

VERESCENCE



GLASS  
MADE  
TO LAST.

RAPPORT DE DURABILITÉ  
2024-2025

04

Éditorial

10

Gouvernance & système de performance durable

18

People First

Santé et sécurité

Mieux-être au travail et reconnaissance

Compétences et carrières

Diversité

06

Qui sommes-nous ?

14

Nos enjeux RSE

08

Chaîne de valeur

16

Stratégie RSE en trois piliers

30

Act for Society

Ancrage local, force mondiale

Préserver l'emploi sur nos sites

Achats responsables

Éthique des affaires

40

Eco Solutions

Qualité de service et compétitivité

Optimisation de l'impact environnemental de nos process

Innovation et éco-conception

54

Annexes

Tableau de bord RSE

Note méthodologique

Initiatives RSE 2024-2025

Tables de correspondances (GRI et Global Compact)

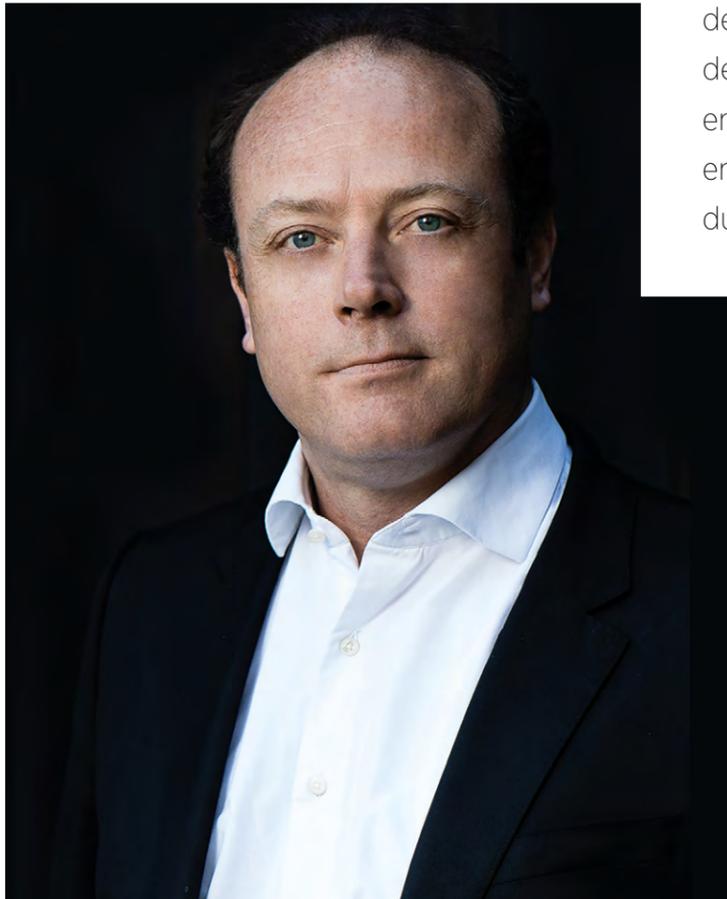
Rapport de l'OTI (KPMG)



# ÉDITORIAL

Thomas RIOU  
CEO

Notre feuille de route « Glass Made to Last » avance rapidement et je tiens à féliciter l'ensemble des femmes et des hommes de Verescence pour leur engagement au quotidien en faveur d'une croissance durable et responsable.



Ces dernières années, nous avons appris à naviguer dans un nouveau monde de turbulences, en gardant un cap clair et en développant nos capacités d'anticipation et de réaction. Les événements géopolitiques récents confirment la force de notre empreinte mondiale, notamment par la résilience et l'agilité qu'elle apporte à notre organisation.

Je me réjouis de nos accomplissements, et en particulier de ceux réalisés en 2024, avec, en premier lieu, une très forte baisse de nos accidents avec arrêt (TF1 : 1,85). Cela démontre que nous réussissons à construire, tous ensemble, une véritable culture de la sécurité, nous rapprochant ainsi de notre objectif ambitieux de zéro accident de travail dans nos usines.

Par ailleurs, nous avons continué à réduire nos émissions de CO2 et déployé un plan visant à limiter le réchauffement climatique à 1,5°C, comme l'a validé l'organisme indépendant SBTi en mars 2025. Dans chacune de nos usines, les progrès continus, tant en matière de performance industrielle que de maîtrise des énergies, contribuent fortement à la réduction de nos émissions.

À cela s'ajoutent des projets très ambitieux d'électrification de nos process. En 2024, nous

avons installé notre première arche de recuisson électrique et lancé la construction d'un premier feeder électrique à Mers-les-Bains, marquant ainsi le début de l'électrification progressive des équipements de nos sites verriers. Notre investissement majeur d'électrification du four 6 de Mers-les-Bains est déjà bien lancé, avec un démarrage prévu pour mi-2026. C'est un projet extrêmement innovant qui va nous doter d'un outil inégalé dans notre métier. Nos sites de parachèvement sont aussi acteurs de notre démarche de décarbonation, avec le démarrage de deux lignes de laquage électriques en Espagne et en France.

Enfin, notre plan de décarbonation s'étend également à notre scope 3, avec l'accélération des initiatives auprès de nos fournisseurs, afin de décarboner l'ensemble de nos chaînes d'approvisionnement.

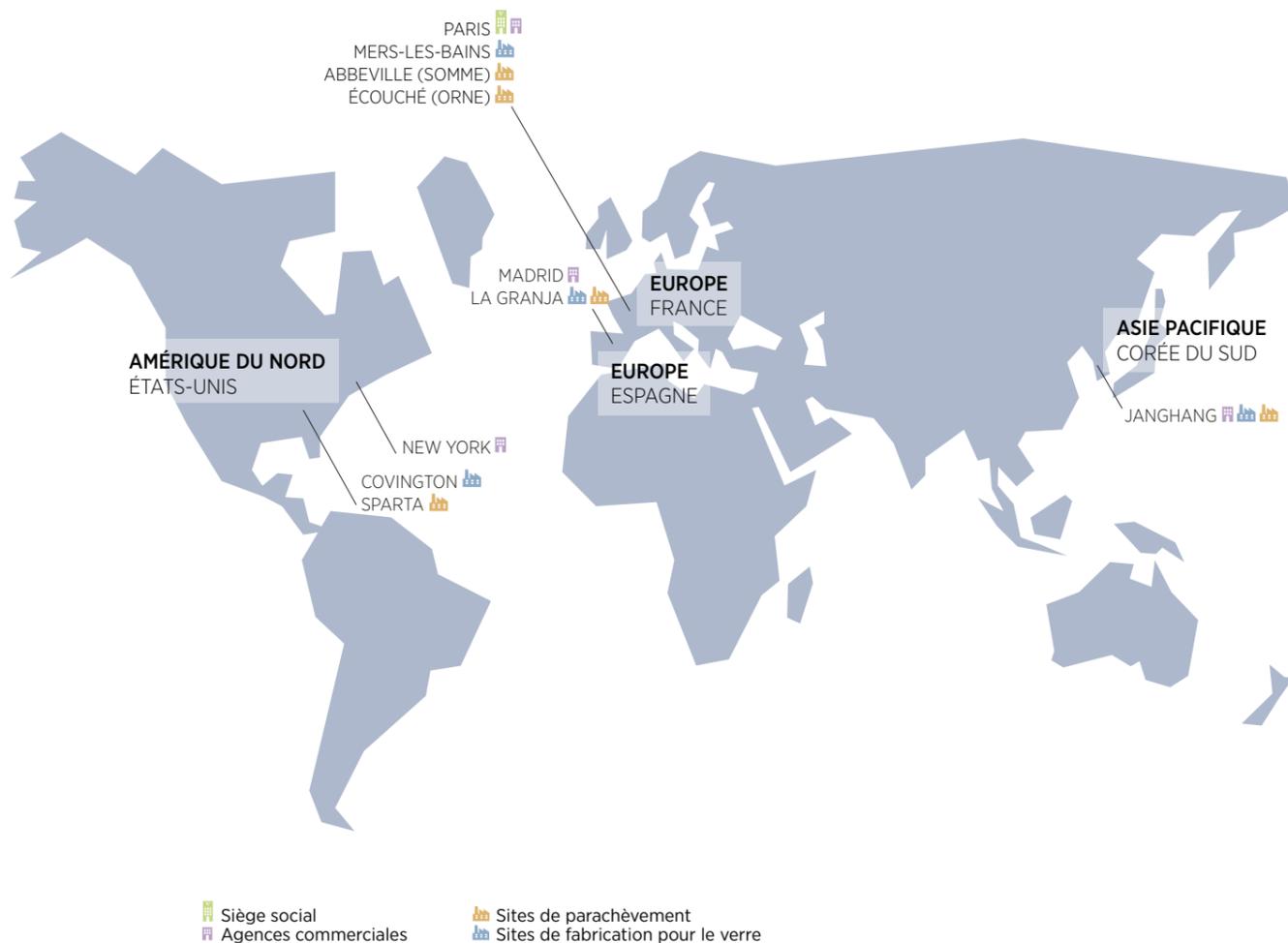
Innover, anticiper les tendances et répondre aux demandes les plus exigeantes de nos clients sont au cœur de l'engagement de Verescence et, là encore, de nombreux exemples seront mis en avant dans ce rapport de durabilité.

Nous pouvons être fiers des progrès accomplis, c'est un moteur pour aller encore plus loin dans les années à venir.

# QUI SOMMES-NOUS ?

## Le leader mondial du flaconnage de luxe

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



## Nos activités

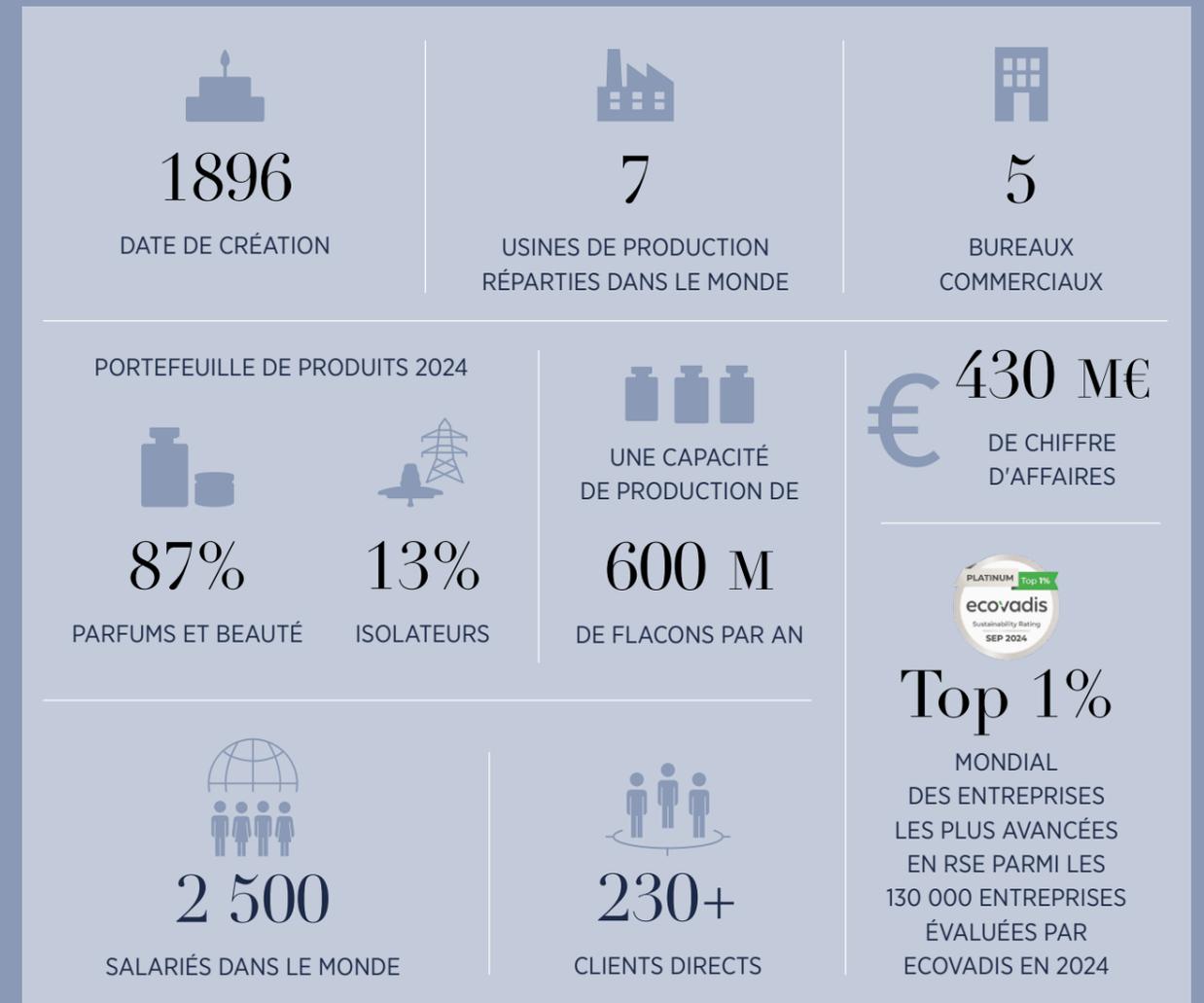
### PARFUMS ET BEAUTÉ

Nous développons des flacons et des pots répondant aux exigences des plus grands noms de l'univers de la beauté grâce à notre maîtrise des métiers du verre et du parachèvement.

### ISOLATEURS

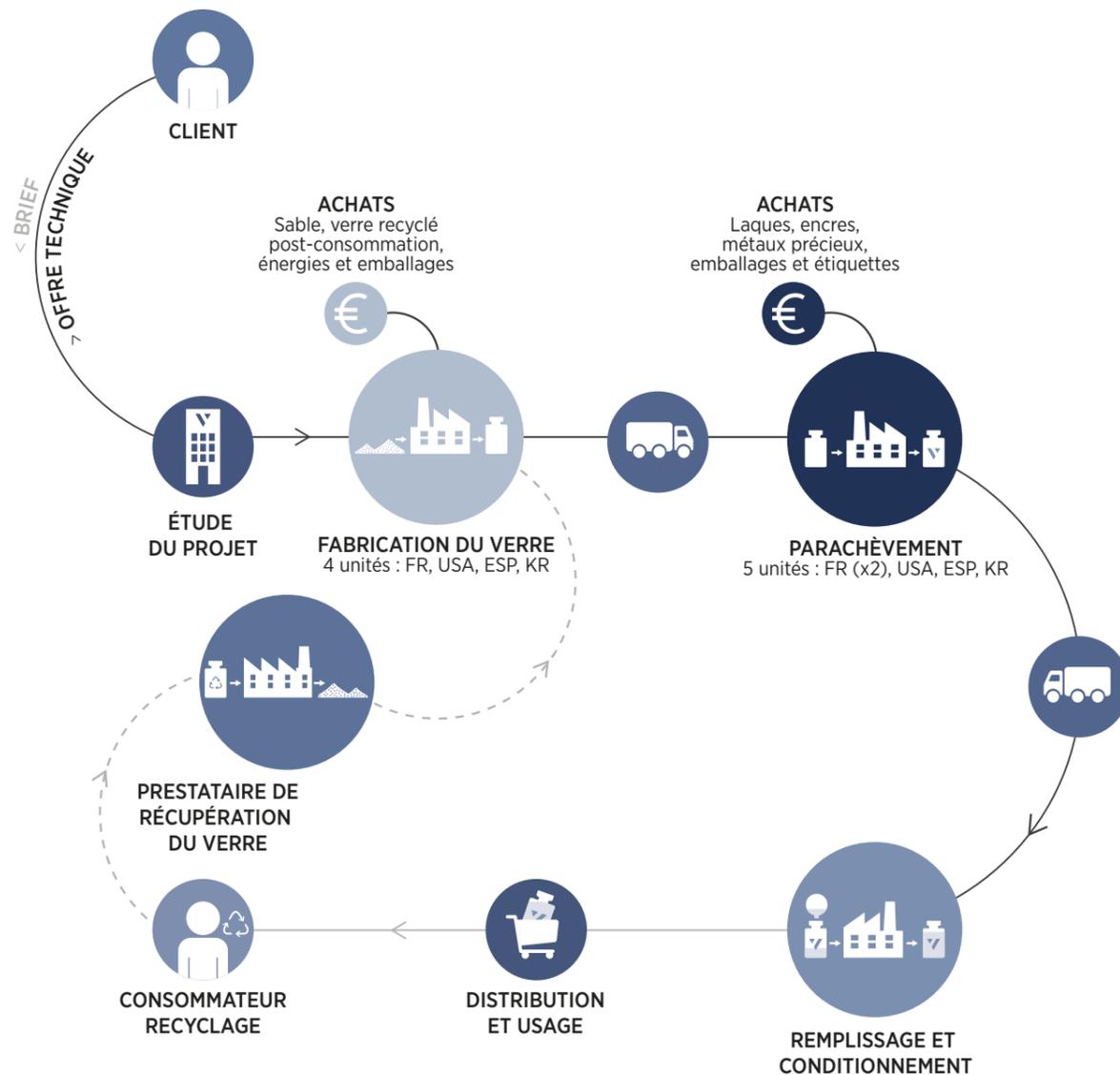
Nous concevons et fabriquons des isolateurs électriques en verre destinés aux lignes électriques aériennes à haute tension.

## Verescence en chiffres



# CHAÎNE DE VALEUR

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



## Ressources

<b>CAPITAL FINANCIER</b> 2 actionnaires européens Movendo Capital et Draycott
<b>CAPITAL HUMAIN</b> 2 500 salariés
<b>CAPITAL INTELLECTUEL</b> 225 recrutements 59 brevets et/ou demandes de brevets actifs
<b>CAPITAL INDUSTRIEL</b> 7 usines
<b>CAPITAL ENVIRONNEMENT</b> Quantité verre tirée 134 164 tonnes Total énergie 691 837 MWh Eau prélevée 2,39 m <sup>3</sup> /tv
<b>CAPITAL RELATIONNEL</b> 97,3% d'achats locaux 1 610 fournisseurs 231 M€ d'achats

## Création de valeur

<b>IMPACT FINANCIER</b> Chiffre d'affaires 430 M€
<b>IMPACT HUMAIN</b> TF1 1,85 31,2% de recrutements féminins 100% de nos collaborateurs bénéficient d'une mutuelle et d'une prévoyance
<b>IMPACT INTELLECTUEL</b> 67,4% de salariés formés
<b>IMPACT INDUSTRIEL</b> 148 collaborateurs « lean-specialists » pour améliorer les performances
<b>IMPACT ENVIRONNEMENT</b> Déchets 108 kg/tv Émissions de CO2 (Scope 1 et 2) 0,95 tCO2e/tv Émissions de NOx 5,12 kg/tv Émissions de SOx 1,01 kg/tv Émissions de particules fines 0,12 kg/tv
<b>IMPACT RELATIONNEL</b> 0,57% de réclamations clients OTIF (On Time, In Full) 95,6%

tv = tonne de verre tiré

# GOUVERNANCE ET SYSTÈME DE PERFORMANCE DURABLE

## Interview



**Alain Thorré**  
Directeur RSE,  
Qualité & Amélioration Continue

### La CSRD : qu'est-ce que c'est ?

La CSRD est l'acronyme en anglais pour Corporate Sustainability Reporting Directive.

La notion de RSE se construit petit à petit au fil d'événements tels que le sommet de la Terre à Rio en 1992, la Conférence des Nations Unies qui a défini les Objectifs de Développement Durable ratifiés par 178 États, et des événements réguliers qui structurent les stratégies RSE autour de grands domaines d'action.

Comme dans toute démarche d'amélioration, il est nécessaire de mesurer la situation de départ et l'évolution. Aussi, les entreprises, les collectivités, les États ont commencé à mesurer et à communiquer sur ces sujets.

Très vite, il a fallu décrire un cadre pour uniformiser ces mesures, pouvoir comparer des entreprises, des collectivités ou des États entre eux, mais aussi pour éviter les phénomènes de « green washing ». C'est ainsi que progressivement des standards internationaux de mesure et de reporting sur les données « extra financières » ont été créés.

Ces standards de reporting doivent permettre :

- Des ambitions, en fixant des objectifs d'amélioration ;
- De la comparaison au travers de reporting standardisés ;
- De la transparence avec la publication annuelle des résultats ;
- Une gouvernance avec des données auditées par des organismes externes et des décisions associées prises au plus haut niveau de l'entreprise.

### Comment Verescence se prépare-t-il à l'entrée en vigueur de la CSRD d'ici 2 ans ?

Une première étape pour se préparer à la CSRD consiste à réaliser une analyse de double matérialité. Dans l'esprit de la CSRD, ce qui est « matériel », c'est ce qui est important pour une entreprise.

On va distinguer :

- La matérialité financière : quels sont les impacts de l'environnement (notamment du changement climatique) sur l'entreprise ?
- La matérialité d'impact : quels impacts l'entreprise a-t-elle sur la population ou l'environnement ?

Cette analyse de double matérialité – synthétisée dans une matrice – permet d'identifier les principaux enjeux pour Verescence. Ces enjeux peuvent constituer des risques ou des opportunités qu'il faut mesurer et mettre sous contrôle.

### Quelles sont les principales évolutions que cette directive implique pour la stratégie RSE de Verescence ?

Grâce à sa maturité sur les sujets RSE, avec notamment 8 rapports de durabilité déjà publiés, il ressort que la plupart des enjeux significatifs (> 80%) et les indicateurs de surveillance associés existent déjà ou nécessitent des aménagements mineurs.

Certains enjeux feront l'objet d'un pilotage plus fin qui sera mis en place progressivement.

### Quelles opportunités voyez-vous à travers la mise en œuvre de la CSRD ?

Tout d'abord des opportunités internes, comme s'assurer de couvrir les principaux enjeux et de bien les piloter. Mais également des opportunités en externe, comme continuer de communiquer en toute transparence sur l'ensemble des données extra financières de Verescence avec la certification d'un Organisme Tiers Indépendant (OTI); ou d'informer l'ensemble de nos parties prenantes sur ces données extra financières et sur les plans d'action et objectifs associés. Enfin, une autre opportunité sera de pouvoir se comparer à d'autres entreprises sur la base de données fiables.

# La gouvernance chez Verescence

Depuis plusieurs années, afin de mettre en œuvre sa stratégie axée sur la durabilité et de s'assurer de sa bonne prise en compte par l'ensemble des services, sur tous les sites, Verescence a mis en place une gouvernance et un système de performance durable.

## LA GOUVERNANCE, COMPOSÉE DES MEMBRES DU COMEX RSE, A POUR OBJECTIF DE :

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



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

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

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

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

# Systeme de performance durable

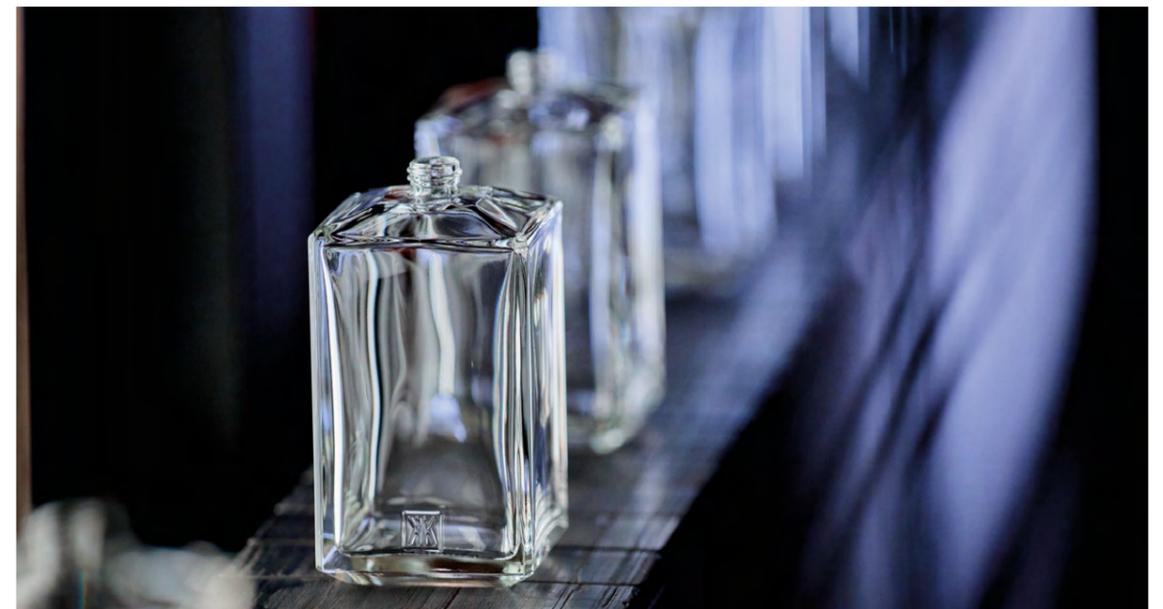
Verescence Sustainable Performance System (VSPTS) est le système de performance durable qui soutient depuis plusieurs années les transformations de Verescence, et qui permet de définir des mécanismes formels (processus, structures définies, standards de management et d'organisation...) en vue de :

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

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

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

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



# NOS ENJEUX RSE

## Note méthodologique

Sur le périmètre de la RSE, le dispositif de gestion des Impacts, Risques et Opportunités (IRO) mis en place par le Groupe Verescence repose sur la prise en compte des aspects significatifs sur ses activités, sa chaîne de valeur, sa situation financière et son image. Ceux-ci couvrent des sujets environnementaux, sociaux et gouvernementaux qui incluent les différentes normes européennes en matière de durabilité (ESRS)<sup>1</sup>.

Aussi, en cohérence avec les exigences de la directive CSRD (« Corporate Sustainability Reporting Directive ») qui, dans un avenir proche s'appliquera à Verescence, le Comité Exécutif a ainsi validé à ce stade l'identification et l'évaluation de 20 enjeux de durabilité, dont 19 sont matériels et présentés ci-contre.

