

VERESCENCE



RAPPORT DE DURABILITÉ
2017

GLASS MADE TO LAST



SOMMAIRE

EDITORIAL	04
VERESCENCE D'HIER À AUJOURD'HUI	06
CHAÎNE DE LA VALEUR	08
STRATÉGIE RSE EN TROIS PILIERS ET GOUVERNANCE	10
RÉALISATIONS ET OBJECTIFS 2020	12

PEOPLE FIRST

SANTÉ ET SÉCURITÉ	15
MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL ET RECONNAISSANCE	16
COMPÉTENCES ET CARRIÈRES	17
DIVERSITÉ	18

ACT FOR SOCIETY

ANCRAGE LOCAL, FORCE MONDIALE	21
PRÉSERVER L'EMPLOI SUR NOS SITES	22
ACHATS RESPONSABLES	23
ÉTHIQUE DES AFFAIRES	24

ECO SOLUTIONS

QUALITÉ DE SERVICE ET COMPÉTITIVITÉ	27
INNOVATION ET ÉCO-CONCEPTION	28
OPTIMISATION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PROCESS	30

TABLEAU DE BORD RSE ET OBJECTIFS 2020	34
INITIATIVES RSE 2017	36
TABLE DE CORRESPONDANCE GRI (GLOBAL REPORTING INITIATIVE)	44
TABLE DE CORRESPONDANCE GLOBAL COMPACT	52

ÉDITO



NOS ENGAGEMENTS

Il y a 10 ans déjà, Verescence lançait le Verre Infini, premier verre éco-conçu pour le flaconnage.

Ces dernières années, nous avons agi pour concilier cet esprit de pionnier avec un devoir d'exemplarité que notre position de leader mondial dans le flaconnage de luxe exige.

Nous avons conscience du patrimoine exceptionnel de Verescence et sommes animés par la volonté de le préserver, de l'améliorer et de le transmettre aux générations futures. Nous sommes une entreprise industrielle forte de 120 ans d'expertise qui a construit un leadership mondial en sachant conjuguer un savoir-faire artisanal, des organisations et des process innovants et un développement international au service de clients et de produits toujours plus exigeants.

Notre histoire est avant tout une aventure humaine fruit de l'implication de près de 2300 employés dans le monde partageant les mêmes valeurs fortes : la passion, l'excellence, le respect et l'audace. Pour matérialiser notre démarche intégrant nos principales parties prenantes, nous avons structuré une organisation autour d'une Direction RSE rattachée à la Direction Générale.

Nous avons aussi voulu répondre aux certifications les plus exigeantes que nous avons obtenues sur l'ensemble de nos sites. Enfin, pour aller plus loin nous nous challengeons avec des instituts de notation, nos partenaires et nos clients avec lesquels nous partageons très régulièrement notre stratégie RSE.

Cette stratégie RSE baptisée «GLASS MADE TO LAST» se décline autour de 3 piliers : People First, Act for Society & Eco Solutions.

Je souhaite insister sur leurs fondamentaux : une priorité à nos femmes et nos hommes moteurs de notre succès, une détermination à développer les territoires sur lesquels nous sommes implantés et un impératif écologique source d'innovation et de créativité.

Fiers de notre histoire, du travail effectué, nous sommes déterminés à aller encore plus loin pour inscrire l'action de notre entreprise dans la durée.

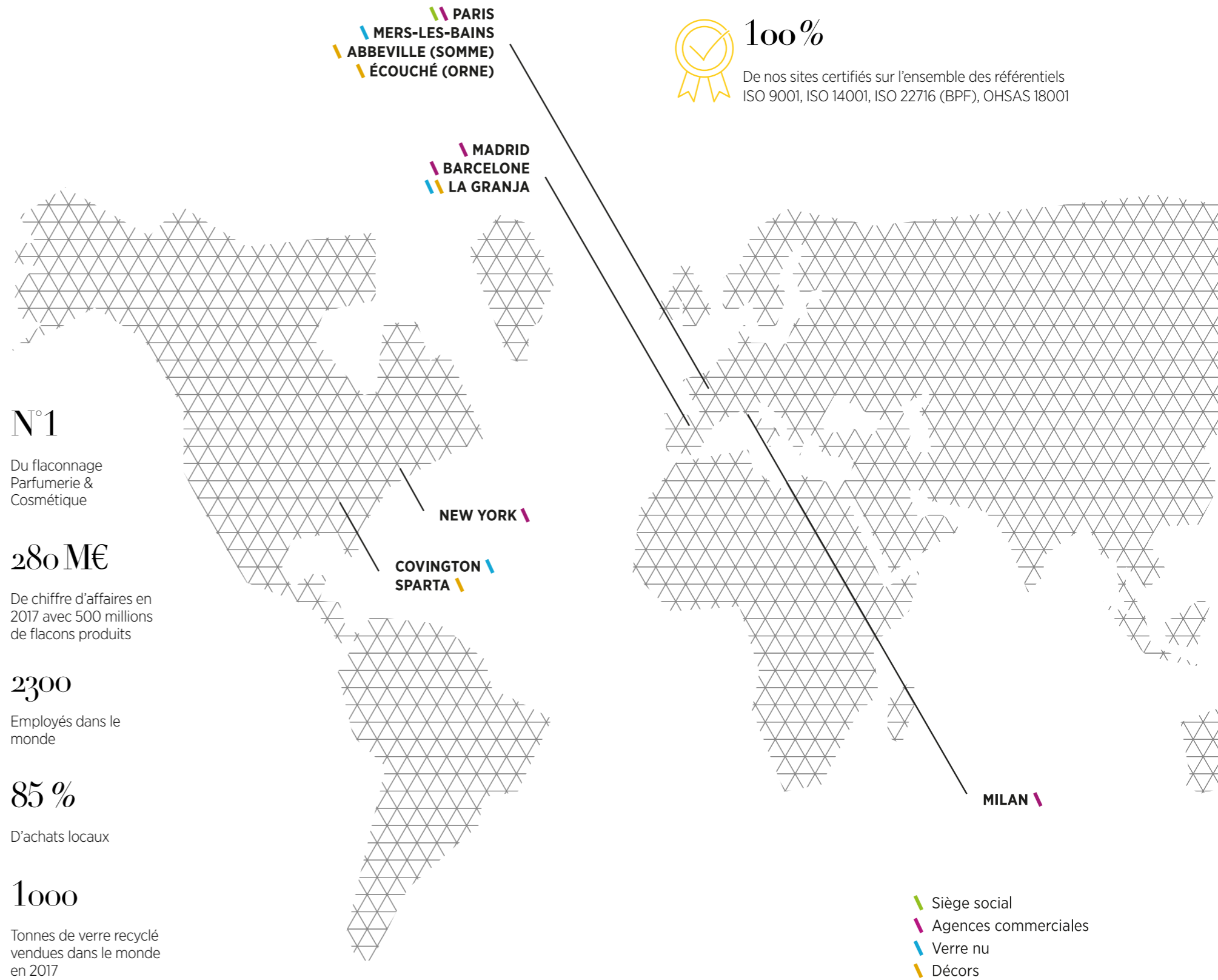
Thomas Riou
CEO

VERESCENCE D'HIER À AUJOURD'HUI

UNE HISTOIRE SINGULIÈRE : FORT D'UN SAVOIR-FAIRE FRANÇAIS CENTENAIRE, VERESCENCE S'EST DÉVELOPPÉ À L'INTERNATIONAL POUR DEVENIR LEADER DE SON MARCHÉ.

L'histoire du groupe Verescence commence en 1896 lors de la création de notre première usine de flaconnage à Mers-les-Bains en France. S'appuyant sur des acquisitions successives, notre groupe acquiert son visage actuel en 2016. Désormais centrés sur l'activité Parfumerie & Cosmétique, nous avons l'ambition de renforcer notre statut de leader mondial du flaconnage de luxe en verre. Notre société a eu très tôt la volonté de s'étendre à l'international pour se rapprocher de ses clients et contribuer au développement des territoires sur lesquels elle s'est implantée.

Nous sommes aussi très fiers d'être les pionniers dans notre industrie dans l'éco-conception de nos produits et de nos process (le Verre Infini, les décors propres, les fours à basses émissions...).



