

VERESCENCE



GLASS MADE TO LAST.

RAPPORT DE DURABILITÉ
2025-2026

04

Éditorial

06

Qui sommes-nous ?

08

Chaîne de valeur

12

Gouvernance & système
de performance durable

14

Nos enjeux RSE

16

Stratégie RSE en trois piliers

18

People First

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

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

56

Annexes

Tableau de bord RSE
Note méthodologique
Initiatives RSE 2025-2026
Tables de correspondances
(GRI et Global Compact)
Rapports de l'OTI (KPMG)



“

Nous poursuivons avec détermination notre ambition : être la référence mondiale sur le marché de la beauté durable.

”

Thomas RIOU
CEO

D

ans un monde de plus en plus complexe, marqué par de multiples crises et de profondes transformations, Verescence a démontré une nouvelle fois en 2025 la robustesse de sa performance et la pertinence de sa stratégie. L'année 2025 a également été marquée par notre changement d'actionnariat, avec l'arrivée de deux nouveaux actionnaires familiaux engagés, ambitieux et s'inscrivant dans le temps long : Movendo et Draycott.

Fort de ses 130 ans en 2026, Verescence s'appuie sur une vision de long terme — Être la référence mondiale sur le marché de la beauté durable — et poursuit avec détermination le déploiement de sa stratégie, tout en faisant preuve de résilience et de capacité d'adaptation.

Les axes stratégiques de notre feuille de route « Glass Made to Last » sont restés au cœur de nos priorités, et je tiens à féliciter l'ensemble des collaborateurs de Verescence pour les efforts remarquables réalisés en 2025.

Notre modèle opérationnel décentralisé, organisé par régions, est un atout essentiel : il nous offre une proximité avec nos clients tout en gagnant en agilité face aux risques et aux opportunités. Le succès de Verescence North America en est un excellent exemple.

Nous maintenons une priorité forte à nos femmes et nos hommes, et en particulier nous veillons à construire un environnement où chacun peut

s'épanouir et contribuer pleinement. Dans notre industrie, cela passe d'abord par la sécurité et les conditions de travail, mais aussi par le développement des compétences, la féminisation et une reconnaissance de la performance.

Nous sommes engagés depuis plusieurs années dans la décarbonation de nos activités, qui repose notamment sur l'électrification progressive de nos procédés de fabrication. Une étape majeure sera franchie en 2026 sur notre site de Mers-les-Bains, avec la construction d'un four hybride de dernière génération, qui associera 80 % d'électricité et 20 % de biogaz. C'est une première mondiale pour le groupe et pour le secteur du flaconnage de luxe.

Nous innovons et investissons pour développer la présence du verre dans chacun des segments de notre marché de la beauté et pour apporter des emballages luxueux et moins impactants.

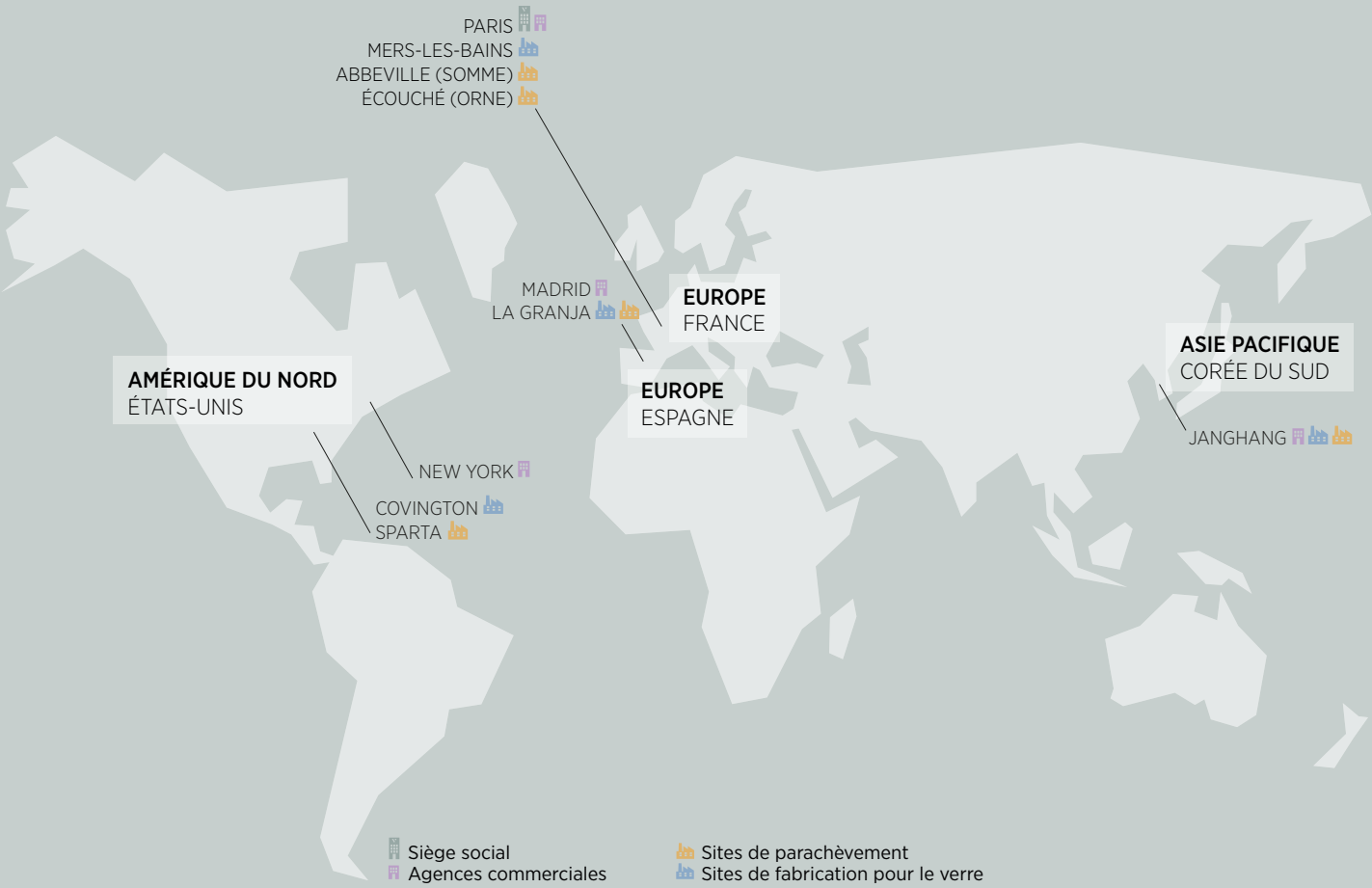
Enfin, face à la réalité du changement climatique, nous poursuivons nos efforts pour renforcer la résilience de nos sites et de nos organisations. Beaucoup a déjà été fait, mais nous devons aller encore plus loin en renforçant nos plans d'action.

