

VERESCENCE



04

CEO의 말

06

기업 소개

08

3개 기둥을 기반으로 하는 CSR 정책

10

지속가능한 성과를 위한
거버넌스 및 시스템

12

가치 사슬

14

우리 기업의 CSR 과제

16

사람 우선 People First
건강과 안전
직장에서의 웰빙과 인정
역량과 커리어
다양성

30

사회를 위한 실천 Act for Society
뿌리내린 지역과의 친밀함, 글로벌
별 위력
기업 현장 내 고용 유지
책임감 있는 구매
기업 윤리

41

에코 솔루션
높은 서비스 품질 및 경쟁력
제조 공정이 환경에
미치는 영향 최적화
혁신 및 친환경 디자인

48

부록
CSR 대시보드 및 목표
베르상스의 KPI 방법론
2021-2022 CSR 이니셔티브
대응표
(GRI 및 Global Compact)
OTI (KPMG) 보고서

CEO의 말



토마 리우 THOMAS RIOU
최고경영자

지난 2년간 우리는 여러번의 충격에 직면했습니다. 코로나19의 빠른 확산으로 인해 경제가 마비되었고 이후 강한 경기회복은 글로벌 공급망이 따라가지 못하는 현상을 발생시켜 매우 높은 인플레이션으로 이어지고 있습니다. 그리고 이 현상은 우크라이나 전쟁으로 인해 더욱 가속화되었습니다. 게다가, 지구 온난화의 영향은 점점 더 두드러지고 있습니다. 환경문제에 대해 점점 더 신중하게 인식하고 있으며 대부분의 국가들은 올바른 방향으로 정책을 결정하고 있습니다. 그러나 책임감 있는 기업으로서, 우리는 우리가 더 빨리 나아갈 수 있다는 것을 알고 있습니다.

극도로 혼란스러운 환경에서 우리 기업은 우리의 가치와 전략 방향을 유지하며 기업활동을 조정해야 합니다. 우리는 지난 2년여간 비용절감, 민첩성 및 실행력 향상, 그리고 고객 포트폴리오를 강화하여 모든 분야의 시장에서 입지를 재구축했고 탄력적인 비즈니스 모델을 만들었습니다. 그러나 무엇보다도 우리는 지속 가능한 뷰티 시장에서 세계 표준이 되겠다는 야심찬 목표를 현실로 이루고자 날마다 노력했습니다.

제5차 지속가능성 보고서는 우리의 새로운 성과, 신념, 포부를 명확히 드러냅니다. 이중 대표 이니셔티브는 다음과 같습니다.

— 우리 기업의 탈탄소화 로드맵은 지난 2월 SBTi(- Science Based Targets)의 검증을 받았습니다. 2034년 우리는 2019년 대비 탄소배출량을 40% 이상 줄일 수 있게 될 것입니다. 현재는 2050년에 달성 가능한 탄소 중립화 계획을 구축하고 있습니다. 또한 이 로드맵은 Scope1-3에 관한 매우 구체적인 프로젝트들을 포함하고 있습니다. 아울러 우리는 "물 안보 'Water Security' CDP 평가에서 A등급을 획득하였고, '기후 변화 Climate change' 부문 CDP 평가에서 A-등급을 획득하는 만족스러운 성과를 달성했습니다. 이에 따라 우리는 앞으로 진행할 행동 계획을 한층 더 강화할 수 있게 되었습니다.



우리는 환경과 미용시장에 미치는 영향을 근본적으로 변화시키기 위해 최선을 다합니다.

— 한국 자회사인 베르상스 퍼시픽 Verescence Pacific은 우리 그룹에 매우 빠르게 통합되었습니다. 덕분에 다수의 주요 고객에게 환경에 영향을 덜 미치는 짧은 공급망을 제공할 수 있었습니다. 아시아 진출을 통해 우리는 아시아 시장의 추세와 수요를 더욱 잘 이해하여 해당 시장에 새로운 친환경 디자인 접근 방식을 제공할 수 있게 되었습니다.

— 신규 PCR(Post-Consumer Recycled glass)인 Verre Infini® 20을 성공적으로 출시했습니다. 우리 기업의 PCR 유리 생산량은 유럽 전체 생산량의 75%를 차지하며, 미국과 한국에서도 곧 PCR유리를 생산할 예정입니다. 우리 기업은 재활용 유리부문의 개척자로서 전 세계에 새로운 표준을 제시하게 된 것을 매우 자랑스럽게 여기고 있습니다.

— 'Dry Plant' 컨셉, 즉 물 소비를 제한하기 위해 공업 용수의 재활용을 최적화하는 것을 목표로 하는 우리의 물 행동 계획은 상당한 진전을 이루었습니다.

— 마지막으로 우리기업은 전체 생태계가 확장, 발전할 때 진정한 발전을 이룰 수 있다는 것을 인식하여, 모든 이해 관계자와 함께 다양한 이니셔티브를 진행하고 있습니다.

우리는 매우 역동적인 시장을 선도하는 기업이 되는 행운을 누리고 있지만, 선도 기업에는 중요한 책임도 따릅니다. 바로 기업 역량을 크게 향상시키면서 동시에 생태계에 남기는 탄소발자국을 크게 감소시켜야 하는 책임입니다. 우리는 또한 소비습관이 매우 빠르게

변화되고 있는 양상을 보고, 향후 15년간 비즈니스에 근본적인 변화를 가져올 수 있는 작은 신호나 추세가 있는지 세심히 살펴야 합니다. 이것이 우리가 조직과 혁신에 대한 투자를 지속적으로 강화하는 이유입니다. 마지막으로, 최근 수년 간 여러 도전과제에 맞서며 지속적인 리더십 강화를 이룩한 베르상스의 모든 팀에 감사의 말씀을 드리고 싶습니다. Verescence의 임직원은 우리 기업의 가장 소중한 자산이자 최우선 순위입니다. 본 보고서에 소개된 모든 이니셔티브는 우리 기업이 연속성과 지속가능성을 보장하기 위해 매일 수행하는 업무를 보여줍니다. 임직원 여러분께 다시 한번 감사드립니다.

기업 소개

명품 유리 용기 분야를 선도하는 세계적 기업

120년 이상 향수 및 화장품업계 최대 브랜드들을 위해 베르상스는 고급 유리병 및 크림병들을 제조/후가공을 하고 있습니다. 프랑스, 스페인, 미국 및 한국에 소재하는 총 7개의 혁신의 최첨단에 있는 공장을 가동하며, 우리는 고객과 가장 가까운 곳에서 제품을 생산하여 납품합니다. 우리는 우리의 역사적인 노하우의 한계를 뛰어넘어 고품질의 혁신적이고 환경 친화적인 솔루션을 제공합니다.

숫자로 보는 베르상스의 성과



기업 활동



향수·뷰티
유리 제조 및 후가공 작업에 대한 뛰어난 역량을 숙달하고 있는 우리는 뷰티업계에서 가장 유명한 대표 브랜드의 요구사항을 충분히 만족시키는 유리제품들을 개발하고 있습니다. 우리는 매년 300개 이상의 제품을 개발하고 있습니다.



절연
베르상스는 고압 가공 전력선용 유리 전기절연체를 설계 및 제조합니다. Verescence La Granja Insulators에서 제조한 1억 개 이상의 절연체가 100개 이상의 국가에 설치되어 있습니다.



CSR 전략의 3개 핵심

베르상스의 CSR 접근 방식은 "사람 우선 PEOPLE FIRST", "사회를 위한 행동 ACT FOR SOCIETY" 및 "에코 솔루션 ECO SOLUTIONS"이라는 3개 축을 기반으로 합니다. 이는 기업 전체 전략에 완전히 통합되어 모든 이해 관계자와 공유하는 프로젝트의 일부이자, 이해 관계자와의 구체적인 약속입니다. 2018년에 시작된 2022년 목표 달성과 병행하여 베르상스 그룹은 2025년을 위한 새로운 도전에 박차를 가하고 있습니다.



VERESCENCE와 UN 지속 가능 개발 목표(SDGs)

"GLASS MADE TO LAST" 프로그램은 UN이 2030년 달성을 목표로 수립한 17개의 지속 가능 개발 목표(SDGs) 중 15개에 기여합니다.



사람 우선

글래스 제조 및 후가공 작업은 즉석에서 해낼 수 있는 작업이 아닙니다. 이 작업은 섬세함과 희귀성을 지닌, 오랫동안 갈고 닦은 노하우를 필요로 합니다. 또한, 이러한 작업은 신기술 발전에 따라 진화합니다. 오늘날 베르상스는 직장에서의 안전과 복지를 보장하며 역사적으로 전승한 기술을 유지하고, 기술 개발을 지원하는 기업이어야 합니다.

- 건강과 안전
- 직장에서의 안전과 인정
- 역량과 커리어
- 다양성



사회를 위한 실천

베르상스는 본사가 설립된 현지에 강력한 뿌리를 내린 국제 기업이라는 독특한 특징을 지닌 그룹입니다. 리더 기업으로서 베르상스는 주변 생태계에 긍정적으로 기여하고자 모범을 보이고, 장기적으로 바라보며 활동해야 합니다. 베르상스는 경제적 성과와 사회적 성과를 동시에 달성할 수 있으며, 그래야만 한다고 믿습니다.

- 뿌리내린 지역과의 친밀함, 글로벌 강점
- 기업 현장 내 고용 유지
- 책임감 있는 구매
- 기업 윤리



에코 솔루션

우리는 특성이 저하되지 않고 무한히 재활용할 수 있는 아주 독특한 소재입니다. 이런 유리의 특성은 환경적 의무를 창의성과 혁신의 원천에 통합할 수 있는 영감을 주고 있습니다. 우리는 보다 지구 친화적인 공정과 친환경적으로 디자인된 제품을 개발하는 것이 럭셔리 및 뷰티업계가 추구하는 코드와 양립할 수 있다고 믿습니다.

- 높은 서비스 품질 및 경쟁력
- 혁신 및 친환경 디자인
- 제조 공정이 환경에 미치는 영향 최소화



지속 가능한 거버넌스 및 성과 시스템



알랭 토레 **Alain THORRE**
CSR 이사, 품질 및 지속적인 개선 담당
베르상스

CSR은 베르상스의 모든 부서 및 현장이 유의해야 할 과제입니다. 베르상스의 CSR 전략을 수립해 모든 현장과 공정 그리고 모든 부서에 적용하기 위한 거버넌스가 수년 전 수립되어 자리를 잡았습니다.

당사의 성과 관리 시스템인 “베르상스 지속 가능한 성과 시스템 Verescence Sustainable Performance System”을 통해 성과를 측정하고, 개선 목표를 지정하고 관련 실행 계획을 수립할 수 있습니다. 따라서 재무 및 산업성과를 측정하는 방식과 동일한 방식으로 CSR 성과를 측정하고 목표를 설정하며 이를 달성하기 위한 실행 계획을 진행하고 투자를 실행합니다.

이를 위해 각 현장의 에너지 소비량, 탄소 배출량 및 물 수요량을 주의깊게 관찰합니다. 당사의 소비량을 더 잘 측정하고 최적화하기 위해 다양한 계량기(수도, 가스, 전기)를 설치하였으며, GTE(에너지의 기술적 관리) 시스템 적용 시범 현장으로 Mers-les-Bains을 선정하였습니다. 또한 ISO50001*의 요구 사항도 점진적으로 통합하고 있습니다(2019년 Mers-les-Bains 현장 인증 완료 및 2021년 La Granja 현장 인증 완료).

*에너지관리인증

베르상스의 ESG* 등급

ECOVADIS

ECOVADIS는 다음 4가지 주제를 중심으로 기업의 글로벌 CSR 표준 점수를 측정합니다. 환경, 사회 및 인권, 기업 윤리 및 책임감 있는 구매.

베르상스 그룹은 100점 만점에 83점을 획득하여 2020년 대비 전체점수가 1점 상승한 점수를 획득했습니다. 또한 2018년부터 베르상스는 전체 점수 실적 상위 1% 그룹에 계속해서 이름을 올리고 있습니다.

프랑스 내 3개 현장, 북미 2개 현장, 스페인 1개 현장도 2022년 100점 만점 기준 83점을 획득해 플래티넘 메달을 유지하고 있습니다. 한국 자회사인 베르상스 퍼시픽은 그룹 합류 이후 1년이 조금 지난 시기 첫 평가를 거쳐 금메달을 획득했습니다.



CDP

환경 보고의 기준으로 간주되는 CDP는 세계에서 가장 포괄적인 환경 데이터베이스 중 하나를 유지 및 관리하고, 기업이 전체 가치 사슬에서 환경에 미치는 영향을 줄이고자 어떤 행동을 펼치는지를 평가하는 국제 비영리 조직입니다.

2021년 베르상스는 CDP로부터 지속 가능한 개발 부문의 리더십을 인정받았으며, 책임 있는 물 관리 부문에서 “A” 등급을, 기후 변화 대응 부문에서 “A-” 등급을 받았습니다.

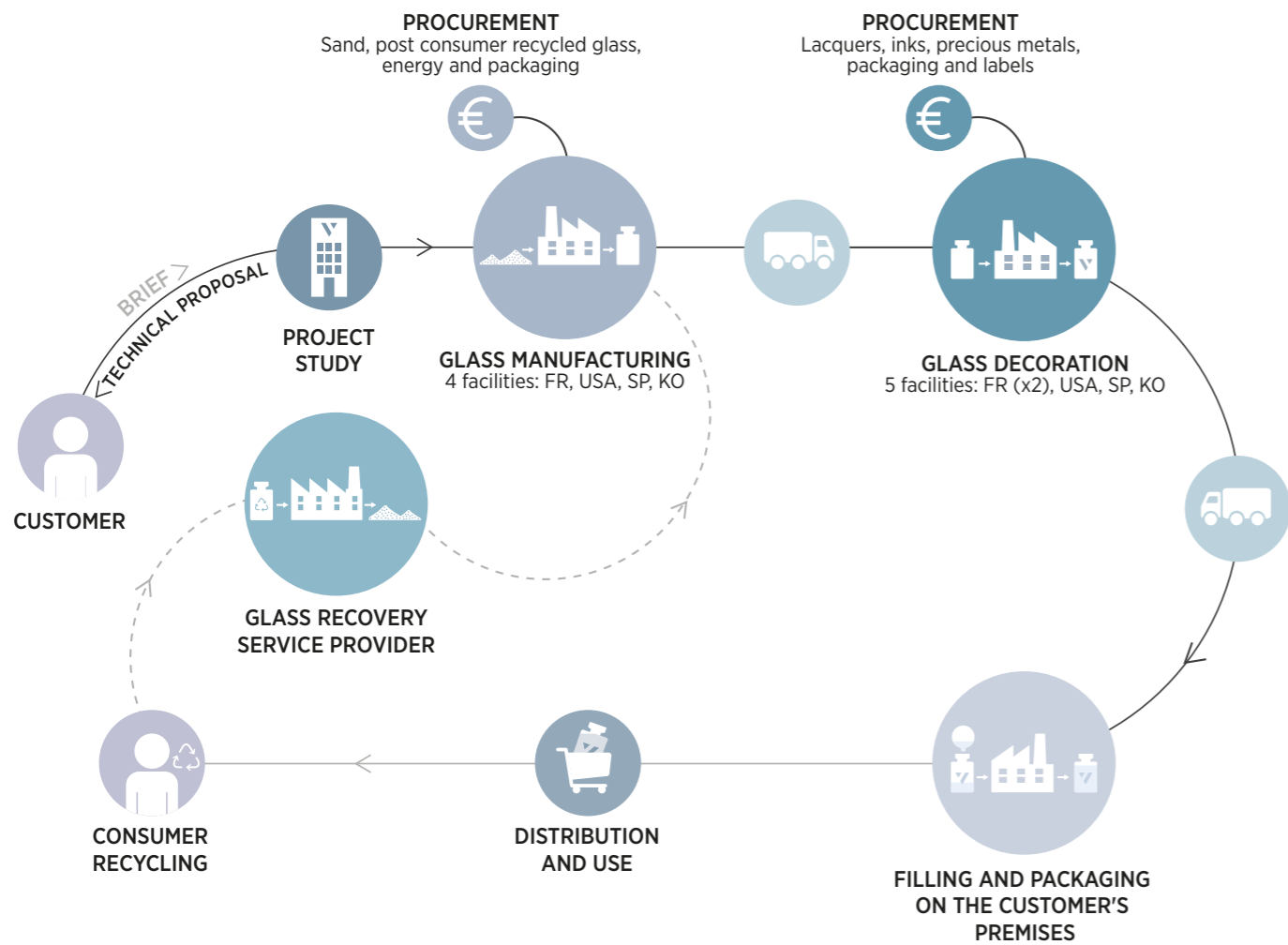
베르상스는 자사 공급망 내에서 기후 위험을 측정하고 줄이고자 펼치는 활동을 인정받아 CDP의 SER(Supplier Engagement Rating)에서 A등급(리더십 등급)을 획득한 기업 중 하나입니다.



*환경, 사회 및 거버넌스 기준

가치 사슬

베르상스는 직원과 협력사가 모든 차이를 만든다고 확신합니다. 그들은 고객의 제품을 완벽하게 만드는 데 필수적인 역할을 담당합니다.



