travail.

FORMATION DES COLLABORATEURS

- Formation sécurité dispensée à l'ensemble des nouveaux embauchés et intérimaires.
- Formation "Prévenir les RPS" à destination des managers de proximité.
- Formation "PCSI" pour les futurs retraités.
- Formation "Recruter sans discriminer".

SURVEILLANCE

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

MANAGEMENT

- Exercice d'évacuation incendie pour usine complète et en fonctionnement.
- Poursuite des groupes d'expression Mieux-être au travail.
- Animation sécurité "BINGO" basée sur l'identification, la centralisation et la correction des situations à risques.

COMMUNICATION

- Diffusion et affichage des messages sécurité et environnement.
- Diffusion de Flash info HSE.
- Remise d'un livret d'accueil aux nouveaux arrivants.

MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL ET RECONNAISSANCE

- Présence d'un kinésithérapeute à hauteur de deux fois par mois.
- Présence d'une assistante sociale deux à trois fois par mois.
- Rafraîchissement de l'air dans l'UAP 5 et déploiement dans l'UAP 3.
- Déploiement du système MES (Manufacturing Execution System) 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.
- Organisation d'une journée portes ouvertes à destination des salariés et de leurs familles à l'occasion des 40 ans du site.
- Organisation d'une cérémonie de remise des médailles du travail et de pots de départ en retraite.

DIALOGUE SOCIAL

- Négociation d'un nouvel accord d'intéressement 2023-2025.
- Négociation d'un nouveau parcours professionnel.
- Démarche de Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels (GEPP) : multiples discussions avec les organisations syndicales et les élus.
- Négociation d'un accord sur les salaires.

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 et d'alternants.
- Mise en place d'un accord GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels).
- Formateur Interne certifié CCPI

"Animation d'une formation interne".

FORMATION DES COLLABORATEURS

- Accueil d'alternants et stagiaires.
- Formation sur les bases de la bureautique à destination des salariés volontaires.
- Certification CléA (Certificat de connaissances et de compétences professionnelles) proposée aux salariés.
- Formation qualifiante proposée aux intérimaires sur des métiers de conduite de ligne (CQP CEI).

DIVERSITÉ

- Index Égalité professionnelle F/H 2022 : 83/100.
- 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.
- Poursuite collaboration avec Humando, Pôle emploi, EPIDE et la Mission Locale.
- Mise en place d'une nouvelle méthode de recrutement par simulation en partenariat avec Pôle emploi : MRS.

VERESCENCE

LA GRANJA

Espagne

SANTÉ ET SÉCURITÉ

AMÉLIORATION DES INFRASTRUCTURES / EPI

- Port obligatoire de la casquette de sécurité au bout chaud.
- Améliorations annuelles de la sécurité des machines d'emballage au bout froid : système de transfert automatique de palettes.
- 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.
- Nouveau système de contrôle des poussières dans la composition.
- Réparation de la toiture lors de la

- réfection du four Isolateurs.
- Réparation complète des zones de chariots élévateurs.
- Amélioration de l'ergonomie au bout froid : dispositif de retournement des caisses.
- Amélioration de la ventilation du bâtiment Bout Froid.
- Nouvelle machine d'emballage dans l'UAP3.
- Intégration des aspects HSE dans le nouveau bâtiment de l'usine de décoration (UAP3).
- Ventilation de la ligne de flocage.
- Nouveaux bureaux dans l'usine de décoration.
- Amélioration de l'ergonomie et de la sécurité de la ligne de flocage : éviter les dommages sur les opérateurs lors du changement de processus (changement d'outillage dans les broches).
- Division du laboratoire isolateurs.

FORMATION DES COLLABORATEURS

- Formation des équipes d'intervention d'urgence sur les lances à incendie.
- 100% des employés ont été formés à la sécurité en 2022 après l'examen de l'évaluation générale des risques. Tous les manuels de sécurité ont été mis à jour.
- Formation des nouveaux arrivants aux États-Unis (nouveau spécialiste en électronique).
- Affectation de techniciens expérimentés aux États-Unis pour aider au déploiement des projets et à la formation.

SURVEILLANCE

- Mesures du niveau de poussière (silice cristalline) et d'autres produits chimiques sur tout le site.
- Mesures chimiques dans l'usine de décoration (Composants organiques volatiles).
- Mesure du bruit dans l'ensemble de l'usine.
- Mesure de la poussière et des métaux dans l'atelier moulure.
- Nouveau rapport automatique de PROSAFETY pour vérifier l'état trimestriel de la planification de la sécurité dans chaque secteur.
- Déploiement de GoAudits pour mener des audits internes sécurité.

MANAGEMENT

- 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.
- "Face to Face Project" : visites rapides de l'usine axées sur la sécurité, les 5S, etc. par la direction.
- Standardisation des 5S, responsabilité par zone.

COMMUNICATION

- Messages de sécurité hebdomadaires. En 2022, nous avons commencé à envoyer des messages de sécurité spécifiques aux conducteurs de chariots élévateurs et aux employés de maintenance.
- Panneau d'information pour signaler les accidents.
- Vidéos sur la sécurité enregistrées et partagées avec tous les employés internes et externes.
- Campagnes de sensibilisation à la sécurité.
- Bulletin d'information sur la R&D en matière d'Isolateurs et TechDay.

**MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL
ET RECONNAISSANCE**

- Réunion mensuelle d'information générale avec tous les collaborateurs.
- Campagne santé : une fois par semaine, des fruits sont distribués aux employés pour les encourager à adopter des habitudes alimentaires saines.
- Boîte à idées afin que les collaborateurs puissent formuler des suggestions pour améliorer les postes de travail, la sécurité, la qualité, etc.
- Déploiement de la feuille de route TFI pour améliorer les accidents à partir de 2021 avec de nombreuses actions managériales axées sur l'état d'esprit et les approches managériales.
- Réalisation d'une journée portes ouvertes.
- Événement spécial avec les employés ayant 25 ans d'ancienneté.
- Concours de Noël : dessins réalisés par les enfants des salariés pour le calendrier 2023.
- Randonnée en montagne avec les managers et déjeuner.

COMPÉTENCES ET CARRIÈRES**DIALOGUE SOCIAL**

- Lancement d'une enquête sur le climat social.

GESTION DE CARRIÈRES

- Gestion des compétences des travailleurs par le biais des programmes de carrière et du tableau de compétences multiples associé.
- Plusieurs déplacements de travailleurs vers les États-Unis ; différentes mobilités ou promotions internes.

**FORMATION
DES COLLABORATEURS**

- Formation spécifique pour apprendre à utiliser les nouvelles machines automatiques dans l'usine de parachèvement.
- Formation des responsables commerciaux aux techniques de négociation.
- 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.
- Formation au management pour les managers, les employés à haut potentiel et les chefs d'équipe.

**VERESCENCE
COVINGTON
États-Unis****SANTÉ ET SÉCURITÉ****AMÉLIORATION DES
INFRASTRUCTURES / EPI**

- Système de GMAO dans Fiix avec des opérations de maintenance préventive.
- Port obligatoire de la casquette de sécurité au bout chaud.
- Installation de robots pour emballer les flacons afin de réduire les blessures dues aux mouvements répétitifs.

**FORMATION
DES COLLABORATEURS**

- Vérification trimestrielle des chausures de sécurité.
- Formateur chargé de l'accueil des nouveaux arrivants.

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".
- 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.
- Révision des salaires pour tous les postes afin d'encourager l'évolution de carrière vers des postes qualifiés.
- Modification de la stratégie de recrutement en faveur d'un programme sur site avec des représentants d'agence travaillant à 100% sur le site de Covington.
- Mise en place d'un programme de "red carpet" pour le personnel salarié.

**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.
- 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.
- Nouveau projet 5S pour améliorer la signalétique du site.
- Amélioration de la salle de repos des employés.
- Remise à neuf de l'ensemble du système de caméras de sécurité.
- Amélioration du système de chauffage, de ventilation et de climatisation dans les laboratoires.

**FORMATION
DES COLLABORATEURS**

- Des informations sur la santé et la sécurité au travail sont distribuées aux employés chaque semaine.
- 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.
- Le renouvellement de toutes les certifications aura lieu en 2023.
- 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.
- Maintien du programme de maintenance préventive.

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".

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**

- Session de communication interactive avec les employés sur les conditions de travail.
- Choix d'aliments plus sains à la cantine du personnel.
- Campagne de prévention pour un état d'esprit sain.
- 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.
- Révision des salaires pour tous les postes afin de favoriser l'évolution de carrière vers des postes qualifiés.
- Évolution du programme d'intérim : déploiement d'une structure avec des représentants d'agences d'intérim à 100% sur le site de Sparta.
- Déploiement du programme "red carpet" pour faciliter l'intégration du personnel nouvellement embauché.

**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.
— 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'oeuvre locale en priorité.
— Exercice d'équipe hors site pour tous les membres du CODIR afin de comprendre les traits de personnalité et les meilleures façons d'interagir avec les autres, afin d'améliorer la communication.

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 (2 fois par an).
— 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 "presqu'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

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 2022-2023 STANDARDISÉES AU NIVEAU DU GROUPE ET EN APPLICATION SUR TOUS LES SITES

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

- Groupe :
 - Déploiement des plans d'actions pour l'ensemble du panel des fournisseurs RSE1
 - L'ensemble de l'équipe achats est objectivé sur les résultats obtenus par rapport à la réalisation des plans d'actions

- Suivi des données achats relatives à la volumétrie des actions RSE1
- France : organisation de la seconde journée RSE Fournisseurs pour renforcer le message porté au travers des KPI dynamiques et mettre à l'honneur les sociétés les plus actives dans le domaine.

SÉLECTION DES FOURNISSEURS

- Les fournisseurs RSE1 répondent aux KPIs dynamiques et sont engagés dans une démarche d'amélioration.
- Déploiement et animation de la politique d'achats, politique RSE et charte RSE fournisseur établies par le Groupe : 100% des fournisseurs RSE1 ont signé la charte RSE.
- Augmentation significative du nombre de fournisseurs RSE évalués par EcoVadis : 20% en 2019, 70% en 2022.
- Poursuite des 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 deux sociétés de confiance. Leurs sources sont attestées et déclarées au travers de déclarations officielles de type CMRT.
- Verescence tient à jour un document de "gold mapping" qui permet de tracer l'origine de l'or pour toutes les usines de parachèvement, et dispose de son propre CMRT.
- Déploiement de plans d'actions pluriannuels avec nos fournisseurs

RSE1 et différents départements de Verescence :

- Revue systématique des 5 piliers RSE, qualité, OTIF, compétitivité et innovation avec nos fournisseurs RSE1
- Évaluation de leur maturité par pilier
- Définition des actions nécessaires pour la progression
- Recensement des fournisseurs RSE1 engagés dans des démarches de type : CDP, SBTi,...

