

VERESCENCE



RAPPORT DE DURABILITÉ  
2018 - 2019

GLASS MADE TO LAST



# SOMMAIRE



24

## Act for Society

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



04

## Introduction

Éditorial  
Verescence d'hier à aujourd'hui  
Notre chemin vers la durabilité  
Stratégie RSE en trois piliers et gouvernance  
Réalizations 2018 et objectifs 2022



30

## Eco Solutions

Qualité de service et compétitivité  
Optimisation de l'impact environnemental de nos process  
Innovation et éco-conception  
Nos éco-innovations pour un luxe durable  
Regards croisés sur l'éco-conception entre Verescence & Guerlain



16

## People First

Santé et sécurité  
Mieux-être au travail et reconnaissance  
Compétences et carrières  
Diversité



40

## Annexes

Tableau de bord RSE et objectifs 2022  
Chaine de valeur  
Initiatives RSE 2018-2019  
Table de correspondance GRI (global reporting initiative)  
Table de correspondance Global Compact  
Nous contacter

## NOS ENGAGEMENTS DURABLES

THOMAS RIOU & ALAIN THORRÉ  
Président Directeur Général      Directeur RSE

**PIONNIER DES ÉCO-SOLUTIONS POUR LE FLACONNAGE DE LUXE, AVEC LE VERRE INFINI® DÈS 2008, VERESCENCE PROGRESSE DEPUIS PLUS D'UNE DÉCENNIE EN MATIÈRE DE RSE. DANS SON DEUXIÈME RAPPORT DE DURABILITÉ, IL EXPOSE AVEC CONVICTION SES RÉALISATIONS ET OBJECTIFS AMBITIEUX.**



*“La reconnaissance de Verescence est allée croissante en tant que verrier éco-innovant.”*

**Thomas Riou :** Entre notre premier rapport RSE et celui-ci, Verescence a changé d'actionnaire : Stirling Square Capital Partners. Ce dernier est lui-même signataire des PRI<sup>1</sup>. Ensemble, nous souhaitons accélérer notre développement fondé sur nos engagements RSE. D'ailleurs, depuis 2017, la reconnaissance de Verescence est allée croissante en tant que verrier éco-innovant aux yeux de ses clients. Nous nous sommes affirmés comme champion de notre secteur d'activité, verrier mondial n°1, soucieux des territoires où nous sommes implantés et des conditions de travail de nos 2 300 employés, sans omettre nos fournisseurs. Nul succès économique n'est

possible si nos parties prenantes ne perçoivent pas notre développement positivement. C'est sur ses trois « piliers » (People First, Act for Society & Eco Solutions) que Verescence continue de déployer, de manière pragmatique, sa vision de la RSE baptisée « Glass Made to Last ». Cette stratégie est au cœur de notre nouveau projet d'entreprise : Verescence 2022.

**Alain Thorré :** Être « durable », c'est asseoir la pérennité de l'entreprise mais aussi, c'est très concrètement avoir des process robustes (réduction de nos rebuts, déchets, optimisation de nos consommations en énergie, eau...) ►

<sup>1</sup>PRI : principes d'investissement du monde de la finance ; les signer implique de s'engager à promouvoir les entreprises engagées en matière de RSE.



*“2018 et 2019 ont été marquées par une double reconnaissance de la réussite de nos engagements RSE.”*

et une organisation optimale. Par exemple, à compter de 2019, notre site de production à Mers-les-Bains deviendra une usine dite « sèche » totalement autonome en eau : le stockage d'eau de pluie permettra de ne plus recourir à l'eau potable de la ville. L'excellence opérationnelle, notre objectif au quotidien, impacte nos sites et *in fine* la satisfaction du client, bien livré et à temps. La RSE est un tout.

**Thomas Riou :** Dans cette perspective, l'innovation est un formidable accélérateur. Que ce soit dans nos nouveaux procédés industriels – nous nous attachons à ce que chaque nouvel investissement réduise notre impact environnemental et améliore les conditions de travail – ou dans nos produits qui doivent être tous compatibles avec nos engagements RSE et apporter une réponse au développement durable dans le luxe. Quelques exemples : le développement dès 2017 d'un logiciel d'ACV (Analyse de Cycle de Vie) en collaboration avec EVEA au service du développement durable et l'interdiction de développer une technique de décor risquant de faire obstacle à la recyclabilité du verre. L'innovation, c'est bien entendu être à l'écoute de nos clients, mais c'est aussi leur proposer des solutions éco-conçues correspondant à l'ADN de leur marque.

**Alain Thorré :** Nos clients nous notent d'ailleurs n°1 de ce point de vue. En 2018, le jury du Luxe Pack in green, réunissant à Monaco les principaux clients des emballages de produits de luxe, a récompensé Verescence, saluant la maturité de notre démarche RSE. Elle est structurée, ambitieuse et déployée à tous les niveaux de l'entreprise, de l'opérateur à la direction générale.

**Thomas Riou :** 2018 et 2019 ont été marquées, en outre, par une double reconnaissance de la réussite de nos engagements RSE. Notre groupe est

*“ Demain plus encore qu'aujourd'hui, notre mission est de fournir à nos clients prestigieux des flacons éco-conçus, produits en tenant compte des territoires et des personnes travaillant avec et pour nous. ”*



le premier verrier à avoir obtenu la médaille d'or EcoVadis. Nous avons également été reconnu par le CDP, une organisation à but non-lucratif, en obtenant la note B pour la maîtrise de nos consommations de CO<sub>2</sub> et d'eau. Nous voulons aller encore plus loin en visant la note A et en certifiant tous nos sites ISO 50001 d'ici fin 2020 (notre site de Mers-les-Bains est déjà certifié depuis quelques mois).

**Alain Thorré :** C'est aussi un atout reconnu par les talents que nous recrutons : lors des entretiens d'embauche en France, en Espagne et aux Etats-Unis, j'ai pu constater que la plupart des candidats étaient attirés par notre démarche RSE.

**Thomas Riou :** Et c'est heureux car la RSE est l'affaire de chacun, à tous les échelons de notre organisation et à tous les maillons de notre chaîne de valeur. Nous le constatons déjà sur nos sites, où les initiatives « terrain » sont de plus en plus nombreuses et structurées. Demain plus encore qu'aujourd'hui, notre mission est de fournir à nos clients prestigieux des flacons éco-conçus, produits en tenant compte des territoires et des personnes travaillant avec et pour nous.●

# VERESCENCE D'HIER À AUJOURD'HUI

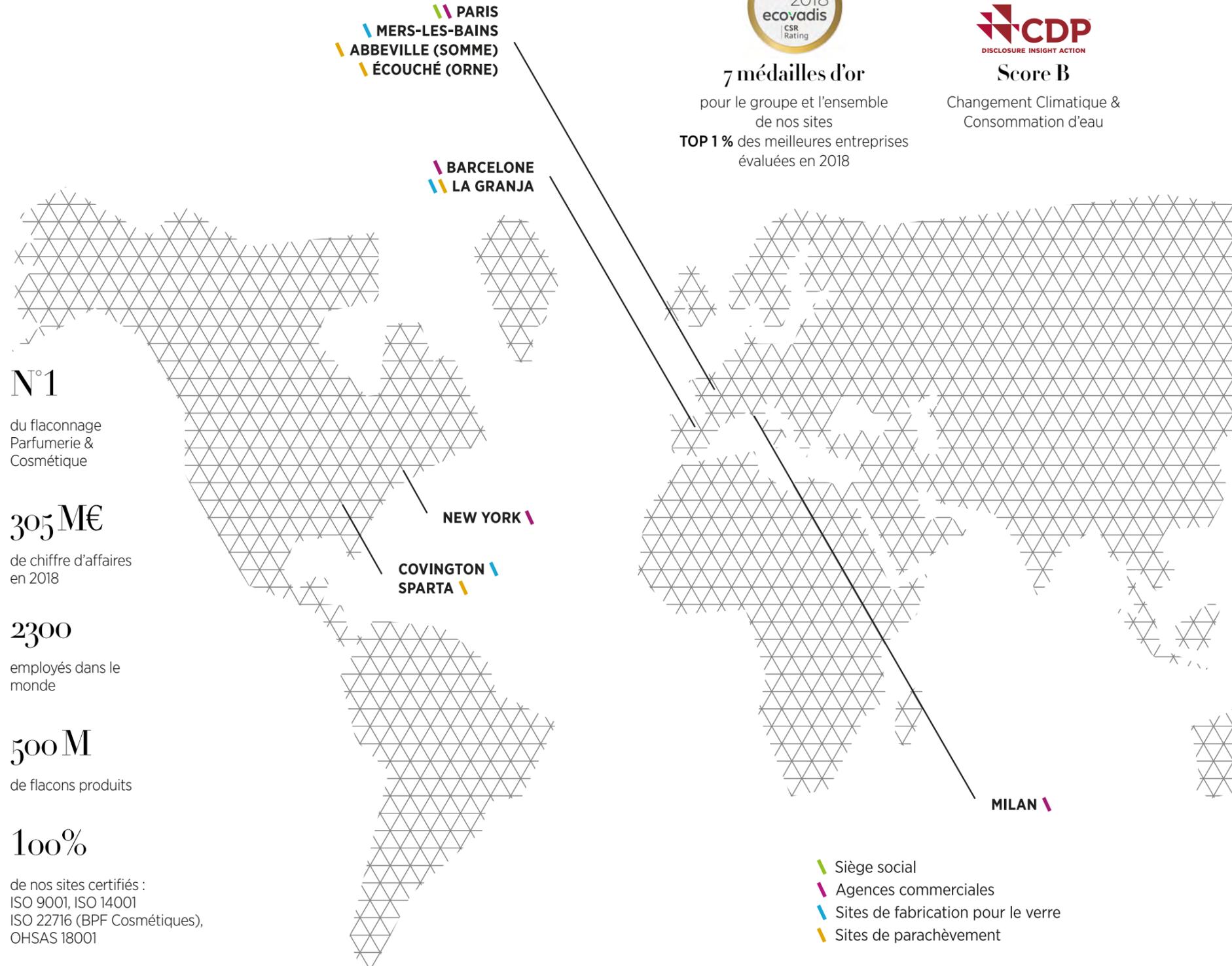
**FORT D'UN SAVOIR-FAIRE FRANÇAIS CENTENAIRE, VERESCENCE A SU S'ILLUSTRER COMME PIONNIER DE L'ÉCO-CONCEPTION DE FLACONNAGES DESTINÉS AU LUXE ET S'EST DÉVELOPPÉ À L'INTERNATIONAL POUR DEVENIR LEADER DE SON MARCHÉ.**

L'histoire de Verescence commence en 1896 avec la création de la verrerie de Mers-les-Bains, dans l'actuelle Glass Vallée, le pôle mondial du flaconnage de luxe.

S'appuyant sur des acquisitions successives, notre groupe acquiert son visage actuel en 2016, avec un nouveau nom qui met en lumière sa constante transformation. Désormais centrés sur l'activité Parfumerie & Cosmétique, nous avons l'ambition de consolider notre statut de leader mondial du flaconnage de luxe sur le marché de la beauté durable.

Notre société a eu très tôt la volonté de s'étendre à l'international, pour se rapprocher de ses clients et contribuer au développement de ses territoires d'implantation.

Nous sommes très fiers d'être les pionniers sur l'éco-conception dans notre industrie, avec notamment le Verre Infini® (100 % recyclé), l'analyse de l'impact environnemental et de la recyclabilité de nos flaconnages.



# NOTRE CHEMIN VERS LA DURABILITÉ

## 2009

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



## 2013

- Mise en place d'une organisation en Unités Autonomes de Production (UAP) dans nos sites de parachèvement
- La Granja déclarée réserve de biosphère par l'UNESCO



## 2015

- Reconstruction du Four 1 à Mers-les-Bains avec réduction des émissions de CO<sub>2</sub> et de la consommation d'énergie
- Prix Luxe Pack in green « Meilleure solution emballage green » avec le Verre Infini® NEO



## 2018

- Signature du Global Compact des Nations Unies
- Premier Rapport de Durabilité
- EcoVadis GOLD pour le groupe et l'ensemble de nos sites
- CDP « B » pour la maîtrise de nos consommations d'eau et CO<sub>2</sub>
- Prix Luxe Pack in green « Meilleure démarche RSE »
- Reconstruction du Four 1 à La Granja avec réduction des émissions de CO<sub>2</sub> et de la consommation d'énergie

## 2017

- La journée Sécurité devient la journée RSE
- L'ensemble de nos sites sont certifiés ISO 9001, ISO 14001, ISO 22716, OHSAS 18001
- Reconstruction du Four 6 à Mers-les-Bains avec réduction des émissions de CO<sub>2</sub> et de la consommation d'énergie
- Création d'un logiciel d'Analyse de Cycle de Vie



## 2011

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



## 2012

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



## 2014

- Développement du Verre Infini® NEO, le premier verre premium composé à 90 % de verre recyclé dont 25 % de verre post-consommation (PCR)



## 2016

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



## 2019

- Nouvel actionnaire Stirling Square Capital Partners
- Lancement du plan Verescence 2022, visant à devenir la référence mondiale sur le marché de la beauté durable
- Notre site de Mers-les-Bains obtient la certification ISO 50001
- EcoVadis "Sustainability Leadership Award" pour notre site de Sparta



## 2008

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



## 2010

- Oaktree Capital Management entre au capital du groupe : investissements pour la modernisation éco-responsable de nos installations



# STRATÉGIE RSE EN TROIS PILIERS ET GOUVERNANCE

**LA RSE FAIT PARTIE DE NOTRE ADN. ELLE EST AU CŒUR DE NOTRE STRATÉGIE, DE NOS DÉCISIONS ET DE NOS ACTIONS COMME NOTRE PROJET D'ENTREPRISE VERESCENCE 2022 LE REFLÈTE.**

## STRATÉGIE RSE

Notre stratégie RSE se fonde sur les 10 principes du Global Compact en cohérence avec les Objectifs de Développement Durable de l'ONU (ODD). Pour la période 2018-2019, ce rapport mesure nos progrès et constitue notre « Communication On Progress » (COP). Nos initiatives RSE sont classées selon trois piliers : PEOPLE FIRST, ACT FOR SOCIETY et ECO SOLUTIONS.