Ce rapport rend compte de nos progrès et de notre engagement à contribuer, de manière responsable et durable, au développement du marché de la beauté. Soyons fiers du chemin parcouru et continuons, ensemble, à construire un avenir plus durable.

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.

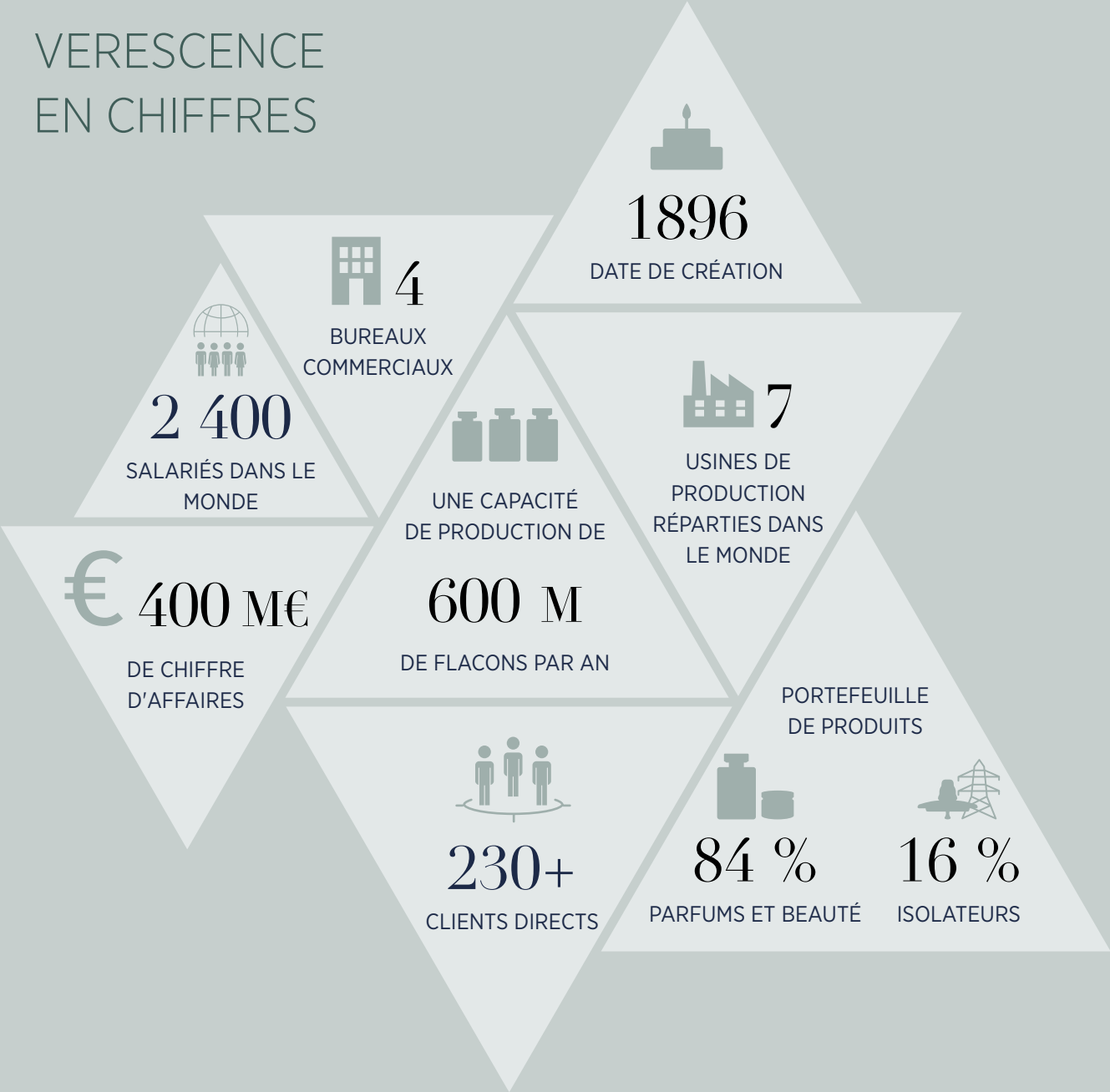


NOS ACTIVITÉS

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.

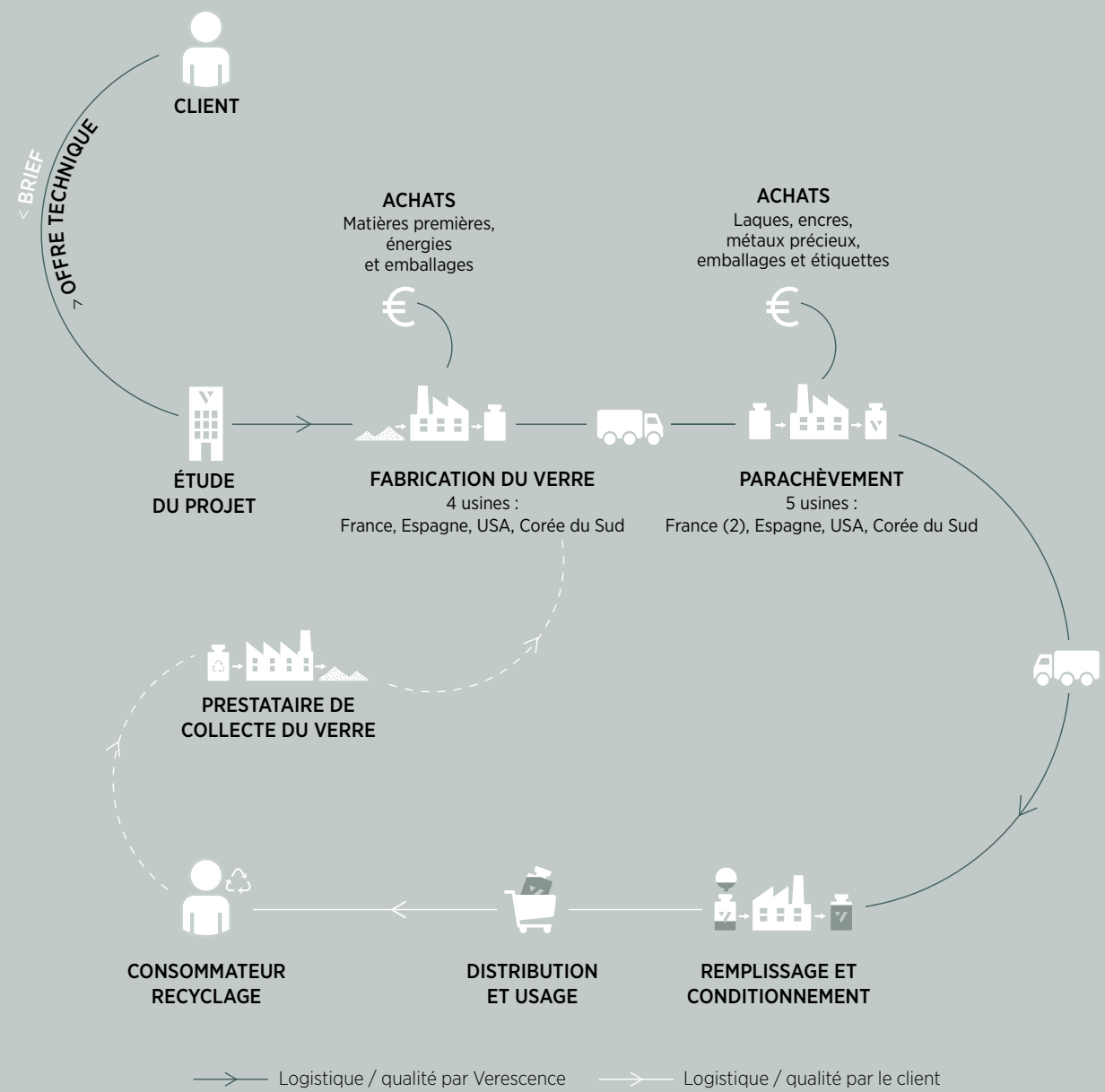
ISOLATEURS
Nous concevons et fabriquons des isolateurs électriques en verre destinés aux lignes électriques aériennes à haute tension.