ÉTHIQUE DES AFFAIRES

POUR TOUS LES SITES, DES DISPOSITIONS COMMUNES

- Une "FCPA policy" qui couvre les thèmes : anti-corruption, conflits d'intérêts, fraudes, pratiques anticoncurrentielles.
- 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 depuis 2021 impliquant plus de 860 employés en vue de les sensibiliser contre les risques de cyber-attaques et/ou de fraude. Focus sur le RGPD en 2023 pour rappeler

les bonnes pratiques et les devoirs et les responsabilités de chacun en la matière.

- 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.
- Une politique RGPD accessible sur l'intranet.
- Sécurité des systèmes d'information & cybersécurité :
 - (i) Tests d'intrusion interne / externe (06/2022) 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 2 (Mars

- 2023), Data Center 1 (Décembre 2021)
- (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
- (vi) Renouvellement annuel d'une police d'assurance groupe Cyber / Fraude (Avril 2023)
- (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, et 2022 ; nouvelles campagnes planifiées en 2023
- Campagne de phishing en 2022; plusieurs campagnes seront réalisées en 2023, et un plan de formation ad hoc sera mis en place pour les collaborateurs
- (ix) Renforcement du contrôle d'accès via le déploiement d'une politique MFA (Multi Factor Authentication)
- Déploiement des outils de classification automatique de l'information afin de supporter et de renforcer la politique de gestion de l'information, et la politique de DLP (Data Loss Protection).
- Digitalisation des processus métiers en ligne avec la stratégie "O 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 et mise à jour des pouvoirs bancaires et des délégations de pouvoirs et de signature et mise à jour.
- 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.
- Déploiement d'un nouveau programme de formation "anti-Bribery" à l'échelle mondiale sur l'année 2022, incluant Verescence Pacific, impliquant 550 salariés (population dite "à risque") en vue de les sensibiliser contre les risques de corruption.



INITIATIVES 2022-2023 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.

**ANCRAGE LOCAL ET
ENGAGEMENT SOCIÉTAL**

 — Partenariat avec l'association "Les Maisons de Vincent".

— Glass Vallée Inclusive.

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.

— Participation à la semaine de l'industrie 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.

— 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).

— TechNormandie : partage des poli-

tiques RSE entre entreprises du bassin d'emploi.

PRÉSERVER L'EMPLOI SUR NOS SITES

**SAUVEGARDE DES MÉTIERS
DE LA FILIÈRE**

— 2 personnes en formation par CQP Maintenance.

— Participation à la semaine de l'industrie.

**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.

— Participation à la semaine de l'industrie.

**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 locales (AMEC, FES et VIDRIO ESPAÑA).

— Collaboration avec la mairie pour les activités culturelles, le matériel et le siège de la protection civile, le matériel pour les fêtes locales, etc.

— Membre du Comité local de planification des urgences.

**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.

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

— Collaboration avec les Ukrainiens pour la collecte de nourriture et de matériel médical.

— Collaboration avec l'association de lutte contre le cancer.

— Collaboration avec l'association Miastenia.

— Collaboration avec la Croix-Rouge dans le cadre du programme de cours sur l'environnement destiné aux chômeurs de Ségovie en 2022, avec plusieurs visites et conférences sur notre système de gestion de l'environnement.

— Journée portes ouvertes en juin 2022 pour montrer notre usine à tous les citoyens intéressés.

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) : 37 personnes formées en 2022.

**VERESCENCE
CONVINGTON**
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
SECTORIELLE LOCALE**

— Membre de la Chambre de commerce de Newton.

**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.

— Rencontre avec la communauté des affaires dans nos locaux.

**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.
- Participation au programme 2022 Connect Newton Teacher Externship Program.

VERESCENCE
SPARTA
États-UnisANCRAGE LOCAL,
FORCE MONDIALEFONCTIONNEMENT 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.

COLLABORATION
SECTORIELLE LOCALE

- Membre du CIGM.

ANCRAGE LOCAL ET
ENGAGEMENT SOCIÉTAL

- Extension de l'événement de prévention contre le cancer pour couvrir d'autres formes de cancer.
- Campagne de conseils sur la "Nutrition".
- Participation à un événement en l'honneur des vétérans.
- Collecte de jouets pour les enfants et événement de collecte de fonds.

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

VERESCENCE
PACIFIC

Corée du Sud

ANCRAGE LOCAL,
FORCE MONDIALEFONCTIONNEMENT 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. Installation de robots pour d'autres lignes.

COLLABORATION
SECTORIELLE LOCALE

- Participation à la 22^{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 événements 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 événement 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.

ECO
SOLUTIONSINITIATIVES 2022-2023 STANDARDISÉES AU NIVEAU
DU GROUPE ET EN APPLICATION SUR TOUS LES SITESQUALITÉ 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, NO_x, SO_x, 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 "Agilescence" : 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 2022, Verescence rejoint la prestigieuse "Double A-List" en obtenant la note A sur les programmes "CDP Climate Change" et "CDP Water Security". Ainsi, Verescence confirme son leadership en matière de management de son empreinte sur l'eau en obtenant un A pour la deuxième année consécutive et améliore sa note sur le climat pour atteindre également le niveau A.
- Après avoir rejoint l'initiative Science Based Targets (SBTi) et fait valider son plan de décarbonation conforme au scénario "Well-Below 2°C" en février 2022, Verescence continue de développer son programme de décarbonation pour converger vers une trajectoire 1.5°C d'ici à 2034 et atteindre le niveau "Net Zéro" émission de CO₂ avant 2050.
- Verescence continue de déployer sur l'ensemble des usines du Groupe son plan de décarbonation 2019-2034 :
 - en standardisant son Verre Infini® 20 (contenant 20% de verre PCR),
 - en approvisionnant ses usines en électricité d'origine renouvelable