N°1

Du flaconnage
Parfumerie &
Cosmétique

280 M€

De chiffre d'affaires en
2017 avec 500 millions
de flacons produits

2300

Employés dans le
monde

85 %

D'achats locaux

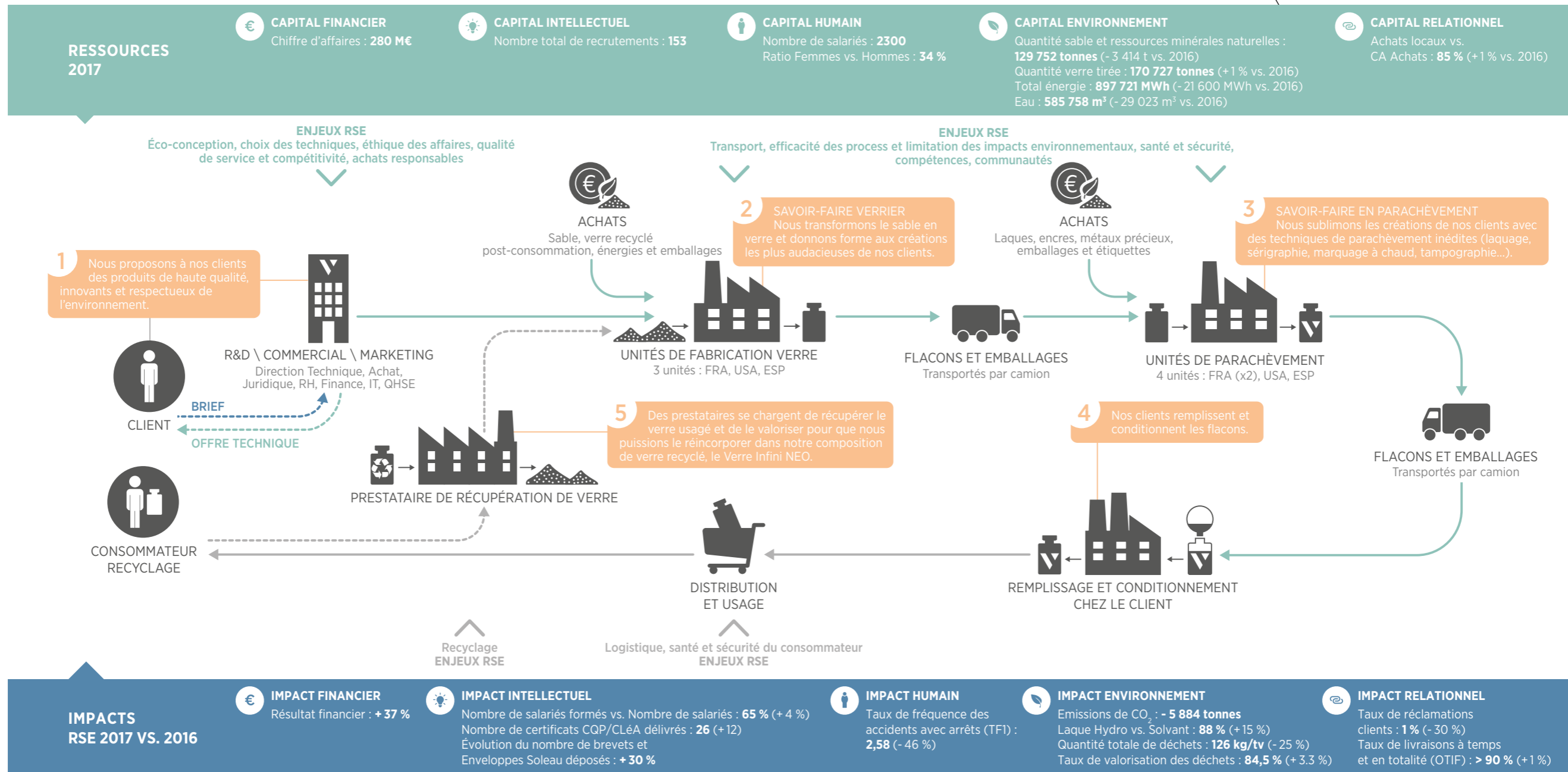
1000

Tonnes de verre recyclé
vendues dans le monde
en 2017

NOTRE CHAÎNE DE LA VALEUR

NOTRE STRATÉGIE RÉPOND AUX ENJEUX RSE PRÉSENTÉS DANS NOTRE CHAÎNE DE LA VALEUR ET AUX ATTENTES DE NOS PARTIES PRENANTES (EMPLOYÉS, CLIENTS, FOURNISSEURS ET AUTORITÉS PUBLIQUES).

— LOGISTIQUE / QUALITÉ PAR VERESCENCE — LOGISTIQUE / QUALITÉ PAR LE CLIENT



STRATÉGIE RSE EN TROIS PILIERS ET GOUVERNANCE

LA RSE FAIT PARTIE DE NOTRE ADN ET S'INSCRIT AU CŒUR DE NOTRE STRATÉGIE, DE NOS DÉCISIONS ET DE NOS ACTIONS.

STRATÉGIE RSE

Notre stratégie RSE se base sur les 10 principes du Global Compact auquel nous adhérons et sur les 17 objectifs de développement durable de l'ONU.

L'ensemble de notre démarche s'inspire de nos valeurs fortes : passion, excellence, respect, audace, et se déploie sur 3 piliers fondamentaux.

Notre ambition et notre responsabilité de leader est de rester précurseur et exemplaire pour nos salariés, nos territoires et nos clients.



UN PILOTAGE DE LA RSE POUR CONCRÉTISER NOTRE CONCEPTION DE LA DURABILITÉ

Fruit d'un engagement fort de notre actionnaire, notre conseil d'administration, de la direction générale et du comité exécutif, notre démarche se structure avec une direction RSE Groupe et des équipes dédiées sur chacun de nos sites.

Des objectifs précis intégrés dans la construction budgétaire sont suivis et animés lors de comités de pilotage mensuels. Nous mobilisons l'ensemble de nos collaborateurs en organisant tous les ans une journée mondiale de la RSE sur tous nos sites et en déclinant nos objectifs dans les rémunérations variables de nos employés.



PEOPLE FIRST

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Agir de façon responsable avec la mise en place sur tous les sites des mêmes standards pour garantir la sécurité et améliorer les conditions de travail.

MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL ET RECONNAISSANCE

Reconnaître les résultats obtenus collectivement et individuellement. Offrir le meilleur niveau de protection sociale à l'ensemble de nos collaborateurs.

Investir dans nos usines et nos bureaux pour améliorer le cadre de travail.

COMPÉTENCES ET CARRIÈRES

Assurer la pérennité de nos métiers par les écoles Verescence verre et décor et le développement de nos talents par des programmes de formation, des carrières motivantes et des mobilités à l'international.

DIVERSITÉ

Favoriser l'inclusion sociale en offrant les mêmes chances à tous, partout où nous sommes implantés et développer la diversité.



ACT FOR SOCIETY

ANCRAGE LOCAL, FORCE MONDIALE

S'implanter au plus près de nos clients, développer les territoires dans lesquels nous déployons nos activités et capitaliser sur les forces d'un groupe.

PRÉSERVER L'EMPLOI SUR NOS SITES

Préserver l'emploi sur nos sites par la performance économique et la défense des métiers du verre et du parachèvement en développant des filières de formations qualifiantes, notamment à destination des populations en difficulté.

ACHATS RESPONSABLES

Renforcer nos achats responsables en achetant en priorité localement et en intégrant nos fournisseurs à notre démarche RSE.

ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Avoir une éthique des affaires exemplaire.



ECO SOLUTIONS

QUALITÉ DE SERVICE ET COMPÉTITIVITÉ

Améliorer constamment notre agilité et notre qualité pour réduire nos déchets, diminuer nos excédents de production et limiter transports et emballages à non valeur ajoutée.

INNOVATION ET ÉCO-CONCEPTION

Intégrer l'impératif écologique comme source de créativité et d'innovation.

Mesurer l'impact environnemental de nos produits sur l'ensemble du cycle de vie et proposer à nos clients des bilans et alternatives plus respectueuses.

OPTIMISATION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PROCESS

Innover dans nos processus industriels, dans les matières premières utilisées et déployer les meilleures pratiques au niveau mondial pour limiter notre impact sur la planète.

NOS RÉALISATIONS ET OBJECTIFS 2020

VERESCENCE SUIT L'ÉVOLUTION DE SES PERFORMANCES EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET S'EST FIXÉ DES OBJECTIFS AMBITIEUX À HORIZON 2020.

Le tableau ci-dessous 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.

	Réalisations (1)	Objectifs 2020
PEOPLE FIRST		
SANTÉ ET SÉCURITÉ	<ul style="list-style-type: none"> Division par 3 du taux d'accidents depuis 5 ans et 0 accident aux États-Unis depuis 2 ans 100 % de nos sites ont une mutuelle de qualité et 5 sites sur 6 une prévoyance complète Une journée RSE mondiale 	<ul style="list-style-type: none"> Taux d'accidents avec arrêt (TFI) < 2 100 % des salariés bénéficient d'une couverture santé alignée sur les meilleures pratiques de leur pays de résidence et sont assurés d'une protection financière en cas d'accident de la vie
MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL ET RECONNAISSANCE	<ul style="list-style-type: none"> 10 % de nos investissements pour l'amélioration des conditions de travail Rénovation des locaux sociaux sur 80 % de nos sites 100 % des managers formés aux Risques Psychosociaux (RPS) 	<ul style="list-style-type: none"> 2 % de nos investissements pour l'amélioration des conditions de travail 100 % de l'encadrement formé au management Taux d'absentéisme < 4 %
COMPÉTENCES ET CARRIÈRES	<ul style="list-style-type: none"> Déploiement mondial de l'École du Verre et création de l'École du Parachèvement Formalisation de parcours professionnels dans les sites de parachèvement 	<ul style="list-style-type: none"> Renforcement et déploiement mondial de l'École du Parachèvement Déploiement des parcours professionnels sur l'ensemble des sites Bourse mondiale d'emplois Plus de 66 % des salariés bénéficient d'une formation
DIVERSITÉ	<ul style="list-style-type: none"> Création du réseau Verescence au Féminin Formations leadership au Féminin 	<ul style="list-style-type: none"> Un recrutement paritaire Au moins 33 % de femmes dans les équipes d'encadrement

Correspondance avec les 17 objectifs de développement durable de l'ONU :

(1) : Voir ANNEXES, Tableau de bord RSE 2017 et Initiatives RSE 2017

ACT FOR SOCIETY



Réalisations (1)	Objectifs 2020
85 % des achats effectués localement	95 % des achats effectués localement
Création d'une usine de décor à La Granja (Espagne) pour couvrir 90 % des besoins locaux (3,5 M€ d'investissement et 120 employés)	90 % de l'activité tri internalisée
Door to door de tri à Verescence La Granja (Espagne) et à Verescence Mers-les-Bains (France)	
26 certificats CQP/CléA délivrés en France* * CQP : Certificat de Qualification Professionnelle et CléA : Socle de connaissances et compétences professionnelles	30 certificats CQP/CléA délivrés en France
Contribution à la dynamisation de Zone de Revitalisation Rurale et préservation des emplois à Verescence Orne (France)	20 % des embauches de personnes dites « défavorisées » en France
Unique partenaire verrier du Grand Musée du Parfum à Paris et partenariats avec les musées du verre à La Granja (Espagne) et Eu (France)	Continuer à œuvrer pour la préservation des savoir-faire rares des métiers de la Parfumerie et des Cosmétiques
Création d'une charte Achats Responsables	100 % de nos fournisseurs signataires de la Charte RSE
100 % des acheteurs formés aux Achats Responsables	
Mise en place d'un comité de conformité, d'un code éthique et de conduite des affaires, d'une procédure de lanceurs d'alertes multi-sujets, d'une procédure de vérification des parties tierces	100 % des populations à risque formées et qualifiées sur les risques de corruption, pratiques anti-concurrentielles, sécurité de l'information
	100 % de la cartographie des risques