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

CAPITAL FINANCIER 2 actionnaires européens Movendo et Draycott
CAPITAL HUMAIN 2 400 salariés
CAPITAL INTELLECTUEL 50 brevets et/ou demandes de brevets
CAPITAL INDUSTRIEL 7 usines
CAPITAL ENVIRONNEMENT Quantité verre tirée 133 749 tonnes Total énergie 699 091 MWh Eau prélevée 1,93 m ³ /tv
CAPITAL RELATIONNEL 97,9 % d'achats locaux 1600+ fournisseurs 223 M€ d'achats

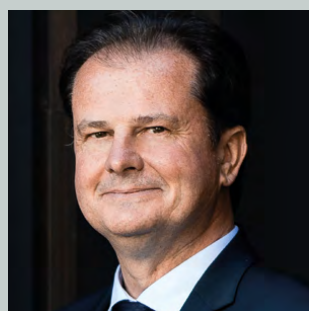
CRÉATION DE VALEUR

IMPACT FINANCIER Chiffre d'affaires 400 M€
IMPACT HUMAIN TF1 2,96 25 % de recrutements féminins 100 % de nos salariés bénéficient d'une mutuelle et d'une prévoyance
IMPACT INTELLECTUEL 77,8 % de salariés formés
IMPACT INDUSTRIEL 386 salariés « lean-specialists » pour améliorer les performances
IMPACT ENVIRONNEMENT Déchets 90 kg/tv Émissions de CO2 (Scope 1 : émissions directes et Scope 2 « Market Based » : émissions énergies fournies) 0,86 tCO2eq/tv Émissions de NOx 3,87 kg/tv Émissions de SOx 1 kg/tv Émissions de particules fines 0,1 kg/tv
IMPACT RELATIONNEL 0,63 % de réclamations clients OTIF (On Time, In Full) 95,3 %

tv = tonne de verre tiré

L'adaptation au changement climatique : un enjeu désormais pleinement intégré à notre démarche RSE

3 QUESTIONS À...



Alain THORRÉ

Directeur RSE,
Qualité & Amélioration Continue

Face au changement climatique, Verescence renforce la résilience de ses sites et de son organisation afin d'anticiper les risques et assurer la continuité de ses activités.

1

POURQUOI TRAVAILLEZ-VOUS SUR L'ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE ?

En tant qu'entreprise responsable, Verescence doit anticiper les impacts du changement climatique sur ses activités. De nombreuses actions ont déjà été menées pour tenir compte de l'évolution des conditions climatiques : isolation des sites, refroidissement ou encore cabines climatisées. Pour aller plus loin, nous avons lancé en 2025, en partenariat avec AXA Climate, un ensemble d'audits visant à renforcer et compléter nos plans d'action. En parallèle, notre comité exécutif a réalisé une analyse des risques selon l'approche de la double matérialité, qui prend en compte deux grandes familles de risques. La première concerne les risques physiques : inondations, canicules, sécheresses, tempêtes... Ces événements peuvent affecter directement nos sites, nos salariés et nos équipements, mais aussi impacter nos fournisseurs et notre logistique.

La seconde regroupe les risques de transition : évolution des réglementations (taxe carbone, produits interdits, exigences environnementales), évolution des marchés, ainsi que des enjeux de réputation liés à nos actions en faveur du climat.

2

COMMENT CES RISQUES SONT-ILS PRIS EN COMPTE CONCRÈTEMENT ?

Ces risques sont quantifiés sur la base de scénarios climatiques à horizons 2030, 2050 et 2100, puis analysés sur l'ensemble de notre chaîne de valeur : clients, Verescence et fournisseurs. Nous prenons ensuite des mesures pour éliminer ces risques lorsque cela est possible, ou menons des actions pour en minimiser l'impact. En parallèle, nous définissons l'organisation à déployer dans le cas où l'un de ces risques surviendrait. Nos Plans de Continuité d'Activité (PCA), couvrant les risques industriels (incendie, rupture énergétique), IT (cyberattaque, panne) et fournisseurs (rupture

d'approvisionnement, cessation d'activité), ont été renforcés pour intégrer pleinement les risques climatiques. L'objectif est clair : garantir la sécurité de nos équipes et la continuité de nos opérations en cas d'incident.

3

QUELLES SONT LES PROCHAINES ÉTAPES ?

D'ici fin 2026, nous mettrons en place une gouvernance dédiée à ces plans au niveau du Groupe, des régions et des sites. Concrètement, cela passe par plusieurs leviers : former les équipes, tester régulièrement nos dispositifs à travers des exercices, renforcer nos audits, intégrer une logique d'amélioration continue pour adapter nos plans dans le temps, mais aussi évaluer les prestataires externes impliqués. Nous allons aussi continuer à embarquer nos fournisseurs. C'est un point clé : nous avons déjà commencé à les sensibiliser lors d'un atelier dédié aux risques climatiques organisé pendant notre Journée RSE Fournisseurs France 2025, et nous allons poursuivre ces échanges pour renforcer la résilience de toute notre chaîne de valeur.



