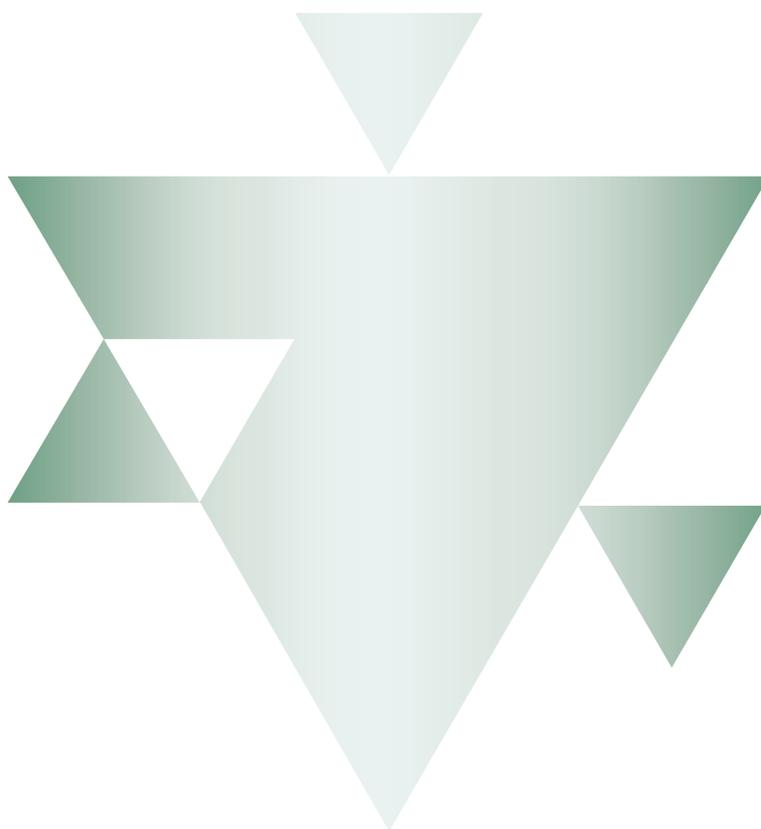


VERESCENCE



RAPPORT DE DURABILITÉ
2020-2021

04 **Éditorial**

06 **À propos de Verescence**

Chiffres clés

Activités

Implantations

10 **Notre projet d'entreprise**

Verescence 2022

12 **Notre chemin vers la durabilité**

14 **Stratégie RSE en trois piliers**

16 **Gouvernance & système de performance durable**

20 **Chaîne de valeur**

22 **Nos enjeux RSE**

24 **People First**

Santé et sécurité

Mieux-être au travail et reconnaissance

Compétences et carrières

Diversité

36 **Act for Society**

Ancrage local, force mondiale

Préserver l'emploi sur nos sites

Achats responsables

Éthique des affaires

48 **Eco Solutions**

Qualité de service et compétitivité

Optimisation de l'impact

environnemental de nos process

Innovation et éco-conception

62 **Annexes**

Tableau de bord RSE et objectifs

Note méthodologique KPI

Initiatives RSE 2020-2021

Tables de correspondances

(GRI et Global Compact)

Rapport de l'OTI (KPMG)

ÉDITORIAL

L'année 2020 a mis plus en avant encore l'impérieuse nécessité du développement durable. En réponse à cette évolution profonde, Verescence a concrétisé de nombreux projets, a maintenu ses investissements RSE* et structuré une feuille de route encore plus ambitieuse. Notre stratégie RSE « Glass Made to Last » reposant sur les piliers People First, Act for Society & Eco Solutions est la colonne vertébrale de nos actions et ambitions.

Pour Verescence, le pilier Act for Society passe nécessairement par un ancrage industriel local pour réduire les émissions liées au transport de nos produits et proposer des chaînes logistiques courtes et agiles. Il manquait à Verescence une implantation industrielle en Asie, c'est maintenant chose faite avec l'acquisition du verrier Pacificglas en Corée du Sud. Pacificglas, qui devient Verescence Pacific, est le co-leader asiatique dans la fabrication de flacons et pots en verre pour l'industrie cosmétique premium. Nous souhaitons faire de Verescence Pacific le leader asiatique en servant les plus grandes marques de cosmétique d'Asie et un partenaire privilégié pour nos clients internationaux qui souhaitent éco-innover et produire localement.

2020 a été une année difficile pour les femmes et les hommes de Verescence. Pour autant, les équipes sont restées mobilisées autour de notre projet d'entreprise « Verescence 2022 - Forming The Future », tout en mettant en place un protocole sanitaire robuste pour

continuer à travailler en sécurité. Ce sont des points essentiels de notre pilier People First, une culture commune et une stratégie claire et partagée. Nous avons continué à travailler avec succès ce pilier très important, mais aussi su l'adapter en intégrant de nouvelles dimensions telles que le télétravail, l'e-learning, un management plus agile et efficace, plus de polyvalence et de valeur ajoutée dans les postes de travail.

Nous souhaitons que Verescence soit une entreprise plus forte post Covid-19, ce qui se traduit par une accélération de notre stratégie RSE et des engagements encore plus ambitieux pour les années à venir. C'est ce que nous présentons en détails dans ce rapport et pour n'en lister que quelques-uns :

— Notre adhésion à l'initiative Science Based Targets



(SBTi) et la construction d'une feuille de route détaillée permettant de diminuer nos émissions scope 1 & 2 de 30 % à horizon 2030 et viser la neutralité carbone en 2050 ;

— Notre participation à des projets de R&D structurants pour le métier du verre : Furnace for the Future au niveau Européen et Vercane au niveau français. L'objectif est de concevoir de nouvelles générations de fours verriers avec des émissions réduites de 60 à 80 % ;

— Notre démarche de réduction des consommations d'eau qui se traduit par une baisse de 49 % depuis 2016 et qui doit nous rapprocher du concept d'« usine sèche » d'ici 2025 ;

— Le lancement d'une nouvelle composition de verre recyclé post-consommation (PCR), le Verre Infini® 20, qui viendra compléter le Verre Infini® 40 et qui sera fabriqué en France, en Espagne et aux États-Unis d'ici fin 2021.

Ce quatrième rapport de durabilité met en avant notre Système de Performance Durable et notre volonté d'ancrer davantage notre démarche RSE au cœur de nos process. Les nombreuses initiatives locales et l'engagement de l'ensemble de nos équipes permettent un progrès continu de nos indicateurs. Pour répondre au défi climatique, nous aurons à mettre en œuvre des transformations structurantes, mais c'est en progressant ensemble au quotidien que nous atteindrons nos objectifs ambitieux.

■ **THOMAS RIOU**, président directeur général

Nous souhaitons que Verescence soit une entreprise plus forte post Covid-19, ce qui se traduit par une accélération de notre stratégie RSE et des engagements encore plus ambitieux pour les années à venir.

THOMAS RIOU

À PROPOS DE VERESCENCE

Verescence est le leader mondial du flaconnage de luxe. Depuis plus de 120 ans, nous fabriquons et décorons des flacons et des pots en verre haut de gamme pour les plus grandes marques de la Parfumerie et de la Cosmétique. À la pointe de l'innovation, nos sept usines en France, en Espagne, aux États-Unis et en Corée du Sud, nous permettent de produire au plus proche de nos clients. Passionnés par notre métier, nous repoussons les limites de notre savoir-faire historique afin d'apporter des solutions de haute qualité, innovantes et respectueuses de l'environnement.

MADE OF GLASS AND PASSION.

 **N° 1** MONDIAL DU FLACONNAGE DE LUXE

CAPACITÉ DE PRODUCTION ANNUELLE

 **600 MILLIONS DE FLACONS**

321 M€

DE CHIFFRE D'AFFAIRES EN 2020



2 340
EMPLOYÉS
DANS LE MONDE



7
SITES DE PRODUCTION DANS LE MONDE

VERRE & DÉCOR

FRANCE | ESPAGNE
ÉTATS-UNIS | CORÉE DU SUD



100 %
DE NOS SITES CERTIFIÉS ISO

QUALITÉ : ISO 9001, ISO 22716,
ISO 17025 (ISOLATEURS)
ENVIRONNEMENT : ISO 14001
SANTÉ ET SÉCURITÉ : ISO 45001
ÉNERGIE : ISO 50001 (MERS-LES-BAINS)
PHARMACIE : ISO 15378 (ABBEVILLE)

Top 1 %

DES ENTREPRISES LES PLUS AVANCÉES EN RSE DANS LE MONDE SELON L'ÉVALUATION ECOVADIS EN 2020

MÉDAILLE PLATINE

Partout dans le monde, nous déployons notre savoir-faire sur les marchés de la beauté et des isolateurs.

PARFUMS ET BEAUTÉ



Maîtrisant à la fois les métiers du verre et du parachèvement, nous développons des flacons et des pots répondant aux exigences des plus grands noms de l'univers de la beauté. Sept sites de fabrication pour le verre et le parachèvement, déployés en France, en Espagne, aux États-Unis et en Corée du Sud, peuvent produire plus de 600 millions de flacons par an.

ISOLATEURS



Depuis 1932, notre site de production de La Granja en Espagne fabrique et commercialise des isolateurs en verre pour les lignes électriques haute tension. Avec plus de 100 millions d'isolateurs installés dans le monde, Verescence La Granja Insulators est reconnu pour son savoir-faire et la qualité de ses produits.



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


4 SITES
 de fabrication pour le verre

FRANCE - Mers-les-bains
 ESPAGNE - La Granja
 ÉTATS-UNIS - Covington
 CORÉE DU SUD - Janghang


5 SITES
 de parachèvement

FRANCE - Abbeville & Ecouché
 ESPAGNE - La Granja
 ÉTATS-UNIS - Sparta
 CORÉE DU SUD - Janghang


5 AGENCES
 commerciales

FRANCE - Paris
 ESPAGNE - Barcelone
 ÉTATS-UNIS - New York
 CORÉE DU SUD - Janghang
 BRÉSIL - São Paulo

NOTRE PROJET D'ENTREPRISE

Depuis deux ans, le projet d'entreprise Verescence 2022 – Forming the Future guide la stratégie de Verescence. Structuré en cinq piliers axés autour de la durabilité, il a pour objectif de faire de notre groupe la référence mondiale sur le marché de la beauté durable, avec comme axes forts :

- La RSE : efficacité énergétique et montée en compétence de nos collaborateurs ;
- La performance industrielle avec des investissements en automatisation et digitalisation ;
- L'innovation et la conquête de nouveaux territoires.

Malgré la crise du COVID-19, nous avons maintenu le cap du projet en 2020, avec comme avancées notables l'adhésion à l'initiative Science Based Targets (SBTi), la modernisation de nos lignes de production et le renforcement de notre présence mondiale en Asie et au Brésil.

Excellence client

- OTIF 94,8 %
- Consolidation de l'offre fast track (délai de livraison de 4 semaines pour les références Gold)
- Simplification des flux pour réduire le Lead Time industriel
- Taux de réclamations clients de 0,57 %
- Généralisation d'outils digitaux pour faciliter la communication à distance avec nos clients et accélérer le time-to-market

Compétitivité

- Accélération des investissements pour adapter notre outil industriel au marché du soin (lignes dédiées cosmétiques, contrôle et aspiration soufflage de dernière génération)

- Renforcement et meilleure valorisation de notre savoir-faire et écosystème local (exemple : Made in France)
- Amélioration de la performance industrielle sur l'ensemble de nos sites
- Nouveaux plans d'économie pour gagner en agilité et réduire nos frais fixes

People first

- La priorité : protection de nos employés dans le contexte de crise sanitaire
- TF1 : 3,19
- Amélioration des conditions de travail sur tous nos sites (5S, ergonomie, cobots...)
- Progression de l'embauche de jeunes ingénieures

One Verescence

- Poursuite des formations de management international
- Accélération du déploiement du e-learning
- Système de suivi de la performance standardisé à l'échelle du Groupe
- Harmonisation de la stratégie et des actions RSE au sein des différentes régions du Groupe

Nouveaux territoires

- Acquisition de Pacificglas en Corée du Sud
- Éco-conception : lancement du Verre Infini® 20
- Ouverture d'un bureau commercial au Brésil

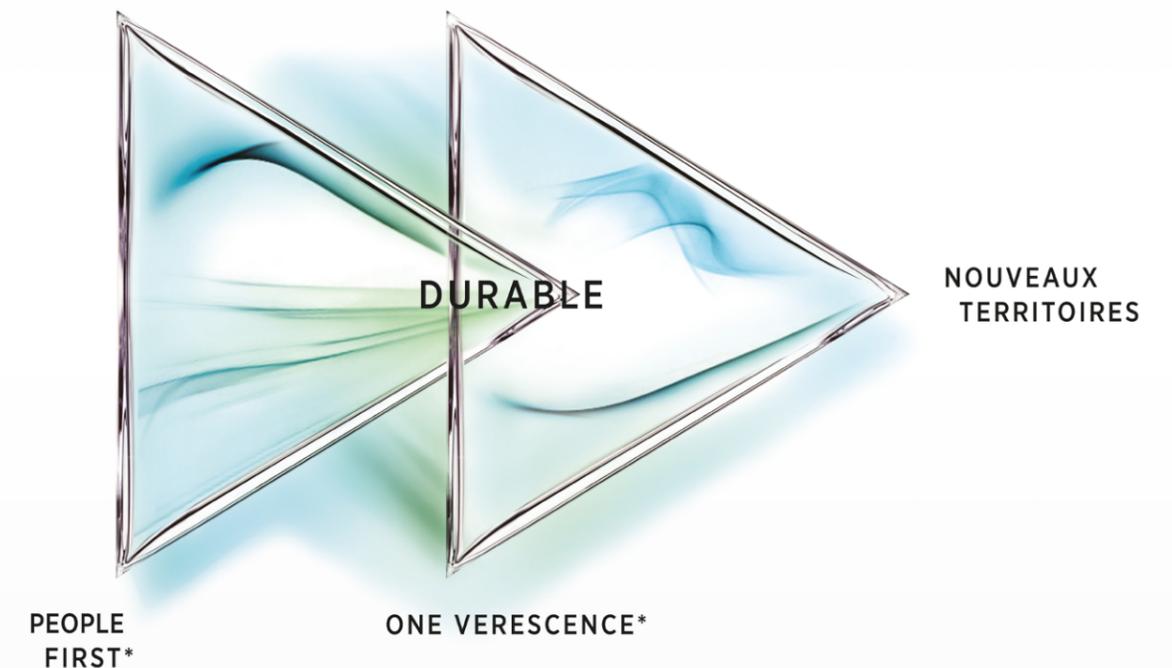
VERESCENCE

2022

FORMING THE FUTURE*

EXCELLENCE
CLIENT

COMPÉTITIVITÉ



Devenir la référence mondiale
sur le marché de la beauté durable.



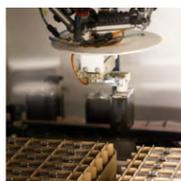
NOTRE CHEMIN VERS LA DURABILITÉ

Lancement du Verre Infini*, le premier verre parfumerie composé à 100 % de calcin issu du recyclage post-consommation (PCR)



2008

Lancement du plan TOP 2012, visant à améliorer la qualité et le service



2010

Lancement du plan Performance 2015, visant à garantir la rentabilité à long terme



2012

Développement du Verre Infini* 40, le premier verre premium composé à 40 % de verre post-consommation (PCR)



2014

Lancement du plan Excellence 2018, visant à consolider notre place de leader mondial du flaconnage en verre



2016

– Signature du Global Compact des Nations unies
– Mise en place de la démarche RSE Glass Made to Last
– Reconstruction du Four 1 à La Granja avec réduction des émissions de CO₂ et de la consommation d'énergie



2018

– Verescence rejoint l'initiative Science Based Targets (SBTi)
– Verescence s'engage dans les projets de décarbonation du secteur verrier « VERCANE » et « Furnace for the Future »
– Médaille Platine EcoVadis pour le Groupe et l'ensemble de nos sites



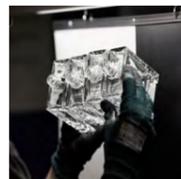
2020

2009



Lancement d'une journée Sécurité/RSE sur l'ensemble des sites : la sécurité, notre priorité

2011



Investissements pour la modernisation écoresponsable de nos installations

2013



Mise en place d'une organisation en Unités Autonomes de Production (UAP) dans nos sites de parachèvement

2015



Reconstruction du Four 1 à Mers-les-Bains avec réduction des émissions de CO₂ et de la consommation d'énergie

2017



– Reconstruction du Four 6 à Mers-les-Bains avec réduction des émissions de CO₂ et de la consommation d'énergie
– Création d'un outil d'Analyse de Cycle de Vie

2019



– Lancement du projet « Verescence 2022 - Forming The Future »
– Reconstruction du Four de Covington avec réduction de la consommation énergétique

2021



– Acquisition du verrier Pacificglas en Corée du Sud
– Lancement du Verre Infini* 20 en France, en Espagne et aux États-Unis
– Définition d'un plan de décarbonation (scope 1, 2 et 3) à horizon 2034

STRATÉGIE RSE EN 3 PILIERS

Initiée en 2018, notre démarche RSE Glass Made to Last se déploie sur trois piliers fondamentaux : « People First », « Act for Society » et « Eco Solutions ». Totalement intégrée à notre stratégie globale, elle s'inscrit dans un projet partagé avec l'ensemble de nos parties prenantes et fixe des engagements concrets à horizon 2022.

PEOPLE FIRST



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

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

ACT FOR SOCIETY



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

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

ECO SOLUTIONS



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

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

VERESCENCE ET LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES

Le programme Glass Made to Last permet de contribuer à 15 des 17 objectifs de développement durable (ODD) fixés par les Nations unies à l'horizon 2030.



GOVERNANCE ET SYSTÈME DE PERFORMANCE DURABLE

Editorial

La durabilité est au cœur de la stratégie et du projet d'entreprise de Verescence. C'est la raison pour laquelle les enjeux RSE associés ne sont pas de la responsabilité d'une seule personne ou d'un seul

service. Les performances RSE font partie intégrante du système de performance de l'entreprise.

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

Nous avons intégré dans notre système de management de la performance, l'ensemble des leviers RSE : des objectifs d'amélioration, des indicateurs de mesure et des standards. Ce système intégré a démontré son efficacité ces dernières années.



■ **ALAIN THORRÉ**, directeur RSE, Qualité & Amélioration Continue

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

La Gouvernance, personnifiée par le COMEX RSE et ses membres, a pour objectif de :

- Prendre en compte et hiérarchiser les attentes et les évolutions des parties prenantes (clients, salariés, actionnaires, fournisseurs, l'État, diverses organisations sectorielles...);
- Analyser et maîtriser les risques ;
- Déployer et faire appliquer la stratégie globale ;
- Définir des règles et modes de fonctionnement ;
- Contrôler globalement le bon déroulement des activités de Verescence ;
- Assurer la transparence des informations vis-à-vis des parties prenantes.

LA GOUVERNANCE RSE CHEZ VERESCENCE



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

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

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

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



Le Système de Performance Durable (Verescence Sustainable Performance System) permet de définir des mécanismes formels (processus, structures définies, standards de management et d'organisation) en vue de :

- Fixer les objectifs de performance à atteindre pour chaque service, chaque région, chaque site, chaque four ou UAP... ;
- Mesurer de façon homogène, au travers de KPI standards et de reporting partagés, les performances à tous les niveaux de l'organisation ;

- Passer en revue périodiquement les performances au travers de Business Review, réunion de performances... ;
- Définir et assurer le suivi des projets d'amélioration au travers des comités de pilotage, groupes de travail et comités métiers ;
- Vérifier par un système d'audit interne le respect des principaux standards.