A travers notre projet d'entreprise « Verescence 2022 » est exprimée notre vision de la durabilité pour l'ensemble du groupe. Avec pour ambition de rester leader et exemplaire pour nos salariés, nos territoires et nos clients.

## PILOTAGE POUR CONCRÉTISER NOTRE AMBITION DE DURABILITÉ

Verescence est doté d'un nouvel actionnaire (depuis février 2019) signataire des PRI, d'un comité exécutif fortement engagé et aussi d'une direction RSE et d'équipes dédiées sur chaque site. Au sein de Verescence, la RSE concerne chaque opérationnel, quelque soit son poste. Elle se décline en objectifs précis revus mensuellement lors de comités de pilotage. Une journée mondiale de la RSE mobilise l'ensemble des collaborateurs chaque année sur tous nos sites.

INTERVIEW



**Julien Horreard**  
*Partner chez Stirling Square Capital Partners*

« Verescence est le leader de son marché, notamment de par sa capacité d'innovation et son sens de l'excellence. Avec notre fonds d'investissement comme actionnaire unique, Verescence entend devenir la référence mondiale sur le marché de la beauté durable. Une ambition conforme aux objectifs des Principes d'Investissement Responsable (PRI) auxquels nous adhérons. »

**STIRLING SQUARE**  
CAPITAL PARTNERS 



### 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 doivent et peuvent 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

# NOS RÉALISATIONS 2018 ET OBJECTIFS 2022



Médaille **OR**  
EcoVadis pour  
le groupe et l'ensemble de  
nos sites

  
**-20 %**

consommation d'eau  
**Objectif 2022 : 2,5 m<sup>3</sup>/tv**



**-4 722**

tonnes d'émissions de CO<sub>2</sub>  
**Objectif 2022 : 0,9 t/tv**



Signature du **Pacte Mondial**  
des Nations Unies

  
**85,9 %**

de déchets valorisés  
**Objectif 2022 : 97 %**



**90 %**

d'achats locaux  
**Objectif 2022 : 95 %**



**Score B** en matière de  
Changement Climatique  
& Consommation d'eau

  
**3 %**

de nos investissements consacrés à  
l'amélioration des conditions de travail  
**Objectif 2022 : 2 %**



**2,6**

indice TFI  
pour le groupe  
**Objectif 2022 : < 2**

**LUXEPACK**  
*in green*

Prix de la  
« **meilleure démarche RSE** »

  
**41 %**

de recrutements féminins  
**Objectif 2022 : 50 %**

  
**+ 40 %**

de flacons produits en Verre Infini® NEO  
**Objectif 2022 : + 50 % par an**



# PEOPLE FIRST



SANTÉ ET SÉCURITÉ



MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL ET RECONNAISSANCE



COMPÉTENCES ET CARRIÈRES



DIVERSITÉ

VERESCENCE EST UNE ENTREPRISE AGILE EN CONSTANTE TRANSFORMATION, UNE TRANSFORMATION RENDUE POSSIBLE PAR L'ENGAGEMENT DE NOS FEMMES ET DE NOS HOMMES.

Une entreprise est riche avant tout de ses équipes, ses talents et ses personnalités. Nous avons donc comme priorités la santé, la sécurité, le développement des compétences, la reconnaissance et le mieux-être au travail. Cela est essentiel pour établir des performances durables.



SANTÉ ET SÉCURITÉ

Etant des industriels, notre priorité absolue est la santé et la sécurité. C'est pour cela que nous nous fixons des objectifs « Santé et Sécurité » exigeants : tendre vers 0 accident de travail et 0 maladie professionnelle. Des objectifs chiffrés et des plans d'actions détaillés sont déclinés sur l'ensemble de nos usines et s'accompagnent d'investissements importants. A titre d'exemple, en 2018, ils représentent 3 % de nos investissements totaux.

### SANTÉ

La certification OHSAS 18001 (une référence en termes de management de la santé et de la sécurité au travail) a été renouvelée sur l'ensemble de nos sites et le résultat des audits nous a permis encore de progresser.

2018 s'est traduit par la concrétisation d'un de nos engagements forts : pouvoir faire bénéficier à l'ensemble de nos salariés d'une couverture santé alignée sur les meilleures pratiques de leur pays de résidence et leur assurer une protection financière en cas d'accident de la vie. Nous sommes heureux d'avoir mis en place un contrat de prévoyance sur le site de Verescence Somme qui était le dernier site à ne pas en bénéficier. Nous avons, par ailleurs, amélioré la couverture santé de l'ensemble de nos salariés en France.

Pour lutter contre les TMS (troubles musculo-squelettiques), de nombreuses initiatives ont été mises en œuvre dans le monde : rotation fréquente sur les postes pénibles, programme d'échauffement avant la prise de poste en Espagne, et le recrutement d'un ergonome pour nos sites de décoration français.

### SÉCURITÉ

Indicateur témoin de notre engagement sécurité, le taux de fréquence d'accidents avec arrêt de travail (TF1) se situe à 2,6 en 2018 et est en ligne avec nos objectifs. Nous avons, par ailleurs, une usine aux USA qui est à 0 accident depuis plus de 4 ans. A titre de comparaison le taux de fréquence publié par la caisse nationale d'assurance maladie donne un résultat de 23 pour l'ensemble du régime général français.

En 2018, pour aller encore plus loin, nous avons déployé sur l'ensemble de nos sites l'analyse des « presque-accidents » et les plans d'actions « terrain » qui en découlent.

A La Granja comme à Mers-les-Bains, une nouvelle technologie de graissage de nos moules est en cours de déploiement pour améliorer la sécurité de ce geste primordial. 100 % de nos lignes de production dans le monde seront équipées d'ici à fin 2020.

3%

de nos investissements consacrés à l'amélioration des conditions de travail en 2018

2.6

TF1 pour le groupe en 2018

0 accident

depuis 2014 à Sparta, USA

FOCUS

**JOURNÉE MONDIALE RSE 2019:  
LA SÉCURITÉ, NOTRE PRIORITÉ**

Il y a 10 ans, Verescence lançait la journée mondiale Sécurité. Depuis 2017, cette journée est devenue une journée RSE.

**Un évènement riche de sens**

Pendant cette journée, la production de nos usines est adaptée pour permettre à 100 % de nos collaborateurs d'être informés et formés sur notre stratégie RSE, nos standards sécurité et les bonnes pratiques environnementales.

**Sensibiliser tous les collaborateurs**

Des stands ludiques sont organisés avec une participation active de nos équipes et nos parties prenantes, pour créer adhésion et engagement. Au cours de la journée 2019 ont eu lieu : des exercices d'évacuation, des conférences sur le recyclage et sa mise en pratique sur nos sites, une sensibilisation aux consommations d'eau et énergie...



**PLUS D'ÉCHANGES POUR PLUS  
D'ENGAGEMENT**

Nous avons décidé en 2018 de donner encore plus de place à l'échange ouvert avec nos collaborateurs et avons lancé une enquête d'engagement mondiale annuelle auprès de 400 cadres et agents de haute maîtrise. Ce dispositif est complété par la mise en place, pour nos collaborateurs opérateurs, de groupes d'expression. Il en ressort des points forts sur l'adhésion à notre stratégie, sa dimension RSE & innovation et l'engagement de notre personnel. Mais aussi des points d'attention qui font l'objet de plans d'actions globaux ou par service.

En 2019, à Mers-les-Bains, nous finaliserons la modernisation des bureaux administratifs du site qui accueilleront 150 personnes dans un espace très qualitatif et collaboratif. Ce projet aura fait l'objet d'un investissement de 4,5 millions d'euros.

**UN CAP PARTAGÉ ET STIMULANT**

En 2018, les journaux interne du groupe, déployés d'abord en France, ont été étendus en Espagne et aux USA. Tous les mois, l'ensemble de nos sites publie un journal interne, appelé « Verescence en Action », qui met en avant les moments forts. Par ailleurs, nous avons continué à développer notre outil collaboratif sur l'Intranet du groupe en créant une section « Ressources Humaines ».

Courant 2019, nous préparons le lancement de notre nouveau projet d'entreprise « Verescence 2022 » qui sera présenté sur chacun de nos sites. Ce sera l'occasion d'expliquer notre stratégie et sa déclinaison dans chaque usine et chaque service. Nous en profiterons pour faire un bilan de notre plan de transformation qui s'achève (Excellence 2018) et fêterons nos grandes réalisations.

NOS COLLABORATEURS  
PRENNENT LA PAROLE

83 %

d'entre eux sont fiers  
de travailler chez Verescence

80 %

d'entre eux sont passionnés  
par leur métier

81 %

d'entre eux partagent les valeurs  
et l'engagement RSE du groupe



Indicateur clé de mesure de notre progrès dans ce domaine, notre taux d'absentéisme a continué à baisser en 2018 et respecte notre engagement des 5 %. Pour rappel, nous visons à horizon 2022 un taux d'absentéisme inférieur à 4 %. Pour atteindre cet objectif, nous continuons nos investissements dans l'amélioration des conditions de travail, l'intensification de notre communication interne et des retours réguliers de nos collaborateurs sur notre stratégie et ses résultats.

**UN MANAGEMENT EXIGEANT ET MOTIVANT**

La qualité et l'homogénéité des pratiques de nos équipes de management sont essentielles. C'est pour cela qu'en 2018, nous avons lancé en France des formations d'approfondissement, en commençant par nos managers opérationnels. Courant 2019 sera lancée une formation internationale pour les managers stratégiques de l'entreprise. 100% de nos managers pourront bénéficier de ces programmes d'ici à fin 2020.



L'équipe Verescence lors de La Transbaie 2018.

### TEAM BUILDING & CONVIVIALITÉ

Nous considérons que le sport est un vecteur idéal pour rapprocher les équipes du groupe et avoir des salariés en forme. En 2018, Verescence a participé à de nombreuses courses dont La Transbaie. Une course mythique de 17 km dans la Baie de Somme qui a réuni 6 500 coureurs. L'équipe Verescence était composée de 84 athlètes venus de France et d'Espagne qui se sont entraînés ensemble toute l'année. Nous renouvelons l'expérience cette année avec plus de 100 inscrits.

Nous organisons régulièrement des inaugurations et des événements pour célébrer les grandes étapes, les grandes victoires et les moments importants de la vie de l'entreprise. Ces moments forts nous permettent d'inviter les parties prenantes qui ont contribué positivement à ces projets et féliciter nos équipes. En 2018, Verescence Orne a été à l'honneur, avec l'inauguration de ses nouvelles lignes de décor et les 60 ans du site.



Les talents de nos collaborateurs sont essentiels pour notre avenir et au cœur des priorités de notre projet d'entreprise « Verescence 2022 ». Nous les construisons et les développons en accentuant nos efforts de formation et en les mettant de plus en plus « en situation » à travers des programmes de mobilité interne et internationale.

### VERESCENCE ACADEMY

En 2018, 60 % des effectifs ont reçu une formation, ce qui est un niveau élevé et nous souhaitons aller plus loin d'ici 2022. Pour répondre à cet ob-

jectif, nous avons décidé de déployer un portail de formation accessible par tous en 2020 dont les premières étapes de construction ont démarré. Nous sommes aussi à l'origine de centres de formation uniques pour le flaconnage, avec l'École du Verre et du Parachèvement en France. Nous continuons chaque année à améliorer la qualité et la diversité de nos formations, ce qui représente 9736 heures de formation en 2018. Nos savoir-faire sectoriels sont des atouts compétitifs et nous devons prendre en compte les mutations technologiques dans nos métiers historiques.

Enfin, notre site en Espagne a été agréé organisme de formation professionnel par l'État et accueille des étudiants du secondaire pour compléter leur professionnalisation. C'est un très bel exemple de travail avec nos territoires. Nous voulons offrir encore plus de visibilité de carrière en déployant les parcours professionnels sur l'ensemble de nos sites et les moyens en formation adéquats.

### MOBILITÉ INTERNE ET INTERNATIONALE

Notre envergure internationale offre de belles opportunités de carrières à l'étranger que nous choisissons de proposer prioritairement à nos employés. Vingt expatriés sont actuellement en mesure de contribuer à une forme d'acculturation réciproque sur nos sites, afin d'accroître notre intelligence collective. Objectif pour 2019 : finalisation de notre projet de bourse d'emploi mondiale.

Un axe fort de notre stratégie est de favoriser la promotion interne. A titre d'exemple, en 2018, plus de 70 % des postes à pouvoir l'ont été par des transferts ou promotions internes.