Atelier de sensibilisation aux risques climatiques avec Axa Climate lors de la journée RSE Fournisseurs France 2025

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 prise de décision au bon niveau dans l’organisation.

La RSE est portée au plus haut par le Président qui fédère l’ensemble des salariés 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.



Système de performance durable

Verescence Sustainable Performance System (VSPS) 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 région, chaque site, chaque service, 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.

Le Groupe et nos 7 usines distingués par la médaille EcoVadis Platine



Entre juillet 2025 et juillet 2026, nous avons obtenu la médaille EcoVadis Platine pour le Groupe Verescence ainsi que pour chacune de nos sept usines dans le monde. Il s’agit de la plus haute distinction attribuée par EcoVadis, organisme de référence dans l’évaluation de la performance RSE des entreprises. Son analyse repose sur quatre thèmes : l’Environnement, le Social et les Droits Humains, l’Éthique et les Achats Responsables. Grâce à nos résultats, **nous figurons parmi le Top 1 % des entreprises les mieux évaluées au monde**, tous secteurs confondus, parmi celles évaluées par EcoVadis.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Sur le périmètre de la RSE, le dispositif de gestion des Impacts, Risques et Opportunités (IRO) mis en place par 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 de gouvernance qui incluent les différentes normes européennes en matière de durabilité (ESRS)¹.

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.

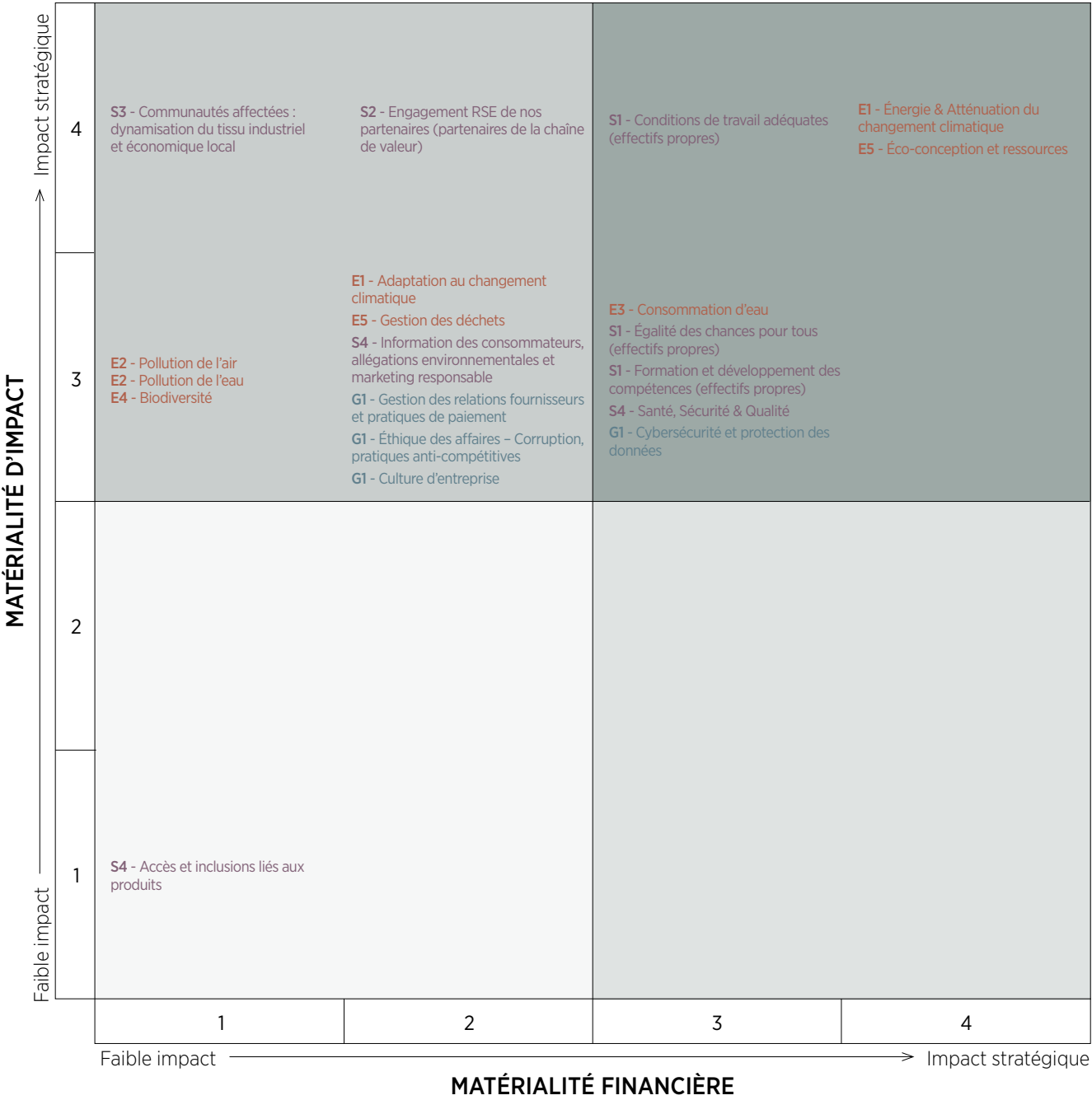
Ces enjeux sont évalués à partir de chaque IRO qu’ils regroupent selon deux aspects :

- **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

¹European Sustainability Reporting Standards

POLITIQUE RSE		ENJEUX DE DURABILITÉ
Piliers	Thématiques	
	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
	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*
	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

Enjeux matériels Enjeux non matériels

THÉMATIQUES

E Environnement

S Social

G Gouvernance

Stratégie RSE en trois piliers

Recyclable 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 fort ancrage local. 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