Interview



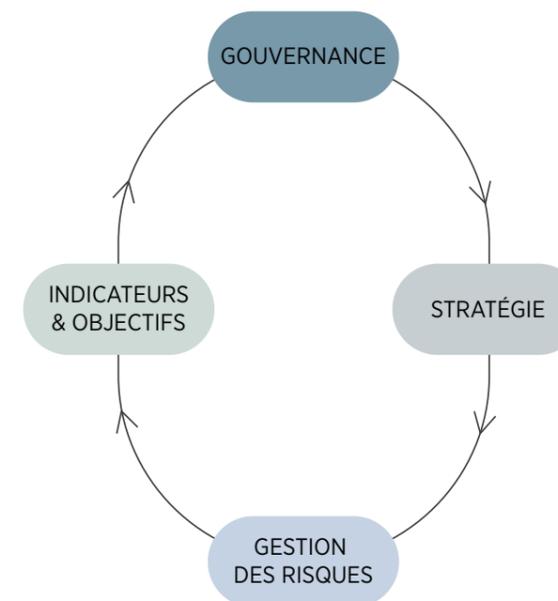
EMIN ALESKEROV
 Directeur Innovation et Développement Durable
STIRLING SQUARE
 CAPITAL PARTNERS

« L'ESG* est aujourd'hui l'un des sujets les plus importants dans le Private Equity, car notre secteur financier, qui réalise des investissements pour accompagner à long terme la croissance des entreprises, est bien placé pour y contribuer. Au-delà de la performance financière, nous voyons des opportunités intéressantes de créer de la valeur pour toutes les parties prenantes. Pour Stirling Square, la durabilité doit être intégrée au cœur de la stratégie de chaque société de notre portefeuille pour de la création de valeur à long terme.

Nous sommes ravis de voir Verescence embrasser pleinement, sinon défendre, cette réflexion. Nous sommes fiers de ses réalisations et l'encouragerons de plus en plus à partager ses pratiques exemplaires avec d'autres sociétés de notre portefeuille.

Le niveau d'engagement d'ESG chez Verescence a non seulement été remarqué par nous en tant qu'actionnaires, mais aussi par ses clients et experts du secteur : félicitations à tous les collaborateurs pour la notation EcoVadis Platinum ! Nous nous réjouissons d'accompagner Verescence vers son rôle de leader mondial du marché de la beauté durable pour les années à venir. »

* ESG : critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance



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

Des évaluations annuelles par des organismes mondialement reconnus (EcoVadis et CDP) permettent à Verescence de se « benchmarker » et d'améliorer :

- Sa stratégie RSE, la pertinence de son déploiement, les résultats obtenus et perçus, grâce aux évaluations EcoVadis ;
- Ses engagements et les évolutions de ses processus concernant la réduction des émissions de CO2 et le management de l'eau grâce à CDP Climate Change et CDP Water Security.

CHAÎNE DE VALEUR

Ressources

CAPITAL FINANCIER

321 M€
de chiffres d'affaires

Les activités de Verescence couvrent 2 secteurs : Parfumerie-Cosmétiques et Isolateurs. En 2020, nous avons réalisé un chiffre d'affaires de 321 millions d'euros porté à 89% par l'activité beauté.

CAPITAL HUMAIN

2 340 salariés

Nous sommes un groupe international avec 2 340 collaborateurs répartis dans 5 pays (France, Espagne, États-Unis, Corée du Sud et Brésil). En 2020, 33% de nos collaborateurs sont des femmes.

CAPITAL INTELLECTUEL

175 recrutements

L'innovation est le moteur de notre croissance future. Notre service R&D composé de 88 personnes à travers le monde alimente notre stratégie d'innovation. Verescence possède 60 brevets actifs et/ou demandes de brevets à travers le monde.

CAPITAL INDUSTRIEL

7 sites industriels

Nous sommes implantés en France (1 usine verre et 2 usines parachèvement), en Espagne (usine verre et parachèvement), aux États-Unis (1 usine verre et 1 usine parachèvement) et en Corée du Sud (usine verre et parachèvement).

CAPITAL ENVIRONNEMENT

78 916 MWh d'économies d'énergie

Quantité verre tirée: 116 990 tonnes

Total énergie: 610 667 MWh

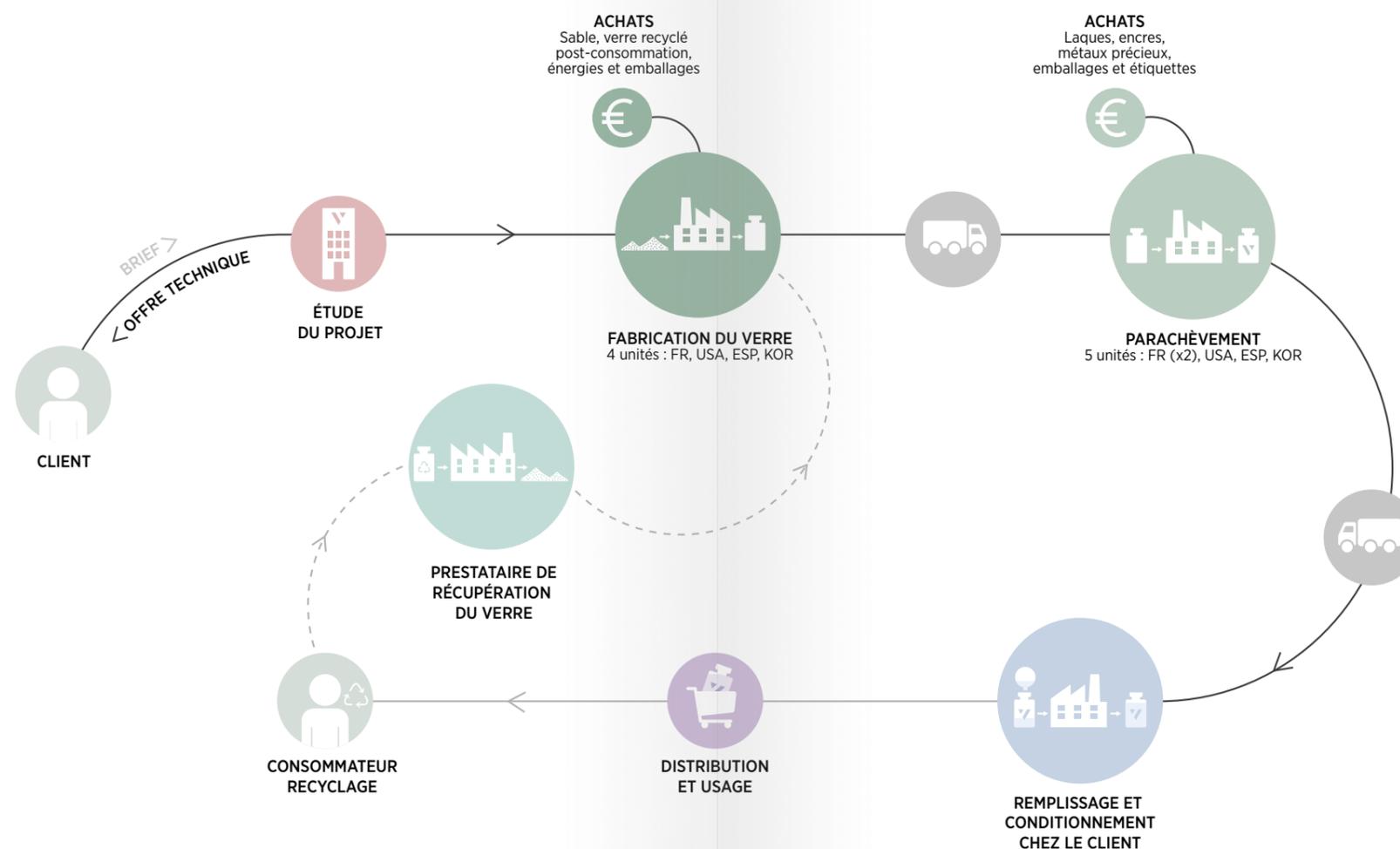
Eau: 332 586 m³

CAPITAL RELATIONNEL

98% d'achats locaux

Notre écosystème comprend 2 732 fournisseurs dont 119 partenaires référencés au panel RSE 1 (fournisseurs agissant significativement sur l'impact RSE de Verescence) et représente 140 millions d'euros d'achats en 2020.

Chez Verescence, nous sommes convaincus que nos collaborateurs et nos partenaires font la différence: ils sont les ressources essentielles pour sublimer les produits de nos clients.



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

Créations de valeur

IMPACT HUMAIN

TF1 = 3,19

Notre priorité est de garantir les normes de sécurité les plus élevées et de ne plus avoir d'accidents dans nos usines. En 2020, le nombre d'accidents avec arrêt par million d'heures travaillées (TF1) est de 3,19 (vs. 13,9 pour l'industrie de fabrication de verre creux en France).

Nous sommes engagés en faveur de la parité (43,7% de recrutements féminins) et proposons les meilleurs systèmes de protection à nos salariés (100% de nos collaborateurs bénéficient d'une mutuelle et d'une prévoyance).

IMPACT RELATIONNEL

99,4% de livraisons conformes

En 2020, notre OTIF (On Time, In Full) sur l'ensemble de nos usines est de 94,8% et notre taux de réclamations clients de 0,57%, soit 99,4% de livraisons conformes permettant de réduire considérablement les rebuts et les transports inutiles.

IMPACT INDUSTRIEL

100% des sites certifiés

En 2020, nos principaux indicateurs clés de performance industrielle ont progressé.

Pour le verre :

Productivité: +0,8 % kg/heure de ligne

Pour le décor :

Réduction des temps de changements de série : - 12%

Productivité laquage : amélioration supérieure à 5 %

IMPACT FINANCIER

+ 3,8% de croissance des ventes

liée à l'intégration de la Corée du Sud

IMPACT ENVIRONNEMENT

- 18 109 tonnes d'émissions de CO2 (Scope 1 et Scope 2)

Laque Hydro vs. Solvant : 100%

Taux de recyclage des déchets : 87%

IMPACT INTELLECTUEL

70% de salariés formés

En 2020, 70% des salariés ont bénéficié d'une formation et 2 collaborateurs se sont inscrits en cycles de formation éligibles à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle. Un nouveau brevet déposé en 2020.

91 études d'analyse de cycle de vie réalisées pour nos clients, soit 63% de plus qu'en 2019.

* tv = tonne de verre tiré

NOS ENJEUX RSE

Note méthodologique

Le dispositif de gestion des risques mis en place par le Groupe Verescence repose sur l'identification et la prise en compte des principaux facteurs susceptibles d'avoir un impact significatif sur ses activités, sa situation financière et son image.

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

- ▼ People First ▼ Act for Society ▼ Eco Solutions
- Enjeux RSE significatifs majeurs
- Enjeux RSE significatifs
- Enjeux RSE identifiés et non développés dans ce rapport





PEOPLE FIRST

Santé & Sécurité
Mieux-être au travail & reconnaissance
Compétences & carrières
Diversité

Une entreprise est riche avant tout de ses équipes, ses talents, ses personnalités. D'où nos priorités : la santé, la sécurité, le développement des compétences, la reconnaissance et le mieux-être au travail. Des fondamentaux que Verescence a su préserver pendant la crise Covid-19. L'arrivée massive de nouvelles technologies ainsi qu'une nouvelle culture (coréenne) au sein du Groupe nous apportent de nouvelles idées et nous permettent d'améliorer nos façons de travailler et notre performance durablement.



SÉCURITÉ

3,19 INDICE TF1
POUR LE GROUPE
OBJECTIF 2022 : <2



MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL ET RECONNAISSANCE

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



DIVERSITÉ

33 % DE FEMMES
AU SEIN DU GROUPE

30 % DE FEMMES
ENCADRANTES

44 % DE RECRUTEMENTS
FÉMININS
OBJECTIF 2022 : 50 %



COMPÉTENCES ET CARRIÈRES

3 MODULES E-LEARNING
SUR LA RSE, LES BONNES
PRATIQUES DE FABRICATION
ET L'ANTI-CORRUPTION

10 398 HEURES DE FORMATIONS
DANS NOS ÉCOLES DU VERRE
ET DU PARACHÈVEMENT

70 % DE SALARIÉS
FORMÉS
OBJECTIF 2022 : 70 %

NOS VALEURS
PASSION EXCELLENCE RESPECT AUDACE

Santé et sécurité

MESURES ANTI-COVID

La santé et la sécurité sont nos priorités, c'est pour cela que nous avons mis en œuvre des mesures très précises et efficaces dès le début de la crise Covid-19.



Verescence Mers-les-Bains, France

- Dès le mois de février, des mesures anticipées d'interdiction de déplacement ;
- Des commandes de masques, de gel hydroalcoolique et la constitution d'un stock de sécurité mutualisé pour tous les sites du Groupe ;
- La prise de température pour nos salariés ;
- Des consignes de nettoyage et désinfections des zones communes et postes de travail;
- En France, le dialogue social s'est traduit en 2020 sur chacun de nos sites par des échanges réguliers avec les élus CSSCT et CSE sur la mise en œuvre du protocole sanitaire afin d'assurer la mise en protection des salariés dans le respect des directives gouvernementales.

En parallèle, des cellules de crise ont été mises en place, l'une au niveau du Comité Exécutif du Groupe et l'autre composée des équipes HSE et médicales. Des points journaliers pendant les trois premiers mois, puis hebdomadaires, pour élaborer notre plan "Covid-19". Ce plan a été actualisé en permanence pour prendre en compte :

- Les mesures gouvernementales évolutives dans chaque pays ;
- Les spécificités de nos différents services ;
- Les bonnes pratiques de terrain initiées par les équipes ;
- Les retours d'expérience de nos clients ou d'autres industries.

Très vite, des audits hebdomadaires ont été menés dans plusieurs zones sur chacun des sites Verescence, pour assurer la bonne mise en œuvre et le respect de ces mesures anti-covid. Ces audits digitaux réalisés sur tablette, font l'objet d'une compilation et d'un suivi hebdomadaire au niveau du Groupe.

SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE ET TÉLÉMÉDECINE

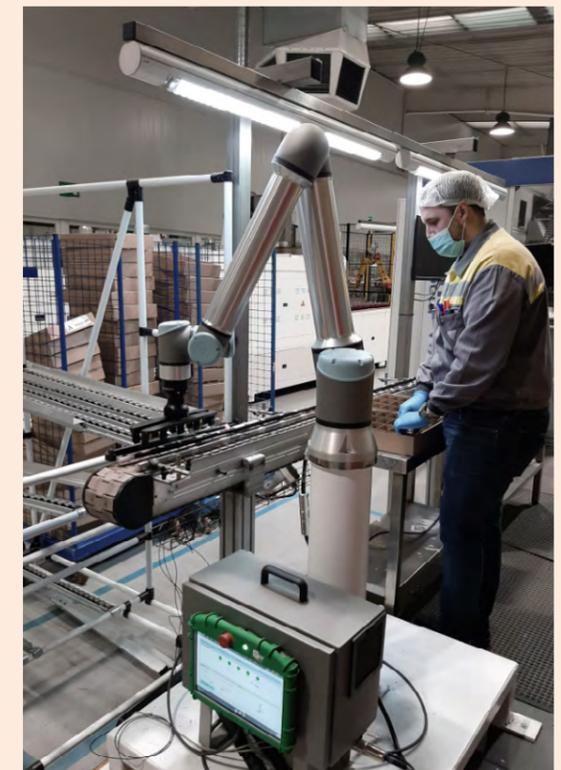
Les périodes de confinement ont été sources de difficulté d'accès aux soins et de besoins de prestations de santé supplémentaires.

Ce fût l'occasion, en France, de développer le partenariat avec nos prestataires de santé, se matérialisant par l'ouverture de deux services additionnels, la télé-médecine et le soutien psychologique, à destination des salariés et de leur famille. Ces actes de soins à distance sont toujours en activité.

Focus

COBOTS : LA GRANJA, SITE PILOTE POUR LE GROUPE

L'usine de La Granja a été choisie comme site pilote pour développer et standardiser l'utilisation de robots collaboratifs pour le Groupe. Ainsi, plus d'une dizaine de « cobots » seront installés en 2021 dans nos différentes filiales. Les robots collaboratifs travaillent aux côtés de nos équipes et permettent une automatisation rapide et sécurisée d'un certain nombre de tâches pénibles et répétitives, tout en conservant une grande flexibilité et en préservant notre savoir-faire.

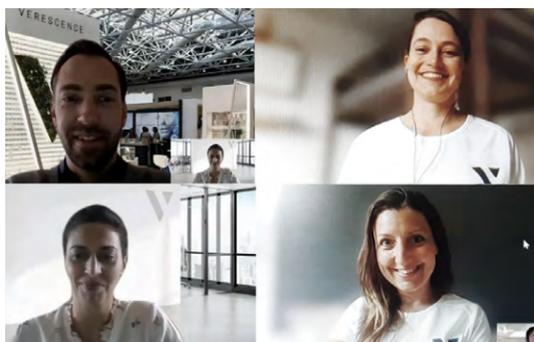


Verescence La Granja, Espagne

Mieux-être au travail et reconnaissance

MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

La crise sanitaire nous a imposés des restrictions dans nos déplacements professionnels et nous a amenés à repenser l'organisation du travail pour suivre les recommandations gouvernementales des différents États.



Les équipes commerciales en réunion TEAMS

Dès le début de la crise, nous avons mis en place le télétravail partout où cela était possible, c'est-à-dire principalement pour les fonctions du siège de Verescence (sur les sites industriels, le télétravail n'est pas possible, à l'exception de certains postes administratifs).

À noter que la mise en place du télétravail au siège à Paris a fait l'objet d'échanges réguliers avec nos élus et nos salariés et s'est traduite par la mise en place d'une charte approuvée en CSE.

Un retour d'expérience exhaustif de nos managers et employés a permis d'affiner cette nouvelle pratique. Notre ambition est de maintenir cette organisation qui

s'avère efficace et qui améliore le mieux-être au travail. La continuité des échanges internes et externes a été grandement facilitée par les outils informatiques déployés par Verescence. Les équipes IT ont notamment accéléré les formations sur TEAMS, connecté les salles de réunion, rédigé des guides utilisateurs et développé les fonctionnalités. TEAMS est désormais un outil maîtrisé par toutes et tous, qui nous permet de contenir les déplacements au strict nécessaire. L'utilisation est en forte croissance, pour atteindre sur le mois d'avril 2021, plus de 3 000 réunions organisées, 5 800 appels individuels et 141 000 messages envoyés.

SOUTIEN FINANCIER EXCEPTIONNEL POUR NOS COLLABORATEURS AMÉRICAINS ET ESPAGNOLS

Un engagement fort de Verescence est de faire bénéficier à l'ensemble de nos salariés d'une couverture de santé alignée sur les meilleures pratiques de leur pays de résidence et leur assurer une protection financière en cas d'accident de la vie. Au plus fort de la crise Covid-19, nous avons été dans l'obligation de fermer pendant plus d'un mois nos usines aux États-Unis et en Espagne. Ces États n'ayant pas de système de chômage partiel suffisamment protecteur, nous avons décidé de mettre en œuvre un effort financier considérable en appliquant les compensations proposées par le système français plus généreux. En Espagne, la direction et les syndicats de Verescence La Granja ont ouvert une négociation pour parvenir à un accord permettant de compléter la rémunération pour les travailleurs impactés par la suspension de leurs contrats de travail. L'accord a concerné près de 300 salariés.