Correspondance avec les 17 objectifs de développement durable de l'ONU :



ECO SOLUTIONS



Réalisations (1)	Objectifs 2020
Taux de réclamations divisé par 4 en 5 ans	Taux de réclamations clients < 0,75 %
OTIF > 90 %	OTIF > 95 %
Rendement +10 points en 5 ans	Rendement : +3 points
20 % des clients majeurs utilisateurs de Verre Infini NEO	50 % des clients majeurs utilisateurs de Verre Infini NEO
15 % d'offres éco-conçues en 2017	50 % des demandes clients satisfaites par une offre éco-responsable
Lancement du programme allègement du verre	0 laque solvantée
Lancement de l'outil d'analyse du cycle de vie	
88 % de laques base hydro	
- 40 % d'émission de CO ₂ avec le nouveau four 6 à Verescence Mers-les-Bains (France)	- 15 % d'émission de CO ₂ à l'échelle mondiale
92 % des déchets valorisés à Verescence Mers-les-Bains (France)	95 % de nos déchets revalorisés
Recyclage des housses plastiques et réutilisation des thermoformés	- 20 % de consommation d'eau
Nouveau filtre pour réduire les émissions de particules du site de La Granja (Espagne)	

Correspondance avec les 17 objectifs de développement durable de l'ONU :



PEOPLE FIRST



People First, parce qu'une entreprise n'est rien sans les talents et personnalités qui la composent. Chez Verescence, cette réalité est d'autant plus fondamentale que nous sommes un groupe international, dédié à la fabrication de produits d'excellence. 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

La santé et la sécurité au travail sont des enjeux incontournables au sein d'une entreprise industrielle. C'est pourquoi nous nous sommes fixés des objectifs exigeants : tendre vers le 0 accident du travail et 0 maladie professionnelle.

SÉCURITÉ

Un objectif illustre tout particulièrement notre engagement sécurité. Il s'agit du TF1, ou taux de fréquence des accidents entraînant un arrêt de travail. Évalué à 8,3 en 2010, ce taux est aujourd'hui descendu à moins de 3. Un résultat remarquable que nous devons continuer à faire progresser pour tendre vers 0 accident.

Cette amélioration notable est le résultat du travail d'équipes dédiées dans chacun de nos sites, d'investissements annuels significatifs, de plans d'actions pilotés mensuellement et d'un système d'alerte et d'échange des meilleures pratiques entre sites.

Un exemple de la priorité accordée à ce sujet : pour tout accident avec arrêt de travail, notre CEO est informé sous 24 h.

ET SANTÉ

Fin 2017, tous nos sites ont été certifiés OHSAS 18001, la référence du management de la santé et de la sécurité au travail.

Nous déployons sur l'ensemble de nos sites des plans d'actions ciblés visant à prévenir les maladies professionnelles.

Nous souhaitons faire bénéficier 100 % de nos salariés d'une couverture santé alignée sur les meilleures pratiques de leurs pays de résidence et leur assurer une protection financière en cas d'accident de la vie.

Nous encourageons la pratique du sport en organisant de nombreux événements tels que la Course des Héros, la Transbaie...

INDICATEUR DE SUIVI JUSQU'À 2020

Taux d'accident avec arrêt

TFI < 2

INTERVIEW



Alain Thorré
Directeur RSE

« La sécurité est une priorité chez Verescence. Nous avons développé un système d'alerte sécurité sur l'ensemble du groupe, grâce auquel nos sites peuvent partager les meilleures pratiques pour résoudre, éviter et anticiper les situations à risque. »

Taux d'accident depuis 5 ans

÷ 3



MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL ET RECONNAISSANCE

INDICATEURS DE SUIVI JUSQU'À 2020	
Investissements pour l'amélioration des conditions de travail vs. Total Investissements	> 2 %
Taux d'absentéisme	< 4 %

Nous avons investi partout dans le monde dans la modernisation des espaces de travail et de repos. Par exemple en 2017, plus de 2 millions d'euros ont été consacrés à Mers-les-Bains à cette fin. Nous prévoyons de continuer dans ce sens en y allouant plus de 2 % de nos investissements futurs. Cela doit contribuer à réduire notre taux d'absentéisme, avec un objectif de baisse de 27 % d'ici 2020.

UN CAP CONNU ET PARTAGÉ

Il n'y a pas de motivation sans une compréhension claire de la stratégie de l'entreprise. C'est pour cela que cette dernière, déclinée sous la forme du plan Excellence 2018, a été communiquée à l'ensemble des salariés lors d'une journée dédiée. Son exécution et les résultats obtenus sont présentés plusieurs fois par an à nos collaborateurs lors de réunions de partage ou dans les journaux locaux « Verescence en Action ».

UN MANAGEMENT RENFORCÉ

Nous sommes très attentifs à l'homogénéité et à la qualité de notre management, qui doit être exigeant et motivant. Dans ce cadre, 100 % de nos managers ont été formés aux risques psycho-sociaux (RPS) en 2017 et nous renforçons les formations au management sur tous nos sites en 2018.

DES ORGANISATIONS MODERNES

Nous avons déployé des organisations plus modernes, agiles et responsabilisantes (Unités Autonomes de Production) sur l'ensemble de nos sites de parachèvement ces 4 dernières années et travaillons à leurs évolutions.

RECONNAISSANCE DE LA PERFORMANCE

Nous avons un système d'évaluation de la performance individuelle à tous les niveaux de l'organisation et nous souhaitons associer encore davantage nos collaborateurs à l'amélioration de leurs performances.



COMPÉTENCES ET CARRIÈRES

L'épanouissement de nos collaborateurs et le futur de Verescence passent par la formation, la mobilité et la préservation des compétences dans les métiers du verre et du parachèvement. Cette vision est partagée et appliquée à tous les niveaux de l'entreprise.

ACCOMPAGNER LES CARRIÈRES

Lors de la mise en place des UAP en 2012 sur nos sites de décor, nous avons défini des parcours professionnels et des formations permettant le développement de nos collaborateurs. Notre objectif pour 2020 est de les étendre à l'ensemble de notre organisation.

Chaque collaborateur chez Verescence doit pouvoir progresser en fonction de ses talents.

MOBILITÉ INTERNATIONALE

Nous encourageons également la mobilité géographique, source de richesse pour nos collaborateurs et permettant le développement d'une culture commune au sein de Verescence. Nous prévoyons la mise en place d'une « bourse d'emploi mondiale » en 2019.

NOS ÉCOLES DE FORMATION

Nous sommes fiers de notre savoir-faire sectoriel et conscients de l'avantage compétitif qu'il apporte à notre entreprise. Notre site historique de Mers-les-Bains est certifié organisme de formation « l'École du Verre » depuis de nombreuses années. Le programme de formation est un programme mondial partagé avec l'ensemble de nos sites. Plus récemment nous avons développé sur le même modèle l'« École du Parachèvement », que nous souhaitons déployer mondialement d'ici 2020.

INDICATEURS DE SUIVI JUSQU'À 2020	
Déploiement des parcours professionnels dans 100 % de nos sites	100 %
% de salariés formés	66 %

INTERVIEW



Sylvain Reny
Responsable Ressources Humaines Groupe

« Nous favorisons les échanges et les formations à tous les niveaux et pour tous les métiers, afin de développer les talents et de favoriser le One Verescence. »

10 %

Des investissements consacrés à l'amélioration des conditions de travail en 2017



INDICATEURS DE SUIVI JUSQU'À 2020	
% de femmes encadrantes	33 %
% de recrutements féminins	50 %

Pour répondre aux défis tous les jours plus complexes que nous avons à relever, un impératif : augmenter l'intelligence de nos organisations.

Et donc penser, construire, agir différemment en utilisant les richesses multiculturelles du groupe et en développant la mixité à tous les niveaux de notre entreprise.

LEADERSHIP AU FÉMININ

Nous sommes très attachés à la diversité, une richesse formidable de notre entreprise. En 2014, nous avons sensibilisé l'ensemble de nos comités de direction à ce sujet, puis avons lancé des formations « Déclat » destinées aux femmes pour les inciter à prendre plus de responsabilités et à affirmer leur leadership.

En 2017, nous avons créé « Verescence au Féminin », réseau des femmes de Verescence et organisé une soirée d'échanges entre nos collaboratrices et nos clientes au Grand Musée du Parfum à Paris.



DIVERSITÉ CULTURELLE ET GÉOGRAPHIQUE

Un groupe international est plus complexe, mais aussi plus riche de ses différentes cultures.

Chez Verescence, nous nous attachons à profiter le plus possible de notre diversité culturelle génératrice de plus d'intelligence.

Trois nationalités différentes construisent notre avenir au sein du comité exécutif.

Nous offrons de nombreuses opportunités à l'international et avons actuellement une vingtaine d'expatriés.

Des comités métiers annuels réunissant l'ensemble des experts de toutes nationalités, des visites croisées de nos sites et de grands projets transversaux entre nos régions complètent notre dispositif.