Chaque collaborateur chez Verescence doit progresser en fonction de ses talents. Depuis leur embauche, nous les faisons monter en compétences. Par exemple, plusieurs collaborateurs embauchés comme opérateurs qualifiés sont devenus ingénieurs grâce à une formation financée par Verescence.

60 %

des effectifs formés en 2018

9736

heures de formation à l'école de Verre et du Parachèvement en 2018

### INTERVIEWS



**Caroline Laval**

*Ingénieure, Verescence Mers-les-Bains*

« Grâce au soutien de Verescence, j'ai entamé en 2018 une formation continue à l'École d'ingénieurs de Rouen. A la clef, un poste d'Ingénieure Application Parachèvement au sein du groupe. Quel parcours en seulement 10 ans ! Cette formidable expérience se poursuit : à compter de 2019, mes nouvelles fonctions vont me permettre de continuer à développer chaque jour mes compétences. »



**Sophie Duquenne**

*Responsable UAP, Verescence Orne*

« Manager, c'est une évolution de carrière que j'ai souhaitée. Savoir communiquer, donner du sens à ce que l'on attend de chacun, cela s'apprend et le parcours de formation prévu par Verescence m'a beaucoup aidée. J'apprends chaque jour, au plus près des équipes. C'est fabuleux d'avancer de concert ! »



Augmenter l'intelligence de nos organisations est un impératif pour répondre à l'ensemble des défis économiques, écologiques et sociétaux liés à nos activités. La diversité chez Verescence est une richesse et une source de progrès.

**DÉVELOPPEMENT DE NOS BASSINS D'EMPLOI ET INCLUSION SOCIALE**

Notre croissance et notre rentabilité doit impacter favorablement nos bassins d'emplois et dès que possible en contrat de travail stable. En 2018, nous avons recruté en France et en Espagne plus de 120 personnes en CDI.

Ancré dans ses territoires, Verescence travaille avec les écoles de proximité, forme et recrute en majorité localement.

Par ailleurs, nous souhaitons que notre présence apporte des bénéfices tangibles à nos territoires en incluant les populations les plus défavorisées. Par exemple, en 2018, notre site espagnol a complètement revu son accessibilité pour les travailleurs handicapés. Un beau projet mobilisateur. En France, nous avons tissé des liens étroits avec Pôle emploi, ou HumanDo, acteur de l'insertion par l'emploi et plus récemment en se rapprochant des « Resto du Cœur » pour identifier des personnes très éloignées de l'emploi.

**DIVERSITÉ CULTURELLE ET GÉOGRAPHIQUE**

Chez Verescence, trois nationalités différentes construisent l'avenir au sein du comité exécutif et six nationalités au sein du *board of directors*.

En 2018, nous avons eu la chance de voir huit de nos collègues brésiliens (une filiale que nous avons cédée en 2017) vouloir nous rejoindre et poursuivre l'aventure. Ces derniers sont maintenant basés en France, en Espagne et aux USA. C'est une grande opportunité d'apporter un regard différent dans les fonctions qu'ils exercent.

Des comités métiers annuels réunissent l'ensemble des experts de Verescence de toutes nationalités et tous services, des visites croisées de nos sites et de grands projets transversaux complètent le dispositif de « fertilisation croisée ».

**VERESCENCE AU FÉMININ**

Le taux de femmes encadrantes, en 2018, reste en ligne avec les résultats 2017. Notre objectif pour 2022 (> 35 %) implique de prolonger nos efforts notamment par le biais des recrutements.

En 2018, nous atteignons un taux de recrutement féminin élevé : 41 %. Nous nous sommes fixés pour 2020 un objectif de recrutement paritaire : 50-50.



Hélène Marchand, Directrice Générale France, lors de la conférence Verescence au Féminin 2019 à Paris.

FOCUS

**VERESCENCE AU FÉMININ**

**Affirmer et développer le leadership au féminin**  
Lancé en 2017, le réseau « Verescence au Féminin » réunit le temps d'un événement des collaboratrices et des clientes de Verescence pour se concerter, échanger, s'inspirer mutuellement.

**Rencontre avec des femmes inspirantes**  
Une deuxième rencontre s'est tenue le 12 février 2019, à Paris. Dans ce cadre, Hélène Marchand, Directrice Générale France, a accueilli Tatiana Brillant, venue partager son expérience professionnelle de négociatrice dans les forces du RAID -une unité d'élite de la police française où, avant elle, ce rôle était réservé aux hommes. Son témoignage a été un moment fort et riche d'enseignement pour le réseau.

**Vers plus de parité**  
Verescence estime pour sa part indispensable de féminiser l'ensemble de ses effectifs en facilitant l'accès des femmes à tout métier et tout niveau hiérarchique du groupe. « *La parité, dans les rôles techniques ou managériaux va accroître l'intelligence de notre entreprise.* », note Hélène Marchand.

33%

de femmes au sein du groupe en 2018

41%

de recrutements féminins en 2018

# ACT FOR SOCIETY



**VERESCENCE EST UN GROUPE D'ENVERGURE MONDIALE ATTACHÉ À CULTIVER L'ANCRAGE LOCAL DE SES USINES. LES BONNES PRATIQUES RSE SONT MUTUALISÉES ENTRE NOS TROIS PAYS DE PRODUCTION (FRANCE, ESPAGNE ET USA).**

Né dans la Glass Vallée, Verescence préserve et promeut son savoir-faire verrier depuis plus de 120 ans. Un savoir-faire unique que Verescence a aussi su déployer en Espagne puis aux États-Unis et qui lui permet d'être aujourd'hui le verrier leader du flaconnage de luxe au niveau mondial. Nous croyons qu'une entreprise pérenne est une entreprise qui sait concilier les performances sociétales et économiques afin d'impacter positivement ses salariés, ses clients et plus généralement l'ensemble de ses parties prenantes.

Nos engagements sociétaux -ACT FOR SOCIETY- se déclinent autour de : nos implantations, la préservation de nos emplois, nos achats responsables et l'éthique des affaires. Sur ces quatre enjeux majeurs, des progrès ont été accomplis en 2018-2019 et des objectifs ambitieux ont été intégrés dans notre nouveau projet d'entreprise : Verescence 2022.

  
**ANCRAGE LOCAL, FORCE MONDIALE**

  
**PRÉSERVER L'EMPLOI SUR NOS SITES**

  
**ACHATS RESPONSABLES**

  
**ÉTHIQUE DES AFFAIRES**



## ANCRAGE LOCAL, FORCE MONDIALE

En France, en Espagne et sur le continent américain, nos sites disposent de l'autonomie nécessaire à leur agilité, pour accompagner localement les clients tout en prenant en compte de leurs écosystèmes.

Les services groupe viennent en support pour leur procurer des expertises complémentaires, aider au transfert des bonnes idées, favoriser la co-construction d'une innovation technique ou organisationnelle et faciliter la diffusion des retours d'expérience entre nos équipes.

Il s'agit de stimuler l'intelligence collective, inspiratrice des meilleures pratiques répliquées ensuite partout où elles nous apparaissent pertinentes. La diversité est dans cette configuration, une richesse féconde. « One Verescence » est, en quelque sorte, notre déclinaison de la « fertilisation croisée » chère à l'entreprise apprenante et responsabilisante.

### MAXIMISER LE TRI DU VERRE EN CLUSTER

Pour minimiser l'impact environnemental de notre activité tout en participant au dynamisme de nos territoires, Verescence a décidé d'implanter ses activités de tri sur ses sites de fabrication, partout dans le monde.

Dans cette optique, nous avons doublé entre 2017 et 2019 le nombre de trieurs hébergés sur notre principal site français à Mers-les-Bains. En Espagne, 100 % du tri est désormais effectué sur le site de La Granja avec deux prestataires basés dans des locaux « in situ ».

Cette clusterisation vertueuse doit nous permettre d'atteindre notre objectif 2020 prévoyant

**80 %**  
tri des flacons internalisé en 2018

90 % de l'activité tri *in situ*. Verescence est d'ores et déjà passé d'un taux de 40 % en 2017 à plus de 80 % en 2019.

### AU PLUS PRÈS DES RÉALITÉS LOCALES, TOUS ALIGNÉS SUR LES MEILLEURS STANDARDS

Depuis 2018, 100 % de nos sites sont certifiés sur les meilleurs standards. Par exemple, ISO 22716. Cette norme reconnue internationalement sert aux autorités européennes pour identifier les produits cosmétiques (contenants et contenus) fabriqués selon les meilleures pratiques. Verescence a obtenu cette certification non seulement pour ses sites européens mais également outre-Atlantique.

## INTERVIEW



« Mega Verre a été choisi par Verescence pour s'implanter dans son usine de Mers-les-Bains afin d'accroître la performance de tri et réduire les délais. Cela nous permet de bénéficier de volumes constants et ainsi assurer la pérennité de notre activité tri. », note **Christophe Gosmant**, Président Directeur Général de Mega Verre.



PRÉSERVER L'EMPLOI SUR NOS SITES

Responsabilité n°1 : la pérennité de notre entreprise. Elle passe en particulier par la qualification de nos employés et la promotion des métiers du verre et du parachèvement. Elever le niveau de formation des principaux bassins d'emploi où Verescence est implanté fait partie de l'équation.

**DES FILIÈRES QUALIFIANTES**

Ancré dans des territoires parfois « défavorisés », comme à Sparta aux USA ou Abbeville en France, Verescence s'implique dans la formation des populations locales. Par exemple, 37 certificats ont été délivrés depuis 2016, sous forme de Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ou de Socle de Connaissances et Compétences professionnelles (CléA).

**VALORISATION DE NOTRE MÉTIER**

Nous sommes membres actifs d'associations européennes et françaises telles que la FEVE (Fédération Européenne du Verre d'Emballage), la Fédération du Verre, la Glass Vallée, la Cosmetic Valley et The Fragrance Foundation. En 2018, avec l'association de la Glass Vallée et Pôle emploi, dans la vallée de la Bresle d'où pro-

vient 70 % de la production mondiale de flacons et bouteilles haut de gamme, Verescence a participé à un forum, premier du genre, dédié aux métiers du verre, le WEV (Week-End Verrier). Des métiers variés : de la verrerie, moulerie, fonderie et du parachèvement, jusqu'au tri. Objectifs : susciter des vocations, rapprocher candidats et employeurs.

FOCUS

**VERESCENCE SOMME : FAIRE PROGRESSER CHAQUE TALENT AVEC UN PARCOURS DE FORMATION INDIVIDUALISÉ**



*“Accompagner nos talents dans des projets qualifiants.”*

Verescence continue de déployer avec ses partenaires des formations qualifiantes. En 2018, notre site d'Abbeville en France a célébré ses premiers certificats CléA.

« Au-delà des compétences pratiques mobilisées au quotidien par nos équipes, la rubrique « formations » de leur CV peut manquer d'étoffe. D'où notre souhait de les accompagner dans des projets qualifiants. C'est ainsi qu'à Verescence Somme, nous avons pu partager la joie d'un certain nombre d'entre eux d'avoir décroché, en 2018, le 1<sup>er</sup> diplôme de leur vie parfois ! Un certificat attestant d'un niveau de formation validé par l'Éducation Nationale et obtenu tout en travaillant chez Verescence. Qu'il s'agisse d'un parcours CQP délivrant un diplôme valable dans le monde de l'industrie, ou bien d'un CléA intégrant une remise à niveau des « fondamentaux », les lauréats voient leur employabilité individuelle améliorée. », note **Patrick Dartois**, Responsable Ressources Humaines de Verescence Somme.

**Semaine de l'industrie**

En 2019, nous avons ouvert les portes de notre usine de Mers-les-Bains à de jeunes lycéens pendant la Semaine de l'Industrie pour donner envie à ces jeunes de faire carrière dans nos murs et valoriser davantage l'ensemble de la palette de métiers techniques de nos usines. [En savoir plus](#)

**Rapport de durabilité**

Faire connaître notre RSE à travers un rapport tel que celui paru en 2018 participe à notre attractivité en tant qu'employeur : la quasi-totalité des entretiens d'embauche conduits en 2018-2019 a montré que les candidats l'avaient lu et que notre vision en la matière constituait pour eux une source de motivation.



 **ACHATS RESPONSABLES**

La RSE est un des piliers de la fonction des acheteurs chez Verescence. Achat local, formation des acheteurs pour aller chercher des filières d'approvisionnement en ligne avec notre stratégie, critères de sélection de nos fournisseurs et exigence pour que ceux-ci nous alimentent en innovation pour compléter nos offres d'éco-conception : notre démarche d'achats responsables embrasse l'ensemble de ces dimensions.

**L'ACHAT LOCAL, UN OBJECTIF MAJEUR**

Notre ambition est de réaliser plus de 95 % de nos achats localement en 2022 versus 90 % en 2018. Et en ligne de mire : ne retenir que des fournisseurs partageant notre intérêt pour l'impact environnemental et social de la chaîne d'approvisionnement.

Notre première étape a été de sensibiliser 100 % de nos fournisseurs à notre démarche RSE. Nous souhaitons à présent que nos principaux fournisseurs (France, USA et Espagne) puissent adhérer à notre charte RSE d'ici 2020.

Prochaine étape : 100 % des sites Verescence achèteront exclusivement aux fournisseurs en mesure de produire une déclaration de respect de la RMI (Responsible Minerals Initiative) pour les achats d'or et d'étain.

Parallèlement, dans les audits qualité de nos fournisseurs, le poids de leur RSE représente 26 % dans la note globale depuis 2017.