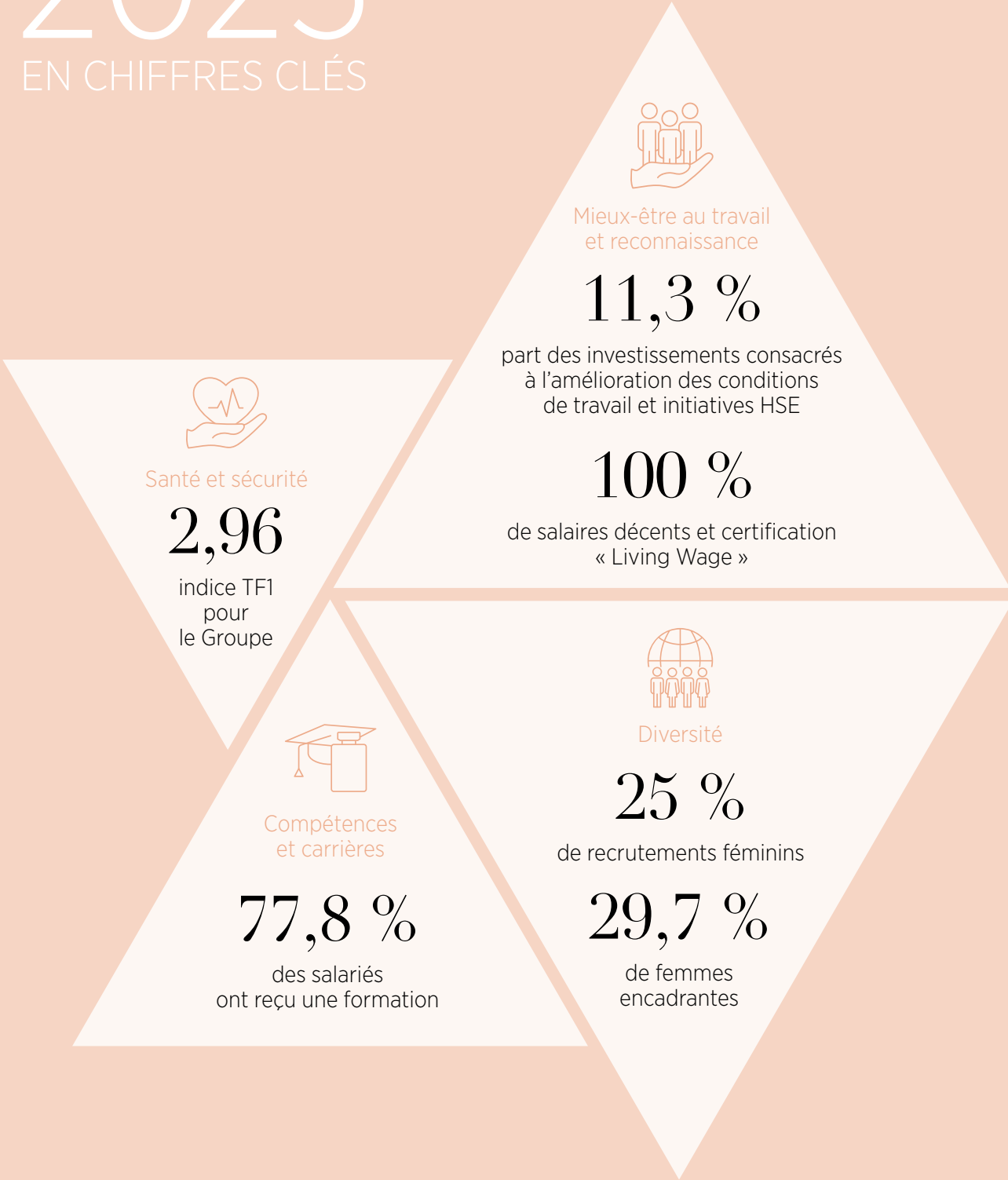




PEOPLE
FIRST

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

2025
EN CHIFFRES CLÉS



Dans un environnement industriel exigeant, la sécurité constitue une priorité de chaque instant. Notre démarche nous permet de maintenir un haut niveau de performance tout en poursuivant notre ambition de zéro accident et zéro maladie professionnelle.

Une culture de la sécurité

En 2025, Verescence poursuit ses efforts pour renforcer la sécurité sur l'ensemble de ses sites, avec un taux de fréquence des accidents avec arrêt de 2,96 (divisé par deux par rapport à 2012).

Trois sites se distinguent par leur performance exemplaire : Verescence Somme, qui n'a enregistré aucun accident avec arrêt en 2025, ainsi que les sites

de Covington et Sparta (États-Unis), qui totalisent six années consécutives sans accident avec arrêt.

Si ces résultats témoignent des progrès réalisés et de l'engagement de nos équipes, ils ne diminuent en rien notre niveau d'exigence : la vigilance est permanente et la prévention des accidents repose sur des pratiques de management de la sécurité communes à l'ensemble de nos sites. À titre d'exemple :

- La sécurité est le premier sujet abordé lors des réunions quotidiennes, avec un suivi systématique des actions de prévention.
- Des inspections et audits sécurité réguliers permettent d'identifier les risques et de suivre les actions correctives.
- Les alertes sécurité sont partagées entre les sites pour favoriser l'apprentissage collectif.
- La remontée et l'analyse des presqu'accidents, situations dangereuses et comportements à risques contribue à prévenir les accidents.
- La propreté, le rangement et le balisage des zones de travail participent à la maîtrise des risques.

Coordination SPS : la sécurité au cœur de nos chantiers

La maîtrise des risques liés à la coactivité d'entreprises intervenantes lors de nos chantiers constitue un enjeu majeur de sécurité. Lors des opérations les plus importantes, comme la reconstruction d'un four, plus de 150 personnes peuvent intervenir simultanément sur le chantier. Afin d'y répondre, nous avons renforcé nos compétences internes en matière de coordination SPS (Santé, Protection, Sécurité).

Les coordinateurs SPS sont ainsi chargés d'identifier les risques, coordonner les interventions et veiller à la bonne mise en œuvre des mesures de prévention tout au long des chantiers.

Cette démarche s'inscrit dans notre volonté de garantir les mêmes standards de sécurité à l'ensemble des personnes intervenant sur nos sites, qu'elles soient salariées de Verescence ou d'entreprises partenaires.

Prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense

La chaleur fait partie des contraintes inhérentes aux métiers verriers. Nous déployons donc des actions visant à améliorer le confort thermique de nos ateliers : systèmes de rafraîchissement adiabatique, cabines climatisées au « bout chaud », ventilateurs sur les postes ou encore mise à disposition d'eau saline.

En cas de vagues de chaleur sur nos territoires, nos sites appliquent un plan canicule prévoyant notamment l'adaptation de l'organisation du travail (horaires, suivi médical renforcé, accès à des zones climatisées, distribution de fruits, etc.).

Des équipes engagées pour la sécurité

Dans l'ensemble des sites Verescence, des équipes dédiées assurent une réponse rapide en cas d'incident (levée de doute, actions de sécurisation...).