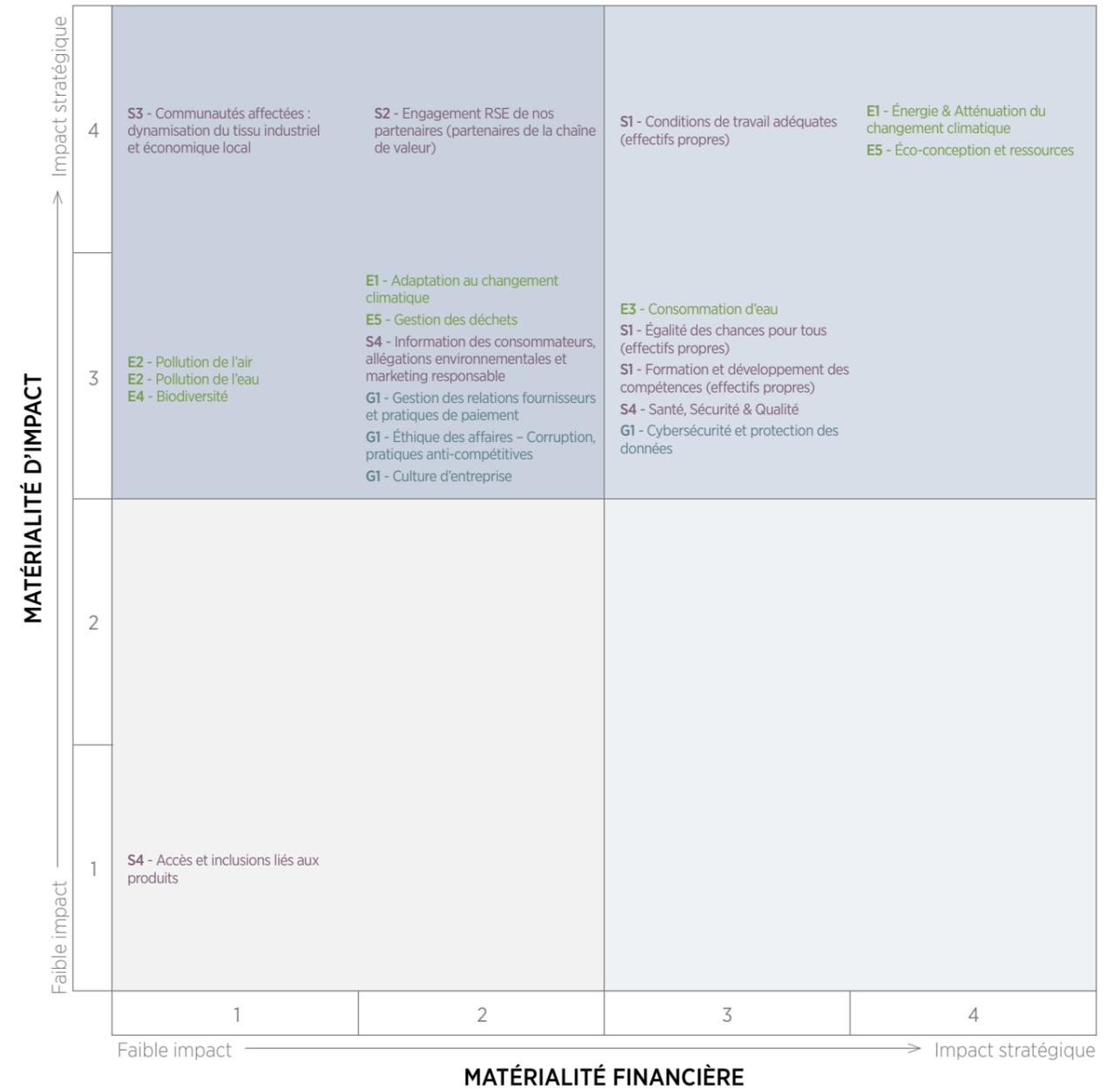
Ces enjeux sont évalués à partir de chaque IRO qu'ils regroupent selon deux aspects :

- **Impact Financier** : 1 = faible impact en matière de chiffre d'affaires, résultats opérationnels, image et probabilité d'occurrence ; 4 = Impact stratégique
- **Impact Matériel** : 1 = faible impact en matière de sévérité, irrémédiabilité, magnitude et fréquence d'apparition ; 4 = Impact Stratégique

<sup>1</sup>European Sustainability Reporting Standards

POLITIQUE RSE		ENJEUX DE DURABILITÉ
Piliers	Thématiques	
 People First	Santé et sécurité	S4 - Santé, sécurité & qualité
	Mieux-être au travail et reconnaissance	S1 - Conditions de travail adéquates
	Compétences et carrières	S1 - Formation et développement des compétences
	Diversité	S1 - Égalité des chances pour tous
 Act for Society	Ancrage local, force mondiale	E1 - Énergie & Atténuation du changement climatique (scope 3)
	Préserver l'emploi sur nos sites	S3 - Communautés affectées: dynamisation du tissu industriel et économique local
	Achats responsables	G1 - Gestion des relations fournisseurs et pratiques de paiement
		S2 - Engagement RSE de nos partenaires (partenaires de la chaîne de valeur)
	Éthique des affaires	G1 - Éthique des affaires – Corruption, pratiques anti-compétitives
		S4 - Information des consommateurs, allégations environnementales et marketing responsable
G1 - Cybersécurité et protection des données		
S4 - Accès et inclusions liés aux produits*		
 Eco Solutions	Qualité de service et compétitivité	G1 - Culture d'entreprise (excellence opérationnelle, commerciale et financière)
	Optimisation de l'impact environnemental de nos process	E1 - Énergie & Atténuation du changement climatique (scope 1, 2)
		E1 - Adaptation au changement climatique
		E5 - Gestion des déchets
		E3 - Consommation d'eau
		E2 - Pollution de l'air
		E2 - Pollution de l'eau
	E4 - Biodiversité	
Innovation et éco-conception	E5 - Éco-conception et ressources	

\*enjeu non matériel



ENJEUX DE DURABILITÉ DE VERESCENCE		THÉMATIQUES	
Enjeux matériels		Enjeux non matériels	
			E Environnement
			S Social
			G Gouvernance

# STRATÉGIE RSE EN 3 PILIERS

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

## Verescence et les objectifs de développement durable des Nations Unies

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



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

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



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

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



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

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



# People First



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



Santé et sécurité

**1,85**

indice TF1 pour le Groupe



Mieux-être au travail et reconnaissance

**5,1%**

part des investissements consacrés à l'amélioration des conditions de travail et initiatives HSE



Compétences et carrières

**67,4%**

des collaborateurs ont reçu une formation

**225**

nouveaux salariés

**341**

promotions



Diversité

**32%**

de femmes au sein du Groupe

**31,2%**

de recrutements féminins

**30%**

de femmes encadrantes

Notre priorité absolue d'industriel est la santé et la sécurité des équipes de Verescence. Notre ambition est claire : tendre vers zéro accident et zéro maladie professionnelle.

## Baisse significative des accidents de travail avec arrêt

Le taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (TF1), indicateur clé de notre engagement en matière de sécurité, se situe à 1,85 en 2024, soit **une diminution de moitié par rapport à 2023**, et reste en ligne avec notre objectif (<2,7).

De plus, nos deux sites américains affichent un bilan remarquable, avec zéro accident avec arrêt depuis plus de 4 ans.

Cette performance résulte de notre engagement constant pour instaurer les meilleures pratiques de management en matière de sécurité et développer une culture de la sécurité forte, axée sur la prévention et la responsabilisation individuelle. Parmi les initiatives déployées par nos sites : des programmes de formation, des audits internes via la plateforme GoAudits, les « Gemba Walk », l'installation de barrières de sécurité dans les zones à forte circulation, des portillons « Stop-Look-Cross » aux intersections entre passages piétons et voies réservées aux chariots élévateurs, des distributeurs automatiques d'EPI (gants,

lunettes, etc.) garantissant un accès 24h/24 à des protections conformes aux exigences des différents postes de travail, le déploiement de l'initiative « Je Vois, J'Agis » ou encore les Points d'Arrêt Sécurité (PAS) déclenchés pour les opérations et chantiers à haut risque.

## Amélioration des conditions de travail

En 2024, **5,1% de nos investissements ont été consacrés à l'amélioration des conditions de travail.**

En France, notre site de parachèvement Verescence Somme a collaboré avec



DECIBEL FRANCE, un expert en ingénierie acoustique industrielle, pour réduire le bruit ambiant dans l'atelier laquage, principalement causé par les moteurs et ventilateurs. Grâce à l'installation d'un mur acoustique, nous avons pu isoler la zone de travail, réduisant ainsi le bruit ambiant de 12 dB. Cette initiative a permis de supprimer le port des protections auditives sur nos postes d'emballage/déballage, apportant un confort supplémentaire à nos salariés.

En Espagne, les opérations de chargement des isolateurs sur les lignes d'assemblage des pièces en verre et des parties métalliques, ainsi que les opérations de flocage sont maintenant réalisées par des robots. Cette automatisation a considérablement amélioré l'ergonomie des postes de travail, réduisant ainsi les risques liés au port de charges lourdes et aux manipulations répétitives, qui sont des facteurs de troubles musculosquelettiques.

## Exosquelettes : Prévenir les TMS grâce à l'innovation

INTERVIEW

### 3 QUESTIONS À...

#### Gaëtan Hamon

Responsable du service IS-SGP  
Verescence Mers-les-Bains



Depuis 2024, certains de nos opérateurs, en charge chaque matin des changements de fabrication, portent des exosquelettes pour soulager leur dos et prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS). Un dispositif médical innovant pour améliorer les conditions de travail en zone de production et préserver la santé de nos équipes.

#### 1 Pourquoi avoir opté pour des exosquelettes dans votre service ?

Les opérations de changement de fabrication exigent des gestes répétitifs et des postures contraignantes, et nécessitent le port de charges lourdes, notamment lors de la manipulation des outillages. Ces efforts sollicitent fortement le dos des opérateurs et représentent un facteur de risque important pour les TMS. Nous avons donc recherché une solution innovante permettant d'alléger cette contrainte physique sans impacter le fonctionnement au quotidien. Les exosquelettes de la société Japet Medical, conçus pour accompagner le mouvement tout en soulageant la colonne vertébrale, se sont imposés comme une réponse adaptée à nos besoins.

#### 2 Quel a été le retour des premiers utilisateurs après quelques mois ?

La phase de tests, menée en partenariat avec Japet Medical, a permis de former

nos équipes à la bonne utilisation de ces équipements. Les premiers retours sont très encourageants : les opérateurs ressentent un soulagement immédiat au niveau des lombaires, en particulier lors des tâches les plus exigeantes. Au-delà du confort, les utilisateurs apprécient la facilité de mise en place et l'adaptabilité des exosquelettes à leur environnement de travail. C'est aussi un message fort en faveur de la prévention des TMS, qui valorise l'attention portée à la santé de nos collaborateurs.

#### 3 Envisagez-vous un déploiement plus large dans d'autres services ou sites de Verescence ?

Aujourd'hui, nous disposons de 4 exosquelettes dédiés au service IS-SGP sur le site de Mers-les-Bains. Forts des premiers résultats, nous étudions la possibilité d'étendre leur usage à d'autres postes identifiés comme à risque, notamment dans les services Élaboration verre et Production. L'investissement initial représente un coût, mais il s'inscrit pleinement dans notre politique de

prévention et de qualité de vie au travail. À terme, l'objectif est de partager et d'échanger sur ces solutions innovantes avec l'ensemble des sites Verescence, afin de les transposer là où les bénéfices pour la santé des équipes seraient les plus significatifs.



Indicateur clé de notre engagement en matière de qualité de vie au travail, notre taux d'absentéisme reste sous la barre des 7% en 2024, en ligne avec notre objectif.

Pour atteindre ce résultat, nous poursuivons nos investissements dans l'amélioration des conditions de travail, avec la modernisation de nos locaux sociaux en France et en Espagne, un accompagnement santé et bien-être — assuré par nos médecins, infirmiers, assistantes sociales du travail, kinésithérapeutes et ostéopathes — ainsi que l'intensification de la communication interne via l'Intranet, le journal interne Verescence en Action, et, en 2024, le déploiement de l'outil « ADP Voice of the Employee » aux États-Unis qui nous permet renforcer l'engagement de l'ensemble de nos collaborateurs.

## Garantir un salaire décent dans tous nos sites

Dans le cadre de notre responsabilité sociale et de notre engagement en faveur du respect des droits fondamentaux des travailleurs,

Verescence s'engage à verser un salaire décent « living wage » à l'ensemble de ses collaborateurs.

Un salaire décent permet de couvrir les besoins essentiels de chaque individu et de sa famille (logement, alimentation, santé, éducation, transport, etc.).

Cet engagement inclut :

- Le respect des salaires minima légaux ou conventionnels en vigueur ;
- Une veille continue pour s'assurer que les rémunérations versées permettent un niveau de vie décent dans toutes les régions et métropoles où nous sommes implantés.

Ce principe s'applique à l'ensemble de nos salariés, mais également à ceux employés par nos sous-traitants et partenaires stratégiques, afin de réduire la pauvreté, soutenir l'économie locale et promouvoir des conditions de travail équitables tout au long de notre chaîne de valeur.

Pour affirmer notre engagement, nous avons engagé une démarche de certification auprès de **Fair Wage Network**, une ONG spécialisée dans l'évaluation, la promotion et la mise en œuvre de salaires décents,

selon une méthodologie rigoureuse qui repose sur des standards internationaux (OIT, ONU, etc.). Cette initiative s'inscrit dans une dynamique d'amélioration continue, en réponse aux attentes croissantes de nos collaborateurs et de nos clients en matière de responsabilité sociale.

### FOCUS

## Célébration de la 15<sup>ème</sup> Semaine RSE

Du 3 au 7 juin 2024, tous les sites Verescence à travers le monde ont célébré la Semaine RSE, un rendez-vous devenu incontournable dans la vie de l'entreprise.

Pendant cette semaine, la production est adaptée pour permettre à 100% de nos collaborateurs de participer à des temps de formation et de sensibilisation. Un moment fort est le discours de la direction générale du groupe, diffusé à l'ensemble des équipes, pour faire le point sur l'année écoulée et engager chacun autour de notre stratégie RSE.

Lors de cette édition, de nombreux stands

ont été organisés avec la participation active des équipes et de nos parties prenantes : formations à l'utilisation des extincteurs, gestes de premiers secours, dons du sang, ateliers de gestion du stress, escape games sur le tri des déchets, ainsi que des ateliers ludiques de sensibilisation à l'énergie, à l'alcool, au handicap ou encore nos outils d'éco-conception.



Compétences  
et carrières

La montée en compétences de nos collaborateurs est au cœur des priorités de la politique RH de Verescence.

### La transmission du savoir-faire chez Verescence

Aucune formation académique ne prépare spécifiquement aux métiers de l'industrie du verre. Le savoir-faire unique de Verescence, reconnu dans le monde entier, se transmet au sein de nos écoles du verre et du parachèvement.



Cérémonie de remise des diplômes 2025

Chaque année, nous lançons des appels à candidatures pour intégrer nos parcours de formations professionnalisantes (conducteur de ligne de production bout froid, conducteur bout chaud, etc.).



Promotion 2024 des alternants Verescence France

Attachés à la transmission des compétences et à l'accompagnement des jeunes dans leur insertion professionnelle, nous avons accueilli plus de 100 stagiaires et alternants au sein de nos usines,

leur offrant des missions stimulantes, formatrices et porteuses de sens.

### Verescence Academy



Formation amélioration continue « White Belt », Corée du Sud

En 2024, 67,4% de nos collaborateurs ont été formés lors de sessions collectives et lors d'accompagnements individuels sur des thématiques métiers spécifiques,

telles que le management, la sensibilisation au harcèlement et à la discrimination, les logiciels, les langues, etc. Depuis quelques années, nous avons également développé des modules de e-learning,

permettant de former un plus grand nombre de collaborateurs sur des sujets essentiels tels que la RSE, la cybersécurité, l'anticorruption et les bonnes pratiques de fabrication.

Depuis 2021, notre programme « Lean Specialist », structuré en quatre niveaux (White, Yellow, Green, Black), offre à nos collaborateurs les outils et

méthodes nécessaires pour mener, de manière autonome, des projets et chantiers visant à améliorer la performance de nos sites.

En 2024, 148 personnes ont suivi ces formations dans le monde.

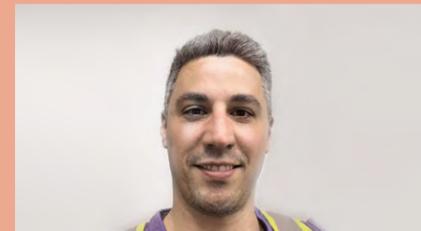
### Mobilité interne et internationale : la force d'un groupe

Nous offrons des opportunités de mobilité interne et internationale permettant à nos collaborateurs de développer leurs compétences et d'enrichir leur expertise.

TÉMOIGNAGE TALENT

#### Héctor Pérez

Spécialiste secteur Bout Froid  
Verescence Covington



« Je travaille chez Verescence depuis une vingtaine d'années. J'ai commencé comme emballeur, et en parallèle de mon travail, j'ai suivi des études en mécanique pour pouvoir évoluer et progresser professionnellement.

J'ai longtemps vu mes collègues de Verescence La Granja partir pour des missions ponctuelles ou à long terme sur d'autres sites du groupe et l'idée m'avait toujours trotté dans la tête. Alors quand l'occasion de m'expatrier outre-Atlantique s'est présentée en juillet 2024, je n'ai pas hésité. C'est une expérience incroyable pour moi et ma famille ! Ce qui me fait aimer mon travail, c'est le désir de me surpasser et d'apprendre chaque jour. Verescence en un mot ? ENGAGÉ. »

Diversité

La diversité culturelle et générationnelle de nos équipes est une richesse qui contribue à notre réussite. Verescence œuvre également pour la féminisation de l'industrie, un secteur historiquement masculin.

En 2024, les femmes représentaient 32% de l'ensemble de nos effectifs, et 30% des postes d'encadrement. Ces chiffres restent supérieurs à la moyenne du secteur industriel en France, où les femmes ne comptent que pour 28,5% des effectifs et moins de 20% des postes de direction, selon l'Insee<sup>1</sup>.

### Verescence au Féminin

Cet engagement en faveur de la féminisation de l'industrie a inspiré la création de l'événement Verescence au Féminin, afin de réunir le temps d'une soirée des collaboratrices et des clientes de Verescence pour

**échanger et s'inspirer mutuellement** dans leur parcours professionnel.

Le 9 octobre 2024, la 4e édition s'est tenue à Paris, rassemblant une cinquantaine de participantes autour d'une conférence animée par Julia de Funès, philosophe et écrivaine, sur le thème « Repenser le management ».



<sup>1</sup> Féminisation des emplois dans l'industrie : le guide pratique

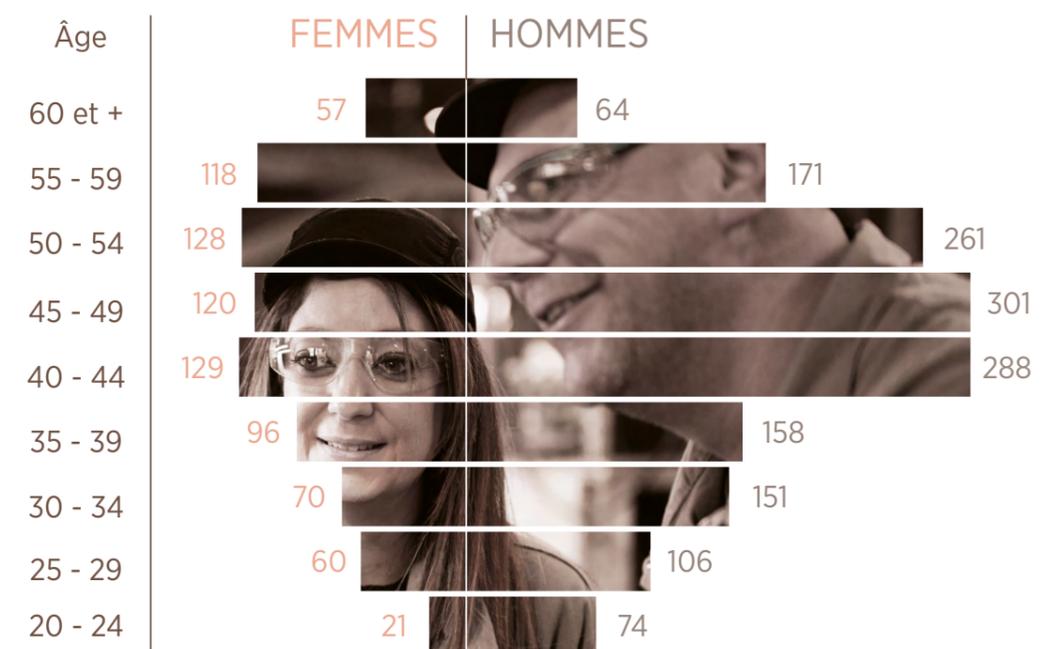


### Indice d'égalité professionnelle

Verescence poursuit une politique volontariste en matière **d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** sur l'ensemble de ses sites.

En France, cela se traduit par un indice d'égalité professionnelle femmes-hommes de 89/100 en 2025 (données 2024). Ce score est établi selon cinq critères : les écarts de rémunération, d'augmentations et de promotions, le pourcentage de salariées augmentées après un congé maternité, et la représentation des femmes parmi les dix plus hauts salaires de l'entreprise.

### RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TRANCHES D'ÂGE AU NIVEAU MONDIAL



# Act for Society

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

  
 Achats responsables

**97,3%**  
 d'achats locaux

**231 M€**  
 d'achats  
 auprès d'un écosystème  
 de 1610 fournisseurs actifs

**100%**  
 des fournisseurs référencés  
 au panel RSE1\* ont signé la charte RSE

  
 reconnu comme  
 « LEADER DE L'ENGAGEMENT  
 FOURNISSEUR 2024 »

\*Fournisseurs agissant significativement sur l'impact RSE de Verescence



Préserver l'emploi  
 sur nos sites

**76**  
 salariés inscrits  
 dans des parcours  
 qualifiants ou diplômants

**300+**  
 étudiants sensibilisés à nos métiers  
 lors de la Semaine de l'industrie



Éthique des affaires

**97%**  
 des collaborateurs à risque formés  
 sur la lutte anti-corruption

**81,6%**  
 des collaborateurs à risque formés  
 sur la sécurité de l'information

Ancrage local,  
force mondiale

S'implanter au plus près de nos clients, contribuer activement au développement des territoires dans lesquels nous opérons, tout en capitalisant sur les forces d'un groupe international : telle est notre vision. En France, en Espagne, aux États-Unis et en Corée du Sud, nous misons sur l'autonomie forte de nos sites pour garantir agilité et excellence opérationnelle, avec le soutien des services du Groupe pour apporter les expertises complémentaires et mutualiser les bonnes pratiques, notamment en matière de RSE.

Proximité client et  
service mondial

Notre stratégie de développement international repose sur **des implantations industrielles et commerciales au plus près des sites de conditionnement** de nos clients.

Au-delà des avantages environnementaux, cette proximité nous permet de leur offrir un accompagnement local, tout en leur faisant bénéficier de la puissance d'un groupe international. Grâce à notre présence mondiale, nous sommes capables de lancer un même produit simultanément depuis plusieurs sites de production, garantissant ainsi à nos clients une grande sécurité d'approvisionnement. Nous proposons les mêmes compositions de verre et techniques de parachèvement, ce qui permet la

transversalisation des bonnes pratiques à l'échelle du groupe. En 2024, nous avons notamment démarré une première ligne de COLOR'in sur notre site américain de Sparta, un procédé de parachèvement breveté, grâce au transfert de savoir-faire de notre site français de Verescence Somme.



One Verescence :  
Verescence Pacific  
renforce le VSPS

Le **Verescence Sustainable Performance System (VSPS)** soutient depuis plusieurs années les transformations de Verescence,

en définissant des mécanismes formels tels que des processus, des structures définies, ainsi que des standards de management et d'organisation. Notre filiale coréenne, acquise en 2021, bénéficie du soutien des experts du groupe pour intégrer

progressivement le système. En 2024, une nouvelle étape a été franchie avec le lancement de plusieurs chantiers d'amélioration continue, notamment sur l'amélioration du « Pack to Cut » côté verre nu et la réduction des temps de changement de série sur leurs machines de sérigraphie.



FOCUS

Solidarité en action sur tous  
nos territoires

En 2024, nos sites se sont une nouvelle fois mobilisés pour soutenir les communautés locales.

En Espagne, notre site de La Granja a fourni du matériel d'aide à la Protection Civile et à la Mairie de San Ildefonso, à la suite des inondations qui ont touché la région de Valence. En Corée du Sud, nos collaborateurs ont distribué des briquettes de charbon et des denrées alimentaires à des familles défavorisées. En France, Verescence a reçu le label « Employeur partenaire des sapeurs-pompiers », une reconnaissance qui valorise la convention de disponibilité mise en place pour permettre à nos salariés sapeurs-pompiers volontaires de concilier leur activité professionnelle avec leur engagement citoyen. Et aux États-

Unis, nos équipes ont participé à l'opération « Toys for Tots » de la force de réserve du Corps des Marines pour offrir des jouets aux familles en difficulté. L'ensemble des initiatives menées par nos sites en 2024 est détaillé en annexe de ce rapport.



L'attractivité de nos métiers et des territoires où nous opérons participe à la pérennité de notre entreprise.

## Élever le niveau de formation dans nos bassins d'emplois

Face à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, **Verescence a fait de la formation des intérimaires et des demandeurs d'emploi son principal levier de recrutement.**

En France, notre centre de formation à Mers-les-Bains, certifié QUALIOPI, a formé 770 demandeurs d'emploi au métier d'emballer-trieur depuis la création de ce module de formation en 2021.

Nous avons la volonté d'intégrer régulièrement de nouveaux opérateurs dans nos équipes en CDI, tout en leur offrant la possibilité, s'ils le souhaitent, de développer leur employabilité. Le métier d'emballer-trieur est une porte d'entrée vers une évolution au sein de notre entreprise, avec des qualifications professionnelles comme le certificat de qualification professionnelle (CQP) ou titre professionnel (TP).



## Valoriser nos métiers et nos territoires



En France, Verescence est impliqué dans l'initiative « Territoires d'Industrie », qui vise à **rapprocher les élus et industriels** des territoires pour répondre ensemble aux enjeux auxquels les entreprises sont confrontées localement.

Parmi les priorités d'action, le développement de l'attractivité de nos métiers du verre et du parachèvement auprès des jeunes. Grâce à une collaboration avec les établissements scolaires, nous permettons chaque année à 300 élèves de visiter nos usines lors de la Semaine de l'industrie. L'objectif est de créer des vocations, présenter nos métiers et les formations qui y mènent.

### FOCUS

## Un flacon Verescence mis à l'honneur à l'Élysée

Les 26 et 27 octobre 2024, la Grande Exposition du Fabriqué en France a de nouveau investi le Palais de l'Élysée, attirant plus de 10 000 visiteurs venus découvrir les savoir-faire qui font la richesse de nos territoires.

Lancé en 2020 à l'initiative du Président de la République, cet événement met en lumière les produits emblématiques de l'industrie française, issus de l'ensemble des départements de métropole et d'Outre-mer.

Parmi les 2 200 candidatures reçues, seuls 122 produits ont été sélectionnés pour cette 4e édition. Verescence y a fièrement représenté le département de la Somme avec l'iconique flacon H de Terre d'Hermès, fabriqué dans notre usine de Mers-les-Bains.

« Après avoir représenté l'Orne en 2021, quelle fierté pour Verescence de mettre à l'honneur le département de la Somme, avec l'un de ses savoir-faire uniques au monde : le flaconnage de luxe. Ce domaine d'excellence français, intimement lié au territoire de la Glass Vallée, demeure encore trop méconnu du grand public. Une belle occasion de mettre en avant le verre, matériau durable et recyclable à l'infini », a déclaré Hélène Marchand, Directrice Générale France de Verescence.



## FOCUS

Verescence, acteur engagé de la chaîne  
de valeur de la beauté et des soins  
personnels en Europe

Verescence est membre de Cosmetic Valley, le pôle de compétitivité et le coordinateur de la filière parfumerie-cosmétique en France, premier pays exportateur mondial de cosmétiques.

Verescence participe activement aux comités de filière pour porter la voix des verriers auprès des pouvoirs publics français sur des enjeux stratégiques tels que la transition écologique, la compétitivité et l'emploi.

À l'échelle européenne, Verescence est membre de l'Alliance The Value of Beauty, lancée en janvier 2024, dont l'objectif est de s'assurer que l'ensemble de la chaîne de valeur de la beauté et des soins personnels — des producteurs de matières premières

aux fabricants d'emballages et aux grandes multinationales cosmétiques — soit prise en compte par les décideurs politiques et reconnue comme un secteur stratégique pour la société et l'économie de l'Union européenne. Le 18 mars 2025, Verescence a participé à l'événement annuel de l'alliance à Bruxelles, pour poursuivre le dialogue engagé avec les institutions européennes et garantir que les réglementations permettent au secteur de la beauté et des soins personnels de rester un leader mondial.



Notre démarche repose sur l'achat local pour soutenir les PME/TPE de nos territoires, réduire notre empreinte carbone et développer des chaînes d'approvisionnement résilientes.

## FOCUS

## Les journées RSE Fournisseurs 2024

En 2024, Verescence a organisé deux nouvelles éditions de ses Journées RSE Fournisseurs : la 4e en France et la 3e en Espagne. Ces événements ont rassemblé 170 participants issus de 83 fournisseurs stratégiques.

Au-delà des échanges sur notre démarche RSE, ces journées offrent à nos fournisseurs une opportunité de mieux comprendre les attentes de nos clients. Cette année, le groupe Shiseido a partagé sa vision d'une beauté responsable ainsi que les priorités de sa feuille de route, notamment l'importance de renforcer la traçabilité et la transparence au sein des chaînes de valeur.