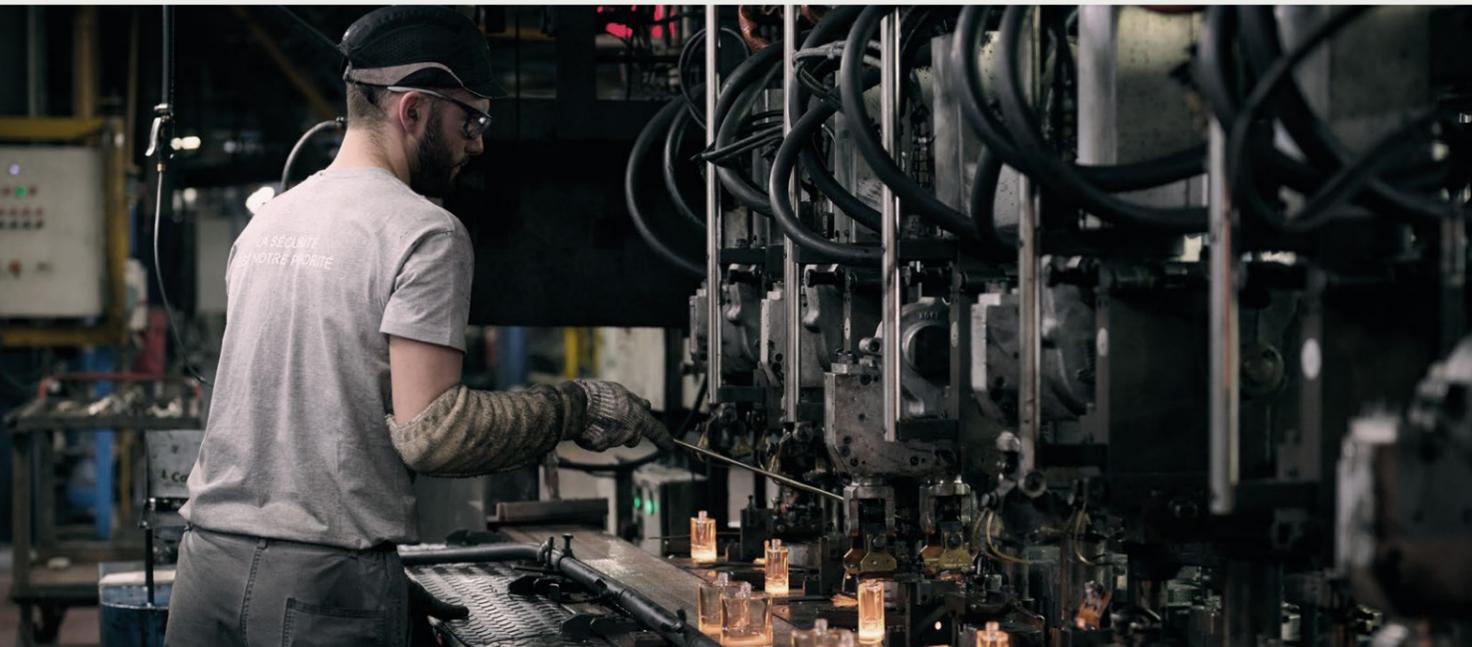
- (100% des besoins en électricité du site de La Granja et 50% du site de Verescence Pacific en 2022),
 - en engageant l'ensemble de ses sites dans des plans de sobriété énergétiques dont l'ensemble des initiatives sont benchmarkées en interne et en externe.
- Toutes les usines consommatrices d'eau industrielle 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.
- Verescence se dote d'un nouvel outil de reporting HSE interne développé sous PowerBI et offrant à chaque site la possibilité d'analyser ses impacts environnementaux sur des périodes comparatives.
- Verescence est partenaire industriel du 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 :
 - Utilisation de verre recyclé post-consommation dans nos fours (gamme Verre Infini®).
 - Utilisation de laques hydrosolubles au lieu de laques solvantées.





- Utilisation d'encres organiques au lieu d'émaux ou métaux précieux
- 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 : 90% des nouveaux moules ont des bagues à vis facilitant le recyclage par la séparabilité mais aussi la réutilisation par le consommateur
- Utilisation d'un outil de modélisation 3D pour limiter les phases de prototypage industriel génératrices de rebuts et d'émissions
- Lancement de Glass Score, une échelle de notation de l'allègement pour un flaconnage de luxe plus durable.

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.

- Organisation de plusieurs sessions de formation "Glass School" pour les équipes R&D, achats et développement de nos clients.
- Prix Luxe Pack in Green New York 2022 dans la catégorie "Meilleure démarche éco-responsable de l'entreprise" pour nos efforts visant à faire du verre PCR la nouvelle norme dans l'industrie de la beauté.
- Participation aux tables rondes consacrées à la décarbonation de l'industrie du verre et à l'éco-conception lors de la Nuit du Verre 2022 organisée par la Glass Vallée.
- Réalisation d'une conférence lors du salon Luxe Pack Los Angeles 2022 sur le thème "Minimizing Product Time to Market While Committing to Quality and Sustainability".
- Participation à l'exposition des entreprises des Hauts-de-France à la préfecture de Lille pour la mise en avant du savoir-faire et de l'innovation dans le flaconnage de luxe.
- Participation à deux épisodes de la série de vidéos "Parlons Verre" : épisode 1 "Le Verre, Acteur de la lutte contre le changement climatique" et épisode 3 "Le Verre, un allié au service de l'économie circulaire".
- Participation à une conférence en ligne de la série "Future Made Clear" organisée par le FEVE sur le thème de la décarbonation du verre.