Focus

CONDITIONS DE TRAVAIL ET PROGRAMME DE FORMATION AUX ÉTATS-UNIS

Le marché du travail nord-américain se caractérise par une volatilité forte et une employabilité insuffisante dans les fonctions de production. Pour répondre à cette situation, Verescence a déployé un programme sans précédent dans ses usines aux États-Unis :

— Un plan de formation ambitieux visant le développement des compétences. De nombreuses initiatives ont été mise en œuvre en 2020 :

- Mise en place de parcours professionnels. Chaque nouvel équipier de production doit pouvoir bénéficier d'une visibilité claire d'évolution et de formation ;
- Des grilles de compétence très précises et des entretiens périodiques (30-60-180-360 jours) pour chaque opérateur permettant de déterminer des programmes de formations individualisés ;
- Une équipe à plein temps de 3 personnes pour le recrutement, l'accueil des nouveaux arrivants et la formation continue ;
- Des partenariats avec les écoles de nos territoires et avec nos fournisseurs de machine.

— Une accélération des investissements pour l'amélioration des conditions de travail. Les principales avancées en 2020 ont été :

- Amélioration de l'efficacité des systèmes d'air conditionné ;
- Système d'aspiration sur tous les postes de sérigraphie ;

- Remise à neuf des salles de pause et vestiaires ;
- Analyse ergonomique et plan d'action sur tous les postes de travail ;
- Nouvelles méthodes de communication de notre stratégie et son application au quotidien à travers des tableaux de bord, d'écrans digitaux et de nombreuses réunions sur le terrain.

Un exemple concret, la mise en place d'une formation pour la maintenance industrielle avec un partenaire local, le lycée professionnel Piedmont. Nous sommes heureux d'avoir deux de nos collaborateurs dans ce programme, Wayne et Chris.



Wayne et Chris, collaborateurs Verescence en formation au Piedmont Technical College

Compétences et carrières

VERESCENCE ACADEMY : LE DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE PAR E-LEARNING



Formation BPF sur le site de Mers-les-Bains, France

Nous avons souhaité mettre à disposition de nos équipes de nouveaux outils pour accélérer l'acquisition et la diffusion de nouvelles compétences.

Le e-learning permet de compléter l'ensemble des sessions en présentiel et s'est révélé encore plus important pendant la période Covid-19.

Après un premier module « anti-corruption » qui sera à présent renouvelé tous les ans, nous avons mis en ligne une formation sur la stratégie RSE de Verescence et déployé une formation « bonnes pratiques de fabrication ». Cette dernière était accessible à l'ensemble des collaborateurs de Verescence et près de 2 000 sessions se sont tenues en 2020, soit 4 fois plus qu'en 2019.

De nouveaux modules sont en cours de préparation pour les mois qui viennent et tous nos sites sont à présent équipés pour pouvoir proposer ces modules à l'ensemble des collaborateurs de Verescence si nécessaire.

Focus

ESTÉE LAUDER CHOISIT VERESCENCE POUR FORMER SES ÉQUIPES SUR LE PROCESS VERRE ET PARACHÈVEMENT

Estée Lauder a choisi Verescence pour former ses équipes Qualité, Développement et Achats sur le process Verre et Parachèvement. Ainsi, de décembre 2020 à fin janvier 2021, nous avons organisé 4 sessions de formation en ligne « Glass School » de 2 jours chacune, pour 52 collaborateurs issus des sites de New York, Melville (US), Agincourt (Canada), Lachen (Suisse), Whitman (Grande Bretagne) et Oevel (Belgique).

La formation comprenait différents modules, du processus de formage du verre aux techniques de parachèvement proposées par Verescence. Malgré la distance, les participants ont eu l'opportunité d'explorer nos usines à travers des visites virtuelles et des vidéos sur une grande variété de sujets techniques. Ils ont également pu tester leurs connaissances grâce à des quizz interactifs.

« Nous avons l'impression d'être au cœur de l'usine car les vidéos et visites virtuelles étaient très claires et de très bonne qualité. »

LES ÉQUIPES ESTÉE LAUDER.



Session de formation pour notre client Estée Lauder organisée à distance depuis le site de Mers-les-Bains, France

Diversité



DÉVELOPPEMENT DE LA DIVERSITÉ CULTURELLE

Avec notre implantation en Corée du Sud, nous avons une présence industrielle dans quatre pays avec des cultures très riches et différentes.

Le respect de la diversité culturelle est essentiel, c'est pour cela que quelques jours après l'acquisition du verrier Pacificglas, des formations interculturelles ont été lancées ainsi que des formations de langue pour faciliter les échanges.

Une formation interculturelle a été lancée et l'ensemble des salariés de Verescence qui devront travailler régulièrement avec notre filiale coréenne suivront cette formation d'ici à l'été 2021.

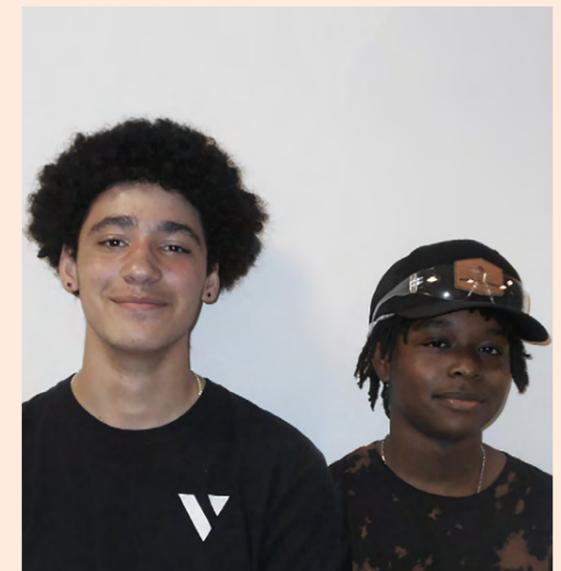
Pour que cette diversité soit créatrice de valeur, elle doit pouvoir s'exprimer à l'échelle du Groupe. Pour ce faire, des comités métiers réunissant les experts de Verescence de toutes nationalités et tous services, des visites croisées de nos sites et de grands projets transversaux sont mis en œuvre tout au long de l'année.

Focus

COVINGTON PARTENAIRE D'UN PROGRAMME D'APPRENTISSAGE POUR L'INTÉGRATION DES JEUNES

Un programme d'apprentissage spécifique a été établi avec la Chambre de Commerce américano-germanique (GACC) pour fournir à la Géorgie et au comté de Newton un modèle de formation en alternance qui permet aux élèves du secondaire de partager leur temps entre l'école et la formation sur le terrain dans le milieu industriel.

Verescence est fier de participer activement à ce programme d'apprentissage unique en Géorgie et a récemment accueilli deux élèves du secondaire, Rashid et Dustin. L'un de ces derniers a obtenu son diplôme et est devenu technicien chez Verescence.



Dustin et Rashid, apprentis chez Verescence Covington

Diversité

RECRUTEMENTS FÉMININS CHEZ VERESCENCE

Editorial

En 2020, nous avons continué à faire progresser la diversité sur l'ensemble de nos sites.

En France, nous avons quasiment atteint la parité femmes / hommes dans les embauches et pour les recrutements des cadres, les deux-tiers ont été réalisés avec des candidatures féminines. À noter



parmi nos jeunes talents recrutés en 2020, plusieurs ingénieures sur nos sites industriels français, à des postes plutôt réservés à des hommes jusqu'à présent.

Nous avons également continué à féminiser les comités de direction sur nos sites industriels. À titre d'exemple, sur le site de Verescence Somme, nous avons à présent 40 % de femmes au sein du comité de direction. La féminisation de nos équipes de management est un travail de longue haleine, qui se construit dans la durée. Pour autant, nous sommes convaincus de l'intérêt de cette démarche pour renforcer nos équipes et améliorer notre performance sur le long terme.

■ **HÉLÈNE MARCHAND**, Directrice Générale France, Membre du Board Verescence



« Désireuse depuis toujours d'orienter ma vie professionnelle dans le domaine de la maintenance industrielle, intégrer Verescence est pour moi une opportunité

d'acquérir les compétences managériales, techniques et industrielles du flaconnage de luxe. Mes études ont été directement orientées vers l'industrie au travers d'un DUT en conception mécanique, puis par un cursus d'ingénieur maintenance en alternance. Je m'épanouis aujourd'hui pleinement dans mes fonctions d'ingénieur Méthodes Maintenance chez Verescence. »

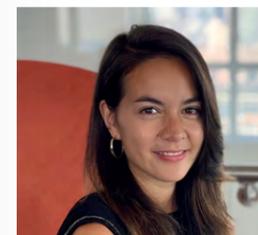
■ **MARIE**, Ingénieure Méthodes Maintenance, Verescence Mers-les-Bains



« J'ai entendu parler de la réputation de Verescence dans l'industrie et cela m'a donné envie de rejoindre la direction financière de cette entreprise leader sur son marché.

Après avoir découvert plus en détail sa mission et sa vision, j'ai clairement vu comment mes objectifs s'alignaient sur ceux du Groupe. Il n'y a rien que j'aime plus que de travailler avec d'autres personnes engagées vers un objectif commun, et c'est cette émulation collective qui me motive quotidiennement chez Verescence. »

■ **PRISCILA**, Responsable Comptabilité, Trésorerie et Fiscalité, Verescence La Granja



« En tant que future jeune maman, je suis fière de pouvoir m'épanouir dans un groupe international qui prend des engagements forts en faveur de la planète.

Être commerciale chez Verescence me permet de participer activement au développement et la promotion d'un matériau éco-responsable, le verre, ce qui est particulièrement motivant ! »

■ **ANNA**, Responsable Commerciale, Verescence New York



« Originaire des Hauts de France, j'y ai effectué tout mon parcours universitaire, en classes préparatoires à Amiens puis en école d'ingénieurs à l'ENSIAME. Après une

première expérience dans l'industrie automobile, j'ai souhaité rejoindre Verescence pour découvrir le secteur verrier et la richesse de ses savoir-faire en verre et parachèvement. Les enjeux environnementaux ont une place très importante dans l'ADN de Verescence et c'est qui m'a d'autant plus motivé à rejoindre le Groupe ! Rattachée à l'UAP Laquage, j'ai la chance de travailler au plus proche de la production pour veiller à la conformité des produits au regard des besoins clients. »

■ **ALISÉE**, Animatrice Qualité Amélioration Continue, Verescence Somme



« Après des études d'ingénieur spécialisées dans les matériaux verriers (ENSCI), rejoindre le groupe Verescence a été un choix évident pour moi.

Le poste que j'occupe aujourd'hui me permet de combiner ma passion pour les métiers du verre avec la fierté de participer à la conception d'un beau produit. Mais ce sont aussi les valeurs fortes portées par le Groupe, qui place l'humain et l'environnement au cœur de son process, qui m'ont décidée à rejoindre l'aventure Verescence. »

■ **SOPHIE**, Animatrice Qualité Amélioration Continue, Verescence Orne

ACT FOR SOCIETY

Ancrage local, force mondiale
Préserver l'emploi sur nos sites
Achats responsables
Éthique des affaires

Né dans la Glass Vallée il y a plus de 120 ans, Verescence a un ancrage local fort et historique en France et en Espagne (activité verrière développée pour la famille royale au 18ème siècle) et depuis 25 ans aux USA. Avec l'acquisition de Pacificglas, Verescence vient compléter son dispositif industriel et commercial en s'implantant durablement en Asie avec l'un des leaders du marché haut de gamme.

Notre succès passe par de la proximité créatrice de valeur avec l'ensemble des parties prenantes. Act for Society, autrement dit nos engagements sociétaux, se décline donc autour de nos implantations, nos métiers, nos achats responsables et l'éthique des affaires.



ACHATS RESPONSABLES

2 732

FOURNISSEURS ACTIFS DONT 119 RÉFÉRENCÉS AU PANEL RSE 1
(FOURNISSEURS AGISSANT SIGNIFICATIVEMENT SUR L'IMPACT RSE DE VERESCENCE)

96 %

DES FOURNISSEURS RÉFÉRENCÉS AU PANEL RSE 1 SIGNATAIRES DE LA CHARTE RSE
OBJECTIF 2022 : 100 %

140

MILLIONS D'EUROS D'ACHATS

98 %

D'ACHATS LOCAUX NOUS AVONS DÉPASSÉ DE 3 POINTS NOTRE OBJECTIF 2022



ÉTHIQUE DES AFFAIRES

100 %

DE LA POPULATION DÉFINIE FORMÉE SUR LES RISQUES DE CORRUPTION
OBJECTIF 2022 : 100 %



PRÉSERVER L'EMPLOI SUR NOS SITES

46

C'EST LE NOMBRE D'EMPLOYÉS ACCOMPAGNÉS PAR VERESCENCE DANS DES PARCOURS DE FORMATION CERTIFIANTE ET DIPLÔMANTE DEPUIS LA MISE EN PLACE DU PROGRAMME EN 2016
OBJECTIF 2022 : 55

MEMBRE ACTIF
D'ASSOCIATIONS
FAISANT LA PROMOTION
DE NOTRE SAVOIR-FAIRE

FEVE FÉDÉRATION DU VERRE
COSMETIC VALLEY LA GLASS VALLÉE
THE FRAGRANCE FOUNDATION CETIE

Ancrage local, force mondiale

NOUVEAUX TERRITOIRES : À LA CONQUÊTE DE L'ASIE

Dans le cadre du volet « Nouveaux Territoires » de notre projet d'entreprise Verescence 2022 - Forming the Future, nous avons finalisé le 26 février 2021 l'acquisition de Pacificglas, le leader sud-coréen du flaconnage en verre pour l'industrie cosmétique. Avec cette nouvelle filiale, Verescence devient un acteur de premier plan sur le marché de la beauté en Asie et fait bénéficier ses clients internationaux d'un service global inégalé avec des implantations industrielles en France, en Espagne, aux États-Unis et en Asie.

Focus

PACIFICGLAS DEVIENT VERESCENCE PACIFIC

Spécialiste du flaconnage et de la décoration pour l'industrie cosmétique de luxe, Pacificglas est un partenaire privilégié des plus grandes marques de cosmétiques asiatiques, telles que Sulwashoo, Laneige, Hera et IOPE. Créée en 1973 par le leader coréen de la beauté Amorepacific, qui reste actionnaire minoritaire à nos côtés, notre nouvelle filiale asiatique compte plus de 110 collaborateurs et opère avec une usine à la pointe de la technologie certifiée ISO 9001 et ISO 14001. Située à Janghang à 150 km au sud-ouest de Séoul, elle compte un four et d'importantes capacités en décoration : sérigraphie, laquage, marquage à chaud, tampographie, dépolissage et collage. Depuis mai 2021, Pacificglas est devenu Verescence Pacific.

Interview



HYUNGSOO HONG
Directeur Général
Verescence Pacific

« Nous sommes très fiers de rejoindre la famille Verescence. Nous sommes convaincus que notre expertise combinée nous permettra d'apporter encore plus de valeur à nos clients. »



Verescence France



Verescence La Granja



Verescence Pacific



Verescence Covington



Verescence Sparta

Ancrage local, force mondiale

En France, compte tenu des difficultés rencontrées au cours de la crise Covid-19, certains de nos grands clients ont souhaité manifester leur engagement à nos côtés après avoir été interpellés par les députés locaux et par le Ministère de l'Industrie.

VERESCENCE PARTICIPE À L'INITIATIVE MADE IN FRANCE

L'ensemble de la filière parfumerie-cosmétique française a été durement touchée par la crise Covid-19 avec des ventes qui ont chuté entre 20 et 30 % en 2020. Cette filière, bien que peu médiatisée, représente une filière stratégique et constitue le 2^{ème} secteur d'exportation en France.

Au sein de cette filière, les verriers ont été particulièrement fragilisés par cette forte baisse des volumes et pour plusieurs raisons :

- Importance des frais fixes (un four ne s'arrête pas) ;
- Part des frais de main d'œuvre (métier présentant un savoir-faire humain unique et demandant un long apprentissage) ;
- Fragilité économique des verriers avant la crise.

Certains de nos grands clients ont donc souhaité s'engager pour soutenir les verriers français et les aider à sortir plus forts de cette crise :

- En maintenant la qualité et l'ampleur de leurs coopérations avec les entreprises verrières françaises ;
- En privilégiant les acteurs français dans leurs approvisionnements, dans le respect du droit européen et du droit de la concurrence ;
- En offrant le plus en amont possible de la visibilité à la filière sur l'évolution de leurs activités commerciales et sur les appels d'offres à venir ;
- En optimisant les délais de paiement ainsi que la durée d'immobilisation des stocks commandés pour faciliter la trésorerie des fournisseurs affectée par la crise sanitaire.

Et ce moyennant nos propres engagements, en tant que verrier français, de continuer à investir pour soutenir notre compétitivité, notre innovation et nos progrès en matière de RSE.

Les discussions ont commencé fin 2020 et devraient aboutir à des améliorations durables et salutaires à la fois pour les verriers français et pour nos clients. Ces discussions se tiennent dans le cadre du comité de filière.

Focus

MISE EN PLACE DU "DOOR TO DOOR" À LA GRANJA

Depuis le 10 février 2021, Verescence La Granja et son partenaire Macance ont démarré avec succès le tri des fabrications en temps réels (appelé « Door to Door »).

Cette intégration permet d'être plus agile et flexible, en réduisant les temps de réaction pour ajuster si nécessaire les process et en rentrant dans nos stocks des produits prêts à être expédiés. Le « Door to Door » permet également de réduire la chaîne logistique interne avec deux atouts majeurs qui sont la réduction de l'empreinte carbone et l'amélioration des délais de livraison pour nos clients et s'inscrit dans la continuité des deux Door to Door déjà mis en place à Mers-les-Bains en 2014 et 2018.

Cette intégration a nécessité quelques aménagements de nos installations afin d'accueillir notre partenaire dans les meilleures conditions de travail et de sécurité.



Les équipes Macance



L'unité Door to Door à La Granja

Préserver l'emploi sur nos sites

VERESCENCE BÉNÉFICIE DU PLAN FRANCE RELANCE

Nous avons décidé dès l'été 2020 de relancer nos investissements stratégiques sur l'ensemble des sites du Groupe, c'est-à-dire les investissements permettant d'accélérer notre mutation vers l'industrie 4.0 en continuant à automatiser et digitaliser pour améliorer les conditions de travail de nos collaborateurs et la performance industrielle de nos sites de production.



Visite de la Ministre déléguée à l'industrie Agnès Pannier-Runacher, le 4 septembre 2020, dans le cadre du plan France Relance

Nous avons maintenu les investissements permettant la diminution de nos émissions CO₂ et l'amélioration de notre efficacité énergétique.

En France, Verescence a bénéficié du plan de relance gouvernemental « France Relance » des territoires d'industrie afin d'accélérer ses investissements malgré la crise Covid-19. Nous avons reçu une subvention de 500 000 euros sur plus de 12 millions d'euros d'investissements par an dont la moitié consacrés à l'amélioration de notre performance industrielle et environnementale.

Quelques exemples d'investissements industrie 4.0 :

- L'automatisation :
 - Automatisation de l'emballage sur une ligne de production de notre site de Mers-les-Bains ;
 - 2 cobots pour préhension de flacons sur notre site de Verescence Orne ;
 - Investissements dans des caméras de contrôle-qualité de dernière génération sur l'ensemble de nos sites.
- La digitalisation :
 - Installation d'un MES (Manufacturing Execution System) de dernière génération sur nos sites de parachèvement ;
 - Équipements informatiques et logiciels pour aller vers du zéro papier sur l'ensemble de nos sites.



Verescence Mers-les-Bains

PROJET DE MODERNISATION DE NOTRE ORGANISATION

Dans le contexte très difficile de la crise Covid-19, la société a eu un double objectif : se préparer à la sortie de crise et se dimensionner aux enjeux durables du marché.

Compte tenu de notre situation économique dégradée, nous avons la nécessité de réduire nos frais fixes et de transformer notre organisation (structure et support de production) pour :

- Ajuster les effectifs aux prévisions d'évolution de nos productions, indispensable à l'adaptation de nos coûts ;
- Maintenir des compétences et préserver notre cœur de métier ;
- Avoir des organisations plus agiles par le regroupement de services ;
- Développer la polyvalence ;
- Renforcer les équipes par des compétences spécifiques, préparer l'avenir ;
- Promouvoir la mobilité interne, diminuer l'impact social.