Parmi les nouveautés de cette édition 2024, des intervenants externes ont animé des ateliers pratiques visant à accélérer la mise en œuvre de projets RSE chez nos fournisseurs : solutions photovoltaïques, dispositifs de subventions et certificats d'économies d'énergie, projet TRASCE (TRaceability Alliance for Sustainable CosmEtics), réalisation d'un bilan carbone, ou encore solutions de financement.



L'éthique dans les affaires et la lutte contre la corruption sont des priorités absolues pour Verescence. À cet effet, un Comité Conformité, supervisé par notre CEO, se réunit tous les deux mois, ou à tout moment si nécessaire, pour traiter les questions liées à l'éthique et en assurer le suivi.

## Des formations ciblées pour prévenir la corruption et renforcer la cybersécurité

Depuis 2017, nous avons mis en place **une formation en ligne sur la prévention de la corruption**, à destination de tous les employés jugés « à risque ».

Cela inclut toutes les personnes en contact avec des tiers dans le cadre de leurs fonctions. L'objectif de cette formation est de sensibiliser nos collaborateurs aux risques liés à la corruption, de leur fournir les outils pour les prévenir, et de les encourager à signaler toute situation suspecte.

En 2024, nous avons lancé une nouvelle version de cette formation, **suivie par 559 employés à l'échelle mondiale**, pour un taux de participation de 97%.

En parallèle, nous avons renforcé la formation continue de nos collaborateurs en matière de cybersécurité. En 2025, nous mettrons en place une nouvelle campagne avec pour double objectif de renforcer la sensibilisation de nos collaborateurs aux risques liés à la cybersécurité, et de garantir que les règles essentielles en la matière soient correctement assimilées.



# Eco Solutions



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



Innovation et éco-conception

**83%**

de flacons produits avec du verre PCR\* dans le monde

\*Verre recyclé post-consommation



Optimisation de l'impact  
 environnemental de nos process

**87,1%**

de déchets  
 recyclés

**98%**

d'eau  
 recyclée

**-56,2%**

de prélèvements  
 d'eau  
 depuis 2016

**-21,5%**

d'émissions de CO2  
 (scope 1 et scope 2)  
 depuis 2016

**CDP AA-**

en matière de lutte contre le changement  
 climatique et de gestion de l'eau

**100%**

de nos sites certifiés ISO 14001 (environnement)  
 et 3 sites verriers certifiés ISO 50001  
 (management de l'énergie)



Validation de notre objectif de réduction  
 des émissions de CO2 de 63,7% de 2019 à 2034  
 aligné avec la trajectoire 1,5°C

Nos clients attendent des produits d'une qualité exceptionnelle, souvent associés à des designs complexes et audacieux. C'est pourquoi nous nous engageons à améliorer en continu notre performance industrielle et à simplifier nos flux, pour garantir la qualité attendue tout en réduisant notre empreinte environnementale.

## Agilité et excellence opérationnelle

Chez Verescence, nos clients sont notre priorité et l'excellence implique de leur apporter toujours plus de services et de valeur. Un indicateur clé de cette performance est l'OTIF (On Time-In Full), qui mesure notre capacité à livrer les commandes dans les délais et en totalité.

En 2024, notre OTIF a progressé de 4 points pour atteindre 95,6%.

Cette capacité à tenir nos engagements repose en grande partie sur notre agilité industrielle, qui nous permet de répondre avec réactivité aux demandes de nos clients, même les plus complexes.



C'est cette agilité que le groupe Avon a tenu à saluer en nous remettant, le 5 juin 2024, le prix « Fournisseur Agile », lors d'une cérémonie à leur siège en Pologne.

## Digitalisation de la production : des projets innovants en action

Verescence poursuit sa transformation numérique avec la mise en place d'un MES (Manufacturing Execution System) de dernière génération sur l'ensemble de ses sites de parachèvement. Connecté aux équipements de nos Unités Autonomes de Production (UAP), ce système collecte en temps réel les données de performance et de qualité, permettant ainsi d'améliorer l'efficacité industrielle et de réduire les taux de casse, un levier important pour diminuer notre empreinte carbone. Déjà opérationnel en France et en Espagne, ce dispositif a fait l'objet d'une phase pilote sur notre site américain de Sparta en 2024, avec un déploiement complet prévu au second semestre 2025.

Dans la continuité de cette démarche, Verescence déploie depuis début 2024 Fabriq, un outil pour digitaliser le management de la performance de nos sites. L'ensemble des tableaux de bord des points de performance des usines françaises et espagnoles a été mis en place, ainsi que plusieurs tableaux de bord des piliers Amélioration Continue. Le déploiement se poursuivra en 2025 sur nos deux sites américains, avec une intégration des routines d'audit prévue en 2026 sur l'ensemble des sites.



### FOCUS

## La Nuit du verre 2024 : la digitalisation et l'intelligence artificielle au cœur des débats

La 3e édition de La Nuit du Verre, organisée par La Glass Vallée – premier pôle mondial du flaconnage de luxe, regroupant plus de 60 entreprises et près de 12 000 salariés entre la Normandie et les Hauts-de-France – a eu lieu à Paris le 3 décembre 2024.

L'événement a réuni plus de 150 professionnels pour discuter des grandes transformations technologiques dans notre secteur. Jean-Michel Gorand, Chief Information & Digital Officer de Verescence, a participé à une table

ronde sur la digitalisation et l'intelligence artificielle dans l'industrie du verre. Il a mis en avant des projets clés pour optimiser la performance énergétique et industrielle de nos sites (GTE, management visuel digital...).



**L**e verre est un matériau d'avenir. Verescence souhaite produire de manière responsable en décarbonant massivement ses activités, en maîtrisant ses consommations d'énergie, d'eau, de matières premières, et en réduisant ses déchets.

## Maîtrise de nos consommations énergétiques

Verescence a mis en place des plans de sobriété énergétique sur l'ensemble de ses sites, visant à réduire significativement la consommation de gaz, fuel et électricité.

En 2024, nos efforts en matière de sobriété énergétique se sont concrétisés par **une économie d'énergie de 4 205 MWh**.

Cette performance résulte notamment du déploiement progressif de la Gestion Technique

des Énergies (GTE) sur tous nos sites, permettant un suivi précis de la consommation d'énergie, équipement par équipement, et la détection en temps réel des anomalies.

Des initiatives telles que l'éclairage LED des bâtiments, l'amélioration de l'isolation des ateliers, des entrepôts et des toitures, la réduction du chauffage grâce aux déstratificateurs, la limitation de l'usage d'air comprimé et l'optimisation de nos compresseurs, ou encore la récupération de la chaleur fatale des feeders, contribuent également à cette performance.

En outre, l'intégration de calcin externe provenant de verre recyclé ménager (PCR) dans nos compositions permet de limiter la consommation d'énergie nécessaire à la fusion.



Verescence Sparta : l'isolation de 5 600 m<sup>2</sup> de toiture en 2024 permet une économie d'énergie de 10 à 15 %.



En 2024, **10 094 tonnes de calcin PCR** ont été intégrées en remplacement des matières premières naturelles, dont le sable.

Pour chaque tranche de 10 points de calcin supplémentaires, la consommation énergétique d'un four diminue de 2,5% et les émissions de CO<sub>2</sub> de 5%\*. D'où l'ambition de Verescence d'atteindre 100% de nos productions mondiales en verre PCR d'ici fin 2025.

\*Rapport de décarbonation 2024 de la FEVE

Verescence certifie annuellement par un tiers indépendant le taux de calcin PCR contenu dans ses compositions selon la méthode de calcul définie par la Fédération Européenne du Verre d'Emballage (FEVE).

Les taux d'utilisation de verre PCR dans la fabrication du Verre Infini® 20 et Infini® 40 vendus sont respectivement supérieurs à 20% et 40% (✓).



## Engagement sur la réduction de nos émissions de CO2

Le total de nos émissions de gaz à effet de serre sur les scopes 1 et 2 s'élevait à 128 008 tonnes eqCO2 en 2024, principalement dues à nos fours, arches, feeders et au rebrûlage des flacons. C'est avec l'objectif de réduire drastiquement ses émissions que Verescence s'est engagé dans une feuille de route de décarbonation ambitieuse, selon un objectif validé par l'initiative Science Based Targets (SBTi) et conforme à celui de l'Accord de Paris, visant à limiter le réchauffement climatique à 1,5°C au-dessus des niveaux préindustriels.

**D'ici 2034, les émissions de Verescence seront réduites de 63,7% par rapport à 2019 sur les scopes 1 et 2.**

Cette volonté s'accompagne d'investissements majeurs afin d'électrifier les technologies et équipements industriels utilisés sur nos sites.

En 2024, nous avons remplacé une arche à gaz par une arche de cuisson 100% électrique sur notre site de Mers-les-Bains, permettant ainsi de réduire nos émissions de 192 tonnes eqCO2 par an.

Nous avons également lancé le projet de reconstruction du four 6, prévu pour 2026, avec une technologie hybride développée par notre partenaire Fives. Verescence continue en parallèle ses projets de décarbonation du décor, avec le démarrage de deux nouvelles lignes de laquage électriques en Espagne et en France, la mise en place d'arches électriques ou encore de tunnels infra-rouges.



Inauguration de la nouvelle ligne de laquage électrique en Espagne

## Eau : objectif « Usine Sèche »

Verescence poursuit ses efforts pour atteindre le niveau « usine sèche », en priorité sur les sites fortement exposés au risque de stress hydrique. Cet objectif sera atteint lorsque 100% des besoins en eau des sites seront satisfaits par de l'eau réutilisée, et dont les pertes se limiteront au phénomène inévitable d'évaporation dans notre secteur d'activité.

Ainsi, sur le site de La Granja, un décanteur lamellaire a été installé en 2024 pour traiter les eaux de rejets générées par la production des isolateurs.

**Ce nouvel équipement permet au site de réutiliser chaque mois 1 800 m<sup>3</sup> d'eau pour alimenter en circuit fermé le processus de fabrication des isolateurs.**

De même, sur le site de Covington, l'eau utilisée pour refroidir les pompes de la station d'oxygène, auparavant rejetée dans le réseau public d'assainissement, est désormais détournée vers nos tours de refroidissement. Cela permet d'économiser 14 000 m<sup>3</sup> d'eau par an et de tendre vers un volume d'eau rejeté à usage industriel à zéro.



Décanteur lamellaire à La Granja

## Gestion de nos déchets

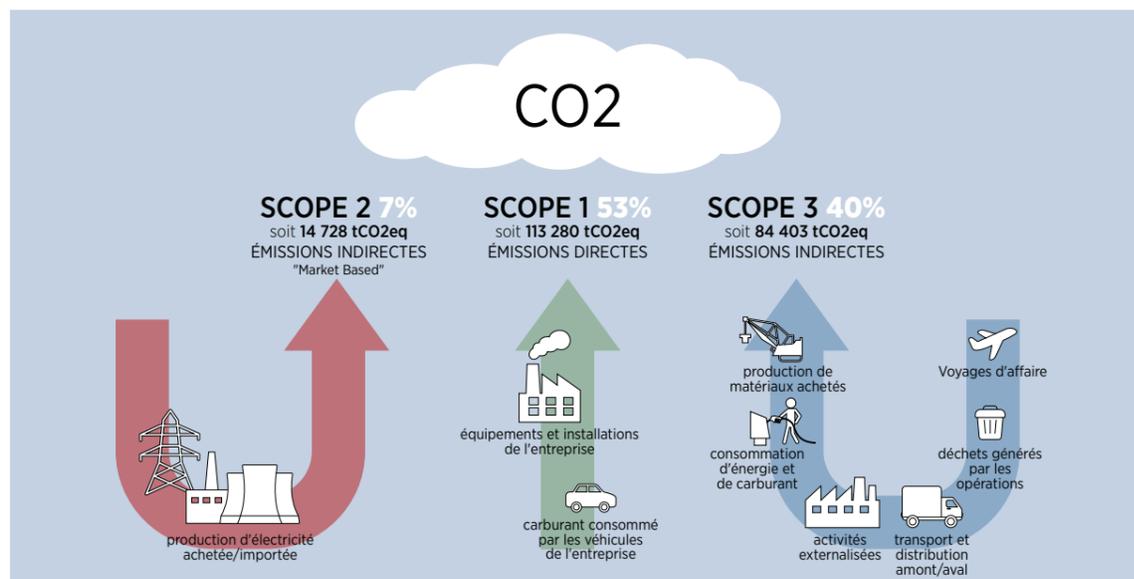


Partout dans le monde, nos usines ont pour objectif de limiter les coûts nets relatifs à la gestion des déchets en réduisant leur volume et en maximisant les efforts de tri pour mieux les valoriser.

**En 2024, dans un contexte de fortes hausses des coûts de traitement, le coût net de nos déchets a été réduit de 44% et 87,1% de nos déchets ont été recyclés,**

notamment grâce à :

- L'augmentation des palettes et des plateaux thermoformés réutilisables ou recyclables ;
- L'amélioration du recyclage des papiers et cartons ;
- Le remplacement du procédé de dépolissage acide par le procédé de laquage ;
- La réduction du traitement des poussières d'électrofiltres grâce à un mix énergétique plus favorable ;
- La diminution des rejets électrochimiques et des liquides de rinçage sur les stations de lavage de nos moules toujours plus performantes.



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

A travers notre démarche « 4R&D », REDUCE, REUSE, RECYCLE, REPLACE et DISRUPT, notre ambition est d'offrir à nos clients des emballages de luxe répondant à la fois aux codes de la Beauté et aux enjeux environnementaux.

## PPWR : Quelles conséquences pour le flaconnage de luxe ?

INTERVIEW

### 3 QUESTIONS À... Samuel Joachim

Directeur INPD  
Verescence



Alors que le règlement PPWR (Packaging and Packaging Waste Regulation) redéfinit les attentes et les obligations en matière d'emballage en Europe, les entreprises de l'industrie parfumerie-cosmétique doivent repenser la conception de leurs emballages pour utiliser des matériaux plus durables et réduire le volume de déchets.

### 1 Quels sont les principaux objectifs du règlement PPWR ?

Il s'agit d'un nouveau règlement européen concernant les emballages et les déchets d'emballages. Il a pour objectif d'harmoniser et de renforcer les exigences en matière d'emballages à l'échelle de l'Union européenne. Remplaçant la directive de 1994, il s'applique désormais à tous les types d'emballages, y compris ceux des produits cosmétiques. Le règlement a été adopté par le Parlement européen le 22 janvier 2025 et est entré en vigueur le 11 février 2025. Il prendra effet sur les emballages commercialisés dès 2030.

### 2 Quels volets du règlement s'appliquent aux emballages en verre ?

Pour les emballages primaires en verre, deux volets principaux du règlement s'appliquent. Le premier, relatif à la minimalisation, a pour objectif de réduire la quantité d'emballages mis sur le marché. Cela inclut l'optimisation de leur taille et de leur poids, tout en préservant leur efficacité pour la protection et le transport des produits. Le second volet, concernant la recyclabilité, impose la conception d'emballages en verre qui puissent être facilement recyclés à la fin de leur cycle de vie, afin de favoriser la réutilisation des matériaux. Contrairement aux plastiques, le verre sodocalcique bénéficie déjà

d'un réseau de recyclage efficace et bien établi en Europe. Actuellement, 80,8% des emballages en verre en Europe sont collectés pour être recyclés selon Close The Glass Loop, ce qui en fait l'un des matériaux les plus performants en matière de recyclage. L'objectif est d'atteindre 90% d'ici 2030.

### 3 Comment Verescence accompagne ses clients pour les aider à se conformer aux exigences du règlement PPWR ?

Verescence travaille depuis plusieurs années sur ces sujets en proposant à ses clients des outils pour éco-concevoir des flacons premium et responsables. Pour la minimalisation, l'outil ACV, créé par Verescence en collaboration avec EVEA dès 2017, permet de comparer différentes solutions de poids pour les emballages en verre et d'en mesurer l'impact environnemental. De plus, le Glass Score permet de faire un bilan de l'état d'allègement d'un flacon et est systématiquement communiqué aux clients. En ce qui concerne la recyclabilité, Verescence a élaboré un référentiel en collaboration avec un centre de tri, afin de sensibiliser ses clients sur l'impact de certains décors sur la recyclabilité. Enfin, Verescence participe activement au groupe « conception pour la recyclabilité » du CETIE, visant à établir un protocole commun pour tous les verriers européens.

## Innovation et éco-conception

### Neurosciences : comment le design influence la perception du produit

Dans les années à venir, nous allons devoir de plus en plus répondre à l'équation de flacons en verre plus légers et de décors moins impactants, tout en maintenant la désirabilité des flaconnages de luxe.

C'est pour cela qu'en 2024, Verescence a lancé une première étude en s'associant à l'université de Louvain en Belgique **pour étudier l'impact de la complexité visuelle d'une gravure sur la perception du consommateur** via des études de neuromarketing.

Les neurosciences apportent des réponses scientifiques à des interrogations marketing qui vont concerner le poids du flacon, le design, tout comme le type de parachèvement ou de décor. Concrètement, cette première étude a permis de prouver l'intérêt d'un design de gravure plus sophistiqué sur notre modèle standard, le flacon Bowie 100ml, en faveur d'une perception premium plus forte et d'une plus grande valeur perçue.



### Maquillage premium : l'ère du verre

Pour répondre à une demande croissante de nos clients pour la « glassification » des emballages, **Verescence propose des formats maquillage pouvant répondre à différents besoins.**

En 2024, Verescence a développé deux nouveaux flacons de maquillage en verre, KALI et IVY.



KALI est une flaconnette de 7,5ml développée en partenariat avec Axilone, qui a conçu le capot et la tigelle en 100% aluminium et propose différents applicateurs, permettant ainsi d'adapter ce flacon à divers marchés : les rouges à lèvres liquides, huiles à lèvres, gloss, fards à paupières liquides, soins ciblés pour les yeux ou anticernes.

Le format verre et aluminium permet de proposer aux consommateurs **un packaging ultra premium et 100% recyclable.**

IVY est une flaconnette de 10ml développée en partenariat avec HCP Packaging, destinée au marché des mascaras. L'imperméabilité du verre permet une conservation optimale de la formule dans le temps. Son design épuré et son fond de verre épais lui confèrent un aspect très élégant. De plus, la flaconnette est compatible avec une multitude de techniques de décors tels que le laquage, la sérigraphie, le marquage à chaud ou même le COLOR'in.

IVY intègre **20% de verre recyclé post-consommation (PCR)** et est **100% recyclable.**



Sur le marché des fonds de teint, **Verescence a développé un format rechargeable** en 2024 pour la marque Armani (L'Oréal Luxe).

À l'instar du marché des soins du visage, le marché des fonds de teint se met également sur des formats rechargeables. L'option retenue ici par le client est de premiumiser l'objet via un design très luxe de la flaconnette extérieure en verre et une recharge en plastique minimaliste. Le flacon a été conçu avec un système de recharge intuitif et élégant permettant à la consommatrice de clipser/déclipser la recharge très facilement.

## Maintenance prédictive des isolateurs : le service Xpertise



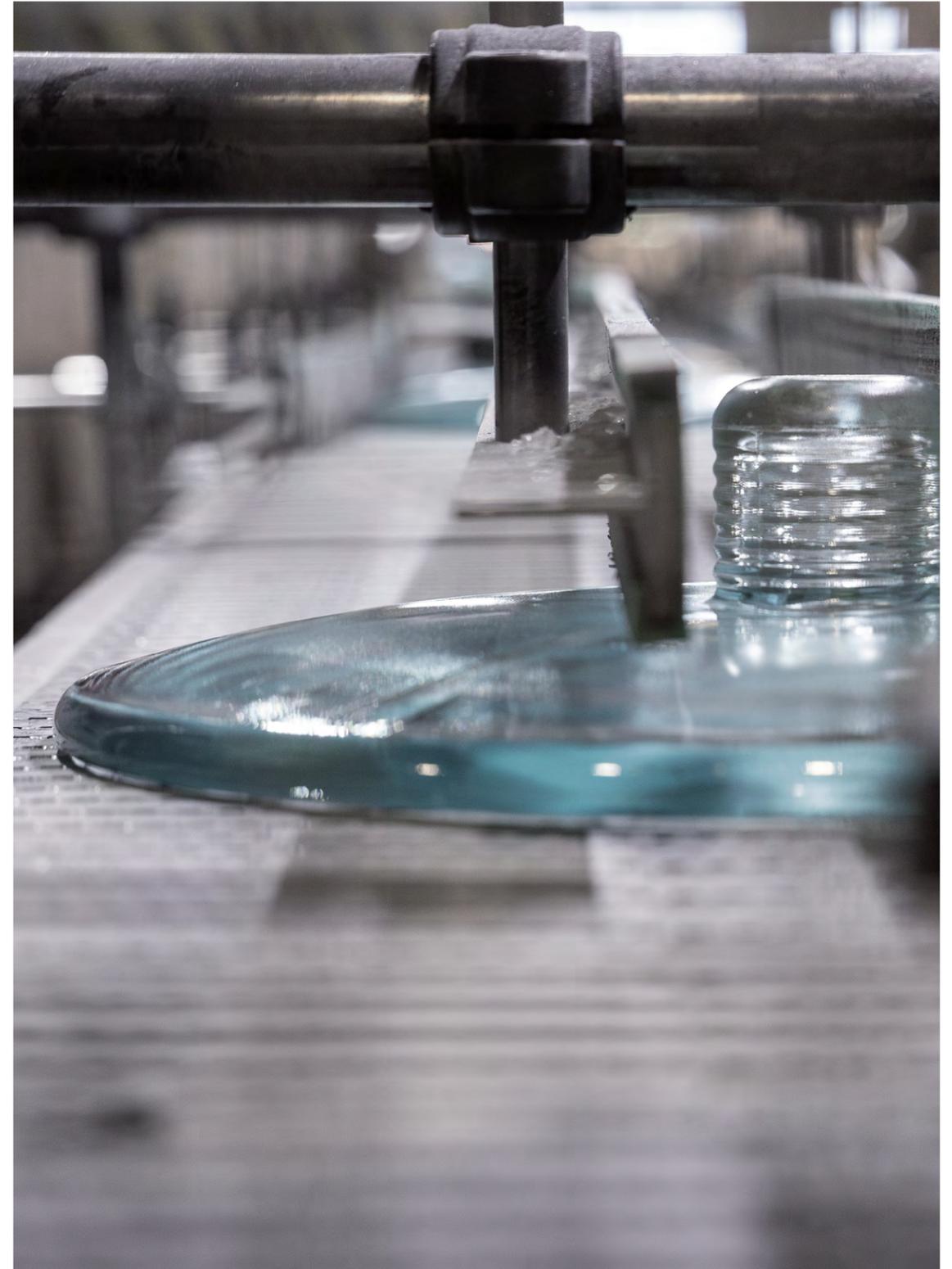
Sur notre site espagnol, nous produisons des isolateurs en verre, des pièces isolantes en forme de « disque » utilisées sur les lignes à haute tension. Afin d'aider nos clients à réduire les émissions de CO2 et les surcoûts liés à des opérations de nettoyage trop fréquentes ou à des contournements électriques survenus par un manque de maintenance,

**La Granja Insulators a développé un service de maintenance prédictive innovant intégrant de l'IA, en partenariat avec L'Electric Power Research Institute (EPRI).**

Nous plaçons des capteurs sur les tours capables de prédire, en fonction des conditions météorologiques et de la mesure des courants de fuite, le moment optimal pour nettoyer les isolateurs et assurer leur rendement à 100%. Nos clients bénéficient ainsi d'un plan de maintenance



optimisé et spécifique à chaque site. En 2024, un nouveau projet Xpertise a été lancé en vue d'optimiser la construction d'une future ligne électrique.



# ANNEXES

56

Tableau de bord RSE

58

Note méthodologique

62

Initiatives RSE 2024-2025

90

Tables de correspondances (GRI et Global Compact)

96

Rapport de l'OTI (KPMG)



# Tableau de bord RSE

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

PILIER	ODD	THÈME	KPI	UNITÉ	RÉSULTATS RAPPEL 2022	RÉSULTATS RAPPEL 2023	RÉSULTATS 2024	OBJECTIFS 2025
People First	3 Santé et sécurité	Santé et sécurité	Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (TFI)	Taux	4,34 (✓)	3,61 (✓)	1,85 (✓)	<3
			Jours perdus à la suite d'accidents du travail avec arrêt*	Jours	1 019	1 524	1 334	-5% vs N-1
	4 Mieux-être au travail et reconnaissance	Mieux-être au travail et reconnaissance	Investissements pour l'amélioration des conditions de travail et initiatives HSE vs. Total des Investissements	%	12,7% (✓)	6,31% (✓)	5,14% (✓)	≥2%
			Taux d'absentéisme (inclus le nombre de jours perdus à la suite d'accidents du travail)	%	7,9% (✓)	6,76% (✓)	6,79% (✓)	7%
			Nombre de salaires versés supérieurs au salaire décent*	%	-	-	100%	100%
	5 Compétences et carrières	Compétences et carrières	Nombre de Salariés formés vs. Nombre de Salariés	%	60,3% (✓)	70,9% (✓)	67,4% (✓)	>70%
			Nombre de promotions	Nombre	234 (✓)	224 (✓)	341 (✓)	>5% de l'effectif
	Diversité	Diversité	Taux de femmes encadrantes	%	29,39% (✓)	30,34% (✓)	30,04% (✓)	>30%
Taux de recrutements féminins			%	51,96% (✓)	39% (✓)	31,2% (✓)	>35%	
Act for Society	8 Ancre local, force mondiale	Ancre local, force mondiale	Achats locaux vs. Volume d'achat	%	96,9% (✓)	97,17% (✓)	97,3% (✓)	>97%
			Préserver l'emploi sur nos sites	Nombre	82 (✓)	83 (✓)	76 (✓)	>2% de l'effectif
	11 Achats responsables	Achats responsables	Nombre de fournisseurs signataires de la charte RSE vs. Nombre de fournisseurs référencés au panel Verescence RSE1 (fournisseur agissant significativement sur l'impact RSE de Verescence)	%	100% (✓)	100% (✓)	100% (✓)	100%
			Éthique des affaires	Éthique des affaires	Population à risque formée et qualifiée sur les risques de corruption vs. Effectif global de la population à risque	%	97,9% (✓)	98% (✓)
	Population à risque formée et qualifiée sur la sécurité de l'information vs. Effectif global de la population à risque	%			89% (✓)	93% (✓)	81,6% (✓)	100%
Eco Solutions	6 Qualité de service et compétitivité	Qualité de service et compétitivité	Taux de livraisons à temps et en totalité (OTIF = On Time In Full)	%	88% (✓)	91% (✓)	95,6% (✓)	97%
			Taux de réclamations clients	%	0,84% (✓)	0,56% (✓)	0,57% (✓)	0,55%
	7 Innovation et éco-conception	Innovation et éco-conception	Nombre d'offres commerciales émises et accompagnées d'une ACV	Nombre	57 (✓)	28 (✓)	78 (✓)	82
			Taux de flacons produits avec du verre PCR	%	55% (✓)	77% (✓)	83% (✓)	85%
	12 Optimisation de l'impact environnemental de nos process	Optimisation de l'impact environnemental de nos process	Émissions CO2 (Scope 1 : émissions directes et Scope 2 "Market Based" : émissions énergies fournies)	t/tv	1,02 (✓)	1,03 (✓)	0,95 (✓)	0,92
			Émissions CO2 (Scope 3)	t/tv	0,54 (✓)	0,67 (✓)	0,63 (✓)	0,62
			Émissions de NOx pour les sites de fabrication du verre	kg/tv	1,78 (✓)	5,2 (✓)	5,12 (✓)	<6
			Émissions de SOx pour les sites de fabrication du verre	kg/tv	1,18 (✓)	1,83 (✓)	1,01 (✓)	<2
			Émissions de particules fines pour les sites de fabrication du verre	kg/tv	0,103 (✓)	0,155 (✓)	0,12 (✓)	<0,2
			Prélèvement d'eau par tonne de verre	m³/tv	2,34 (✓)	2,56 (✓)	2,39 (✓)	2,06
			Eau recyclée vs. Besoins en eau à usage industriel	%	98,13% (✓)	98,08% (✓)	97,99% (✓)	>98%
			Consommation d'eau vs. Besoins en eau (Pertes vs. Besoins en eau)	%	0,91% (✓)	0,58% (✓)	1,14%¹	1,10%
			Quantité totale de déchets par tonne de verre tiré	kg/tv	159 (✓)	155 (✓)	108 (✓)	100
			Déchets dangereux*	t	1 762	1 838	1 318	<10% du total des déchets
			Déchets non dangereux*	t	23 854	21 875	13 130	≥ 90% du total des déchets
			Taux de recyclage des déchets	%	90,82% (✓)	90,58% (✓)	87,11% (✓)	>90%
DBO5 - Demande Biochimique en Oxygène pendant cinq jours par tonne de verre tiré	kg/tv	-	0,15 (✓)	0,004 (✓)	<0,1			
DCO - Demande Chimique en Oxygène par tonne de verre tiré	kg/tv	-	0,53 (✓)	0,023 (✓)	<0,2			
MES - Matières En Suspension par tonne de verre tiré	kg/tv	-	0,44 (✓)	0,017 (✓)	<0,1			

(✓) Données vérifiées avec un niveau d'assurance raisonnable par KPMG  
 ¹ Avis d'assurance modéré  
 \*Données non vérifiées par KPMG

tv = tonne de verre tiré

# Note méthodologique

Éléments de méthodologie sur les indicateurs publiés.