**90 %**  
d'achats locaux en 2018

**UN RÔLE DE TREMLIN VIS À VIS DE NOS FOURNISSEURS**

Verescence cherche à être accompagné par ses fournisseurs dans le développement de ses activités et ses différentes zones géographiques. Cela a un impact environnemental et économique tant pour Verescence que pour ses partenaires. Quelques exemples :

- Les gains environnementaux associés à un tri au plus près des usines (moins de transport, moins d'enfouissement et de ressources naturelles gaspillées), la stratégie de Verescence -ACT FOR SOCIETY- est créatrice d'emplois au profit de son écosystème.
- A cela s'ajoute la création de valeur pour les fournisseurs qui nous accompagnent dans notre développement international, ce qui minimise notre empreinte carbone et donc celle de nos clients.

\ **FOCUS** /

**VERESCENCE NORTH AMERICA RENFORCE SON ÉCOSYSTÈME DE FOURNISSEURS LOCAUX**

C'est dans une logique de co-développement vertueux que Verescence a encouragé en 2018-2019 l'installation aux USA de deux de ses fournisseurs de laque européens. Objectif : les aider à identifier un volant d'affaires susceptible de pérenniser leur implantation locale. Ce que nous avons à y gagner : stopper l'importation de laque utilisée sur notre site de Sparta. Cette démarche a aussi été mise en œuvre avec l'un de nos fournisseurs d'emballages.



Notre site verrier de Covington, en Géorgie (USA).

 **ÉTHIQUE DES AFFAIRES**

A ce jour, 100 % des populations exposées de Verescence sont formées aux risques de corruption, aux pratiques anti-concurrentielles et à la sécurité de l'information. Depuis mi-2018 est entré en vigueur le RGPD (règlement européen pour la sécurité des données personnelles). Cette obligation nouvelle est venue s'ajouter aux autres textes auxquels nous nous conformons strictement : la loi Sapin2 sur la transparence et la lutte contre la corruption, le Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), l'UK Bribery Act, essentiellement.

**ACTIONS CONCRÈTES**

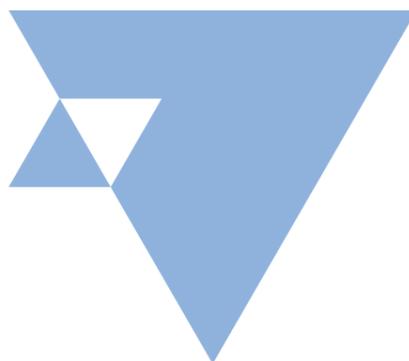
La période 2018-2019 est marquée par la mise en place d'un registre de données en vertu du RGPD. La politique RGPD associée est en cours de finalisation, à mi-2019. Outre la mise en conformité de ses sites en France et en Espagne, à l'aune de ce règlement européen, Verescence est en train de le décliner aussi, volontairement cette fois, outre-Atlantique. Sa conviction est de pouvoir ainsi anticiper et gérer les risques

inhérents à la protection des données privées sur 100 % de ses sites. En matière de risques de corruption, aux pratiques anti-concurrentielles et à la sécurité de l'information, une nouvelle formation a été dispensée via un cycle de formation en e-learning qui a concerné l'ensemble des employés exposés quel que soit leur lieu de travail.

Accessible à tous, l'autre volet du dispositif intègre une procédure d'alerte multi-sujets (corruption, conflits d'intérêt, blanchiment et autres dysfonctionnements) doublé d'une possibilité de vérification des tiers par l'intermédiaire d'une base officielle internationale, baptisée World-Check.

Un audit externe courant 2018 nous a permis d'améliorer notre propre conscience des risques, de nous challenger et d'affiner notre cartographie. L'ensemble de nos fournisseurs et partenaires potentiels a fait l'objet d'un screening de mise à jour, en 2018.

# ECO SOLUTIONS



  
QUALITÉ DE SERVICE  
ET COMPÉTITIVITÉ

  
OPTIMISATION DE L'IMPACT  
ENVIRONNEMENTAL  
DE NOS PROCESS

  
INNOVATION ET  
ÉCO-CONCEPTION

LE VERRE EST UN MATÉRIAU UNIQUE QUI A LA PROPRIÉTÉ D'ÊTRE RECYCLABLE À L'INFINI, SANS ALTÉRER SES QUALITÉS. IL EST NOTRE SOURCE D'INSPIRATION ET DE CRÉATIVITÉ.

Nous en sommes convaincus de longue date, le développement de produits éco-conçus et de procédés plus respectueux de la planète est compatible avec les codes du luxe et de la beauté. Il répond de toute évidence à la demande de « supplément d'âme » que les nouvelles générations de consommateurs attendent.

Nos objectifs :

- Produire durablement en diminuant nos rebuts, nos consommations d'énergie, d'eau, en valorisant nos déchets tout en améliorant les conditions de travail de nos salariés.
- Innover pour proposer des emballages moins impactant pour l'environnement.

**0,78%**  
taux de réclamations clients en 2018



QUALITÉ DE SERVICE  
ET COMPÉTITIVITÉ

Dans notre métier du luxe, le niveau de qualité attendu, la sophistication des produits et donc la multiplication des étapes de fabrication peuvent entraîner des niveaux de rebut élevés. Réduire notre impact environnemental consiste en premier lieu à simplifier les flux et encore mieux maîtriser nos procédés industriels. La satisfaction de nos clients et la robustesse de nos procédés industriels contribuent à notre performance globale.

### AMÉLIORER LA QUALITÉ DE NOS PRODUCTIONS

En 2018, Verescence a progressé plus rapidement que prévu en passant sous la barre des 1% de taux de réclamations clients. La maîtrise du process, à la fois verrier et parachèvement, a continué à s'améliorer : gain de 2 % de rendement sur l'ensemble de nos sites. Cette amélioration de l'excellence opérationnelle s'accompagne d'investissements humains et en équipements conséquents. L'objectif pour 2022 est un taux de réclamations clients inférieur à 0,5 % et des rendements améliorés de 5 % sur l'ensemble de nos sites.

### AGILITÉ ET FLUX DIRECTS

Nos clients nous demandent aujourd'hui toujours plus d'agilité pour faire face aux fortes volatilités du marché. Le secteur est en pleine mutation, impacté par le développement du e-commerce, la globalisation de la demande, l'émergence de nouvelles marques et le développement des ventes en Asie.

En 2018, Verescence a amélioré son service dans un contexte de forte charge (91 % d'OTIF). Nous avons également travaillé à réduire les étapes inutiles de nos flux pour réduire nos délais de livraison tout en diminuant nos stocks. Notre ambition pour 2022 est de pouvoir offrir à nos clients un OTIF supérieur à 97 % tout en réduisant notre *lead time* d'au moins 3 semaines.

## INTERVIEWS



**François-Xavier Colin**  
Directeur Supply Chain North America

« Des livraisons «On Time - In Full» (OTIF) constituent une forte attente de nos clients. Un OTIF supérieur à 95 % sur notre zone US est essentiel pour la satisfaction de nos clients, mais nous permet également de réduire considérablement les transports supplémentaires, la surconsommation d'emballage, une optimisation de nos stocks et la réduction des stocks obsolètes. »



**Christophe Cuperlier**  
Directeur Qualité France

« Verescence a réussi à passer sous la barre des 1% de réclamations clients sur l'ensemble du groupe. Une maîtrise durable de nos process nous permet de satisfaire nos clients, mais également de réduire nos rebuts. »

**OPTIMISATION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PROCESS**

Produire en maîtrisant les consommations d'énergie, d'eau, de matières premières, avec moins d'émissions de CO<sub>2</sub> et de déchets est l'ambition commune à chacun de nos sites. Élément clé de notre compétitivité, la réduction tangible de notre impact environnemental est au rendez-vous en 2018. Avec des ambitions claires à l'horizon 2022 pour rester exemplaire.

**L'ÉNERGIE**

Nous avons continué en 2018 la modernisation de nos fours. Un four de dernière génération a démarré en Espagne en octobre 2018 et affiche une réduction des consommations de gaz de l'ordre de 10 % par an. Et cet été 2019, nous allons moderniser profondément notre four américain. Nous poursuivons donc le renouvellement de notre outil de production et nous nous engageons à terme à diminuer notre consommation énergétique globale tout en augmentant notre capacité de production.

Nous avons, par ailleurs, lancé le projet de certification ISO 50001 (référentiel de management de l'énergie) sur tous nos sites d'ici 2020. D'ores et déjà notre plus grande usine verrière à Mers-les-Bains est certifiée.

**LES ÉMISSIONS DE CO<sub>2</sub>**

Entre 2017 et 2018, ces émissions ont diminué de 1,96 % : soit plus de 4 722 tonnes de CO<sub>2</sub> qui n'ont pas été rejetées dans l'atmosphère. L'exploitation de notre plus gros four reconstruit dans notre usine de Mers-les-Bains en 2017 y a largement contribué en nous permettant de substituer le fioul par le gaz, beaucoup moins émissif. Au global, notre consommation de fioul pour le groupe a été réduite de plus de 75 % par tonne de verre tirée entre 2017 et 2018. Notre objectif d'ici 2022 est de réduire nos émissions de CO<sub>2</sub> à 0,9 tonne par tonne de verre tirée, soit - 25 % par rapport à 2016.

**LES DÉCHETS**

L'objectif est la valorisation de 97 % de nos déchets d'ici 2022. C'est en se focalisant sur la cartographie de nos déchets que nous continuerons à les réduire et à les valoriser davantage. Ainsi, nos sites de Verescence Orne et Verescence Somme sont parvenus ensemble à réduire de 40 % le poids de leurs boues de laquage en mettant en œuvre un processus de pressage permettant de récupérer des eaux résiduelles pour les réutiliser dans le process de production. En 2018, le groupe Verescence a amélioré son pourcentage de déchets revalorisés de + 2 %, soit au total 85,9 % de déchets valorisés.

**L'EAU**

Il s'agit d'optimiser le circuit de l'eau, de retraiter au maximum les eaux usées et de diminuer notre consommation. Chaque site est autonome pour réaliser chaque mois un bilan de consommation exhaustif de son eau en détaillant les quantités d'eau prélevées, recyclées à usage industriel et rejetées. Ces collectes de données permettent de diagnostiquer notre performance en matière de consommation. C'est ainsi qu'en 2018, le site de La Granja a diminué de 20 % sa consommation en eau en optimisant les règles de remplissage de son bassin de rétention et en éliminant toute consommation inutile. Ce site verrier consomme actuellement moins d'1,7 m<sup>3</sup> d'eau par tonne de verre tiré : c'est la meilleure performance constatée dans le groupe Verescence. Beaucoup de projets sont en cours : convertir Mers-les-Bains en usine dite « sèche », par la captation des eaux de pluie et le traitement des eaux usées. En 2018, le groupe est parvenu à réduire sa consommation d'eau de 20 % en passant de 4 m<sup>3</sup> d'eau par tonne de verre tiré à 3,2 m<sup>3</sup>. Notre objectif global pour 2022 : 2,5 m<sup>3</sup> d'eau consommée par tonne de verre tirée, soit - 55 % par rapport à 2016.

**LES SOLVANTS (COMPOSÉS ORGANIQUES VOLATILES)**

Verescence a été précurseur il y a 10 ans sur le développement des laques dites « hydrosolubles ». Notre volonté est à présent de supprimer l'usage

de laques solvantées d'ici 2019. Pour cela, nous sensibilisons nos clients et proposons des solutions alternatives. Après l'Espagne et les USA, notre site de Verescence Orne a supprimé totalement l'emploi de laques solvantées.

INTERVIEW



**Javier Arenal**  
Responsable EHS Espagne

« Notre site de production espagnol est situé dans la commune de La Granja de San Ildefonso en Castille-et-León, déclarée réserve de biosphère par l'UNESCO en 2013. La priorité est donc donnée à la sécurité et à la préservation de cet écosystème protégé. En 2018, notre projet de réduction de la consommation d'eau nous a permis de réduire de 20 % notre consommation d'eau par tonne de verre tirée. »

- 4 722 t

émissions de CO<sub>2</sub> en 2018



85,9 %

déchets valorisés en 2018



- 20 %

consommation d'eau en 2018



Iso 50001

site de Mers-les-Bains certifié en 2019





**PROMOTION & DIFFUSION DE L'ÉCO-CONCEPTION DANS L'UNIVERS DU LUXE**

Dans notre écosystème, rallier à la cause écologique est encore un exercice difficile : pour nous et parfois aussi, pour nos clients dans leurs propres Maisons. D'où notre implication, à des fins pédagogiques et d'exemplarité, dans des conférences, forums et initiatives interprofessionnelles, telles que, en 2018-2019 :

- La présentation de notre partenariat avec Bvlgari pour créer Man Wood Essence en Verre Infini® NEO, lors du salon PCD Paris 2019 ;
- Notre témoignage sur la compatibilité du packaging de luxe et du développement durable avec la Maison Guerlain lors de la conférence Cosmétiquemag, l'Innovation Fragrance Summit 2018, et du Luxe Pack Monaco 2018 ;
- Notre projet Upcycled, en 2018, avec le parfumeur Givaudan. Il matérialise d'une autre manière notre force de conviction et notre potentiel en ce domaine. Exemple à plus d'un titre : il intègre l'ennoblissement de matières et de matériaux encore rejetés, et l'éco-conception du contenu.