Notre projet de modernisation de l'organisation du siège et du site de Mers-les-Bains a été adapté suite à des discussions constructives avec nos partenaires sociaux. Nous serons attentifs, lors des différentes étapes de la mise en place de cette réorganisation, à accompagner au mieux ces changements et à faire de cette nouvelle organisation un succès.

Achats Responsables

MISE EN PLACE DE PPA ET DE CERTIFICATS D'ORIGINE

Nous collaborons en Espagne avec IBERDROLA pour la mise en place de PPA⁽¹⁾ d'énergies renouvelables (combinaison d'hydroélectricité, de solaire et d'éolien), sur une période de 10 ans, visant la neutralité carbone de notre consommation d'électricité pour notre site de La Granja.

Cela correspond à une réduction d'émission de CO₂ de 10 000 tonnes par an, soit -25 % de nos émissions en Espagne (scope 1 & 2).

Pour répondre à notre stratégie RSE, la décarbonation de notre électricité doit passer par des projets locaux et structurants sur du long terme. La priorité est donnée à nos implantations dans des pays où l'électricité n'est pas fortement décarbonée, c'est pourquoi des démarches similaires sont à l'étude pour nos sites américains.

PARTENARIAT AVEC LES FOURNISSEURS PENDANT LA CRISE

Lors du 1^{er} confinement en mars 2020, nous avons mis en place des actions spécifiques pour préserver autant que possible nos fournisseurs stratégiques (trieurs, moulistes, sous-traitants parachèvement...) :

- Concentration de nos achats auprès de nos principaux partenaires, en privilégiant les fournisseurs de proximité ;
- Mise en place d'une routine de communication avec ces derniers ;
- Accompagnement dans la mise en place d'un protocole sanitaire de qualité (fourniture de masques, gels hydroalcooliques...).

Depuis, nous continuons à travailler avec eux en grande proximité pour nous adapter au mieux à cette période de reprise lente où notre visibilité reste réduite et les à-coups importants.

Nous avons l'ambition de sortir plus fort de cette crise, nous et notre écosystème, et de faire perdurer les modes de fonctionnement qui permettent à nos partenaires de mieux nous servir et d'être plus performants sur le long terme.

FEUILLE DE ROUTE RSE FOURNISSEURS



Verescence La Granja

Suite à notre 1^{ère} journée RSE fournisseurs organisée en France, une démarche similaire a été lancée en Espagne, en avril 2021, organisée en distanciel, avec nos principaux fournisseurs locaux.

À la suite de ces journées RSE fournisseurs, qui ont réuni 64 entreprises partenaires, des réunions ont été réalisées avec nos fournisseurs RSE^{*}, dans le but de définir des objectifs pour chacun et d'établir un plan de progrès autour de nos 3 piliers.

Ainsi, un bilan périodique est désormais engagé sur les initiatives d'amélioration et le suivi de performances ciblées sur des critères RSE comme par exemples :

- Pour les fournisseurs de tri : la sécurité et les conditions de travail et pour certains, l'employabilité locale ;
- Pour les fournisseurs de parachèvement et de matières premières parachèvement : la réduction des consommations d'eau, d'énergies, réutilisations de matières périmées.



Journée RSE fournisseurs 2021

RELOCALISATION DES ACHATS

Année après année, nous progressons dans le développement de circuits courts sur nos sites afin de réduire les délais d'approvisionnement pour nos clients, supprimer les frais de transport inutiles, et réduire les pertes en assurant une meilleure maîtrise de la qualité. Ainsi, nous favorisons le développement de notre écosystème tout en réduisant notre empreinte carbone.

Nous avons mis en place notre premier Door to Door pour le tri des flacons à Mers-les-Bains en 2015, puis le deuxième en 2018. En 2021, c'est le site de La Granja qui vient à son tour de développer le tri des flacons en Door to Door. Nous avons également réinternalisé le tri sur l'ensemble de nos sites de parachèvement. Aux États-Unis, nous avons contribué à l'installation d'un de nos fournisseurs de matières de parachèvement à proximité de notre usine et avons réinternalisé une partie des opérations de moulure afin de gagner en time-to-market et en performance.

Nous avons développé des opérations de valorisation des déchets sur site en travaillant en proximité avec nos fournisseurs (housses et palettes, par exemple). Nous poursuivons nos actions pour raccourcir nos flux et de nouveaux projets impactant sont actuellement à l'étude sur l'ensemble de nos sites.

(1) PPA (Power Purchase Agreement) : le PPA est un contrat d'achat d'électricité long-terme signé de gré à gré entre un producteur d'énergie (généralement renouvelable : éolien, solaire) et un consommateur d'énergie.

*RSE1 : fournisseurs ayant l'impact le plus important sur la stratégie RSE de Verescence.

Éthique des affaires

FORMATION ANTI-CORRUPTION

L'année 2020 a été marquée par le déploiement à l'échelle mondiale d'un programme "Anti-corruption" pour la troisième année consécutive, avec la volonté permanente d'étendre la population définie¹.

Ainsi, 456 participants ont suivi la formation en 2020 (+19 % versus 2019) pour un taux de réussite globale de 100 %.

Verescence invite aussi tout nouveau cadre arrivant au sein du Groupe à participer à la formation. Ces résultats démontrent, cette année encore, l'engagement de Verescence et de ses collaborateurs en matière de respect de l'éthique des affaires et des règles de bonne conduite.

CYBERSÉCURITÉ

Conscients des risques croissants liés à la cybersécurité, de leurs impacts et conséquences, depuis plusieurs années Verescence a bâti une organisation et une gouvernance avec notamment la mise en place d'un comité Cybersécurité Groupe, présidé par notre Président sous la responsabilité du Directeur Informatique (CIO) et du Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information.

Bien au-delà de la dimension technologique et informatique, un programme d'accompagnement des utilisateurs et des managers est mis en place pour appréhender cette nouvelle dimension et faire de chacun un acteur dans la protection des données de nos clients et de notre entreprise, des actifs informatiques de Verescence (machines et logiciels). Afin d'accompagner et sécuriser la transformation digitale de Verescence, et notamment l'accélération de la transformation digitale industrielle via l'automatisation de nos lignes, la remontée et l'analyse des données, Verescence travaille quotidiennement sur la mise en place de nouveaux moyens de protection, de surveillance et de réponse en cas d'attaque.

(1) Les personnes exposées aux risques sont les cadres et employés en contact avec des tiers dans le cadre de leur fonction (achats, finance, commerce, comptabilité/paie, RH, customer service...).



ECO SOLUTIONS

Qualité de service et compétitivité
Optimisation de l'impact environnemental
de nos process
Innovation et éco-conception

Le verre est un matériau vertueux : esthétique, recyclable à l'infini, n'ayant pas d'interaction avec son contenu. Des qualités reconnues et un potentiel qui continuent d'inspirer nos choix stratégiques et notre R&D. Nous nous engageons à aller encore plus loin tant dans l'éco-conception que dans la qualité de notre service et dans la réduction de l'impact environnemental de nos procédés.



INNOVATION ET ÉCO-CONCEPTION

1 200 TONNES DE VERRE RECYCLÉ
VENDUES DANS LE MONDE
EN 2020

+ 63 % D'OFFRES
COMMERCIALES
ACCOMPAGNÉES
D'UNE ANALYSE
DE CYCLE DE VIE
OBJECTIF 2022 : 50 %
DES OFFRES FERONT
L'OBJET D'UNE ACV



OPTIMISATION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PROCESS

1,57 ÉMISSIONS DE NOX
23 % EN DESSOUS
DES SEUILS
RÉGLEMENTAIRES
KG/TV

87 % DE DÉCHETS RECYCLÉS
OBJECTIF 2022 : 97 %

0,52 ÉMISSIONS DE SOX
61 % EN DESSOUS
DES SEUILS
RÉGLEMENTAIRES
KG/TV

- 49 % DE CONSOMMATION D'EAU
ENTRE 2016 ET 2020
OBJECTIF 2022 : 2,5 M³
PAR TONNE DE VERRE TIRÉ

0,060 ÉMISSIONS DE
PARTICULES FINES
58 % EN DESSOUS
DES SEUILS
RÉGLEMENTAIRES
KG/TV

- 10 % D'ÉMISSIONS DE CO₂
(SCOPE 1 ET SCOPE 2)
ENTRE 2016 ET 2020
OBJECTIF 2022 : 0,92 TONNE
PAR TONNE DE VERRE TIRÉ

NOUVEAUX PARTENARIATS EN 2020

NOUS AVONS REJOINT
LES INITIATIVES
ET CONSORTIUMS SUIVANTS :

- L'INITIATIVE SCIENCE BASED TARGETS (SBTI)
- LE PROJET EUROPÉEN FURNACE FOR THE FUTURE (F4F)
- LE PROGRAMME DE R&D VERCANE

SCORE B AU CDP 2020

EN MATIÈRE DE RÉDUCTION
DES ÉMISSIONS DE GAZ
À EFFET DE SERRE
ET DE GESTION DE L'EAU
SELON LES PROGRAMMES
« CDP CLIMATE CHANGE »
ET « CDP WATER SECURITY »

Qualité de service et compétitivité

DÉPLOIEMENT DE LUNETTES CONNECTÉES SUR TOUS NOS SITES

Contraint par le premier confinement en mars 2020 et ayant fait le choix de continuer ses activités, Verescence a dû s'adapter très vite. Nos équipes IT ont déployé en un temps record les dernières générations d'outils de vision partagée pour pouvoir continuer dans les meilleures conditions possibles nos opérations (production, qualité, maintenance), nos échanges avec nos clients et nos fournisseurs (qualité et développement) malgré les restrictions de déplacement.

Tous nos sites industriels ont été équipés et formés en quelques semaines et l'utilisation de ces outils a été étendue aujourd'hui pour des visites « à distance », des audits et des présentations produits.



Anna, Ingénieure Qualité et Amélioration Continue avec les lunettes connectées, Verescence Mers-les-Bains

Ces technologies qui ont permis en période de crise de conserver le lien avec nos clients et nos partenaires, changent considérablement nos pratiques et permettent de gagner en efficacité, en expertise et en time-to-market pour apporter encore plus de valeur ajoutée à nos clients.

OUTIL DE MODÉLISATION 3D

Grace à l'utilisation de logiciels de rendu réaliste, Verescence peut accompagner aujourd'hui ses clients dès la conception de leur produit en générant digitalement les flacons au plus proche de la réalité, simulant toutes les formes de verre et les technologies de décor proposées par Verescence.

Ce travail en amont facilite les échanges, accélère significativement les étapes de conception et limite les phases de prototypage industriel génératrices de rebuts et d'émissions.

RACCOURCISSEMENT DES LEAD TIME AVEC AGILESCENCE

En 2019, nous lançons Agilescence et mettons en place un flux Fast Track qui permettait une livraison sous quatre semaines pour certaines références phares de nos clients. En 2020, nous avons continué à travailler sur l'agilité en établissant une nouvelle feuille de route :

— Amélioration de nos indicateurs : après la mise en place d'un lead time de livraison, nous lançons un nouvel indicateur nous permettant de suivre le lead time industriel de nos productions et donc d'identifier

encore plus finement les temps d'attente sans valeur ajoutée et les phases de process critiques pour réduire nos délais ;

— Intégration dès la phase de développement des équipes supply chain pour définir le flux optimum pour un lead time optimisé ;

— Intégration d'opérations en ligne pour réduire notre temps de cycle : nous poursuivons l'intégration des opérations d'aspiration soufflage sur nos lignes de parachèvement pour éviter de les faire en reprise. Nous avons également continué à investir dans des systèmes de repérage caméra de dernière génération pour poursuivre la suppression de contrôle visuel en fin de production et ce à la fois sur nos sites de fabrication verrière et nos sites de parachèvement ;

— Augmentation de nos vitesses de production, en particulier sur nos opérations verrières, où nous avons doublé les vitesses de production à taille de série équivalente sur plus de 10 millions de flacons depuis 2019.

Interview



STÉPHANE AVEQUIN
Directeur Supply Chain
France

« Nous poursuivons les actions pour atteindre nos objectifs à horizon 2022. Notre objectif est d'encore mieux nous adapter à la volatilité accrue des marchés tout en réduisant nos stocks. »

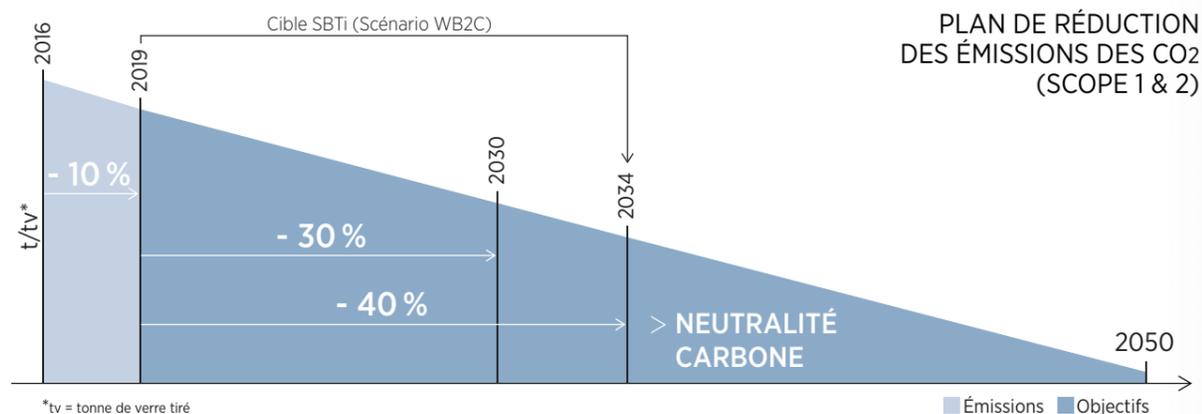
MAINTIEN DE NOTRE ACTIVITÉ PENDANT LA CRISE SANITAIRE

Dans un contexte de début de pandémie mondiale, alors que l'Asie avait bouclé ses premières mégapoles, et que ses principaux clients fermaient les uns après les autres, Verescence a pris la décision de maintenir ses sites de fabrication ouverts. En effet, par l'application très rapide de mesures sanitaires efficaces, et en adaptant rapidement nos modes de fonctionnement, nous avons su assurer une continuité de notre activité. Avec les clients restés ouverts, nous avons dressé la liste des priorités à livrer. De même, nos services ordonnancement ont été coordonnés pour définir les articles fabricables dans ce contexte inédit. Enfin, nous avons inventorié tous nos stocks livrables, et les avons proposés rapidement à nos clients.

Grace à ces actions essentielles, et à la résilience de Verescence face aux conditions imposées par la pandémie, nous avons pu maintenir une performance de tout premier ordre pour servir nos clients : notre OTIF global est en progrès avec 94,8 % à fin 2020.

Optimisation de l'impact environnemental de nos process

ÉNERGIE ET PLAN DE DÉCARBONATION 2016-2034



Verescence, conscient de l'urgence climatique, a baissé ses émissions de CO₂ en tonne par tonne de verre tiré de 10 % entre 2016 et 2019, en mettant en œuvre des plans d'amélioration continue et en installant de nouveaux fours verriers moins émetteurs.

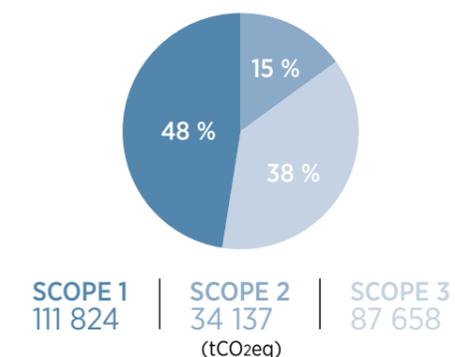
Depuis janvier 2020, Verescence a souhaité aller plus loin encore et s'est engagé à réduire ses émissions de CO₂ pour limiter bien en dessous de 2°C le réchauffement climatique globale (scénario WB2C proposé par SBTi). Aussi, la direction technique du Groupe et les directions de nos usines travaillent activement sur un plan de réduction des émissions de CO₂ à horizon 2034. Ce plan utilise tous les leviers, qu'il s'agisse d'améliorer la performance de nos process existants ou de déployer des ruptures technologiques en collaboration avec nos partenaires locaux. À cela s'ajoute l'accélération de nos solutions d'éco-conception (verre PCR, verre allégé, etc.).

Ainsi, Verescence sera capable de réduire ses émissions de CO₂ (Scope 1 & 2) de 40 % à horizon 2034.

ÉVALUATION DE NOTRE SCOPE 3

Verescence a démarré en 2021 une évaluation exhaustive de son scope 3. Réalisée sur la base de l'année 2019, elle a fait l'objet d'un avis d'assurance raisonnable de la part de KPMG et nous a permis d'identifier de nouvelles opportunités pour réduire notre empreinte carbone. Évalué à hauteur de 38 % du total de nos émissions (scopes 1+2+3), notre scope 3 nous indique clairement la nécessité d'orienter nos fournisseurs, eux-aussi, dans une démarche de réduction de leurs émissions.

BILAN CARBONE 2019 (SCOPE 1, 2 & 3)



Scopes 1 et 2 : émissions de CO₂ directes et indirectes relatives à la fabrication des flacons.
Scope 3 : émissions de CO₂ indirectes relatives aux activités connexes à la production.

Focus

F4F : FURNACE FOR THE FUTURE

Le four du futur (F4F), véritable rupture technologique pour la fusion du verre, a été retenu par la Commission Européenne parmi 311 projets pour la phase 1 de l'octroi d'une subvention.

Nous saurons dès l'été 2021 si cette belle initiative collective, qui va bénéficier à toute l'industrie européenne du verre creux, a franchi avec succès la seconde et dernière étape de sélection.

Les 19 partenaires de ce projet européen travaillent pour déterminer le périmètre, la gouvernance et ont démarré la phase de modélisation : SORG GmbH, le concepteur du F4F étudie actuellement à différents régimes de marche et pour plusieurs

proportions d'énergie électrique et pourcentage de calcin, le comportement du four, sa consommation et ses émissions.



VERCANE

Face au défi de la neutralité carbone, nous avons lancé en octobre 2020, aux côtés de nos trois partenaires Engie, Saverglass et Fives, le projet VERCANE (VERre CARbone NEutre), un ambitieux programme de R&D qui vise à réduire les émissions de CO₂ de la filière d'élaboration du verre.

Ce programme, soutenu par l'ADEME, étudie les différentes sources d'énergie capable d'alimenter la production de verre de manière durable : l'hydrogène, les bioressources et l'électrification. Le projet VERCANE s'est donné 18 mois pour mener à bien la phase de recherche et procéder au prototypage des solutions depuis les ressources énergétiques disponibles jusqu'aux solutions de transport sur site. L'objectif est d'avoir une vision à 360° du sujet afin de pouvoir se projeter vers l'étape d'après : le déploiement de démonstrateurs à l'échelle industrielle.



Optimisation de l'impact environnemental de nos process

GESTION DES DÉCHETS

La fabrication du verre est un procédé industriel qui génère très peu de déchets. Pour autant, la gestion des déchets issus de nos différents procédés est une préoccupation permanente de tous nos sites qui ont des objectifs clairs et quantifiés, ainsi qu'un suivi précis selon une cartographie établie.