## Périmètre

L'ensemble des entités consolidées par le Groupe.

Période de reporting :

01/01/2024 au 31/12/2024

## Exclusion

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

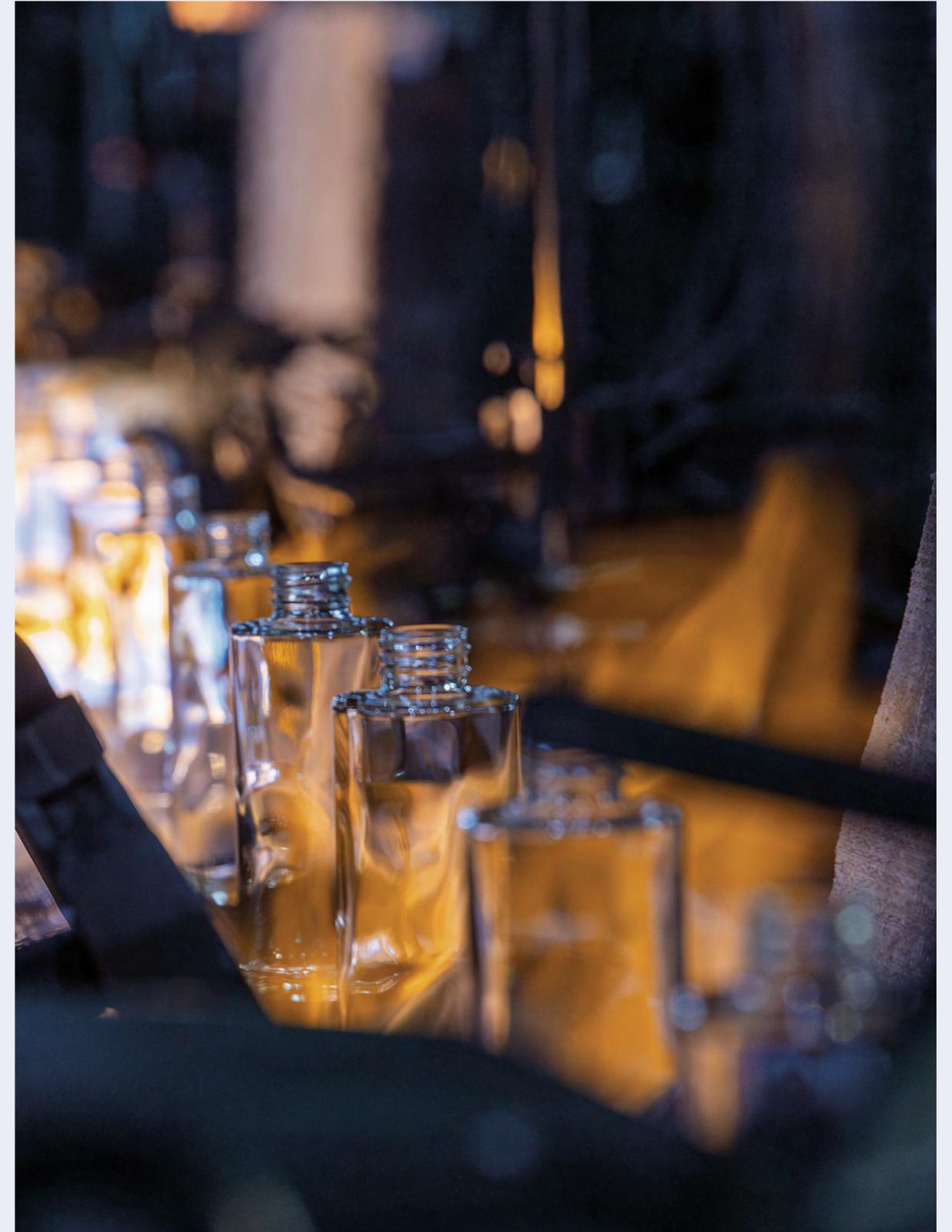
- la lutte contre le gaspillage alimentaire
- la lutte contre la précarité alimentaire
- le respect du bien-être animal
- une alimentation responsable, équitable et durable
- le lien Nation-armée et l'engagement dans les réserves

	FRÉQUENCE	INDICATEURS	UNITÉ	DÉFINITIONS / CALCUL
	Mensuel	Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (TF1)	Taux	[(Somme des accidents avec arrêt déclarés dans l'exercice aux administrations locales - Somme des accidents avec arrêt invalidés par les administrations locales dans l'exercice ou exercices précédents) / Nombre d'heures travaillées]*1 000 000 <b>Nota</b> Le taux de fréquence prend en compte le personnel Verescence et n'inclut pas les intérimaires ni les stagiaires (les contrats pris en compte sont : CDI, CDD, contrats pro, contrats d'apprentissage).
	Mensuel	Jours perdus à la suite d'accidents du travail avec arrêt	Jours	Somme des jours perdus à la suite d'accidents avec arrêt déclarés dans l'exercice aux administrations locales - Somme des jours perdus comptabilisés pour des accidents avec arrêt invalidés par les administrations locales dans l'exercice ou exercices précédents <b>Nota</b> La comptabilité des jours perdus suite aux accidents avec arrêt prend en compte le personnel Verescence et n'inclut pas les intérimaires ni les stagiaires (les contrats pris en compte sont : CDI, CDD, contrats professionnels, contrats d'apprentissage). Ne sont pas inclus les jours perdus pour cause de maladie professionnelle.
	Annuel	Investissements pour l'amélioration des conditions de travail et initiatives HSE vs. Total des Investissements	%	[Somme des investissements pour l'amélioration des conditions de travail et initiatives HSE en K€ / Total CAPEX en K€]*100
	Mensuel	Taux d'absentéisme (inclus le nombre de jours perdus à la suite d'accidents du travail)	%	[Somme des heures des absences (TI) / Somme des heures travaillées théoriques]*100
	Tous les deux ans	Nombre de salaires versés supérieurs au salaire décent		Nombre de salaires évalués par Fair Wage Network comme supérieurs ou égaux aux salaires décents des régions où ils ont été versés <b>Nota</b> La comptabilité du nombre de salaires versés supérieurs au salaire décent prend en compte l'ensemble du personnel Verescence et n'inclut pas les intérimaires ni les stagiaires.
	Annuel	Nombre de Salariés formés vs. Nombre de Salariés	%	[Nombre de salariés ayant suivi une formation / Nombre total de salariés]*100 <b>Nota</b> Définition des formations : 1h minimum, sous toute forme (en présentiel ou e-learning). Les conférences, réunions et autres types sont exclues. Les formations délivrées aux intérimaires et sous-traitants ne sont pas incluses. Sont comptabilisés tous les salariés ayant réalisé plus d'une heure de formation dans l'année, peu importe la durée et le nombre de modules de formation suivis.
	Annuel	Nombre de promotions	Nombre	Nombre de promotions <b>Nota</b> Les promotions peuvent être des changements de métier, de poste ou de coefficient. Ces changements sont visibles sur les avenants en paie. La promotion est le passage à un niveau de classification ou de coefficient supérieur visible sur la feuille de paie. Lors d'un changement de métier, la promotion fait l'objet d'un avenant. Un changement de métier ou de poste n'est pas nécessairement accompagné d'une augmentation du salaire (cas du passage d'un poste 5x8 à un poste jour par exemple). Si une personne est promue 2 fois dans l'exercice, elle sera comptée 1 fois. La promotion est prise en compte sur le mois du changement d'intitulé ou de coefficient enregistré par la paie.
	Annuel	Taux de femmes encadrantes	%	[Somme de femmes "encadrantes" en CDI / Somme du personnel "encadrant" hommes + femmes]*100 <b>Nota</b> Cet indicateur concerne l'effectif femme dans les statuts socio-professionnels susceptibles d'encadrer des salariés.
	Annuel	Taux de recrutements féminins	%	[Somme de recrutements féminins en CDI / Somme de recrutements total hommes + femmes]*100 <b>Nota</b> Cet indicateur inclut uniquement les recrutements en CDI.

	FRÉQUENCE	INDICATEURS	UNITÉ	DÉFINITIONS / CALCUL
	Annuel	Achats locaux vs. Volume d'achat	%	[Somme du chiffre d'affaires achats réalisé dans le pays de transformation (K€) / Somme du chiffre d'affaires d'achats globaux de l'entité (K€)]*100 <b>Nota</b> Un achat local est défini par la localisation du fournisseur et la réalisation du service ou la provenance de matériaux de ce dernier de la façon suivante: - France et Espagne : pays de transformation + frontaliers - USA : USA uniquement Les achats de l'entité Verescence Pacific sont exclus du périmètre. Les achats relatifs à l'activité Isolateurs ne sont également pas inclus dans le périmètre de cet indicateur.
	Mensuel	Nombre de salariés inscrits dans des parcours qualifiants ou diplômants	Nombre	Nombre de personnes inscrites en VIE, en formations qualifiantes ou diplômantes <b>Nota</b> Ce nombre est suivi mensuellement dans tous les pays étrangers et en France (Verescence France, Verescence Orne et Verescence Somme). Il s'agit de contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage et titres professionnels. Si une personne est inscrite à plusieurs formations diplômantes, on ne le comptera qu'une seule fois. Ce KPI comptabilise uniquement le nombre de personnes ayant démarré ce parcours au cours de l'année.
	Annuel	Nombre de fournisseurs signataires de la Charte RSE vs. Nombre de fournisseurs référencés au panel Verescence RSE1 (fournisseur agissant significativement sur l'impact RSE de Verescence)	%	[Nombre de fournisseurs signataires de la Charte RSE / Nombre de fournisseurs référencés au panel Verescence RSE1]*100 <b>Nota</b> Les fournisseurs de l'entité Verescence Pacific sont exclus du périmètre.
	Annuel	Population à risque formée et qualifiée sur les risques de corruption vs. Effectif global de la population à risque	%	[Somme de la population à risque ayant réussi la formation sur les risques de corruption vs. effectif global de la population à risque visée par la formation]*100 <b>Nota</b> La population éligible à ce type de formation dit "effectifs à risque" est la suivante: 1) Tous les cadres incluant des services divers (Comex, Commercial, Achats, Finance, etc.) 2) Il est inclus les populations "hors cadre", mais considérées à risque compte tenu de leur fonction à savoir les départements Comptabilité/Paie, RH, R&D, Assistantes Commerciales, Achats... Toute personne en contact avec des tiers dans le cadre de sa fonction 3) Tout nouvel arrivant entrant dans le 1) ou le 2) Cet indicateur est centralisé, l'ensemble des populations concernées dans les filiales sont identifiables. Les personnes ayant quitté l'entreprise au cours de l'année sont incluses dans le calcul de l'indicateur.
	Annuel	Population à risque formée et qualifiée sur la sécurité de l'information vs. Effectif global de la population à risque	%	[Somme de la population à risque formée et qualifiée sur la sécurité de l'information vs. effectif global de la population à risque]*100 <b>Nota</b> La population éligible à ce type de formation dit "effectifs à risque" est la suivante : 1) Tous les cadres incluant des services divers (Comex, Commercial, Achats, Finance, etc.) 2) Il est inclus les populations "hors cadre", mais considérées à risque compte tenu de leur fonction à savoir les départements Comptabilité/Paie, RH, R&D, Assistantes Commerciales, Achats... Toute personne en contact avec des tiers dans le cadre de sa fonction 3) Tout nouvel arrivant entrant dans le 1) ou le 2) Cet indicateur est centralisé, l'ensemble des populations concernées dans les filiales sont identifiables. Les personnes ayant quitté l'entreprise au cours de l'année sont incluses dans le calcul de l'indicateur.

FRÉQUENCE	INDICATEURS	UNITÉ	DÉFINITIONS / CALCUL
Mensuel	Taux de livraisons à temps et en totalité (OTIF = On Time In Full)	%	Nombre de livraisons en temps et en quantité / Nombre de livraisons <b>Nota</b> La livraison à temps est considérée "on time" si elle est livrée à la date requise dans la commande client. La livraison en totalité signifie qu'il n'y a pas d'écart entre les quantités requises et les quantités livrées (+/- seuils convenus dans chaque région avec nos clients). Ce nombre peut être obtenu par mesure directe par Verescence des délais de livraison en sortie d'usine, mais également par la mesure des OTIFs Clients, qui seront pondérés des nombres de livraisons réalisées mensuellement.
Mensuel	Taux de réclamations clients	%	[Somme des réclamations clients acceptées / Somme de lots livrés]*100 <b>Nota</b> Les clients de l'entité Verescence Pacific sont exclus du périmètre.
Annuel	Nombre d'offres commerciales émises et accompagnées d'une ACV	Nombre	Somme des offres commerciales émises avec une ACV (analyse cycle de vie) qu'elles soient perdues, gagnées, en-cours ou abandonnées
Annuel	Taux de flacons produits avec du verre PCR	%	[Somme des flacons produits avec du verre PCR année n en tonnes / Somme des flacons produits en verre année n en tonnes]*100 <b>Nota</b> En Europe, l'offre en verre PCR de Verescence comprend le Verre Infini® 20 et le Verre Infini® 40, intégrant respectivement 20% et 40% de verre recyclé post-consommation. Aux USA, l'utilisation du verre PCR dans la fabrication de nos flacons atteint un niveau supérieur à 10% ; seuil à partir duquel nos flacons sont considérés produits avec du verre PCR. En Corée du Sud, le seuil des 20% est atteint depuis octobre 2024 ; le Verre Infini® 20 y est donc également proposé.
Mensuel	Émissions CO2 (Scope 1: émissions directes et Scope 2: émissions énergies fournies)	t/tv	Quantité estimée de CO2 émise pour produire une tonne de verre Quantité totale de CO2 estimée (t CO2) / Quantité de verre tiré (t)
Annuel	Émissions CO2 (Scope 3)	t/tv	Total des émissions de CO2 Scope 3 calculées selon les lignes directrices du GHG protocol pour chacun des chapitres applicables aux activités de Verescence
Annuel	Émissions atmosphériques (NOx/SOx/particules fines) pour les sites de fabrication de verre	kg/tv	Masse des émissions atmosphériques (NOx ou SOx ou particules fines) en kg pour les sites de fabrication de verre / Quantité de verre tiré (t)
Mensuel	Prélèvement d'eau par tonne de verre	m³/tv ou kcals	Prélèvement total d'eau sur le site pour une tonne de verre tiré (sites verriers) ou pour 1000 cols (sites de parachèvement) Quantité totale d'eau (m³) / Quantité de verre tiré (tonne) ou kcals
Trimestriel	Eau recyclée vs. Besoins en eau à usage industriel	%	[Total eau industrielle recyclée / Total des besoins en eau à usage industriel]*100
Trimestriel	Consommation en eau vs. Besoins en eau (Pertes vs. Besoins en eau)	%	[Total consommation en eau (prélèvements - rejets) / Total de besoins en eau]*100
Mensuel	Quantité de déchets par tonne de verre tiré	kg/tv	Somme des déchets dangereux et des déchets non-dangereux (kg) / Quantité de verre tiré (t) <b>Nota</b> En Europe, une nomenclature permet de différencier les déchets dangereux des déchets non dangereux à partir de codes confirmés par le prestataire de traitement dans des bordereaux de suivi. Ailleurs, la législation locale définit la catégorie des déchets dangereux et impose un traitement spécifique.
Mensuel	Déchets dangereux	t	Somme des déchets dangereux en tonnes <b>Nota</b> En Europe, une nomenclature permet de différencier les déchets dangereux des déchets non dangereux à partir de codes confirmés par le prestataire de traitement dans des bordereaux de suivi. Ailleurs, la législation locale définit la catégorie des déchets dangereux et impose un traitement spécifique.
Mensuel	Déchets non dangereux	t	Somme des déchets non dangereux en tonnes <b>Nota</b> En Europe, une nomenclature permet de différencier les déchets dangereux des déchets non dangereux à partir de codes confirmés par le prestataire de traitement dans des bordereaux de suivi. Ailleurs, la législation locale définit la catégorie des déchets dangereux et impose un traitement spécifique.
Mensuel	Taux de recyclage des déchets	%	Pourcentage de déchets recyclés, réutilisés ou revalorisés [Quantité de déchets recyclés, réutilisés ou revalorisés (t) / Quantité totale de déchets (t)]*100 <b>Nota</b> En Europe, le traitement des déchets s'appuie sur une nomenclature qui précise, en fonction de la destination des déchets, un code confirmé par le prestataire de traitement.
Annuel	DBO5 - Demande Biochimique en Oxygène pendant cinq jours par tonne de verre tiré	kg/tv	$\frac{\sum n [(DBO5_{(mgO2/l)} \times 10^{-3}) \times \text{Volume d'eau rejetée (m}^3\text{)}]}{\text{Volume de Verre tiré (t)}}$ où n est le nombre de sites de production de verre ou de parachèvement <b>Nota</b> Cette DBO5 mesure la quantité de matière organique biodégradable contenue dans les eaux rejetées. Cette matière organique biodégradable est évaluée par l'intermédiaire de l'oxygène consommé par les micro-organismes impliqués dans les mécanismes d'épuration naturelle. Ce paramètre est exprimé en milligramme d'oxygène nécessaire pendant cinq jours pour dégrader la matière organique contenue dans un litre d'eau. La mesure est réalisée par chaque site au moins une fois par an ou plus fréquemment en fonction des réglementations locales ; la valeur moyenne est alors prise en compte pour l'année de reporting.
Annuel	DCO - Demande Chimique en Oxygène par tonne de verre tiré	kg/tv	$\frac{\sum n [(DCO_{(mgO2/l)} \times 10^{-3}) \times \text{Volume d'eau rejetée (m}^3\text{)}]}{\text{Volume de Verre tiré (t)}}$ où n est le nombre de sites de production de verre ou de parachèvement <b>Nota</b> La DCO représente la quantité d'oxygène nécessaire pour oxyder toute la matière organique contenue dans les eaux de rejets. Cette valeur est obtenue en faisant réagir des échantillons d'eau avec un oxydant puissant (le bichromate de potassium) et s'exprime en milligramme d'oxygène par litre d'eau. La mesure est réalisée par chaque site au moins une fois par an ou plus fréquemment en fonction des réglementations locales ; la valeur moyenne est alors prise en compte pour l'année de reporting.
Annuel	MES - Matières En Suspension par tonne de verre tiré	kg/tv	$\frac{\sum n [(MES_{(mg/l)} \times 10^{-3}) \times \text{Volume d'eau rejetée (m}^3\text{)}]}{\text{Volume de Verre tiré (t)}}$ où n est le nombre de sites de production de verre ou de parachèvement <b>Nota</b> Les matières en suspension (MES) sont l'ensemble des particules solides minérales et/ou organiques présentes dans les eaux rejetées. Leur teneur est mesurée par échantillonnage et s'exprime en mg/l. La mesure est réalisée par chaque site au moins une fois par an ou plus fréquemment en fonction des réglementations locales ; la valeur moyenne est alors prise en compte pour l'année de reporting.

tv = tonne de verre tiré



# Initiatives RSE 2024-2025

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

Les initiatives listées sont non exhaustives et évoluent en permanence.

Période couverte du 01/01/2024 au 31/03/2025.

## People First

### Initiatives 2024-2025

standardisées au niveau du Groupe et en application sur tous les sites



#### Santé et Sécurité

##### MANAGEMENT

- Des objectifs Santé et Sécurité au travail sont fixés pour le Groupe et déclinés sur l'ensemble des sites. Ils font partie des objectifs individuels de tous les membres de l'encadrement.
- Mise en place d'un espace de partage des bonnes pratiques en matière de management de la sécurité entre les filiales.
- Développement des audits internes sécurité sur la plateforme GoAudits.

#### Mieux-être au travail et reconnaissance

##### MANAGEMENT

- Présence de groupes d'expression sur l'ensemble des sites qui permettent de définir et de mettre en oeuvre des actions destinées à améliorer les conditions de travail et l'organisation de l'activité au sein des unités.
- Partage de l'ensemble de nos initiatives RSE réalisées par chacun de nos sites sur une plateforme collaborative structurée autour de notre stratégie RSE.

##### RECONNAISSANCE

##### DE LA PERFORMANCE

- Processus Groupe d'évaluation de la performance des cadres via « People Success » : fixation des objectifs, entretien d'appréciation, revue des salaires et revue de fin d'année.
- Revue des niveaux de responsabilités pour les fonctions managers du groupe afin de garantir l'équité interne en termes de rémunération, et de visualiser les parcours professionnels
- Lancement d'une analyse « living wage / salaire décent » en vue d'une certification Fair Wage.

#### COMMUNICATION INTERNE

- E-learning RSE : diffusion à l'échelle mondiale auprès des équipes connectées afin de partager l'axe stratégique de durabilité de Verescence.
- Organisation d'une journée mondiale RSE sur l'ensemble des sites pour présenter et partager avec les salariés les enjeux et impacts RSE au sein de Verescence.
- Site intranet RH dans chaque région et pour l'ensemble des sites : communication des politiques, accords d'entreprises et dispositions publiques (conventions collectives), les mouvements de personnel (entrées et sorties), offres d'emploi et informations pratiques (notices frais de santé, prévoyance).
- Publication pour le groupe et sur tous les sites de notre journal d'entreprise « Verescence en Action » dans lequel est incluse une rubrique RSE.
- Intégration des valeurs de l'entreprise (Passion, Audace, Respect, Excellence) lors des process RH (recrutement, mobilité, promotion, évaluation de la performance).

#### Compétences et carrières

##### GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DES CARRIÈRES

- Une politique RH est définie au niveau du Groupe et déployée sur l'ensemble des sites qui ont en charge le recrutement de leurs collaborateurs et la gestion de leur personnel.
- La mobilité interne et internationale est favorisée lors de tout nouveau besoin en recrutement.

- Recrutement de Volontaires Internationaux en Entreprise (VIE) pour les USA.
- Une instance internationale regroupant les DRH pays assure le pilotage des actions RH (recrutements, mobilités, formation...)
- Les indicateurs de suivi RH (KPI) ont été revus et adoptés pour l'ensemble des sites.

#### FORMATION DES COLLABORATEURS

- Chaque nouvel arrivant (intérimaire, CDI, stagiaire) reçoit une formation Santé, Sécurité et Environnement qui doit être validée avant la prise de poste.
- Modules de formation e-learning dans différents domaines (Bonnes Pratiques de Fabrication, RSE, cybersécurité et anti-corruption).
- Formation dédiée au Verescence Sustainable Performance System avec différents niveaux : white, yellow, green, black.

#### Diversité

##### MANAGEMENT

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

## Initiatives 2024-2025 par site

### VERESCENCE Mers-les-Bains FRANCE

#### Santé et Sécurité

##### AMÉLIORATION DES INFRASTRUCTURES / EPI

- Suivi de l'utilisation des outillages et matériels utilisés lors des interventions sur les machines de formage de verre (machines IS), sécurisation de nos collaborateurs lors d'opérations à risques.
- Réduction des risques d'accident lors du graissage par un système de graissage automatique.
- Amélioration des conditions de travail : bandanas rafraichissants, sweatshirts ignifugés, laine polaire (bout froid), mise en place de ventilateurs sur l'ensemble des postes (Bout Froid et Bout Chaud), mise à disposition d'eau saline (plan canicule et plan grand froid), chaleur fatale et déstratification d'air, ventilateurs adiabatiques au bout chaud.
- Tour à commande numérique pour l'atelier moulerie : davantage automatisé, avec moins de réglages manuels.
- Modification de racks industriels neufs pour la chambre à moules : diminution du port de charges lourdes.
- Ligne d'emballage automatique en place et fonctionnelle (réduction des TMS : troubles musculo-squelettiques).
- Suivi des étapes de la démarche TMS pros en collaboration avec la CARSAT, les instances représentatives des salariés et le service médical.
- Amélioration de la défense incendie de l'ensemble du site.
- Mise en place d'une détection incendie des deux housseuses avec asservissements.
- Renouvellement du parc machine IS : amélioration ergonomique, sécurité renforcée.
- Finalisation de l'éclairage LED pour une meilleure visibilité.
- Amélioration de la protection incendie des machines IS.
- Renouvellement du parc chariot élévateur.

- Mise en place de meuleuses avec réduction de bruit pour l'atelier moulerie.
- Transpalette avec conducteur autoporté dans un cadre d'amélioration de la manipulation de matériel lourd.
- Mise en place de garde-corps entre passage piétons & zone de circulation des chariots élévateurs.
- Reprise des affichages EPI par zone.
- Mise en place d'un signal d'avertissement visuel (RedLine) sur les chariots du bout froid et logistique.
- Achats de 2 exosquelettes supplémentaires pour la population IS-SGP.
- Rebouchage de 150 trous dans la chaussée et sur les allées de circulation des chariots et des déchargeuses (logistique et élaboration verre).
- Remise en état du marquage au sol dans les zones logistiques.

##### FORMATION

##### DES COLLABORATEURS

- Formation Hygiène Sécurité Environnement et Energie (HSEE) des nouveaux embauchés, toutes CSP confondues.
- Près de 3 100 heures de formation sur 2024 dans le domaine Hygiène Santé Sécurité & Energie.
- Formation d'un nouvel Agent de Prévention - Titre Professionnel « Agent de Prévention et Sécurité ».
- Formation de 13 nouveaux « Équipier Seconde Intervention ».
- Poursuite du partenariat avec le SDIS 80 pour la formation « Maison à feu & Plateau Gaz » auprès des pompiers internes.
- Infirmière de Santé au Travail habilitée « Formatrice de Sauveteurs Secouristes du Travail ».
- Formations initiales et maintien des acquis et compétences « Sauveteur Secouriste du Travail » organisées pour plus de 60 collaborateurs internes.
- Intégration de la Référente Énergie dans le parcours de formation Proréféi dédié à l'efficacité énergétique dans l'industrie (parcours qui vise à former les salariés en charge de la gestion de l'énergie dans l'industrie et le tertiaire complexe).

- Plus de 60 collaborateurs sensibilisés sur la consignation/ déconsignation tous fluides selon procédure et attestation en vigueur.
- Sensibilisation de l'équipe HSE à l'acquisition des bons réflexes en matière de suivi administratif & juridique des déclarations d'accident du travail et de maladies professionnelles.
- Ingénieur HSE formé à la mission de Personne Compétente en Radioprotection (PCR) de niveau 2.
- Formation à destination des membres CSSCT pour entreprise de plus de 300 salariés.
- Généralisation de l'accueil sécurité aux entreprises extérieures, avec la mise en place d'un accueil digitalisé via Didactum.
- Organisation d'une 1/2 journée Donneurs d'ordres / Entreprises extérieures avec une réunion sécurité et la formalisation du PDP annuel.