자원

금융자원
매출 3억 5천만 유로

인적자원
임직원 수 2,328명

지적자원
채용 수 278회
활성 특허 및/또는 특허 출원 61개

산업자원
산업현장 7곳

환경자원
Glass 용출량: 153,155톤
전체 에너지사용량: 785,413MWh
물 사용량: 402,089 m³

관련자원
현지 구매율 96.5%
공급업체 2,452개
CSR1*에 언급된 협력사 수 113개
구매액 1억 7,300만 유로

가치 창출

금융 관련 영향
매출 성장률 +9%

고용 관련 영향
TF1 = 4.10
여성 고용률 40%
상호 보험 및 예비 보험 혜택을 받는 직원 비율 100%

지식 관련 영향
직원 교육률 57%

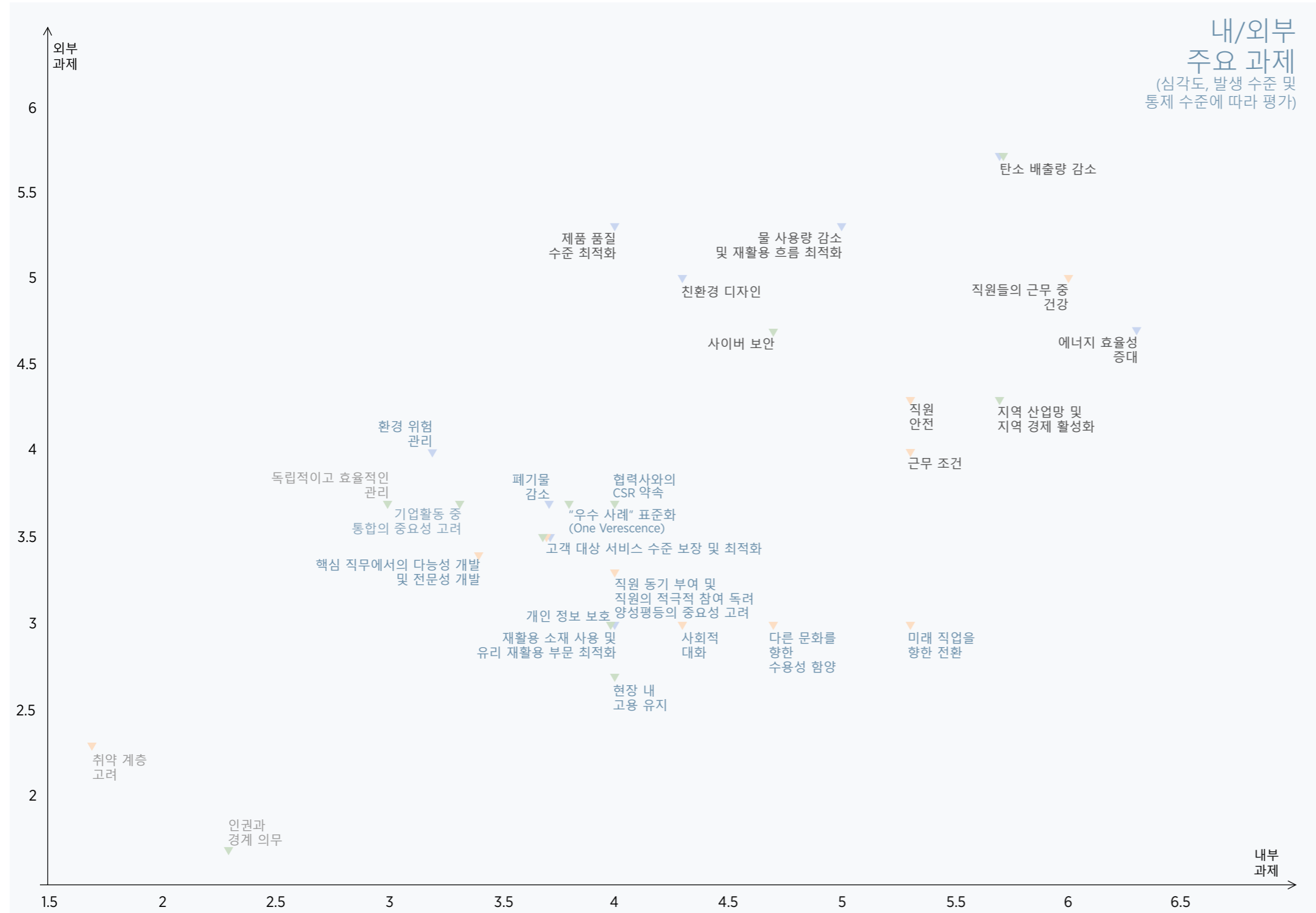
산업 관련 영향
Glass: 생산성 향상을 통한 성능유지
장식 관련:
칠 작업 생산력: +4.3%
기타 장식 생산력: +1%
변경 시간 감소율: -12%

환경 관련 영향
탄소 배출량 -4,797t
2020-2021년 (Scope 1 및 Scope 2**)
유성 코팅 대비 수용성 코팅 비율: 89%
폐기물 재활용률: 89.9%
탄소 배출량 (Scope 1 및 2**): 1.12 tCO_{2e}/tv
NOx 배출량: 1.66kg/tv
SOx 배출량: 0.64kg/tv
미립자 배출량: 0.06kg/tv

기타 관련 영향
고객 불만 신고율 0.79%
OTIF (On Time, In Full) = 95%

*베르상스가 CSR 관련 미치는 영향에 크게 작용하는 공급업체 **시장 기반 방법
tv = 사용된 유리의 양(t 기준)

우리 기업의 CSR 과제



베르상스의 방법론

베르상스 그룹의 위험 관리 시스템은 기업활동, 기업 재무 상황 및 기업 이미지에 중대한 영향을 미칠 수 있는 주요 요인을 식별하고 고려하는 것을 기반으로 실행됩니다.

따라서 집행위원회는 내부적(기업활동의 연속성, 성과, 수익성 등) 또는 한 명 이상의 이해 관계자에 대한 외부적(고객, 공급업체, 금융 파트너, 협력업체, 기관 및 시민사회 등) 영향을 일으킬 수 있는 97개 위험 요인을 식별하고 평가하여 인증을 마쳤습니다. 여기에 소개된 모든 내부적/외부적 요인은 심각도, 발생 수준 및 통제 수준이라는 3개 기준을 대상으로 1-10점 사이에서 평가됩니다. 해당 평가를 통해 그룹과 모든 자회사에 발생할 수 있는 28개의 중요한 CSR 과제를 분류하였습니다. 이중 10개 과제는 내부적 또는 외부적으로 주요한 과제로 간주됩니다. 이러한 분류를 통해 그룹의 모든 주요 활동에 대한 CSR 전략의 관련성을 설정하고 확인할 수 있습니다. 옆 표에는 우리 기업의 모든 도전 과제가 표시되어 있으며, 각 과제의 우선순위 또한 지정되어 있습니다.

- ▲ 사람 우선
- ▼ 사회를 위한 행동
- ▲ 에코 솔루션
- 중요한 주요 CSR 과제
- 주요 CSR 과제
- 본 보고서에서 식별 및 소개되지 않은 CSR 과제



건강과 안전
 직장에서의 웰빙과 인정
 역량과 커리어
 다양성

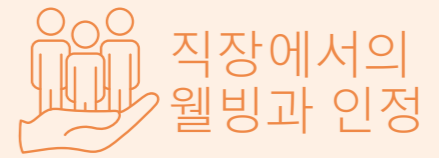
베르상스가 거둔 성공과 성과는 무엇보다도 베르상스를 구성하는 남녀 임직원과 이들의 웰빙과 발전을 향한 관심과 직결됩니다. 열정, 탁월함, 존중, 대담함과 같은 우리 기업의 가치와 문화에 따라 우리는 변화를 일으킬 수 있는 4가지 우선 행동 순위, 즉 안전, 직장에서의 삶의 질, 인재 개발 및 다양성에 노력을 집중합니다. 2021-2022년, 베르상스는 각 부문에서 눈에 띄는 진전을 이루었습니다.

2021년 주요 수치



안전

4.1 TF1 지수
 베르상스 그룹
 2022년 목표: <2



직장에서의 웰빙과 인정

근로 조건 및 EHS 이니셔티브 개선을 위한 투자 비중 **9.3%**
 2022년 목표: 2%



다양성

그룹내 여성 직원 비율 **33%**

여성관리자 비율 **29.7%**
 2022년 목표: >35%

여성 채용률 **40%**
 2022년 목표: 50%

양성 평등지수 **90**



역량과 커리어

유리 및 마감 학교에서 시간의 교육 **19,734**
 2022년 목표: 70%

57%의 직원이 교육을 받음

*100점 만점으로 평가된 양성평등지수는 프랑스 정부의 구상이다.

건강과 안전

LA GRANJA 현장 신규 물류 센터

생산 공간 외부에 위치한 이 신규 물류 센터는 이제 공장의 유일한 적재 및 하역 지점입니다. 폐기물 관리 공간도 센터에 포함되어 있습니다.

600,000유로 이상이 투입된 이 신규 물류 센터는 2022년 5월부터 운영되고 있으며, 다음과 같이 많은 개선사항이 적용되었습니다.

- 공장 내 트럭 교통량을 90% 줄여 사고 위험 감소
- 기존 디젤 트럭의 25%를 전기 트럭으로 교체하여 탄소배출량 감소
- 운송 부서와 운송 서비스 제공업체 운전수를 위한 새로운 품질의 작업 공간 신설



작업 환경 개선용으로 투입되는 협동로봇

베르상스 그룹은 사고 위험을 줄이고 작업 조건을 개선하려는 강력한 목표를 추구합니다.

이를 위해 베르상스는 모든 공장에서 협동로봇을 사용하고자 했습니다.



우리그룹은 스페인 후가공 공장에 협동 로봇을 최초로 도입해 성공을 거둔 후, 이 협동로봇을 전 세계의 현장에 설치하여 생산라인의 수동 로딩작업을 제한하고 작업자가 성능을 개선할 수 있는 시간을 확보하기로 했습니다. 협동로봇 프로그램은 베르상스의 프랑스 현장인 Orme 및 Somme 뿐만아니라 한국 현장과 미국 현장에도 적용됩니다.



LA GRANJA 내 절연체 조립 라인 자동화



CSR 정책의 일환으로 베르상스는 직원의 비 인체공학적인 반복작업 수행량을 줄이고자 60만 유로를 투자하여 6대의 자동 로봇을 제작해 직원들이 단열재 조립 라인의 성능 관리에 로봇을 사용하도록 했습니다.

화재 위험 예방

우리 산업에서 가장 중요한 위험 중 하나는 화재 위험입니다.



베르상스는 성형 기계에서 발생하는 화재를 매우 빠르게 진압하는 기술을 수년간 연구해 왔습니다.

2021년, Mers-les-Bains 공장이 대홍수 화재 방지 시스템 프로토타입 테스트 시험 현장으로 선정되었습니다. 이 시스템은 곧 우리 기업의 모든 기계에 적용될 예정입니다.

직장에서의 안전과 인정

파리·뉴욕 신사옥



베르상스 그룹이 수립한 CSR 전략의 일관성은 파리 Puteaux-La Défense에 자리 잡은 신규 본사에서 더욱 중요한 입지를 구축합니다. 본 참여형 프로젝트는 효율성과 팀워크를 높이는 동시에 직장에서의 웰빙을 최적화하는, 편안하고 영감을 주는 업무 환경을 조성하기 위한 좋은 기회였습니다.

하이브리드 작업 리듬에 대응하고자 설계된 이 모듈식 사옥에는 다수의 회의실을 비롯하여 공유 및 휴식을 위한 공간을 포함하며 소규모 도시 농장이 조성된 대형 정원도 갖추어져 있습니다.

주요 고객과 가까운 맨해튼 중심부에 새로운 뉴욕 사무소를 설립한 것도 같은 이유에서입니다.

공용 공간 리노베이션을 마친 베르상스 SOMME 현장

Somme 현장 내 생산 공간을 개선하기 위해 최근 수년간 많은 공사를 거친 후, 베르상스는 마침내 직원들에게 고품격 탈의실을 제공하게 되었습니다.

7개월의 공사 끝에 리노베이션 사업은 2022년 중반에 준공되어 모든 직원의 직장 내 삶의 질을 향상시킬 것입니다.

향후 진행 예정 사업: 휴식 공간 및 구내식당 혁신화 사업.



2021년 CSR의 날

코로나19 위기 기간에 온라인/오프라인 혼합 형식으로 진행된 2021년 CSR의 날, 모든 직원은 화상 회의를 통해 지역 이니셔티브를 중점적으로 학습했습니다.

CSR의 날에 다뤄진 주요 주제: 친환경 디자인, 에너지 기술 관리, 폐기물 관리.

베르상스의 CSR 전략을 구성하는 3개 기둥을 중심으로 한 펼쳐진 CSR의 날에는 소화기 취급 및 응급 처치 훈련, 나무 심기 활동 등 다양한 액티비티가 개최되었습니다.



역량과 커리어

“린 스페셜리스트 LEAN SPECIALIST” 훈련



많은 기업이 지속 가능한 성능 향상을 위해 수년에 걸쳐 입증된 방법과 도구를 엄격히 적용합니다. 베르상스도 10년이 넘는 기간 이러한 방법과 도구를 적용해 왔습니다.

더 멀리 나아가기 위해 2021년 초 베르상스는 독립적으로 지속적인 개선 사업을 수행할 수 있는 직원 수를 확충하기로 결정했습니다.

4단계 교육 프로그램(백색/황색/녹색/흑색 린 스페셜리스트)은 전체 직원의 10%, 즉 300명 이상에게 교육을 제공하는 것을 목표로 진행되고 있습니다. 2021년 말 기준 145명의 직원이 해당 교육을 이수하였습니다.

젊은 인재 양성을 위한 베르상스의 약속

미래 그룹을 이끌어갈 인재를 유치하고 청년들이 전문적인 경력을 쌓을 수 있도록 돕고자 하는 열망에 힘입어 베르상스는 다수의 엔지니어링 학(ENSIL-ENSCI, UTC, INSA, ICAM, HEI) 및 기술학교(Somme의 Vimeu 고등학교 및 Seine-Maritime의 Anguier 고등학교)와 협력하여 매년 평균 40명 이상의 인턴과 20명 이상의 학생직원을 모든 프랑스 현장에 채용합니다.

여러 나라에 진출한 글로벌 기업인 베르상스는 매년 자회사 내에서 진행되는 V.I.E* 프로그램 또한 실시합니다.

*기업의 국제 봉사 활동 - 프랑스 청년에게 해외 근무 경험을 제공하는 사업

베르상스를 경험한 청년 인재들이 공유하는 후기



앙투안 Antoine
산업 관리 검사자(V.I.E 참여)
베르상스 북미

재무학 석사 학위 취득 후 항공 부문에서 견습 과정을 밟고 있는 저는 국제 산업 분야에서 직업활동을 이어가고 싶다는 꿈을 갖고 있었습니다. 베르상스 본사에서 산업 관리 검사자로 첫 경력을 쌓은 후, 저는 V.I.E 프로그램에 참여하여 미국 Covington 공장에서 산업 관리 검사자로 일하며 역량을 함양하고 싶었습니다. 2022년 4월부터 저는 공장 관리용 KPI 재무 보고 및 모니터링과 비즈니스 인텔리전스 도구 대시보드 개발에 참여했습니다. 클래스 제조라는 복잡한 분야에서 일하며 업계 종사자들과 긴밀한 협력 업무를 수행하는 것은 제게 소중한 기회이자 동기 부여의 원천이 되었습니다.



에반 Evane
지속적인 개선 부문 견습생
베르상스 ORNE

CESI Caen에서 운영 관리 혁신 및 고객 경험 마스터 매니저로 일하던 중 저는 2021년 10월 베르상스 Orne 팀에 합류했습니다. 기업에서 제가 부여하는 업무를 수행하며 저는 크나큰 동기를 부여 받았고, 제가 종사하고 싶은 부문의 사업과도 완벽하게 일치했습니다. 지속적인 개선 사업 부문의 견습생으로서 저는 다양한 분야의 사업을 관리하고, 특히 새로운 MES(Manufacturing Execution System) 소프트웨어 배포, 직원 교육 등 담당하며 베르상스 그룹의 디지털 혁신을 지원하고 있습니다.



클로틸드 Clothilde
CSR 대체근무자
베르상스 프랑스

환경 관리에 대한 CSR 석사 과정을 밟던 저는 야심찬 CSR 접근 방식을 제공하는 기업에서 일하고 싶었습니다. 베르상스의 지속 가능성 목표는 바로 제가 찾던 분야였습니다. 2021년 9월부터 저는 베르상스 그룹에 새로 통합된 한국 장항 현장의 CSR 표준 배포 및 외부 재무 보고 지원을 담당하고 있습니다. 베르상스의 기후 및 환경 영향 감소에 대한 활동에도 참여하고 있습니다. 기후 문제에 직면한 오늘날, 기후 문제를 중요하게 다루는 기업에서 일하며 저는 진정한 동기의 원천을 찾았다고 생각합니다.



로맹 Romain
품질 및 개선 엔지니어
V.I.E 참여 중
베르상스 북미

어렸을 때 저는 미국에서 몇 년 동안 체류했던 경험이 있습니다. 미국으로 다시 가 직업적으로 새로운 경험을 하고 싶었던 저는 V.I.E 프로그램을 알아보기 시작했습니다. 2020년 3월에 채용된 저는 2년 간의 팬데믹 위기 이후 마침내 베르상스에서 근무를 시작하게 되었습니다. 항공 산업에서 처음 일했던 경험과, 일반 공학을 공부하는 동안 예술 및 공예 분야에서 습득한 기술과 관리 기술을 갈고 닦을 수 있었습니다. 북미 품질 부서에 배치된 저는 품질 면에서 고객의 기대에 부응하기 위해 두 생산 현장(유리 및 후가공)과 긴밀히 협력 업무를 진행했습니다.

역량과 커리어

베르상스의 인증받은 교육센터 칼리오피 QUALIOPi



2017년, Mers-les-Bains에 위치한 베르상스 교육센터는 정의된 품질 기준을 완벽하게 충족하는 교육을 제공할 능력을 입증하는 "Datadock" 인증을 받았습니다.

품질 요구 사항, 비즈니스 전문성 및 인턴 양성이라는 가치에 따라 베르상스는 국가 참조 시스템 (Référentiel National.)의 요구에 따라 품질 시스템을 조정했습니다.

베르상스는 "교육 활동" 인증 담당 기관(BCI France)의 평가를 받았으며, 베르상스의 교육 활동 프로세스는 2022년 1월 QUALIOPi 인증을 받았습니다.



직원 계발 및 발전을 촉진하는 커리어 로드

베르상스 북미는 수년 전부터 직원의 계발 및 발전을 촉진하고 인재를 유치 및 유지하기 위해 경력 경로를 성공적으로 구현했습니다.

이러한 커리어 로드를 통해 직원은 지식과 기술을 함양하여 현재 담당하는 기능을 마스터할 뿐만 아니라, 새로운 책임 또한 맡을 수 있는 수준으로 성장할 수 있습니다.

커리어 로드 는 직원들에게 동기를 부여하고 더 큰 만족을 선사해 업무에 더 헌신하도록 이끌어 기업의 성과를 크게 향상시키는 것도 가능하게 합니다. 2021년 베르상스 북미는 직원들에게 총 11,668시간의 교육을 제공했습니다.

베르상스의 인재들이 전하는 이야기

에릭은 2001년 베르상스 SOMME에서 포장 담당자로 업무를 시작했습니다. 2004년, 에릭은 프랑스 팀과 끊임없이 논의하고 교육을 이수하며 후가공 기술자로서 베르상스 미국 지사의 발전을 지원하고자 했습니다. 2019년에는 조지아 SPARTA 내 코팅 작업, 라벨링, 에칭 및 접착 공정을 다루는 자율 생산 시설 기술 전문가로 승진했습니다.



에릭 Éric
장식 기술 전문가
베르상스 SPARTA

2003년 Sparta 공장의 모습과 현재 모습을 비교하면 우리가 얼마나 먼 길을 달려 발전했는지 알 수 있습니다. 저는 우리가 지난 20년 동안 이룬 기술 발전 및 교육 발전을 매우 자랑스럽게 생각합니다. 하지만 무엇보다도 제가 3년 동안 이 현장의 변화를 주도해 온 팀의 일원이라는 점이 가장 자랑스럽습니다. 제가 수년 간 노력을 들여 마침내 이룬 꿈이니까요. Verescence Somme에서 후가공 담당자로 처음 일하기 시작했을 때부터 지금까지 저의 열정은 변함이 없습니다. 저는 지금도 새로운 프로세스를 배우고 전달하고 싶습니다. 지난 3년 동안 계속 성공을 이룩한 우리는 열정을 끊임없이 불태우고 있습니다.

포장검사 교육 모듈 소개

목표 : 유리병/크림병에 대한 불량률 검출하고 검사하는 기술 전수

189

2021년에 교육을 이수한 구직자 및 대체근로자 수

98%

교육에 만족한 인턴 비율

68%

지식 심화를 위해 5X8 몰입형 교육에 참여한 인턴 비율

다양성

외국어 교육을 통한 문화다양성 증진

베르상스의 다문화 업무 환경(프랑스, 스페인, 미국, 브라질, 한국)은 우리 기업이 혁신을 달성하고 창의성 기르도록 해주는 강력한 지렛대입니다. 따라서 2021년부터는 업무의 일환으로 그룹 내 다른 생산 현장과 정기적으로 의사 소통해야 하는 신규 한국 자회사 직원 10명을 위해 사내 외국어 교육 프로그램을 시작하였습니다.

매주 3시간 초·중급 영어 수업을 구내에서 제공하여 부서가 다른 직원들의 관계를 강화하고 교류 또한 더욱 증진합니다.



산업군 내 여성 직원 적극 채용

여성 직원 채용 또한 우리 기업이 직면한 핵심 과제 중 하나입니다.

전 세계적으로 베르상스는 생산, 품질, 유지 보수 등 운영 중심 분야를 포함하여 전 분야에 걸쳐 인력의 33%를 여성으로 채용하였습니다.