VERESCENCE MERS-LES-BAINS France

OPTIMISATION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PROCESS

CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO₂

- Finalisation de l'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, achat d'un appareil de détection de fuite d'air comprimé.
- Étude sur la mise en place d'un compresseur à vitesse variable pour limiter la consommation d'énergie.
- Finalisation de la mise en place d'équipement de notre GTE (Gestion Technique des énergies).
- Installation industrielle de récupération de la chaleur fatale provenant des feeders.
- Étude ventilation machine IS : meilleure régulation de l'air et des consommations.
- Étude pulvérisation ciseaux intermittents : réduction de l'eau utilisée
- Étude soufflette d'air économique : réduction de l'air comprimé.
- Travaux d'isolation des feeders (canaux de distribution qui fait le lien entre le four et la machine de formage).
- Étude standard arrêt de ligne : consommation des énergies machines.

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

- Mesures mensuelles envoyées à la DREAL pour le contrôle de nos émissions atmosphériques : poussières, particules, SO_x, NO_x...
- Mesures mensuelles de polluants dans les eaux résiduaires et recherche de légionelles (reporting mensuel

INITIATIVES 2022-2023 PAR SITE

à la DREAL), ajout d'une mesure bimensuelle à partir de juillet jusqu'à décembre suite arrêté préfectoral de sécheresse.

— Suivi du 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).

DÉCHETS ET FIN DE VIE

- Recyclage des plastiques : reprise de nos plastiques pour fabrication de housses et gaines plastiques (matière première secondaire).
- 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.
- Augmentation de déchets recyclés de 1% environ passant à 92,5% en 2022.
- Reprise des rebuts des flacons décorés de Verescence Somme pour réintégration dans nos fours.
- Réduction des coûts de déchets sur l'année 2022.

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

- Journée RSE, intervention et communication sur la partie énergie.
- Sollicitation auprès des salariés sur des idées d'amélioration énergétique (appel aux bonnes idées).

MANAGEMENT

- Création de la cellule énergie et animation hebdomadaire par un pilier spécifique.

VERESCENCE ORNE France

OPTIMISATION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PROCESS

CONSOMMATION 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 décarbonation des procédés de production : réduction des consommations en gaz.
- Équipement d'une machine de sérigraphie avec une lampe UV pour validation process Full UV
- Remplacement de l'arche 7 par une arche électrique
- Mise en place de déstratificateurs pour le chauffage dans les zones de stockage, atelier laquage
- Contretypepage des productions en encre émail en organique
- Étude pour le changement des chaudières
- Arrêt automatique des aspirations / convections et tapis lorsque l'arche gaz atteint une température inférieure à 80°C
- Arrêt automatique de l'aspiration hotte de séchage en fonction de l'activité de la machine au dépolissage.

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

- Remplacement des caissons de filtration au laquage.

- Restauration de la rétention produits chimiques de la station des traitement des effluents (NH4).
- Installation de rétention couverte pour le stockage de matières dangereuses.
- Réaménagement des zones de stockage à proximité du sprinklage.

DÉCHETS ET FIN DE VIE

- Augmentation de la revalorisation sélective des déchets : recyclage des films plastiques polyéthylène (+23%), des thermoformés PE/PS (+54%) et des palettes bois perdues.
- Projet de réduction de la production des boues de peinture par un second pressage afin de diminuer la teneur en eau.
- Recyclage du verre blanc vers Mers-les-Bains (verre blanc et verre laqué).

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.
- 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.
- Étude pour la récupération des eaux de pluie pour son intégration dans nos process.

COMMUNICATION

- Sensibilisation des salariés aux écogestes (tri des déchets, énergie...).

MANAGEMENT

- Évolution de notre système de management intégré avec la prise en compte progressive des exigences de la norme ISO 50001 relative au management de la performance énergétique.

VERESCENCE SOMME France

QUALITÉ DE SERVICE ET COMPÉTITIVITÉ

COMPÉTITIVITÉ

- Mise en place du système MES (Manufacturing Execution System) : garantir l'exécution effective des opérations de fabrication et améliorer le rendement de la production.

OPTIMISATION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PROCESS

CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO2

- Changement de la salle des compresseurs avec comptage du volume d'air produit et de l'énergie consommée.
- Passage en LED réalisé sur 100% des extérieurs de l'usine.
- Passage en LED réalisé sur 100% des zones de production.
- Passage en LED progressif sur les zones annexes et support.
- Mise en place d'arches électriques sur les nouveaux projets.
- Mise en place de lampes LED en lieu et place des lampes UV.
- Suppression progressive des émaux au profit d'encres organiques : température de cuisson passant de 650°C à 150°C.
- Changement de la chaudière administrative.
- Suppression de l'air comprimé pour refroidir les flacons.
- Arrêt des éclairages extérieurs le week-end.
- Mise en place de destratificateurs dans nos magasins logistiques.
- Recherche et réparation des fuites d'air comprimé.
- Identification et arrêt des équipements non utilisés le week-end.
- Asservissement des arches infrarouges.
- Uniformisation des températures dans les UAP/Bureaux.
- Mise en place de portes souples afin de limiter l'apport d'air frais.
- Mise en place d'une GTE (gestion technique des énergies et des

- consommations en eau).
- Bridage de l'arche 1 électrique à 150°C.