##### SURVEILLANCE

- Refonte totale du document unique d'évaluation des risques professionnels intégrant les mesures de prévention humaine.
- Réalisation d'audits de sécurité des lignes de production (utilisation de l'application GoAudits).
- Mise en oeuvre de la surveillance d'exposition aux agents chimiques dangereux contenus dans les Articles R4412-149 (VLEP contraignantes) et R4412-150 (VLEP indicatives).
- Suivi des chocs verticaux et horizontaux sur les chariots élévateurs.
- Mesures d'exposition au bruit.
- Fichier de remontée des situations dangereuses (RSD) pour le traitement des situations à risque et des presque-accidents.
- Mise en place et animation d'une croix sécurité via l'application Fabriq.
- Proposition nouvelle grille GoAudits (ajout Cave).
- Refonte de l'évaluation du risque chimique.
- Refonte du bon de consignation et formation des utilisateurs.

##### MANAGEMENT

- Recrutement d'un infirmier.

- Nouvel agrément administratif délivré par la DREETS qui permet au service santé travail autonome de Verescence d'être officiellement reconnu.
- Extension d'agrément Service Santé au Travail Autonome pour VS.
- Embauche d'un Ingénieur & Apprenti au sein du Service HSE, ainsi que 2 Agents de Prévention et de Sécurité.
- Exercice d'évacuation incendie du plateau administratif.
- Création d'une cellule Énergie.
- Transformation CA en CDI au poste d'Ingénieur HSE.

##### COMMUNICATION

- Animation RSE régulière : message sécurité et environnement bimensuel.
- Diffusion d'actualités HSEE dans le journal « Verescence en Action » du site.
- Diffusion de conseils / astuces dans le domaine de la santé, environnement, énergie, conso, habitat,... sur les écrans installés dans les salles de pause.
- Indicateurs journaliers sur Fabriq.
- Campagne de vaccination grippe.
- Sensibilisation des collaborateurs sur les thèmes « Sécurité Incendie/ Utilisation des extincteurs », « Les différents handicaps/RQTH », « Tri des déchets » et « Management de l'énergie » dans le cadre des journées RSE.
- Octobre Rose : marche dans la ville de Mers-les-Bains / Collecte de dons au profit de la Ligue contre le cancer.
- Collecte de sang organisée en collaboration avec l'Etablissement Français du Sang (EFS) pour les salariés volontaires.
- Journée Mondiale de Sensibilisation à l'Autisme : partenariat avec Les Maisons de Vincent.

#### Mieux-être au travail et reconnaissance

- Groupe de travail spécifique sur le service IS/SGP sur le port de charge lourde.
- Groupe de travail sur les troubles musculo-squelettiques (TMS) avec le Bout Froid.
- Mise en place d'amélioration de la manutention des moules au service

- Création / Adaptation des modules de formation en fonction des évolutions métiers, techniques et nouvelles organisations de travail.
- Près de 50 salariés inscrits dans un parcours qualifiant en 2024 via des Contrats de Professionnalisation, d'Apprentissage, Plan de Développement des Compétences.
- 29 collaborateurs en CDI ayant obtenu un diplôme sur 2024 (TP TPI, CQPI CEI, Black Belt, Responsable Performance Industrielle,...).
- Cérémonie de remise des diplômes.
- Formations certifiantes Verescence « Belt ».
- Renouvellement de la certification Qualiopi du Centre de formation.
- Près de 4 000 heures de formation « Emballeur-Trieur » auprès de demandeurs d'emploi.
- Accueil stagiaires.

#### Diversité

- Index Égalité Professionnelle F/H 2025 (Verescence France : siège et usine de Mers-les-Bains), au titre des données 2024 : 85/100.
- Adaptation du poste de travail et dialogue avec la médecine du travail pour toute personne en situation de handicap permanent ou temporaire : mise à disposition d'une voiturette électrique pour un collaborateur éprouvant des difficultés à se déplacer, 3 reclassements suite inaptitude.
- Finalisation d'une action « Glass Vallée Inclusive » pour réinsérer des demandeurs d'emploi et personnes en difficulté.
- Présence de Verescence lors du 1<sup>er</sup> forum de l'emploi « Glass Vallée ».

#### Compétences et carrières

##### GESTION DE CARRIÈRES

- Partenariat avec des grandes écoles (École de Chimie de Lille, École de Céramique et mécatronique de Limoges, INSA...) : accueil de stagiaires et d'alternants.
- Déploiement d'un DOJO au Bout Chaud pour assurer la formation en continue du personnel et la revue régulière des standards.

##### FORMATION

##### DES COLLABORATEURS

- Plan de Développement des Compétences 2024 : près de 26 000 heures de formation réalisées sur 2024.

## Initiatives 2024-2025 par site

### VERESCENCE Orne FRANCE

#### Santé et Sécurité

##### AMÉLIORATION DES INFRASTRUCTURES / EPI

- Étude de solutions techniques de réduction du bruit à l'atelier laquage.
- Poursuite de l'amélioration des conditions de travail pour les postes de tri, contrôle de l'éclairage et réglage des tables en hauteur.
- Réalisation d'études ergonomiques sur les postes d'emballage sérigraphie, de conduite de machine numérique sérigraphie et de préparation laque, avec des plans d'action associés.
- Réalisation d'actions pour optimiser la consommation des équipements de protection individuelle (EPI).
- Extension du parc de tables élévatrices électriques.
- Mise en place de robots (réduction de la pénibilité).
- Utilisation d'un cobot pour déposer d'accessoires pour une ligne de collage.
- Étude pour l'intégration de Cobots supplémentaires.
- Réduction des soins suite à la mise en place de gants fins anticoupures et casquettes coquées sur l'ensemble du site.
- Mise en place et extension de nouveaux systèmes de rafraîchissement de l'air ambiant dans les ateliers.
- Optimisation du système MES pour alléger les tâches administratives des opérateurs.
- Création des nouveaux locaux sociaux (vestiaires).
- Création d'une extension au bâtiment laquage comprenant des bureaux et locaux sociaux.
- Agrandissement de l'atelier Collage avec création d'un bureau pour l'équipe managériale.
- Sécurisation de la zone commune piétons/chariots au niveau du quai de réception.
- Réfection globale de nos allées piétonnes à l'intérieur des bâtiments.
- Réfection globale de nos flux

- piétons, chariots et véhicules en extérieur.
- Mise en place d'un signal d'avertissement visuel (RedLine) sur nos chariots élévateurs pour améliorer leur visibilité.
- Étude pour poursuivre la sécurisation de l'avant du site.
- Sécurisation de l'arrière du site.
- Arrêt de l'activité de dépolissage : préparation des bâtiments en vue d'accueillir une nouvelle activité.

##### FORMATION DES COLLABORATEURS

- Formation et déploiement d'une culture sécurité appelée « Je vois, J'agis ».
- Mise en place d'une formation « Gestes et Postures » avec l'infirmière.
- Formation aux étirements et échauffements musculaires pour certaines lignes de production.
- Collaboration avec des écoles locales : licence vision robotique à Flers / Institut Lemonnier, et BTS électrotechnique à Condé, diplôme d'ingénieur avec l'ITII à Caen et lycée Mézeray à Argentan.
- Amélioration de la formation accueil pour les intérimaires notamment grâce à l'arrivée d'un implant sur le site (1er accueil sécurité fait par l'implant, et le 2nd fait par Verescence Orne).
- Sensibilisation des risques via le jeu « Jeux risque Rien » et Escape Game.
- Formation Incendie « Manipulation des extincteurs ».
- Formation outils management pour le CODIR élargi.
- Formation des SST via des mini recyclages sur des thèmes précis réalisés par l'infirmière du site.
- Sensibilisation aux risques liés à la conduite d'un transpalette électrique pour les personnes concernées, dans le but d'obtenir une autorisation de conduite.
- Formation de nos équipiers d'intervention technique pour renforcer l'action de levée de doute dans le cadre d'un départ de feu.
- Formation des nouveaux arrivants à l'organisation du POI.

##### SURVEILLANCE

- Les audits terrain : Gemba Walks & 6SE avec système GoAudits.
- Audits ISO 14001 & 45001.
- Mesures d'exposition au bruit.
- Mesures d'air ambiant vis-à-vis de certaines substances chimiques.
- Suivi des chocs verticaux et horizontaux sur les chariots élévateurs.
- Suivi au quotidien des événements sécurité et environnementaux via l'outil digital Fabriq.

##### MANAGEMENT

- Exercice d'évacuation incendie pour usine complète et en fonctionnement.
- Mise en place d'une procédure vigilance altérée.
- Embauche d'un apprenti HSE pour travailler sur la mise à jour du document unique.
- Mise en place de 2 typologies de formation de management via des organismes externes : CODIR et N-1, Manager de proximité.
- Mise en place de coachings individuels via des organismes externes suite à des changements de fonction.
- Mise en place de l'outil digital Fabriq : gestion des plans d'action, gestion des indicateurs de performance, outils d'aide à la prise de décision.
- Mise en place d'un temps d'échange et activité hors usine pour tous les services afin de définir ensemble la feuille de route 2025.
- Déploiement d'un outil digital pour l'évaluation des risques SST.

##### COMMUNICATION

- Diffusion et affichage des messages sécurité et environnement.
- Campagne de vaccination grippe.
- Participation à différentes manifestations lors d'Octobre Rose (marche solidaire, affichage et quizz au sein de l'usine, présence de la Ligue contre le Cancer) : campagne annuelle de communication destinée à sensibiliser les femmes au dépistage du cancer du sein et à récolter des fonds pour la recherche.
- Participation à différentes manifestations lors de l'événement Movember : campagne annuelle de

- communication destinée à sensibiliser les hommes au cancer de la prostate et à récolter des fonds pour la recherche.
- Dons du sang sur site pour les salariés volontaires.
- Intervention d'un médecin sur les addictions tabac/alcool.
- Mise en place de groupes d'échange Direction / Salariés.
- Sensibilisation des salariés lors de la journée internationale des droits des femmes : réalisation de portrait photos et vidéos.
- Accueil de plus de 150 élèves dans le cadre de la semaine de l'Industrie.

#### Mieux-être au travail et reconnaissance

- Visites externes pour valoriser le présentisme : site VS et Mers-les-Bains, et un site industriel d'un client.
- Présence d'une assistante sociale deux fois par mois.
- Présence d'un ostéopathe deux fois par mois pour soulager les salariés exposés à des gestes répétitifs.
- Événements en cours d'année :
  - Chocolat de Pâques : concours pour deviner le poids d'une structure en chocolat
  - Galettes des rois
- Événement Noël : concours et partage d'une pause commune pour les salariés autour d'une boisson chaude.

##### DIALOGUE SOCIAL

- Négociation d'un accord sur les salaires.
- Commission Qualité de Vie au Travail.
- Négociation d'un nouveau parcours professionnel.
- Ouverture à la négociation forfait jour.
- Nouvel accord sur la prime de l'ancienneté (nouvelle tranche à 17%).

#### Compétences et carrières

##### GESTION DE CARRIÈRES

- Établissement d'un plan de carrière et de développement individuel pour

- tous les employés.
- Groupe de travail sur l'attractivité de l'entreprise et la fidélisation des collaborateurs.
- Commission de repositionnement : étude des écarts entre nos parcours professionnels et les situations réelles.
- Démarche avec un organisme extérieur pour la refonte de nos parcours professionnels par poste.
- Groupe de travail dédié au repositionnement spécifique de certains salariés, suite à l'arrêt de l'activité de dépolissage.
- Groupe de travail dédié à la gestion des emplois, en lien avec l'arrivée de la nouvelle ligne de laquage.
- Réalisation de 100% de nos entretiens professionnels et annuels.
- Intégration accrue de stagiaires et alternants sur le site.

##### FORMATION DES COLLABORATEURS

- Formation de 2 collaborateurs en CQP Maintenance (technicien en maintenance industrielle).
- Réflexion pour la mise en place de CQP Leader.
- Suivi des formations BPF (bonnes pratiques de fabrication).
- Simplification des évaluations à chaud et à froid.
- 84% des collaborateurs ont bénéficié d'au moins une action de formation.
- Accueil d'alternants et stagiaires.
- Création du poste Responsable des formations et d'un formateur interne.
- Formation certifiante « Belt ».
- Relance et structuration de nos formations métiers : fondamentaux de la sérigraphie, conduite de ligne, référent qualité.
- Formation périodique sur la cybersécurité et renforcement pour certains services.
- Formation certifiante en langue étrangère.
- Formation aux outils informatiques Fabriq et MES.

#### Diversité

- Index Égalité Professionnelle F/H 2025 (au titre des données 2024) : 89/100.

- La Direction Qualité et Ressources Humaines est assurée par une femme.
- Le management de 2 unités autonome de production est assurée par une femme.
- Le management de proximité est assuré par 6 femmes sur 9 postes disponibles.
- Participation aux forums de l'emploi et de l'alternance sur la région.
- Réflexion pour la mise en place d'une nouvelle méthode de recrutement par simulation en partenariat avec France Travail : MRS.
- Partenariat avec un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) pour les travaux d'entretien généraux.

### VERESCENCE Somme FRANCE

#### Santé et Sécurité

##### AMÉLIORATION DES INFRASTRUCTURES / EPI

- Le personnel soumis au bruit est équipé de protections auditives individuelles et le personnel exposé est équipé de protections moulées.
- Mise en place d'un mur de réduction du bruit sur l'UAP4 et suppression du port des protections auditives sur les postes emballage et déballage.
- Création d'une extension du bâtiment laquage pour créer une salle de pause, un local pour notre prestataire de nettoyage et un local de stockage de filtres afin d'améliorer les conditions de travail et de supprimer des risques de départ de feu.
- Mise en place de tables élévatrices et de transpalettes semi-électriques supplémentaires sur les postes non équipés.
- Déploiement d'éclairages supplémentaires sur les zones extérieures accidentogènes.
- Implantation de nouveaux robots collaboratifs (cobots).
- Mise en place de garde-corps sur une de nos lignes de laquage afin de sécuriser le travail en hauteur.

## Initiatives 2024-2025 par site

- Mise en place d'un rafraîchissement adiabatique sur l'UAP3 et sur les lignes 1 et 2 de l'UAP4 pour pallier aux chaleurs estivales.
- Achat d'une nouvelle housseuse de palette avec un module de cerclage intégré.
- Mise en sécurité du quai N°4 par l'installation d'un bloqueur de roues et par le déploiement d'une béquille à force décuplée.
- Revue des flux sur l'extérieur du parking pour fluidifier les entrées/sorties.
- Mise en place de solutions de réduction du bruit sur les postes équipés de Corona et de Taifun Clean.
- Mise en place d'un signal d'avertissement visuel (RedLine) sur nos chariots élévateurs afin de matérialiser leur zone d'évolution.
- Changement des chariots de transport des matières sur l'UAP4.
- Agrandissement et aménagement du réfectoire de l'usine.
- Remplacement d'une porte sectionnelle manuelle par une porte motorisée afin de réduire les contraintes posturales.
- Remplacement des tôles en polycarbonate de la toiture afin d'éviter les risques de chute de hauteur et pour améliorer la luminosité ambiante.
- Remplacement de notre centrale incendie et ajout d'un module de report d'alarme sur les bureaux de la maintenance.
- Sécurisation de l'intégralité de nos portes et déploiement du badgeage sur des accès spécifiques.
- Réalisation d'un chantier d'amélioration du changement des filtres sur des lignes de laquage permettant d'améliorer les postures du personnel.
- Mise en place d'une détection incendie sur les compresseurs et raccordement de la détection optique sur une seule centrale.
- Remise en état de deux postes de transformation électrique.
- Remplacement du poste de livraison électrique.

- Remplacement d'une porte coupe-feu piétonne.
- Déplacement du sprinklage de la ligne 3 du laquage en toiture.
- Séparation du réseau de désenfumage des lignes 1 et 2 du reste du canton.
- Mise en place d'un arrêt d'urgence générale et visible par ligne de laquage.
- Mise en place d'un escalier d'accès aux parties en hauteur de la ligne 2.
- Réfection du parking du laquage et identification des places de stationnement extérieures.

### FORMATION DES COLLABORATEURS

- Formation sécurité dispensée à l'ensemble des salariés ainsi qu'aux nouveaux embauchés et intérimaires.
- Formation « PCS1 » pour les futurs retraités.
- Mise en situation lors des formations sécurité pour améliorer la réactivité en cas de danger.
- Deux jours d'intégration sur site pour les intérimaires.
- Formation « référent harcèlement ».
- Formation externalisée spécifique « Risques chimiques » pour les personnels en contact permanent avec des produits.

### SURVEILLANCE

- Les audits terrain : Gemba Walks & 6SE avec système GoAudits.
- Audits HSE.
- Réalisation du Document Unique sous une base Access avec une consultation PowerBi pour les salariés.
- Mesures d'exposition aux produits chimiques.
- Mesures d'exposition acoustique.
- Mesures d'exposition aux vibrations sur les postes caristes.

### MANAGEMENT

- Exercice d'évacuation incendie pour usine complète et en fonctionnement.
- Déploiement d'un plan de gestion de crise comprenant des exercices corporels, des exercices incendie et des exercices environnementaux.
- Poursuite des groupes d'expression

- Mieux-être au travail.
- Animation sécurité « BANKO » basée sur l'identification, la centralisation et la correction des situations à risques.
- Présence d'un médecin du travail sur site deux jours par semaine.
- Embauche d'un apprenti HSE pour travailler sur la mise à jour du document unique et sur l'amélioration de la communication HSE.

### COMMUNICATION

- Diffusion et affichage des messages sécurité et environnement.
- Diffusion de Flash Info HSE.
- Remise d'un livret d'accueil aux nouveaux arrivants.
- Thématique SST dans le journal interne « Verescence en Action ».
- Revue quotidienne des indicateurs sécurité en revue de performance.
- Organisation de journées « Don du sang » sur site.
- Réalisation de campagnes « Octobre Rose », « Movember » et « Dry January ».

### Mieux-être au travail et reconnaissance

- Présence d'un kinésithérapeute deux fois par mois.
- Présence d'une assistante sociale deux à trois fois par mois.
- Déploiement du système MES (Manufacturing Execution System) pour alléger les tâches administratives des opérateurs.
- Mise en place d'un mur acoustique dans le but d'améliorer les conditions de travail des équipiers de l'atelier laquage.
- Organisation d'une cérémonie de remise des médailles du travail et de pots de départ en retraite.
- Nomination de deux nouveaux référents harcèlement.
- Visite du site de Mers-les-Bains pour des salariés VS.
- Organisation d'événements (Noël, Pâques, 1er mai...) : animation et cadeaux.
- Présence de l'interlocutrice CSP Paie une fois par mois sur site pour

- répondre aux problématiques paie.
- Nouvelle identification visuelle des UAP et ligne de production (panneau d'affichage).
- Création de vidéos métiers afin de promouvoir nos métiers.
- Participation des salariés aux salons et forums de l'emploi et de l'alternance afin de valoriser nos métiers.
- Suivi des risques psychosociaux à travers le groupe de travail « MET : Mieux-être au travail ».

### IALOGUE SOCIAL

- Négociation d'un nouvel accord d'intéressement 2023-2025.
- Négociation d'un nouveau parcours professionnel.
- Négociation d'un accord sur les salaires.
- Négociation accord forfait jour.

### Compétences et carrières

#### GESTION DE CARRIÈRES

- Gestion des compétences à travers les parcours professionnels et grille de polycompétences associées.
- Développement du partenariat avec des grandes écoles (École de Chimie de Lille, INSA, UTC...) : accueil de stagiaires et d'alternants.
- Formateur Interne certifié CCPI « Animation d'une formation interne ».

#### FORMATION

##### DES COLLABORATEURS

- Accueil d'alternants et stagiaires.
- Formation sur les bases de la bureautique à destination des salariés volontaires.
- Formation qualifiante proposée aux intérimaires sur des métiers de conduite de ligne (CQP CEI).
- Formation certifiantes « Belt ».
- Formation à la manipulation des transpalettes pour les intérimaires.
- Formation ludique pour renforcer la cohésion d'équipe et développer l'esprit d'équipe.
- 5 342 heures de formation réalisées en 2024 ; 84% des salariés formés en 2024.

### Diversité

- Index Égalité professionnelle F/H 2025 (au titre des données 2024) : 94/100.
- 40% de femmes au sein du comité de direction.
- La personne en charge du recrutement a suivi une formation « Recruter sans discriminer ».
- Partenariat avec un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) pour les travaux d'entretien généraux.
- Collaboration avec Humando, Pôle emploi, EPIDE et la Mission Locale.
- Recrutement sans CV avec la méthode de recrutement par simulation (MRS), en partenariat avec Pôle emploi.
- Participation aux forums de l'emploi et de l'alternance sur la région.

## VERESCENCE La Granja ESPAGNE

### Santé et Sécurité

#### AMÉLIORATION DES INFRASTRUCTURES / EPI

- Nouveaux vestiaires et cafétéria dans l'usine de décoration.
- De nouveaux robots installés dans le département d'assemblage pour dépalettiser les isolateurs (amélioration ergonomique).
- Remplacement d'une housseuse par une nouvelle technologie n'utilisant pas de gaz (risques incendie).
- Déploiement de cobots dans l'usine de décoration.
- Nouveau pont de levage pour assurer le stockage des pièces de rechange en sécurité.
- Portillons de sécurité pour les piétons.
- Amélioration de la filtration des lignes de laquage.
- Caméras pour contrôler l'usure du four.
- Installation d'un système de déluge pour la machine 12.

- Nouvelle génération de machine IS sur ligne 11. Amélioration consommation et performance industrielle.
- Nouveau mécanisme feeder électrique.
- Alertes visuelles sur la plateforme feeder pour éviter la présence de personnel à proximité et limiter les risques.
- Nouveau toit dans le magasin produits finis pour améliorer les conditions de travail (isolation et lumière).
- Nouveau transformateur haute puissance.
- Remplacement des tests destructifs de contrôle dimensionnel des isolateurs par un calibrage optique automatique.
- Amélioration de l'accès sécurisé à l'usine.
- Amélioration de la clôture de sécurité.

#### FORMATION DES COLLABORATEURS

- Formation des équipes d'intervention d'urgence à l'utilisation des tuyaux d'incendie.
- Envoi de techniciens expérimentés aux États-Unis pour soutenir le déploiement de projets et la formation.
- Formations à la sécurité concernant les chariots élévateurs, les appareils de levage, les défibrillateurs, les risques électriques, etc.
- Renforcement de l'équipe de premiers secours d'urgence avec davantage de personnes formées à l'utilisation des défibrillateurs.

#### SURVEILLANCE

- Mesures du niveau de poussière (silice cristalline) et d'autres produits chimiques sur l'ensemble du site.
- Mesures chimiques dans l'usine de décoration (Composés Organiques Volatils).
- Mesure du bruit dans toute l'usine.
- Déploiement de GoAudits pour les audits internes de sécurité et 5S.
- Déploiement du logiciel MES dans l'usine de décoration.
- Intégration de la sécurité dans Fabriq.

## Initiatives 2024-2025 par site

### MANAGEMENT

- Mise en place de tours quotidiens pour surveiller la sécurité de l'usine : nouveaux audits de sécurité dans GoAudits.
- Feuilles de route de sécurité axées sur les comportements et la gestion.
- Projet « Face to Face » : visites rapides de l'usine axées sur la sécurité, le 5S, etc. par la direction.
- Standardisation du 5S, avec une responsabilité par zone.
- Groupes de sécurité par département.
- Feuille de route TF1 pour une culture de l'excellence en matière de sécurité.
- Renforcement de l'équipe EHS.
- Audit spécial des dispositifs de travail en hauteur et des nouvelles échelles plus sûres.
- Hot Work Permits app.
- Intégration de la sécurité dans Fabriq.

### COMMUNICATION

- Messages de sécurité hebdomadaires.
- Panneau d'information pour signaler les accidents.
- Création de vidéos sécurité.
- Campagne de sensibilisation à la sécurité.
- Bulletin R&D sur les isolateurs et TechDay.
- Réunions d'information générales périodiques avec tous les employés.
- Webinaire de communication sur le cancer et les habitudes de vie saines.
- Formation à la prévention des incendies à domicile pour les travailleurs pendant la semaine RSE.
- Nouvelle page web sur les isolateurs.

### Mieux-être au travail et reconnaissance

- Réunion d'information générale mensuelle avec tous les collaborateurs.
- Campagne de santé : distribution de fruits chaque semaine pour encourager des habitudes alimentaires saines parmi les employés.
- Boîte à suggestions pour que les employés proposent des améliorations concernant les postes de travail, la

sécurité, la qualité, etc.

- Événement spécial pour les employés ayant 25 ans d'ancienneté.
- Concours de Noël : dessins réalisés par les enfants des employés pour le calendrier 2024 et 2025.
- Collaboration avec le "Grupo de Empresa" pour diverses activités sociales, y compris le dîner de Noël, impliquant les personnes actives et retraitées.
- Service de kinésithérapie.
- Organisation de team buildings avec la direction et les managers locaux.

### DIALOGUE SOCIAL

- Lancement d'une enquête sur le climat social.
- Négociation des augmentations de salaires et des primes dans le cadre de la convention collective.
- Négociation du nouvel accord 5X8 pour le secteur de la parfumerie du boud chaud les isolateurs et le département d'assemblage.
- Pause café tous les deux mois avec le DG et les RH.

### Compétences et carrières

#### GESTION DE CARRIÈRES

- Gestion des compétences Ouvriers par le biais des programmes professionnels et grille de polycompétences associées.
- Plusieurs transferts de travailleurs vers les États-Unis ; diverses mobilités internes ou promotions.
- Diplôme professionnel technique pour les travailleurs sans cette certification de formation (en collaboration avec la Junta de Castilla y León) : 29 personnes formées en 2024.
- Programmes de formation professionnelle en alternance en collaboration avec l'Administration publique (10 personnes).
- Promotions internes par concours.
- Nouveaux accords avec l'Université et les écoles professionnelles.

#### FORMATION DES COLLABORATEURS

- Formation linguistique.

- Mise en place d'une plateforme de formation en ligne pour les employés, en collaboration avec Randstad.
- Formation en gestion pour les managers, les employés à haut potentiel et les chefs d'équipe.
- Préparation et formation sur le protocole LGBTQIA+.
- Formation à l'égalité des genres.
- Formation professionnelle pour les opérateurs.
- Nombreuses heures de formation pour les conducteurs, les feeder men, les opérateurs du décor, etc.
- Formation aux outils de gestion QRQC.
- Formation white belt et yellow belt.
- Formation périodique en cybersécurité en ligne.
- Formation à la sécurité pour les représentants syndicaux du comité de sécurité.

### Diversité

- Partenariats avec les écoles locales pour promouvoir l'intégration des jeunes.
- Partenariats avec la FES pour l'intégration des soldats.
- Mise à jour du Plan de Diversité pour un lancement en 2025.
- Renforcement des partenariats avec des organisations locales et nationales (Cámara de Comercio Francesa en España, AMEC, Federación Empresarial Segoviana, etc.).

## VERESCENCE Covington ÉTATS-UNIS

### Santé et Sécurité

#### AMÉLIORATION DES INFRASTRUCTURES / EPI

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

dues aux mouvements répétitifs.

- Ajout de filmeuses automatiques pour atténuer les blessures liées aux mouvements répétitifs.
- Installation de nouveaux systèmes de ventilation pour réduire la poussière des silos pendant le déchargement.
- Réparation et ré-isolation de la voûte du four.
- Achat de tables élévatrices manuelles pour réduire les efforts liés au levage des bacs à déchets.
- Amélioration de l'identification des allées de circulation.
- Amélioration des protections autour des emballeurs automatiques du boud froid avec des arrêts d'urgence.
- Installation d'un système de déluge pour la machine IS 514.
- Ajout de barrières de sécurité à la passerelle près des zones de laboratoire QA et du bureau QA.
- Remplacement des tapis anti-fatigue dans les zones de repos.
- Installation de lumières LED au-dessus des escaliers du boud chaud menant au sous-sol et jusqu'au niveau du four.
- Installation de panneaux signalant l'utilisation des rampes dans l'escalier du sous-sol.
- Nettoyage de toutes les machines IS et de leur structure environnante avec de la glace carbonique pour réduire le risque d'incendie.
- Installation d'une rampe pour personnes handicapées conforme au code OSHA près des places de parking handicapées à l'entrée principale.
- Remplacement des interrupteurs de sécurité à distance pour les grandes installations de propane.