우리는 사내 여성 비율을 유지하고, IS 기계 운영자 또는 유지 보수 엔지니어/기술자 등 지금까지 주로 남성이 차지한 기술 직업에서 여성도 커리어를 개발할 수 있음을 보여주고자 노력합니다.

직장 내 양성평등

베르상스는 모든 현장에서 여성과 남성 간의 직장 내 평등을 추구하고자 여러 정책을 적극적으로 추진합니다.

프랑스에서 양성평등은 여성과 남성의 직업적 평등 지수에 반영됩니다. 직장 내 양성평등 정책은 2021년에도 베르상스에서 계속 진행되었으며, 특히 동일 직책에 대한 동일 임금, 여성의 임원직 진출 및 출산 휴가 후 복직 관리에 집중하였습니다.

베르상스 LA GRANJA 소속 네 명의 여성 엔지니어가 전하는 자신들의 직업적 열정



라우라 Laura
산업 엔지니어
절연체 기술
담당자

아주 어렸을 때부터 저는 수학, 물리학, 화학, 테크니컬 드로잉 등의 과목을 가장 좋아했습니다. 그래서 아무런 망설임 없이 관련 전공을 선택했습니다. 학업 기간 저는 늘 제가 가장 좋아하는 일을 하고 있다고 확신했고, 이 선택에 의문을 제기한 적이 없었습니다. 하지만 제가 취업 시장에 뛰어들었을 때 의문이 피어나기 시작했습니다. 함께 일하는 대부분의 동료는 남성이면 여성이 소속감을 느끼는 것은 어렵습니다. 하지만 저는 포기하지 않고, 목표를 달성하고자 최선을 다해, 두 배로 노력했습니다. STEM* 교육을 받고자 하는 모든 여성들에게 저는 "자신의 한계를 규정하지 말고 좋아하는 것을 선택하세요."라고 말하고 싶습니다. 두려워하지 말고 계속하세요. 그러면 더 멀리 나아가게 될 것입니다. 모든 답은 자기 안에 있습니다.



엘레나 Elena
화학 전공
품질 부서장

저는 늘 과학 분야에서 커리어를 쌓고 싶다는 생각을 가졌습니다. 과학 연구를 시행해 퍼즐을 풀고, 우리 주변 세계를 더 잘 이해하는 데 도움을 제공하는 것이 좋았습니다. 저는 과학을 전공하려면 어떤 과목을 선택해야 하는지 주저하는 모든 소녀를 격려합니다. 과학을 전공한 소녀들은 많은 기회를 얻게 됩니다. 또한 직장과 일상 생활에서 유용한 기술을 습득할 수도 있습니다. 열심히 일하고, 꿈을 위해 싸우세요. 고정관념 때문에 더 많은 기술 프로젝트를 수행하는 데 방해받지 마세요.



나이피 Naipi
산업전자공학
및 자동화
조립 및 절연체
준비

저는 늘 무언가를 발명하고 연구하는 것을 좋아했습니다. 그래서 물리학, 기술, 공학에 대한 강한 열정을 키우게 되었습니다. 그래서 저는 오늘날 제 수업에 참석하는 10대 소녀들에게 이 열정을 전달하고자 합니다. 소녀들이 진정으로 원하는 것은 무엇이든 이를 수 있다는 것을 가르쳐주고 있습니다. 과학 분야에서 뛰어난 업적을 남긴 여성들이 더 주목받고, 이들의 탁월한 능력을 더욱 잘 보여줘야 합니다. 그래야만 소녀들이 여성 롤 모델로부터 가르침을 받고, 어떤 장벽도 자신을 막을 수 없다는 사실을 깨달을 수 있습니다. 소녀들이 선택한 전공이 전통적으로 남성 주도 분야였는지 여부는 중요하지 않습니다. 해당 분야 내부를 경험하며 소녀들은 그 분야에도 훌륭한 여성 동료들이 있다는 사실을 깨닫게 될 것입니다.



루나 Luna
물리학 전공
내부 물류
담당자

저는 현상의 기원을 이해하는 것을 좋아하기 때문에 물리학 분야를 연구하는 길을 당연히 저의 미래로 생각했습니다. 여성은 남성만큼 과학에 많은 기여를 할 수 있습니다. 여성들이 프로젝트에 가져오는 다양한 관점과 기술은 생산성을 높이고 인재를 유지하며 더 나은 작업 환경을 만드는 데 도움이 됩니다. 우리는 남성이 STEM* 분야의 연구를 수행하기가 더 쉽다는 것을 잘 알고 있습니다. 따라서 이 훈련에 참여하고자 하는 여성들이 두려워하는 것은 지극히 당연하지만, 이러한 두려움은 여성들이 더 잘 준비하고 더 나은 기회를 얻도록 자극하는 도구도 될 수 있습니다. 어떤 목표를 달성할 수 있는 힘과 자신감을 주는 것이지요.

*과학, 기술, 엔지니어링, 수학

사회를 위한 실천

뿌리내린 지역과의 친밀함, 글로벌 위력

기업 현장 내 고용 유지

책임감 있는 구매

기업 윤리

오늘날 우리 기업은 책임감 있게 행동하고, 보건 위기와 경제 위기에 직간접적으로 영향을 받는 모든 이해 관계자와의 약속을 강화하여 집단적 회복력을 길러야 합니다. 시민 기업으로서 베르상스는 고용 유지, 책임감 있는 구매, 흠잡을 데 없는 기업 윤리 실천을 통해 우리가 살고, 일하고, 제품을 공급하는 지역에 긍정적으로 기여하고자 합니다.

2021년 주요 수치



지속 가능한 조달

현지 구매율 **96.5%**
2022년 목표치 1.5%p 상향 달성

2,452개 활동적인 공급업체의 생태계로부터 **1억 7300**만 유로 구매

VERESENCES CSR1에 이름이 올라간 113개 공급업체 중 **98%**가 CSR 현장에 서명
2022년 목표: 100%

스페인 전력 소비의 **80%**가 재생 가능한 자원에서 나옴
2022년 목표: 80% 그룹 전체 차원 목표



기업 현장 내 고용 유지

자격을 부여하는 과정을 통해 VERSCENCE에 합류한 **17**명의 신입사원

국제기구 CDP에서 "2021년 참여한 공급업체 중 리더 기업"으로 인정



기업 윤리

부패 위험에 노출된 직원의 **91%**가 위험에 대비한 교육 이수
2022년 목표: 100%

사이버 보안 교육을 이수한 직원수 **695**명

세계 윤리의 해 공식 후원사



책임감 있는 구매

재생 에너지

2022년 1월 1일부로 스페인에서 소비되는 전력의 80%는 10개년 PPA¹ 계약에 의해 보장되는 재생에너지로 생산됩니다. 이를 통해 연간 탄소배출량을 9,000t 감소할 수 있습니다.

Science Based Targets 이니셔티브에 의해 검증된 우리의 목표는 2025년까지 재생에너지로 생산된 전기 사용률을 80%로 이끄는 것입니다 (기준 연도 2019년에 비해 탄소배출량 44,523t 감소).

스페인 법인의 PPA 계약 후 프랑스와 같이 저탄소 전력이 부족한 한국, 미국에서 해당 활동을 우선적으로 실시하고 있습니다.

원료 탄소 중립화

우리 생산에 사용되는 원료 중 하나인 소다회의 탄소배출량은 당사의 scope 3 총 탄소배출량 중 23%를 차지합니다. 소다회는 다른 원료 대비 가장 많은 탄소를 배출하는 물질입니다.

합성 소다회보다 탄소배출량이 약 3배 적은 천연 소다회 사용 비중을 높이고자 합니다.

또한 베르상스는 합성 소다 공급업체와 협력하여 향후 수 년간 시행해야 하는 탈탄소화 계획을 검증하고 있습니다.

주요 공급업체와의 동적 KPI 구현

사회 활동에 참여하는 기업으로서 베르상스는 구체적인 결과를 달성하고, 특히 scope 3에 따라 행동하려면 산업 전체 생태계와 협력해야 한다는 사실을 수 년의 경험에 걸쳐 이해했습니다. 우리는 CSR1 공급업체로 분류되는, 가장 영향력 있는 공급업체와 우선적으로 협력하고 싶습니다. CSR1 공급업체는 scope 1-3에서 우리 기업의 전체 구매량의 62%와 우리 기업이 배출하는 탄소량의 80%와 관련 있는 업체입니다.

베르상스 지속 가능 성과 시스템의 일환으로 역동적인 KPI를 설정하여 공급업체와 이를 함께 실행했습니다.

시스템의 목적은 현장에 서명한 각 CSR1 공급업체가 행한 CSR 노력을 객관화하는 것입니다. 이러한 역동적 KPI를 검토하면 EcoVadis 및 CDP에서 주기적으로 평가하는 지속적인 개선 프로그램에 협력사가 참여하는 다년간의 실행 계획이 더욱 풍부해집니다.



에르베 슈리크
Hervé SCHRICKE
구매부서장
베르상스

높은 인플레이션 상황에서 우리는 검사 및 후가공 서비스 제공업체와 같이 주로 중소기업인 현지 공급업체를 빠르고 효과적으로 지원할 수 있을 것이라 예상합니다.

¹PPA는 Power Purchase Agreement의 약자로, 에너지 공급자와 에너지 소비자 간 체결된 재생에너지원의 전력 공급 관련 장기 계약을 뜻합니다.

역동적 KPI: 베르상스의 공급업체가 전하는 이야기

SOMOBRESLE MG GROUP 산업용 도구 디자인, 제조 및 수리



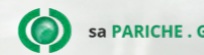
2021년 6월부터 Somobresle은 EcoVadis 등급 플랫폼에서 실버 인증을 받았습니다. 중소기업으로서 구조화된 CSR 접근 방식을 구현하고 실행하려면 시간과 에너지가 필요합니다. 베르상스가 창시한 접근 방식에 기대고 베르상스의 후속 조치에 완전히 연결함으로써 우리 기업은 자체 접근 방식을 보다 빠르게 구현하고 여러 지표를 수립할 수 있었습니다. 베르상스 팀과의 정기 회의 중 이러한 지표를 모니터링하며 우리 기업은 우리의 접근 방식을 실현하고 이를 모든 협력사 및 공급업체와 공유할 수 있습니다.

TRANSPORTS JMS 운송 및 물류



운송 탈탄소화는 베르상스를 포함하여 고객에게 제공되는 서비스에 대한 포괄적인 접근 방식의 일부입니다. 저탄소 대체 연료의 사용 및 개발은 2022년부터 우리 기업의 방향을 지원하고 현지의 오래된 고객을 지원할 수 있어야 합니다. 운전자를 위한 체계적인 친환경 운전 교육과 결합하면 현재 환경 문제에 구체적인 대응을 할 수 있을 것이라 믿습니다.

SA PARICHE . G 마감



베르상스 그룹이 수립한 단계를 통해 우리는 우리 기업의 CSR 활동을 보다 신속하고 구조화된 방식으로, 적절하고 구체적인 방식으로 설정하고 배포할 수 있습니다. 베르상스에서 공유하는 정보와 제공하는 지원은 지속적인 발전을 위한 글로벌 접근 방식으로 이어져야 합니다.

IMPRIMERIE CARRÉ 인쇄 및 성형



CSR 접근 방식의 일환으로 베르상스와 협력하여 우리 기업은 플라스틱 코팅을 제거하고, 스페이서의 기술적 특성을 보존하면서 재활용성을 향상시킬 수 있는 대체 판지 재료를 찾겠다는 동기를 갖게 되었습니다.

뿌리내린 지역과의 친밀함, 글로벌 위력

메이드 인 프랑스 박람회에 참여한 베르상스



2021년 7월 3-4일 양일간 프랑스 대통령실인 엘리제궁에서 열린 제2회 메이드 인 프랑스 박람회(Grande Exposition du Fabriqué en France)에 참여를 신청한 베르상스는 박람회 관객에게 자사 고유의 노하우를 소개할 기회를 갖는 2,325개 기업 중 하나로 선정되는 영예를 받았습니다.

박람회에서 베르상스는 프랑스 3개 공장의 유리 제조 노하우와 후가공 기술이 끌어내는 시너지로 베르상스가 제조한 아름다운 불가리 알레그라 글래스를 포함해 프랑스에서 생산한 126개 제품을 선보였습니다.

박람회 참가 이후 2021년 여름에는 BPI가 주최한 Big Tour에서 베르상스가 노르망디 지역 대표 기업으로 선정되어 프랑스 전역에서 사업을 홍보하였습니다.

라 팔마 섬을 지원하기 위한 PPE 기부

베르상스 La Granja는 화산 폭발로 피해를 입은 스페인 카나리아 제도의 라 팔마 섬 주민들과 연대하고자 했습니다. 이에 따라 La Granja 현장은 현지 민간 지원 협회인 Agrupación de Protección Civil de La Granja de San Ildefonso와 협력하여 개인 보호 장비(헬멧, 장갑, 노란색 조끼, FFP2 마스크 등)를 지원하여 섬에 배치된 응급구조팀의 작업을 도왔습니다.



2022년: 세계 유리의 해



UN은 2022년을 "세계유리의 해" 로 선언했습니다. 유리는 천연의 소재로 다른 물질과 반응하지 않고 그 속성이나 아름다움이 변형되지 않으면서도 무한히 재활용할 수 있는 재료입니다. 유리제조업자에게 올하는 수많은 장점을 가진 이 독특한 재료에 대한 인식을 제고시킬수 있는 역사적인 해일 것입니다.

베르상스는 특히 유리 연맹의 다양한 커뮤니케이션 활동(컨퍼런스, 전시회, 웨비나, 서적 등)에 참여하여 전 세계 모든 현장에서 "세계 유리의 해"를 기념하고 있습니다. 이는 일반 대중에게 베르상스의 유리 산업을 홍보하고, 유리 사용의 장점을 알리기 위해서입니다. "세계 유리의 해" 행사는 우리의 작업에 자부심을 부여하고, 우리의 성과를 직원 및 직원의 가족들과 함께 축하하는 장이기도 합니다. 따라서 직원과 직원의 가족이 지속 가능한 개발 및 4차 산업 혁명의 측면에서 이루어진 발전 상황을 확인할 수 있도록 여러 날에 걸쳐 자사 공장을 개방할 예정입니다. 2022년은 유리를 향한 열정을 공유하며 모든 현장에서 이를 축하하는 해가 될 것입니다.



베르상스 총괄 관리자가 참여하여 프랑스, 미국, 스페인에서 개최된 축하 회의

유리의 해를 주제로 스페인어 현장 직원의 자녀들이 그린 그림으로 달력 만들기

기업 현장 내 고용 유지

운동장에서 고용까지



2019년부터 프랑스 고용지원센터와 국립스포츠청은 새로운 형태의 입사 지원 및 구직자 모집 활동 시범 사업을 펼치고 있습니다.

**<운동장에서 고용까지
Du stade vers l'emploi>**는 스포츠를 테마로 한 일일 '취업 데이트'를 주제로 한 행사입니다. 오전에는 구직자와 채용 담당자가 스포츠 활동을 함께 하고, 화기애애한 분위기에서 함께 점심을 먹은 뒤 채용면접을 진행합니다.

2022년 초, 베르상스 Somme은 프랑스 Abbeville의 Paul Delique 경기장에서 열린 이 이벤트에 참여하여 14개의 이력서를 받았습니다.

유리 산업 분야 구직자 교육

DREETS 노르망디와 체결한 활성화 계약의 일환으로 베르상스는 유리 분야 노하우 및 전문 지식을 전수하는 특별 교육 활동을 시작하여 Tréport 지역의 고용 창출을 크게 지원했습니다. 주로 자격이 부족하거나 업계 지인이 없어 취업에 어려움을 겪는 사람들이 이 교육에 참여했습니다. 2022년 5월 30일, SEMAFOR와 VISEO의 주도로 12명의 참가자가 참여한 첫 번째 교육 세션이 시작되었습니다. 2023년 말까지 교육 참여자 수는 100명 이상으로 예상됩니다.



**자비에 브리바르
Xavier BREUVART**
인사 부서장
베르상스

우리의 공통 목표는 각 참가자가 글래스 벨리, 베르상스 또는 기타 기업에서 일자리를 찾도록 지원하는 것입니다. 2022년 5월-2023년 10월 사이 약 100명의 참가자에게 이 교육을 제공하는 것이 우리의 목표입니다. 우리는 베르상스가 수행한 이 교육이 프랑스 전역에 도움이 될 것이며, 고용에 어려움을 겪는 이들의 통합을 도울 것이라고 확신합니다.

2021년 산업 주간: 청년들에게 유리 산업을 알리다

산업 기업으로서 우리는 특히 청년들이 유리 분야의 혁신과 커리어를 잘 이해하도록 산업 활동을 홍보하는 것이 중요하다고 생각합니다.

**이것이 베르상스가 매년 산업 주간에 참여하여 사업 활동을 알리고,
유리 산업의 노하우와 제품의 아름다움을 향한 열정을
청년 세대에 전달하는 이유입니다.**

2021년 11월에 열린 제10회 산업 주간을 맞아 베르상스의 프랑스 공장 3곳이 문을 열어 100명 이상의 학생, 교사, 구직자를 맞이하고, 오드프랑스와 노르망디 지역의 유리 및 마감 전문가와 고용 담당자를 소개했습니다. 참가자들은 열정적으로 직업 활동을 수행하는 여성 및 남성과 교류하고, 당사의 고유한 노하우를 배우고, 베르상스가 업계의 탈탄소화에 긍정적으로 기여하기 위해 CSR 약속을 이행하는 방법을 이해하는 시간을 가졌습니다.



**엘렌 마르상
Hélène MARCHAND**
프랑스 사장
베르상스

우리는 교육과 국내외 이동 프로그램을 통해 우리 기업이 흥미로운 커리어를 제공한다는 것을 보여줌으로써 프랑스 산업을 이끌 미래 인재들에게 유리 산업군 취업을 장려하고자 합니다. 혁신은 기업 발전의 원동력입니다. 우리는 매년 생산 도구의 현대화, 라인 자동화 및 디지털화에 막대한 투자를 하고, 직원 능력 계발을 핵심 관심사로 삼고 있습니다.

기업 윤리

베르상스 퍼시픽: 그룹 표준 및 정책 배포

2021년은 베르상스 퍼시픽을 우리 그룹에 통합하여 그룹의 거버넌스 및 규정 준수 원칙, 즉 “권한 제한 Limitations of Authority - LoA” 정책과 FCPA 정책을 적용하고, 경고 절차와 윤리 강령을 비롯한 제삼자 검증 절차 등을 적용한 해였습니다. 이러한 모든 규칙은 무결성을 유지하면서도 문화적 차이를 고려하도록 검토되었습니다. 이러한 규칙 적용은 한국 직원들에게 수차례 설명을 제공하고 함께 여러 대화를 나누며 진행되었습니다. 새로운 협력사(고객 또는 공급업체)를 찾기 위한 중앙 집중식 IT 검증 프로세스도 마련되었습니다. 이는 그룹 위임 규칙을 준수하고 사기 위험(가상 고객, 잘못된 은행 계좌 등)을 피하기 위해 높은 수준의 내부 통제를 보장하기 위한 활동이었습니다.

사이버 보안 강화 캠페인

베르상스는 디지털 혁신 계획의 일환으로 사이버 보안을 우선 순위의 중심에 두었습니다. 2021년에는 사이버 공격 대비 강화에 직원을 참여시키고 관련 권한을 부여하기 위한 주간 e-러닝 모듈을 통해 새로운 교육 캠페인을 시작했습니다.

695명의명의 사용자에게 업무 뿐만 아니라 일상 생활에서도 적용할 수 있는 모범 사례를 교육하는 짧고 재미있고 유익한 형식의 교육을 제공했습니다.