**UN OUTIL DE MESURE DE L'IMPACT ÉCOLOGIQUE : NOTRE ACV**

Nous avons développé un outil d'analyse de cycle de vie avec EVEA en 2017 et l'utilisons aujourd'hui dans nos développements pour orienter nos clients vers des offres plus éco-responsables.

Cet outil prend en considération les trois étapes du cycle de vie de la production d'un article en verre : impact écologique des matières premières, de la fabrication (emballage compris), du parachèvement et du transport.

Avec cet outil, scientifiquement robuste, fondé sur les principes des normes internationales ISO 14040 et ISO 14044, nos clients disposent d'une aide à la décision et *ipso facto*, d'arguments non entachés de « greenwashing » pour leur communication.

Nous souhaitons aller encore plus loin et développons en 2019 le premier outil d'analyse de la recyclabilité du verre (le verre est recyclable à 100 % mais certains parachèvements peuvent nuire à son recyclage).

 **INNOVATION ET ÉCO-CONCEPTION**

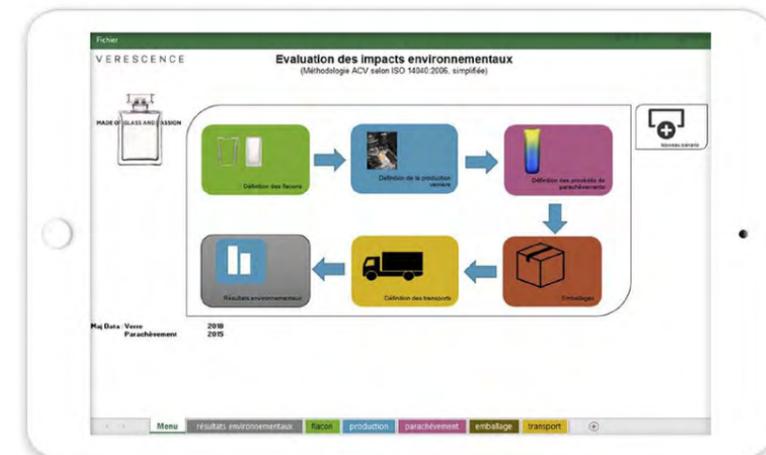
Développer des éco-solutions représente une chance exceptionnelle : une opportunité de ré-inventer notre métier et de lui insuffler une énergie nouvelle, plus créatrice et plus durable.

Objectif pour demain : repousser les limites actuelles du verre pour proposer des alternatives au plastique peu recyclable. Pour répondre à cette tendance de « Glassification », à la volonté de nos clients de « déplastifier » leurs emballages beauté, Verescence étudie de nouvelles pistes de R&D, avec la ferme intention de rester pionnier des offres éco-conçues sur tous les segments haut de gamme de la beauté y compris le maquillage.

**REDUCE, REUSE, RECYCLE : NOS PROPOSITIONS D'ÉCO-CONCEPTION QUI INSPIRENT NOS CLIENTS**

Matériau recyclé (verre récupéré sur nos sites de production, dit PIR, ou post-consommation, dit PCR), allègement du verre, rechargeabilité, parachèvements « propres » ...

Les axes d'éco-solutions inspirant nos offres éco-responsables sont pluriels et peuvent être combinés. Nous conseillons nos clients avec notre logiciel d'ACV (Analyse de Cycle de Vie) et très prochainement via un indice de recyclabilité de nos produits.



Notre outil d'analyse de cycle de vie.

# NOS ÉCO-INNOVATIONS POUR UN LUXE DURABLE



## BVLGARI / MAN WOOD ESSENCE VERRE INFINI® NEO

Bvlgari a choisi notre verre recyclé haut de gamme, le Verre Infini® NEO, composé à 90 % de verre recyclé, pour la fabrication des flacons de sa nouvelle eau de parfum Bvlgari Man Wood Essence. Le flacon comprend 25 % de verre recyclé post-consommation (PCR), 65 % de calcin interne (PIR) et seulement 10 % de matières premières, soit au total 90 % de matières recyclées. Sur les volumes 2018, cela a permis de réduire l'empreinte carbone de 7 % (- 174 tonnes de CO<sub>2</sub> soit l'équivalent de 51 tours du monde en voiture) et la consommation d'eau de 7 %.

## UPCYCLED, LE 1<sup>ER</sup> FLACON 100 % ÉCO-CONÇU

Upcycled est un concept de flacon en verre allégé, décoré à partir de matières éco-conçues, doté d'un capot en verre, connecté pour faciliter l'accès aux données liées à sa traçabilité et contenant un jus réalisé par Givaudan à base de déchets de pommes. Autrement dit, Upcycled est le premier parfum à ce point éco-conçu et traçable. Il résulte d'une initiative intersectorielle présentée à la tribune du Luxe Pack Monaco fin 2018. Ce flacon a été offert à nos clients pour les sensibiliser aux possibilités de l'éco-conception.



## GUERLAIN / ABEILLE ROYALE VERRE INFINI® NEO ET ALLÉGÉ

Après l'allègement du pot Orchidée Impériale en 2015, Guerlain a décidé de faire confiance à Verescence pour alléger ses soins de jour et nuit « Abeille Royale » tout en utilisant le Verre Infini® NEO (intégrant 90 % de calcin issu du recyclage). Soit, un contenant que nous avons fabriqué avec une empreinte carbone réduite de 44 % sur un an (environ 565 tonnes d'émissions de CO<sub>2</sub> en moins) et une consommation d'eau réduite de 42 %.



## LA « RECHARGEABILITÉ », UN AXE PROMETTEUR

Autre axe d'éco-conception : la possibilité de recharger nos flaconnages. Dans cette perspective, Verescence a été le premier verrier à proposer un pot de soin rechargeable, muni d'une cupule également en verre et interchangeable pour permettre d'y loger toute une gamme de soins. Ce matériau pur, neutre, imperméable est compatible avec un vaste éventail de formules.



## HENRY ROSE / MICHELLE PFEIFFER VERRE INFINI® NEO

Pour le flacon de sa nouvelle collection de parfum, baptisée Henry Rose, Michelle Pfeiffer a sollicité le savoir-faire

# REGARDS CROISÉS SUR L'ÉCO-CONCEPTION ENTRE VERESCENCE & GUERLAIN

**VERESCENCE ET LA MAISON GUERLAIN ENTRETIENNENT UNE RELATION HISTORIQUE NÉE DANS LES ANNÉES 80 AVEC SAMSARA. PLUS RÉCEMMENT, GRÂCE À UNE CONVERGENCE DE VUE AU PLUS HAUT NIVEAU -ENTRE LES PDG LAURENT BOILLOT POUR GUERLAIN ET THOMAS RIOU POUR VERESCENCE- LE PARTENARIAT S'EST APPROFONDI AUTOUR DES ACHATS RESPONSABLES ET DE L'ÉCO-CONCEPTION. EXPLICATIONS DE SANDRINE SOMMER, DIRECTRICE DÉVELOPPEMENT DURABLE DE GUERLAIN ET SAMUEL JOACHIM, DIRECTEUR INNOVATION ET DÉVELOPPEMENT DE VERESCENCE.**

**Sandrine Sommer :** Guerlain et Verescence sont des précurseurs en matière d'éco-solutions dans notre univers. Nos échanges sur l'éco-conception depuis la signature de notre charte d'achats responsables ont permis de concrétiser tout d'abord notre projet de « redesigner » l'un de nos produits phare, des plus impactants : le pot du soin Orchidée Impériale. Je vous laisse imaginer l'incrédulité alors quasi-général quand nous avons voulu relever le défi de modifier l'une de nos meilleures ventes, et ce, à contre-courant des codes du luxe d'alors puisque le but était de le rendre encore plus prestigieux en l'allégeant. Pari réussi !

**Samuel Joachim :** Nos analyses de cycle de vie ont démontré que la masse de verre est un levier très efficace pour réduire l'impact environnemental d'un produit. Nous avons donc cherché à la réduire tout en conservant les qualités esthétiques et la résistance mécanique du pot. L'environnement y gagne : - 62 % de CO<sub>2</sub>, moins de matières premières prélevées pour un pot épuré et luxueux.

**Sandrine Sommer :** Même contenance, même prix mais moins de visibilité en magasin ! Et pourtant,

le succès fut au rendez-vous. Avec, de la part de nos clientes, une satisfaction nouvelle, inattendue : elles n'hésitent plus à l'emporter dans leur sac, quand elles ont à se déplacer. Toute la gamme a été revue ; l'exercice s'applique désormais aux soins de jour et nuit Abeille Royale, qui seront lancés en août 2019. En poussant l'éco-conception un cran plus loin, avec le choix du Verre Infini® NEO.

**Samuel Joachim :** Verescence a été le pionnier dans la mise en œuvre de solutions d'éco-conception en mettant au point dès 2008 un verre à base de calcin post-consommation : le Verre Infini®, puis plus récemment le Verre Infini® NEO composé à 90 % de verre recyclé (65 % de calcin post-industriel et 25 % de calcin post-consommation).

*“ Nous avons poussé l'éco-conception un cran plus loin, avec le choix du Verre Infini® NEO. ”*

**Sandrine Sommer :** Avec Guerlain, Verescence joue le jeu de la transparence jusque dans la tra-



Le nouveau pot Abeille Royale est en verre allégé et recyclé.

çabilité en fournissant des informations concernant le contenant de nos produits de soin, via notre plateforme Bee Respect, ouverte au public depuis mars 2019. « Des fleurs au flacon », elle donne un aperçu du cycle du produit. C'est un pas de plus pour positionner le secteur du luxe sur le chemin du développement durable. Notre communauté de vues sur ce thème m'a conduite à inviter Verescence à participer au Bee Committee (comité éthique créé en 2018 impliquant des parties prenantes externes) dont je m'entoure pour faire progresser cette prise de conscience et la mise au point de solutions concrètes.

**Samuel Joachim :** Nous avons également eu le privilège d'accueillir le Comité de Développement Durable de Guerlain qui s'est tenu sur notre site de production à Mers-Les-Bains en décembre 2018.

**Sandrine Sommer :** Un lieu symbolique, inspirant, quand on relie luxe et développement durable.

**Samuel Joachim :** La présence des équipes Guerlain au cœur de notre site industriel et la

confiance qu'elles nous accordent permettent une réelle efficacité d'action. C'est de plus très motivant pour nos équipes R&D. La confiance est capitale pour avancer et éco-innover !

**Sandrine Sommer :** Entre Guerlain et Verescence, c'est une co-création fructueuse !

2006

le 1<sup>er</sup> écrin d'Orchidée Impériale

2015

allègement des pots Orchidée Impériale (- 62 % en poids)

2019

lancement d'un pot allégé et en Verre Infini® NEO pour Abeille Royale (- 44 % de CO<sub>2</sub> et - 42 % d'eau)



# ANNEXES

# TABLEAU DE BORD RSE ET 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-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.<sup>1</sup>

ODD	PILIER	THÈME	KPI	UNITÉ	RÉALISÉS			OBJECTIFS	
					2016	2017	2018	2019	2022
		SANTÉ ET SÉCURITÉ	Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (TF1)	Taux	6,31	3,22	2,60	< 2,5	< 2
		MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL ET RECONNAISSANCE	Investissements pour l'amélioration des conditions de travail vs. Total investissements	%	7%	10%	3%	2%	2%
		COMPÉTENCES ET CARRIÈRES	Taux d'absentéisme	%	5,5%	5,4%	5%	4,5%	< 4%
		DIVERSITÉ	Nombre de salariés formés vs. Nombre de salariés	%	61%	65%	60%	66%	> 70%
			Taux de déploiement des parcours professionnels	%	33%	50%	50%	83%	100%
		ANCRAGE LOCAL, FORCE MONDIALE	Achats locaux vs. Volume d'achat	%	84%	85%	90%	90%	95%
		PRÉSERVER L'EMPLOI SUR NOS SITES	Nombre de certificats CQP/CléA délivrés	Nombre cumulé	14	26	37	29	40
		ACHATS RESPONSABLES	Nombre de fournisseurs signataires de la Charte RSE vs. Nombre de fournisseurs référencés au panel Verescence RSE1 (fournisseur agissant significativement sur l'impact RSE de Verescence)	%	0%	0%	60%	100%	100%
		ÉTHIQUE DES AFFAIRES	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%
		QUALITÉ DE SERVICE ET COMPÉTITIVITÉ	Taux de réclamations clients	%	1,43%	1%	0,78%	0,8%	< 0,5%
			Taux de livraisons à temps et en totalité (OTIF = On Time In Full)	%	88%	90%	91%	> 94%	> 97%
		INNOVATION ET ÉCO-CONCEPTION	Évolution annuelle du nombre de flacons produits en Verre Infini® NEO	%	- 30%	+ 150%	+ 40%	+ 50%/an	+ 50%/an
			Taux de transformation des offres avec ACV en produits éco-conçus <sup>2</sup>	%	-	-	43%	50%	50%
		OPTIMISATION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PROCESS	Émissions CO <sub>2</sub> (Scope 1 : émissions directes et Scope 2 : émissions énergies fournies)	t/tv*	1,2	1,16	1,14	1	0,9
	Consommation d'eau	m <sup>3</sup> /tv*	5,51	4,02	3,19	3,1	2,5		
	Taux de valorisation des déchets	%	81,8%	84,5%	85,9%	92%	97%		