Interview



JAVIER ARENAL
Responsable HSE
Verescence La Granja

« La cartographie de nos déchets a porté ses fruits puisque le taux de recyclage de l'usine de La Granja est passé de 69 % en 2018 à 86,5 % en 2020. Cette augmentation va de pair avec la baisse des déchets générés. Depuis 2018, nous avons réduit les déchets non recyclables de 66 % alors que notre production a augmenté sur la même période. »



Réserve de calcin, Verescence La Granja

De nombreuses initiatives sont mises en œuvre et partagées entre les sites pour :

- Réduire la quantité de déchets générés par nos process : par de meilleurs réglages, des équipements optimisés, des boucles de recyclage... ;
- Améliorer le tri des différents déchets sur nos sites : bennes dédiées, formations du personnel, standardisation des catégories sur l'ensemble des sites ;
- Trouver ou optimiser des filières de valorisation de nos déchets pour réduire considérablement les déchets finalement mis en décharge.

En 2020, nous valorisons ou recyclons 87 % de nos déchets, avec pour objectif d'atteindre 97 % d'ici deux ans.

GESTION DE L'EAU

Verescence enrichit sa politique environnementale en mettant fortement l'accent sur la réduction de sa consommation d'eau avec une priorité d'action dans les zones à fort stress hydrique (Verescence utilise en référence l'outil Aqueduct développé par World Resources Institute).

Ainsi, Verescence s'engage dans le cadre de feuilles de route déployées sur chacun de ses sites industriels à :

- Se doter d'un système de comptage très précis et informatisé (déploiement de Gestion technique des énergies et de l'eau dans le cadre du plan industrie 4.0) ;
- Contrôler tous ses usages de l'eau (industriels et domestiques) et à identifier toute consommation

anormale d'eau (fuites et évaporation) ;

- Recycler l'eau pour alimenter à 100% tous ses besoins industriels ;
- Diminuer en permanence ses prélèvements d'eau pour atteindre le niveau technologique le plus bas.

Ainsi, toutes les usines de Verescence devraient atteindre le niveau "usine sèche" - usine où l'eau n'est prélevée que pour des besoins domestiques - à horizon 2025.

Interview



FLORIAN BRIFFARD
Apprenti Ingénieur en production automatisée et usine connectée
Verescence Mers-les-Bains

« Au-delà de la collecte des données énergétiques, la GTE* permet de faire des alertes dès lors qu'une dérive sur la consommation est détectée, donc la maintenance peut intervenir plus rapidement. On gagne en agilité, en efficacité, en compétitivité. »

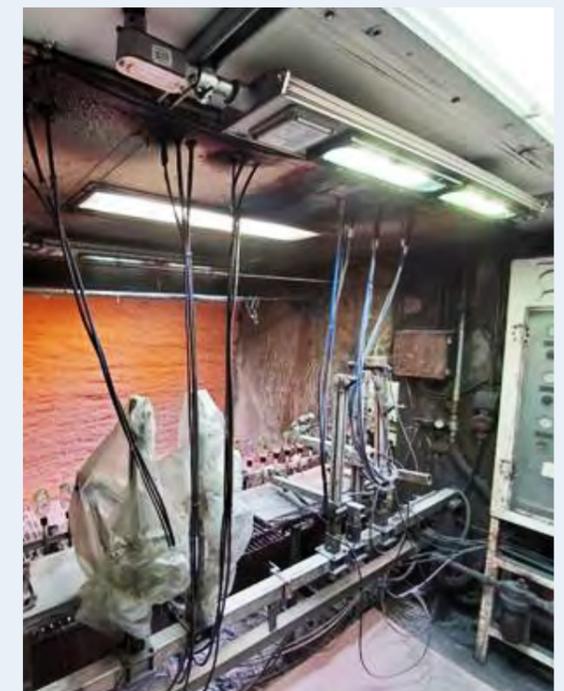


Système d'alerte GTE

Focus

RÉDUCTION DES DÉCHETS DE LAQUAGE SUR LE SITE DE SPARTA

Sur notre site de parachèvement de Sparta en Géorgie, équipé de deux lignes de laquage hydro, nous avons mis en œuvre ces derniers mois un plan de réduction de nos déchets de laquage (boues et over sprays) passant par un programme massif d'investissements (nouvelles cabines, pistolets...), de formation de nos équipes (paramétrage de nos équipements, gestion de nos matières premières) et de maintenance préventive. Les équipes sont fières d'avoir réduit la consommation de laques de 25 % sur les 12 derniers mois.



Cabine de laquage, Verescence Sparta

*GTE : gestion technique des énergies et de l'eau

Innovation et éco-conception



Nous croyons que l'alliance du luxe et de l'éco-conception sont l'avenir du marché de la Beauté. Il est de notre responsabilité d'être dès aujourd'hui pleinement engagés, ambitieux et intransigeants dans la recherche de solutions toujours plus respectueuses de notre planète.

Reduce. L'allègement du poids de verre est le levier le plus impactant sur la réduction de l'empreinte environnementale de nos produits. En travaillant sur l'épaisseur des parois et la répartition de la matière, nous pouvons aujourd'hui proposer jusqu'à 60 % d'allègement à contenance égale. Au-delà du verre, il s'agit aussi d'être moins impactant dans nos techniques de parachèvement en orientant nos clients vers des décors plus responsables (laques hydrosolubles, sérigraphies à base d'encre organiques ou UV en alternative aux émaux, décors éco-conçus).

UNE STRATÉGIE QUI S'ARTICULE AUTOUR DES 4R&D

Reuse. Dans un contexte où l'économie circulaire connaît un véritable essor, Verescence offre des solutions rechargeables en phase avec les attentes du marché du parfum et de la cosmétique. Ainsi, nous accompagnons nos clients dans le développement de nouvelles bagues à vis permettant au consommateur de recharger le flacon à la maison ou en boutique. Nous avons également développé et breveté un pot rechargeable en verre avec recharge en verre et système d'accroche en aluminium offrant ainsi une solution 100 % recyclable.

Recycle. Le verre étant recyclable à l'infini, Verescence propose depuis 2008 des compositions à base de verre recyclé post-consommation (PCR), i.e. le verre issu de la collecte des déchets ménagers. De surcroît, nous sensibilisons nos clients sur la fin de vie du verre teinté ou décoré, grâce à notre indice de recyclabilité développé en 2020 en collaboration avec une usine de retri française.

Replace. Il s'agit ici de faire en sorte que le verre trouve toute sa place sur le marché de la beauté notamment là où le plastique est aujourd'hui prépondérant comme pour les produits de maquillage, d'hygiène ou les caps de parfum par exemple.

Disrupt. Parce que nous savons que l'innovation doit apporter toujours plus de valeur à nos clients, nous repoussons les limites du verre et du décor pour transformer la vision créatrice des designers, créer des solutions différenciantes et compétitives. Nous pouvons citer comme exemples le SCULPT'in permettant de personnaliser la répartition du verre à l'intérieur du flacon, le revêtement Verre Sécurisé pour renforcer la solidité des parois, ou encore notre procédé de sérigraphie ultra-brillante, une alternative économique au marquage à chaud.

Innovation et éco-conception

GLASSIFICATION : VERS DE NOUVEAUX TERRITOIRES POUR LE VERRE

Depuis quelques années, le verre reprend des parts de marché au plastique, encouragé par la demande du consommateur final qui préfère le verre au plastique pour les emballages haut de gamme :

- Le verre incarne le luxe, un objet durable et précieux ;
- Le verre est un matériau neutre et non controversé pour la santé ;
- Le verre est recyclable à l'infini avec une filière de recyclage existante et performante.

Très tôt, Verescence a accompagné ce mouvement et développé des solutions innovantes pour repousser les frontières du verre.

En 2020, quelques lancements notables : premier airless verre de forme spécifique pour CLARINS - Total Eye Lift Serum, des capots pour le nouveau parfum BVLGARI - Allegra, des produits d'hygiène rechargeables et livrés à domicile - WHAT MATTERS - et du maquillage (mascaras et rouges à lèvres).

Verescence, figure de proue au sein de ce mouvement, ambitionne de continuer à élargir le champ des possibles pour le verre.



Capot en verre sur une ligne de production à Mers-les-Bains

LE CERCLE VERTUEUX DU RECYCLAGE DU VERRE

Avec un taux de recyclage de 76 % en Europe et un objectif fixé à 90 % à horizon 2030 (programme « Close the glass loop »), le verre s'inscrit parmi les matériaux les plus vertueux sur le secteur de l'emballage.

Le recyclage du verre existe depuis très longtemps et est très bien organisé en Europe : pour illustration en France, le recyclage du verre été mis en place en 1974 et permet le recyclage de plus de 85 % du verre ménager aujourd'hui. La collecte du verre est gérée par les collectivités locales et génère une source de financement très utile.

Lors du recyclage, le verre ménager est broyé puis trié par des systèmes de capteurs optiques avant d'être valorisé. Cette étape ne nécessite aucun traitement chimique ni thermique et aucune consommation d'eau.

Par ailleurs, l'utilisation de verre PCR dans nos fours permet de réduire significativement la consommation d'énergie et les émissions (la fusion du calcin opérant à plus basse température que celle des matières premières) et de limiter notre impact sur les ressources naturelles. À titre d'exemple, produire des flacons en Verre Infini® 40 permet de réduire de 11 % notre impact sur les émissions de CO₂ en comparaison à une composition sans PCR.



ACV

Depuis 2017, Verescence s'est doté d'un outil d'analyse de cycle de vie développé en collaboration avec le spécialiste de l'éco-conception EVEA.

Limitant au maximum le recours aux données génériques dans le calcul des différents indicateurs d'impacts environnementaux, cet outil est désormais reconnu pour la modélisation spécifique de chacun des procédés industriels employés par Verescence.

Ainsi, il permet pour chaque composition de verre, chaque four et chaque procédé de décor de présenter à nos clients des études d'analyse de cycle de vie comparatives capables de les orienter vers les choix les plus écoresponsables.

En 2020, cet outil a encore été amélioré. Il intègre, en plus des données représentatives de nos dernières évolutions technologiques (nouveaux fours, maîtrise de notre empreinte sur l'eau, etc.), l'impact des rebuts générés lors du parachèvement des flacons sur les volumes à refabriquer dans nos usines de verre. Bientôt, cet outil évoluera encore en proposant à nos clients des informations quantitatives sur la fin de vie des flacons et les alertera sur les conséquences de leurs choix en matière de transport.

UNE OFFRE PCR ÉTOFFÉE EN 2021

Pionnier de l'utilisation de verre PCR depuis de nombreuses années avec le Verre Infini® 40 (anciennement appelé Verre Infini® NEO), Verescence proposera dès 2021 une nouvelle offre, le Verre Infini® 20.

Ce taux inférieur en PCR permettra d'obtenir une teinte de verre qui correspondra à davantage de clients. D'ici à fin 2021, notre plus gros four en France, notre four espagnol et notre four américain ne fabriqueront plus que cette composition.

En conséquence, au niveau mondial, 75 % à 80 % de nos productions seront composées de verre PCR.

Par ailleurs, en octobre 2020, Verescence s'est aligné sur les recommandations de la FEVE pour communiquer son taux de PCR selon la méthode de calcul établie par la fédération. La démarche, ayant pour objectif d'harmoniser les valeurs revendiquées par l'ensemble des verriers, permet d'offrir plus de transparence à nos clients et d'éviter tout « greenwashing ».

Aujourd'hui, le taux d'utilisation de verre PCR dans la fabrication du Verre Infini® 40 vendu est supérieur à 40% (✓).

Innovation et éco-conception

Focus

INTERPARFUMS CHOISIT LE VERRE INFINI® 40 POUR GIRL DE ROCHAS

En mars 2021, Interparfums lançait GIRL de Rochas, une fragrance conçue dans une démarche écoresponsable, tant sur la formule que sur le packaging.



Le flacon GIRL de Rochas contient 40 % de verre recyclé

Dans le cadre de ce développement, le groupe français a travaillé avec l'ensemble de la filière industrielle pour obtenir le meilleur compromis possible atteignable, compte tenu des contraintes de l'industrie du luxe.

Interview

3 QUESTIONS À... MARION TROSSAT

DIRECTRICE ACHATS ET
DÉVELOPPEMENT PACKAGING
INTERPARFUMS



1 Pouvez-vous nous parler de concept de Girl ?

GIRL est un parfum engagé et s'adresse à une génération consciente, attentive à l'éco-responsabilité et à son bien-être. GIRL est une fragrance qui a adopté la démarche sincère de mieux faire les choses et la ligne continuera de s'améliorer au fur et à mesure que le savoir-faire de l'industrie évoluera.

2 Pourquoi avoir choisi le Verre Infini® 40 de Verescence ?

Nous souhaitons trouver le meilleur compromis entre la quantité de verre recyclé utilisée dans la fabrication de nos flacons et la qualité compatible avec le secteur du luxe, notamment en termes de transparence et d'éclat du verre, et nous avons trouvé cette réponse chez Verescence. Par essence, un verre recyclé a déjà servi une première fois. Le flacon GIRL est donc composé de 40 % de verre déjà fabriqué et utilisé. C'est une deuxième vie pour le verre, qui est donc consommé en moins grande quantité et nous permet de réduire notre impact sur l'environnement.

3 Comment s'est déroulée la collaboration avec Verescence ?

Au-delà du choix du Verre Infini® 40, nous avons pu travailler avec les équipes développement de Verescence pour améliorer davantage notre impact sur l'environnement. Nous avons réalisé plusieurs sections d'essais pour aboutir à un poids de verre réduit par rapport au design initial sans impacter l'esthétique du produit. Nous avons pu ainsi réduire par exemple le flacon 100ml de 20g, ce qui nous a conduit à une réduction de 16 % d'empreinte carbone en combinant le passage en Verre Infini® 40 et la réduction de poids de verre, soit l'équivalent de 24 allers-retours Paris - New York en avion pour un passager pour une production de 110 000 flacons.

Les équipes Verescence nous ont également ouvert les portes de l'usine afin de nous permettre de tourner une vidéo pour expliquer à nos consommatrices les secrets de fabrication des flacons GIRL, toujours dans un souci de transparence. Merci à toutes les équipes Verescence pour ce beau partenariat.

Voici les résultats de l'étude comparative du cycle de vie menée par Verescence entre le flacon GIRL en Verre Infini® 40 et le même flacon en verre blanc (pour une production de 110 000 flacons 100ml) :



- 9 %

D'EMPREINTE
CARBONE



- 9 %

DE RESSOURCES
NATURELLES UTILISÉES



- 12 %

DE CONSOMMATION
D'EAU



ANNEXES

64 **Tableau de bord RSE et objectifs**

66 **Note méthodologique KPI**

68 **Initiatives RSE 2020-2021**

84 **Tables de correspondances (GRI et Global Compact)**

99 **Rapport de l'OTI (KPMG)**

TABLEAU DE BORD RSE & OBJECTIFS 2022

Verescence suit l'évolution de ses performances en matière de développement durable et s'est fixé des objectifs ambitieux à horizon 2022.

Le tableau de bord ci-après présente de façon globale et synthétique l'avancée du Groupe sur chacun des trois piliers du programme «Glass Made to Last». Les chiffres et les avancées de chaque engagement sont détaillés dans les pages de ce rapport.

| PILIER | ODD | THÈME | KPI | UNITÉ | RÉSULTATS RAPPEL 2019 (v) ¹ | OBJECTIFS 2020 | RÉSULTATS 2020 (v) ¹ | OBJECTIFS 2021 | OBJECTIFS 2022 |
|--|---|---|--|---------------|--|----------------|---------------------------------|----------------|----------------|
| PEOPLE FIRST | 3 Santé et sécurité 4 Mieux-être au travail et reconnaissance 5 Compétences et carrières | Santé et sécurité | Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (TFI) | Taux | 2,85 | <2,5 | 3,19 | 2,3 | <2 |
| | | Mieux-être au travail et reconnaissance | Investissements pour l'amélioration des conditions de travail et initiatives HSE vs. Total des Investissements | % | 4,06 % | 2% | 3,1% | 2% | 2% |
| | | | Taux d'absentéisme | % | 5,51% | 4,5% | 6,21% | 4,5% | <4% |
| | | Compétences et carrières | Nombre de Salariés formés vs. Nombre de Salariés | % | 61% | 68% | 70% | >70% | >70% |
| | | | Taux de déploiement des cartographies professionnelles | % | 71% | 90% | 70% | 90% | 100% |
| | | Diversité | Taux de femmes encadrantes | % | 29,4 % | >35% | 29,73% | >35% | >35 % |
| Taux de recrutements féminins | % | | 37,4 % | 50% | 43,71% | 50% | 50% | | |
| ACT FOR SOCIETY | 8 Ancre local, force mondiale 10 Préserver l'emploi sur nos sites 11 Achats responsables 16 Éthique des affaires | Ancre local, force mondiale | Achats locaux vs. Volume d'achat | % | 96% | 95% | 98% | 95% | 95% |
| | | Préserver l'emploi sur nos sites | Nombre d'employés inscrits en cycles de formation éligibles à l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle ou à la validation de socles de connaissances et compétences professionnelles | Nombre cumulé | 44 | 50 | 46 | 50 | 55 |
| | | Achats responsables | Nombre de fournisseurs signataires de la charte RSE vs. Nombre de fournisseurs référencés au panel Verescence RSE 1 (fournisseur agissant significativement sur l'impact RSE de Verescence) | % | 97% | 100% | 96% | 100% | 100% |
| | | Éthique des affaires | Population à risque formée et qualifiée sur les risques de corruption vs. Effectif global de la population à risque | % | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| ECO SOLUTIONS | 6 Qualité de service et compétitivité 7 Innovation et éco-conception 12 Optimisation de l'impact environnemental de nos process | Qualité de service et compétitivité | Taux Livraisons à temps et en totalité (OTIF = On Time In Full) | % | 94% | >95% | 94,8% | >96% | >97% |
| | | | Taux de réclamations clients | % | 0,79% | 0,75% | 0,57% | 0,70% | <0,5% |
| | | Innovation et éco-conception | Nombre d'offres commerciales émises et accompagnées d'une ACV | Nombre | 56 | 98 | 91 | 115 | 50% |
| | | | Évolution annuelle du nombre de flacons produits avec du verre recyclé post-consommation (PCR) | % | +31,7% | +50%/an | +4,5% | +50%/an | +50%/an |
| | | Optimisation de l'impact environnemental de nos process | Émissions CO ₂ (Scope 1: émissions directes et Scope 2: émissions énergies fournies) | t/tv | 1,09 | 0,95 | 1,09 | 1,02 | 0,92 |
| | | | Émissions de NOx pour les sites de fabrication du verre | kg/tv | 1,33 | 1,99 | 1,57 | 1,94 | 1,89 |
| | | | Émissions de SOx pour les sites de fabrication du verre | kg/tv | 1,02 | 1,32 | 0,52 | 1,28 | 1,25 |
| | | | Émissions de particules fines pour les sites de fabrication du verre | kg/tv | 0,051 | 0,141 | 0,060 | 0,137 | 0,134 |
| Prélèvement d'eau par tonne de verre | m ³ /tv | | 2,5 | 3 | 2,8 | 2,8 | 2,5 | | |
| Quantité totale de déchets par tonne de verre tiré | kg/tv | 147 | 139 | 127 | 132 | 126 | | | |
| Taux de recyclage des déchets | % | 82,14% | 93% | 87% | 95% | 97% | | | |

1. Données vérifiées avec un niveau d'assurance raisonnable par KPMG pour 2019 et 2020. * tv = tonne de verre tiré

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Éléments de méthodologie sur les indicateurs publiés

PÉRIMÈTRE

L'ensemble des entités consolidées par le Groupe, hors filiale sud-Coréenne Pacificglas acquise en cours d'exercice.