장미셸 고랑
Jean-Michel GORAND
정보시스템 부서장
베르상스

공정 자동화와 로봇화를 통해 성과를 개선할 수 있지만, 이를 노리는 사이버 공격 위험에 더욱 주의를 기울여야 합니다. 악의적인 침입으로부터 정보 시스템을 보호하기 위한 기술 솔루션 구축과 더불어 직원의 참여와 교육이 최우선 과제입니다. 모든 임직원은 사이버 위험으로부터 자신을 보호하기 위해 채택할 올바른 방법과 행동을 인지해야 합니다.



에코솔루션

높은 서비스 품질 및 경쟁력
제조 공정이 환경에 미치는 영향 최적화
혁신과 친환경 디자인

21세기의 여러 도전 과제에 직면하여 베르상스는 기업 경쟁력을 강화하는 동시에 야심찬 친환경 전환 활동에도 기여해야 합니다. 우리 기업은 과학을 기반으로 파리 협정에서 설정된 직간접적 탄소배출량 감소를 달성하여 매립 폐기물을 줄이고, 더욱 스마트한 생산법을 개발하여 환경에 미치는 영향을 최대한 줄이는 것을 목표로 합니다. 또한 물 관리법을 개선하고, 고객을 위한 친환경 디자인 제품을 독창적으로 만들겠다는 목표도 추구합니다.

2021년 년 주요 수치

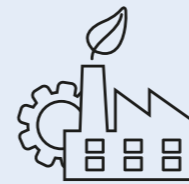


혁신 및 친환경 디자인

전 세계 PCR 유리로 생산되는 유리병의 비율이 2020년 대비 **112%** 증가

2020년 제품수 대비 **18%** 더 많은 제품에 대해 수명 주기 분석 제공

용해로에서 PCR 유리 **5,035**톤 사용



제조공정의 환경적 영향 최적화

NOX 배출량 **1.66** KG/TG*
규제 임계값대비 15%미만

재활용된 폐기물 비율 **89,9%**
2022년 목표: 95%

SOX 배출량 **0.64** KG/TG*
규제 임계값대비 49%미만

재활용된 물 비율 **97%**
2022년 목표: 98%

미세입자 배출량 **0,06** KG/TG*
규제 임계값 대비 58% 미만

2016-2021년간 취수량 **53%** 감소

2016-2021년간 탄소 배출량(SCOPE 1 및 SCOPE 2**) **12%** 감소

과학 기반 목표 이니셔티브(SBTi)는 SCOPE 1 및 2에 대한 베르상스의 온실 가스 배출량 감소 전략을 승인했습니다.

지구 온난화를 2°C 이하로 제한하는 시나리오 기반



점수 **A** 물 보안
점수 **A-** 기후변화

* tv = 사용된 유리의 양(t 기준) **시장 기반 방법

높은 서비스 품질 및 경쟁력

작업의 디지털화

베르상스 그룹은 모든 생산 데이터(품질, 생산성 등)를 실시간으로 수집할 수 있는 최신 MES(Manufacturing Execution System)를 선정해 현장의 산업 성과 관리를 개선하기로 결정했습니다. 효율성을 높이기 위해 공정 디지털화를 시행해 종이 미사용 정책으로 이동할 수도 있습니다.

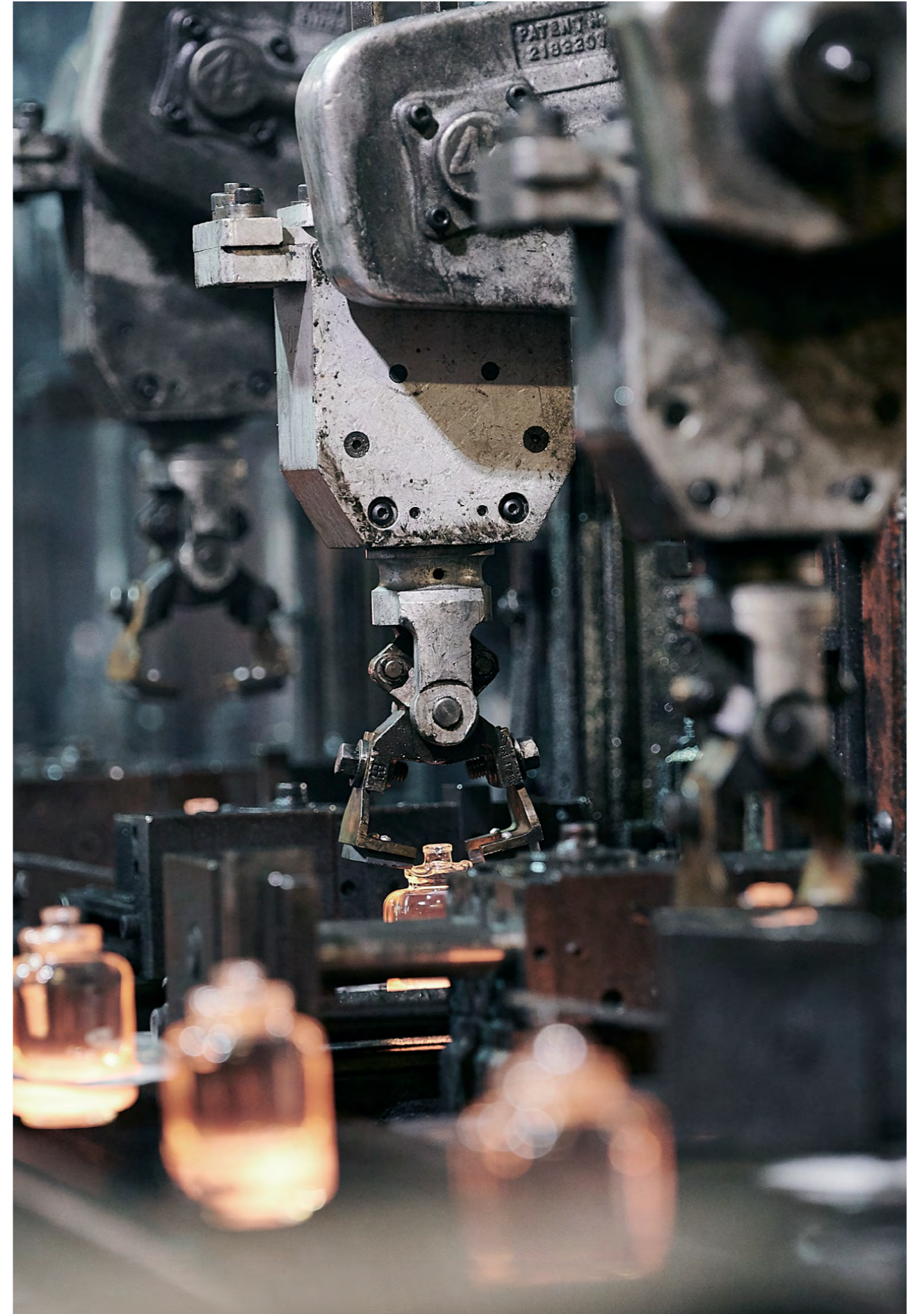
2021년초에 베르상스 Orne현장에서 시작된 이 프로젝트는 2022년에 베르상스 Somme현장에서 전개 될 예정이며, 이후 스페인과 미국에서 모든 성능 모니터링 시스템을 조화시킬 예정입니다.

민첩한 베르상스

코로나19 위기 발생 이후 우리는 전례 없는 시장 변동과 공급망 붕괴를 경험했습니다. 베르상스는 이렇듯 예상치 못한 상황에 최대한 적응하고 고객 서비스를 최적화하기 위해 기업 활동, 특히 2019년에 시작된 "민첩한 베르상스 Agilesence" 프로젝트의 방향을 조정해야 했습니다.

따라서 고객과 공유한 2021년 우선 순위는 시장 회복기를 가장 정확히 예측하고 생산력을 재배치하는 것이었습니다.

라인 재가동(Mers-les-Bains 공장 6-13개 라인), 용광로 재가동(2020년 3월 중단, 2021년 9월 재가동), 채용 재개를 통한 팀 인원 강화, 신입사원 대상 수십 건의 교육 수행 등 심층적 작업을 진행했습니다. 우리는 그룹 차원에서 2022-2023년 생산량을 연구하여 새로운 예측을 수행하고 계획 도구를 사용하여 더욱 민첩한 활동을 펼치기 위해 노력하고 있습니다.



제조 공정이 환경에 미치는 영향 최적화

용해로 전기화를 향해

오랫동안 기후변화 대응 활동을 펼쳐온 베르상스는 2020년에 이미 프랑스 에너지환경청(ADEME)이 지원하는 R&D 프로젝트 VERCANE(VERre CArbone Neutre, '탄소중립유리')의 산업 파트너로서 지속 가능한 유리 제조 기술을 가능하게 하는 여러 에너지원(전기 포함)을 연구하기 시작했습니다.

프랑스, 스페인, 미국 및 한국에 있는 당사의 7개 용해로에 대한 점진적인 전기화는 당사 탈탄소화 계획의 핵심 단계입니다.



프랑수아 부아자르
François BOIZARD
기술부서장
베르상스

Mers-les-Bains 공장의 1호는 2025년 그룹의 최초 전기로가 될 것입니다. 이렇게 해서 우리 기업은 연간 탄소배출량을 7,640톤 줄이게 될 것입니다. 현재 관련 연구가 진행 중이며, 용해로 전기화라는 중요 기술에 투자하며 베르상스는 탈탄소화 계획 실행을 계속하고 있습니다.

폐기물

2016년부터 베르상스는 모든 현장에 공통 폐기물 관리 전략을 배포했습니다. 범주별 폐기물을 정확히 매핑하여 모든 현장은 혁신적인 재활용 경로를 찾아 폐기물 양을 줄이고 처리 비용을 낮추며 회수율을 높이는 것을 목표로 하는 계획을 정기적으로 공유합니다.

2021년, 베르상스 그룹은 폐기물 관리와 관련된 전체 비용을 33% 절감했습니다.

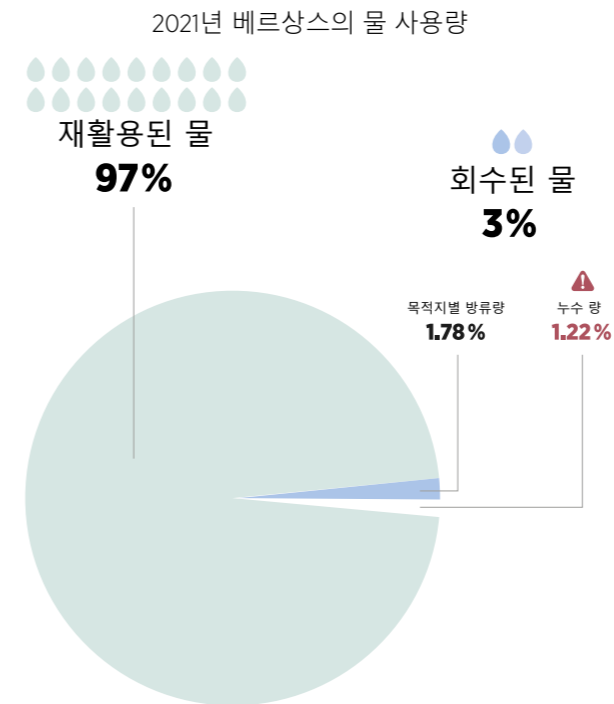
마감 현장의 페인트 슬러지 압축, 플라스틱 산업 협력사가 직접 재활용한 PE 필름 분류 및 압축, 당사 도구의 세척수에 포함된 탄화수소의 회수는 모두 이러한 목표를 달성할 수 있게 한 모든 조치입니다.

물

베르상스는 모든 운영 현장에서 물 사용량을 줄이는 것을 전략적 과제로 삼았습니다. 베르상스는 산업 공정에 사용되는 물을 100% 정화하여 현장의 다른 공정에서 재사용하는 공장을 만들고자 노력합니다. 이를 달성하기 위해 모든 현장은 물 네트워크(산업 및 국내)를 매핑하고 전략적 위치에 계량기를 배치하여 각 공정에 대한 물 필요량과 비정상적으로 회수, 재활용, 거부 및 손실된 물의 양(누수 및 증발)을 평가합니다.

2021년 베르상스는 전체 그룹의 유리 톤당 취수량을 53% 줄였습니다 (2016년 대비).

수자원을 엄격히 관리하며 베르상스는 해당 부문에서 가장 경쟁력 있는 기업임을 뜻하는 A 목록에 이름을 올렸고, CDP의 인정 또한 받았습니다.



에너지/탄소

지구 기온이 2°C 이상 상승하지 않도록 하는(WB2C) 이니셔티브 (SBTi)에서 승인한 탈탄소화 계획을 지지하는 베르상스는 Scope 1 및 2에서 온실 가스 배출량을 줄이기 위해 최선을 다하고 있습니다. 2034년까지 유리 1톤당 31% 감소(2019년 대비)를 목표로 하며, 이는 38.7%의 절대 배출량 감소에 해당할 예정입니다. 이를 위해 베르상스는 2025년(2019년 대비) 재생에너지를 활용한 연간 전력

공급을 80% 이상 늘릴 것이며, 모든 사업장 활동을 탈탄소화하고 에너지 소비를 대폭 줄이기 위해 생산 도구를 제고할 것을 약속합니다. 이를 달성하기 위해 모든 현장은 공정 소비량에 대한 실시간 정보를 제공하고, 설정된 임계값을 초과할 경우 경고를 발행할 수 있는 측정 수단을 갖추고 있습니다. ISO 50001 인증 시스템을 기반으로 하는 이 엄격한 에너지 관리는 당사의 4개 유리 제조 현장 중 2곳(Mers-les-Bains 및 La Granja)에 이미 배치되었습니다. 2016년부터 베르상스는 생산 지역에 LED 조명 설치, 버너 단열 개선, 연소 산소 농축 및 버너 기술을 활용해 유리 1t당 총 에너지 소비를 약 10% 줄였습니다.



베르상스는 COP21에서 2015년 12월 12일에 채택되어 2016년 11월 4일에 발효된 파리 협정을 전적으로 지지합니다. 파리 협정의 목표는 산업화 이전의 온도와 비교하여 지구 온난화를 2°C, 바람직하게는 1.5°C보다 훨씬 낮은 수준으로 제한하는 것입니다.

오늘날 베르상스는 기후 변화 정도를 1.5°C 이하로 낮추기 위한 활동을 배가하고자 노력하고 있습니다.

혁신 및 친환경 디자인

VERRE INFINI® 20: 고급 유리 용기 시장에 새로운 표준을 제시하는 베르상스

제품 개발 측면에서 럭셔리 브랜드는 보다 친환경적인 디자인을 선호하는 방향으로 전략을 조정하고 있습니다.

이에 따라 베르상스는 업계의 관행을 빠르게 변경하고자 베르상스가 보유하고 있는 전 세계 용해로의 PCR(post consumer recycling) glass의 사용 비율을 20%로 점진적으로 통합하겠다는 결정을 하였습니다.

Verre Infini® 20은 매우 투명한 유리를 대체하여 그룹의 새로운 표준이 되었습니다.

Verre Infini® 20은 지속 가능성 측면에서 소비자 기대를 충족하고, 각 브랜드들의 친환경 디자인 달성 목표를 충족시키고, 천연 자원에 미치는 영향을 제한하여 에너지 소비와 온실 가스 배출을 줄일 수 있습니다.

2021년 9월 프랑스 최대 용해로(6개 생산 라인)와 스페인 향수 용해로에서 출시된 Verre Infini® 20은 2022년 말 미국 Covington 현장, 2023년 한국 장항 현장에서도 생산될 예정입니다.



베르상스는 FEVE(EUROPEAN CONTAINER GLASS FEDERATION)에서 정의한 계산법에 따라 유리에 포함된 PCR 수준을 독립적인 제삼자로부터 매년 인증받습니다.

**판매용 INFINI® 20 및
INFINI® 40 글래스 제조 시
PCR 유리 사용 비율은
각각 20%와 40%를 초과합니다
(✓)*.**



*KPMG에서 합리적인 수준의 검증을 거친 데이터

제품이 환경에 미치는 영향 제한하기: 베르상스의 컨설턴트 서비스

베르상스는 자사가 개발한 여러 의사 결정 지원 도구를 사용하여 제품의 친환경 설계 부문에서 고객을 지원합니다.

ACV 도구

포장이 환경에 전반적으로 미치는 영향을 고객이 더 잘 인식할 수 있도록, 2017년 Enea 조직과 함께 개발한 ACV(Analyse de Cycle de Vie, 수명 주기 분석) 도구를 사용하여 이러한 영향을 평가할 것을 제안합니다.

이 도구는 8가지 주요 지표에서 글래스 생산이 환경에 미치는 영향을 매우 정확하게 시뮬레이션하도록 설계되었습니다.

지표 목록:

- 탄소 배출량
- 토양 산성화
- 공기의 광화학 산화
- 해양 부영양화
- 수생 생태독성
- 광물 자원 및 에너지 고갈
- 물 소비

본 분석은 제품 완성 및 운송 단계를 포함하여 원료 추출에서 고객에게 제품을 배송하기까지의 전 단계를 포함합니다. 따라서 PCR 유리 경량화 또는 통합 관련 가정을 포함하는 몇 가지 비교 시나리오를 기반으로 고객은 환경에 미치는 영향이 가장 적은 방법을 충분히 이해하고 선택할 수 있습니다. 2021년 베르상스는 영업 활동의 일환으로 107개 제품의 수명 주기 분석 연구를 수행했습니다. 이는 2020년보다 18% 더 많은 제품을 분석한 것입니다.

재활용성 연구

유리는 독특한 포장재입니다. 유리는 모래, 소다 및 석회 등으로 구성되고, 유리 용기에 담긴 제품 내용물과 환경에 무해한 불활성 물질입니다. 또한 유리는 특성을 바꾸지 않고 무한히 재활용할 수 있다는 특성을 지닙니다. 그러나 특정 마감재, 특히 불투명 래커 처리 또는 금속 처리는 유리의 재활용 가능성을 저해할 능성이 있습니다. 그래서 베르상스는 2019년, 후가공 유형에 따른 유리 재활용 가능성 척도를 개발했습니다. 이 척도는 수명이 다한 글래스의 재활용 가능성을 명확히 보여주기 때문에 개발 과정에서 고객이 명확한 결정을 내릴 수 있습니다.



3D 모델링

2021년 베르상스는 글래스를 최대한 현실에 가깝게 디지털 방식으로 생성하여 폐기물과 배출물을 일으키는 산업 프로토타이핑 단계를 감소시킬 수 있는 현실적인 렌더링 도구를 개발했습니다.



혁신 및 친환경 디자인

베르상스, LUXEPACK이 개최한 스페셜 에디션 살롱에서 친환경 혁신 디자인을 공개하다

코로나19로 인해 여러 차례 연기되었던 LUXEPACK의 제2회 스페셜 에디션 살롱(Édition Spéciale)이 2021년 8월 31일-9월 1일 파리 Carreau du Temple에서 개최되었습니다. 베르상스도 이 살롱에 참여하였습니다. 이 행사는 럭셔리 시장용 친환경 디자인 포장 솔루션을 주제로 열립니다. 따라서 베르상스 영업팀과 마케팅 팀은 다음과 같은 그룹의 최신 친환경 혁신을 소개했습니다.

- 100% 재활용 솔루션을 제공하는 유리 리필 및 알루미늄 행잉 시스템이 있는 리필 가능한 유리 용기
 - Verre Infini® 40 및 Verre Infini® 20으로 확장된 PCR 글래스 제품군
 - 동일 용량의 다른 글래스 대비 무게가 39% 감소하여 현재 가장 많이 판매되는 표준 제품
- 행사의 또 다른 하이라이트인 베르상스&불가리 컨퍼런스에서 관객들은 불가리 알레그라 글래스 협업이 어떻게 이루어졌는지 볼 수 있었습니다. 이는 지속 가능성에 대한 관심에서 디자인과 기술이 조화를 이루는 완벽한 사례입니다.