INTERVIEW



Hélène Marchand
Directrice Générale France

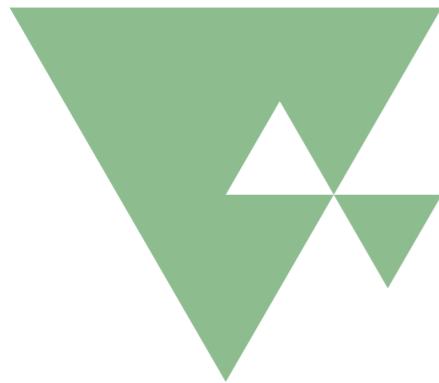
« Verescence a bien compris qu'il ne pouvait pas se passer de 50 % de ses talents et nous recherchons un meilleur équilibre, tant au niveau des fonctions techniques que managériales.

De nombreuses initiatives ont été mises en œuvre ces dernières années et les lignes ont commencé à bouger avec des promotions de femmes à des postes à responsabilité.

Nous nous fixons comme objectifs à horizon 2020 :

- Un recrutement paritaire
- Un meilleur équilibre hommes-femmes au sein du groupe avec au moins 33 % de femmes dans les équipes d'encadrement. »

ACT FOR SOCIETY



ANCRAGE LOCAL, FORCE MONDIALE



PRÉSERVER L'EMPLOI SUR NOS SITES



ACHATS RESPONSABLES



ÉTHIQUE DES AFFAIRES

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 doivent et peuvent être menées de concert.

Notre notion de la responsabilité sociétale englobe nos activités économiques, notre politique de l'emploi et notre éthique des affaires, qui doivent être partagées avec l'ensemble de nos partenaires. C'est en réfléchissant à notre marge d'amélioration que les quatre enjeux majeurs du pilier Act For Society ont été définis.



ANCRAGE LOCAL, FORCE MONDIALE

Notre stratégie de développement international passe par des implantations industrielles et commerciales fortes et autonomes pour répondre au mieux aux besoins de nos clients (pratique des affaires, agilité, service...). Les services groupe viennent en support des territoires pour apporter expertises, meilleures pratiques, méthodes de travail et procédures communes.

PROXIMITÉ CLIENT ET SERVICE MONDIAL

Verescence s'est implanté en France, en Espagne et aux États-Unis pour mieux servir ses clients. Nous offrons ainsi à nos clients un accompagnement local, tout en leur faisant bénéficier de la puissance d'un groupe international. Par exemple, nous pouvons lancer un produit mondial en simultané depuis nos sites américains et européens. De plus, notre implantation unique nous permet aussi de proposer à nos clients deux lieux de production distincts apportant une plus grande sécurité d'approvisionnement.



INDICATEUR DE SUIVI JUSQU'À 2020

Achats locaux vs. Volume d'achat	95 %
----------------------------------	------

UN FONCTIONNEMENT LOCAL EN « CLUSTER »

Notre volonté d'agir localement se traduit par l'objectif d'assurer 95 % des approvisionnements en local. Nous souhaitons minimiser notre impact environnemental tout en participant au dynamisme des territoires sur lesquels nous sommes implantés. Cette volonté s'est accompagnée par des investissements majeurs pour internaliser partout dans le monde les activités de parachèvement et de tri. Par exemple, la construction d'un site de décor en Espagne et le développement d'équipes de tri ou l'implantation de sous-traitants de tri sur nos sites en door to door.

TRANSVERSALISATION DES BONNES PRATIQUES

Pour être plus rapide dans l'introduction de nouveaux process de production ou de nouvelles pratiques, nos équipes techniques et d'amélioration continue font travailler chacun de nos sites sur des projets qui seront ensuite déployés dans le reste du monde.



PRÉSERVER L'EMPLOI SUR NOS SITES

Notre première responsabilité est d'assurer la pérennité de notre entreprise et cela passe par l'amélioration de la performance économique, la défense des métiers du verre et la qualification de nos employés.

LA PROMOTION DE NOTRE MÉTIER

Savoir-faire ancestral, nos métiers doivent être mis en valeur et défendus. Nous sommes un membre fondateur du Grand Musée du Parfum à Paris qui a vocation de valoriser l'art français du Parfum et membre du conseil d'administration du Musée du Verre à La Granja en Espagne.

Nous sommes aussi des membres actifs d'associations européennes et françaises, telles que la FEVE, la Fédération du Verre, la Cosmetic Valley, La Glass Valley et The Fragrance Foundation.

INDICATEUR DE SUIVI JUSQU'À 2020

Nombre de certificats CQP/CléA délivrés	30
---	-----------

LE DÉVELOPPEMENT DE FILIÈRES DE FORMATIONS QUALIFIANTES

Verescence souhaite contribuer à la dynamisation des territoires sur lesquels il est implanté tant par son activité économique, ses emplois mais également en favorisant la formation et la qualification des populations locales.

À ce titre, Verescence développe avec ses partenaires des formations qualifiantes (Certificats de Qualification Professionnelles CQP et Socle de connaissances et compétences professionnelles CléA). Depuis 2016, plus de 20 personnes sur nos 3 sites français ont obtenu ces qualifications. Ces formations permettent de favoriser l'inclusion sociale. Par exemple, sur notre site de Verescence Somme, 50 % de nos nouveaux entrants sont concernés.



ACHATS RESPONSABLES

Verescence partage sa stratégie RSE avec ses fournisseurs partenaires. Notre objectif étant de convaincre 100 % de nos fournisseurs de signer notre charte RSE.

LES ACHATS RESPONSABLES, UN ENJEU INCONTOURNABLE

Aujourd'hui, plus de 85 % des achats de Verescence sont effectués localement et 100 % de nos acheteurs sont formés aux achats responsables.

Avec en ligne de mire, un objectif de 95 % d'achats locaux et un écosystème de fournisseurs entièrement convaincu par notre démarche durable.

LA SÉLECTION ET LE SUIVI DE NOS FOURNISSEURS

Chez Verescence, nous avons identifié les fournisseurs qui possèdent un impact RSE conséquent. Ce sont sur ces fournisseurs, appelés RSE1, que nous concentrons nos efforts de sensibilisation en 2018 avant d'amener 100 % de nos fournisseurs à signer notre charte RSE en 2020.

Posséder une véritable politique durable et locale doit représenter le critère n°1 dans le choix de nos fournisseurs. C'est pourquoi nous les auditons régulièrement. Aujourd'hui, la RSE représente déjà 26 % dans la pondération des audits qualité fournisseurs.

La RSE est plus que jamais un élément majeur d'appréciation de nos prestataires.

INDICATEUR DE SUIVI JUSQU'À 2020

Nombre de fournisseurs signataires de la Charte RSE vs. Nombre de fournisseurs	100 %
--	--------------

INTERVIEW



Hervé Schricke
Directeur des Achats

« Nous avons développé un réseau de partenaires locaux autour de chacun de nos sites de fabrication. Cela nous permet de respecter notre politique d'achat responsable de façon globale. »

100 %

Des acheteurs formés
aux Achats
Responsables



ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Leader sur son marché, Verescence se doit d'être exemplaire dans sa conduite des affaires. Une démarche initiée il y a déjà plusieurs années.

UN NOUVEL ÉLAN

La démarche de Verescence a pris un nouvel élan suite à la mise en place de la loi Sapin 2 sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique. Nous visons également à être en stricte conformité avec le Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), l'UK Bribery Act et d'autres lois internationales régissant les pratiques anti-corruption.



ACTIONS CONCRÈTES

En 2017, nous avons renforcé notre code éthique, l'avons partagé avec l'ensemble des salariés et publié sur notre site Intranet et Internet.

Le déploiement de notre programme de lutte contre la corruption a consisté à la mise en place d'un comité de conformité, composé des membres du comité de direction et supervisé par le CEO, d'une procédure de lanceurs d'alertes multi-sujets (corruption, conflits d'intérêt, blanchiment et dysfonctionnements), d'une procédure de vérification des tiers via la base de données WorldCheck internationalement utilisée et d'une procédure de limitation d'autorité (exemple : plafonnement des montants des cadeaux professionnels).

Ce déploiement inclut l'organisation de sessions de formation et de sensibilisation de nos employés dans le monde entier à travers du e-learning.

En 2018, l'accent sera mis sur la finalisation de la cartographie des risques qui permettra d'identifier les axes d'amélioration pour les années futures. Nous continuerons également la sensibilisation de nos salariés à travers de nouvelles sessions de formation.

**INDICATEUR DE SUIVI
JUSQU'À 2020**

% des populations à risque formées et qualifiées sur les risques de corruption, pratiques anti-concurrentielles, sécurité de l'information

100 %

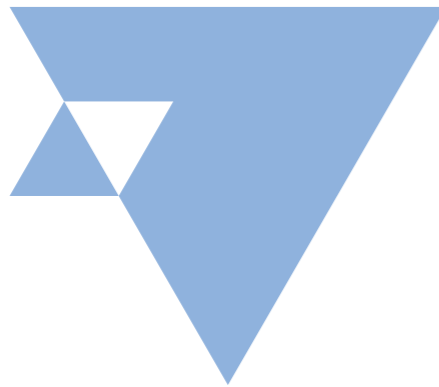
INTERVIEW



Emmanuelle Camus - Nikitine
Directeur Juridique

« L'éthique dans les affaires et l'anti-corruption sont des priorités pour Verescence. A cet effet, nous avons proposé une formation annuelle adaptée à l'ensemble de nos équipes et mis en place un système d'alerte à la disposition de tous. »

ECO SOLUTIONS




QUALITÉ DE SERVICE
ET COMPÉTITIVITÉ


INNOVATION ET
ÉCO-CONCEPTION


OPTIMISATION DE L'IMPACT
ENVIRONNEMENTAL
DE NOS PROCESS

Le verre est une matière unique, qui a la propriété d'être recyclée 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. Il apporte un supplément d'âme pour les produits de nos clients, notamment auprès des nouvelles générations de consommateurs.