EXCLUSION

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

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

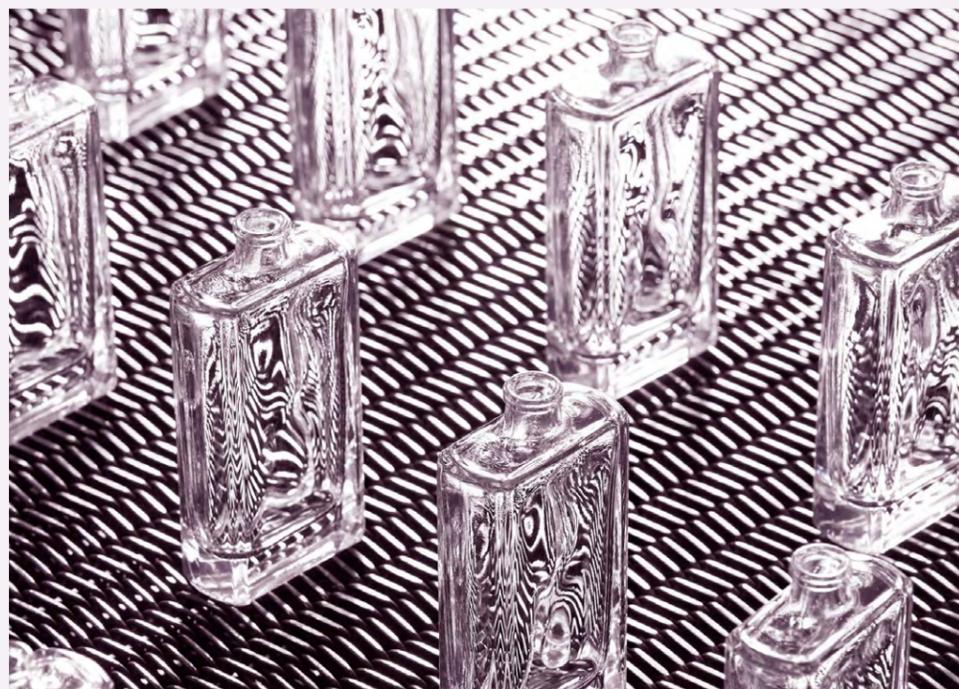
* tv = tonne de verre tiré

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

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

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

INITIATIVES RSE 2020 2021



La déclinaison par site de la politique RSE de Verescence et le partage des meilleures pratiques constituent le fondement de notre démarche d'amélioration continue. Les initiatives listées sont non exhaustives et évoluent en permanence. Période couverte du 01/01/2020 au 30/04/2021.

PEOPLE FIRST

**Initiatives 2020-2021
standardisées au niveau du
Groupe et en application sur
tous les sites**

OBJECTIFS



Santé et sécurité

MANAGEMENT

- Des objectifs Santé et Sécurité au travail sont fixés pour le Groupe et déclinés sur l'ensemble des sites. Ils font partie des objectifs individuels de tous les membres de l'encadrement.
- Mise en place d'une cellule de crise spécifique composée des équipes HSE et médicales avec des points hebdomadaires pour élaborer notre plan « Covid-19 ».
- Analyse du risque de pandémie en fonction du niveau de circulation sur les territoires pour l'ensemble des sites et propositions de modes de prévention communs à la fois sur les plans organisationnels, techniques et humains :
 - Mise en place et mise à jour des procédures internes
 - Accompagnement psychologique et social des salariés
 - Gestion du matériel adapté (masque, gel hydroalcoolique...)
 - Mise à jour du document unique (DU) face à la crise
 - Modification des flux piétons
 - Mise en place de protections collectives
 - Gestion des cas contacts et cas positifs
 - Augmentation des fréquences de désinfections pour les locaux communs
 - Réorganisation via la mise en place du télétravail
 - Continuité de l'activité sur les sites avec le personnel volontaire
 - Chômage partiel pour le reste des salariés avec contact social récurrent via les flashs infos et les SMS
 - Mise en place d'audits « Covid-19 »

réguliers sur la plateforme GoAudits avec revue des écarts hebdomadaires.

Mieux-être au travail

MANAGEMENT

- Organisation de groupes d'expression généralisés sur l'ensemble des sites. Ils permettent de définir et de mettre en œuvre des actions destinées à améliorer les conditions de travail et l'organisation de l'activité au sein des unités.
- Partage de l'ensemble de nos initiatives RSE réalisées par chacun de nos sites sur une plateforme collaborative structurée autour de notre stratégie RSE.
- Une prime de performance (incluant des critères sécurité) est allouée chaque année pour associer l'ensemble des opérateurs à la progression des résultats.
- Mise en place d'outils digitaux de dernière génération pour permettre à nos collaborateurs d'assurer leurs activités en télétravail (généralisation de Teams, outils collaboratifs...) et aux sites de continuer à communiquer entre eux, et avec nos partenaires via des lunettes connectées.

RECONNAISSANCE DE LA PERFORMANCE

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

COMMUNICATION INTERNE

- E-learning RSE (2ème édition) : diffusion à l'échelle mondiale auprès des équipes connectées afin de partager l'axe stratégique de durabilité de Verescence.
- Pages talents : mise en évidence sur nos outils de communication internes et externes de 10 parcours représentatifs de nos diversités et dynamique de carrière.
- Préparation d'une journée mondiale RSE en présentiel ou à distance sur l'ensemble des sites pour 2021 pour présenter et partager avec les salariés les enjeux et impacts RSE au sein de Verescence.
- Site intranet RH dans chaque région et pour l'ensemble des sites : communication des politiques,

accords d'entreprises et dispositions publiques (conventions collectives), les mouvements de personnel (entrées et sorties), offres d'emplois et informations pratiques (notices frais de santé, prévoyance).

→ Publication sur tous les sites de notre journal d'entreprise « Verescence en Action » dans lequel est inclus depuis 2018 une rubrique RSE.

Compétences et carrières

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DES CARRIÈRES

- Une politique RH est définie au niveau du Groupe et déployée sur l'ensemble des sites qui ont en charge le recrutement de leurs collaborateurs et la gestion de leur personnel.
- La mobilité interne et internationale est favorisée lors de tout nouveau besoin en recrutement.
- Lancement d'une formation dédiée au Verescence Sustainable Performance System avec différents niveaux : white, yellow, green, black.

FORMATION DES COLLABORATEURS

- Formation en management pour les managers stratégiques en responsabilité au niveau du Groupe et des comités de direction de chaque région.
- Formation de l'ensemble des managers opérationnels des régions d'ici 2022 dans le respect des valeurs du Groupe.
- Chaque nouvel arrivant (intérimaire, CDI, stagiaire) reçoit une formation Santé, Sécurité et Environnement qui doit être validée avant la prise de poste.
- Développement de solutions e-learning dans différents domaines (Bonnes Pratiques de Fabrication, RSE et anti-corruption).

Diversité

MANAGEMENT

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

INITIATIVES 2020-2021 PAR SITE

Verescence Mers-Les-Bains (France)

Santé et sécurité

AMÉLIORATION DES INFRASTRUCTURES / EPI

→ Amélioration des outillages et matériels utilisés lors d'intervention sur les machines de formage de verre (machines IS), sécurisation de nos collaborateurs lors d'opérations à risques :

— Standardisation des longueurs d'outils de graissage, standardisation des pratiques de conduite machine en sécurité

— Amélioration pour le guidage des flacons sur les convoyeurs en sortie de machine IS

— Nouvelle technique de graissage plus ergonomique

→ Utilisation de casques de communication au bout chaud pour le réglage des machines IS en début de fabrication.

→ Amélioration des conditions de travail : bandanas rafraichissants, sweatshirts ignifugés, laine polaire (bout froid), mise en place de ventilateurs sur l'ensemble des postes (bout froid et bout chaud), mise à disposition d'eau saline (plan canicule et plan grand froid).

→ Port obligatoire de la casquette de sécurité au bout chaud.

FORMATION DES COLLABORATEURS

→ Formation de tous les pompiers du site sur simulateur de feu réel, technique opérationnelle et « appareil respiratoire isolant ».

→ Formation du CODIR et CU/CE aux exercices de secours (POI) : 4 exercices par équipe pour nos 65 pompiers.

→ Formation de 100 % du personnel sur les mesures barrières.

SURVEILLANCE

→ Mesures d'empoussièrement (silice cristalline) sur l'ensemble du site.

→ Étude d'impact suite à l'analyse effectuée sur la pollution des sols et des eaux souterraines.

Mieux-être au travail

→ Les services Moulerie, Changement de moule et Maintenance sont intégrés au milieu de la production.

→ Groupe de travail spécifique sur le service IS/SGP sur le port de charge lourde.

→ Groupe de travail sur les troubles musculo-squelettiques (TMS) avec le bout froid.

Compétences et carrières

GESTION DE CARRIÈRES

→ Tableau de polyvalence/ polycompétence du personnel de production favorisant les évolutions professionnelles.

→ Développement du partenariat avec des grandes écoles (École de Chimie de Lille, École de Céramique de Limoges, INSA...) : accueil de stagiaires.

Diversité

→ Index Egalité Professionnelle F/H 2020 (Verescence France : siège et usine de Mers-Les-Bains) : 76 /100.

→ Sensibilisation des managers aux risques de discrimination et de harcèlement.

→ Adaptation du poste de travail et dialogue avec la médecine du travail pour toute personne en situation de handicap permanent ou temporaire :

mise à disposition d'une voiturette électrique pour un collaborateur éprouvant des difficultés à se déplacer.■

Verescence Orne (France)

Santé et sécurité

MANAGEMENT

→ Déploiement des exercices d'étirements pour tous les postes de travail, notamment pour pour les trieurs.

→ Plan de gestion des risques psychosociaux (RPS).

→ Présence d'un ergonome pour analyser les gestes et postures.

AMÉLIORATION DES INFRASTRUCTURES / EPI

→ Étude ergonomique à l'atelier Collage afin de le désencombrer et d'améliorer les conditions de sécurité autour des postes de travail (étude réalisée par ATHANALYS).

→ Étude de solutions techniques de réduction du bruit à l'atelier Laquage.

→ Amélioration des conditions de travail pour les postes de tri, contrôle de l'éclairage et réglage des tables en hauteur.

→ Amélioration de la gestion et suivi de la consommation des équipement de protection individuelle (EPI).

FORMATION DES COLLABORATEURS

→ Formation Gestes et Postures.

→ Formation des suppléants sur le Plan d'Opération Interne (POI).

→ Création d'un module de formation Covid-19 et formation de l'ensemble du personnel et intérimaires.

COMMUNICATION

→ Animation RSE régulière : message

PEOPLE FIRST

sécurité et environnement bimensuel.
→ Révision du support d'accueil sécurité pour les nouveaux arrivants y compris les intérimaires.

Mieux-être au travail

→ Présence d'une assistante sociale deux fois par mois et d'un ostéopathe deux jours par mois pour soulager les salariés exposés à des gestes répétitifs.

→ Modernisation de l'espace de travail pour la nouvelle ligne de Marquage à chaud (éclairage).

→ Mise en place de système de rafraichissement de l'air ambiant dans les ateliers.

→ Installation de nouveaux abris et tables d'extérieur.

Compétences et carrières

GESTION DE CARRIÈRES

→ Établissement d'un plan de carrière et de développement individuel pour tous les employés.

Diversité

→ Index Egalité Professionnelle F/H 2020 : 75 /100.

→ Sensibilisation des managers aux risques de discrimination et de harcèlement.

→ La direction de production est assurée par une femme.

→ Le management d'une unité autonome de production est assurée par une femme.

→ Partenariat avec L'ADAPEI pour des travaux de cafutage (destruction des rebuts pour recyclage du verre).■

Verescence Somme (France)

Santé et sécurité

AMÉLIORATION DES INFRASTRUCTURES / EPI

→ Réalisation annuelle d'études ergonomiques sur les différents postes (alternant ergonome).

→ Mesures d'évaluation du bruit : le personnel soumis au bruit est équipé de protections auditives individuelles et le personnel exposé est équipé de protections moulées depuis 2019.

→ Mise en place de tables élévatrices sur plusieurs lignes.

→ Mise en place de 2 distributeurs de palettes.

→ Raccordement des fontaines à eau sur le réseau d'eau de ville.

→ Mise en place d'une presse à boues de peintures industrielle.

→ Réalisation de locaux sociaux.

→ Complément d'éclairage LED.

→ Remise en état du flux piétons.

FORMATION DES COLLABORATEURS

→ Mise en place d'une sensibilisation Gestes et Postures par l'alternant ergonome.

COMMUNICATION

→ Animation RSE régulière : un message sécurité et un message environnement toutes les deux semaines.

Mieux-être au travail

→ Présence d'un kinésithérapeute à hauteur de deux fois par mois : 50 % de créneaux supplémentaires offerts aux collaborateurs.

→ Présence d'une assistante sociale deux fois par mois.

Compétences et carrières

GESTION DE CARRIÈRES

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

→ Développement du partenariat avec des grandes écoles (École de Chimie de Lille, INSA, UTC...) : accueil de stagiaires.

FORMATION DES COLLABORATEURS

→ Mise en place d'une formation d'économie d'entreprise dispensée à l'ensemble du personnel du site.

Diversité

→ Index Egalité Professionnelle F/H 2020 : 75 /100.

→ 40 % de femmes au sein du comité de direction.

→ La personne en charge du recrutement a suivi une formation « Recruter sans discriminer ».

→ Sensibilisation des managers aux risques psychosociaux (RPS).

→ Partenariat avec un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) pour des travaux d'entretien généraux.

→ Collaboration avec Humando, Pôle emploi, EPIDE et la Mission Locale.■

Verescence La Granja (Espagne)

Santé et sécurité

MANAGEMENT

→ Exercices d'étirements pour l'atelier décor.

→ Programme de benchmarking avec

d'autres usines du Groupe et d'autres entreprises.

- Campagne d'informations sur les règles d'or sécurité (Safety Golden Rules) à respecter sur le site.
- Représentation des équipements de protection individuels (EPI) sur un mannequin par siège des lésions.
- Intégration de l'équipe Sécurité dans les Gemba Walks (tours d'usine) programmées régulièrement sur le site.

AMÉLIORATION DES INFRASTRUCTURES / EPI

- Actions d'amélioration continue de l'ergonomie aux postes de travail.
- Nouvelle méthode de graissage des machines IS avec moins de risques liés à l'ergonomie étendue à l'ensemble du parc machine.
- Port obligatoire de la casquette de sécurité au bout chaud.
- Nouveau robot de manutention sur la ligne de flocage des isolateurs pour améliorer l'ergonomie du poste de travail.
- Site pilote pour l'utilisation de robots collaboratifs (cobots) dans l'atelier décor.
- Amélioration de la sécurité des machines d'emballage au bout froid.
- Mise à jour de l'évaluation des risques d'accident du réseau de canalisations de gaz naturel.
- Modification des canalisations de gaz pour éviter tout risque de collision avec les chariots élévateurs.
- Amélioration du stockage :
 - Nouvelles signalétiques dans les différentes zones de stockage
 - Réorganisation du stockage des plaques réfractaires
 - Réorganisation du stockage des isolateurs à proximité de l'usine pour réduire les transports.

COMMUNICATION

- Messages hebdomadaires de sécurité.
- Panneau d'information d'alerte d'accident.

Mieux-être au travail

- Réunion mensuelle d'information générale avec tous les collaborateurs par Teams.
- Campagne santé : une fois par semaine, des fruits sont distribués aux employés pour les encourager à adopter des habitudes alimentaires saines.
- Plan d'action spécifique suite à l'enquête d'engagement 2018.

Compétences et carrières

GESTION DE CARRIÈRES

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

FORMATION DES COLLABORATEURS

- Diplôme professionnel officiel pour 8 employés.
- Formation spécifique sur l'utilisation de nouvelles machines automatiques dans l'usine de parachèvement.
- Formation en logistique / Supply Chain.
- Formation au nouveau logiciel de conception des moules (NX).
- Formations linguistiques.

Diversité

- Mise en place d'un plan d'équité entre hommes, femmes et origines ethniques.■

Verescence Covington (États-Unis)

Santé et sécurité

MANAGEMENT

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

AMÉLIORATION DES INFRASTRUCTURES / EPI

- Ordres de travail de maintenance sous TEAMS pour accélérer les améliorations de proximité.
- Port obligatoire de la casquette de sécurité au bout chaud.
- Sécurisation du convoyage de calcin.
- Réfection de l'isolation de la vanne de gaz dans l'atelier maintenance.

FORMATION DES COLLABORATEURS

- Vérification trimestrielle des chaussures de sécurité.
- Formateur dédié à l'accueil des nouveaux arrivants.

SURVEILLANCE

- Les Gemba Walks (tour d'usine) ont été ajoutées au système GoAudits.

COMMUNICATION

- Mise à jour hebdomadaire des écrans d'affichages à l'entrée de l'usine.
- Panneau d'information d'alerte d'accident.

- Sujets EHS distribués chaque semaine aux employés.

Mieux-être au travail

- Organisation d'une journée d'information « santé » et de réunions avec un médecin.
- Réunion mensuelle d'information générale avec tous les collaborateurs par Teams.
- Note d'information envoyée avec les chèques de paie.

Compétences et carrières

GESTION DE CARRIÈRES

- Gestion des compétences Ouvriers à travers les parcours professionnels et grille de polycompétences associées.
- Affichage des opportunités de carrière sur tous les panneaux d'information des employés.

FORMATION DES COLLABORATEURS

- Offre de formations en ligne : e-learning sur l'utilisation technique de logiciels informatiques.
- Organisation de séminaires/cours locaux en fonction des besoins, notamment sur l'utilisation de moyens médicaux spécifiques pour aider en situation d'urgence.

Diversité

- Tous les responsables et superviseurs ont reçu une formation sur l'égalité d'emploi, la discrimination et le harcèlement.■

Verescence Sparta (États-Unis)

Santé et sécurité

AMÉLIORATION DES INFRASTRUCTURES / EPI

- Programme d'entretien préventif.
- Rénovation des portes d'accès.
- Amélioration du refroidissement des flacons à la sortie des arches de laquage.

FORMATION DES COLLABORATEURS

- Sujets EHS distribués chaque semaine aux employés.
- Plusieurs collaborateurs ont reçu la formation Emergency Response Team (ERT).
- Renforcement des ERT / CSC (Central Safety Committee) à travers la matrice de compétences (obligatoire pour les niveaux supérieurs).

COMMUNICATION

- Amélioration du marquage au sol.

Mieux-être au travail

- Séance de communication interactive avec les employés sur les conditions de travail.
- Proposition de nourriture plus équilibrée à la cantine.
- Nouvelle salle de pause pour les employés.
- Amélioration du système de chauffage, ventilation et climatisation (CVC) dans une salle de repos et du refroidisseur pour réduire la chaleur dans le bâtiment.
- Campagne de prévention pour un état d'esprit sain.
- Réparation de la toiture.

Compétences et carrières

GESTION DE CARRIÈRES

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

FORMATION DES COLLABORATEURS

- Offre de formations en ligne : e-learning sur l'utilisation technique de logiciels informatiques.
- Organisation de séminaires/cours locaux en fonction des besoins, notamment sur l'utilisation de moyens médicaux spécifiques pour aider en situation d'urgence.
- Lancement d'une évaluation avec la méthode 30-60-90 jours de tous les travailleurs temporaires pour passer à des postes à temps.

Diversité

- Tous les responsables et superviseurs ont reçu une formation sur l'égalité d'emploi, la discrimination et le harcèlement.
- Partenariat avec une association d'aide aux personnes en situation de handicap.
- Partenariat avec les écoles locales pour intégrer la jeunesse locale.■

ACT FOR SOCIETY

Initiatives 2020-2021 standardisées au niveau du Groupe et en application sur tous les sites

OBJECTIFS



Ancrage local, Force mondiale

MANAGEMENT

- Revue de tous les processus clés Verescence par leur propriétaire au niveau du Comité Exécutif, des Comités de Direction Région, des Comités de Direction des sites, en intégrant des critères RSE, avec analyse SWOT et plan d'amélioration.
- Création d'une Roadmap RSE incluse dans les 3 piliers de notre stratégie RSE. Pour chaque thématique,

un leader est nommé et en charge d'évaluer les progrès RSE réalisés en s'appuyant sur cette roadmap.