제품 혁신 측면에서 베르상스가 채택한 전략은 5가지 기둥인 REDUCE, REUSE, RECYCLE, REPLACE에 DISRUPT를 더한 “4R&D” 접근 방식을 따릅니다.

VERRE INFINI®, 경량 유리, 리필용 글래스 및 포트를 포함한 모든 친환경 제품은 물론, 유리 솔루션 및 인테리어 장식과 같은 혁신적인 장식 또한 함께 제공합니다.



100% 재활용 및 재사용 가능한 선물 상자

베르상스, Eviosys 및 Grown.Bio는 3사의 전문 지식을 합쳐 신개념 친환경 선물 상자를 개발했습니다.

이 상자에는 20% PCR로 구성된 베르상스 컬렉션 (La Collection Verescence)의 CARA 글래스가 포함되어 있습니다. 내부에 나사 링이 장착되어 있어 리필이 가능하며 향수, 스킨케어, 메이크업 등을 각 제품의 형태를 유지하여 담을 수 있습니다. Eviosys가 디자인한 금속 상자에 넣어 내용물을 비우면 모든 용기를 재사용할 수 있으며, 생명공학 기업 Grown.Bio가 군사체로 만든 스페이서는 폐기된 후 퇴비로 사용할 수 있습니다.



베랑제르 라그네
Bérange RAGUENET
마케팅·커뮤니케이션 담당
베르상스

3사가 이룬 협력의 산물인 선물 상자의 각 구성 요소는 재활용/재사용/퇴비화가 가능하기 때문에 가장 지속 가능한 패키징 옵션으로써 고객에게 홍보할 수 있었습니다. 베르상스는 지속 가능한 발전을 추구하는 브랜드에 이 새로운 선물 상자가 영감의 원천이 될 수 있다고 믿습니다.

랑콤 압솔뤼 르 세럼 리필용 보틀

2021년 출시된 랑콤(로레알 그룹 브랜드)의 압솔뤼 르 세럼 스킨케어 유리제품은 지속 가능한 접근 방식을 사용하여 디자인되었습니다. 베르상스의 특허 기술인 유리 리필 시스템이 적용된 최초의 고급 스킨케어 글래스입니다. 소비자가 단순 보관 종이거나 수명이 끝난 후 재활용할 수 있도록 설계된 유리용기(PCR 40% 포함)와, 재활용이 가능한 소다석회 관유리로 만들어진 탈착식 리필(Flacopharm) 글래스도 여기에 포함됩니다. 유리 제작자는 유리 제조성분 구성에도 각별한 주의를 기울여야 하지만, 그 외에도 작은 병의 내부에 조립되는 중간 부속품을 수월히 삽입할 수 있도록 입구가 넓게 설계된 병의 치수와 정밀도 또한 정확히 설정해야 합니다. 이는 Mers-les-Bains 현장의 뛰어난 유리병 제조 노하우와 Orne 현장의 유리 접착 부문 전문 지식으로 완성된 뛰어난 기술적 성과입니다.



ENGLISH VERSION

APPENDICES

50	CSR dashboard and objectives
52	Methodology note
54	CSR Initiatives 2021-2022
74	Equivalence tables (GRI and Global Compact)
80	Independent third party report (KPMG)

CSR DASHBOARD & OBJECTIVES

VERESCENCE MONITORS ITS SUSTAINABLE DEVELOPMENT PERFORMANCE AND HAS SET AMBITIOUS OBJECTIVES FOR 2022.

THE DASHBOARD BELOW GIVES A BRIEF OVERVIEW OF THE GROUP'S PROGRESS WITH RESPECT TO EACH OF THE THREE PILLARS OF THE "GLASS MADE TO LAST" PROGRAM.

DETAILS OF THE FIGURES AND PROGRESS WITH RESPECT TO EACH COMMITMENT ARE GIVEN IN THE MAIN BODY OF THIS REPORT.

PILLAR	SDGs	THEME	KPI	UNIT	2020 RESULTS (√) ¹	2021 OBJECTIVES without Verescence Pacific	2021 RESULTS without Verescence Pacific	2021 RESULTS (√) ¹	2022 OBJECTIVES
PEOPLE FIRST	3, 4, 5	Health & Safety	Lost time accident frequency rate (TFL)	Rate	3.19	2.3	4.10	4.10	<2
		Well-being at work and recognition	Investments allocated to improving working conditions and EHS initiatives vs. Total Investments	%	3.1%	2%	9.81%	9.33%	2%
			Absenteeism rate	%	6.21%	4.5%	7.65%	7.34%	<4%
		Skills and careers	Number of trained employees vs. Number of employees	%	70%	>70%	56%	57%	>70%
			Rate of deployment of career mapping	%	70%	90%	70%	70%	100%
		Diversity	Percentage of female managers	%	29.73%	>35%	29.68%	29.68%	>35%
Percentage of female recruits	%		43.71%	50%	40%	40%	50%		
ACT FOR SOCIETY	8, 10, 11, 16, 17	Local presence, global strength	Local purchases vs. Purchasing volume	%	98%	95%	97%	96.5%	95%
		Preserving employment at our sites	Number of employees enrolled in training courses eligible to obtain a professional qualification certificate or to validate the foundations of professional know-how and skills	Cumulative number	46	50	63	63	55
		Sustainable procurement	Number of suppliers that have signed the CSR Charter vs. Number of suppliers listed on the Verescence CSR 1 panel (suppliers with a significant effect on Verescence's CSR impact)	%	96%	100%	98%	-	100%
		Business Ethics	High-risk employees trained and qualified on corruption risks vs. Total workforce	%	100%	100%	100% (√) ¹	91%	100%
ECO SOLUTIONS	6, 7, 9, 12, 13, 14, 15	Quality of service and competitiveness	On Time In Full delivery rate (OTIF)	%	94.80%	>96%	92.5%	95%	>97%
			Customer complaint rate	%	0.57%	0.70%	0.56% (√) ¹	0.79%	<0.5%
		Innovation and eco-design	Number of commercial offers issued and accompanied by an LCA	Number	91	115	107	107	115
			Annual change in the number of bottles made from post-consumer recycled glass (PCR)	%	+4.5%	+50%/year	+112%	+112%	+50%/year
		Optimizing the environmental impact of our processes	CO ₂ emissions (Scope 1: Direct GHG; Scope 2: Energy Indirect GHG)	t/tg	1.07 ²	1.02	1.02	1.12	1.10
			NO _x emissions for glass manufacturing sites	kg/tg	1.57	1.94	1.70	1.66	1.89
			SO _x emissions for glass manufacturing sites	kg/tg	0.52	1.28	0.65	0.64	1.25
			Fine particle emissions for glass manufacturing sites	kg/tg	0.06	0.137	0.05	0.06	0.134
			Water withdrawal per metric ton of glass	m ³ /tg	2.8	2.8	2.2	2.63	2.5
			Recycled water vs. Water needs	%	97%	97%	97%	97%	98%
Water consumption vs. Water needs	%	1.58%	1.3%	1.18%	1.2%	1.2%			
Total quantity of waste per ton of glass drawn	kg/tg	127	132	134	128	126			
Waste recycling rate	%	87%	95%	90.6%	89.9%	95%			

* tg = metric ton of glass

¹Data verified by KPMG for 2020 and 2021 ²Data reported in 2020: 1.09 with Scope 2 location-based

METHODOLOGY NOTE

ELEMENTS OF METHODOLOGY ON THE PUBLISHED INDICATORS

SCOPE

All entities consolidated by the Group.

EXCLUSION

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

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

	FREQUENCY	INDICATORS	UNIT	DEFINITIONS / CALCULATION
PEOPLE FIRST	Monthly	Lost time accident frequency rate (TFI)	Rate	Lost time accident frequency rate per 1 million hours worked [Sum of lost time accidents (ytd) / Number of hours worked (ytd)] * 1,000,000 Note The frequency rate takes into account VERESCENCE personnel and does not include temporary staff
	Annual	Investments allocated to improving working conditions and HSE initiatives vs. Total Investments	%	[Sum of Investments allocated to improving working conditions and HSE initiatives in K€ / Total CAPEX in K€]*100 Note The investments considered correspond to the budget validated for the year, whether or not the amounts are used in the year in question
	Monthly	Absenteeism rate	%	[Sum of hours of absence (TI) / Sum of theoretical hours worked] * 100 Note The Group's result is the weighted average of the absenteeism rates of the sites in terms of their respective workforce
	Annual	Number of trained employees vs. Number of employees	%	[Sum of employees who have completed training / Sum of employees]*100
	Annual	Rate of deployment of career mapping	%	[Sum of career maps carried out / Sum of career maps to be carried out]*100 Note A career map brings together all the production industries needed for the manufacture of bottles. Each map shows the career paths consisting in the definition of the pre-requisites in terms of qualification, the training methods and the stages to be validated in order to move from one job to another
	Annual	Percentage of female managers	%	[Number of female managers on permanent contracts / Sum of male + female managerial staff]*100 Note This indicator concerns the number of women with socio-professional status likely to be in charge of employees or justify a management position in the company
	Annual	Percentage of female recruits	%	[Sum of female recruits on permanent contracts / Sum of total male + female recruits]*100 Note This indicator only includes recruits on permanent contracts

	FREQUENCY	INDICATORS	UNIT	DEFINITIONS / CALCULATION
ACT FOR SOCIETY	Annual	Local purchases vs. Purchasing volume	%	[Sum of the purchasing turnover realized in the processing country (K€) / sum of the entity's total purchasing turnover (K€)]*100 Note A local purchase is defined by the location of the supplier and the performance of the service, or the source of the supplier's materials as follows:— France and Spain: processing countries + border countries — USA: USA only — Exceptional purchases are not included in this indicator — Exceptional purchases are excluded from this indicator
	Annual	Number of employees enrolled in training courses eligible to obtain a professional qualification certificate or to validate the foundations of professional know-how and skills	Cumulative number	Sum of employees enrolled in training courses eligible to obtain a professional qualification certificate or to validate the foundations of professional know-how and skills Note It is the number of enrolments in these training courses during the year which is considered and counted, whether or not a certificate is issued. Training courses equivalent to these French certificates are taken into account internationally. This number of registrations is accumulated year after year to reach or not the objective set at the deadline
	Annual	Number of suppliers that have signed the CSR Charter vs. Number of suppliers listed on the Verescence CSR 1 panel (suppliers with a significant effect on Verescence's CSR impact)	%	[Number of suppliers that have signed the CSR Charter / Number of suppliers listed on the Verescence CSR 1 panel]*100 Note The indicator for suppliers that have signed the Verescence CSR Charter includes the entire panel of Verescence Group suppliers excluding South Korea (currently being collected and consolidated for publication in the next sustainability report)
	Annual	High-risk employees trained and qualified on corruption risks vs. Total workforce	%	[Sum of the high-risk employees having successfully completed corruption risk training vs. overall number of the population at risk targeted by the training]*100 Note The following people, known as "high-risk employees", are eligible for this type of training: 1) All executive staff worldwide, including various departments (Excom, sales, purchasing, finance, etc.) 2) "Non-executive" populations are included, but are considered at risk given their function, namely the Accounting/Payroll, HR, R&D, Sales Assistants, Purchasing, and anyone in contact with third parties as part of their function 3) Any newcomer falling under 1) or 2) 4) Any employee entering 1), 2) and 3) having a computer and therefore an e-mail address 5) Any employee entering 1), 2), 3) and 4) excluding Verescence Pacific (exposed workforce being identified for a future training session)

	FREQUENCY	INDICATORS	UNIT	DEFINITIONS / CALCULATION
ECO SOLUTIONS	Monthly	Customer complaint rate	%	[Sum of customer complaints accepted / Sum of lots delivered]*100
	Monthly	On Time In Full delivery rate (OTIF)	%	Number of deliveries in time and quantity / Number of deliveries Note A delivery is considered as being "on time" if it is delivered on the date requested in the customer's order. Delivery in full means that there is no difference between the quantities requested and the quantities delivered (+/- thresholds agreed in each region with our customers)
	Annual	Annual change in the number of bottles made from post-consumer recycled glass (PCR)	%	[Sum of bottles produced with PCR glass year n - (n-1) / Sum of glass bottles produced year n - (n-1)] * 100 Note Verescence's PCR glass offer includes Verre Infini® 20 and Verre Infini® 40, incorporating 20% and 40% post-consumer recycled glass respectively (in 2021, France scope only)
	Annual	Minimum PCR glass content in "Infinite Glass 20" and "Infinite Glass 40" sold	%	[(Quantity of PCR glass delivered in year (n) (t) + Change in stock of PCR glass in year (n) vs. Year (n-1) (t)) / (Quantity of Infinite Glass considered good and sent to customers (t))]*100 Note Complies with the definition adopted by FEVE
	Annual	Number of commercial offers issued and accompanied by an LCA	Number	Sum of commercial offers issued with an LCA (life cycle analysis) whether they are lost, won, in progress or abandoned
	Monthly	CO2 emissions (Scope 1: Direct GHG; Scope 2: Energy Indirect GHG)	t/tg	Estimated quantity of CO2 emissions to produce one metric ton of glass Total quantity of estimated CO2 (t CO2) / Quantity of glass drawn (t) Note Source of emission factors: GHG Protocol (IEA emission factors of 2011 published in 2014, provided by WRI)
	Annual	Atmospheric emissions (Nox / Sox / fine particles) for glass manufacturing sites	kg/tg	Mass of atmospheric emissions (Nox, Sox or fine particles) in kg for glass manufacturing sites / Quantity of glass drawn (ton)
	Monthly	Waste recycling rate	%	Percentage of recycled, reused or recovered waste [Quantity of recycled, reused or recovered waste (t) / Total quantity of waste (t)]*100
	Monthly	Total quantity of waste per ton of glass drawn	kg/tg	Sum of hazardous waste and non-hazardous waste (kg) / Quantity of glass drawn (t)
	Monthly	Water withdrawal per metric ton of glass	m³/tg	Total water extraction at the site for one ton of glass drawn Total quantity of water (m3) / Quantity of glass drawn (ton)
	Quarterly	Recycled water vs. Water needs	%	Total amount of water that we are able to recycle to meet water needs / Total amount of water that must be brought in to run processes (industrial needs) or to meet domestic needs. [Total recycled water / Total water needs]* 100
	Quarterly	Water consumption vs. Water needs	%	Total losses by leakage or evaporation (withdrawal - discharges) / Total quantity of water that must be supplied to operate the processes (industrial needs) or to meet domestic needs. [Total water consumption (withdrawals - discharges) / Total water needs]* 100

tg = metric ton of glass

CSR INITIATIVES 2021-2022

OUR CONTINUOUS IMPROVEMENT APPROACH IS BASED ON IMPLEMENTING THE VERESCENCE CSR POLICY AT EACH SITE AND SHARING BEST PRACTICES. THE INITIATIVES LISTED ARE NOT EXHAUSTIVE AND ARE CONSTANTLY CHANGING.

Period from 1/1/2021 to 4/30/2022.



2021-2022 INITIATIVES
STANDARDIZED AT
GROUP LEVEL AND
APPLIED AT ALL SITES

OBJECTIVES



HEALTH AND SAFETY

MANAGEMENT

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

WELL-BEING AT WORK AND RECOGNITION

MANAGEMENT

- Organization of expression groups at all sites. These help define and implement actions to improve working conditions and the organization of the activity within the units.
- Sharing of all our CSR initiatives carried out by each site on a collaborative platform structured around our CSR strategy.
- A performance bonus (including safety criteria) is included in the variable remuneration of managers and is awarded each year to ensure that all sites are involved in results improvement.
- Use of next-generation digital tools to enable our employees to carry out

their activities from home (widespread use of Teams, collaborative tools, etc.) and to enable the sites to continue to communicate with each other and with our partners via smart glasses.

RECOGNITION OF PERFORMANCE

- Group process for evaluating the performance of managers via 'People Success': 2 reviews during the year (goal setting and year-end review).

INTERNAL COMMUNICATION

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

SKILLS AND CAREERS

RESOURCE MANAGEMENT HUMAN RESOURCES AND CAREERS

- An HR policy is defined at the Group level and implemented at all

sites responsible for hiring their employees and managing their personnel. — Internal and international mobility is encouraged when meeting new hiring needs.

EMPLOYEE TRAINING

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

DIVERSITY

MANAGEMENT

- The HR policy is consistent with the ethical charter included in the common provisions (notably the internal regulations in France).
- Encouragement of the feminization of technical and managerial fields in the recruitment and promotion phases.

2021-2022 INITIATIVES BY SITE

VERESCENCE MERS-LES-BAINS France

HEALTH AND SAFETY

IMPROVEMENT IN INFRASTRUCTURE/PPE

- Improvement of the tools and materials used for glass forming machines (IS machines), securing of our employees during at-risk operations.
- Reduction of the risk of accidents during lubrication via an automatic lubrication system (deployed on 100% of the machine fleet).
- Improvement of working conditions: refreshing bandanas, nonflammable sweatshirts, polar wool (cold end), installation of fans at all workstations (cold end and hot end), provision of saline water (hot and cold plan).
- New numerically controlled lathe for the molding shop: more automation and fewer manual adjustments.
- Installation of new industrial racks for the mold room: reduced carrying of heavy loads.
- Creation of an automatic packaging line (reduction of MSDs).
- Improvement of the fire defense system for the entire site for the amount of 500,000 euros.
- Installation of a fire detection system on the bagging machine with servo-controls.
- Renewal of the machine fleet IS: ergonomic improvement, enhanced safety.

EMPLOYEE TRAINING

- Training of 33 on-site firefighters on a real fire simulator, operational techniques and "breathing apparatus".
- Training of steering committee and CU/works council in IOP drills: 4 drills per team for our 65 firefighters.
- Training of an OHS trainer.
- Awareness intervention in case of chemical projection (IS/SGP workshops + molding shop).
- Awareness of the risks of fluoridic acid.

- Training in prevention plans and work permits.
- Training of new radiation protection officers.
- Training in the evacuation procedure of the administrative center.
- COVID officer training.
- Full review of the standard for IS machine operation.
- Safety training for new recruits (189 temporary workers, 38 new hires).

MONITORING

- Complete overhaul of the single document for the evaluation of professional risks, incorporating human prevention measures.
- Carrying out safety audits of production lines (using the GoAudits application).

WELL-BEING AT WORK AND RECOGNITION

- Specific working group on IS/SGP service on carrying heavy loads.
- Musculoskeletal disorders (MSD) working group with the cold end.
- Implementation of improved handling of the molds in the molding department.
- Expression groups in the cold end sector (139 people) and molding.
- Accompaniment by a social worker (60% FTE).

SOCIAL DIALOGUE

- Implementation of a job protection plan (68 positions): numerous discussions with the trade unions and elected officials.
- Negotiation of a new profit-sharing agreement for 2022-2024.
- Negotiation of a wage agreement.

SKILLS AND CAREERS

CAREER MANAGEMENT

- Development of partnerships with *grandes écoles* (Lille School of Chemistry, Limoges School of Ceramics and Mechatronics, INSA, etc.) for internship programs.
- Organization of Industry Week to

- present the glass professions (more than 100 students).
- Focus on improving the skills of maintenance personnel (1,064 hours for 20 people).
- Creation of a cold end support position whose main role is to increase the skills of employees.
- Establishment of a cold end dojo to ensure continuous training of personnel and regular review of standards.
- Redesign of our internal training system by optimizing the operational training time on the job (Qualiopi certified).
- 58 employees trained in SPS (Sustainable Performance System): strengthening the methodological skills of our teams around a common One Verescence standard.
- Redesign of internal training modules (cold end line operator, glass controller, hot end operator).