#### FORMATION DES COLLABORATEURS

- Vérification trimestrielle des chaussures de sécurité.
- Formateur responsable de l'intégration des nouveaux arrivants.
- Réunions de sécurité mensuelles.
- Formation annuelle à la réanimation cardio-pulmonaire pour les équipes d'intervention d'urgence.

- Formation de remise à niveau LOTO pour la maintenance.
- Formation sur les fuites de verre pour tous les techniciens de four et les chefs d'équipe du boud chaud.
- Ajout d'un formateur supplémentaire pour les chariots élévateurs.
- Formation sur l'énergie dans le cadre du programme d'audit ISO 50001.

### SURVEILLANCE

- Les Gemba Walks (tours d'usine) ont été ajoutées au système GoAudits.
- Ajout dans GoAudits des audits Bout Chaud et Bout Froid, ainsi que l'audit 5S.
- Le système GMAO inclut une exigence standard pour la sécurité des équipements, conforme à notre politique de verrouillage/étiquetage.
- Contrôle sécurité de l'ensemble des échelles et des équipements sous pression.
- Ajout de nouvelles instructions et formations pour le système de vaporisateur de propane.
- Ajout de capteurs supplémentaires au système de protection incendie dans la salle électrique du sous-sol.

### MANAGEMENT

- Cartes d'observation de sécurité pour les « presque accidents » afin de signaler les problèmes de sécurité potentiels.
- Les efforts déployés en matière de sécurité ont également été récompensés dans le cadre de « Pride Incentive ».
- Intégration de l'équipe Sécurité dans les Gemba Walks (tours d'usine) programmés deux fois par semaine sur le site.
- Mise à jour des GoAudits afin d'y inclure les éléments relatifs aux BPF.
- La fréquence des cartes d'observation de la sécurité a été ajoutée au plan de primes des employés.
- Programme annuel de slogans de sécurité.
- Installation d'un distributeur automatique d'EPI.

### COMMUNICATION

- Mises à jour hebdomadaires affichées sur les écrans situés à l'entrée des locaux.
- Panneau d'information pour signaler les accidents.
- Publication des bonnes pratiques et alertes de sécurité sur les tableaux d'équipe.
- Affichage de l'Employé du Mois sur le tableau central de communication.
- Feu de signalisation à l'entrée principale pour avertir le personnel arrivant d'un problème de sécurité important.
- Panneaux de sécurité sur les passages piétons importants, rappelant de s'arrêter et de vérifier la présence de circulation.

### Mieux-être au travail et reconnaissance

- Organisation d'une journée d'information sur la santé et réunions avec un médecin.
- Réunion mensuelle d'information générale avec tous les collaborateurs via Teams.
- Note d'information sur les événements importants envoyée avec les bulletins de salaire.

### Compétences et carrières

#### GESTION DE CARRIÈRES

- Gestion des compétences Ouvriers par le biais des programmes professionnels et grille de polycompétences associées.
- Affichage des opportunités de carrière sur tous les panneaux d'information des employés.
- Régime de primes pour favoriser les recrutements.
- Révision des salaires pour tous les postes afin d'encourager l'évolution de carrière vers des postes qualifiés.
- Modification de la stratégie de recrutement en faveur d'un programme sur site avec des représentants d'agence travaillant à 100% sur le site de Covington.

## Initiatives 2024-2025 par site

— Mise en place d'un programme « red carpet » pour faciliter l'intégration du personnel nouvellement embauché : kit de bienvenue, sponsor...

### FORMATION DES COLLABORATEURS

— Proposition de formation en ligne : cours sur l'utilisation technique des logiciels informatiques.  
— Organisation locale de séminaires/conférences en fonction des besoins, notamment sur l'utilisation de matériel médical spécifique pour intervenir en situation d'urgence.  
— Formation technique du personnel de maintenance dispensée dans une université locale.

### Diversité

— Tous les managers et superviseurs ont reçu une formation sur l'égalité des chances et la lutte contre la discrimination et le harcèlement au travail.  
— Partenariats avec des écoles locales pour favoriser l'insertion des jeunes.

## VERESCENCE Sparta ÉTATS-UNIS

### Santé et Sécurité

#### AMÉLIORATION DES INFRASTRUCTURES / EPI

— Programme de maintenance préventive, utilisation d'un nouveau système de GMAO (gestion de maintenance assistée par ordinateur).  
— Rénovation des portes d'accès.  
— Projet d'amélioration des lignes de laquage :  
• Amélioration du refroidissement des flacons à la sortie des lignes de laquage.  
• Contrôle des excédents de laques sur les lignes de laquage, et amélioration du système de circulation de l'air : réduction du risque d'exposition à la poussière de laque afin de garantir de meilleures conditions de travail.

— Nouveau projet 5S pour améliorer la signalétique du site.  
— Projet de sensibilisation à la santé (choix plus sains dans la salle de pause, encouragement à la pratique d'activités physiques).  
— Révision complète du système de caméras de sécurité.  
— Remplacement de la toiture d'une zone de l'usine.  
— Installation d'allées piétonnes.  
— Installation de lumières LED sur les arches pour qu'elles clignotent lorsque l'arche est réglée à haute température.  
— Ajout de panneaux de signalisation au point de rassemblement pour diviser les employés en groupes et faciliter le comptage.  
— Système d'accès contrôlé en cours d'installation.

#### FORMATION DES COLLABORATEURS

— Des informations sur la santé et la sécurité au travail sont distribuées aux employés chaque semaine.  
— Formation de remise à niveau LOTO pour la maintenance.  
— Formation annuelle à la réanimation cardio-pulmonaire pour les équipes d'intervention d'urgence.  
— Recertification des employés utilisant les chariots élévateurs.  
— Formation sur la norme ISO.  
— Formation sur les espaces confinés pour les employés concernés.

#### SURVEILLANCE

— 100% des audits et des Gemba Walks (tours d'usine) réalisés via la plateforme GoAudits.  
— Poursuite du programme de maintenance préventive.  
— Révision par un tiers des DAE (défibrillateurs), des stations de lavage oculaire et du matériel de lutte contre l'incendie.

#### MANAGEMENT

— Cartes d'observation de sécurité pour les « presque-accidents » afin de signaler les problèmes de sécurité potentiels.  
— Les efforts déployés en matière de sécurité ont également été récompensés dans le cadre de « Pride Incentive ».

— Revue des cartes d'observation lors de la réunion mensuelle du CSC.  
— Affichage des statistiques de sécurité tous les mois.  
— Programme annuel de slogans de sécurité.

#### COMMUNICATION

— Amélioration du marquage au sol.  
— Mise à jour hebdomadaire des écrans d'affichage installés au niveau de l'entrée des employés.  
— Mise à jour du panneau d'information du couloir principal avec les alertes de sécurité récentes.  
— Installation d'un Safety Status Stop Light.  
— Peinture des sols dans certaines zones de l'usine pour délimiter les espaces pour les chariots élévateurs, les piétons et les passerelles.  
— Installation de lumières de sécurité dans la zone d'entrepôt pour avertir de l'arrivée d'un chariot élévateur.

### Mieux-être au travail et reconnaissance

— Session de communication interactive avec les employés sur les conditions de travail.  
— Choix d'aliments plus sains à la cantine du personnel.  
— Campagne de prévention pour adopter un état d'esprit sain.  
— Amélioration du système de Chauffage, Ventilation et Climatisation (CVC) au laquage et au laboratoire.  
— Amélioration de l'emballage pour une meilleure ergonomie.  
— Création d'un espace de détente extérieur avec des tables de pique-nique pour favoriser le bien-être des employés.

### Compétences et carrières

#### GESTION DE CARRIÈRES

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

— Régime de primes pour favoriser les recrutements.  
— Révision des salaires pour tous les postes afin de favoriser l'évolution de carrière vers des postes qualifiés.  
— Évolution du programme d'intérim : déploiement d'une structure avec des représentants d'agences d'intérim à 100% sur le site de Sparta.  
— Déploiement du programme « red carpet » pour faciliter l'intégration du personnel nouvellement embauché : kit de bienvenue, sponsor...

#### FORMATION DES COLLABORATEURS

— Proposition de formation en ligne : cours sur l'utilisation technique des logiciels informatiques.  
— Organisation locale de séminaires/conférences en fonction des besoins, notamment sur l'utilisation de moyens médicaux spécifiques pour intervenir en situation d'urgence.  
— Mise en place d'une évaluation pour tous les travailleurs temporaires, suivant la méthode des 30-60-90 jours, pour les accompagner vers des postes permanents.  
— Formation annuelle à la réanimation cardio-pulmonaire.  
— Recertification des employés utilisant des chariots élévateurs.  
— Formation sur les espaces confinés pour les employés concernés.

### Diversité

— Tous les managers et superviseurs ont été formés sur l'égalité des chances en matière d'emploi et la lutte contre la discrimination et le harcèlement au travail.  
— Meilleures possibilités d'évolution de carrière en publiant les offres d'emploi en interne afin de favoriser la transparence et l'équité et engager la main-d'oeuvre locale en priorité.  
— Séance de travail en équipe hors site pour tous les membres du CODIR afin de mieux comprendre les traits de personnalité et la meilleure façon d'interagir avec les autres, afin d'améliorer la communication.

## VERESCENCE Pacifique CORÉE DU SUD

### Santé et Sécurité

#### AMÉLIORATION DES INFRASTRUCTURES / EPI

— Mise en place d'un programme de protection contre le bruit et achat de protections auditives sur mesure pour réduire l'exposition aux nuisances sonores (2 fois par an).  
— Standardisation des longueurs des d'outils de graissage et des pratiques pour une utilisation sécurisée des machines.  
— La santé des employés et l'hygiène du lieu de travail sont contrôlées par des infirmières, des spécialistes en hygiène et des médecins dans le cadre de visites régulières.  
— Définition de l'équipement de protection nécessaire pour chaque zone de travail et affichage des meilleures pratiques.  
— Amélioration de l'atelier et de l'espace de repos du département de maintenance.  
— Réparation des toits et des murs pour prévenir les fuites.  
— Installation de pare-chocs supplémentaires pour éviter les accidents causés par la circulation interne des véhicules.  
— Sécurisation de la zone de chargement par l'organisation et le nettoyage de l'entrepôt.  
— Inspection et réparation des climatiseurs pour garantir un environnement de travail agréable.  
— Remplacement de la plateforme de fonctionnement de la station de traitement des eaux usées pour prévenir les chutes.  
— Remplacement des portes automatiques endommagées.  
— Installation de rampes d'escalier dans l'usine.  
— Mise en place de passages sécurisés pour les opérations de toiture dans l'usine.  
— Installation d'un système de déluge pour les machines IS afin de prévenir la

propagation du feu.

— Achat d'un tensiomètre pour améliorer les soins de santé des travailleurs.  
— Renforcement du système de réponse en cas d'incendie en reliant les volets coupe-feu et les portes rapides.

#### FORMATION DES COLLABORATEURS

— Formation aux situations d'urgence grâce à des mises en situation simulant des catastrophes pour chaque process (fuite d'acide fluorique, coulée de verre, travaux en espace clos, catastrophes naturelles, etc.).  
— Formation conjointe avec le service des incendies (mobilisation de camions de pompiers, de véhicule de transport de produits chimiques et de véhicules de secours).  
— Formation sur les mesures de prévention en cas d'incendie, telle que l'utilisation des équipements d'extinction, les premiers secours, l'évacuation des patients et le signalement.  
— Formation annuelle à la réanimation cardiorespiratoire (RCR) et à l'utilisation de défibrillateur automatisé externe (DAE).  
— Formation LOTO pour la maintenance.  
— Formation des superviseurs à la gestion de la sécurité, assurée par des institutions spécialisées.

#### SURVEILLANCE

— Contrôle de l'efficacité des systèmes d'évacuation du site, tels que le système de ventilation.  
— Inspection de sécurité 1,4,4,4. (1<sup>er</sup> jour du mois : contrôler la présence/usure des dispositifs de sécurité ; 4<sup>ème</sup> jour : inspection générale de sécurité ; 14<sup>ème</sup> jour : inspection de sécurité des risques de coincement ; 24<sup>ème</sup> jour : inspection de sécurité des risques de chute).  
— Vérification mensuelle des extincteurs, des équipements de protection et l'état du DAE pour détecter d'éventuelles anomalies.

## Initiatives 2024-2025 par site

### MANAGEMENT

- Élaboration et mise en oeuvre d'un système de gestion des questions de sécurité et de santé, conformément à la loi sur les sanctions en cas de catastrophe majeure (Severe Disaster Punishment Act).
- Consignation et évaluation des « presqu'accidents ».
- Analyse des risques liés aux produits chimiques et aux facteurs matériels.
- Inspection et gestion pour assurer la sécurité incendie dans le système de stockage d'énergie.
- Statistiques mensuelles sur les taux de sinistres et leur gestion.

### COMMUNICATION

- Publication et affichage des politiques en matière de gestion des questions de santé et de sécurité sur les panneaux d'information du site, l'intranet et les salles de réunion.
- Accent sur les publications relatives aux questions de santé et de sécurité, tels que les mauvais comportements en la matière, les modifications des lois et l'importance de porter des équipements de protection.
- Une fois par mois, les employeurs, syndicats et chefs d'entreprises partenaires se réunissent pour réaliser conjointement une inspection du site (Safety Leadership Tour) et examiner les questions de santé et de sécurité.
- Les performances en matière de santé et de sécurité sont communiquées une fois par mois à tous les employés.
- Remplacement des panneaux de sécurité et de santé dans l'usine.
- Mise en place de programmes anti-tabac.

### Mieux-être au travail et reconnaissance

- Comité de restauration se réunissant régulièrement pour garantir la qualité nutritionnelle des repas proposés.
- Système de boîte à idées pour

instaurer un environnement de travail sécurisé et agréable.

- Fourniture de pastilles de sel pour prévenir la déshydratation, d'eau potable et de compléments alimentaires.
- Hôpitaux affiliés pour la prévention et la gestion des maladies musculosquelettiques.
- Des événements sont organisés à chaque anniversaire.

### Compétences et carrières

#### FORMATION

##### DES COLLABORATEURS

- Cours d'anglais pour favoriser la communication et mieux appréhender les différences culturelles.
- Formation régulière sur les questions de santé et de sécurité pour garantir un environnement de travail sans danger.
- Formation aux bonnes pratiques de fabrication, conformément à la certification ISO.

### Diversité

- Formation de prévention contre le harcèlement et les discriminations dispensée à tous les employés.
- Coopération bilatérale avec Verescence France via des voyages et des déplacements professionnels pour les besoins de formation technique et de benchmarking.



# Act for Society

## Initiatives 2024-2025

standardisées au niveau du Groupe et en application sur tous les sites



### Ancrage local, Force mondiale

#### MANAGEMENT

— Revue de tous les processus clés Verescence par leur propriétaire au niveau du Comité Exécutif, des Comités de Direction Région, des Comités de Direction des sites, en intégrant des critères RSE, avec analyse SWOT et plan d'amélioration.

— Création d'une Roadmap RSE incluse dans les 3 piliers de notre stratégie RSE. Pour chaque thématique, un leader est nommé et en charge d'évaluer les progrès RSE réalisés en s'appuyant sur cette roadmap.

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

#### ÉQUIPEMENTS

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

### Achats responsables

#### MANAGEMENT

— Groupe :

- Déploiement des plans d'actions pour l'ensemble du panel des fournisseurs RSE1
- L'ensemble de l'équipe achats est objectivé sur les résultats obtenus par rapport à la réalisation des plans d'action
- Suivi des données achats relatives à la volumétrie des actions RSE1
- Élargissement de la catégorie RSE1 dans le suivi RSE de nos fournisseurs avec la création de la catégorie RSE2

pour couvrir 80% du chiffre d'affaires au lieu de 65%, avec 100% d'adhésion à la charte RSE de Verescence

- Évaluation du Bilan Carbone Scope 3 de Verescence : objectif d'obtention de 75% de données primaires « supplier specific »

- Cartographie des risques liés au stress hydrique et aux inondations déployée pour l'ensemble de nos fournisseurs RSE1 afin de définir avec eux les plans d'actions nécessaires pour contenir ces risques (PDCA).

— France et Espagne : organisation respectivement de la 4e et de la 3e journée RSE Fournisseurs pour renforcer le message porté au travers des plans d'action RSE et mettre à l'honneur les sociétés les plus actives dans le domaine ; déploiement de cette initiative aux USA avec l'organisation de la première journée RSE Fournisseurs.

— Dans le cadre du projet groupe « usine sèche », substitution de l'eau de ville par de l'eau épurée en provenance de stations de traitement à proximité de nos usines ; Mers-les-Bains est l'usine pilote dans le cadre de cette initiative.

#### SÉLECTION DES FOURNISSEURS

— Les fournisseurs RSE1 répondent aux plans d'actions RSE et sont engagés dans une démarche d'amélioration.

— Déploiement et animation de la politique d'achats, politique RSE et charte RSE fournisseur établies par le Groupe : 100% des fournisseurs RSE1 et RSE2 auront signé la charte RSE en 2025.

— Augmentation significative du nombre de fournisseurs RSE évalués par EcoVadis : 20% en 2019, 51% en 2023, 72% en 2024.

#### APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE

— Les usines de parachèvement utilisent de l'or pour certains décors. Les usines ont restreint le nombre de leurs fournisseurs à deux sociétés de confiance. Leurs sources sont attestées et déclarées au travers de déclarations officielles de type CMRT.

— Verescence tient à jour un document de « gold mapping » qui permet de tracer l'origine de l'or pour toutes les usines de parachèvement, et dispose de son propre CMRT.

— Déploiement de plans d'action pluriannuels avec nos fournisseurs RSE1 et différents départements de Verescence :

- Revue systématique des 5 piliers RSE, qualité, OTIF, compétitivité et innovation avec nos fournisseurs RSE1
- Évaluation de leur maturité par pilier
- Définition des actions nécessaires pour la progression.

— Recensement des fournisseurs RSE1 engagés dans des démarches de type : CDP, SBTi,...

— Poursuite des audits sur site des fournisseurs sur les enjeux environnementaux et sociaux.

— Recensement des fournisseurs en Zone de Revitalisation Rurale (ZRR).

### Éthique des affaires

#### POUR TOUS LES SITES, DES DISPOSITIONS COMMUNES

— Une « FCPA policy » qui couvre les thèmes : anti-corruption, conflits d'intérêts, fraudes, pratiques anticoncurrentielles.

— Code éthique et de conduite, applicable à tous les salariés, ayant pour vocation de régir les activités de Verescence et de respecter les lois et

réglementations en vigueur dans les différents pays où le Groupe exerce son activité, notamment en matière de protection de l'environnement, de libre concurrence ou d'aspects sociaux.

— « Cyber security policies and measures » : politiques SSI (Système de Sécurité de l'Information), audits internes, un Comité Cybersécurité, composé du CEO, du CFO, du CIO, du Head of Cybersecurity et du Chief Legal Officer, qui se réunit deux fois par an en vue de définir et de mettre en place la politique Cybersécurité au sein du Groupe.

— Déploiement d'un programme de formation « Cybersécurité » à l'échelle mondiale depuis 2021 impliquant plus de 860 employés en vue de les sensibiliser contre les risques de cyber-attaques et/ou de fraude.

— Une procédure d'alerte accessible sur Intranet et sur le site internet www.verescence.com.

— Le Comité Conformité, supervisé par le CEO, se réunit tous les deux mois et/ou à « tout moment » si besoin en vue de traiter des sujets liés à l'éthique des affaires, et notamment de lutte anti-corruption, conflit d'intérêt (via le déploiement d'outils tels que la procédure d'alerte, la procédure de vérification des tiers, la formation des employés...), de limitation d'autorité (plafonnement des cadeaux et donations...), de RGPD, ou encore de sécurisation des accès informatiques, à l'échelle du Groupe.

— Clause éthique et anti-corruption standard imposée à tout partenaire de Verescence (fournisseurs, clients, prestataires, agents, distributeurs, etc.).

— Clause RGPD imposée à tout partenaire de Verescence.

— Procédure de vérification des tiers via l'outil « World-Check » permettant de garantir l'absence de tout acte de corruption d'un partenaire potentiel.

— Une politique RGPD accessible sur l'intranet.

— Déploiement d'une formation RGPD à l'ensemble des responsables de traitements de données.

— Sécurité des systèmes d'information & cybersécurité :

- Tests d'intrusion interne / externe réalisés par Orange Cyberdéfense en décembre 2024 / janvier 2025 : évaluation de la robustesse de

l'infrastructure aux attaques internes et externes

- DRP (Disaster Recovery Plan) / PRA (Plan de Reprise d'Activité) : tests d'arrêt et de reprise dans le cas de la perte d'un des deux Data Center (novembre 2024)

- Poursuite du Renforcement des politiques réseaux et mise en place ségrégation des réseaux (France/Espagne/USA)

- Renforcement des stratégies de sauvegarde : sauvegardes croisées entre les sites pour les données locales, ajouts de sauvegardes offline pour le Data Center, sauvegardes périmètre Office 365 externalisées

- Renouvellement annuel d'une police d'assurance groupe Cyber / Fraude
- Mise en place d'un SOC et d'un SIEM externalisés chez Orange Cyber-Défense

- Déploiement XDR pour compléter et renforcer le SOC Orange Cyber Défense

- Déploiement solution Identity Access Management de Microsoft / Microsoft Defender for Identity : PIM Privileged Identity Management de Microsoft

- Poursuite des campagnes de phishing sur une base mensuelle et un plan de formation ad hoc est mis en place pour les collaborateurs

- Poursuite du Renforcement du contrôle d'accès via le déploiement d'une politique MFA (Multi Factor Authentication)

- Déploiement des outils de classification automatique de l'information afin de renforcer la politique de gestion de l'information, et la politique de DLP (Data Loss Protection).

- Renforcement des politiques liées à la cybersécurité, au RGPD, et au contrôle des opérations:

- (i) Procédure d'alerte RGPD

- (ii) Information Security Policy

- (iii) Cyber Third Party Management

- (iv) GDPR Policy

- Démarrage des audits fournisseurs en accord avec la Cyber Third Party risk management en juillet 2024

— Digitalisation des processus métiers en ligne avec la stratégie « zéro papier » et renforcement du contrôle conformité au sein du Groupe (eValid...).

— Procédure de recrutement dite « poste sensible » (Services Finance,

Paie, Achats, RH, INPD) applicable à l'échelle mondiale.

— Contrôle annuel et mise à jour des pouvoirs bancaires, ainsi que des délégations de pouvoirs et de signature.

— Workflow informatisé mondial « eValid Gifts & Donations » en vue d'assurer le contrôle des cadeaux et donations conformément à la politique LoA du Groupe.

— Workflow informatisé mondial « eValid Nouveaux clients » en vue (i) de tracer, de fluidifier et de centraliser toutes les créations clients, (ii) d'éviter les risques de clients fictifs, et (iii) de respecter la politique LoA sur les conditions de paiement.

— Workflow informatisé « eValid Création/Modification Fournisseurs-Salariés changement de RIB » déployé en France et en Espagne.

— Standardisation des paiements fournisseurs à travers un outil unique de trésorerie.

— Poursuite du programme de formation « anti-Bribery » à l'échelle mondiale avec le déploiement en 2024 d'une nouvelle session impliquant au total 559 salariés (population dite « à risque »), en vue de les sensibiliser contre les risques de corruption.

— Poursuite du programme de formation RGPD (démarré en Novembre 2023) aux équipes dédiées avec publication de nouveaux modules d'e-learning.

— Poursuite du programme de formation Cyber à l'ensemble des utilisateurs des outils informatiques Verescence (+ de 800 personnes concernées à l'échelle du groupe)

— Révision et déploiement d'une nouvelle cartographie des risques en vue d'obtenir une vision partagée et consolidée de ses principaux risques, de construire un processus cohérent et pérenne afin de renforcer les activités de contrôle dans le Groupe, et de mettre en place un système efficace de suivi et de gestion des principaux risques et de leurs plans d'action.


 Initiatives 2024-2025 par site

**VERESCENCE**  
**Mers-les-Bains**  
 FRANCE

**Ancrage local,**  
**Force mondiale**
**FONCTIONNEMENT LOCAL**  
**EN « CLUSTER »**

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

**COLLABORATION SECTORIELLE**  
**LOCALE**

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

**COLLABORATION AVEC LES**  
**AUTORITÉS LOCALES**

— Travail collaboratif régulier avec les autorités locales dans le cadre de dispositifs de protection de l'environnement (limitation des émissions dans l'air et dans l'eau).  
 — Envoi mensuel d'une communication avec la DREAL de la Seine Maritime de nos avancées sur les sujets environnementaux, énergie et/ou sécurité.

**ANCRAGE LOCAL ET**  
**ENGAGEMENT SOCIÉTAL**

— Partenariat avec l'association « Les Maisons de Vincent ».  
 — Glass Vallée Inclusive.

**Préserver l'emploi**  
**sur nos sites**
**SAUVEGARDE DES MÉTIERS**  
**DE LA FILIÈRE**

— Verescence Mers-les-Bains est certifié organisme de formation permettant de réaliser des formations sur mesure adaptées aux besoins de notre personnel.  
 — Poursuite du dispositif CQPI pour les conducteurs mécaniciens bout chaud.  
 — Conduite d'un projet de réorganisation de l'entreprise en vue de s'adapter à l'évolution du marché.  
 — Participation à la semaine de l'industrie.

**VERESCENCE**  
**Orne**  
 FRANCE

**Ancrage local,**  
**Force mondiale**
**FONCTIONNEMENT LOCAL**  
**EN « CLUSTER »**

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

**COLLABORATION SECTORIELLE**  
**LOCALE**

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

**COLLABORATION AVEC LES**  
**AUTORITÉS LOCALES**

— Renforcement de la relation avec le SDIS 61 (Service Départemental d'Incendie et de Secours de l'Orne) en les accueillant sur le site pour la réalisation d'exercices de commandement et de coordination.  
 — Invitation de 90 médecins présents autour de l'établissement pour visite d'usine et présentation de nos postes de travail.

**ANCRAGE LOCAL ET**  
**ENGAGEMENT SOCIÉTAL**

— Organisation d'une campagne annuelle de dons du sang.  
 — Organisation d'une campagne de sensibilisation sur le cancer du sein dans le cadre d'Octobre Rose et le cancer de la prostate dans le cadre de Movember.  
 — Membre fondateur de l'association des ambassadeurs d'Argentan, dans le but de promouvoir le bassin d'emploi.  
 — TechNormandie : partage des politiques RSE et RH entre entreprises du bassin d'emploi.  
 — Interview par les journaux locaux (Ouest France, Journal de L'Orne, Lettre Terre d'Argentan).  
 — Sollicitation Terre d'Argentan pour des actions de sensibilisation RSE.  
 — Participation au Forum de l'emploi et de l'alternance.  
 — Visite d'une députée européenne, le député de la 3e circonscription de

l'Orne et de la sous-préfecture d'Argentan.  
 — Collaboration avec Territoires d'Industrie des Vallées d'Auge.

**Préserver l'emploi**  
**sur nos sites**
**SAUVEGARDE DES MÉTIERS**  
**DE LA FILIÈRE**

— 2 personnes en formation par CQP Maintenance.  
 — Participation à la semaine de l'industrie  
 — Participation régulière à des forums ou interventions dans les lycées, collèges, afin de présenter les métiers de l'industrie.  
 — 6 alternants en 2024.  
 — Formateur interne dédié aux formations cœur de métier.

**VERESCENCE**  
**Somme**  
 FRANCE

**Ancrage local,**  
**Force mondiale**
**FONCTIONNEMENT LOCAL**  
**EN « CLUSTER »**

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

**COLLABORATION SECTORIELLE**  
**LOCALE**

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

**COLLABORATION AVEC LES**  
**AUTORITÉS LOCALES**

— Travail collaboratif régulier avec les autorités locales dans le cadre de dispositifs de protection de l'environnement (limitation des émissions dans l'air).