À Mers-les-Bains, ce dispositif s'appuie sur des équipes de seconde intervention (ESI), véritables pompiers internes. Le site compte 67 équipiers, formés en interne et mobilisés lors d'exercices trimestriels portant sur les techniques de lutte contre l'incendie et les procédures de secours aux personnes. Une partie des équipiers est également engagée comme sapeurs-pompiers volontaires en dehors de leur activité professionnelle, renforçant encore les compétences disponibles sur site.



Formation ESI du 27 au 31 octobre 2025 à Mers-les-Bains

Nous nous engageons à offrir à l'ensemble de nos salariés, partout dans le monde, une protection sociale solide, une rémunération juste et des conditions de travail favorisant l'épanouissement.

Garantir un salaire décent à chacun de nos salariés

Nous veillons à ce que tous nos salariés, dans chacun de nos pays d'implantation, bénéficient d'un revenu leur permettant de couvrir leurs besoins essentiels, contribuant ainsi à lutter contre la précarité au travail. Cet engagement se traduit concrètement par l'obtention en 2025 de la certification « Living Wage Employer », qui reconnaît une politique de rémunération équitable, transparente et responsable chez Verescence. Un audit indépendant mené par l'ONG Fair Wage Network sur nos sites en France, en Espagne, aux États-Unis et en Corée du Sud a confirmé le respect des critères clés.

Pour nos clients, c'est la garantie de collaborer avec un partenaire verrier engagé en faveur de l'équité salariale et de la justice sociale.



Compétences et carrières

Former, accompagner les parcours professionnels et favoriser la mobilité interne et internationale sont au cœur de notre politique RH.

La formation, un levier de performance durable

Chez Verescence, la formation des salariés constitue un levier essentiel de performance, de sécurité et de développement durable des compétences. Elle s'inscrit dans notre ambition de maintenir un haut niveau d'exigence industrielle tout en accompagnant l'évolution professionnelle de chacun.

Ainsi, 78 % des salariés ont bénéficié d'au moins une heure de formation au cours de l'année écoulée, témoignant de l'engagement concret de l'entreprise en matière de développement des compétences.

Nos programmes couvrent l'ensemble des besoins :

- Garantir la sécurité et la conformité à travers les formations réglementaires (habilitations électriques, formations sécurité, autorisations de conduite d'engins, etc.) ;
- Renforcer l'expertise métier et l'efficacité opérationnelle avec des formations techniques directement liées aux postes de travail ;
- Favoriser l'évolution professionnelle et l'adaptabilité grâce à des formations en développement personnel et leadership.

Au-delà de ces actions, Verescence valorise également les parcours diplômants et qualifiants. Chaque année, des salariés obtiennent un diplôme ou une certification officielle, témoignant d'une reconnaissance concrète et durable de leurs compétences. Investir dans la formation, c'est investir dans nos talents, sécuriser nos opérations et préparer l'avenir du Groupe.



Cérémonie de remise des diplômes de formation 2026 (Verescence Mers-les-Bains)



Former les jeunes avec des missions professionnalisantes à l'étranger

Chez Verescence, l'insertion professionnelle des jeunes diplômés est une priorité. Chaque année, notre programme de Volontariat International en Entreprise (V.I.E.) propose à des jeunes talents de moins de 28 ans des missions professionnalisantes au sein de nos deux usines américaines, dans tous nos métiers : ingénierie, finance, gestion de projet...

Depuis le lancement du dispositif en 2015, nous avons accueilli plus de 24 jeunes.

Avant leur départ aux États-Unis, nos V.I.E. bénéficient d'une formation de plusieurs semaines en France afin d'acquérir les compétences nécessaires à la réussite de leur mission. Sur place, nos équipes les accompagnent dans leur intégration (logement, transport, installation...). En Espagne, une initiative comparable est déployée depuis 2026 à travers le programme ICEX Vives, qui permet également à de jeunes diplômés d'acquérir une expérience professionnelle internationale au sein de nos sites.

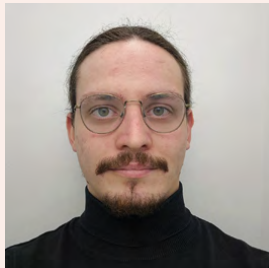
Témoignages de nos jeunes professionnels en mission dans nos sites américains



Camille
Cheffe de projet développement produit
Verescence Covington

À la suite de mon stage de fin d'études réalisé sur le site de Mers-les-Bains en 2025, Verescence m'a fait confiance pour poursuivre ma mission aux États-Unis dans le cadre d'un V.I.E de 18 mois. Je pilote le développement de nouveaux flacons en verre pour un portefeuille de clients américains. Mon intégration s'est très bien passée grâce au soutien de mes collègues, et j'apprécie particulièrement la diversité des projets et les échanges au quotidien.

Verescence en un mot : Convivial.



Gaël
Ingénieur Fours et Feeders
Verescence Covington

Après une année d'alternance au sein de la Direction Technique à Mers-les-Bains en 2025, j'ai rejoint le site de Covington en V.I.E. comme Ingénieur Fours et Feeders. Un poste riche, sans routine, qui me permet de développer mes compétences sur des sujets variés et d'apprendre en continu.

Verescence en un mot : Stimulant.



Pravin
Contrôleur financier
Verescence Sparta

J'ai rejoint Verescence début 2026 dans le cadre d'un V.I.E. sur le site de Sparta, aux États-Unis. Ce qui m'a attiré, c'est l'opportunité de travailler pour le leader mondial du flaconnage de luxe et de découvrir une nouvelle industrie. Avant mon départ, j'ai suivi une formation d'un mois sur le site de Mers-les-Bains en France, ce qui m'a permis de m'intégrer rapidement sur place. Ce que j'apprécie le plus dans mon travail, c'est de travailler sur les chiffres tout en accompagnant les équipes de production.

Travailler chez Verescence, c'est évoluer dans un environnement à la fois stimulant et exigeant.



Marco
Ingénieur Amélioration Continue
Verescence Sparta

J'ai rejoint Verescence début 2026 sur le site de Sparta, aux États-Unis, dans le cadre du programme espagnol ICEX Vives. J'ai été très bien accueilli dès mon arrivée, avec un parcours d'intégration qui m'a permis de comprendre rapidement les processus et le rôle de chacun. Ce que j'apprécie le plus chez Verescence, c'est la culture d'amélioration continue et la possibilité de travailler sur des projets variés.

Verescence en un mot : Formateur.

Nous œuvrons pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à la féminisation des métiers de l'industrie.

Présence des femmes chez Verescence

Avec 33 % de femmes dans nos effectifs, nous nous situons aujourd'hui parmi les entreprises les plus féminisées de l'industrie.