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

- Suppression des rejets atmosphériques en remplaçant des filtres secs par rideau d'eau en circuit fermé sur la ligne 1 du laquage.
- Suppression de la ligne de silicage pour fin 2023.

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 à l'ensemble des salariés pour la suppression des gobelets en plastique et la réduction des gobelets en carton.
- Gestion du tri sélectif.
- Envoi du verre rebuté vers le site de Mers-les-Bains.

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 d'un circuit fermé sur la ligne 1 du laquage.
- 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 de nouveaux affichages pour l'intégralité des déchets.
- Recensement des bonnes idées des salariés sur la réduction des consommations à travers un questionnaire.

- Réalisation de messages environnement.
- Communication dans le journal interne.

MANAGEMENT

- Prolongation du contrat de notre ingénieur CDD sur des missions de projet HSE.

VERESCENCE LA GRANJA

Espagne

OPTIMISATION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PROCESS

CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO2

- Élimination 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.
- 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.
- En 2022, nous avons remplacé 2 anciens compresseurs d'air par de nouveaux plus efficaces.
- Installation de LED au Bout Froid.
- +39% de calcin utilisé dans le four 2 en 2022 vs 2021.
- +19% de calcin utilisé dans le four 1 en 2022 par rapport à 2021.

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

- Projet lancé en 2022 pour installer un caisson acoustique dans un générateur d'air afin de réduire le bruit. Le projet sera déployé en 2023.
- Projet lancé en 2022 pour installer une nouvelle usine d'épuration afin de réutiliser la consommation d'eau des isolateurs. Le projet sera déployé en 2023.

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 2022, les déchets non recyclables ont diminué de 3% en KPI, ce qui permet d'atteindre un taux de recyclage de 95%.
- 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. En 2022, ce projet nous a permis de réduire de 17% l'indicateur de performance clé de ces déchets de bois.

RÉDUCTION DE L'IMPACT SUR L'EAU

- Nous avons vidé la piscine de stockage d'eau en juin 2022 pour la nettoyer et vérifier les fuites, etc.
- Plan d'urgence pour l'eau en cas de sécheresse déployé en 2022 en raison du changement climatique (réglages des consommations, contrôle des fuites, dossification de l'eau, etc. Réduction de 50% de l'évaporation de l'eau dans les tours de refroidissement grâce au contrôle de la température et aux réglages de l'eau.
- Projet d'économie d'eau : poursuite de l'étape 2 (séparation du réseau d'eau fermé de l'usine de verre et de l'usine d'assemblage d'isolateurs) pour préparer le réseau à la prochaine étape 3 en 2023 : la nouvelle méthode de réutilisation des eaux usées des isolateurs.

COMMUNICATION

- Communication sur le tri des déchets.

MANAGEMENT

- Certifié ISO 50001 depuis décembre 2021. Consolidé en 2022 avec le deuxième audit annuel.
- Publication de la déclaration environnementale de produit (EPD) 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

CONSOMMATION 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. La formation se poursuit en 2023.

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

- Remplacement de tous les dépoussiéreurs de silos par de nouvelles unités à haut rendement qui réduiront les émissions.
- Installation d'un nouvel événement pour les silos d'argonite en 2022 et d'un événement pour les silos de soude au premier trimestre 2023.
- Contrôle annuel des cheminées à partir de 2022 (sachant que cette mesure n'est pas imposée par les organismes de réglementation des États-Unis). Cette mesure s'inscrit dans l'engagement mondial permanent de notre société visant à réduire les émissions de NOx, SOx et de particules fines.

— 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.

— Introduction du verre déco dans la formulation des lots.

— La mise en oeuvre 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).

RÉDUCTION DE L'IMPACT SUR L'EAU

— 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 14001.

— Efforts visant à obtenir la certifica-

tion ISO 50001 d'ici fin 2023.

— Audit annuel de l'évaluation des risques à réaliser au 2^{ème} trimestre 2023.

VERESCENCE SPARTA États-Unis

QUALITÉ DE SERVICE ET COMPÉTITIVITÉ

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

CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO₂

— Réduction de la consommation d'énergie en privilégiant les composants organiques aux céramiques pour les décors.

— Mesures visant à réduire la consommation d'énergie :

- Détection et réparation des fuites d'air.
- Optimisation de l'utilisation des arches.

RÉDUCTION DES POLLUTIONS (AIR, EAU, SOL, 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 oeuvre 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 process de fabrication des flacons.

— Meilleure utilisation des emballages. Réutilisation des emballages communs entre Covington et Sparta.

— Présentation obligatoire à chaque client : cycle de vie et recyclage du verre.

RÉDUCTION DE L'IMPACT SUR L'EAU

— Démantèlement de la ligne de dépolissage à l'acide, la station de traitement des eaux usées sera fermée une fois que tout l'acide restant aura été neutralisé et traité.

VERESCENCE PACIFIC Corée du Sud

OPTIMISATION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PROCESS

CONSOMMATION 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 des détecteurs de mouvement).

— Réduction de la consommation d'énergie par le biais du programmeur de climatisation et le contrôle de la température.