**ANCRAGE LOCAL ET**  
**ENGAGEMENT SOCIÉTAL**

— Participation au Forum de l'emploi et de l'alternance (Amiens et Abbeville).  
 — Plusieurs campagnes de don du sang sur l'année.

— Collaboration avec la mission locale et l'EPIDE pour accueillir du public en réinsertion.  
 — Participation au club entreprise de la mission locale.  
 — Membre du CREPI (Club régional d'Entreprises Partenaires de l'insertion).  
 — Partenaire du club entreprise « Les entreprises s'engagent Somme ».  
 — Sponsoring de deux équipes de football féminines.  
 — Partenaire du Festival de l'Oiseau et de la Nature.

**Préserver l'emploi**  
**sur nos sites**
**SAUVEGARDE DES MÉTIERS**  
**DE LA FILIÈRE**

— Poursuite du dispositif CQP « Conducteur d'Équipements Industriels » (CEI) orienté sur les conducteurs laquage.  
 — Poursuite du dispositif diplômant CléA.  
 — Formateur interne dédié aux formations cœur de métier.  
 — Participation à la semaine de l'industrie.  
 — 6 alternants.  
 — Intervention dans les collèges, lycées de la région pour promouvoir nos métiers.

**VERESCENCE**  
**La Granja**  
 ESPAGNE

**Ancrage local,**  
**Force mondiale**
**FONCTIONNEMENT LOCAL**  
**EN « CLUSTER »**

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

**COLLABORATION SECTORIELLE**  
**LOCALE**

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

**COLLABORATION AVEC LES**  
**AUTORITÉS LOCALES**

— Membre de plusieurs associations locales (AMEC, FES et VIDRIO ESPAÑA).  
 — Collaboration avec la mairie pour les activités culturelles, la mise à disposition de matériels pour le siège de la protection civile, le matériel destiné aux fêtes locales, etc.  
 — Membre du Comité local de planification des urgences.

**ANCRAGE LOCAL ET**  
**ENGAGEMENT SOCIÉTAL**

— Sponsoring d'activités sportives (clubs de football locaux) et d'activités culturelles (Noches Mágicas, Mercado Barroco, fêtes de Noël, etc.).  
 — Collaboration avec différentes universités, écoles et lycées techniques.  
 — Collaboration avec les autorités publiques pour promouvoir l'emploi de la population locale.  
 — Sponsoring d'un concours de dessin étudiant sur le thème de l'écologie.  
 — Collaboration avec l'Association de lutte contre le cancer.  
 — Collaboration avec l'Association de la Myasthénie.  
 — Collaboration avec la Croix-Rouge dans le programme de cours environnementaux pour les chômeurs de Ségovie, avec plusieurs visites et interventions sur notre système de gestion environnementale.  
 — Collaboration avec la Banque alimentaire de Ségovie lors de notre Semaine RSE.  
 — Nouvelle formule de ciment dans les isolateurs avec un fournisseur local. Réduction de l'empreinte carbone en matière première.  
 — Aide financière pour les personnes handicapées pour l'achat d'un fauteuil roulant adapté.  
 — Soutien matériel lors des inondations à Valence.  
 — Interviews et reportages avec la presse locale et régionale ainsi que les chaînes de télévision.

— Prix pour la « meilleure stratégie d'exportation » des entreprises de la région.  
 — Prix du « meilleur manager d'un groupe international » de Castille-et-León.  
 — Participation à l'événement organisé par la Fondation ASTI TALENT & TECH dans le cadre du programme STEM TALENT GIRL.

**Préserver l'emploi**  
**sur nos sites**
**SAUVEGARDE DES MÉTIERS**  
**DE LA FILIÈRE**

— Centre de formation agréé capable de délivrer des qualifications pour les métiers de l'industrie du verre (Certificado Profesionalidad) : 29 travailleurs formés en 2024.  
 — 45% des employés vivent à La Granja.  
 — Nouvelle collaboration avec l'« Academia del Perfume ».

**VERESCENCE**  
**Covington**  
 ÉTATS-UNIS

**Ancrage local,**  
**Force mondiale**
**FONCTIONNEMENT LOCAL**  
**EN « CLUSTER »**

— Internalisation de 80% de l'activité de tri des flacons en verre nu.  
 — Développement des relations avec des fournisseurs locaux pour l'emballage.  
 — Partenariat avec une agence d'intérim locale pour les besoins en personnel.

**COLLABORATION SECTORIELLE**  
**LOCALE**

— Membre de la Chambre de commerce de Newton.  
 — Membre du Glass Manufacturing Industry Council (GMIC).

## Initiatives 2024-2025 par site

### COLLABORATION AVEC LES AUTORITÉS LOCALES

- Membre du comité industriel local.
- Membre du Local Emergency Planning Committee (LEPC).
- Collaboration avec la Chambre de commerce du comté de Newton pour le don de repas aux employés de l'Hôpital Piedmont Newton dans le cadre de la Semaine nationale de l'hôpital.
- Visite du site par les pompiers locaux pour se préparer aux éventuelles urgences.

### ANCRAGE LOCAL ET ENGAGEMENT SOCIÉTAL

- Organisation d'un événement de prévention contre le cancer.
- Campagne de conseils sur la « Nutrition ».
- Partenariat « Adopt a mile » avec la ville de Covington pour le nettoyage des abords de la route menant à l'usine.
- Campagne de collecte de jouets pour l'association « Toys for Tots ».
- Soutien à divers événements communautaires (Fun Run, Family Fun Day, YMCA race, etc.).
- Achats plus responsables en se fournissant localement en priorité.
- Participation à un événement en l'honneur des vétérans.
- Parrainage d'une course communautaire pour soutenir la police locale.

### Préserver l'emploi sur nos sites

#### SAUVEGARDE DES MÉTIERS DE LA FILIÈRE

- Plus grande conversion des contrats temporaires en contrats permanents.
- Un plan 30-60-90 jours a été mis en place pour les nouveaux employés.
- Participation au programme Connect Newton Teacher Externship Program.

## VERESCENCE

### Sparta ÉTATS-UNIS

#### Ancrage local, Force mondiale

#### FONCTIONNEMENT LOCAL EN « CLUSTER »

- Renforcement du partenariat avec l'actuel fournisseur de laque pour que 93% de la laque utilisée soit produite localement.
- Conclusion d'un deuxième partenariat avec un autre fournisseur de laque local.
- Développement de la collaboration avec le fournisseur local d'outillages pour les machines d'impression à grande vitesse.
- Partenariat avec une agence d'intérim locale pour les besoins en personnel.

#### COLLABORATION SECTORIELLE LOCALE

- Membre du Glass Manufacturing Industry Council (GMIC).

#### COLLABORATION AVEC LES AUTORITÉS LOCALES

- Participation à la Journée mondiale de la Terre.
- Visite du site par les pompiers locaux pour se préparer aux éventuelles urgences.
- Rencontre avec le service public local pour examiner l'équipement énergétique.
- Participation aux réunions du conseil municipal local.

#### ANCRAGE LOCAL ET ENGAGEMENT SOCIÉTAL

- Extension de l'événement de prévention contre le cancer pour couvrir d'autres formes de cancer.
- Campagne de conseils sur la Nutrition.
- Participation à un événement en l'honneur des vétérans.

- Collecte de jouets pour les enfants « Toys for Tots » et événement de collecte de fonds.
- Participation au tournoi de golf de la Chambre de commerce du comté de Newton pour soutenir la communauté.

### Préserver l'emploi sur nos sites

#### SAUVEGARDE DES MÉTIERS DE LA FILIÈRE

- 10% de travailleurs temporaires supplémentaires ont été embauchés en contrat permanent.
- Mise en place de parcours professionnels visant à favoriser la rétention du personnel, le développement des compétences et l'attractivité des postes.
- Partenariats avec des écoles locales afin de favoriser l'insertion des jeunes locaux.
- Tous les salariés suivent le programme de formation en ligne sur l'éthique.
- Un plan de 30-60-90 jours a été mis en place pour les nouveaux employés.

## VERESCENCE

### Pacific CORÉE DU SUD

#### Ancrage local, Force mondiale

#### FONCTIONNEMENT LOCAL EN « CLUSTER »

- Approvisionnement local de matériaux spécifiques à la demande des clients.

#### COLLABORATION SECTORIELLE LOCALE

- Collaboration avec un client pour la mise en place d'une boucle de recyclage du verre cosmétique (PCR), afin de promouvoir l'économie circulaire.

### COLLABORATION AVEC LES AUTORITÉS LOCALES

- Participation à la journée internationale de nettoyage des océans organisée par les autorités locales et nationales.
- Organisation d'activités de nettoyage du littoral en collaboration avec les autorités locales.
- Participation aux événements organisés dans le cadre de la Journée mondiale de l'eau en partenariat avec les autorités locales.

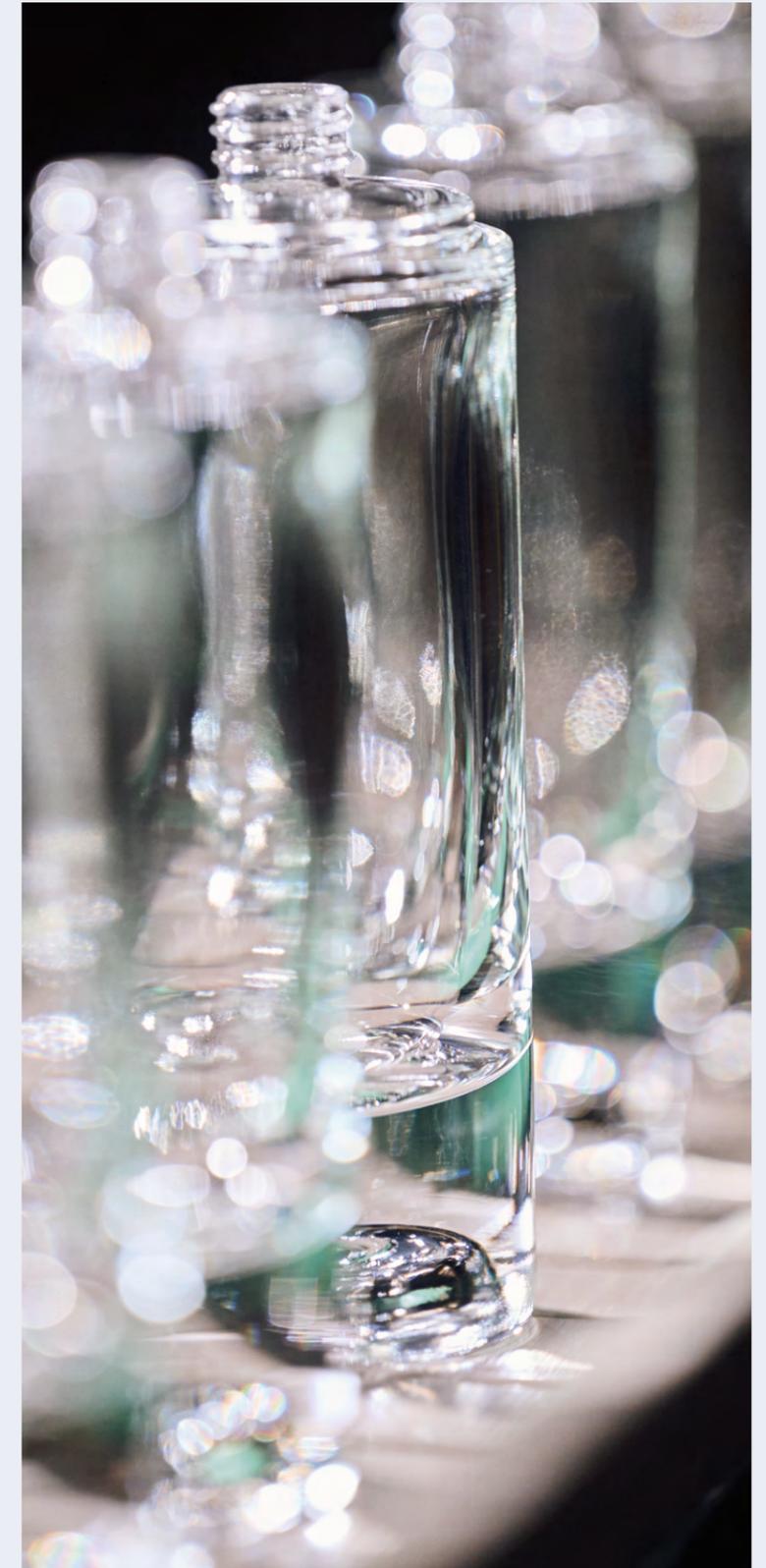
### ANCRAGE LOCAL ET ENGAGEMENT SOCIÉTAL

- Organisation d'un événement de prévention contre le cancer du sein.
- Activités de dons pour la communauté locale (chauffage, fournitures, bourses d'études, etc.).
- Dons de gâteaux pour les familles des employés et des sous-traitants.

### Préserver l'emploi sur nos sites

#### SAUVEGARDE DES MÉTIERS DE LA FILIÈRE

- Participation à un salon de l'emploi à l'Université Nationale de Gunsan et à l'Université Wonkwang.



# Eco Solutions

## Initiatives 2024-2025

standardisées au niveau du Groupe et en application sur tous les sites



### Qualité de service et compétitivité

#### MANAGEMENT ET ORGANISATION

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

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

— Tous les sites sont soumis à des objectifs RSE couvrant les 3 piliers. Inscrits dans leur budget respectif, ces objectifs font l'objet d'un reporting et sont passés en revue lors des « Business Review » mensuelles.

Ainsi, les 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 extrafinancier administrée par TENNAXIA.

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

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

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

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

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

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

### Optimisation de l'impact environnemental de nos process

— Chaque année, Verescence et l'ensemble de ses sites évaluent leurs performances en matière d'impacts sur le climat et de management de l'eau selon les programmes « CDP Climate Change » et « CDP Water Security ». En 2024, le groupe a obtenu un score A pour le « Water Security » et un score A pour le « Climate Change ».

— Après avoir rejoint l'initiative Science Based Targets (SBTi) et fait valider son plan de décarbonation conforme au scénario « Well-Below 2°C » en février 2022, Verescence a déposé auprès de SBTi la mise à jour de sa trajectoire de décarbonation et a reçu une validation formelle de ses objectifs mis à jour conformément au scénario 1,5°C.

— Verescence continue de déployer sur l'ensemble des usines du Groupe son plan de décarbonation 2019-2034 :

- en standardisant son Verre Infini® 20 (contenant 20% de verre PCR),

- en approvisionnant ses usines en électricité d'origine renouvelable,

- en engageant l'ensemble de ses sites dans des plans de sobriété énergétiques dont l'ensemble des initiatives sont

benchmarkées en interne et en externe.

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

— Déploiement d'un standard commun de management de l'eau et cartographie de l'approvisionnement et des rejets en eau pour 100% des process : vérification de certains des KPIs relatifs au management de l'eau par notre OTI : KPMG.

— Verescence est doté d'un outil de reporting HSE interne développé sous PowerBI et offrant à chaque site la possibilité d'analyser ses impacts environnementaux sur des périodes comparatives.

### Innovation et éco-conception

#### INNOVATION PRODUIT

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

• Utilisation de verre recyclé post-consommation dans nos fours (gamme Verre Infini®).

• Déploiement du Glass Score, une échelle de notation de l'allègement pour un flaconnage de luxe plus durable.

• Propositions de flacons en verre allégé de manière pro-active pour nos clients sur des spécialités et des standards de notre Collection.

• Utilisation de laques hydrosolubles au lieu de laques solvantées.

• Utilisation d'encre organiques au lieu d'émaux ou métaux précieux.

• Glassification : remplacement du plastique par le verre pour de nombreux projets dans le cadre des nouveaux

territoires (capot, mascara, rouge à lèvres, etc.).

• Utilisation d'un outil de modélisation 3D pour limiter les phases de prototypage industriel génératrices de rebuts et d'émissions.

#### MESURE D'IMPACT ENVIRONNEMENTAL

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

— Tous les sites contribuent à travers leur performance à enrichir le modèle des impacts environnementaux que nous avons développé avec notre outil unique d'analyse du cycle de vie. Cet outil permet de comparer deux flacons et de donner à nos clients un avis objectif pour un choix le plus écoresponsable basé sur huit indicateurs d'impacts : Réchauffement Climatique (CO<sub>2</sub>), Acidification, Oxydation Photochimique, Eutrophisation, Ecotoxicité, Épuisement des Ressources minérales, Consommation d'énergie non renouvelable et Consommation d'eau.

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

#### COMMUNICATION EXTERNE

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

— Présentation proactive à nos clients de notre stratégie RSE et de notre plan de décarbonation.

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

— Organisation de plusieurs sessions de formation « Glass School » pour les équipes R&D, achats et développement de nos clients.



## Initiatives 2024-2025 par site

### VERESCENCE Mers-les-Bains FRANCE

#### Optimisation de l'impact environnemental de nos process

##### CONSUMMATION D'ÉNERGIE ET RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO2

- Maintien de la certification ISO 50001.
- Recherche de fuites d'air sur notre réseau d'air comprimé : mise en place d'un mode de surveillance permanent, achat d'un appareil de détection de fuite d'air comprimé.
- Étude sur la mise en place d'un compresseur à vitesse variable pour limiter la consommation d'énergie.
- Installation de compteurs mesurant les déverses d'air dans nos réseaux.
- Optimisation du Master System et formation du personnel au réglage des plages de régulation des compresseurs.
- Construction de la Roadmap compresseurs sur les axes production et usages de l'air comprimé.
- Déploiement des soufflettes éjections économiques production bout chaud.
- Déploiement remplacement segments graphites refroidissement chemise pour supprimer l'air comprimé utilisé.
- Première arche électrique (2024).
- Premier feeder électrique (2025).
- Mise en place d'un système d'aide au pilotage Four et Feeder.
- Mise en place des standards arrêt arche et arrêt de ligne.
- Mise en place démarche d'audits Énergie avec reporting dans le pilier Énergie.
- Identification des facteurs influents sur les principaux usages énergétiques.
- Planification des contrôles et suivi des compteurs d'énergie (fiabilité et justesse de la mesure).
- Planification de campagnes de mesures ponctuelles sur les équipements non suivis par des compteurs.
- Étude pour la mise en place

- d'ombrières sur parking (loi APER).
- Poursuite du déploiement de la mise en place d'équipement de notre GTE (Gestion Technique des Énergies).
- Installation industrielle de récupération de la chaleur fatale provenant des feeders.
- Étude ventilation machine IS : meilleure régulation de l'air et des consommations.
- Étude pulvérisation ciseaux intermittents : réduction de l'eau utilisée.
- Travaux d'isolation des feeders (canaux de distribution qui fait le lien entre le four et la machine de formage).
- Remplacement du brûleur chauffe tapis par un radiant gaz.
- Optimisation des consommations de gaz liées au rebrûlage.
- Optimisation du gaz sur les arches de cuisson.
- Mise en place de compteurs afin de mesurer l'air comprimé produit et l'air comprimé nécessaire à la production.

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

- 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), ajout d'une mesure bimensuelle à partir de juillet jusqu'à décembre suite arrêté préfectoral de sécheresse.
- Suivi du projet GTE en vue de suivre et analyser précisément les consommations sur l'ensemble des équipements (eau, gaz et électricité).
- Étude menée pour réduire l'eau prélevée pour nos usages industriels avec la station d'épuration du Tréport (récupération d'eau).
- Mise en place d'un écran avec alarmes permettant le suivi en temps réel des anomalies sur l'eau.
- Mise en place d'un nouveau système de pilotage des déclenchements d'appoint eau piscine (pour une meilleure fiabilité).

##### DÉCHETS ET FIN DE VIE

- Recyclage des plastiques : reprise de nos déchets pour la fabrication de housses et de gaines (matière première secondaire).
- Analyse complète de nos déchets en coûts et volumes.
- Identification et rationalisation de l'ensemble des filières déchets.
- Intégration de tous les déchets valorisables provenant de nos sous-traitants.
- Reprise des rebuts des flacons décorés de Verescence Somme pour réintégration dans nos fours.
- Mise en place d'audits déchets pour vérifier le bon tri.
- Mise en place de management visuels pour aider au tri des déchets.
- Mise en place d'un PBI spécifique déchets pour une meilleure compréhension et un meilleur pilotage.
- Création d'une cartographie dynamique des déchets pour connaître rapidement la localisation de l'ensemble des récipients.
- Réalisation d'opérations 5S avec éliminations des déchets.
- Rationalisation de l'ensemble des produits chimiques du laboratoire avec recherche de filières spécifiques pour les produits non courants.

##### RÉDUCTION DE L'IMPACT SUR L'EAU

- Déploiement de compteurs d'eau pour une meilleure connaissance de nos usages industriels.
- Ajout de compteurs pour mesurer nos rejets d'eau domestique (eaux vannes).
- Remplacement de la machine FISA pour supprimer notre consommation d'eau sur cet équipement.
- Mise en place d'un écran de surveillance avec des alarmes pour une meilleur réactivité en cas de dysfonctionnement.
- Déclenchement de QRQC dès le seuil de consommation journalière dépassé.

##### COMMUNICATION

- Journée RSE, intervention et communication sur la partie énergie.
- Journée RSE, Escape game sur les modes de recyclage des déchets

- pour une sensibilisation sur cette thématique.
- Sollicitation auprès des salariés sur des idées d'amélioration énergétique (appel aux bonnes idées).
- Campagne de communication sur la sobriété énergétique et les consommations d'eau destinée à la l'ensemble des salariés.
- Retex et séance de brainstorming réalisés avec les managers pour partager les idées et construire la feuille de route Énergie.
- Présentation en CODIR du bilan et de la feuille de route 2024-2026.
- Article sur la thématique Énergie dans le journal interne.

##### MANAGEMENT

- Cellule Énergie et animation hebdomadaire par un pilier spécifique.
- Création d'un point dédié Système (mensuel) lors de l'animation du pilier qui permet la revue des audits-standards-exigences réglementaires-iso.
- Recrutement d'un alternant Énergie.

### VERESCENCE Orne FRANCE

#### Optimisation de l'impact environnemental de nos process

##### CONSUMMATION D'ÉNERGIE ET RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO2

- Mise en place d'éclairages LED à faible consommation d'énergie et détecteurs de présence sur l'ensemble du site.
- Mise en service d'un compresseur à vitesse variable.
- Projet de rationalisation du parc des compresseurs.
- Projet d'adaptation d'éclairage extérieur week-end.
- Projet de mise en place d'une GTE (gestion technique des énergies et des consommations en eau) sur le site.
- Équipement lignes UV.
- Mise en place d'une arche électrique.
- Projet de mise en place de

- déstratificateurs pour le chauffage dans les zones de stockage, atelier laquage.
- Contretypage des productions en encre email en organique.
- Étude pour le changement des chaudières.
- Arrêt automatique des aspirations / convections et tapis lorsque l'arche gaz atteint une température inférieure à 80°C.
- Identification et arrêt des équipements non utilisés le week-end.
- Asservissement des arches infrarouges.
- Arrêt de l'activité de dépolissage / station permettant d'abaisser de 35% la consommation globale de gaz et de 20% la consommation en électricité.
- Achat d'une imprimante 3D plus performante (temps, énergie, consommable).

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

- Remplacement des caissons de filtration au laquage.
- Installation de rétention couverte pour le stockage de matières dangereuses.
- Réaménagement des zones de stockage à proximité du sprinklage.
- Arrêt de l'activité de dépolissage / station.
- Suppression du risque légionelle au niveau de la station liée à l'activité de dépolissage.

##### DÉCHETS ET FIN DE VIE

- Augmentation de la revalorisation sélective des déchets : recyclage des films plastiques polyéthylène, des thermoformés PE/PS et des palettes bois perdues.
- Recyclage du verre blanc vers Mers-les-Bains (verre blanc et verre laqué).
- Réduction des déchets dangereux liés à l'arrêt de l'activité de dépolissage / station.
- Mise en place du tri sélectif au niveau des salles de pause et bureaux.
- Optimisation de la collecte de papier dans les bureaux en mode plan et non froissé.
- Mise en place d'une collecte des mégots de cigarettes.

- Pressage de nos boues de peinture afin de limiter la quantité d'eau à l'intérieur de celles-ci et ainsi réduire le volume de déchets à traiter.
- Analyse complète de nos déchets en coûts et volumes.

##### RÉDUCTION DE L'IMPACT SUR L'EAU

- Management de notre empreinte sur l'eau par des collectes de données systématiques et ciblées de nos prélèvements, rejets et besoins par process, capables de préciser nos consommations et capacités de recyclage.
- Étude pour la récupération des eaux de pluie pour son intégration dans nos process.
- Réduction de 70% de nos consommations d'eau liée à l'arrêt de l'activité de dépolissage / station.
- Réutilisation et recyclage des effluents sur les process fortement consommateurs d'eau (lignes de laquage).
- Réutilisation de l'eau issue du pressage de nos boues de peintures dans nos fosses de laquage.

##### COMMUNICATION

- Sensibilisation des salariés aux écogestes (tri des déchets, énergie...).
- Mise en place d'un suivi des événements environnementaux au niveau usine.
- Communication dans le journal interne.
- Réalisation de messages / affichages environnement.
- Réalisation de nouveaux affichages pour la mise en place du tri sélectif.

##### MANAGEMENT

- Animation hebdomadaire avec un pilier Énergie pour assurer le suivi des consommations en énergie.
- Suivi mensuel des consommations d'énergie du site par le CODIR et le COPIL.
- Recrutement d'un alternant HSE.
- Remontée des situations à risques environnementaux via cahier.
- Indicateur de suivi des événements environnementaux sous Fabriq.

## Initiatives 2024-2025 par site

### VERESCENCE

Somme  
FRANCE

#### Optimisation de l'impact environnemental de nos process

##### CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO2

- Réalisation d'audits de fuites d'air comprimé et mise en place d'actions correctives.
- Passage en LED progressif sur les zones annexes et support.
- Mise en place d'arches électriques sur les nouveaux projets.
- Mise en place de lampes LED en lieu et place des lampes UV.
- Suppression progressive des émaux au profit d'encres organiques : température de cuisson passant de 650°C à 150°C.
- Suppression de l'air comprimé pour refroidir les flacons.
- Arrêt des éclairages extérieurs le week-end.
- Destratification de nos zones logistiques afin de réduire l'apport de chauffage.
- Identification et arrêt des équipements non utilisés le week-end.
- Mise en place d'une GTE (Gestion technique des énergies et des consommations en eau).
- Remplacement des chariots à gaz par des chariots électriques.

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

- Suppression de la ligne de silicongage.
- Chantier d'amélioration du process de changement des filtres mené par le leader d'une UAP.

##### DÉCHETS ET FIN DE VIE

- Pressage de nos boues de peinture afin de limiter la quantité d'eau à l'intérieur de celles-ci et ainsi de réduire le volume de déchets à traiter.
- Recyclage : carton, plastiques transparents PE, akilux, thermoformés, palettes marchandes et rebuts de verre.
- Distribution de gourdes recyclables

- à l'ensemble des salariés pour la suppression des gobelets en plastique et la réduction des gobelets en carton.
- Envoi du verre rebuté vers le site de Mers-les-Bains pour réutilisation dans les fours.
- Mise en place d'une collecte des mégots avec une filière de recyclage associée.
- Mise en place d'une filière de recyclage du papier dans les bureaux et zones de vie des UAP.
- Mise en place d'une nouvelle filière pour nos gâches de peintures.