QUALITÉ DE SERVICE
ET COMPÉTITIVITÉ

INDICATEURS DE SUIVI JUSQU'À 2020	
Taux de réclamations clients	< 0,75 %
Livraisons à temps et en totalité (OTIF)	> 95 %

Dans notre métier du luxe, le niveau de rebut est élevé et les étapes de fabrication se multiplient du fait de la sophistication des produits. Pour réduire notre impact environnemental, notre premier enjeu est donc de simplifier les flux et de mieux maîtriser nos procédés industriels.

AMÉLIORER LA QUALITÉ DE NOS PRODUCTIONS

Améliorer la qualité de nos produits permet, non seulement de satisfaire les attentes de nos clients mais également de réduire la quantité de déchets générés en produisant bon du premier coup. En 2017, notre taux de réclamations clients est descendu à 1 %, contre 4 % en 2011. En 2020, nous souhaitons passer sous la barre des 1 %.

En parallèle, depuis 2011, nous avons augmenté nos rendements de 10 points sur l'ensemble de nos

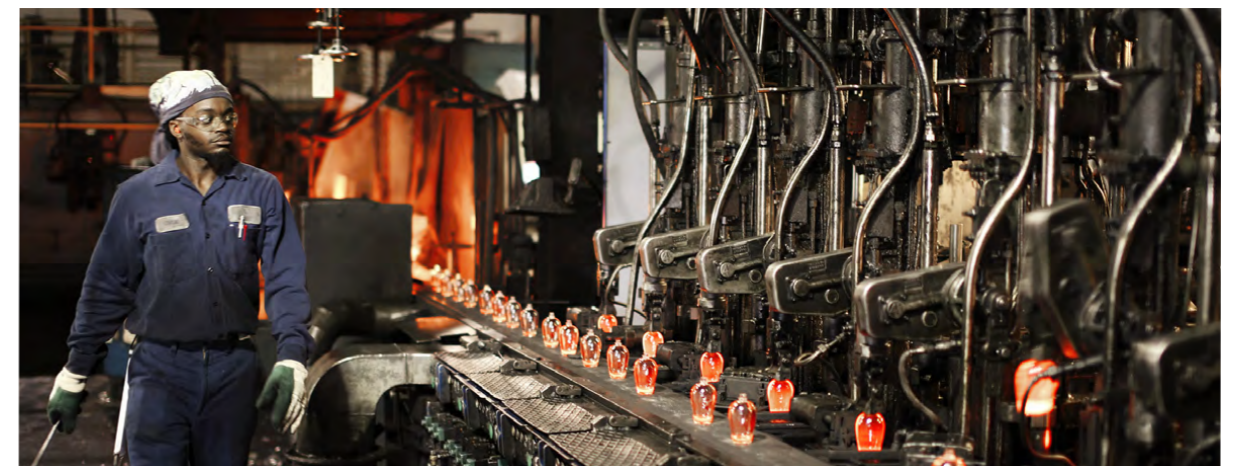
sites, réduisant ainsi nos rebuts et nos consommations. Nous ciblons en 2020 une amélioration de nos performances de 3 points.

AGILITÉ ET FLUX DIRECTS

Nous travaillons sur l'optimisation de nos flux et l'agilité de nos procédés pour répondre à la volatilité plus forte des marchés, sans générer surproductions et opérations sans valeur ajoutée. Notre objectif est d'atteindre un OTIF > 95 % dans le monde en 2020.

Taux de réclamations clients depuis 2011

÷ 4





INNOVATION ET ÉCO-CONCEPTION

Aujourd'hui, l'obligation de développer des éco-solutions représente une chance exceptionnelle : elle nous offre l'opportunité de réinventer notre métier et de lui insuffler une nouvelle énergie, plus créatrice et plus durable. Sans rien sacrifier à la qualité de nos services ou à la satisfaction de nos clients.

L'ÉCO-CONCEPTION, UN AXE FORT D'INNOVATION

L'éco-conception est une démarche inscrite dans l'identité du groupe depuis de nombreuses années. Après le développement du Verre Infini NEO, nous avons lancé le programme d'allègement du verre permettant de fabriquer des flacons moins lourds à qualité et solidité égales. Nous travaillons également sur des solutions rechargeables haut de gamme et recyclables. Nous continuons à développer des parachèvements moins impactants pour l'environnement. De la recherche pure à la sensibilisation de nos équipes et partenaires, il s'agit d'un enjeu incontournable de notre stratégie de durabilité.

INDICATEURS DE SUIVI JUSQU'À 2020	
Taux de clients utilisateurs de Verre Infini NEO	50 %
Taux de demandes clients satisfaites par une offre éco-responsable	50 %



LE VERRE INFINI NEO

Nous avons un objectif clair : convaincre la totalité de nos plus gros clients d'utiliser notre Verre Infini NEO (composé à 90 % de matières recyclées). Il a été développé à partir de 2008 et largement amélioré en 2014 pour le rendre plus attractif. Nos clients engagés dans des démarches RSE et d'éco-conception sont très intéressés par cette composition unique et trois des leaders du marché l'ont déjà adoptée.

UN OUTIL DE MESURE D'IMPACT ENVIRONNEMENTAL

Nous utilisons depuis 2017 un logiciel dit d'Analyse de Cycle de Vie (ACV). Celui-ci génère une analyse comparative des impacts environnementaux de nos différents produits et guide le choix de nos clients en fonction de huit indicateurs d'impacts. Cet outil participe fortement à la sensibilisation de nos équipes et de nos clients.

INTERVIEW



Samuel Joachim
Directeur Innovation et Développement

« Nous avons été les premiers à développer un verre recyclé premium, le Verre Infini NEO, issu à 90% de matière recyclée. Nous travaillons en permanence sur de nouveaux programmes, comme le Verre Allégé ou les parachèvements propres.»

3

Clients majeurs utilisent le Verre Infini NEO en 2017

15%

D'offres éco-conçues en 2017

 OPTIMISATION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PROCESS

INDICATEURS DE SUIVI JUSQU'À 2020	
Émissions CO ₂	-15%
Consommation d'eau	-20%
Valorisation des déchets	95%



Investir dans un outil productif efficace et éco-responsable est un challenge enthousiasmant. Verescence s'est imposé des objectifs clairs de réduction de son impact environnemental : diminution de la consommation énergétique, des émissions de CO₂, de l'utilisation de solvants et optimisation de la gestion de l'eau et des déchets. Autant de points d'amélioration qui nécessitent des investissements financiers et humains pour soutenir notre compétitivité.

L'ÉNERGIE

Entre 2016 et 2017, notre consommation d'énergie par tonne de verre tirée est passée de 5,38 MWh à 5,26 MWh. C'est une économie de plus de 21 500 MWh réalisée sur cette période : l'équivalent de la consommation en énergie de plus de 1 000 logements pendant un an. Une réduction prometteuse liée à la rénovation de notre four principal en 2017 (15 % de consommation d'énergie en moins) pour un investissement de plus de 10 millions d'euros. Cela s'inscrit dans la continuité du renouvellement de notre outil de production avec, dès 2015, la rénovation d'un premier four et une première économie d'énergie de l'ordre de 10 %. L'objectif est de diminuer notre consommation énergétique tout en augmentant la capacité de production.

LES ÉMISSIONS DE CO₂

Entre 2016 et 2017, ces émissions ont diminué de 3 % : soit plus de 5 800 tonnes de CO₂ qui n'ont pas été rejetées dans l'atmosphère. C'est l'équivalent des émissions de CO₂ de plus de 5 800 logements chauffés au gaz pendant un an. Notre objectif d'ici 2020 est de réduire nos émissions de CO₂ à 0,95 tonne par tonne de verre tirée, soit -15 % par rapport à 2017.

LES DÉCHETS

L'objectif final est la valorisation de 95 % de nos déchets d'ici 2020. Aujourd'hui, nous essayons de limiter les déchets via la promotion d'emballages recyclables et l'utilisation de filières courtes. Nous avons entre autre mis en place en 2017 une filière de recyclage de nos housses plastiques avec un fournisseur qui les réincorpore dans son process. De plus, en 2017, 100 % des sites du groupe ont été certifiés ISO 14001, une norme d'excellence en management environnemental.

L'EAU

Il s'agit d'optimiser le circuit de l'eau, de retraiter au maximum les eaux usées et de diminuer notre consommation. Notre objectif global pour 2020 : 2,9 m³ d'eau consommée par tonne de verre tirée, soit -20 % par rapport à 2017.

LES SOLVANTS (COMPOSÉS ORGANIQUES VOLATILES)

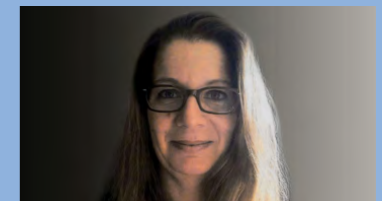
Verescence a été précurseur sur le développement des laques dites hydro il y a 10 ans. Notre volonté est à présent de supprimer entièrement l'usage de laques solvantées d'ici 2019. Pour cela, nous sensibilisons nos clients et proposons des solutions alternatives.