- Participation de Verescence aux Mouvements des entreprises de taille intermédiaire (ETI).

ÉQUIPEMENTS

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

Achats responsables

MANAGEMENT

- Formation continue de l'ensemble des acheteurs aux principes RSE et à la stratégie RSE de Verescence.
- Déploiement de plans d'actions RSE en partenariat avec nos fournisseurs.

SÉLECTION DES FOURNISSEURS

- Déploiement et actualisation de la cartographie de nos écosystèmes incluant les aspects RSE.
- Intégration d'une dimension RSE dans l'analyse de risques fournisseurs.

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

APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE

- Les usines de parachèvement utilisent de l'or pour certains décors. Les usines ont restreint le nombre de leurs fournisseurs à 2 sociétés de confiance. Leurs sources sont attestées et déclarées au travers de déclarations officielles.
- Verescence tient à jour un document de « gold mapping » qui permet de tracer l'origine de l'or pour toutes les usines de parachèvement.
- Utilisation d'un outil permettant l'anticipation des besoins en moule qui a eu pour conséquences de pouvoir acheter nos moules localement dans une plus grande proportion.
- Mise en place d'un plan d'action pluriannuel avec nos fournisseurs RSE1 et différents départements de Verescence :

- Revue systématique des 3 piliers RSE avec nos Fournisseurs
- Évaluation de leur maturité par Pilier
- Définition des actions nécessaires pour la progression
- Recensement des fournisseurs RSE1 EcoVadis ou autres organismes reconnus.

Éthique des affaires

POUR TOUS LES SITES, DES DISPOSITIONS COMMUNES

- Une « FCPA policy » qui couvre les thèmes : anti-corruption, conflits d'intérêts, fraudes, pratiques anticoncurrentielles.
- Code éthique et de conduite pour tous les salariés.
- « Cyber security policies and measures » : comité, politiques SSI (Système de Sécurité de l'Information), audits internes.
- « Whistleblower procedure » accessible sur Intranet et sur le site internet www.verescence.com.
- Le Comité Conformité, supervisé par le CEO, se réunit tous les deux mois et/ou à « tout moment » si besoin en vue de traiter de sujets liés à l'éthique des affaires, et notamment de lutte

- anti-corruption, conflit d'intérêt (via le déploiement d'outils tels que la procédure d'alerte, la procédure de vérification des tiers, la formation des employés...), de limitation d'autorité (plafonnement des cadeaux et donations...), de RGPD, ou encore de sécurisation des accès informatiques, à l'échelle du Groupe.
- Déploiement d'un programme de formation anti-corruption réalisée par 100 % des personnes exposées durant 3 années consécutives ainsi que pour tout cadre nouvellement embauché.
- Clause éthique et anti-corruption standard imposée à tout partenaire de Verescence (fournisseurs, clients, prestataires, agents, distributeurs, etc.).
- Procédure de vérification des tiers via l'outil « World-Check » permettant de garantir l'absence de tout acte de corruption d'un partenaire potentiel.
- Registre de traitement des données RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) au niveau du Groupe.
- Sécurité des systèmes d'information & cyber sécurité :
 - (i) tests d'intrusion interne / externe (08/2019) : évaluation de la robustesse de l'infrastructure aux attaques internes et externes

- (ii) DRP (Disaster Recovery Plan)/ PRA (Plan de Reprise d'Activité) : tests d'arrêt et de reprise dans le cas de la perte du Data Center 2 afin de compléter les exercices et simulations faits en 2018 correspondant à la perte du Data center 1 (Novembre 2019)
- (iii) renforcement des politiques réseaux et mise en place ségrégation des réseaux (France/Espagne)
- (iv) renforcement des stratégies de sauvegarde : sauvegardes croisées entre les sites
- (v) renouvellement annuel d'une police d'assurance groupe Cyber / Fraude (Avril 2021)
- Digitalisation des processus métiers en ligne avec la stratégie « 0 papier » et renforcement du contrôle conformité au sein du Groupe (eValid...).
- Mise en place d'une procédure recrutement « poste sensible » (Services Finance, Paie, Achats, RH, INPD).
- Contrôle annuel des pouvoirs bancaires et des délégations de pouvoirs et de signature.
- Workflow informatisé mondial « eValid Gifts & Donations » en vue d'assurer le contrôle des cadeaux et donations conformément à la politique LoA du Groupe.■



INITIATIVES 2020-2021 PAR SITE

Verescence Mers-Les-Bains (France)

Ancrage local, Force mondiale

FONCTIONNEMENT LOCAL EN « CLUSTER »

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

COLLABORATION SECTORIELLE LOCALE

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

COLLABORATION AVEC LES AUTORITÉS LOCALES

→ Travail collaboratif régulier avec les autorités locales dans le cadre de dispositifs de protection de l'environnement (limitation des émissions dans l'air et dans l'eau).
→ Envoi mensuel d'une communication avec la DREAL de la Seine Maritime de nos avancées sur les sujets environnementaux, énergie et/ou sécurité.
→ Visite de la Ministre déléguée chargée de l'Industrie à l'occasion du lancement du plan de relance "France Relance".
→ Dons de flacons de gel hydroalcoolique à la cellule de crise locale, aux pompiers, au CHU

d'Eu et de masques et blouses aux ambulanciers de Vimeu, à l'EHPAD et à des infirmières libérales.

Préserver l'emploi sur nos sites

SAUVEGARDE DES MÉTIERS DE LA FILIÈRE

→ Verescence Mers-les-Bains est certifié organisme de formation permettant de réaliser des formations sur mesure adaptées aux besoins de notre personnel.
→ Participation à la création d'un CQP « Agent de Maintenance ».
→ Poursuite du dispositif diplômant CléA.
→ Poursuite du dispositif CQPI pour les conducteurs mécaniciens « Bout Chaud ».

Verescence Orne (France)

Ancrage local, Force mondiale

FONCTIONNEMENT LOCAL EN « CLUSTER »

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

ANCRAGE LOCAL ET ENGAGEMENT SOCIÉTAL

→ Campagne de dons du sang.
→ Évaluation HSE des sous-traitants / fournisseurs ayant un impact sur les

ACT FOR SOCIETY

aspects QSE.

COLLABORATION SECTORIELLE LOCALE

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

COLLABORATION AVEC LES AUTORITÉS LOCALES

→ Visite de la préfète dans le cadre du plan de relance « France Relance ».
→ Dons de masques, charlottes, blouses, gants et sur-chaussures au CHU de Flers, à des infirmières libérales et l'institution publique (DREETS) locale.

Verescence Somme (France)

Ancrage local, Force mondiale

FONCTIONNEMENT LOCAL EN « CLUSTER »

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

ANCRAGE LOCAL ET ENGAGEMENT SOCIÉTAL

→ Participation au Forum de l'emploi et de la formation (Amiens et Abbeville).
→ Campagne de dons du sang.
→ Organisation d'une journée portes ouvertes à l'occasion de la journée internationale des droits des Femmes, en partenariat avec l'agence

HUMANDO et Passerelle vers l'Emploi 80.

→ Dans le cadre de la semaine Européenne de la Mobilité et du Plan de Mobilité Entreprise, participation à l'opération « Faites du vélo » en partenariat avec LACTINOV.
→ Collaboration avec la mission locale et l'EPIDE pour accueillir du public en réinsertion.

COLLABORATION SECTORIELLE LOCALE

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

COLLABORATION AVEC LES AUTORITÉS LOCALES

→ Travail collaboratif régulier avec les autorités locales dans le cadre de dispositifs de protection de l'environnement (limitation des émissions dans l'air).
→ Dons de de masques, charlottes, blouses, gants et sur-chaussures aux CHU d'Amiens et d'Abbeville.

Préserver l'emploi sur nos sites

SAUVEGARDE DES MÉTIERS DE LA FILIÈRE

→ Verescence Somme est certifié organisme de formation permettant de réaliser des formations sur mesure adaptées aux besoins de notre personnel.
→ Poursuite du dispositif CQP « conducteur d'équipements industriels »

orienté sur les conducteurs laquage.
→ Poursuite du dispositif diplômant CléA.

Verescence La Granja (Espagne)

Ancrage local, Force mondiale

FONCTIONNEMENT LOCAL EN « CLUSTER »

→ Internalisation sur le site de toutes les activités de tri de flacons nus ou décorés.
→ Mise en place de la sous-traitance de tri des flacons en « door to door ».
→ Amélioration du S&OP et PIC (Plan Industriel et Commercial) pour favoriser l'internalisation du décor.

ANCRAGE LOCAL ET ENGAGEMENT SOCIÉTAL

→ Parrainage d'activités sportives (clubs de football locaux), activités culturelles (Noches Mágicas, Mercado Barroco, Fêtes de Noël etc.).
→ Collaboration avec la Fondation de l'Université de Valladolid et l'Université de Madrid.
→ Collaboration avec les administrations publiques pour l'emploi des populations locales.
→ Ouverture du restaurant d'entreprise aux populations locales.
→ Parrainage d'un concours de dessin

d'étudiants sur le thème de l'écologie.
→ Visite d'Alberto Burgos, directeur industriel de ALBERTO BURGOS.
→ Participation à une émission télévisée en « La Sexta Noticias » avec mise en avant de notre démarche RSE.

COLLABORATION SECTORIELLE LOCALE

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

COLLABORATION AVEC LES AUTORITÉS LOCALES

→ Don de flacons en verre permettant de conditionner du gel hydroalcoolique, matériel de protection à usage unique (masques, blouses, lunettes anti-éclaboussures) pour les hôpitaux locaux.
→ Mise à disposition de l'imprimante 3D afin de réaliser les composants nécessaires à la réalisation de masques de protection offerts aux autorités locales.
→ Membre de plusieurs associations locales (AMEC, FES et VIDRIO ESPAÑA).

Préserver l'emploi sur nos sites

SAUVEGARDE DES MÉTIERS DE LA FILIÈRE

→ Centre de formation certifié par l'État et apte à dispenser des formations qualifiantes pour les métiers du verre (Certificado Profesionalidad).
→ Parrainage des prix Academia del Perfume 2020.

Verescence Covington (États-Unis)

Ancrage local, Force mondiale

FONCTIONNEMENT LOCAL EN « CLUSTER »

- Internalisation de 80 % de l'activité de tri des flacons en verre nu.
- Développement des relations avec des fournisseurs locaux pour l'emballage.

ANCRAGE LOCAL ET ENGAGEMENT SOCIÉTAL

- Animation sur la prévention du cancer.
- Campagne de conseils « Nutrition ».
- Partenariat « Adopt a mile » avec la ville de Covington pour le nettoyage des abords de la route menant à l'usine
- Campagne de collecte de jouets pour l'association « Toys for Tots ».
- Sponsoring d'événements communautaires (Fun Run, Family Fun Day, YMCA race, etc.).
- Augmentation des achats responsables en priorisant les achats et fournisseurs locaux.
- Participation à un événement en l'honneur des vétérans.
- Parrainage d'une course communautaire pour soutenir la police locale.
- Dons de masques pour les familles des salariés.

COLLABORATION AVEC LES AUTORITÉS LOCALES

- Membre du comité industriel local.
- Membre du Local Emergency

Planning Committee (LEPC).

- Collaboration avec la Chambre de commerce du comté de Newton pour le don de repas aux employés de l'Hôpital Piedmont Newton pour la Semaine nationale de l'hôpital.
- Collaboration avec Action Ministries pour fournir des repas aux enfants du comté de Newton pendant le confinement.

Préserver l'emploi sur nos sites

SAUVEGARDE DES MÉTIERS DE LA FILIÈRE

- Amélioration du ratio d'embauches de travailleurs temporaires en contrat permanent.
- Un plan de 30-60-90 jours est défini pour les nouveaux employés.■

Verescence Sparta (États-Unis)

Ancrage local, Force mondiale

FONCTIONNEMENT LOCAL EN « CLUSTER »

- Partenariat avec un fournisseur de laque pour développer localement une nouvelle unité de fabrication.
- Développement d'un partenariat avec un deuxième fournisseur local de laque.
- Fournisseur d'outillages local.

ANCRAGE LOCAL ET ENGAGEMENT SOCIÉTAL

- Animation sur la prévention du cancer élargie pour inclure d'autres formes de cancer.
- Campagne de conseils « Nutrition »
- Participation à un événement en l'honneur des vétérans.
- Dons de masques pour les familles des salariés.

Préserver l'emploi sur nos sites

SAUVEGARDE DES MÉTIERS DE LA FILIÈRE

- Embauche de 10 % de travailleurs temporaires supplémentaires en contrat permanent.
- Parcours professionnels déployés pour favoriser la rétention, le développement des compétences et l'attractivité.■



ECO SOLUTIONS

Initiatives 2020-2021 standardisées au niveau du Groupe et en application sur tous les sites

OBJECTIFS



Qualité de service et compétitivité

MANAGEMENT ET ORGANISATION

→ Renforcement du « One Verescence » par le déploiement du Verescence Sustainable Performance System (VSPS) sur l'ensemble du Groupe basé sur une démarche forte d'amélioration continue.

→ Animation de la performance dans des comités mensuels par site et par métier permettant un déploiement rapide des bonnes pratiques.

→ Tous les sites sont soumis à des objectifs RSE couvrant les 3 piliers. Inscrits dans leur budget respectif, ces objectifs font l'objet d'un reporting et sont passés en revue lors des « Business Review » mensuelles. Ainsi, l'ensemble des sites travaillent activement à la réduction de leur consommation en énergie et en eau, de leurs émissions dans l'air (CO₂, NO_x, SO_x, COV, etc.) et s'engagent à

valoriser au maximum leurs déchets, en étudiant toute solution locale de recyclage. Toutes ces données sont collectées mensuellement à l'intérieur du réseau HSE et consolidées sur une plateforme de reporting extrafinancier administrée par TENNAXIA.

→ Suivi des déchets par catégorie et type de traitement sur l'ensemble des sites : standardisation des déclarations sur tous les sites.

→ Internalisation sur nos sites des activités de tri des flacons pour optimiser nos process, réduire nos délais de livraison et diminuer les transports.

→ Certification de tous les sites Verescence sur l'ensemble des référentiels suivants : ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001, ISO 22716 (BPF Cosmétiques).

→ Projet « Agilescence » : travail sur l'amélioration de nos flux permettant notamment de faire bénéficier nos clients d'un service premium permettant de livrer leurs gammes stratégiques en 4 semaines maximum.

→ Évaluation de la population Qualité pour l'ensemble du Groupe.

→ Tous les membres du COMEX ont des objectifs RSE individuels qu'ils déploient au sein de leurs équipes.

Optimisation de l'impact environnemental de nos process

→ Chaque année, Verescence et l'ensemble de ses sites évaluent leurs performances en matière d'impacts sur le climat et de management de

l'eau selon les programmes « CDP Climate Change » et « CDP Water Security ». En 2020, Verescence confirme l'amélioration de sa note pour la troisième année consécutive en recevant le score « B » sur les deux programmes.

→ Verescence a rejoint l'initiative Science Based Targets (SBTi) et s'est engagé sur le scénario « Well-Below 2°C ».

→ Verescence valide sur l'ensemble des usines du Groupe son plan de décarbonation 2019-2034.

→ Toutes les usines consommatrices d'eau industrielle sont équipées de systèmes de recyclage.

→ Déploiement d'un standard commun de management de l'eau et cartographie de l'approvisionnement et des rejets en eau pour 100 % des process.

→ Verescence est partenaire du projet européen « Furnace for The Future » qui doit aboutir à la création d'un four électrique hybride de grande capacité grâce à une technologie de rupture permettant de diminuer les émissions de CO₂ des fours de 60 à 80 %.

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

Innovation et éco-conception

INNOVATION PRODUIT

→ Les équipes R&D de Verescence, positionnées au niveau du

Groupe, s'emploient à améliorer systématiquement l'impact environnemental des produits fabriqués sur l'ensemble de nos sites :

→ Croissance du Verre Infini® 40 : 40 % PCR (Post Consumer Recycled = verre usagé et collecté pour être recyclé)

→ Développement d'une nouvelle composition de verre recyclé avec 20 % de PCR.

→ Utilisation de laques hydrosolubles au lieu de laques solvantées à hauteur de 100 %

→ Utilisation d'encre organiques au lieu d'émaux ou métaux précieux

→ Développement du verre allégé

→ Développement du verre sécurisé

→ Glassification : remplacement du plastique par le verre pour de nombreux projets (ligne Capture Totale de Dior, flacon et pot Advanced Night Repair d'Estée Lauder, capot en verre pour la collection Allegra de Bvlgari et développement d'un mascara en verre pour une marque de cosmétique française)

→ Croissance des productions de flacons avec bague à vis permettant la séparabilité des différents composants du packaging primaire afin de faciliter le recyclage

MESURE D'IMPACT ENVIRONNEMENTAL

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

→ Tous les sites contribuent à travers leur performance à enrichir le modèle

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

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

COMMUNICATION EXTERNE

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

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

→ Formation des équipes Estée Lauder lors d'une « Glass School »

→ Intervention de Verescence sur les enjeux du verre recyclé dans la parfumerie de luxe pour une vidéo de Rochas (Interparfums) à destination de l'ensemble des clients de la marque

→ Atelier éco-conception avec l'ensemble des maisons LVMH

→ Collaboration sectorielle pour mise en avant de solutions d'éco-conception :
→ Conception d'un encart publicitaire pour diffusion régionale et nationale

pour promouvoir les métiers du flaconnage de luxe dans la Glass Valley
→ Participation à la définition de l'appellation verre PCR dans notre secteur au niveau européen sous l'autorité de la FEVE

→ Participation au groupe de travail Flaconnage Géométrie du CETIE pour élaborer une nouvelle norme de bagues à vis permettant l'interchangeabilité avec les bagues à sertir (FEA), répondant ainsi aux attentes du marché (recyclabilité / rechargeabilité) tout en conservant les caractéristiques esthétiques des marques de luxe. ■

INITIATIVES 2020-2021 PAR SITE

Verescence Mers-Les-Bains (France)

Optimisation de l'impact environnemental de nos process

CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO₂

- Continuité du déploiement des LED à faible consommation d'énergie sur l'ensemble du site.
- Maintien de la certification ISO 50001.
- Recherche de fuites d'air sur notre réseau d'air comprimé : mise en place d'un mode de surveillance permanent.
- Étude sur la mise en place d'un compresseur à vitesse variable pour limiter la consommation d'énergie.
- Installation de 16 compteurs de gaz sur 35 prévus pour optimisation de notre consommation de gaz.
- Connexion de tous nos compteurs d'électricité sur notre GTE (gestion technique des énergies et des consommations en eau) et suivi sur un logiciel dédié.
- Ajout de 3 % d'oxygène dans le four 6 pour réduire notre consommation de gaz naturel.

RÉDUCTION DES POLLUTIONS (AIR, EAU, ÉMISSIONS)

- Mesures mensuelles envoyées à la DREAL pour le contrôle de nos émissions atmosphériques : poussières, particules, SO_x, NO_x...
- Mesures mensuelles de polluants

- dans les eaux résiduaires et recherche de légionelles (reporting mensuel à la DREAL).
- Changement de traitement légionelle pour limiter la consommation de produit biocide et limiter l'impact sur nos rejets aqueux.
- Déploiement d'un projet GTE (gestion technique des énergies et des consommations en eau) en vue de suivre et analyser précisément les consommations sur l'ensemble des équipements (eau, gaz et électricité).