\*tv = tonne de verre

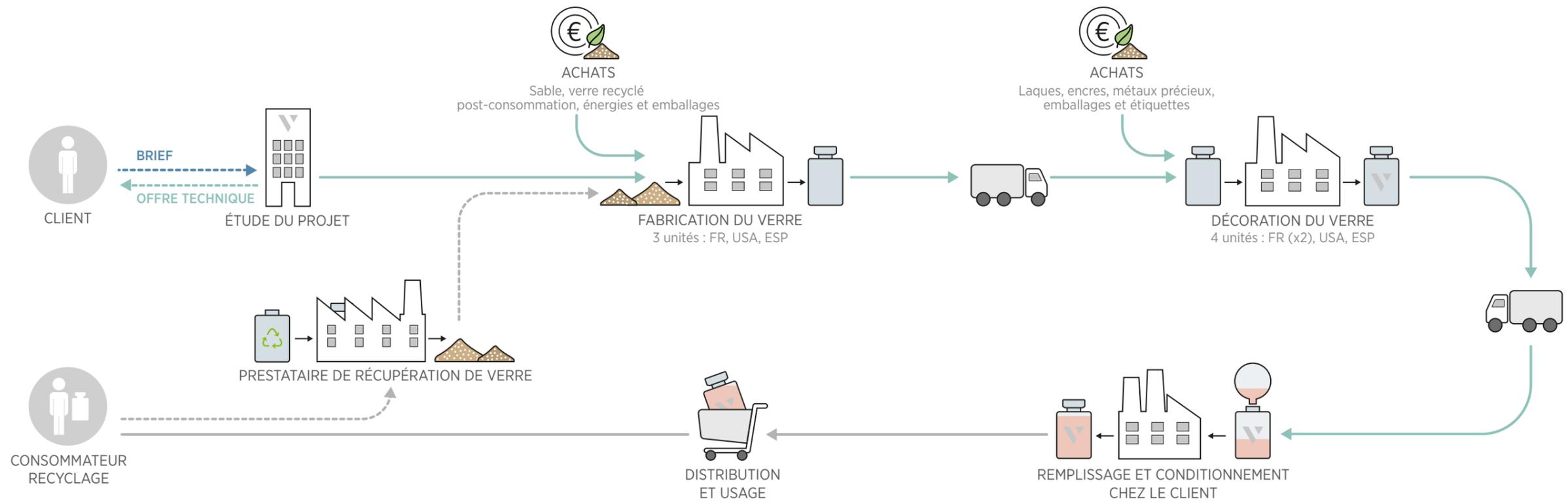
<sup>1</sup> Les données 2016 à 2018 ont été mises à jour (vs. Rapport de Durabilité 2017) suite à la vente de notre filiale brésilienne en 2018. <sup>2</sup> Création du logiciel ACV en 2017. Données collectées à partir de l'année 2018.

# NOTRE CHAÎNE DE 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).<sup>1</sup>

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

RESSOURCES 2018 VS. 2017	
<b>CAPITAL FINANCIER</b> Chiffre d'affaires : <b>305 M€</b>	<b>CAPITAL INTELLECTUEL</b> Nombre total de recrutements : <b>120</b>
<b>CAPITAL HUMAIN</b> Nombre de salariés : <b>2 300</b> Ratio Femmes vs. Hommes : <b>33 %</b>	<b>CAPITAL ENVIRONNEMENT</b> Quantité sable et ressources minérales naturelles : <b>92 719 tonnes</b> (- 1 416 t) Quantité verre tirée : <b>131 808 tonnes</b> (- 1,12 %) Total énergie : <b>713 742 MWh</b> (- 2 502 MWh) Eau : <b>420 843 m<sup>3</sup></b> (- 109 139 m <sup>3</sup> )
<b>CAPITAL RELATIONNEL</b> Achats locaux vs. CA Achats : <b>90 %</b> (+ 5 %)	



IMPACTS RSE 2018 VS. 2017	
<b>IMPACT FINANCIER</b> Résultat financier : <b>+ 17 %</b>	<b>IMPACT INTELLECTUEL</b> Nombre de salariés formés vs. Nombre de salariés : <b>60 %</b> Nombre de certificats CQP/CléA délivrés : <b>37</b> (+ 11)
<b>IMPACT HUMAIN</b> Taux de fréquence des accidents avec arrêt (TFI) : <b>2,6</b> (-19 %)	<b>IMPACT ENVIRONNEMENT</b> Émissions de CO <sub>2</sub> : <b>- 4 722 tonnes</b> (- 1,96 %) Laque Hydro vs. Solvant : <b>95 %</b> (+ 7 %) Quantité totale de déchets : <b>112 kg/tv</b> (- 5,6 %) Taux de valorisation des déchets : <b>85,9 %</b> (+ 2 %)
<b>IMPACT RELATIONNEL</b> Taux de réclamations clients : <b>0,78 %</b> (- 22 %) Taux de livraisons à temps et en totalité (OTIF) : <b>91 %</b> (+ 1 %)	

<sup>1</sup>Les données 2016 à 2018 ont été mises à jour (vs. Rapport de Durabilité 2017) suite à la vente de notre filiale brésilienne en 2018.

# INITIATIVES RSE 2018-2019

## 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. **Période couverte du 01/01/2018 au 30/04/2019.**



**PEOPLE FIRST**

**SANTÉ ET SÉCURITÉ**

**MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL ET RECONNAISSANCE**

**COMPÉTENCES ET CARRIÈRES**

**DIVERSITÉ**

### INITIATIVES 2018-2019 STANDARDISÉES AU NIVEAU DU GROUPE ET EN APPLICATION SUR TOUS LES SITES

<p><b>Management</b> - 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</p>
<p><b>Management</b> - Réalisation d'une enquête d'engagement auprès de l'ensemble des équipes de management avec partage des résultats sur tous les sites (taux de participation : 87% sur 418 personnes interrogées) - Partage de l'ensemble de nos initiatives RSE réalisées par chacun de nos sites sur une plateforme collaborative structurée autour de notre stratégie RSE</p>
<p><b>Reconnaissance de la performance</b> - Processus Groupe d'évaluation de la performance des cadres via « People Success » : 3 revues dans l'année (fixation des objectifs, revue milieu année, revue fin d'année) - Extension des entretiens d'évaluations à la population employés/ouvriers</p>
<p><b>Communication interne</b> - Organisation d'une journée mondiale RSE sur l'ensemble des sites : la journée mondiale de la sécurité existant chez Verescence depuis 2009 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 - Ouverture d'un 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 systématiquement depuis 2018 une rubrique RSE</p>
<p><b>Gestion des Ressources Humaines et des Carrières</b> - 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 et internationale est favorisée lors de tout nouveau besoin en recrutement. En 2018, 12 mouvements de personnel ont été réalisés entre pays</p>
<p><b>Formation des collaborateurs</b> - Chaque nouvel arrivant (intérimaire, CDI, stagiaire) reçoit une formation Santé, Sécurité et Environnement qui doit être validée avant la prise de poste</p>
<p><b>Management</b> - 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 - Deuxième édition de l'évènement « Verescence au Féminin » qui réunit des femmes de Verescence ainsi que des clientes sur le thème de la négociation avec comme invitée une experte en négociation du RAID</p>



INITIATIVES 2018-2019 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><b>Management</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une prime de performance (incluant des critères sécurité) est allouée chaque année pour associer l'ensemble des opérateurs à la progression des résultats</li> </ul> <p><b>Amélioration des infrastructures / EPI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 :                     <ul style="list-style-type: none"> <li>• Standardisation des longueurs d'outils de graissage</li> <li>• Amélioration pour le guidage des flacons sur les convoyeurs en sortie de machine IS</li> <li>• Nouvelle technique de graissage plus ergonomique</li> </ul> </li> <li>- Mise en place de casques de communication au bout chaud utilisés lors des changements de fabrication effectués en binôme</li> <li>- Amélioration des conditions de travail : bandanas rafraichissants, t-shirts inhi-fugés, laine polaire, mise en place de ventilateurs sur l'ensemble des postes, mise à disposition d'eau saline (plan canicule et plan grand froid)</li> </ul> <p><b>Formation des collaborateurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation de tous les pompiers du site sur simulateur de feu réel, technique opérationnelle et « appareil respiratoire isolant »</li> </ul>	<p><b>Management</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une prime de performance (incluant des critères sécurité) est allouée chaque année pour associer l'ensemble des opérateurs à la progression des résultats</li> <li>- Mise en place de rotations sur les postes à gestuelles répétitives par le management de proximité</li> </ul> <p><b>Amélioration des infrastructures / EPI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mesures d'évaluation du bruit des ateliers : le personnel soumis au bruit est équipé de protections auditives individuelles (20% du personnel équipé de protections moulées en 2018)</li> </ul> <p><b>Communication</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place d'une sensibilisation RSE régulière : message sécurité et environnement bimensuel</li> </ul>	<p><b>Management</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une prime de performance (incluant des critères sécurité) est allouée chaque année pour associer l'ensemble des opérateurs à la progression des résultats</li> <li>- Mise en place d'une prévoyance invalidité/incapacité/décès par accord d'entreprise à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour l'ensemble des salariés</li> </ul> <p><b>Amélioration des infrastructures / EPI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réalisation annuelle d'études ergonomiques sur les différents postes (arrivée d'une alternante ergonomiste)</li> </ul> <p><b>Communication</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place d'une sensibilisation RSE régulière : message sécurité et environnement hebdomadaire</li> </ul>	<p><b>Management</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation sécurité des salariés afin de standardiser les meilleures pratiques identifiées pour éviter tout accident</li> <li>- Révision générale de l'évaluation des risques de l'usine de verre et de parachèvement afin de s'assurer que les principaux risques sont pris en compte dans notre plan d'amélioration</li> <li>- Certification ATEX du nouveau four</li> </ul> <p><b>Amélioration des infrastructures / EPI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actions d'amélioration continue de l'ergonomie aux postes de travail</li> <li>- Amélioration sécurité du nouveau four :                     <ul style="list-style-type: none"> <li>• Désamiantage des toits</li> <li>• Amélioration de l'isolation des toits contre l'eau</li> <li>• Plateformes de sécurité pour la révision des réfractaires</li> <li>• Enfourneuse à faible génération de poussière pour réduire l'exposition à la poussière</li> <li>• Barrage avec retenue d'eau dans tous les feeders en cas d'urgence</li> <li>• Nouveau dispositif sécurité dans le réseau de gaz naturel</li> <li>• Nettoyage des toits pour prévention des incendies</li> </ul> </li> <li>- Nouvelle méthode de graissage des machines IS avec moins de risques liés à l'ergonomie</li> </ul>	<p><b>Management</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place d'un programme de surveillance quotidienne et mensuelle des risques sécurité aux postes de travail</li> <li>- Cartes d'observation de sécurité pour les « presque accidents » pour signaler les problèmes de sécurité potentiels</li> <li>- Les efforts en matière de sécurité ont également été récompensés dans le cadre de « Pride Incentive »</li> </ul> <p><b>Formation des collaborateurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place de formations mensuelles sur des risques sécurité identifiés à destination de tous les salariés</li> <li>- Sujets EHS distribués chaque semaine aux employés</li> <li>- Vérification trimestrielle des chaussures de sécurité</li> </ul>	<p><b>Management</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place d'un programme de surveillance quotidienne et mensuelle des risques sécurité aux postes de travail</li> <li>- Organisation d'une journée d'information « Santé » et rencontre avec un médecin sur la base du volontariat</li> <li>- Cartes d'observation de sécurité pour les « presque accidents » pour signaler les problèmes de sécurité potentiels</li> <li>- Les efforts en matière de sécurité ont également été récompensés dans le cadre de « Pride Incentive »</li> </ul> <p><b>Formation des collaborateurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place de formations mensuelles sur des risques sécurité identifiés à destination de tous les salariés</li> <li>- Sujets EHS distribués chaque semaine aux employés</li> </ul>
<p><b>Mieux-être au travail</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place de groupes d'expression permettant de définir et de mettre en œuvre des actions destinées à améliorer les conditions de travail et organisation de l'activité au sein de l'unité</li> <li>- Amélioration significative des locaux sociaux et salles de repos</li> <li>- Rapprochement des services moulerie, changement de moule et maintenance pour limiter les déplacements</li> </ul>	<p><b>Mieux-être au travail</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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)</li> <li>- Mise en place de groupes d'expression permettant de définir et de mettre en œuvre des actions destinées à améliorer les conditions de travail et organisation de l'activité au sein de l'unité</li> <li>- Présence d'une assistante sociale deux fois par mois</li> <li>- Mise en place d'une enveloppe « Qualité de vie au travail » pour permettre la réalisation d'aménagements divers favorisant le bien-être</li> <li>- Célébration des 60 ans du site et inauguration du nouveau parc machine avec l'ensemble des salariés</li> <li>- Modernisation de l'espace de travail avec la réfection de l'atelier sérigraphie (éclairage, peinture, alignement des arches)</li> </ul>	<p><b>Mieux-être au travail</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Animation régulière de groupes d'expression permettant de définir et de mettre en œuvre des actions destinées à améliorer les conditions de travail et organisation de l'activité au sein de l'unité</li> <li>- Augmentation des heures de présence d'un kinésithérapeute à hauteur de deux fois par mois : 50% de créneaux supplémentaires offerts aux collaborateurs</li> <li>- Présence d'une assistante sociale deux fois par mois</li> <li>- Célébration et inauguration de la nouvelle capacité de marquage à chaud avec l'ensemble des salariés</li> </ul>	<p><b>Mieux-être au travail</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Améliorations dans les vestiaires, les salles de pause et le réfectoire du bout chaud</li> <li>- Campagne santé : une fois par semaine, des fruits sont distribués aux employés pour les encourager à adopter des habitudes alimentaires saines</li> </ul>	<p><b>Mieux-être au travail</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisation d'une journée d'information « santé » et de réunions avec un médecin</li> <li>- Organisation d'un « lunch and learn » avec un médecin local</li> </ul>	<p><b>Mieux-être au travail</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Séance de communication interactive avec les employés sur les conditions de travail</li> <li>- Proposition de nourriture plus équilibrée à la cantine</li> </ul>