INTERVIEWS



Christophe Dhaene
Responsable QHSE & Système de Performance

« L'objectif est de mettre en place des process respectueux de l'environnement tout en générant des économies. Chaque site œuvre à cet objectif. »



Laëtitia Denis
Conductrice machine et Marraine du Four 6 de Mers-les-Bains

« Nous sommes fiers de cet investissement sur le four 6, un four à la pointe de la technologie qui nous permet de réduire notre consommation énergétique et nos rejets de CO₂. »



ANNEXES

TABLEAU DE BORD ET OBJECTIFS RSE 2020

PILIER	THÈME	KPI	UNITÉ	POINT DE DÉPART	RÉALISÉ	OBJECTIFS		
				2016	2017	2018	2019	2020
PEOPLE FIRST	SANTÉ ET SÉCURITÉ	Taux de fréquence des accidents avec arrêts de travail (TF1)	Taux	4,81	2,58	< 3	< 2,5	< 2
		Investissements pour l'amélioration des conditions de travail vs. Total investissements	%	7 %	10 %	2 %	2 %	2 %
	MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL ET RECONNAISSANCE	Taux d'absentéisme	%	5,5 %	5,4 %	5 %	4,5 %	< 4 %
		Nombre de Salariés formés vs. Nombre de Salariés	%	61 %	65 %	66 %	66 %	> 66 %
	COMPÉTENCES ET CARRIÈRES	Taux de déploiement des parcours professionnels	%	33 %	50 %	67 %	83 %	100 %
		Taux de femmes encadrantes	%	31 %	30 %	31 %	32 %	33 %
	DIVERSITÉ	Taux de recrutements féminins	%	29 %	41 %	44 %	47 %	50 %
		Achats locaux vs. Volume d'achat	%	84 %	85 %	85 %	90 %	95 %
	ANCRAGE LOCAL, FORCE MONDIALE	Nombre de certificats CQP/CléA délivrés	Nombre	14	26	28	29	30
		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)	%	0 %	0 %	60 %	100 %	100 %
PRÉSERVER L'EMPLOI SUR NOS SITES	Population à risque formées et qualifiées sur les risques de corruption, pratiques anti concurrentielles, sécurité de l'information vs. effectif global.	%	30 %	80 %	100 %	100 %	100 %	
	Taux de réclamations clients	%	1,43 %	1 %	0,90 %	0,80 %	< 0,75 %	
ACHATS RESPONSABLES	Taux de livraisons à temps et en totalité (OTIF = On Time In Full)	%	88 %	90 %	> 92 %	> 94 %	> 95 %	
	Taux de clients utilisateurs de Verre Infini NEO	%	6 %	20 %	30 %	40 %	50 %	
ÉTHIQUE DES AFFAIRES	Taux de demandes clients satisfaites par une offre éco-responsable	%	0 %	15 %	30 %	40 %	50 %	
	Emissions CO ₂ (Scope 1 : émissions directes et Scope 2 : émissions énergies fournies)	t/tv(1)	1,13	1,10	1,04	1	0,95	
QUALITÉ DE SERVICE ET COMPÉTITIVITÉ	Consommation d'eau	m3/tv(1)	3,6	3,4	3,3	3,1	2,9	
	Taux de valorisation des déchets	%	81,8 %	84,5 %	88 %	92 %	95 %	
INNOVATION ET ÉCO-CONCEPTION								
	OPTIMISATION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PROCESS							

(1) : /tv = par tonne de verre produite

INITIATIVES RSE 2017

LA DÉCLINAISON PAR SITE DE LA POLITIQUE RSE ET LE PARTAGE DES MEILLEURES PRATIQUES CONSTITUENT LE FONDEMENT DE NOTRE DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE.

Les tableaux ci-dessous identifient les meilleures pratiques locales à déployer quand des enjeux mondiaux sont identifiés. Ces tableaux sont non exhaustifs et évoluent en permanence.

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

INITIATIVES 2017 STANDARDISÉES AU NIVEAU DU GROUPE ET EN APPLICATION SUR TOUS LES SITES

- 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
- Reconnaissance de la performance :**
 - Processus d'évaluation de la performance des cadres via « People Success » (plateforme de workflow sur Intranet) : 3 revues dans l'année (fixation des objectifs, revue de milieu d'année et revue de fin d'année)
 - Extension des entretiens d'évaluation à la population employés/ouvriers
- Communication Interne :**
 - Organisation d'une journée mondiale RSE sur l'ensemble des sites : la journée mondiale de la sécurité existant chez Verescence depuis 2011 a évolué en 2017 en journée mondiale de la RSE avec des stands sur l'ensemble des sites pour présenter et partager avec les salariés les enjeux et impacts RSE au sein de Verescence
- Gestion des Ressources Humaines et des Carrières :**
 - Une politique RH est définie au niveau du groupe Verescence 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 est favorisée lors de tout nouveau besoin en recrutement
- Formation des collaborateurs :**
 - Chaque nouvel arrivant (intérimaire, CDI, stagiaire) reçoit une formation Santé et Sécurité qui doit être validée avant la prise de poste
- Management :**
 - La politique RH est en cohérence avec la charte éthique qui, elle, est au niveau du groupe et signée par 100% des collaborateurs via leur contrat de travail
 - Une procédure d'alerte pour détecter les cas de harcèlement, de corruption et de discrimination a été mise en oeuvre et déployée sur l'ensemble des sites du groupe. Un comité animé par le CEO est chargé d'analyser d'éventuelles remontées des salariés



INITIATIVES 2017 PAR SITE

VERESCENCE Mers-les-Bains (France)	VERESCENCE Orne (France)	VERESCENCE Somme (France)	VERESCENCE La Granja (Espagne)	VERESCENCE Covington (États-Unis)	VERESCENCE Sparta (États-Unis)
<p>Management</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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'une complémentaire santé prenant en charge 80% de la part de l'employeur <p>Amélioration des infrastructures / EPI</p> <ul style="list-style-type: none"> - Modernisation de l'outil industriel notamment par la rénovation de notre four principal (Four 6) en améliorant les conditions de travail <p>Formation des collaborateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intégration de la formation « Gestes et Postures » pour l'ensemble de nos nouveaux Conducteurs Bout Chaud (fromage des flacons) - Planification de la formation « Appareil Respiratoire Isolant » (sur feu réel) pour l'ensemble de nos pompiers usine 	<p>Management</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une prime de performance (incluant des critères sécurité) est allouée chaque année pour associer l'ensemble des opérateurs à la progression des résultats <p>Amélioration des infrastructures / EPI</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place du port de lunettes de sécurité dans tous les ateliers - Évaluation des facteurs de stress lors de l'analyse RPS (Risques Psychosociaux) - Mesures d'évaluation du bruit des ateliers : le personnel soumis au bruit est équipé de protections auditives individuelles 	<p>Management</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une prime de performance (incluant des critères sécurité) est allouée chaque année pour associer l'ensemble des opérateurs à la progression des résultats <p>Amélioration des infrastructures / EPI</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place du port de lunettes de sécurité dans tous les ateliers - Réalisation annuelle d'études ergonomiques sur les différents postes 	<p>Management</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'une procédure générale de gestion et stockage des matières dangereuses <p>Amélioration des infrastructures / EPI</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actions d'amélioration continue de l'ergonomie aux postes de travail - Application du standard groupe d'évaluation des risques aux postes de travail 	<p>Management</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un programme de surveillance quotidienne et mensuelle des risques sécurité aux postes de travail - 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 » <p>Formation des collaborateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place de formations mensuelles sur des risques sécurité identifiés à destination de tous les salariés 	<p>Management</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un programme de surveillance quotidienne et mensuelle des risques sécurité aux postes de travail - Organisation d'une journée d'information « Santé » et rencontre avec un médecin sur la base du volontariat <p>Formation des collaborateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place de formations mensuelles sur des risques sécurité identifiés à destination de tous les salariés
<p>Mieux-être au travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accords signés sur la qualité de vie au travail, les astreintes, l'aménagement du temps de travail et les avantages sociaux - Cérémonie de remise de trophées pour favoriser et reconnaître les initiatives des groupes Amélioration Continue 	<p>Mieux-être au travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les managers et membres du CHSCT ont suivi une formation à la détection et à la gestion des personnes en situation de RPS (Risques Psychosociaux) - Embauche d'un apprenti Ergonome - Remise en peinture du site 	<p>Mieux-être au travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'une procédure pour que les salariés puissent remonter à un groupe de travail, baptisé « Mieux-être au travail », toute situation de RPS identifiée (Risques Psychosociaux) - Augmentation des heures de présence d'un kinésithérapeute mis à la disposition du personnel 	<p>Mieux-être au travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un programme d'étirements obligatoires dans les ateliers de décors à chaque prise de poste - Nouvelle cantine et formule « Tickets Restaurants » plus avantageux pour les employés 	<p>Mieux-être au travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - Changement de l'amplitude horaire par équipe : passage de 12 h à 8 h - Organisation de séances de communication interactive avec les employés sur les conditions de travail 	<p>Mieux-être au travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - Séance de communication interactive avec les employés sur les conditions de travail - Proposition de nourriture plus équilibrée à la cantine - Amélioration de l'éclairage extérieur de l'usine - Passage de 3 équipes tournantes en 3x8 à 3 équipes fixes programmées
<p>Gestion de carrières</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tableau de polyvalence/polycompétence du personnel de production favorisant les évolutions professionnelles 	<p>Gestion de carrières</p> <ul style="list-style-type: none"> - Établissement d'un plan de carrière et de développement individuel pour tous les employés - Gestion des compétences Ouvriers à travers les parcours professionnels et grille de polycompétences associées 	<p>Gestion de carrières</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestion des compétences Ouvriers à travers les parcours professionnels et grille de polycompétences associées 	<p>Gestion de carrières</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestion des compétences Ouvriers à travers les parcours professionnels et grille de polycompétences associées 	<p>Gestion de carrières</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestion des compétences Ouvriers à travers les parcours professionnels et grille de polycompétences associées <p>Formation des collaborateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proposition de formations en ligne - Organisation de séminaires/cours locaux en fonction des besoins 	<p>Gestion de carrières</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proposition de formations en ligne - Organisation de séminaires/cours locaux en fonction des besoins <p>Formation des collaborateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proposition de formations en ligne - Organisation de séminaires/cours locaux en fonction des besoins
<ul style="list-style-type: none"> - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - Recrutement d'une femme au poste de Responsable Qualité Amélioration Continue portant à 37 % le nombre de femmes au comité de direction du site - Promotion interne d'une femme en tant que Responsable d'Unité Autonome de Production 	<ul style="list-style-type: none"> - La personne en charge du recrutement a suivi une formation « Recruter sans discriminer » 	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un plan d'équité entre hommes, femmes et origines ethniques - Adaptation des locaux pour une meilleure accessibilité aux personnes en situation de handicap 	<ul style="list-style-type: none"> - Tous les responsables et superviseurs ont reçu une formation sur l'égalité d'emploi, la discrimination et le harcèlement - Les bâtiments sont rendus accessibles aux personnes en fauteuil roulant, les toilettes sont adaptées aux personnes handicapées. Toute disposition particulière est systématiquement étudiée en fonction des besoins 	<ul style="list-style-type: none"> - Tous les responsables et superviseurs ont reçu une formation sur l'égalité d'emploi, la discrimination et le harcèlement - Les bâtiments sont rendus accessibles aux personnes en fauteuil roulant, les toilettes sont adaptées aux personnes handicapées. Toute disposition particulière est systématiquement étudiée en fonction des besoins