— Installation de panneaux photovoltaïques sur le toit d'une usine pour réduire la consommation d'électricité

- Réduction de la consommation d'énergie : environ 227 322kWh /an
- Réduction des émissions de CO₂ : environ 106 tCO₂ /an

— Achat de 15 000 MWh d'électricité d'origine renouvelable sur la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022, ce qui équivaut à un gain de 7 000

tonnes de CO₂ (émissions de carbone liées à la consommation d'électricité).

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

— Accord conclu avec le gouvernement provincial de Chungnam pour prendre des mesures pour réduire les émissions de NOx et planter des arbres dans les usines. Mesure effective de 2021 à 2024.

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

— Réduction des émissions de SOx en utilisant des carburants à plus faible teneur en soufre.

DÉCHETS ET FIN DE VIE

— Réutilisation des flacons laqués pour réduire les déchets de verre.

— Réduction de 77% des déchets de verre (2021-2022).

— Déchets de verre (2020 : 403,93 tonnes ; 2021 : 283,56 tonnes, 2022 : 64 tonnes).

RÉDUCTION DE L'IMPACT SUR L'EAU

— Réunion avec Verescence France pour ajouter un débitmètre dans le cadre de la réutilisation des eaux usées.

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

COMMUNICATION

— Communication concernant le tri et l'élimination des déchets.

MANAGEMENT

— Contrôles réguliers.

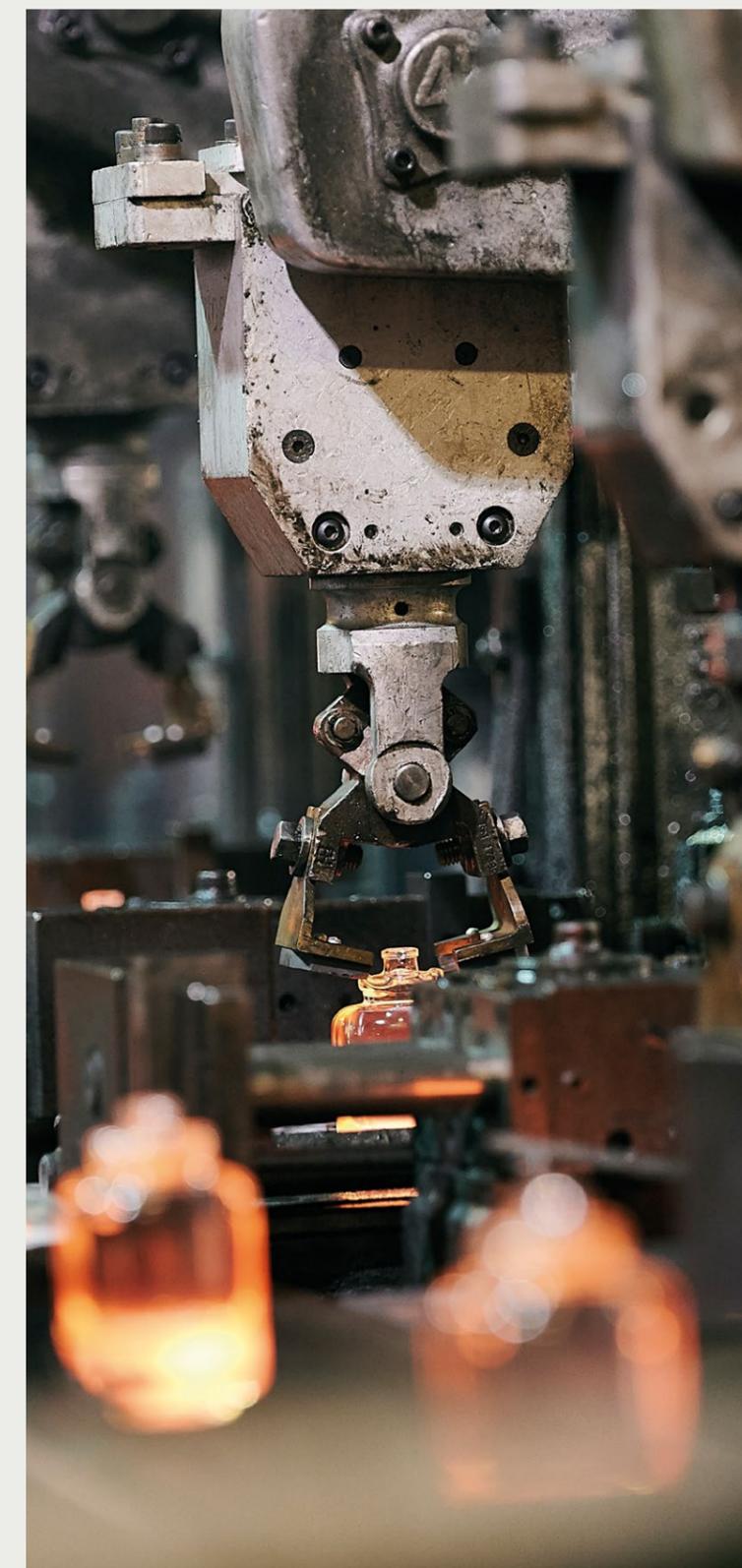


TABLE DE CORRESPONDANCE GRI

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 démarche.

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 2022
102-50	Période de reporting	▼	Année civile 2022
102-51	Si applicable, la date du plus récent rapport précédent	▼	Juillet 2022
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 2022 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 2023 : Act for Society – Éthique des affaires
30	ENVIRONNEMENT		
301	Matériaux		
301-2	Entrée de matériaux recyclés	▼	Eco Solutions : l'année 2022 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 2023 – 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 2023 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 2023 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 2023 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 2023
404	Formation et éducation		
404-1	Nombre d'heures de formation moyen par employé	▼	Tableau de bord RSE et objectifs 2023 – 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 2023 – 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 2023 : 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 2023 : 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 2023 : 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 2022 (données 2022-2023).