  
PEOPLE FIRST



COMPÉTENCES  
ET CARRIÈRES



DIVERSITÉ

INITIATIVES 2018-2019 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><b>Gestion de carrières</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tableau de polyvalence/polycompétence du personnel de production favorisant les évolutions professionnelles</li> <li>- Développement du partenariat avec des grandes écoles (École de Chimie de Lille, École de Céramique de Limoges, INSA...) : accueil de stagiaires</li> </ul>	<p><b>Gestion de carrières</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Établissement d'un plan de carrière et de développement individuel pour tous les employés</li> <li>- Gestion des compétences Ouvriers à travers les parcours professionnels et grille de polycompétences associées</li> <li>- Développement du partenariat avec des grandes écoles (École de Chimie de Lille, École de Céramique de Limoges, INSA...) : accueil de stagiaires</li> </ul> <p><b>Formation des collaborateurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation d'opérateurs suite à la mise en place de nouveaux moyens de sérigraphie automatique</li> </ul>	<p><b>Gestion de carrières</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestion des compétences Ouvriers à travers les parcours professionnels et grille de polycompétences associées</li> <li>- Développement du partenariat avec des grandes écoles (École de Chimie de Lille, École de Céramique de Limoges, INSA...) : accueil de stagiaires</li> </ul> <p><b>Formation des collaborateurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place d'une formation d'économie d'entreprise dispensée à l'ensemble du personnel du site</li> </ul>	<p><b>Gestion de carrières</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestion des compétences Ouvriers à travers les parcours professionnels et grille de polycompétences associées</li> </ul> <p><b>Formation des collaborateurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Accroissement de la capacité du site de parachèvement : 7 000 heures de formation</li> </ul>	<p><b>Gestion de carrières</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestion des compétences Ouvriers à travers les parcours professionnels et grille de polycompétences associées</li> </ul> <p><b>Formation des collaborateurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposition de formations en ligne</li> <li>- Organisation de séminaires/cours locaux en fonction des besoins</li> </ul>	<p><b>Gestion de carrières</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestion des compétences Ouvriers à travers les parcours professionnels et grille de polycompétences associées</li> </ul> <p><b>Formation des collaborateurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposition de formations en ligne</li> <li>- Organisation de séminaires/cours locaux en fonction des besoins</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilisation des managers aux risques de discrimination et de harcèlement</li> <li>- Encouragement de la féminisation des filières techniques et managériales dans les phases de recrutement et de promotion</li> <li>- Recrutement et accompagnement de 4 brésiliens (issus de notre ancienne filiale brésilienne)</li> <li>- 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilisation des managers aux risques de discrimination et de harcèlement</li> <li>- Encouragement de la féminisation des filières techniques et managériales dans les phases de recrutement et de promotion :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• la direction de production est assurée par une femme</li> <li>• le management d'une unité autonome de production est assurée par une femme</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La personne en charge du recrutement a suivi une formation « Recruter sans discriminer »</li> <li>- Sensibilisation des managers aux risques de discrimination et de harcèlement</li> <li>- Encouragement de la féminisation des filières techniques et managériales dans les phases de recrutement et de promotion : recrutement d'une femme au poste de Responsable Unité Autonome de Production (RUAP) et d'une Animatrice Qualité Amélioration Continue</li> <li>- Partenariat avec un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) pour des travaux d'entretien généraux</li> <li>- Favoriser l'insertion du public en difficulté en collaboration avec Humando</li> <li>- Recrutement et accompagnement d'une femme brésilienne (issue de notre ancienne filiale brésilienne)</li> <li>- Adaptation du parking pour une meilleure accessibilité aux personnes en situation de handicap</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place d'un plan d'équité entre hommes, femmes et origines ethniques</li> <li>- Adaptation des locaux pour une meilleure accessibilité aux personnes en situation de handicap</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tous les responsables et superviseurs ont reçu une formation sur l'égalité d'emploi, la discrimination et le harcèlement</li> <li>- Encouragement de la féminisation et des échanges internationaux : recrutement dans le service Achats d'une femme brésilienne (issue de notre ancienne filiale brésilienne)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tous les responsables et superviseurs ont reçu une formation sur l'égalité d'emploi, la discrimination et le harcèlement</li> </ul>



 ACT FOR SOCIETY

INITIATIVES 2018-2019 STANDARDISÉES AU NIVEAU DU GROUPE ET EN APPLICATION SUR TOUS LES SITES

 ANCRAGE LOCAL, FORCE MONDIALE

**Management**  
 - Revue de tous les processus clés Verescence par leur propriétaire au niveau du Comité Exécutif, des Comités de Direction Région, des Comités de Direction Sites, en intégrant des critères RSE, avec analyse SWOT et plan d'amélioration  
 - Création d'une Roadmap RSE pour chaque thématique incluse dans les 3 piliers de notre stratégie RSE. Pour chaque thématique, une leader est nommé et en charge d'évaluer les progrès RSE réalisés en s'appuyant sur cette roadmap

**Équipement**  
 - Extension de l'utilisation des imprimantes 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 »

 ACHATS RESPONSABLES

**Management**  
 - Formation de l'ensemble des acheteurs aux principes RSE et à la stratégie RSE de Verescence

**Sélection des fournisseurs**  
 - Intégration d'une dimension RSE dans l'analyse de risques fournisseurs  
 - Extension des critères RSE à forte pondération dans les appels d'offre, 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

 ÉTHIQUE DES AFFAIRES

**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  
 - Le Comité Conformité, supervisé par le CEO, se réunit une fois par mois 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 renouvelé annuellement pour 100% des personnes exposées ainsi que pour tout cadre nouvellement embauché  
 - Mise en place d'une clause éthique et anti-corruption standard imposée à tout partenaire de Verescence (fournisseurs, clients, prestataires, agents, distributeurs, etc.)  
 - Déploiement de la procédure de vérification des tiers via l'outil « World-Check » permettant de garantir l'absence de tout acte de corruption d'un partenaire potentiel  
 - Mise en place du registre de traitement des données RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) au niveau du groupe  
 - Mise en place d'un workflow informatisé mondial « eValid Gifts & Donations » en vue d'assurer le contrôle des cadeaux et donations conformément à la politique LoA du groupe



INITIATIVES 2018-2019 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><b>Fonctionnement local en « Cluster »</b> - Extension de la sous-traitance de tri des flacons en verre nu en « door to door » : intégration de 50 trieurs supplémentaires</p> <p><b>Ancrage local et engagement sociétal</b> - Participation de salariés et de leur famille à la « Course des Héros 2018 » à Paris - Participation de salariés à la course « La Transbaie 2018 » dans la baie de Somme - Partenariat avec les « Docks du Phare Ouest » pour la création de l'ouvrage « Mers Attacks! » réalisé avec l'école de CE2 de Mers-les-Bains</p> <p><b>Collaboration sectorielle locale</b> - 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. - Conférence en partenariat avec la Glass Valley lors du week-end verrier (WEV) : « Le verre matériau d'avenir, source de créativité et d'innovation pour la parfumerie de luxe » afin de promouvoir localement la fabrication et l'utilisation du verre</p> <p><b>Collaboration avec les autorités locales</b> - 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><b>Fonctionnement local en « Cluster »</b> - Internalisation sur le site de toutes les activités de tri de flacons décorés</p> <p><b>Ancrage local et engagement sociétal</b> - Accroissement 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><b>Collaboration sectorielle locale</b> - 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.</p>	<p><b>Fonctionnement local en « Cluster »</b> - Internalisation sur le site de toutes les activités de tri de flacons décorés</p> <p><b>Ancrage local et engagement sociétal</b> - Marche pour le cancer du sein lors d'« Octobre Rose » - 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 2018 » dans la baie de Somme - Sponsoring du Festival de l'oiseau et de la nature : confection de carafe en verre pour récompenser les différents concours</p> <p><b>Collaboration sectorielle locale</b> - 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.</p> <p><b>Collaboration avec les autorités locales</b> - 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><b>Fonctionnement local en « Cluster »</b> - Internalisation sur le site de toutes les activités de tri de flacons nus ou décorés</p> <p><b>Ancrage local et engagement sociétal</b> - Parrainage d'activités sportives (clubs de football locaux), activités culturelles (Noches Mágicas, Mercado Barroco) - Collaboration avec l'école publique pour faire découvrir le métier du verre aux jeunes écoliers - Collaboration avec la Fondation de l'Université de Valladolid - Collaboration avec les administrations publiques pour l'emploi des populations locales - Ouverture du restaurant d'entreprise aux populations locales</p> <p><b>Collaboration sectorielle locale</b> - Participation à « Vidrio España », une association environnementale qui rassemble les fabricants de verre en Espagne - Visite de la Ministre de la Transition Ecologique Teresa Ribera</p>	<p><b>Fonctionnement local en « Cluster »</b> - Internalisation de 80 % de l'activité de tri des flacons en verre nu</p> <p><b>Ancrage local et engagement sociétal</b> - 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 » - Membre du Local Emergency Planning Committee (LEPC) - Sponsoring d'événements communautaires (Fun Run, Family Fun Day, YMCA race, etc.) - Augmentation des achats responsables en priorisant les achats et fournisseurs locaux</p>	<p><b>Fonctionnement local en « Cluster »</b> - Partenariat avec un fournisseur de laque pour développer localement une nouvelle unité de fabrication - Internalisation de 80 % de l'activité de tri des flacons décorés</p> <p><b>Ancrage local et engagement sociétal</b> - Animation sur la prévention du cancer - Campagne de conseils « Nutrition »</p>
<p><b>Sauvegarde des métiers de la filière</b> - Participation à la création d'un CQP « Agent de Maintenance » - Mise en place du dispositif diplomant CléA - Poursuite du dispositif CQPI pour les conducteurs mécaniciens « Bout Chaud » - Visite du site avec des étudiants lors de la « Semaine de l'Industrie »</p>	<p><b>Sauvegarde des métiers de la filière</b> - Formation qualifiante CQP pour la conduite de ligne « laquage » - Visite du site avec des étudiants lors de la « Semaine de l'Industrie » - Nouveaux investissements capacitaires en sérigraphie créateurs d'emplois : + 30 embauches en 2018</p>	<p><b>Sauvegarde des métiers de la filière</b> - Verescence Somme est organisme de formation certifié « Datadock » 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 diplomant CléA - Visite du site avec des étudiants lors de la « Semaine de l'Industrie » - Mise en place d'une méthode de recrutement par simulation (MRS) avec Pôle Emploi - Nouveaux investissements capacitaires en marquage à chaud créateurs d'emplois : + 39 embauches en 2018</p>	<p><b>Sauvegarde des métiers de la filière</b> - Centre de formation certifié par l'État et apte à dispenser des formations qualifiantes pour les métiers du verre (Certificado Profesionalidad). Première promotion formée en 2018 avec ce nouveau grade officiel, qui constitue une amélioration du programme de formation « Curso de Garantía de Contratación » - Nouveaux investissements capacitaires en marquage à chaud et sérigraphie créateurs d'emplois : + 15 embauches en 2018 - Augmentation de la capacité sur le laquage : + 11 embauches en 2018</p>		





## INITIATIVES 2018-2019 STANDARDISÉES AU NIVEAU DU GROUPE ET EN APPLICATION SUR TOUS LES SITES

### Management et organisation

- Renforcement du « 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 (CO<sub>2</sub>, NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub>, 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 14001, ISO 22716 (BPF Cosmétiques)

### Innovation produit

- 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), 65% PIR = « Post Industrial Recycled » (calcin interne) et seulement 10% de matières premières
- Utilisation de laques hydrosolubles au lieu de laques solvantées
- Utilisation d'encres organiques au lieu d'émaux ou métaux précieux
- Développement du verre allégé

### 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 de l'impact des choix de nos clients en matière d'emballage secondaire et de modes de transport
- Tous les sites contribuent à travers leur performance à enrichir le modèle des impacts environnementaux que nous avons développé à travers 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 éco-responsable basé sur huit indicateurs d'impacts : Réchauffement Climatique (CO<sub>2</sub>), Acidification, Oxydation Photochimique, Eutrophisation, Ecotoxicité, Épuisement des Ressources minérales, Consommation d'énergie non renouvelable et Consommation d'eau.
- Lancement d'une étude de recyclabilité pour les verres colorés et décorés dans le but de définir un indice de recyclabilité