DÉCHETS ET FIN DE VIE

- Recyclage des plastiques : reprise de nos plastiques pour fabrication de housses et gaines plastiques (matière première secondaire).
- Valorisation des déchets informatiques (GreenIT).
- Analyse complète de nos déchets en coûts et volumes.
- Identification et rationalisation de l'ensemble des filières déchets.
- Intégration de tous les déchets valorisables provenant de nos sous-traitants.

RÉDUCTION DE L'IMPACT SUR L'EAU

- Suivi de la consommation des tours réfrigérantes et amélioration du traitement via un système d'alimentation automatique en biocide.
- Mise en place de 32 compteurs d'eau pour optimiser nos consommations.

COMMUNICATION

- Explication du tri sélectif dans la future formation sur les règles d'or.
- Mise en place d'affiche sur chaque poste de tri de déchets présentant le bon déchet à mettre dans la bonne poubelle.■

ECO SOLUTIONS

Verescence Orne (France)

Optimisation de l'impact environnemental de nos process

CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO₂

- Installation progressive de LED à faible consommation d'énergie sur l'ensemble du site, tout l'atelier laquage est équipé d'éclairage LED.
- Mise en service d'un compresseur à vitesse variable.
- Étude pour la mise en place d'une GTE (gestion technique des énergies et des consommations en eau) sur le site.

RÉDUCTION DES POLLUTIONS (AIR, EAU, ÉMISSIONS)

- Déploiement d'actions visant à réduire les consommations d'eau.

DÉCHETS ET FIN DE VIE

- Revalorisation sélective des déchets : recyclage des films plastiques polyéthylène, des thermoformés PE/PS et du bois des palettes cassées.
- Réduction de la production des boues de peinture par pressage afin de diminuer la teneur en eau.

RÉDUCTION DE L'IMPACT SUR L'EAU

- Réutilisation et recyclage des effluents partout où cela est possible.■

Verescence Somme (France)

Optimisation de l'impact environnemental de nos process

CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO₂

- Utilisation de compresseurs à vitesse variable.
- Installation de LED à faible consommation d'énergie dans les ateliers de maintenance.
- Mise en place d'arches électriques sur les nouveaux projets.

RÉDUCTION DES POLLUTIONS (AIR, EAU, ÉMISSIONS)

- Renouvellement de l'arrêté préfectoral approuvé en mars 2019 relatif au taux d'émissions de COV dans l'atmosphère.

DÉCHETS ET FIN DE VIE

- Mise en place d'une double presse à boues prévue pour 2021.
- Recyclage : carton, plastiques transparents PE, Akilux, thermoformés et palettes marchandes.

RÉDUCTION DE L'IMPACT SUR L'EAU

- Réutilisation et recyclage des effluents sur les process fortement consommateurs d'eau (lignes de laquage, etc.).
- Mise en place de 2 compteurs d'eau pour suivre et optimiser nos consommations.
- Mise en place de compteurs sous-divisionnaires sur nos process pour 2021.

COMMUNICATION

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

MANAGEMENT

- Réorganisation du service HSE avec l'embauche en CDI d'une coordinatrice HSE missionnée sur l'environnement et la sécurité des biens.■

Verescence La Granja (Espagne)

Optimisation de l'impact environnemental de nos process

CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO₂

- Baisse des émissions de CO₂ (Scope 3) : réduction de l'impact des déplacements des salariés (nouvelle cantine, parking à vélo, etc.).
- Entrepôts externes supprimés permettant de réduire les transports de produits finis.
- Mise en place du tri des flacons en « door to door » permettant de réduire la chaîne logistique interne.
- La majorité des rebuts de flacons décorés avec des laques à base d'eau, des encres organiques et du marquage à chaud sont recyclés dans le four, ce qui permet de générer des économies conséquentes en gaz naturel, en émissions de CO₂ et en transport.

- Projet de PPA d'énergies renouvelables visant à la neutralité carbone de notre consommation d'électricité sur le site.

RÉDUCTION DES POLLUTIONS (AIR, EAU, ÉMISSIONS)

- Nouvelle ligne de Siliconage pour les Isolateurs : réduction de la consommation de produits chimiques et des émissions de COV liées.

DÉCHETS ET FIN DE VIE

- Meilleur tri des déchets non recyclables et amélioration de la recyclabilité pour certaines catégories de déchets : verre coloré, ciment, calcaire. Les déchets non recyclables ont diminué de 60 %.
- En 2020, le taux de recyclage est passé à 86,5%.
- Remplacement des gobelets en plastique par des gobelets en papier pour réduire les déchets plastiques.

RÉDUCTION DE L'IMPACT SUR L'EAU

- Système d'eau de refroidissement fermé.
- Laquage : captation des excédents de laquage par filtre sec : pas de consommation d'eau.
- Étude pour renforcer le nombre de débitmètres d'eau.

COMMUNICATION

- Communication concernant le tri des déchets.

MANAGEMENT

- Évaluation des risques environnementaux.■

Verescence Covington (États-Unis)

Optimisation de l'impact environnemental de nos process

CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO₂

→ Re-certification des émissions de CO₂ sur le premier trimestre 2020.

RÉDUCTION DES POLLUTIONS (AIR, EAU, ÉMISSIONS)

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

DÉCHETS ET FIN DE VIE

→ Réduction de l'utilisation des compacteurs de déchets grâce à un meilleur recyclage du carton et du plastique.
→ Recyclage de tous les cartons et métaux.
→ Recyclage des métaux précieux.
→ Recyclage des cartouches d'imprimantes et des déchets informatiques (Green IT).
→ Réduction des déchets d'emballages avec un client majeur en utilisant des

emballages consignés.

→ Recyclage de tous les débris de verre.

→ Le « Programme universel de gestion des déchets » a commencé avec les piles et les ampoules. Il permet d'éliminer efficacement les déchets inutiles.

→ Recyclage de tous les emballages issus de la zone de tri.

RÉDUCTION DE L'IMPACT SUR L'EAU

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

→ Installation de nombreux compteurs d'eau pour avoir une balance de consommation suivie.

COMMUNICATION

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

Verescence Sparta (États-Unis)

Optimisation de l'impact environnemental de nos process

CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO₂

→ Audit énergétique axé sur l'utilisation du gaz.

RÉDUCTION DES POLLUTIONS (AIR, EAU, ÉMISSIONS)

→ Rénovation des cabines de laquage avec amélioration du système de circulation d'air.

DÉCHETS ET FIN DE VIE

→ Utilisation de compacteurs de déchets.

→ Programme de recyclage des cartons et métaux.

→ Recyclage de tous les déchets en verre non décorés.

→ Le « Programme universel de gestion des déchets » a commencé avec les piles et les ampoules. Il permet d'éliminer efficacement les déchets inutiles.

→ Réutilisation du verre décoré dans le process de fabrication des flacons.

→ Plan de réduction de nos déchets de laquage (boues et over sprays).■



TABLE DE CORRESPONDANCE GRI

Verescence a construit sa stratégie et son reporting en cohérence avec les principes de la GRI (Global Reporting Initiative) afin de s'assurer de la complétude de sa démarche.

Ci-dessous, vous trouverez la table de correspondance permettant d'apprécier la conformité de notre rapport RSE aux critères essentiels (« Core ») définis par la GRI (cf. GRI-G4).

▼ Correspondance totale ▼ Correspondance partielle ▽ Pas de correspondance

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

| N° | INDICATEURS GRI | CORRESP. | CHAPITRE/COMMENTAIRES |
|--------|--|----------|---|
| 102-13 | Adhésion à des associations (liste des adhésions à des associations ou organisations internationales industrielles ou autres intégrant les enjeux RSE) | ▼ | Stratégie RSE en trois piliers et gouvernance |
| 102-14 | Déclaration du dirigeant (CEO, COMEX, CODIR ou CA) au sujet de l'intérêt de la RSE pour l'organisation et de la stratégie développée | ▼ | Éditorial |
| 102-16 | Valeurs, principes, standards et normes comportementales | ▼ | Éditorial |
| 102-18 | Structure de la gouvernance: incluant les plus hauts comités de gouvernance et leurs responsabilités en termes de RSE | ▼ | Gouvernance et système de performance durable |
| 102-40 | Liste des parties prenantes du Groupe | ▼ | Chaîne de valeur |
| 102-41 | Conventions collectives: pourcentage des employés couverts par une convention collective | ▽ | 100 % des salariés couverts par une convention collective dans tous les pays où le cadre légal le permet |
| 102-42 | Identification et sélection des parties prenantes: la méthode d'identification et de sélection des parties prenantes | ▽ | - |
| 102-43 | L'approche parties prenantes: l'approche de l'organisation au regard des parties prenantes, incluant la fréquence des échanges et les engagements spécifiques pris pour chacune d'entre elles | ▽ | - |
| 102-44 | Sujets clés remontés par le dialogue parties prenantes: incluant comment l'organisation a répondu à ces sujets et les parties prenantes concernées | ▼ | - |
| 102-45 | Entités incluses dans la consolidation financière: incluant les justifications d'exclusion | ▼ | - |
| 102-46 | Contenu du reporting et périmètre: processus de définition du contenu du rapport et périmètre par sujet | ▼ | Chaîne de valeur |
| 102-47 | Liste des enjeux matériels identifiés dans le processus d'établissement du rapport | ▼ | Chaîne de valeur |
| 102-48 | Revue des déclarations précédentes: les raisons et effets des modifications de déclarations données dans de précédents rapports | ▼ | Précision sur la définition des nos principaux indicateurs clés (cf. Note Méthodologique): mise en cohérence avec les valeurs reportées en 2019 |
| 102-49 | Changement dans le reporting: changement significatif depuis l'année précédente dans la liste des enjeux matériels et au sein du reporting | ▼ | Pas de changement significatif en 2020 |
| 102-50 | Période de reporting | ▼ | Année civile 2020 |
| 102-51 | Si applicable, la date du plus récent rapport précédent | ▼ | Juillet 2020 |
| 102-52 | Cycle de reporting | ▼ | Annuel |
| 102-53 | Point de contact concernant des éléments du rapport | ▼ | Nous contacter |
| 102-54 | Déclarations de reporting en accord avec les standards GRI: ce rapport a été préparé selon les standards GRI: essentiel ou exhaustif | ▼ | Table de correspondance GRI (Global Reporting Initiative) Critères essentiels (« Core ») (cf. GRI-G4) |
| 102-55 | Table de correspondance GRI | ▼ | Table de correspondance GRI (Global Reporting Initiative). Critères essentiels (« Core ») (cf. GRI-G4) |
| 102-56 | Vérification externe: description de l'approche de l'organisation au regard de la vérification de ses données de ce rapport (si le rapport a été vérifié par un tiers externe et le rapport de vérification si existant) | ▼ | Avis d'assurance raisonnable émis par KPMG |

▼ Correspondance totale ▼ Correspondance partielle ▼ Pas de correspondance

| N° | INDICATEURS GRI | CORRESP. | CHAPITRE/COMMENTAIRES |
|------------|---|----------|---|
| | Éléments spécifiques | | |
| 20 | ÉCONOMIE | | |
| 201 | Performance économique | | |
| 201-1 | Valeur économique directe générée et distribuée | ▼ | Chaîne de valeur : ressources et impacts financiers |
| 204 | Pratiques d'approvisionnement | | |
| 204-1 | Proportion des achats réalisés localement | ▼ | Act for Society : l'année 2020 en chiffres clés |
| 205 | Anti-corruption | | |
| 205-2 | Communication et formation sur la politique et les procédures anti-corruption | ▼ | Tableau de bord RSE et objectifs 2022: Act for Society – Éthique des affaires |
| 30 | ENVIRONNEMENT | | |
| 301 | Matériaux | | |
| 301-2 | Entrée de matériaux recyclés | ▼ | Eco Solutions : l'année 2020 en chiffres clés |
| 302 | Énergie | | |
| 302-3 | Intensité des consommations énergétiques | ▼ | Eco Solutions : optimisation de l'impact environnemental de nos process Chaîne de valeur : capital environnement |
| 302-4 | Réduction des consommations énergétiques | ▼ | Eco Solutions : optimisation de l'impact environnemental de nos process Chaîne de valeur : capital environnement |
| 303 | Eau | | |
| 303-1 | Consommation d'eau par source | ▼ | Chaîne de valeur : capital environnement Tableau de bord RSE et objectifs 2022 – Eco Solutions : optimisation de l'impact environnemental de nos process |
| 305 | Émissions | | |
| 305-4 | Intensité des émissions de GES (Gaz à Effet de Serre) | ▼ | Chaîne de valeur : impact environnement Tableau de bord RSE et objectifs 2022 Eco Solutions : optimisation de l'impact environnemental de nos process |
| 305-5 | Réduction des émissions de GES (Gaz à Effet de Serre) | ▼ | Chaîne de valeur : impact environnement Tableau de bord RSE et objectifs 2022 Eco Solutions : optimisation de l'impact environnemental de nos process |
| 306 | Déchets et effluents | | |
| 306-2 | Déchets par type et type de traitement | ▼ | Chaîne de valeur : impact environnement Tableau de bord RSE et objectifs 2022 Eco Solutions : optimisation de l'impact environnemental de nos process |

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

TABLE DE CORRESPONDANCE GLOBAL COMPACT

Verescence est adhérent au Global Compact et s'engage sur ses 10 principes fondamentaux. Chaque année le Groupe communique une COP (Communication On Progress), publiée sur le site du Global Compact. Le présent rapport constitue la COP de Verescence pour l'année 2021 (données 2020-2021).

▼ Correspondance totale ▼ Correspondance partielle ▼ Pas de correspondance

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

RAPPORT DE L'OTI (KPMG)

Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière.

Exercice clos le 31 décembre 2020

A l'assemblée générale,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société (ci-après « entité ») désigné organisme tiers indépendant (OTI), accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1049¹, nous vous présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2020 (ci-après la « Déclaration »), établie de manière volontaire par votre groupe, dans le respect des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Responsabilité de l'entité

La Déclaration a été établie sous la responsabilité de la Direction RSE conformément aux dispositions légales et réglementaires, étant précisé qu'elle n'a pas été arrêtée par le conseil d'administration. Elle inclut une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

La Déclaration a été établie en

appliquant les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration et disponibles sur demande au siège de l'entité.

Indépendance et contrôle qualité

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

Responsabilité du commissaire aux comptes désigné OTI

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :
 — La conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
 — La sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».
 Il nous appartient d'exprimer, à la

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

Nature et étendue des travaux

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention, et à la norme internationale ISAE 3000² :
 — Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
 — Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
 — Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et

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

² ISAE 3000 - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.

environnementale ;
 — Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
 — Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services, ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
 — Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :

- Apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés ;
- Corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe. Pour certains risques³, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités⁴.
 — Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16, avec les limites précisées dans la Déclaration ;
 — Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
 — Pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats

quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe, nous avons mis en œuvre :

- Des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
- Des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices⁴ et couvrent entre 42% et 100% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
 — Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation. Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de cinq personnes et se sont déroulés entre avril et juillet 2021 sur une durée totale d'intervention d'environ quatre semaines. Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme

aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Rapport d'assurance raisonnable sur une sélection d'informations extra-financières.

Nature et étendue des travaux

Concernant les informations sélectionnées par l'entité présentées en Annexe et identifiées par le signe √ dans la Déclaration, nous avons mené des travaux de même nature que ceux décrits dans le paragraphe « Nature et étendue des travaux » ci-dessus pour les Informations considérées les plus importantes mais de manière plus approfondie, en particulier en ce qui concerne le nombre de tests. L'échantillon sélectionné représente ainsi entre 42% et 100% des informations identifiées par le signe √. Nous estimons que ces travaux nous permettent d'exprimer une assurance raisonnable sur les informations sélectionnées par l'entité et identifiées par le signe √.

Conclusion

À notre avis, les informations sélectionnées par l'entité et identifiées par le signe √ dans la Déclaration ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel. Paris-La Défense, le 20 juillet 2021 KPMG S.A.

Fanny Houlliot, Sustainability Services Associée

Alexandra Saastamoinen Associée

Annexe

INFORMATIONS QUALITATIVES (ACTIONS ET RÉSULTATS) CONSIDÉRÉES LES PLUS IMPORTANTES

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> – Audits relatifs à la vérification de la correcte mise en œuvre des mesures anti-Covid19 – Charte relative au télétravail – Actions de formation et de développement des compétences des salariés – Politique d'inclusion et de diversité – Initiatives en faveur du développement territorial – Engagements RSE dans les relations entretenues avec les fournisseurs – Déploiement d'outils de vision partagée pour pallier les restrictions de déplacement – Politiques SSI (Système de Sécurité de l'Information) et audits internes – Actions menées et résultats en matière d'amélioration de la qualité des produits – Mise en place d'un Power Purchase Agreement (PPA) en Espagne pour la fourniture d'énergie renouvelable – Engagements et actions de réduction de l'impact environnemental des activités – Mesures de réduction de la production de déchets – Processus de calcul des émissions de gaz à effet de serre du scope 3 |
|--|

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

NIVEAU D'ASSURANCE

| Indicateurs sociaux & Sécurité | |
|---|--------------|
| Taux de fréquence des accidents avec arrêts de travail (TFI) | Raisonnaable |
| Taux d'absentéisme | Raisonnaable |
| Investissements pour l'amélioration des conditions de travail et initiatives HSE vs. Total des investissements | Raisonnaable |
| Nombre de Salariés formés vs. Nombre de Salariés | Raisonnaable |
| Nombre d'inscrits en cycles de formation éligibles à l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle ou à la validation de Socles de connaissances et compétences professionnelles | Raisonnaable |
| Taux de déploiement des cartographies professionnelles | Raisonnaable |
| Taux de femmes encadrantes | Raisonnaable |
| Taux de recrutements féminins | Raisonnaable |
| Indicateurs sociétaux | |
| Population à risque formée et qualifiée sur les risques de corruption vs. Effectif global de la population à risque | Raisonnaable |
| Achats locaux vs. Volume d'achat | Raisonnaable |
| Nombre de fournisseurs signataires de la Charte RSE vs. Nombre de fournisseurs référencés au panel Verescence RSE 1 | Raisonnaable |
| Taux de réclamations clients | Raisonnaable |
| Taux Livraisons à temps et en totalité (OTIF) | Raisonnaable |
| Indicateurs environnementaux | |
| Taux d'utilisation de verre PCR dans la fabrication du verre Infini® 40 vendu | Raisonnaable |
| Nombre d'offres commerciales émises et accompagnées d'une ACV | Raisonnaable |
| Prélèvement d'eau par tonne de verre | Raisonnaable |
| Emissions CO ₂ scope 1 et scope 2 | Raisonnaable |
| Taux de recyclage des déchets | Raisonnaable |
| Emissions de NOx pour les sites de fabrication du verre | Raisonnaable |
| Emissions de SOx pour les sites de fabrication du verre | Raisonnaable |
| Emissions de particules fines pour les sites de fabrication du verre | Raisonnaable |

³Dynamisation du tissu industriel et économique local, Engagement RSE de nos partenaires, Intégrité dans les affaires, Optimisation du niveau de qualité des produits, Assurer et optimiser le niveau de service aux clients, Eco-conception.

⁴Verescence Mers-les-Bains (France), Verescence Orne (France), La Granja (Espagne).

**Pour toute question relative
aux éléments de ce rapport,
veuillez contacter :**

Alain Thorré
Directeur RSE
alain.thorre@verescence.com

Christophe Dhaene,
Responsable QHSE &
Système de Performance Groupe
christophe.dhaene@verescence.com

Verescence
Siège social
14 bis, terrasse Bellini
92807 Puteaux cedex
France

**Suivez Verescence sur
les réseaux sociaux pour
découvrir nos dernières
actualités.**



© Photos
Banque d'images Verescence
François Jorez
Guillaume Crochez
Shehan Hanwellage
Rochas
Studio Numériques

Conception graphique
Lili T. DESIGN

Juillet 2021

MADE OF GLASS AND PASSION.



verescence.com