N°	10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT	CORRESP.	PILERS 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 2022

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 MODÉRÉE

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, 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.

COMMENTAIRE

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du code de commerce, nous formulons le commentaire suivant :
— Au niveau d'une filiale, la traçabilité et le contrôle interne gagneraient à être renforcés sur les données liées à l'indicateur « Nombre de Salariés formés vs Nombre de Salariés ».

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

À notre avis, 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.

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 (ou disponibles sur le site internet ou 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

Il appartient à la direction de :
— sélectionner ou établir des critères

appropriés pour la préparation des Informations ;
— préparer 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 et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
— préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant ; ainsi que
— mettre en place le contrôle interne qu'elle 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 sous la responsabilité de la Direction financière conformément aux dispositions légales et réglementaires, étant précisé qu'elle n'a pas été arrêtée par le conseil d'administration.

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, notamment l'avis technique de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes, Intervention du commissaire aux comptes, intervention de l'OTI – Déclaration de performance extra-financière, tenant lieu de programme de vérification, et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)².

INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 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 six personnes et se sont déroulés entre avril et juin 2023 sur une durée totale d'intervention de cinq 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 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;

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

— Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'entité, 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 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 risques, 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'entités³.

— 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 ;

— 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 contributrices⁴ et couvrent 52% des données 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 50% et 100% des informations identifiées par le signe √. 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 26 juin 2023

KPMG S.A.

Fanny HOULLIOT

Expert ESG

Centre d'Excellence ESG

Philippe CHERQUI

Associé

Annexe

INFORMATIONS QUALITATIVES (ACTIONS ET RÉSULTATS) CONSIDÉRÉES LES PLUS IMPORTANTES

Audits internes sécurité et résultats associés
Action en faveur du mieux-être et de la reconnaissance au travail
Politique de gestion des compétences et de formation des salariés
Disposition en faveur du dialogue social
Mesures de promotion de l'égalité Homme/Femme et résultats associés
Mesures d'optimisation des consommations d'énergies et des ressources en eau
Initiative en faveur de la qualité de service et de la compétitivité de Verescence
Démarches en faveur de l'optimisation de l'impact environnemental des process
Initiatives en faveur de l'innovation et de l'éco-conception
Actions en faveur du développement économique local
Critères RSE considérés dans la contractualisation avec les fournisseurs
Procédures mises en place en matière de bonne conduite des affaires
Registre de traitement des données RGPD

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

NIVEAU D'ASSURANCE

Indicateurs sociaux	Niveau d'assurance
Taux de fréquence des accidents avec arrêts de travail (TF1)	Raisonné
Investissements pour l'amélioration des conditions de travail et initiatives HSE vs. Total des investissements	Raisonné
Nombre de Salariés formés vs. Nombre de Salariés	Modéré
Nombre de collaborateurs inscrits dans des parcours qualifiants ou diplômants	Raisonné
Taux de femmes encadrantes	Raisonné
Taux de recrutements féminins	Raisonné
Taux d'absentéisme	Raisonné
Nombre de promotions internes	Raisonné
Indicateurs sociétaux	Niveau d'assurance
Population à risque formée et qualifiée sur les risques de corruption vs. Effectif global de la population à risque	Raisonné
Population à risque formée et qualifiée sur la sécurité de l'information vs. Effectif global de la population à risque	Raisonné
Achats locaux vs. Volume d'achat	Raisonné
Nombre de fournisseurs signataires de la Charte RSE vs. Nombre de fournisseurs référencés au panel Verescence RSE1	Raisonné
Taux de réclamations clients	Raisonné
Taux Livraisons à temps et en totalité (OTIF)	Raisonné
Indicateurs environnementaux	Niveau d'assurance
Taux d'utilisation de verre PCR dans la fabrication des verres Infini® 40 et Infini® 20 vendus	Raisonné
Évolution annuelle du nombre de flacons produits avec du verre recyclé post-consommation (PCR)	Raisonné
Nombre d'offres commerciales émises et accompagnées d'une ACV	Raisonné
Prélèvement d'eau par tonne de verre	Raisonné
Pourcentage d'eau recyclée vs. Besoins en eau	Raisonné
Pourcentage Consommation en eau vs. Besoins en eau	Raisonné
Prélèvements en eau – volume total, par sources	Raisonné
Rejets en eau – volume total, par destination	Raisonné
Émissions CO ₂ scope 1 et scope 2	Raisonné
Émissions CO ₂ scope 3	Raisonné
Taux de recyclage des déchets	Raisonné
Quantité totale de déchets par tonne de verre tiré	Raisonné
Émissions de NOx pour les sites de fabrication du verre	Raisonné
Émissions de SOx pour les sites de fabrication du verre	Raisonné
Émissions de particules fines pour les sites de fabrication du verre	Raisonné

³ Conditions de travail, Adaptabilité à différentes cultures, Dialogue social, Eco-conception, Optimisation du niveau de qualité des produits, Management des risques environnementaux, Résilience face aux aléas climatiques, Compétitivité face au réchauffement climatique, Utilisation de matières recyclées et optimisation des filières de recyclage du verre, 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), Covington (Etats-Unis).

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

Rédaction

Verescence

Conception graphique

Lili T. DESIGN

Juin 2023 - version digitale

MADE OF GLASS AND PASSION.



verescence.com