##### RÉDUCTION DE L'IMPACT SUR L'EAU

- Réutilisation et recyclage des effluents sur les process fortement consommateurs d'eau (lignes de laquage, etc.).
- Mise en place de compteurs d'eau supplémentaires pour suivre et optimiser nos consommations.
- Suivi des consommations d'eau à travers un monitoring pour chaque ligne de production
- Suivi des prélèvements en eau (compteurs sous-divisionnaires).
- Mise en place d'un circuit fermé sur une ligne de laquage.
- Amélioration du management de la consommation d'eau par des collectes de données systématiques et ciblées de nos prélèvements, rejets et besoins par process, capables de préciser nos consommations et capacités de recyclage.
- Suppression de la ligne de silicongage (-40% d'eau consommée).
- Réutilisation de l'eau issue du pressage de nos boues de peintures dans nos fosses de laquage.
- Mise en place d'alarming dès que des seuils de consommation sont dépassés

##### COMMUNICATION

- Sensibilisation des salariés aux écogestes (tri des déchets, énergie...).
- Réalisation de messages environnement.
- Communication dans le journal interne.
- Réalisation d'une campagne antimégot.

- Mise en place d'un suivi des événements environnementaux au niveau usine.

##### MANAGEMENT

- Recrutement d'un technicien HSE en CDD pour travailler sur des thématiques spécifiques et notamment le déploiement de la GTE.
- Recrutement d'un alternant HSE.

### VERESCENCE

La Granja  
ESPAGNE

#### Optimisation de l'impact environnemental de nos process

##### CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO2

- Suppression des entrepôts externes pour réduire le transport des produits finis.
- Mise en place du tri des flacons en « door to door » pour réduire la chaîne logistique interne de l'usine de parachèvement.
- PPA d'énergies renouvelables visant à la neutralité carbone de notre consommation d'électricité sur le site.
- Remplacement de tous les véhicules d'entreprise à carburant par des véhicules hybrides.
- Pour encourager l'électromobilité, une borne de recharge électrique a été installée sur le parking du site.
- Nouveau four 2 avec une meilleure isolation thermique et plus d'efficacité (-20% de consommation de gaz).
- Déploiement d'un projet GTE pour mesurer les consommations de gaz et d'électricité en temps réel.
- Mise à jour de la ligne IS Machine 11 avec des servomécanismes. Économie d'air comprimé.
- Nouveau transformateur électrique installé en 2024 pour se préparer au futur processus d'électrification dans le cadre du plan de décarbonation.
- Remplacement de la machine d'emballage à gaz par une nouvelle sans gaz.

- Nouvelle ligne de laquage électrique.
- Deuxième phase du remplacement des éclairages par des LED. Économie de 700 MWh/an.
- Nouvelle machine de sérigraphie : moins de consommation d'énergie par unité décorée.
- Réduction de la consommation et des émissions de CO2 par pièce produite sur la ligne d'isolateurs.

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

- Installation d'un caisson acoustique dans un générateur d'air afin de réduire le bruit.
- Installation d'un équipement sur le convoyeur composition pour éviter la pollution par la poussière.
- Amélioration des émissions avec un nouveau système de filtration sur les lignes de laquage. Réduction de 75% des COV et des particules.

##### DÉCHETS ET FIN DE VIE

- Meilleur tri des déchets non recyclables et amélioration de la recyclabilité pour certaines catégories de déchets : verre coloré, ciment, calcin sale.
- Recyclage de 100% des déchets liquides produits par les lignes de laquage et des déchets produits par les machines de nettoyage des outils.
- Gestion de la fin de vie des isolateurs en verre : rapport ACV publié.
- Mise en place d'un atelier pour réparer les palettes cassées et réduire les déchets de bois.
- Les emballages internes en carton/bois pour les isolateurs ont été remplacés par des plateaux thermoformés pouvant être réutilisés plusieurs fois.
- Tous les nouveaux lancements produits sont réalisés avec un processus de laquage au lieu d'une coloration feeder pour augmenter leur recyclabilité.
- Remplacement de la machine d'emballage à gaz par une nouvelle sans gaz. Économie de plastique.

##### RÉDUCTION DE L'IMPACT SUR L'EAU

- Plan d'urgence pour la gestion de l'eau en période de sécheresse due au changement climatique (ajustements de consommation, contrôle des fuites, dosage de l'eau, etc.).
- Réduction de 50% de l'évaporation de l'eau dans les tours de refroidissement grâce au contrôle de la température et aux réglages de l'eau.
- Projet d'économie d'eau : rapports mensuels pour chaque département afin de suivre la consommation d'eau. Amélioration des performances observée dans des départements comme l'assemblage.
- Installation d'un nouveau décanteur pour réutiliser les eaux usées du département d'assemblage.
- Installation de robinets à faible consommation d'eau dans les vestiaires pour économiser l'eau domestique.
- Surveillance de l'eau en temps réel avec un logiciel pour contrôler les consommations.
- Nouvelle station d'épuration pour réutiliser les eaux usées provenant de l'usine d'assemblage d'isolateurs afin de réduire l'empreinte hydrique.
- Réduction de 20% de la consommation d'eau globale par rapport à 2023.
- Réduction de 28% de l'eau provenant du réseau public pour un usage industriel dans l'activité des isolateurs.

##### COMMUNICATION

- Communication sur le tri des déchets.
- Newsletter concernant les améliorations RSE (vidéo partagée).
- Newsletter concernant l'ISO 50001 et les améliorations énergétiques réalisées avec le nouveau four 2, l'installation de LED, l'utilisation de calcin PCR dans le four 1, etc.
- Journée RSE pour les fournisseurs.
- Semaine RSE 2024.
- Formation sur l'environnement pour le personnel de l'usine de décoration.

##### MANAGEMENT

- Certification ISO 50001 depuis décembre 2021. Certification mise à

jour en décembre 2024.

- Proposition de verres laqués plutôt que du verre coloré dans la masse afin de contribuer à l'augmentation du recyclage du verre dans notre secteur d'activité.

### VERESCENCE

Covington  
ÉTATS-UNIS

#### Optimisation de l'impact environnemental de nos process

##### CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO2

- Re-certification au premier trimestre pour les émissions de CO2 annuelles.
- Nouvel analyseur de gaz fixe pour améliorer le rapport gaz/air ainsi que l'efficacité du brûleur de manière à réduire la consommation de gaz et les émissions de CO2.
- Installation d'éclairages LED.
- Réparation de la voûte du four et résolution.
- Réduction de la consommation d'électricité et de gaz pour améliorer l'empreinte carbone en utilisant les initiatives ISO 50001, incluant l'éclairage LED et le test des éclairages solaires pour le parking.
- Augmentation du pourcentage de calcin PCR pour réduire l'énergie nécessaire à la fusion.
- Mise à jour des compteurs de gaz des arches pour mieux comprendre l'utilisation globale du gaz et aider à sa réduction.
- Remplacement des compteurs de gaz d'origine par de nouveaux compteurs à débit massique pour améliorer le suivi des améliorations de l'utilisation du gaz.

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

- Remplacement de tous les dépoussiéreurs de silos par de nouvelles unités à haut rendement.
- Remplacement de 3 des 4 collecteurs de poussière des silos.

## Initiatives 2024-2025 par site

— Installation d'un événement pour les silos de soude.

— Contrôle annuel des cheminées (sachant que cette mesure n'est pas imposée par les organismes de réglementation des États-Unis). Cette mesure s'inscrit dans l'engagement mondial permanent de notre société visant à réduire les émissions de NOx, SOx et particules fines.

— Nettoyage trimestriel du parking pour réduire les sédiments provenant de la route qui pourraient contaminer les propriétés adjacentes par le biais des eaux de ruissellement.

— Maintenance préventive du compteur d'opacité des cheminées.

— Défoliation de l'étang de rétention près de l'usine de production pour faciliter l'entretien de la zone et réduire la contamination.

— Installation de barrages lestés pour réduire le risque de migration des sédiments vers l'étang de rétention depuis la route.

— Réparation des palettes endommagées en interne pour réduire les coûts de mise en décharge.

— Retrait des silos d'hydrogène de l'usine, éliminant ainsi un risque potentiel d'incendie ou d'explosion.

### DÉCHETS ET FIN DE VIE

— Réduction de l'utilisation des compacteurs de déchets grâce à un meilleur recyclage du carton et du plastique.

— Recyclage de tous les cartons et métaux.

— Recyclage des métaux précieux (Moules/Sondes de four).

— Recyclage des cartouches d'imprimantes et des déchets informatiques (Green IT).

— Réduction des déchets d'emballages avec un client majeur en utilisant des emballages consignés.

— Introduction du verre décoré dans la formulation des lots.

— « Programme universel de gestion des déchets » pour les piles et les ampoules.

— Recyclage de tous les emballages provenant de la zone de tri.

— Commande d'une étude indépendante consistant à évaluer les flux de déchets pour déterminer les possibilités de recyclage (par ex. film étirable).

— Suppression de l'utilisation d'hydrogène dans l'usine.

### RÉDUCTION DE L'IMPACT SUR L'EAU

— Réservoir et système de pompage pour recycler l'eau utilisée par la station de production (représentant une économie de 51 m<sup>3</sup> par jour).

### COMMUNICATION

— Formation annuelle des employés sur les enjeux environnementaux liés à nos activités.

— Célébration annuelle de la Journée de la Terre.

— Bulletin énergétique illustrant les réductions potentielles et les pratiques de suivi.

### MANAGEMENT

— Audit annuel de l'évaluation des risques.

— Réussite de l'audit de certification ISO 14001.

— Certification ISO 50001 (énergie).

## VERESCENCE

### Sparta ÉTATS-UNIS

### Optimisation de l'impact environnemental de nos process

### CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO2

— Réduction de la consommation d'énergie en privilégiant les encres organiques pour les décors.

— Mesures visant à réduire la consommation d'énergie :

- Détection et réparation des fuites d'air.

- Optimisation de l'utilisation des arches.

— Installation d'éclairages LED dans toute l'usine.

— Remplacement de l'ancien groupe frigorifique par une unité haute efficacité.

— Isolation du toit de l'usine.

— Mise en place du suivi quotidien de la consommation de gaz.

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

— Projet de rénovation des lignes de laquage :

- Amélioration du système de filtration de l'air.

- Amélioration du système de circulation de l'air.

- Élimination du rideau d'eau pour réduire l'utilisation d'eau de 50% ainsi que l'élimination des eaux usées.

— Arrêt du procédé Dépolissage qui a permis de réduire les coûts de traitement de l'eau et de diminuer les risques de pollution.

— Mise en place de deux couches de filtres, avec des couches de carton et de polyester sur chaque filtre, pour réduire les émissions.

### DÉCHETS ET FIN DE VIE

— Recyclage de tous les déchets de verre non décoré.

— « Programme universel de gestion des déchets » pour les piles et les ampoules.

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

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

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

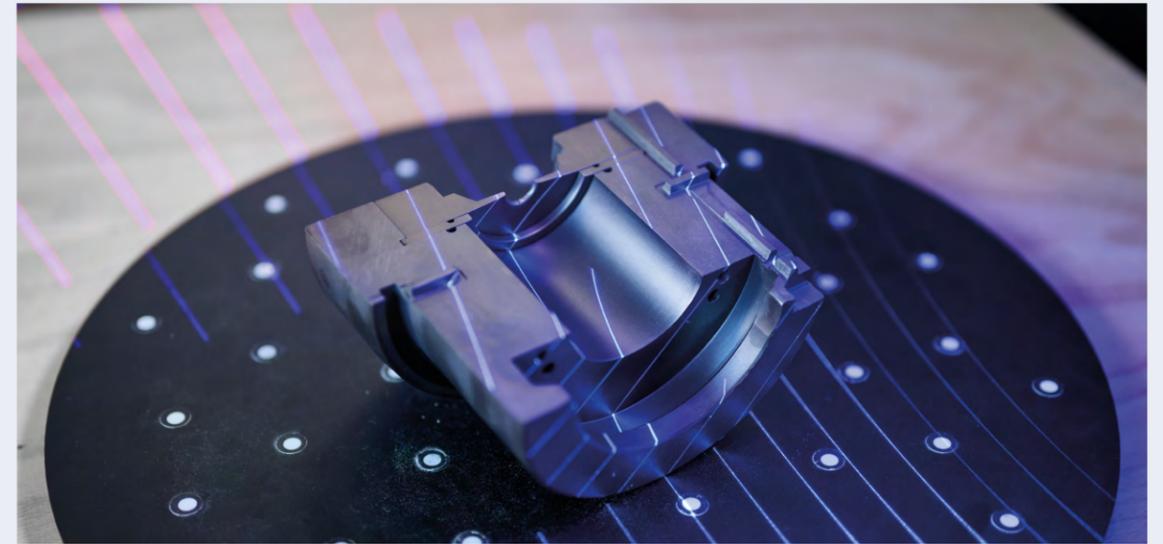
— Recyclage des métaux précieux à partir des déchets d'encre.

— Négociation des frais de transport des déchets.

— Augmentation de la quantité de calcin renvoyé à Covington pour réduire la quantité de verre envoyée à un recycleur tiers.

— Réduction des frais minimaux de transport des DIB depuis le site.

— Élimination des produits chimiques restants de la ligne de dépolissage et des équipements.



### RÉDUCTION DE L'IMPACT SUR L'EAU

— Démantèlement de la ligne de dépolissage et fermeture de la station de traitement des eaux usées.

— Mise en place du suivi quotidien de la consommation d'eau.

### COMMUNICATION

— Présentation lors de la Journée RSE.

— Célébration annuelle de la Journée de la Terre.

— Formation annuelle « Right to Know » qui vise à informer les employés sur leurs droits en matière de santé et de sécurité au travail, ainsi que sur les risques potentiels associés à leur environnement de travail.

— Revue des instructions sur le tri des déchets.

### MANAGEMENT

— Réussite de l'audit de certification ISO 14001.

## VERESCENCE

### Pacific CORÉE DU SUD

### Optimisation de l'impact environnemental de nos process

### CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO2

— Amélioration du système d'éclairage pour réduire la consommation

(remplacement des ampoules par des LED, installation de lumières à capteurs de mouvement).

— Réduction de la consommation d'énergie grâce à un minuteur pour la climatisation et un contrôle de la température.

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

— Achat de 63 000 MWh d'électricité provenant de sources renouvelables pour la période de janvier 2024 à décembre 2025.

— Augmentation du pourcentage de calcin PCR pour réduire l'énergie nécessaire à la fusion.

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

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

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

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

— Analyse régulière du niveau de pollution par des sondages de sol.

### DÉCHETS ET FIN DE VIE

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

— Recyclage des déchets de verre non décorés.

— Réduction des déchets d'emballage avec un client majeur en utilisant des emballages réutilisables.

### RÉDUCTION DE L'IMPACT SUR L'EAU

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

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

### COMMUNICATION

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

— Sensibilisation des salariés au programme de nettoyage des océans.

— Présentation des initiatives lors de la journée RSE.

### MANAGEMENT

— Réussite de l'audit de certification ISO 14001.

# Table de correspondance GRI

Verescence a construit sa stratégie et son reporting en cohérence avec les principes de la GRI\* afin de s'assurer de la complétude de sa démarche.

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

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

N°	INDICATEURS GRI	CORRESP.	CHAPITRE/COMMENTAIRES
102-13	Adhésion à des associations (liste des adhésions à des associations ou organisations internationales industrielles ou autres intégrant les enjeux RSE)	▼	Stratégie RSE en trois piliers et gouvernance
102-14	Déclaration du dirigeant (CEO, COMEX, CODIR ou CA) au sujet de l'intérêt de la RSE pour l'organisation et de la stratégie développée	▼	Éditorial
102-16	Valeurs, principes, standards et normes comportementales	▼	Éditorial
102-18	Structure de la gouvernance : incluant les plus hauts comités de gouvernance et leurs responsabilités en termes de RSE	▼	Gouvernance et système de performance durable
102-40	Liste des parties prenantes du Groupe	▼	Chaîne de valeur
102-41	Conventions collectives : pourcentage des employés couverts par une convention collective	▼	100% des salariés couverts par une convention collective dans tous les pays où le cadre légal le permet
102-42	Identification et sélection des parties prenantes : la méthode d'identification et de sélection des parties prenantes	▽	-
102-43	L'approche parties prenantes : l'approche de l'organisation au regard des parties prenantes, incluant la fréquence des échanges et les engagements spécifiques pris pour chacune d'entre elles	▽	-
102-44	Sujets clés remontés par le dialogue parties prenantes : incluant comment l'organisation a répondu à ces sujets et les parties prenantes concernées	▼	-
102-45	Entités incluses dans la consolidation financière : incluant les justifications d'exclusion	▼	-
102-46	Contenu du reporting et périmètre : processus de définition du contenu du rapport et périmètre par sujet	▼	Chaîne de valeur
102-47	Liste des enjeux matériels identifiés dans le processus d'établissement du rapport	▼	Chaîne de valeur
102-48	Revue des déclarations précédentes : les raisons et effets des modifications de déclarations données dans de précédents rapports	▼	Précision sur la définition des nos principaux indicateurs clés (cf. Note Méthodologique)
102-49	Changement dans le reporting : changement significatif depuis l'année précédente dans la liste des enjeux matériels et au sein du reporting	▼	-
102-50	Période de reporting	▼	Année civile 2024
102-51	Si applicable, la date du plus récent rapport précédent	▼	Juillet 2024
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)	▼	Avis d'assurance raisonnable émis par KPMG

\*GRI : Global Reporting Initiative

▼ Correspondance totale    ▼ Correspondance partielle    ▽ Pas de correspondance

N°	INDICATEURS GRI	CORRESP.	CHAPITRE/COMMENTAIRES
	<b>Éléments spécifiques</b>		
20	ÉCONOMIE		
<b>201</b>	<b>Performance économique</b>		
201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	▼	Chaîne de valeur : ressources et impacts financiers
<b>204</b>	<b>Pratiques d'approvisionnement</b>		
204-1	Proportion des achats réalisés localement	▼	Act for Society : l'année 2024 en chiffres clés
<b>205</b>	<b>Anti-corrupcion</b>		
205-2	Communication et formation sur la politique et les procédures anti-corrupcion	▼	Tableau de bord RSE : Act for Society - Éthique des affaires
30	ENVIRONNEMENT		
<b>301</b>	<b>Matériaux</b>		
301-2	Entrée de matériaux recyclés	▼	Eco Solutions : l'année 2024 en chiffres clés
<b>302</b>	<b>Énergie</b>		
302-3	Intensité des consommations énergétiques	▼	Eco Solutions: optimisation de l'impact environnemental de nos process Chaîne de valeur : capital environnement
302-4	Réduction des consommations énergétiques	▼	Eco Solutions: optimisation de l'impact environnemental de nos process Chaîne de valeur : capital environnement
<b>303</b>	<b>Eau</b>		
303-1	Consommation d'eau par source	▼	Chaîne de valeur : capital environnement Tableau de bord RSE - 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)	▼	Chaîne de valeur : impact environnement Tableau de bord RSE et objectifs Eco Solutions: optimisation de l'impact environnemental de nos process
305-5	Réduction des émissions de GES (Gaz à Effet de Serre)	▼	Chaîne de valeur : impact environnement Tableau de bord RSE 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	▼	Chaîne de valeur : impact environnement Tableau de bord RSE Eco Solutions: optimisation de l'impact environnemental de nos process

N°	INDICATEURS GRI	CORRESP.	CHAPITRE/COMMENTAIRES
40	SOCIAL		
<b>401</b>	<b>Emploi</b>		
401-1	Embauches et turnover	▼	Chaîne 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	▼	People First : santé et sécurité, mieux-être au travail et reconnaissance - Tableau de bord RSE
<b>404</b>	<b>Formation et éducation</b>		
404-1	Nombre d'heures de formation moyen par employé	▼	Tableau de bord RSE - 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 - 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	▼	Tableau de Bord RSE : 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 : 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
<b>417</b>	<b>Marketing et labels</b>		
417-1	Besoins en information et label concernant les produits et services	▼	Tableau de bord RSE : Eco Solutions - Innovations et éco-conception

▼ Correspondance totale    ▼ Correspondance partielle    ▽ Pas de correspondance

# Table de correspondance Global Compact

Verescence est adhérent au Global Compact depuis 2018 et s'engage sur ses 10 principes fondamentaux.

Chaque année le Groupe communique une COP (Communication On Progress), publiée sur le site du Global Compact.

Le présent rapport constitue la COP de Verescence pour l'année 2024 (données 2024-2025).

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

▼ Correspondance totale    ▼ Correspondance partielle    ▼ Pas de correspondance



# Rapport de l'OTI (KPMG)

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

Exercice clos le 31 décembre 2024

À la Direction générale,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société (ci-après « Entité ») désigné organisme tiers indépendant ou OTI (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-18841, nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), établie de manière volontaire par l'entité dans le respect des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Nous avons également, à votre demande, mené des travaux visant à exprimer une conclusion d'assurance raisonnable sur les informations sélectionnées par l'entité et identifiées par le signe ✓ dans la Déclaration.

## Conclusion d'assurance modérée

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la Déclaration est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

## Conclusion d'assurance raisonnable sur une sélection d'informations extra-financières

À notre avis, les informations sélectionnées par l'entité et identifiées par le signe ✓ dans la Déclaration ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

## Commentaire

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'Article A.225-3 du code de commerce, nous formulons le commentaire ci-dessous :

- Comme mentionné dans la Déclaration, certains impacts, risques ou opportunités ESG présentés sont en cours d'analyse par l'Entité et pourraient évoluer lors du prochain exercice.

## Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps. Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration (ou disponibles sur le site internet ou sur demande au siège de l'entité).

## Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme indiqué dans la Déclaration, les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

## Responsabilité de l'entité

Il appartient à la direction de :

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;

- préparer une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance ;
- préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant ; ainsi que
- mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs. La Déclaration a été établie sous la responsabilité de la Direction conformément aux dispositions légales et réglementaires, étant précisé qu'elle n'a pas été arrêtée par le conseil d'administration.

## Responsabilité du commissaire aux comptes désigné OTI

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques. Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance. À la demande de l'entité, il nous

appartient également d'exprimer une conclusion d'assurance raisonnable sur le fait que les Informations présentées en Annexe et identifiées par le signe ✓ dans la Déclaration ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel. Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière de plan de vigilance et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- a conformité des produits et services aux réglementations applicables.

## Doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention, notamment l'avis technique de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes, Intervention du commissaire aux comptes, intervention de l'OTI - Déclaration de performance extra-financière, et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)<sup>1</sup>.

## Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 821-28 du code de commerce et le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

## Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les

compétences de six personnes et se sont déroulés entre février 2025 et juillet 2025 sur une durée totale d'intervention de six semaines. Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

## Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance raisonnable :

- Nous avons pris connaissance de l'activité de : l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations

<sup>1</sup> ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

d'affaires, ses produits ou ses services, ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;

- Nous avons vérifié que la Déclaration comprend une explication claire et motivée des raisons justifiant l'absence de politique concernant un ou plusieurs de ces risques conformément au I de l'article R. 225-105 du code de commerce ;

- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :

- apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et

- corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe. Pour certaines thématiques<sup>2</sup>, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités<sup>3</sup>.

- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 du code de commerce avec les limites précisées dans la Déclaration ;

- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;

- Pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe, nous avons mis en œuvre :

- des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;

- des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices<sup>3</sup> et couvrent 57% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;

- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

### Nature et étendue des travaux supplémentaires sur les informations sélectionnées par l'entité et identifiées par le signe √

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

permettent d'exprimer une assurance raisonnable sur les informations sélectionnées par l'entité et identifiées par le signe √.

Paris la Défense, le 10 juillet 2025

**KPMG S.A.**  
Philippe CHERQUI Associé      Raffaele GAMBINO Expert ESG

## ANNEXE

INFORMATIONS QUALITATIVES (ACTIONS ET RÉSULTATS) CONSIDÉRÉES LES PLUS IMPORTANTES	
Action en faveur de la Biodiversité	
Réduction de l'impact sur l'eau	
Éthique des affaires	
Audits internes sécurité et résultats associés	
Action en faveur du mieux-être et de la reconnaissance au travail	
Politique de gestion des compétences et de formation des salariés	
Disposition en faveur du dialogue social	
Mesures de promotion de l'égalité Homme/Femme et résultats associés	
Mesures d'optimisation des consommations d'énergies	
Initiative en faveur de la qualité de service et de la compétitivité de Verescence	
Démarches en faveur de l'optimisation de l'impact environnemental des process	
Initiatives en faveur de l'innovation et de l'éco-conception	
Critères RSE considérés dans la contractualisation avec les fournisseurs	
Registre de traitement des données RGPD	
INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE ET AUTRES RÉSULTATS QUANTITATIFS CONSIDÉRÉS LES PLUS IMPORTANTS	NIVEAU D'ASSURANCE
<b>Indicateurs sociaux</b>	
Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail	Raisonné
Taux d'absentéisme	Raisonné
Investissement pour l'amélioration des conditions de travail et initiatives HSE vs. Total des Investissements	Raisonné
Nombre de salariés formés vs. Nombre de salariés	Raisonné
Nombre de collaborateurs inscrits dans des parcours qualifiants ou diplômants	Raisonné
Nombre total de promotions internes	Raisonné
Taux de femmes encadrantes	Raisonné
Taux de recrutements féminins	Raisonné
<b>Indicateurs sociétaux</b>	
Achats locaux vs. Volume d'achat	Raisonné
Nombre de fournisseurs signataires de la charte RSE vs. Nombre de fournisseurs référencés au panel Verescence RSE 1 (fournisseur agissant significativement sur l'impact RSE de Verescence)	Raisonné
Population à risque formée et qualifiée sur les risques de corruption vs. Effectif global de la population à risque	Raisonné
Population à risque formée et qualifiée sur la sécurité de l'information vs. Effectif global de la population à risque	Raisonné
Taux de livraison à temps et en totalité (OTIF = On Time In Full)	Raisonné
Taux de réclamations client	Raisonné
<b>Indicateurs environnementaux</b>	
Taux de flacons produits avec du verre PCR (%)	Raisonné
Emissions CO <sub>2</sub> scope 3 par tonne de verre tiré	Raisonné
Emissions de NOx par tonne de verre tiré	Raisonné
Emissions de SOx par tonne de verre tiré	Raisonné
Emissions de particules fines par tonne de verre tiré	Raisonné
Prélèvement d'eau par tonne de verre tiré	Raisonné
% d'eau recyclée vs. Besoins en eau à usage industriel	Raisonné
% Consommation en eau vs. Besoins en eau	Modéré
Prélèvements d'eau par source - volumes totaux, par source	Raisonné
Rejet d'eau par destination - volumes totaux, par destination, par niveau de traitement final	Modéré
Quantité de déchets par tonne de verre tiré	Raisonné
Taux de recyclage des déchets	Raisonné
Emissions CO <sub>2</sub> (Scope 1 : émissions directes)	Raisonné
Emissions CO <sub>2</sub> Scope 2 : émissions énergies fournies - Market-Based	Raisonné
Emissions scope 1+2 par tonne de verre tiré	Raisonné
Emissions CO <sub>2</sub> scope 3	Raisonné
Rejets de polluants DBO5 dans l'eau par tonne de verre tiré	Raisonné
Rejets de polluants DCO dans l'eau par tonne de verre tiré	Raisonné
Rejets de polluants MES dans l'eau par tonne de verre tiré	Raisonné
Nombre d'offres commerciales émises et accompagnées d'une ACV	Raisonné

<sup>2</sup> « Achats responsables », « Ancrage local, force mondial », « Éthique des affaires », « Innovation et éco-conception »  
<sup>3</sup> Verescence Pacific, Verescence Covington, Verescence La Granja, Verescence Mers-les-Bains, Verescence Somme

# VERESCENCE

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

**Alain Thorré**

Directeur RSE  
alain.thorre@verescence.com

**Christophe Dhaene**

Responsable RSE/HSE Groupe  
christophe.dhaene@verescence.com

**Verescence**

Siège social  
49-51 quai de Dion Bouton  
92800 Puteaux

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



**© Photos**

Armani Beauty  
Banque d'images Verescence  
Gaël Kerbaol  
Gran Angular Fotografos  
Guillaume Crochez  
John Tilson  
Laurent Blevenec  
Mahdi Aridj  
Omar Havana  
Shehan Hanwellage  
SDIS76  
Teddy Henin

**Rédaction**

Verescence

**Conception graphique**

Lili T. DESIGN

Juillet 2025 - version digitale



MADE OF GLASS AND PASSION.



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