Nous sommes toutefois convaincus que nous pouvons aller plus loin, notamment dans les fonctions à responsabilité et dans certains métiers encore perçus comme genrés sur le marché du travail. Pour accélérer cette dynamique, nous adaptons notre communication RH afin de lutter contre les biais implicites dans les offres d'emploi et faisons évoluer la représentation des métiers industriels, tant dans nos communications internes qu'externes. Cette démarche vise à ouvrir l'ensemble des métiers à tous les talents, indépendamment du genre, et à faire évoluer les pratiques managériales. Dans cette dynamique, nous nous fixons des objectifs clairs :

- Recruter autant de femmes que d'hommes ;
- Atteindre 35 % de femmes managers (29,7 % en 2025).



Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Verescence confirme son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, illustré par un Index égalité hommes-femmes de 90/100 pour la France en 2026 (données 2025).

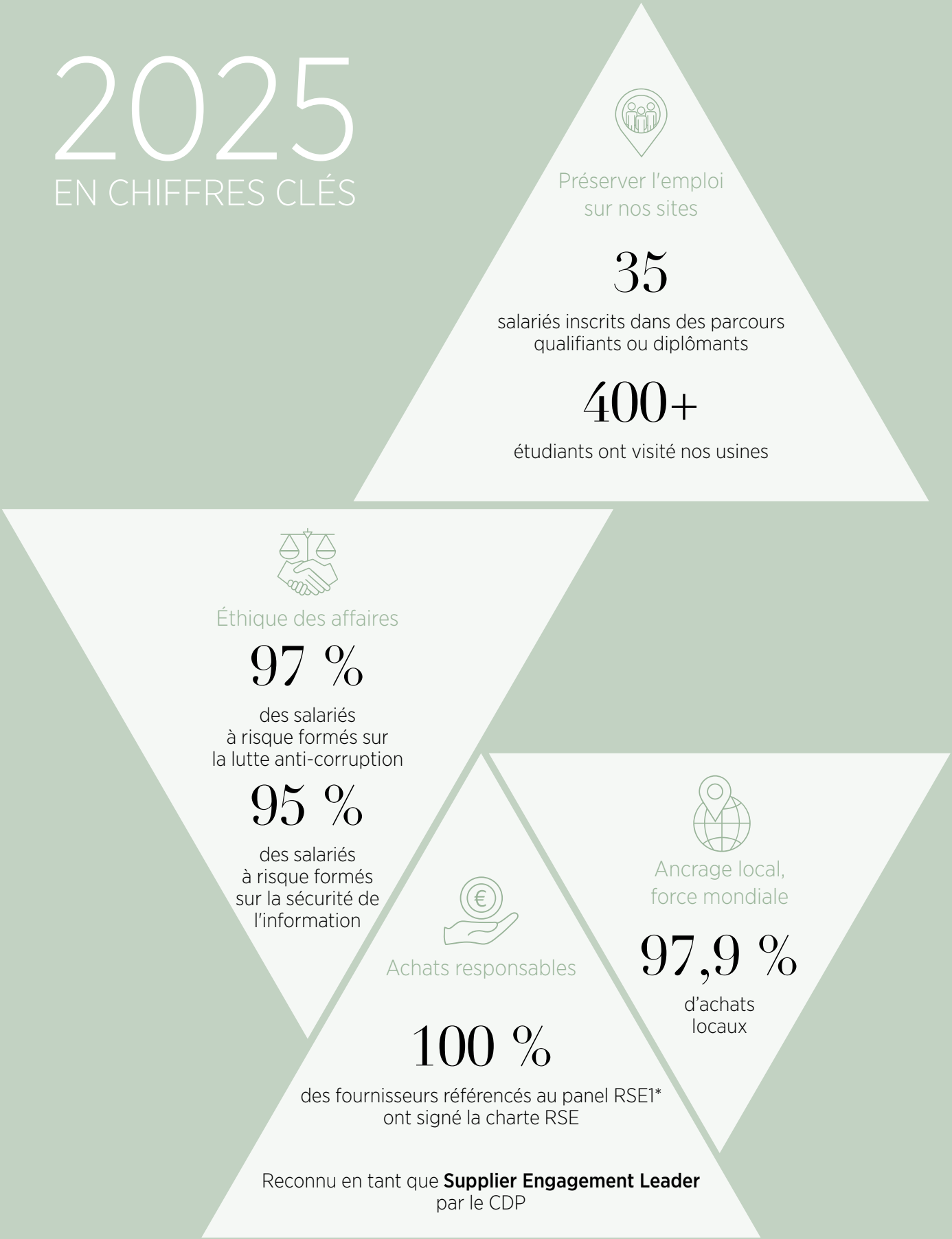
Ce résultat témoigne des actions mises en œuvre en matière d'équité salariale et d'évolution professionnelle. L'analyse des indicateurs met néanmoins en évidence un axe de progrès : le renforcement de la présence des femmes parmi les plus hautes rémunérations. Cet enjeu constitue une priorité pour notre entreprise, qui poursuit ses actions visant à favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité et accompagner leur évolution vers les fonctions les plus stratégiques et les mieux valorisées.



ACT FOR SOCIETY

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

2025 EN CHIFFRES CLÉS



*Fournisseurs agissant significativement sur l'impact RSE de Verescence

Ancrage local, force mondiale

Grâce à notre empreinte industrielle internationale et à des réseaux de fournisseurs majoritairement locaux, nous limitons notre impact environnemental et soutenons durablement les territoires dans lesquels nous opérons.

Des chaînes d'approvisionnement courtes et robustes

Dans un contexte marqué par des tensions géopolitiques et des évolutions des politiques douanières, notamment aux États-Unis, la stratégie d'internationalisation engagée par Verescence il y a plus de 50 ans prend tout son sens : privilégier des chaînes d'approvisionnement courtes en s'implantant au plus près des sites de conditionnement de nos clients, et structurer, autour de chacun de nos sites industriels, des véritables écosystèmes de fournisseurs.

Ces réseaux de partenaires et de fournisseurs locaux se sont progressivement développés et renforcés au fil des années.

En 2025, ils représentent 97,9 % de nos achats, traduisant un ancrage fort dans les territoires où nous opérons.

En limitant les transports longue distance, ce modèle opérationnel participe à la réduction de notre empreinte environnementale et, in fine, celle de nos clients, tout en renforçant notre résilience face aux crises.



Verescence est le seul verrier de flaconnage parfumerie-cosmétique à disposer d'une présence industrielle aux États-Unis.

Dès 1996, nous avons fait le choix d'y implanter deux sites de production en Géorgie, près d'Atlanta, permettant à nos clients américains et internationaux de produire localement, au plus près de leurs marchés, tout en limitant leur exposition aux aléas (taux de change, transport et droits de douane).