 ACT FOR SOCIETY

INITIATIVES 2017 STANDARDISÉES AU NIVEAU DU GROUPE ET EN APPLICATION SUR TOUS LES SITES



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 Sites, en intégrant des critères RSE, avec analyse SWOT et plan d'amélioration

Équipement

- Équipement de tous les sites Verescence de systèmes de visio conférence haute définition permettant de pouvoir échanger de façon très efficace entre sites, mais également avec nos clients et principaux partenaires. Ce système permet de limiter les déplacements et donc d'améliorer la sécurité de nos collaborateurs, tout en ayant un impact favorable sur le bilan CO₂ (Scope 3 : émissions indirectes liées aux activités connexes à la fabrication des flacons)
- Équipement de tous nos sites de parachèvement d'imprimante 3D permettant la réalisation de la plupart de nos outillages. Ce système permet de réduire les flux de transport d'outillage, tout en améliorant considérablement notre agilité par une réduction notable des lead time

Sélection des fournisseurs

- Mise en place de critères RSE à forte pondération dans les appels d'offre, les cahiers des charges et les objectifs individuels des acheteurs
- Déploiement des Politiques 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 ou CFSI. Verescence tient à jour un document de « gold mapping » qui permet de tracer l'origine de l'or pour toutes les usines de parachèvement

Pour tous les sites, des dispositions communes :

- Une « FCPA policy » qui couvre les thèmes : anti-corruption, conflits d'intérêts, fraudes, pratiques anti-compétitives
- 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
- Comité éthique
- Formations anti-corruption pour tous les cadres



INITIATIVES 2017 PAR SITE

VERESCENCE Mers-les-Bains (France)	VERESCENCE Orne (France)	VERESCENCE Somme (France)	VERESCENCE La Granja (Espagne)	VERESCENCE Covington (États-Unis)	VERESCENCE Sparta (États-Unis)
<p>Fonctionnement local en « Cluster » - Intégration de la sous-traitance de tri des flacons de verre nu en « door to door » sur le site</p> <p>Ancrage local et engagement sociétal - Participation de salariés à la « Course des Héros » à Paris - Participation de salariés à la course « La Transbaie » dans la baie de Somme</p> <p>Collaboration sectorielle locale - Participation active dans la « Glass Valley » et la « Cosmetic Valley » qui rassemblent tous les acteurs locaux de la filière : verriers, décorateurs, outilliers, maquettistes, trieurs, etc</p> <p>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)</p> <p>Sauvegarde des métiers de la filière - Reconnaissance du Centre de formation interne Verescence France comme centre habilité à délivrer des formations qualifiantes (CQP : Certificat de Qualification Professionnelle) pour les métiers du verre</p>	<p>Fonctionnement local en « Cluster » - Internalisation sur le site de toutes les activités de tri de flacons décorés</p> <p>Ancrage local et inclusion sociale - Développement de l'activité dans une zone de revitalisation rurale (ZRR - Ecouché) où la population est défavorisée quant à l'accès à l'emploi</p> <p>Collaboration sectorielle locale - Participation active dans la « Glass Valley » et la « Cosmetic Valley » qui rassemblent tous les acteurs locaux de la filière : verriers, décorateurs, outilliers, maquettistes, trieurs, etc</p> <p>Sauvegarde des métiers de la filière - Formation qualifiante (CQP : Certificat de Qualification Professionnelle) pour la conduite de ligne « laquage »</p>	<p>Fonctionnement local en « Cluster » - Internalisation sur le site de toutes les activités de tri de flacons décorés</p> <p>Ancrage local et engagement sociétal - Marche pour le cancer du sein - Participation au Forum de l'emploi et de la formation (Amiens et Abbeville) - Campagne de dons du sang - Participation de salariés à la course « La Transbaie » dans la baie de Somme</p> <p>Collaboration sectorielle locale - Participation active dans la « Glass Valley » et la « Cosmetic Valley » qui rassemblent tous les acteurs locaux de la filière : verriers, décorateurs, outilliers, maquettistes, trieurs, etc</p> <p>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)</p> <p>Sauvegarde des métiers de la filière - Verescence Somme est organisme de formation certifié « Datadock » permettant de réaliser des formations sur mesure adaptées aux besoins de notre personnel - Formation qualifiante (CQP : Certificat de Qualification Professionnelle) pour la conduite de ligne « laquage »</p>	<p>Fonctionnement local en « Cluster » - Internalisation sur le site de toutes les activités de tri de flacons nus ou décorés</p> <p>Ancrage local et engagement sociétal - Parrainage d'activités sportives (Club de Football, Marcha BTT, etc.), activités culturelles (Noches Mágicas, Mercado Barroco) - Collaboration avec l'école publique sur des dispositifs informatiques - Collaboration avec la Fondation de l'Université de Valladolid - Collaboration avec les administrations publiques pour l'emploi des populations locales</p> <p>Collaboration sectorielle locale - Participation à « Vidrio España », une association environnementale qui rassemble les fabricants de verre en Espagne</p> <p>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)</p>	<p>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 »</p>	<p>Fonctionnement local en « Cluster » - Internalisation sur le site de toutes les activités de tri de flacons décorés</p> <p>Ancrage local et engagement sociétal - Animation sur la prévention du cancer - Campagne de conseils « Nutrition »</p>





INITIATIVES 2017 STANDARDISÉES AU NIVEAU DU GROUPE ET EN APPLICATION SUR TOUS LES SITES

Management et organisation

- Renforcement de ONE VERESCENCE par le déploiement d'un Système de Management QHSE standard sur l'ensemble du groupe Verescence basé sur une démarche forte d'amélioration continue
- Animation de la performance dans des comités mensuels par site et par métier permettant un déploiement rapide des bonnes pratiques
- Tous les sites sont soumis à des objectifs RSE couvrant les 3 piliers. Inscrits dans leur budget respectif, ces objectifs font l'objet d'un reporting et sont passés en revue lors des « Business Review » mensuelles. Ainsi, l'ensemble des sites travaillent activement à la réduction de leur consommation en énergie et en eau, de leurs émissions dans l'air (CO₂, NOx, SOx, COV, etc.), et s'engagent à valoriser au maximum leurs déchets en étudiant toute solution locale de recyclage. Toutes ces données sont collectées mensuellement à l'intérieur du réseau HSE et consolidées sur une plateforme de reporting extra-financier administrée par TENNAXIA
- Suivi des déchets par catégorie et type de traitement sur l'ensemble des sites
- Internalisation sur nos sites des activités de tri des flacons pour optimiser nos process, réduire nos délais de livraison et diminuer les transports
- Certifications de tous les sites Verescence sur l'ensemble des référentiels suivants : ISO 9001, OHSAS 18001, ISO 14000, BPF Cosmétique ISO 22716

- Les équipes R&D de Verescence, positionnées au niveau du groupe, s'emploient à améliorer systématiquement l'impact écologique des produits fabriqués sur l'ensemble de nos sites :

- Développement du Verre Infini NEO (25% PCR = « Post Consumer Recycled », verre usagé et collecté pour être recyclé)
- Utilisation de laques Hydro au lieu de laques solvantées
- Utilisation d'encre organiques au lieu d'émaux ou métaux précieux
- Développement du verre allégé

- Élaboration d'un logiciel spécifique, en partenariat avec certains clients, permettant de mesurer et d'analyser le cycle de vie des produits Verescence. Tous les sites contribuent à travers leur performance à enrichir le modèle des impacts environnementaux que nous avons développés à travers un 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 éco-responsable 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