DIVERSITY

- Professional Equality Index W/M 2021 (Verescence France: headquarters and plant in Mers-les-Bains): 91/100.
- Workstation adjustments and discussions with company doctor for temporarily or permanently disabled employees: provision of an electric cart for an employee experiencing mobility difficulties, 3 reclassifications following unfitness.

VERESCENCE ORNE France

HEALTH AND SAFETY

IMPROVEMENT IN INFRASTRUCTURE/PPE

- Installation of a system for gripping 25kg bags (reduction of load carrying).
- Study of technical noise reduction solutions at the Lacquering workshop.

- Improved working conditions for sorting stations, lighting control and height adjustment of tables.
- Improved management and monitoring of the consumption of personal protective equipment (PPE).
- Expansion of the electric lift table fleet.
- Installation of cobots (reduction of difficult working conditions).
- Reduction of care following the installation of thin cut resistant gloves and hard hats across the entire site.
- Introduction of validation for temporary workers in the use of electric pallet trucks.

EMPLOYEE TRAINING

- Movements and Postures training.
- Training in stretching and muscle warm-up for certain production lines.

MONITORING

- Use of the GoAudits application for field safety audits.

MANAGEMENT

- Psychosocial risk management plan (PSR).

COMMUNICATION

- Regular CSR awareness-raising: twice-monthly safety and environment message.
- Safety welcome support for newcomers, including temporary workers.

WELL-BEING AT WORK AND RECOGNITION

- Presence of a social worker twice a month and an osteopath two days a month to provide relief for employees exposed to repetitive movements.
- Installation of an air cooling system in the workshops.
- Conducting a satisfaction survey of all employees.
- Implementation of the MES system to lighten the administrative tasks of operators.
- Refurbishment of the sanitary facilities and painting of the locker rooms.

SOCIAL DIALOGUE

- Negotiation of a new profit-sharing agreement for 2022-2024.
- Negotiation of a wage agreement.
- Negotiation of agreements on

- the use of long-term partial activity (LTPA).
- Launching of a Job and Career Management process: numerous discussions with trade unions and elected officials.

SKILLS AND CAREERS

CAREER MANAGEMENT

- Establishment of a career and individual development plan for all employees: implementation of a Job and Career Management agreement.
- Collaboration with local schools: robotic vision license in Flers and BTS Électrotechnique in Condé.

DIVERSITY

- Professional Equality Index W/M 2021: 95/100.
- Raising managers' awareness of the risks of discrimination and harassment.
- Production management is run by a woman.
- The management of an autonomous production unit is run by a woman.
- Integration of 3 Ukrainians in the production staff.

VERESCENCE SOMME France

HEALTH AND SAFETY

IMPROVEMENT IN INFRASTRUCTURE/PPE

- Noise assessment measures: personnel exposed to noise equipped with ear muffs and exposed staff equipped with molded protections since 2019.
- Refurbishment of break rooms.
- Creation of new recreational rooms (locker rooms).
- Installation of additional lift tables.
- Installation of 2 pallet dispensers.
- Installation of an industrial paint sludge press (improved working conditions).
- Deployment of LED lighting on the exterior of the plant.
- Revision of pedestrian flows follow-

- ing the construction of the recreational rooms.
- Installation of 3 dock blockers (to secure loading/unloading).
- Introduction of new collaborative robots (cobots).

EMPLOYEE TRAINING

- MSD PRO training.
- Safety training provided to all new hires and temporary workers.
- Harassment officer training.
- Training to prevent PSR for local managers.
- PCS1 training for future retirees.

MONITORING

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

MANAGEMENT

- Fire evacuation drill for a complete plant in operation.
- Deployment of new Workplace Wellness Audits.
- Deployment of a new "BINGO" safety animation based on the identification, centralization and correction of risk situations.

COMMUNICATION

- Distribution and display of safety and environmental messages published twice a month.
- Reception of newcomers via security reception.

WELL-BEING AT WORK AND RECOGNITION

- Presence of a physiotherapist twice a month: 50% extra slots offered to employees.
- Presence of a social worker twice a month.
- Air cooling in APU 5 and deployment in APU 3.
- Deployment of the MES system to lighten the administrative tasks of operators.
- Study of noise exposure to reduce it at the workstation of the lacquering workshop team members.

SOCIAL DIALOGUE

- Negotiation of a new profit-sharing agreement for 2022-2024.
- Negotiation of a wage agreement.
- Negotiation of agreements on

the use of long-term partial activity (LTPA).
 — Launching of a Job and Career Management process: numerous discussions with trade unions and elected officials.

SKILLS AND CAREERS

CAREER MANAGEMENT

— Management of skills through the career programs and associated multi-skills table
 — Development of partnerships with *grandes écoles* (Lille School of Chemistry, INSA, UTC, etc.) for internship programs.
 — Implementation of a Job and Career Management agreement.

EMPLOYEE TRAINING

— Hosting of work-study students and trainees.
 — Training on the basics of office automation for volunteer employees.

DIVERSITY

— Professional Equality Index W/M 2021: 84/100.
 — 40% women on the management committee.
 — The person responsible for hiring has taken "Hiring without discrimination" training.
 — Partnership with a vocational rehabilitation center for general maintenance work.
 — Collaboration with Humando, Pôle emploi, EPIDE and Mission Locale. (Employment re-integration).

VERESCENCE LA GRANJA Spain

HEALTH AND SAFETY

IMPROVEMENT IN INFRASTRUCTURE/PPE

— Measures to continuously improve the ergonomics of workstations.
 — Installation of robots at the workstations of the insulator assembly line where ergonomics are the least ideal.

— New method of greasing the IS machines with less risk associated with ergonomics extended to all machinery.
 — Compulsory wearing of safety hats in the hot end.
 — New handling robot on the insulator flocking line to improve the ergonomics of the workstation.
 — Pilot site for the use of collaborative robots (cobots) in the decoration workshop: development of new handling tasks with cobots.
 — Annual safety improvements for cold end packaging machines:
 → Update of the natural gas pipeline system accident risk assessment methodology.
 → Modification of gas lines to avoid any risk of collision with forklifts.
 — Storage optimization:
 → New signage in the various storage areas.
 → Reorganization of the storage of refractory plates.
 → Reorganization of the storage of insulators near the plant to reduce transport.
 — Construction of new loading docks to improve the safety of logistics operations: vehicle traffic will be safer by reducing truck traffic inside the plant by 90%.

EMPLOYEE TRAINING

Training of emergency response teams on furnace glass leaks and oxygen leaks.

MONITORING

— Dust level (crystalline silica) and other chemical measurements on the entire site.

MANAGEMENT

— Stretching exercises for the decoration workshop.
 — Ongoing benchmarking program with other plants in the Group and other companies.
 — Information campaign on the golden rules of safety to be respected on the site.
 — Representation of personal protective equipment (PPE) on a dummy by site of injury.
 — Inclusion of the Safety team in the Gemba Walks (factory tours) regularly scheduled on the site.
 → Implementation of daily rounds

to monitor plant safety: new safety audits in GoAudits.
 → Safety roadmaps focused on behavior and management.
 → General review of the risk assessment for the entire plant and activities: involvement of department managers and middle management.

COMMUNICATION

— Weekly safety messages.
 — Information board for reporting accidents.

WELL-BEING AT WORK AND RECOGNITION

— Monthly general information meeting with all employees via Teams.
 — Health campaign: once a week the company distributes fruits to workers to encourage them to adapt healthy food habits.
 — Specific action plan following the 2018 engagement survey.
 — Assessment of psychosocial risks as part of individual interviews.
 — Launch of a new "suggestion box" application so that employees can make suggestions for improving workstations, safety, quality, etc.

SKILLS AND CAREERS

CAREER MANAGEMENT

— Management of Workers' skills through the career programs and associated multi-skills table.

EMPLOYEE TRAINING

— Official professional diploma for 17 employees.
 — Specific training on the use of new automatic machines in the finishing plant.
 — Training sales managers in negotiation and leadership techniques.
 — Language training.
 — Training in management techniques for local managers.
 — Implementation of an online training platform for employees, in collaboration with Randstad.
 — 3D Studio training: work on designs.

VERESCENCE COVINGTON USA

HEALTH AND SAFETY

IMPROVEMENT IN INFRASTRUCTURE/PPE

— Continuous development of the maintenance work order system under Teams. Passage to the CMMS system in Fix with preventive maintenance operations.
 — Compulsory wearing of safety hats in the hot end.
 — Securing of cullet conveying.
 — Repair of the gas valve insulation in the maintenance workshop.
 — Installation of additional fire alarms with flashing lights at the hot end to ensure alerts in high noise areas.
 — Installation of LED lighting at the hot end of the IS machines and in the basement to avoid incidents due to poor lighting.
 — Replacement of all exit and emergency exit lighting with energy-efficient LED bulbs, extending battery life and emergency lighting.
 — Installation of robots to pack bottles to reduce repetitive motion injuries.

EMPLOYEE TRAINING

— Quarterly safety footwear check.
 — Trainer in charge of welcoming newcomers.
 — Deployment of new forklift instructors as part of the "Train the Trainer Program".
 — Hiring of a training coordinator to ensure that all employees are properly trained in safety and regulatory compliance.

MONITORING

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

MANAGEMENT

— Safety observation cards for "near misses" to flag potential safety issues.
 — Safety efforts were also recognized through the "Pride Incentive".
 — Launch of a new HSE audit program.

— Inclusion of the Safety team in the Gemba Walks (factory tours) scheduled twice a week on the site.

COMMUNICATION

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

WELL-BEING AT WORK AND RECOGNITION

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

SKILLS AND CAREERS

CAREER MANAGEMENT

— Management of Workers' skills through the career programs and associated multi-skills table.
 — Posting of career opportunities on all employee information boards.
 — Bonus plan to encourage recruitment.
 — Wage overhaul for all positions to encourage career progression to qualified positions.

EMPLOYEE TRAINING

— Offer of online training: e-learning courses on the technical use of software.
 — Organization of local seminars/lectures according to requirements, particularly on the use of specific medical resources to help in emergencies.
 — Technical training for maintenance personnel at a local university.

DIVERSITY

— All managers and supervisors have received training on equal employment opportunities, and anti-discrimination and harassment in the workplace.
 — Online training on cyber threats.
 — Partnerships with local schools to promote the integration of junior people.

VERESCENCE SPARTA USA

HEALTH AND SAFETY

IMPROVEMENT IN INFRASTRUCTURE/PPE

— Preventive maintenance program, use of a new CMMS (Computerized Maintenance Management System).
 — Renovation of the access doors.
 — Project to improve the lacquering lines:
 → Improved cooling of bottles as they leave the lacquering lines.
 → Control of excess lacquer on the lacquering lines / improved air circulation system: reducing the risk of exposure to lacquer dust to ensure better working conditions.

EMPLOYEE TRAINING

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

MONITORING

— 100% of the audits and Gemba Walks (factory tours) were conducted via the GoAudits platform.

MANAGEMENT

— Safety observation cards for "near misses" to flag potential safety issues.
 — Safety efforts were also recognized through the "Pride Incentive".
 — Expansion of Sparta's HSE team with the hiring of a HSE Manager to provide operational management of activities and related projects.

COMMUNICATION

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

WELL-BEING AT WORK AND RECOGNITION

- Interactive communication session with employees on working conditions.
- Healthier food choices at the staff canteen.
- HVAC system upgrade in a break room and chiller to reduce heat in the building.
- Prevention campaign for a healthy mindset.
- Repair of the roof.
- Improvement of the HVAC system in the station and the lacquering laboratory.
- Improved packaging for better ergonomics.
- Creation of an outdoor break area with picnic tables to promote employee well-being.
- Redevelopment of the park adjacent to the facility into an outdoor recreation area.

SKILLS AND CAREERS

CAREER MANAGEMENT

- Management of Workers' skills through the career programs and associated multi-skills table.
- Posting of career opportunities on all employee information boards.
- Bonus plan to encourage recruitment.
- Wage overhaul for all positions to encourage career progression to qualified positions.

EMPLOYEE TRAINING

- Offer of online training: e-learning courses on the technical use of software.
- Organization of local seminars/lectures according to requirements, particularly on the use of specific medical resources to help in emergencies.
- Introduction of an evaluation of all temporary workers using the 30-60-90 day method to transition them to full-time positions.

DIVERSITY

- All managers and supervisors have received training on equal employment opportunities, and anti-dis-

crimination and harassment in the workplace.

- Online training on cyber threats.
- Enhanced career development opportunities by advertising job openings internally to promote transparency and equity and to hire the local workforce first.

VERESCENCE PACIFIC South Korea

HEALTH AND SAFETY

IMPROVEMENT IN INFRASTRUCTURE/PPE

- Implementation of a noise protection program and purchase of custom hearing protection equipment to reduce noise exposure.
- Installation of additional lighting in dark areas to prevent accidents.
- Use of a dedicated mold cart and improved mold tongs to facilitate operations.
- Standardization of the lengths of greasing tools, standardization of practices for safe machine operation.
- Adjustment of the workstation height, improvement of anti-skid pads.
- Improved fire safety for re-burning operations.
- Improvements to facilities and equipment to reduce smoke and dust generation.
- Employee health and workplace hygiene are monitored by nurses, hygiene specialists and doctors during regular visits.

EMPLOYEE TRAINING

- Training in emergency situations through simulated disaster situations for each process (fluoric acid leak, glass pouring, work in confined spaces, natural disasters, etc.).
- Joint training with the fire department (mobilization of fire trucks, chemical transport vehicles and emergency vehicles).
- Training on fire prevention measures, such as the use of extinguishing equipment, first aid, patient evacua-

tion and reporting.

MONITORING

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

MANAGEMENT

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

COMMUNICATION

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

WELL-BEING AT WORK AND RECOGNITION

- Creation of a catering committee that meets regularly to ensure the nutritional quality of the meals offered.
- Construction and commissioning of an employee break room.
- Massage chairs available to all employees.
- Use of the suggestion system to create a safe and pleasant working environment.
- Provision of salt tablets to prevent dehydration, drinking water and food supplements.

SKILLS AND CAREERS

CAREER MANAGEMENT

- Setting of personal goals for all employees.
- Employee job descriptions completed in accordance with Verescence criteria.

EMPLOYEE TRAINING

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

DIVERSITY

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



ACT FOR SOCIETY

2021-2022 INITIATIVES
STANDARDIZED AT
GROUP LEVEL AND
APPLIED AT ALL SITES

OBJECTIVES



LOCAL PRESENCE, GLOBAL STRENGTH

MANAGEMENT

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

EQUIPMENT

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

SUSTAINABLE PROCUREMENT

MANAGEMENT

- Deployment of CSR action plans in partnership with our suppliers through dynamic KPIs. All buyers fully assessed on the deployment of dynamic KPIs.

SUPPLIER SELECTION

- Deployment and updating of the ecosystem mapping including CSR aspects.
- OPEXs respond to dynamic KPIs and are committed to improvement.
- Extension of highly weighted CSR criteria in CAPEX invitations to tender

and specifications.

- Deployment of the Purchasing Policy, CSR Policy and Supplier CSR Charter set out by the Group.
- Environmental and social audits on suppliers' sites.

SUSTAINABLE PROCUREMENT

- The finishing plants use gold for some types of decoration. The plants have restricted the number of suppliers to two trusted companies. Their sources are certified and declared through official declarations.
- Verescence maintains a "gold mapping" document that is used to trace the origin of the gold for all of the finishing plants.
- Use of a tool allowing mold needs to be anticipated, which enabled us to buy a greater proportion of our molds locally.
- Implementation of a multi-year action plan with our CSR1 suppliers and various Verescence departments:
 - Systematic review of the 5 pillars (CSR, quality, OTIF, competitiveness and innovation) with our suppliers.
 - Assessment of their maturity by pillar.
 - Definition of actions needed for progress.
- EcoVadis or other recognized organizations CSR1 supplier survey.

BUSINESS ETHICS

COMMON PROVISIONS FOR ALL SITES

- An "FCPA policy" that covers the following subjects: anti-corruption, conflicts of interest, fraud, anti-competitive practices.
- Ethics Code and Code of Conduct for all employees.
- "Cyber security policies and

- measures": ISS (Information Security System) policies, internal audits, a Cybersecurity Committee composed of the CEO, CFO, CIO, Head of Cybersecurity and the Chief Legal Officer, which meets twice a year to define and implement the Group's Cybersecurity policy.
- Deployment of a worldwide "Cybersecurity" training program over 2021/2022 involving more than 860 employees to raise awareness against the risks of cyber attacks and/or fraud.
- A "whistleblower procedure" accessible on the Intranet and on www.verescence.com.
- The Compliance Committee, supervised by the CEO, meets every two months and/or when needed to deal with issues related to business ethics, including anti-corruption, conflict of interest (via the deployment of tools such as the whistleblower procedure, the third-party verification procedure, employee training, etc.), limitation of authority (limits on gifts and donations, etc.), the GDPR, and securing IT access, on a Group-wide basis.
- Standard ethical and anti-corruption clause imposed on all Verescence partners (suppliers, customers, service providers, agents, distributors, etc.).
- Third party verification procedure via the "World-Check" database to guarantee the absence of any act of corruption by a potential partner.
- GDPR (General Data Protection Regulation) data processing registry at Group level.
- Safety of information systems & cyber security:
 - (i) Internal / external penetration tests (06/2021) performed by Orange Cyberdefense: assessment of the robustness of the infrastructure to internal and external attacks.

- (ii) DRP (Disaster Recovery Plan) / BRP (Business Recovery Plan): shutdown and recovery tests in the event of the loss of Data Center 1 (December 2021) in order to complete the exercises and simulations carried out in 2018 corresponding to the loss of Data Center 1 (November 2019).
- (iii) Strengthening of network policies and introduction of network segregation (France/Spain).
- (iv) Strengthening of backup strategies: cross-site backups for local data, addition of off-line backups for the Data Center, outsourced Office 365 perimeter backups.
- (v) Creation of a "Head of Cybersecurity" position.
- (vi) Annual renewal of a Cyber/Fraud group insurance policy (April 2022).
- (vii) Implementation of an outsourced SOC at Orange Cyberdefense with deployment of an EDR solution.
- (viii) Password "cracking" campaigns conducted successively in 2020 and 2021; new campaigns scheduled for May 2022.
- (ix) Strengthening of access control via the deployment of a Multi Factor Authentication (MFA) policy.
- Digitization of business processes in line with the "zero paper" strategy and strengthening of compliance control within the Group (eValid, etc.).
- Introduction of a "sensitive positions" recruitment procedure (Finance, Payroll, Purchasing, HR, INPD departments).
- Annual review of banking powers and delegations of powers and signature and update if necessary.
- Global computerized "eValid Gifts & Donations" workflow to control gifts and donations in accor-

- dance with the Group's LoA policy.
- Global computerized "eValid New Customer" workflow to (i) track, streamline and centralize all customer creations, (ii) avoid the risk of fictitious customers, and (iii) comply with the LoA policy on payment terms.
- Computerized "eValid Creation/Modification Supplier-Employee bank details change" workflow deployed in France.
- Standardization of supplier payments through a single cash management tool.
- Integration of Verescence Pacific in the Governance and Compliance principles implemented at Group level, accessible on the local Intranet in Korean and English:
 - (i) Application of the Group LoA policy.
 - (ii) Application of the "Verescence Compliance Pack" (FCPA policy, whistleblower procedure, code of ethics, third party verification procedure, IT user charter, etc.).



2021-2022 INITIATIVES BY SITE

VERESCENCE MERS-LES-BAINS France

LOCAL PRESENCE, GLOBAL STRENGTH

LOCAL OPERATION THROUGH THE CREATION OF CLUSTERS

— Extension of “door-to-door” blank bottle sorting subcontractors.