### Communication externe

- Sensibilisation de nos clients à l'impact environnemental de leurs produits lors de présentations Tendances/Innovations
- Démarche RSE récompensée par le prix « Luxe Pack in green 2018 » lors du plus grand salon mondial du packaging de luxe à Monaco dans la catégorie « Démarche Responsable de l'Entreprise »
- Sollicitation de Verescence pour intervenir en tant que leader d'opinion sur l'éco-conception en partenariat avec nos clients lors de conférences et de présentations individuelles :
- Conférence salon PCD Paris 2019 avec la maison Bvlgari : « Verescence's eco-design solutions for luxury bottles – case study : Bvlgari Man Wood Essence in Verre Infini® NEO »
- Conférence Cosmétiquemag 2018 avec la maison Guerlain : « Le packaging de luxe est-il développement durable-compatible ? »
- Conférence salon Luxe Pack Monaco 2018 avec la maison Guerlain : « Développement durable et création de valeur »
- Conférence à l'Innovation Fragrance Summit 2018 avec la maison Guerlain : « Engagement et Eco-Solutions »
- Collaboration sectorielle pour mise en avant de solutions d'éco-conception
- Projet « Upcycled » en partenariat avec la maison de parfum Givaudan : premier parfum éco-conçu et traçable
- Conférence salon Luxe Pack Monaco 2018 avec le magazine Nez, la maison de parfum Givaudan et la marque « J.U.S. » : « Perfume & Upcycling »

- 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 ». En 2018, Verescence a amélioré significativement son score en recevant la note « B » sur les deux programmes vs. « C » en 2017
- Toutes les usines consommatrices d'eau industrielle sont équipées de système de recyclage



INITIATIVES 2018-2019 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><b>Consommation d'énergie et réduction des émissions de CO<sub>2</sub></b> - Certification des émissions de CO<sub>2</sub> - Obtention de la certification ISO 50001 - Recherche de fuites d'air inutiles à la production sur notre réseau d'air comprimé : mise en place d'un mode de surveillance permanent</p> <p><b>Réduction des pollutions (air, eau, émissions)</b> - Mesures mensuelles envoyées à la DREAL pour le contrôle de nos émissions atmosphériques : poussières, particules, SOx, NOx... - Mesures mensuelles de polluants dans les eaux résiduaires et recherche de légionelles (reporting mensuel à la DREAL)</p> <p><b>Déchets et fin de vie</b> - Recyclage des plastiques : reprise de nos plastiques pour fabrication de housses et gaines plastiques (matière première secondaire) - Valorisation des déchets informatiques (GreenIT)</p> <p><b>Impact sur l'eau</b> - Conclusion de l'étude de faisabilité sur la récupération des eaux de pluie pour réduire nos consommations d'eau de ville : projet retenu et lancé en 2019 avec une subvention de l'AESN - Suivi de la consommation des tours réfrigérantes et amélioration du traitement via un système d'alimentation automatique en biocide</p> <p><b>Communication</b> - Sensibilisation du personnel à la consommation d'énergie et au tri des déchets durant la journée RSE</p>	<p><b>Consommation d'énergie et réduction des émissions de CO<sub>2</sub></b> - Utilisation de compresseurs à vitesse variable - Installation progressive de LED à faible consommation d'énergie sur tout le site</p> <p><b>Réduction des pollutions (air, émissions)</b> - Suppression des laques solvantées et réduction des émissions de COV associées</p> <p><b>Déchets et fin de vie</b> - 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</p> <p><b>Réduction de l'impact sur l'eau</b> - Réutilisation et recyclage des effluents partout où cela est possible</p> <p><b>Communication</b> - Sensibilisation du personnel à la consommation d'énergie et au tri des déchets durant la journée RSE</p>	<p><b>Consommation d'énergie et réduction des émissions de CO<sub>2</sub></b> - Utilisation de compresseurs à vitesse variable - Installation de LED à faible consommation d'énergie dans les halls de stockage</p> <p><b>Réduction des pollutions (air, émissions)</b> - Amélioration de la filtration en sortie des émissaires des cabines de laquage - Présentation aux autorités d'un nouvel arrêté préfectoral approuvé en mars 2019 relatif au taux d'émissions de COV dans l'atmosphère - Première phase d'éradication des laques solvantées, objectif 0 laques solvantées fin 2019</p> <p><b>Déchets et fin de vie</b> - Création d'un groupe de travail pour assécher nos boues de peinture</p> <p><b>Réduction de l'impact sur l'eau</b> - Réutilisation et recyclage des effluents sur les process fortement consommateurs d'eau (lignes de laquage, etc.)</p> <p><b>Communication</b> - Sensibilisation des salariés aux écogestes (tri des déchets, énergie...)</p>	<p><b>Consommation d'énergie et réduction des émissions de CO<sub>2</sub></b> - Certification des émissions de CO<sub>2</sub> - Reconstruction du four (Four 1) : baisse de la consommation de gaz de 30% et réduction des émissions de CO<sub>2</sub> (meilleure performance des brûleurs à gaz et meilleure isolation)</p> <p><b>Réduction des pollutions (air, émissions)</b> - Reconstruction du four (Four 1) : réduction des émissions de NOx consécutive à la baisse de la consommation de gaz</p> <p><b>Déchets et fin de vie</b> - Meilleur tri des déchets non recyclables et amélioration de la recyclabilité pour certaines catégories de déchets : verre coloré, ciment, calcin sale. Les déchets non recyclables ont diminué de 60%</p> <p><b>Réduction de l'impact sur l'eau</b> - 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 supplémentaires mis en place pour mieux gérer la consommation d'eau par process. Des améliorations ont été apportées pour minimiser les fuites et les consommations inutiles. Plus faible consommation d'eau atteinte en 2018, avec 1,71 m<sup>3</sup> / tonne de verre tiré, - 20% par rapport à 2017</p>	<p><b>Consommation d'énergie et réduction des émissions de CO<sub>2</sub></b> - Audit énergétique</p> <p><b>Réduction des pollutions (air, émissions)</b> - Réfection du système de purge pour collecter les poussières dans le local composition</p> <p><b>Déchets et fin de vie</b> - Utilisation de compacteurs de déchets - Recyclage à 100% des cartons et des métaux - Recyclage des cartouches d'imprimantes et des déchets informatiques (Green IT) - Réduction des déchets d'emballages avec un client majeur en utilisant des emballages consignés - Recyclage de tous les déchets en verre - Mise en oeuvre du « programme universel de gestion des déchets »</p> <p><b>Réduction de l'impact sur l'eau</b> - 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> <p><b>Formation des salariés</b> - Formation annuelle des salariés sur les enjeux environnementaux des activités</p> <p><b>Communication</b> - Formation annuelle des employés sur les questions environnementales liées à nos activités</p>	<p><b>Consommation d'énergie et réduction des émissions de CO<sub>2</sub></b> - Utilisation de compresseurs à vitesse variable - Audit énergétique</p> <p><b>Déchets et fin de vie</b> - Utilisation de compacteurs de déchets avec un client majeur en utilisant des emballages consignés - Recyclage de tous les déchets en verre - Mise en oeuvre du « programme universel de gestion des déchets »</p>

# TABLE DE CORRESPONDANCE GRI (GLOBAL REPORTING INITIATIVE)

**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	▼	Notre chaîne de valeur
102-3	Localisation des sièges de l'entreprise	▼	Verescence d'hier à aujourd'hui
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	▼	Verescence d'hier à aujourd'hui
102-5	Mode de propriété et structure légale	▼	-
102-6	Marchés servis : localisations géographiques des marchés, secteurs desservis, types de clients et usagers / consommateurs	▼	Verescence d'hier à aujourd'hui
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	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	▼	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 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
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

▼ Correspondance totale ▼ Correspondance partielle ▼ Pas de correspondance

N°	INDICATEURS GRI	CORRESP.	CHAPITRE/COMMENTAIRES
<b>102</b>	<b>Éléments généraux</b>		
102-16	Valeurs, principes, standards et normes comportementales	▼	Editorial - Nos engagements durables
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 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 valeur
102-47	Liste des enjeux matériels identifiés dans le processus d'établissement du rapport	▼	Notre chaîne de valeur
102-48	Revue des déclarations précédentes : les raisons et effets des modifications de déclarations données dans de précédents rapports	▼	Mise à jour du tableau de bord RSE de 2016 à 2018 suite à la vente de notre filiale brésilienne en 2018
102-49	Changement dans le reporting : changement significatif depuis l'année précédente dans la liste des enjeux matériels et au sein du reporting	▼	Vente de notre filiale brésilienne en 2018. Aucun autre changement significatif
102-50	Période de reporting	▼	Année civile 2018
102-51	Si applicable, la date du plus récent rapport précédent	▼	Juin 2017
102-52	Cycle de reporting	▼	Annuel
102-53	Point de contact concernant des éléments du rapport	▼	Nous contacter
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) 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)	▼	Pas de vérification par un tiers externe

▼ Correspondance totale ▼ Correspondance partielle ▼ Pas de correspondance

N°	INDICATEURS GRI	CORRESP.	CHAPITRE/COMMENTAIRES
<b>Éléments spécifiques</b>			
20	<b>Économie</b>		
<b>201</b>	<b>Performance économique</b>		
201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	▼	Notre chaîne de valeur : ressources et impacts financiers
<b>204</b>	<b>Pratiques d'approvisionnement</b>		
204-1	Proportion des achats réalisés localement	▼	Nos réalisations 2018 et objectifs 2022
<b>205</b>	<b>Anti-corruption</b>		
205-2	Communication et formation sur la politique et les procédures anti-corruption	▼	Tableau de bord RSE et objectifs 2022 : Act for Society - Ethique des Affaires
30	<b>Environnement</b>		
<b>301</b>	<b>Matériaux</b>		
301-2	Entrée de matériaux recyclés	▼	Nos réalisations 2018 et objectifs 2022
<b>302</b>	<b>Énergie</b>		
302-3	Intensité des consommations énergétiques	▼	Eco Solutions : optimisation de l'impact environnemental de nos process Notre chaîne de valeur : capital environnement
302-4	Réduction des consommations énergétiques	▼	Eco Solutions : optimisation de l'impact environnemental de nos process Notre chaîne de valeur : capital environnement
<b>303</b>	<b>Eau</b>		
303-1	Consommation d'eau par source	▼	Nos réalisations 2018 et objectifs 2022 - Notre chaîne de valeur : capital environnement Tableau de bord RSE et objectifs 2022 - Eco Solutions : optimisation de l'impact environnemental de nos process
<b>305</b>	<b>Émissions</b>		
305-4	Intensité des émissions de GES (Gaz à Effet de Serre)	▼	Nos réalisations 2018 et objectifs 2022 - Notre 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)	▼	Nos réalisations 2018 et objectifs 2022 - Notre chaîne de valeur : impact environnement Tableau de bord RSE et objectifs 2022 Eco Solutions : optimisation de l'impact environnemental de nos process
<b>306</b>	<b>Déchets et effluents</b>		
306-2	Déchets par type et type de traitement	▼	Nos réalisations 2018 et objectifs 2022 - Notre chaîne de valeur : impact environnement Tableau de bord RSE et objectifs 2022 Eco Solutions : optimisation de l'impact environnemental de nos process

▼ Correspondance totale ▼ Correspondance partielle ▼ Pas de correspondance

N°	INDICATEURS GRI	CORRESP.	CHAPITRE/COMMENTAIRES
<b>Éléments spécifiques</b>			
40	Social		
<b>401</b>	<b>Emploi</b>		
401-1	Embauches et turnover	▼	Notre chaine de valeur : capital intellectuel
<b>403</b>	<b>Santé et sécurité</b>		
403-2	Type et taux d'accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme et décès liés au travail	▼	Nos réalisations 2018 et objectifs 2022 - People First : santé et sécurité, mieux-être au travail et reconnaissance - Tableau de bord RSE et objectifs 2022
<b>404</b>	<b>Formation et éducation</b>		
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
<b>405</b>	<b>Diversité et égalité des chances</b>		
405-1	Diversité des instances de gouvernance et des employés	▼	Nos réalisations 2018 et objectifs 2022 - 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	▼	-
<b>407</b>	<b>Liberté d'association et conventions collectives</b>		
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
<b>413</b>	<b>Communautés locales</b>		
413-1	Engagement avec les communautés locales, études d'impact et programmes de développement	▼	Act for Society : préserver l'emploi sur nos sites, valorisation de notre métier
<b>417</b>	<b>Marketing et labels</b>		
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 Eco Solutions - Nos éco-innovations pour un luxe durable

# 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 2019 (DONNÉES 2018-2019).**

▼ Correspondance totale   ▼ Correspondance partielle   ▼ Pas de correspondance

N°	10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT	CORRESP.	PILIER ET THÈMES ASSOCIÉS
<b>Droits de l'homme</b>			
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
<b>Normes internationales du travail</b>			
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
<b>Environnement</b>			
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
<b>Lutte contre la corruption</b>			
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

# NOUS CONTACTER

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

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



## VERESCENCE

Siège social : 14 bis terrasse Bellini – 92807 Puteaux cedex - France  
T. +33 (0)1 40 90 91 91 \ info@verescence.com

**Rapport de durabilité 2018-2019**  
Version digitale  
Verescence, 2019 © Tous droits réservés

**Conception graphique**  
Lili T. Design

**Crédits photos**  
Photographie en couverture : Gran Angular Fotógrafos, commune de  
La Granja de San Ildefonso

Banque d'images Verescence, François Jorez,  
Guillaume Crochez, Shehan Hanwellage, Philippe Forestier, Arnaud  
Joron, Guerlain, Bvlgari, Henry Rose

MADE OF GLASS AND PASSION.



[verescence.com](http://verescence.com)