INITIATIVES 2017 PAR SITE

VERESCENCE Mers-les-Bains (France)	VERESCENCE Orne (France)	VERESCENCE Somme (France)	VERESCENCE La Granja (Espagne)	VERESCENCE Covington (États-Unis)	VERESCENCE Sparta (États-Unis)
<p>Consommation d'énergie et réduction des émissions de CO₂</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconstruction de notre four principal (Four 6) : baisse de 15 % de la consommation d'énergie - Impact du changement d'énergie opéré sur notre four principal (Four 6) : fioul lourd remplacé par du gaz → 18 % de réduction des émissions de CO₂ pour le site - Certification des émissions de CO₂ - Pose d'éclairage LED au Bout Froid <p>Réduction des pollutions (air, émissions)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Élimination de nos poussières d'électrofiltres par inclusion dans des mines de sel - Mesures mensuelles envoyées à la DREAL pour le contrôle de nos émissions atmosphériques : poussières, particules, SOx, NOx... <p>Déchets et fin de vie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recyclage des plastiques : reprise de nos plastiques pour fabrication de housses et gaines plastiques (matière première secondaire) - Valorisation des déchets informatiques (GreenIT) <p>Impact sur l'eau</p> <ul style="list-style-type: none"> - Étude de faisabilité pour récupérer les eaux de pluie lancée en 2017 - Suivi de la consommation des tours réfrigérantes - Reporting mensuel à la DREAL sur les rejets dans l'eau <p>Formation des équipes</p> <ul style="list-style-type: none"> - 50 % des salariés du site formés aux enjeux environnementaux des activités 	<p>Consommation d'énergie et réduction des émissions de CO₂</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilisation de compresseurs à vitesse variable - Installation progressive de LED à faible consommation d'énergie sur tout le site <p>Réduction des pollutions (air, émissions)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nouveaux pistolets de laquage : réduction de nos consommations de laque et donc des déchets et émissions de COV associées (Composés Organiques Volatiles) - Utilisation de filtres sur les cabines de laquage (élimination COV) et sur les rejets atmosphériques de la nouvelle ligne de dépolissage (Auto 2) par lavage de gaz ainsi que l'utilisation d'un dépoussiéreur pour l'atelier sablage <p>Déchets et fin de vie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revalorisation sélective des déchets : recyclage des films plastiques Polyéthylène <p>Réduction de l'impact sur l'eau</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réutilisation et recyclage des effluants partout où cela est possible 	<p>Consommation d'énergie et réduction des émissions de CO₂</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilisation de compresseurs à vitesse variable - Installation de LED à faible consommation d'énergie sur tout le site - Sensibilisation des salariés aux écogestes <p>Réduction des pollutions (air, émissions)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réduction de nos consommations de laque et donc des déchets et émissions de COV associées (Composés Organiques Volatiles) - Élimination des poussières et particules : utilisation de filtres à la sortie des cabines de laquage <p>Déchets et fin de vie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revalorisation sélective des déchets : recyclage des films plastiques Polyéthylène <p>Réduction de l'impact sur l'eau</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réutilisation et recyclage des effluants partout où cela est possible 	<p>Consommation d'énergie et réduction des émissions de CO₂</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réduction de la consommation d'énergie grâce à des programmes de sensibilisation des employés - Certification des émissions de CO₂ <p>Réduction des pollutions (air, émissions)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en service d'un électrofiltre pour limiter les émissions de particules, NOx et SOx - Mise en place de mesures pour réduire l'impact dû aux trajets des collaborateurs (co-voiturage, nouvelle cantine, parking à vélo...) <p>Déchets et fin de vie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réduction des déchets dangereux : filtres antipollution et sels inorganiques <p>Réduction de l'impact sur l'eau</p> <ul style="list-style-type: none"> - Système d'eau de refroidissement fermé - Laquage : captation des oversprays par filtre sec → pas de consommation d'eau - Projet de réduction de la consommation d'eau : débitmètres mis en place 	<p>Consommation d'énergie et réduction des émissions de CO₂</p> <ul style="list-style-type: none"> - Audit énergétique - Certification des émissions de CO₂ <p>Réduction des pollutions (air, émissions)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rénovation et achats de Silo pour limiter les émissions de poussières et particules <p>Déchets et fin de vie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place de compacteurs de déchets - Recyclage à 100 % des cartons - Recyclage à 80 % des métaux - Recyclage des cartouches d'imprimantes et des déchets informatiques (Green IT) 	<p>Consommation d'énergie et réduction des émissions de CO₂</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilisation de compresseurs à vitesse variable - Audit énergétique - Installation d'ampoules LED sur le site <p>Déchets et fin de vie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place de compacteurs de déchets - Déploiement d'un programme de recyclage des cartons et métaux <p>Réduction de l'impact sur l'eau</p> <ul style="list-style-type: none"> - Laquage : le circuit d'eau fermé pour le rideau d'eau et la captation des oversprays (excédents de laque pulvérisée) élimine le besoin d'utilisation continue de l'eau <p>Formation des salariés</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formation annuelle des salariés sur les enjeux environnementaux des activités

TABLE DE CORRESPONDANCE GRI (GLOBAL REPORTING INITIATIVE) ET GLOBAL COMPACT

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 entre les principes essentiels de la GRI (Mise à jour 2016) et notre rapport RSE.

▼ 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	▼	Notre chaîne de la valeur
102-3	Location des sièges de l'entreprise	▼	Verescence d'hier à aujourd'hui
102-4	Location des opérations : nombre de pays où l'organisation opère, nom de pays où se trouvent des opérations significatives ou qui sont significatifs aux regard de ce rapport	▼	Verescence d'hier à aujourd'hui
102-5	Mode de propriété et structure légale	▼	-
102-6	Marchés servis : locations géographiques des marchés, secteurs desservis, types de clients et usagers / consommateurs	▼	Nos réalisations et objectifs 2020
102-7	Taille de l'organisation : nombre d'employés, information sur les opérations, ventes, capitalisation et ventes de produits	▼	Verescence d'hier à aujourd'hui
102-8	Information 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	▼	Verescence d'hier à aujourd'hui
102-9	Chaîne d'approvisionnement : incluant sa structure principale pour les activités, marques, produits et services	▼	Notre chaîne de la valeur
102-10	Changement significatifs concernant la taille de l'organisation, sa structure, mode de propriété ou sa chaîne d'approvisionnement (changement de location des opérations ou fournisseurs principaux ou encore de structure du capital)	▼	-
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
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	▼	Editorial

▼ Correspondance totale ▼ Correspondance partielle ▼ Pas de correspondance

N°	INDICATEURS GRI	CORRESP.	CHAPITRE/ COMMENTAIRES
102	Éléments généraux		
102-16	Valeurs, principes, standards et normes comportementales	▼	Editorial
102-18	Structure de la gouvernance : incluant les plus hauts comités de gouvernance et leurs responsabilités en terme de RSE	▼	Stratégie RSE en trois piliers et gouvernance
102-40	Liste des parties prenantes du Groupe	▼	Notre chaîne de la 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 (84 % de l'effectif total)
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	▼	Verescence d'hier à aujourd'hui
102-46	Contenu du reporting et périmètre : processus de définition du contenu du rapport et périmètre par sujet	▼	Notre chaîne de la valeur
102-47	Liste des enjeux matériels identifiés dans le processus d'établissement du rapport	▼	Notre chaîne de la valeur
102-48	Revue des déclarations précédentes : les raisons et effets des modifications de déclarations données dans de précédents rapports	▼	Nouvel exercice de reporting : premier rapport RSE
102-49	Changement dans le reporting : changement significatif depuis l'année précédente dans la liste des enjeux matériels et au sein du reporting	▼	Nouvel exercice de reporting : premier rapport RSE
102-50	Période de reporting	▼	Année civile 2017
102-51	Si applicable, la date du plus récent rapport précédent	▼	Nouvel exercice de reporting : premier rapport RSE
102-52	Cycle de reporting	▼	Annuel
102-53	Point de contact concernant des éléments du rapport	▼	Sommaire
102-54	Déclarations de reporting en accordance avec les standards GRI : ce rapport a été préparé selon les standards GRI : essentiel ou exhaustif	▼	Table de correspondance GRI (Global Reporting Initiative)
102-55	Table de correspondance GRI	▼	Table de correspondance GRI (Global Reporting Initiative)
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)	▼	Pas de vérification par un tiers externe

▼ 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	▼	Notre chaîne de la valeur : ressources et impacts financiers Nos réalisations et objectifs 2020
204	Pratiques d'approvisionnement		
204-1	Proportion des achats réalisés localement	▼	Nos réalisations et objectifs 2020
205	Anti-corruption		
205-2	Communication et formation sur la politique et les procédures anti-corruption	▼	Nos réalisations et objectifs 2020
30	Environnement		
301	Matériaux		
301-2	Entrée de matériaux recyclés	▼	Nos réalisations et objectifs 2020
302	Énergie		
302-3	Intensité des consommations énergétiques	▼	Eco Solutions
302-4	Réduction des consommations énergétiques	▼	Nos réalisations et objectifs 2020
303	Eau		
303-1	Consommation d'eau par source	▼	Nos réalisations et objectifs 2020
305	Émissions		
305-4	Intensité des émissions de GES (Gaz à Effet de Serre)	▼	Nos réalisations et objectifs 2020
305-5	Réduction des émissions de GES (Gaz à Effet de Serre)	▼	Nos réalisations et objectifs 2020
306	Déchets et effluents		
306-2	Déchets par type et type de traitement	▼	Nos réalisations et objectifs 2020 Eco Solutions

▼ Correspondance totale ▼ Correspondance partielle ▼ Pas de correspondance

N°	INDICATEURS GRI	CORRESP.	CHAPITRE/ COMMENTAIRES
Éléments spécifiques			
40	Social		
401	Emploi		
401-1	Embauches et turnover	▼	Nos réalisations et objectifs 2020
403	Santé et sécurité		
403-2	Type et taux d'accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme et décès liés au travail	▼	Nos réalisations et objectifs 2020 - People First Mieux-être au travail et reconnaissance
404	Formation et éducation		
404-1	Nombre d'heures de formation moyen par employé	▼	Nos réalisations et objectifs 2020
404-2	Programmes d'amélioration des compétences des salariés et programme d'assistance à la transition	▼	Nos réalisations et objectifs 2020
405	Diversité et égalité des chances		
405-1	Diversité des instances de gouvernance et des employés	▼	Nos réalisations et objectifs 2020
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	▼	Nos réalisations et objectifs 2020
413	Communautés locales		
413-1	Engagement avec les communautés locales, études d'impact et programmes de développement	▼	Nos réalisations et objectifs 2020
417	Marketing et labels		
417-1	Besoins en information et label concernant les produits et services	▼	Nos réalisations et objectifs 2020

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 2018 (DONNÉES 2017).

▼ Correspondance totale ▼ Correspondance partielle ▼ Pas de correspondance

N°	10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT	CORRESP.	CHAPITRE/ COMMENTAIRES
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.	▼	Act for society - Achats responsables
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

MADE OF GLASS AND PASSION.



verescence.com