LOCAL SECTORAL COLLABORATION

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

COLLABORATION WITH LOCAL AUTHORITIES

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

PRESERVING EMPLOYMENT AT OUR SITES

PRESERVING THE SECTOR'S TRADES

— Verescence Mers-les-Bains is certified as a training organization, allowing for bespoke training adapted to the needs of our staff.
— Continuation of the CQPI for “Hot End” mechanic drivers.
— Implementation of a project to reorganize the company in order to adapt to market changes.
— Hiring of 9 permanent pro contracts in 2021 and 12 pro contracts in 2022.

VERESCENCE ORNE France

LOCAL PRESENCE, GLOBAL STRENGTH

LOCAL OPERATION THROUGH THE CREATION OF CLUSTERS

— Insourcing of all decorated bottle sorting activities on site.

LOCAL SECTORAL COLLABORATION

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

COLLABORATION WITH LOCAL AUTHORITIES

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

LOCAL PRESENCE AND SOCIAL COMMITMENT

— Organization of an annual blood drive.
— HSE evaluation of subcontractors/suppliers with an impact on QSE aspects.
— Founding member of the Argentan ambassadors association, with the aim of promoting the employment area (this association allowed Verescence Orne to take on some temporary workers from Marelli, which was in a slump due to the electrical components crisis).

PRESERVING EMPLOYMENT AT OUR SITES

PRESERVING THE SECTOR'S TRADES

— Collaboration with the Verescence Somme site for the

training and support of an employee for the maintenance of the lacquering guns.

VERESCENCE SOMME France

LOCAL PRESENCE, GLOBAL STRENGTH

LOCAL OPERATION THROUGH THE CREATION OF CLUSTERS

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

LOCAL SECTORAL COLLABORATION

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

COLLABORATION WITH LOCAL AUTHORITIES

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

LOCAL PRESENCE AND SOCIAL COMMITMENT

— Participation in the Employment and Work-Study Training Forum (Amiens and Abbeville).
— Blood drive.
— As part of European Mobility Week and the Enterprise Mobility Plan, participation in the “Faites du Vélo” cycling operation in partnership with LACTINOV.
— Collaboration with Mission Locale and EPIDE to take on individuals in

reintegration.
— Participation in the Mission Locale enterprise club.
— Participation in Industry Week: factory visit with the employment counselors at Pôle Emploi Abbeville and Amiens.
— Sponsorship of a local sports association.
— Visit of the regional prefect, the prefect of the Somme, the departmental councilor and the sub-prefect of Abbeville.
— Interview by local newspapers (Vivre en Somme, Courrier Picard, Journal d'Abbeville).

PRESERVING EMPLOYMENT AT OUR SITES

PRESERVING THE SECTOR'S TRADES

— Continuation of the CQP “Industrial Equipment Operator” system for lacquering line operators. Project to develop a CQP Industrial Equipment Operator system for decoration line operators.
— Continuation of the CléA diploma system.
— In-house trainer dedicated to core business training.

VERESCENCE LA GRANJA Spain

LOCAL PRESENCE, GLOBAL STRENGTH

LOCAL OPERATION THROUGH THE CREATION OF CLUSTERS

— Insourcing of all blank or decorated bottle sorting activities on site.
— Development of “door-to-door” bottle sorting subcontractors.
— Improvement of the S&OP and PIC (Industrial and Commercial Plan) to promote the insourcing of decoration.

LOCAL SECTORAL COLLABORATION

— Collaboration with the Royal Glass

Museum for training and exchange of best practices on glass.

COLLABORATION WITH LOCAL AUTHORITIES

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

LOCAL PRESENCE AND SOCIAL COMMITMENT

— Sponsorship of sports activities (local soccer clubs) and cultural activities (Noches Mágicas, Mercado Barroco, Christmas parties, etc.).
— Collaboration with the University of Valladolid Foundation and the University of Madrid.
— Collaboration with public authorities to promote the employment of the local population.
— Opening of the staff canteen to the local population.
— Sponsorship of a student drawing contest on the theme of ecology.
— Collaboration with the island of La Palma after the October 2021 volcanic eruption in the form of safety equipment supplies.

PRESERVING EMPLOYMENT AT OUR SITES

PRESERVING THE SECTOR'S TRADES

— Government-certified training center authorized to deliver training leading to qualifications for glass trades (Certificado Profesionalidad).

VERESCENCE COVINGTON USA

LOCAL PRESENCE, GLOBAL STRENGTH

LOCAL OPERATION THROUGH THE CREATION OF CLUSTERS

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

COLLABORATION WITH LOCAL AUTHORITIES

— Member of the local industrial committee.
— Member of the Local Emergency Planning Committee (LEPC).
— Collaborated with the Newton County Chamber of Commerce to donate meals to Piedmont Newton Hospital employees as part of National Hospital Week.

LOCAL PRESENCE AND SOCIAL COMMITMENT

— Organization of a cancer prevention event.
— “Nutrition” advisory campaign.
— “Adopt-A-Mile” partnership with the city of Covington to clean the roadside leading to the plant.
— Toy drive for the “Toys for Tots” association.
— Support for various community events (Fun Run, Family Fun Day, YMCA race, etc.).
— More sustainable procurement by sourcing locally as a priority.
— Participation in an event in honor of veterans.
— Sponsorship of a community course to support the local police force.

PRESERVING EMPLOYMENT AT OUR SITES

PRESERVING THE SECTOR'S TRADES

— Greater conversion of temporary workers to permanent workers.
— A 30-60-90 day plan has been put in place for new employees.

VERESCENCE SPARTA USA

LOCAL PRESENCE, GLOBAL STRENGTH

LOCAL OPERATION THROUGH THE CREATION OF CLUSTERS

— Strengthening the partnership with the current lacquer supplier so that

99% of the lacquer used is locally produced.

- Conclusion of a second partnership with another local lacquer supplier.
- Development of the collaboration with the local tool supplier for high-speed printing machines.

LOCAL PRESENCE AND SOCIAL COMMITMENT

- Extension of the cancer prevention event to cover other forms of cancer.
- “Nutrition” advisory campaign.
- Participation in an event in honor of veterans.

PRESERVING EMPLOYMENT AT OUR SITES

PRESERVING THE SECTOR'S TRADES

- 10% more temporary workers were hired on permanent contracts.
- Establishment of career paths to promote staff retention, skills development and job attractiveness.
- Partnerships with local schools to promote the integration of local youth.
- All employees complete the online ethics training program.

VERESCENCE PACIFIC
South Korea

LOCAL PRESENCE, GLOBAL STRENGTH

LOCAL OPERATION THROUGH THE CREATION OF CLUSTERS

- Local supply of specific materials at the request of customers.
- Installation by a local company of robots for the addition of an automatic printing machine.
- Partnership with a local company for the installation of a brush system coupled with air ionization to ensure a clean surface before lacquering, in order to be in line with the other Verescence sites.

LOCAL SECTORAL COLLABORATION

- Regular meetings to keep up to date with information on the glass industry.

COLLABORATION WITH LOCAL AUTHORITIES

- Participation in the 21st International Ocean Cleanup Day organized by local

and national authorities.

- Organization of coastal clean-up activities in collaboration with local authorities.
- Participation in World Water Day events in partnership with local authorities.

LOCAL PRESENCE AND SOCIAL COMMITMENT

- Organization of a breast cancer prevention event.
- Donation activities for the local community (heating, supplies, scholarships, etc.).
- Cake donations for the families of employees and subcontractors.
- Collaboration with Gongju University on R&D work to produce safer bottles.

PRESERVING EMPLOYMENT AT OUR SITES

PRESERVING THE SECTOR'S TRADES

- Full-time recruitment of contracted CFO (Finance department).



ECO SOLUTIONS

QUALITY OF SERVICE AND COMPETITIVENESS

MANAGEMENT AND ORGANIZATION

- Strengthening of “One Verescence” through the roll-out of the Verescence Sustainable Performance System (VSPS) across the Group, based on a strong continuous improvement approach.

- Management of performance at monthly committee meetings by site and by business line, enabling rapid deployment of best practices.

- All sites are subject to CSR objectives covering the three pillars. Included in their respective budgets, these objectives are the subject of a report and are reviewed during monthly “Business Reviews”. All sites thus actively work to reduce their energy and water consumption and their emissions into the air (CO₂, NO_x, SO_x, VOC, etc.), and are committed to recovering as much of their waste as possible by examining all local recycling solutions. All of this data is collected each month within the HSE network and consolidated on a non-financial reporting platform administered by TENNAXIA

- Monitoring of waste by type and disposal method at all sites: standardization of declarations at all sites.

- Insourcing of bottle sorting activities on our sites in order to optimize our processes, reduce our delivery times and reduce transportation.

- All Verescence sites are certified in accordance with all of the following standards: ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001, ISO 22716 (GMP Cosmetics).

- “Agilecence” project: work on improving our flows allowing our customers to benefit from a premium service enabling them to deliver their

strategic ranges in a maximum of 4 weeks.

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

OPTIMIZING THE ENVIRONMENTAL IMPACT OF OUR PROCESSES

- Each year, Verescence and all of its sites evaluate their performance in terms of climate impacts and water management according to the “CDP Climate Change” and “CDP Water Security” programs. In 2021, Verescence joined the prestigious A-List with an A rating on the “CDP Water Security” and “Supplier Engagement Rating” programs. On the “CDP Climate Change” program, Verescence improved its performance and obtained an A-.

- Verescence joined the Science Based Targets initiative (SBTi) and committed to the “Well-Below 2°C” scenario. The SBTi validation committee reviewed the climate transition plan presented by Verescence and found it to be in compliance with its criteria and recommendations.

- Verescence is rolling out its 2019-2034 decarbonization plan to all of the Group’s plants.

- All plants consuming industrial water are equipped with recycling systems.

- Deployment of a common water management standard and mapping of water supply and discharge for 100% of processes. Verification of certain KPIs related to water management by our ITO: KPMG.

- Verescence is an active participant

2021-2022 INITIATIVES STANDARDIZED AT GROUP LEVEL AND APPLIED AT ALL SITES

OBJECTIVES



in the R&D project “VERCANE” (VERre CARboNEutre), the objective of which is to decarbonize the glass manufacturing process by providing energy solutions capable of supplying production sites in a sustainable manner.

INNOVATION AND ECO-DESIGN

PRODUCT INNOVATIONS

- The Verescence R&D teams, positioned at Group level, are working to systematically improve the environmental impact of the products manufactured at all our sites:

- Growth of Infinite Glass 40: 40% PCR (Post Consumer Recycled = used glass collected for recycling).

- Development of a new composition of recycled glass with 20% PCR.

- Use of water-soluble lacquers instead of 89% solvent-based lacquers.

- Use of organic inks instead of enamels or precious metals.

- Development of lightweight glass: introduction of an average glass weight indicator per container.

- Development of “safety glass” in partnership with the brand What Matters.

- Glassification: replacement of plastic by glass for many projects in new territories (mascara applicators, lipstick, etc.).

- Growth in the production of bottles with screw rings: 86% of the new molds have screw rings facilitating recycling by separability as well as reuse by the consumer.

MEASURING ENVIRONMENTAL IMPACT

- Evolution of the Life Cycle Analysis (LCA) software for Verescence products with the inclusion of Infinite

Glass 20 and Infinite Glass 40. All data specific to Verescence has been updated to take into account our latest improvements impacting the life cycle of our products.

— All sites contribute through their performance to enriching the environmental impact model we have developed using our unique life cycle analysis tool. This tool allows us to compare two bottles and to give our customers an objective opinion for the most eco-responsible choice based on eight impact indicators: Global Warming (CO₂), Acidification, Photochemical Oxidation, Eutrophication, Ecotoxicity, Exhaustion of Mineral Resources, Non-renewable Energy Consumption and Water Consumption.

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

EXTERNAL COMMUNICATION

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

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

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

→ Verescence's participation at a round table on the assets of Made in France during the French perfumery-cosmetics industry summit.

→ Participation at the "Made in France" Expo at the Elysée Palace to highlight know-how and innovation in luxury bottles.

→ Participation in a conference on innovation and eco-design with BVL-GARI during the Luxe Pack Edition Spéciale trade show.

— Sectoral collaborations to highlight eco-design solutions:

→ Participation in a joint stand with Glass Valley players at the Cosmetic

360 trade show.

→ Participation in the definition of Glass Hallmark Flaconnage under the authority of FEVE.

→ Creation of an eco-responsible gift box with Grown.Bio and Eviosys.

— Development in collaboration with CETIE of a new standard for screw rings (SNI ring: Screw Neck International) allowing interchangeability with crimping rings (FEA), thus meeting market expectations (recyclability/refillability) while maintaining the aesthetic characteristics of luxury brands.



2021-2022 INITIATIVES BY SITE

VERESCENCE MERS-LES-BAINS France

OPTIMIZING THE ENVIRONMENTAL IMPACT OF OUR PROCESSES

ENERGY CONSUMPTION AND REDUCTION OF CO₂ EMISSIONS

— Installation of low energy LED lighting throughout the site.

— Retainment of ISO 50001 certification.

— Search for air leaks on our compressed air network: establishment of a permanent monitoring system.

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

— Installation of 50 gas meters, 30 water meters and 110 electricity meters and connection of all our electricity meters to our technical energy management and water consumption system and monitoring via dedicated software for water and gas and 10% for electricity.

— Addition of 3% oxygen in furnace 6 to reduce our consumption of natural gas.

— Validation of the waste heat recovery project.

POLLUTION REDUCTION (AIR, WATER, SOIL, EMISSIONS)

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

— Monthly measurements of pollutants in wastewater and search for legionella (monthly reporting to DREAL).

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

— Excavation of 100m³ of soil polluted with Boron+B17.

WASTE AND END OF LIFE

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

— Recovery of IT waste (Green IT).

— Full analysis of our waste in costs and volumes.

— Identification and rationalization of all waste streams.

— Integration of all recoverable waste from our subcontractors.

— Reduction of the polluted glass stream by 53%.

— Reduction of the inert waste glass stream by 14%.

— Reduction of approximately 700kg of CIW/month from compactors in 2021.

— Increase in recycled waste by 2% to reach 91.4%.

REDUCED IMPACT ON WATER

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

— Installation of 32 water meters to optimize our consumption.

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

COMMUNICATION

— Posting of notices on each waste sorting station showing the right waste to put in the right garbage can.

— "Glass and Environment" training to raise the awareness of furnace operators regarding the environmental impacts of their profession.

— PCR training for 30 employees (44 hours of training).

VERESCENCE ORNE France

QUALITY OF SERVICE AND COMPETITIVENESS

COMPETITIVENESS

— Introduction of the MES system.

OPTIMIZING THE ENVIRONMENTAL IMPACT OF OUR PROCESSES

ENERGY CONSUMPTION AND REDUCTION OF CO₂ EMISSIONS

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

— Commissioning of a variable speed compressor.

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

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

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

— Installation of a UV tunnel.

— Replacement of lehr 7 with an electric lehr.

— Reduction of transport for the treatment of sludge: local treatment.

POLLUTION REDUCTION (AIR, WATER, EMISSIONS)

— Replacement of the line 2 filtration box at the Lacquering APU.

WASTE AND END OF LIFE

— Increase in the selective recovery of waste: recycling of polyethylene plastic films (+600%), PE/PS thermoformed materials (+40%) and wood from broken pallets.

— Reduction of the production of lacquer sludge by a second pressing to reduce the water content.

REDUCED IMPACT ON WATER

- Reuse and recycling of effluents wherever possible: installation of an automatic purge on TAR and reuse of the vacuum pump water as TAR water make-up.
- Improved management of our water footprint by collecting systematic and targeted data on our withdrawals, discharges and needs by process, capable of identifying our consumption and recycling capacities.

VERESCENCE SOMME France

OPTIMIZING THE ENVIRONMENTAL IMPACT OF OUR PROCESSES

**ENERGY CONSUMPTION
AND REDUCTION OF
CO2 EMISSIONS**

- Use of variable speed compressors.
- Installation of low energy consumption LEDs across the site, indoor and outdoor.
- Installation of electric lehrs on new projects.
- Gradual phasing out of enamels in favor of organic inks: firing temperature dropped from 650°C to 150°C.

**POLLUTION REDUCTION
(AIR, WATER, SOIL, EMISSIONS)**

- Elimination of atmospheric discharges by replacing dry filters with closed circuit water curtains.

WASTE AND END OF LIFE

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

REDUCED IMPACT ON WATER

- Reuse and recycling of effluent

on highly water-consuming process (lacquering lines, etc.).

- Installation of additional water meters to monitor and optimize our consumption.
- Monitoring of water withdrawals (subdivisional meters).
- Installation of closed circuit L1 UAP4.

— Improved management of water consumption through systematic and targeted data collection of our water withdrawals, discharges and needs by process, capable of identifying our consumption and recycling capacities.

COMMUNICATION

- Employee awareness-raising on eco-friendly habits (waste sorting, energy, etc.).
- Creation of a new display for all waste.

MANAGEMENT

- Integration of a new HSE Engineer on fixed-term contract to replace the incumbent on maternity leave.

VERESCENCE LA GRANJA Spain

OPTIMIZING THE ENVIRONMENTAL IMPACT OF OUR PROCESSES

**ENERGY CONSUMPTION
AND REDUCTION OF
CO2 EMISSIONS**

- Elimination of external warehouses to reduce transportation of finished products.
- Implementation of a door-to-door bottle sorting system to reduce the internal supply chain of the finishing plant.
- Signature of the renewable energy PPA project aimed at carbon neutrality of our electricity consumption on the site.
- On-site PPA project to generate electricity with solar panels.
- Since 2021, we have been producing a type of glass made from post-consumer cullet (Infinite Glass 20), which

allows us to reduce our consumption of natural raw materials, natural gas and CO2.

- Corporate vehicle strategy: replacement of all fuel vehicles with hybrid vehicles.
- To encourage electromobility, a new electric recharging station has been installed on the site's parking lot.

**REDUCTION OF POLLUTION
(AIR, WATER, EMISSIONS, NOISE)**

- A new noise map and noise reduction study will be completed in 2021.

WASTE AND END OF LIFE

- Better non-recyclable waste sorting and recyclability performance increase for specific waste categories: colored glass, cement, dirty cullet. In 2021, non-recyclable waste decreased by 5%, resulting in a recycling rate of 90.5%.
- Recycling of 100% of the liquid waste produced by the lacquering lines and the waste produced by the tool cleaning machines.
- End-of-life management of glass insulators: LCA report published. Procedure for recycling waste from the production of insulators for customers.
- Set up of a workshop to recover broken pallets and reduce wood waste.
- Installation of a new area reserved for cullet waste in order to better sort colored cullet and dirty insulator cullet, allowing them to be managed as recycling waste.

REDUCED IMPACT ON WATER

- Closed circuit cooling water system.
- Installation of numerous flow meters to measure and manage water consumption more precisely for each process.
- Installation of Parshal channels to measure the plant's water discharges more accurately and control the plant's water consumption (withdrawals and discharges).

COMMUNICATION

- Communication concerning waste sorting.
- Video to educate and train employees on waste management.

MANAGEMENT

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

VERESCENCE COVINGTON United States

OPTIMIZING THE ENVIRONMENTAL IMPACT OF OUR PROCESSES

**ENERGY CONSUMPTION
AND REDUCTION OF
CO2 EMISSIONS**

- Re-certification in the first quarter for annual CO2 emissions.
- Installation of a new fixed gas analyzer to improve the gas/air ratio and burner efficiency in order to reduce gas consumption and CO2 emissions.

**POLLUTION REDUCTION
(AIR, WATER, EMISSIONS)**

- Improvement of the dust extraction system in the batch house and furnace fume treatment room.
- Reconstruction of dust collectors.
- Installation of access stairs to water withdrawal sites.
- Measures taken to remove excess vegetation in the two retention basins.
- Annual stack inspection starting in 2022 (not mandated by US regulators). This ensures our compliance and commitment to reducing NOx, SOx and fine particulate emissions. This initiative is part of our company's ongoing global commitment to reduce NOx, SOx and fine particle emissions.
- Replacement of all composition silo vents to improve efficiency and reduce emissions, starting with the aragonite silo.
- Quarterly cleaning of the parking

lot to reduce sediment from the road that could contaminate adjacent properties via runoff.

WASTE AND END OF LIFE

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

REDUCED IMPACT ON WATER

- Water piping enabling the use of recycled water for cullet cooling.
- Installation of numerous water meters to better control the consumption of each process.
- Installation of a tank and pumping system to recycle the water we use to cool the seals of the oxygen production station pumps (representing a saving of 51m³ per day).

COMMUNICATION

- Annual employee training on the environmental issues involved in our activities.

MANAGEMENT

- Confirmation of ISO 140001 certification.
- Efforts to obtaining ISO 50001 certification by the end of 2022.
- Annual audit of the Risk Assessment Department.

VERESCENCE SPARTA United States

QUALITY OF SERVICE AND COMPETITIVENESS

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

OPTIMIZING THE ENVIRONMENTAL IMPACT OF OUR PROCESSES

**ENERGY CONSUMPTION
AND REDUCTION OF
CO2 EMISSIONS**

- Energy audit focused on the use of gas.
- Reduced energy consumption by using organic components instead of ceramics for decorations.
- Measures for reducing energy consumption: 2021, reduction in electricity consumption:
 - Air leak detection and repair.
 - Optimizing the use of lehrs.
 - Replacement of lighting with LED bulbs.

**POLLUTION REDUCTION
(AIR, WATER, EMISSIONS)**

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

WASTE AND END OF LIFE

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

REDUCED IMPACT ON WATER

— The wastewater treatment plant has been undergone technical inspection and been refurbished to OEM (Original Equipment Manufacturing) standards.

**VERESCENCE
PACIFIC**
South Korea

QUALITY OF SERVICE
AND COMPETITIVENESS

— Visit of the headquarters, comparison of project management procedures.

OPTIMIZING THE
ENVIRONMENTAL IMPACT
OF OUR PROCESSES

**ENERGY CONSUMPTION
AND REDUCTION OF
CO2 EMISSIONS**

— Improvement of the lighting system to reduce consumption (replacement by LED bulbs, installation of lighting with motion detectors).
— Installation of a turbocharger in the wastewater treatment plant to improve energy efficiency.
→ The biological treatment process implemented in the wastewater treatment plant has reduced electricity consumption by approximately 18%.
→ Average electricity consumption per month from January to August 2021 (34,868 kW).
→ Average electricity consumption per month from September 2021 to March 2022 (28,546 kW).
— Reduced energy consumption through the system's climate control programmer and temperature control.
— Replacement of high efficiency boilers to reduce energy consumption.

**POLLUTION REDUCTION
(AIR, WATER, EMISSIONS)**

— Agreement reached with the Chungnam provincial government to take measures to reduce NOx emissions and to plant trees in factories.
— Monthly measurement of water and air quality to manage pollutant

emissions.

— Installation of an activated carbon tower in the development room to reduce VOC emissions.

WASTE AND END OF LIFE

— Improved treatment of wastewater plants to reduce the sludge they produce.
→ Wastewater volume increased by 30%, but sludge production decreased by 29%.
→ Wastewater (2020: 75,713 tons; 2021:98,623 tons).
→ Sludge (2020: 523.8 tons; 2021:371.99 tons).
— Reuse of lacquered bottles to reduce glass waste.
→ 30% reduction in glass waste.
→ Glass waste (2020: 403.93 tons; 2021:283.56 tons).
— Improvement of the coating process to reduce the frequency of activated carbon replacement, with a view to reducing the production of activated carbon waste.
→ Replacement frequency (26→19), 30% reduction in activated carbon waste.
→ Activated carbon waste (2020: 126.73 tons; 2021:88.5 tons).

REDUCED IMPACT ON WATER

— Installation of an additional flow meter to control water consumption.
— The old flow meter has been calibrated to improve its accuracy.

COMMUNICATION

— Communication concerning waste sorting and disposal.

MANAGEMENT

— Regular checks.
— Confirmation of ISO 140001 certification.



GRI EQUIVALENCE TABLES

VERESCENCE HAS SET OUT ITS STRATEGY AND REPORTING IN ACCORDANCE WITH THE PRINCIPLES OF THE GRI (GLOBAL REPORTING INITIATIVE) IN ORDER TO ENSURE THE COMPLETENESS OF ITS APPROACH. BELOW, YOU WILL FIND THE EQUIVALENCE TABLE TO ASSESS THE COMPLIANCE OF OUR CSR REPORT WITH THE CORE CRITERIA DEFINED BY THE GRI (CF. GRI-G4).

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

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

NO.	GRI INDICATORS	EQUIV.	SECTION/COMMENTS
	SPECIFIC DISCLOSURES		
20	ECONOMIC		
201	Economic performance		
201-1	Direct economic value generated and distributed	▼	Value chain: financial resources and impacts
204	Procurement practices		
204-1	Proportion of spending on local suppliers	▼	Act for Society: 2020 in key figures
205	Anti-corruption		
205-2	Communication and training on anti-corruption policies and procedures	▼	CSR dashboard and 2022 objectives: Act for Society - Business ethics
30	ENVIRONMENT		
301	Materials		
301-2	Recycled input materials	▼	Eco Solutions: 2020 in key figures
302	Energy		
302-3	Energy intensity	▼	Eco Solutions: optimisation de l'impact environnemental de nos process Chaîne de valeur : capital environnement
302-4	Reduction of energy consumption	▼	Eco Solutions: optimizing the environmental impact of our processes Value chain: environmental assets
303	Water		
303-1	Total water withdrawal by source	▼	Value chain: environmental assets CSR dashboard and 2022 objectives Eco Solutions: optimizing the environmental impact of our processes
305	Emissions		
305-4	Greenhouse gas (GHG) emissions intensity	▼	Value chain: environmental assets CSR dashboard and 2022 objectives Eco Solutions: optimizing the environmental impact of our processes
305-5	Reduction of greenhouse gas (GHG) emissions	▼	Value chain: environmental assets CSR dashboard and 2022 objectives Eco Solutions: optimizing the environmental impact of our processes
306	Effluents and waste		
306-2	Waste by type and disposal method	▼	Value chain: environmental assets CSR dashboard and 2022 objectives Eco Solutions: optimizing the environmental impact of our processes

NO.	GRI INDICATORS	EQUIV.	SECTION/COMMENTS
40	SOCIAL		
401	Employment		
401-1	New employee hires and employee turnover	▼	Value chain: intellectual assets
403	Occupational health and safety		
403-2	Type of injury and rates of injury, occupational diseases, absenteeism, and work-related fatalities	▼	People First: health and safety, Well-being at work and recognition - CSR dashboard and 2022 objectives
404	Training and Education		
404-1	Average hours of training per employee	▼	CSR dashboard and 2022 objectives - People First: skills and careers
404-2	Programs for skills management and programs that assist employees in managing career endings	▼	CSR dashboard and 2022 objectives - People First: skills and careers Act for Society: preserving employment at our sites
405	Diversity and Equal Opportunity		
405-1	Diversity of governance bodies and employees	▼	CSR dashboard and 2022 objectives: People First - Diversity
405-2	Ratio of basic salary and remuneration of women to men	▽	-
407	Freedom of association and collective bargaining		
407-1	Operations and suppliers identified in which the right to collective bargaining may be at risk	▼	CSR dashboard and 2022 objectives: Act for society - Responsible purchasing
413	Local Communities		
413-1	Local community engagement, impact assessments, and development programs	▼	Act for Society: preserving employment on our sites
417	Product and Service Labeling		
417-1	Product and service information and labeling requirements	▼	CSR dashboard and 2022 objectives: Eco Solutions - Innovation and eco-design

GLOBAL COMPACT EQUIVALENCE TABLE



VERESCENCE HAS JOINED THE GLOBAL COMPACT IN 2018 AND IS COMMITTED TO THE TEN PRINCIPLES. EACH YEAR, THE GROUP ISSUES A COP (COMMUNICATION ON PROGRESS), WHICH IS PUBLISHED ON THE GLOBAL COMPACT WEBSITE.

THIS REPORT CONSTITUTES VERESCENCE'S 2021 COP (2021-2022 DATA).

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



INDEPENDENT THIRD PARTY REPORT (KPMG)

REPORT BY ONE OF THE STATUTORY AUDITORS, APPOINTED AS INDEPENDENT THIRD PARTY, ON THE CONSOLIDATED NON-FINANCIAL STATEMENT. For the year ended 31 December 2021

To the Board of Directors',

In our capacity as Statutory Auditor of your company (hereinafter the "entity") appointed as independent third party, and accredited by the COFRAC under number 3-1049¹, we have undertaken a limited assurance engagement on the historical financial information (actual or extrapolated) of the consolidated non-financial statement, prepared in accordance with the entity's procedures (hereinafter the "Guidelines"), for the year ended the 31st of December 2021 (hereinafter, respectively, the "Information" and the "Statement"), voluntarily released by the Group pursuant to the requirements of Articles L. 225 102-1, R. 225-105 and R. 225-105-1 of the French Commercial Code (Code de commerce).

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

REASONABLE ASSURANCE CONCLUSION ON A SELECTION OF NON-FINANCIAL INFORMATION

Based on the procedures performed, as set out in the "Nature and scope of our work" and "Nature and scope of additional work on the information selected by the entity and identified by the sign √" sections of this report, and the evidences collected, the information selected by the entity and identified with the symbol √ in the Statement has been prepared, in all material respects, in accordance with the Guidelines.

LIMITED ASSURANCE CONCLUSION

The evidence related to the result of the indicator "Rate of deployment of professional mapping" could not be provided to us within the deadline for validation of the Declaration.

Based on the procedures performed, as set out in the "Nature and scope of our work" section of this report, and the information collected, with the exception of the items described above, nothing has come to our attention that causes us to believe that the Statement is not presented in accordance with the applicable regulatory requirements and that the Information, taken as a whole, is not presented fairly in accordance with the Guidelines, in all material respects.

PREPARATION OF THE STATEMENT

The absence of a commonly used

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

Consequently, the Information needs to be read and understood together with the Guidelines, the main elements of which are presented in the Statement (or available on request from the entity's registered office).

INHERENT LIMITATIONS IN PREPARING THE INFORMATION

The Information may be subject to inherent uncertainty because of incomplete scientific and economic knowledge and the quality of external data used. Some information is sensitive to methodological choices, assumptions and/or estimates used for their preparation and presentation in the Statement.

RESPONSIBILITY OF THE ENTITY

The Board of Directors is responsible for:

- Selecting or establishing suitable criteria for preparing the Information ;
- Preparing a Statement in accordance with legal and regulatory requirements, including a presentation of the business model, a description of the main extra-financial risks, a presentation of policies applied to mitigate these risks and the outcomes of those policies, including key performance indicators ;

— Implementing internal control over information relevant to the preparation of the Information that is free from material misstatement, whether due to fraud or error. The Statement was prepared by applying the entity's Guidelines as mentioned previously.

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

On the basis of our work, our responsibility is to provide a report expressing a limited assurance conclusion on:

- The compliance of the Statement with the requirements of Article R. 225-105 of the French Commercial Code;
 - The fairness of the historical financial information (actual or extrapolated) provided in accordance with Article R.225-105-I(3) and II of the French Commercial Code concerning action plans and policy outcomes, including the key performance indicators on the main risks.
- As it is our responsibility to provide an independent conclusion on the Information as prepared by Management, we are not authorised to help prepare said Information, as that could compromise our independence. At the request of the entity and outside of the scope of certification, we may express reasonable assurance that the information selected by the entity, presented in the appendices, and identified by the symbol √ has been prepared, in all material respects,

in accordance with the Guidelines. However, it is not our responsibility to comment on the entity's compliance with other applicable legal and regulatory requirements, nor the compliance of products and services with the applicable regulations.

REGULATORY PROVISIONS AND APPLICABLE PROFESSIONAL GUIDANCE

We performed our work described below in accordance with the provisions of Articles A. 225 1 and following of the French Commercial Code, the professional guidance issued by the French Institute of Statutory Auditors (Compagnie nationale des commissaires aux comptes) relating to this engagement and International Standard on Assurance Engagements 3000 (Revised)²

OUR INDEPENDENCE AND QUALITY CONTROL

Our independence is defined by the provisions of Article L. 822-11-3 of the French Commercial Code and the French Code of Ethics (Code de déontologie) for statutory auditors. Our firm maintains a comprehensive system of quality control including documented policies and procedures regarding compliance with applicable legal, regulatory and ethical requirements and the professional guidance issued by the French Institute of Statutory Auditors relating to this engagement.

MEANS AND RESOURCES

Our work was carried out by a team

of five people between April and July 2022 and took a total of four weeks. We were assisted in our work by our specialists in sustainable development and corporate social responsibility. We conducted some interviews with the people responsible for preparing the Statement.

NATURE AND SCOPE OF OUR WORK

We planned and performed our work to address the areas where we identified that a material misstatement of the Information was likely to arise. We believe that the work carried out, based on our professional judgement, is sufficient to provide a basis for our limited assurance conclusion:

- We obtained an understanding of all the consolidated entities' activities, and the description of the principal risks associated;
- We assessed the suitability of the criteria of the Guidelines with respect to their relevance, completeness, reliability, neutrality and understandability, with due consideration of industry best practices, where appropriate;
- We verified that the Statement includes each category of social and environmental information set out in article L. 225-102-1 III;
- We verified that the Statement provides the information required under article R. 225-105 II of the French Commercial Code, where relevant with respect to the principal risks, and includes, where applicable, an explanation for the absence of the information required under article L. 225-102-1 III, paragraph 2 of the French Commercial Code;

¹ Accreditation Cofrac Inspection, number 3-1049, scope available at www.cofrac.fr

² ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information

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

— We referred to documentary sources and conducted interviews to:

- assess the process used to identify and confirm the principal risks as well as the consistency of the outcomes, including the key performance indicators used, with respect to the principal risks and the policies presented;
- corroborate the qualitative information (measures and outcomes) that we considered to be the most important presented in Appendix. Concerning certain risk³, our work was carried out on the consolidating entity, for the other risks, our work was carried out on the consolidating entity and on a selection of entities⁴.

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

— We obtained an understanding of internal control and risk management procedures the entity has put in place and assessed the data collection process to ensure the completeness and fairness of the Information;

— For the key performance indicators and other quantitative outcomes that we considered to be the most important, as presented in Appendix, we implemented:

- analytical procedures to verify the proper consolidation of the data collected and the consistency of any changes in those data;
- tests of details, using sampling techniques, in order to verify the proper application of the definitions and procedures and reconcile the data with the supporting documents. This work was carried out on a selection of

contributing entities and covers 23% of the consolidated data selected for these tests;

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

The procedures performed in a limited assurance engagement are less in extent than for a reasonable assurance engagement performed in accordance with the professional guidance issued by the French Institute of Statutory Auditors; a higher level of assurance would have required us to carry out more extensive procedures.

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

With regard to the information selected by the entity, presented in the appendix and identified by the symbol ✓ in the Statement, we conducted the same work as described in the paragraph "Nature and scope of our work" above for the Information considered to be the most important, but in a more in-depth manner, in particular with regard to the number of tests.

The selected sample accounts for between 23% and 100% of the information identified by the symbol ✓.

CONCLUSION

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

Paris-La Défense, on 21 July 2022

KPMG S.A.
Fanny HOULLIOT
 Partner
 Sustainability Services
Philippe CHERQUI
 Partner

³ Employee health at work, Working conditions, Adaptability to different cultures, Social dialogue, Employee motivation and commitment, Improving energy efficiency, Eco-design, Optimizing product quality, Using recycled materials and optimizing glass recycling channels, Cybersecurity, Boosting the local industrial and economic fabric, Business integrity, CSR commitment of our partners, Personal data protection, Ensuring and optimizing the level of customer service
⁴ Verescence Mers-les-Bains (France), La Granja (Spain), Verescence Pacific (Korea)

Appendix

QUALITATIVE INFORMATION (ACTIONS AND RESULTS) CONSIDERED MOST IMPORTANT

<ul style="list-style-type: none"> — Dispositions for the protection and safety of employees — Skills management and employee training policy — Collective agreements signed in 2021 — Measures taken to promote gender equality and related results — Measures taken to optimise energy consumption and water resources — Certification of the energy management system — Deployment of the Verescence Sustainable Performance System — Innovation and eco-design initiatives — Actions in favour of local economic development — Business ethics systems — CSR criteria considered in contracting with suppliers — GDPR treatment register
--

KEY PERFORMANCE INDICATORS AND OTHER QUANTITATIVE RESULTS CONSIDERED MOST IMPORTANT

LEVEL OF ASSURANCE

Key Performance Indicators and Other Quantitative Results Considered Most Important	Level of Assurance
Social indicators	
Lost time accident frequency rate (TFI)	Reasonable
Investments allocated to improving working conditions and EHS initiatives vs. Total Investments	Reasonable
Number of trained employees vs. Number of employees	Reasonable
Number of employees enrolled in training courses eligible to obtain a professional qualification certificate or to validate the foundations of professional know-how and skills	Reasonable
Percentage of female managers	Reasonable
Percentage of female recruits	Reasonable
Absenteeism rate	Moderate
Rate of deployment of career mapping	Moderate
Societal indicators	
High-risk employees trained and qualified on corruption risks vs. Total workforce*	Reasonable
Number of employees trained to cybersecurity	Reasonable
Local purchases vs. Purchasing volume	Reasonable
Number of suppliers that have signed the CSR Charter vs. Number of suppliers listed on the Verescence CSR 1 panel (suppliers with a significant effect on Verescence's CSR impact)*	Reasonable
Customer complaint rate	Reasonable
On Time Full delivery rate (OTIF)	
Minimum PCR glass content in "glass Infini" 40" and "glass Infini" 20" sold	Reasonable
Number of commercial offers issued and accompanied by an LCA	Reasonable
Annual change in the number of bottles made from post-consumer recycled glass (PCR)	Reasonable
Water withdrawal per metric ton of glass	Reasonable
Recycled water vs. Water needs	Reasonable
Water consumption vs. Water needs	Reasonable
CO2 emissions Scope 1 and Scope 2 per ton of glass drawn	Reasonable
Waste recycling rate	Reasonable
Total quantity of waste per ton of glass drawn	Reasonable
NOx emissions for glass manufacturing sites	Reasonable
SOx emissions for glass manufacturing sites	Reasonable
Fine particle emissions for glass manufacturing sites	Reasonable

* For these indicators, data verified excluding Verescence Pacific

FOR ALL QUESTIONS RELATING TO THE INFORMATION CONTAINED IN THIS REPORT, PLEASE CONTACT:

Alain THORRÉ

CSR Director
alain.thorre@verescence.com

Christophe DHAENE

Group CSR/HSE Manager
christophe.dhaene@verescence.com

VERESCENCE

Registered office
49-51 quai de Dion Bouton
92800 Puteaux

FOLLOW VERESCENCE ON SOCIAL MEDIA FOR OUR LATEST NEWS.



© **Photos**

Verescence
François Jorez
Guillaume Crochez
Shehan Hanwellage
Anne Soullez
Lionel Guericolas
Francisco Arroyo
Lancôme

Graphic design

Lili T. DESIGN

July 2022

MADE OF GLASS AND PASSION.



verescence.com