Verescence La Granja reçoit le Label Entreprise Solidaire 2025

Notre filiale espagnole a reçu le Label Entreprise Solidaire, décerné par la Plateforme du Tiers Secteur, en reconnaissance de son engagement à consacrer 0,7 % de son impôt sur les sociétés à des projets sociaux luttant contre la pauvreté, l'exclusion et les inégalités.



Des usines engagées aux côtés de leurs communautés

Chez Verescence, nous nous engageons aux côtés des communautés qui entourent nos sites à travers des actions solidaires : dons caritatifs à des associations locales de lutte contre le cancer dans le cadre d'Octobre Rose et de Movember, organisation de collectes de sang, soutien à l'inclusion sociale des adultes autistes avec un

partenariat avec l'association Les Maisons de Vincent, collecte de jouets dans le cadre de l'opération « Toys for Tots » de la force de réserve du Corps des Marines ou encore distribution de biens essentiels aux populations vulnérables en Corée du Sud.



Préserver l'emploi sur nos sites

Grâce à des actions ciblées de recrutement, de formation et de promotion de ses métiers, Verescence agit pour renforcer son attractivité et pérenniser ses savoir-faire.

Soutien aux zones économiques rurales vulnérables

Nos usines sont une chance pour l'activité économique de nos territoires : elles soutiennent l'emploi direct de 2 400 salariés ainsi qu'un écosystème de sous-traitants, majoritairement des PME/TPE et des acteurs de l'économie sociale et solidaire (comme les ESAT). En Normandie, Verescence est implanté à Écouché-les-Vallées (Orne), une commune classée par le Gouvernement français en zone « France Ruralités Revitalisation » (FRR).

Véritable moteur de l'économie locale, notre site de parachèvement Verescence Orne contribue ainsi au maintien de 250 emplois et les investissements engagés devraient permettre la création de 40 nouveaux postes d'ici 2027.

Formation des demandeurs d'emploi

Le métier d'Emballleur-Trieur chez Verescence est un maillon essentiel de l'excellence qualité : il garantit la détection des défauts et la conformité des flacons et pots en verre avant leur expédition aux clients. Pour répondre à nos besoins de recrutement sur ce poste, nous avons mis en place, en partenariat avec France Travail et des agences d'intérim, un dispositif de formation dédié aux demandeurs d'emploi.

À Mers-les-Bains, notre centre de formation certifié QUALIOPI a ainsi formé 237 personnes au métier d'Emballleur-Trieur en 2025, portant à 1 000 le nombre total de bénéficiaires depuis 2021.

Cette formation d'une semaine, animée par des experts Verescence sélectionnés pour leur pédagogie et leur volonté de transmettre leur savoir, allie apports théoriques et mises en pratique à travers de nombreux exercices individuels et collectifs. À l'issue du parcours, les stagiaires ayant démontré une bonne maîtrise des compétences réalisent une immersion de trois jours en production. En 2025, plus des deux tiers d'entre eux ont ensuite poursuivi leur parcours au sein du site via des missions en intérim, avec des perspectives d'embauche en CDI.



Renforcer l'attractivité des métiers industriels auprès des jeunes

Verescence agit pour susciter des vocations auprès des jeunes. En 2025, plus de 400 étudiants ont visité nos usines en France et en Espagne pour découvrir le processus de fabrication des flacons en verre, ainsi que la diversité de nos métiers, de la production aux fonctions supports. Ces visites sont complétées par des interventions de nos équipes dans les établissements scolaires et par notre participation à des forums métiers.



Verescence devient mécène de la Maison de la Cosmétique

Verescence fait partie des premiers mécènes de la future Maison de la Cosmétique, dont l'ouverture est prévue à Chartres en 2028, face à la cathédrale Notre-Dame de Chartres, classée au patrimoine mondial de l'UNESCO. Porté par Cosmetic Valley et Chartres Métropole, ce lieu proposera sur plus de 2 650 m² un parcours immersif dédié aux savoir-faire de la filière parfumerie-cosmétique française. Au cours de leurs déambulations, les visiteurs pourront notamment découvrir l'univers industriel de la fabrication des flacons et pots en verre. Avec l'ambition d'accueillir 100 000 visiteurs par an, professionnels comme grand public, la Maison de la Cosmétique contribuera à renforcer l'attractivité du secteur, à valoriser ses métiers et à susciter de nouvelles vocations.



Perspective architecturale © Wilmotte & Associés Architectes

Achats responsables

P

Engager nos fournisseurs dans la décarbonation

Les émissions indirectes (scope 3) représentent 41 % des émissions totales du Groupe en 2025, faisant de notre chaîne d'approvisionnement un levier prioritaire de notre stratégie de décarbonation.

Nous avons ainsi identifié 127 fournisseurs de rang 1 à fort impact sur nos performances RSE que nous accompagnons activement dans une démarche de réduction de leur empreinte environnementale.

Parce que chaque décision d'achat a un impact, nous intégrons les enjeux RSE dans la gestion de nos approvisionnements. Avec plus de 1 600 fournisseurs et 223 M€ d'achats en 2025, nous faisons des achats responsables un levier de réduction de notre empreinte environnementale et de maîtrise des risques.

Notre engagement est reconnu à l'échelle internationale : pour la cinquième année consécutive, Verescence figure parmi les « Supplier Engagement Leaders » du CDP en 2025, une distinction qui valorise les entreprises les plus avancées dans l'engagement de leurs fournisseurs sur les enjeux climatiques.

Dans cette dynamique collaborative, nous organisons chaque année des journées RSE dédiées à nos fournisseurs stratégiques, favorisant le dialogue, le partage de bonnes pratiques et la co-construction de solutions. En 2025, trois événements ont été organisés en France, en Espagne et, pour la première fois, aux États-Unis.



Journées RSE Fournisseurs 2025

Un mix électrique décarboné

La France constitue un atout majeur pour le Groupe, avec un mix électrique parmi les plus décarbonés au monde grâce à l'énergie nucléaire. Nos trois sites français bénéficient ainsi d'une électricité bas carbone, contribuant significativement à la réduction de notre empreinte globale. Dans les pays où l'intensité carbone du mix électrique est plus élevée, nous déployons une stratégie volontariste en nous appuyant sur des solutions adaptées aux spécificités locales de chacun de nos sites : contrats d'achat d'électricité à long terme (PPA), achat de garanties d'origine (GO), achat de Renewable Energy Certificates (RECs) ou encore installation de panneaux photovoltaïques sur site.

En 2025, nos sites en Espagne, aux États-Unis et en Corée du Sud ont ainsi atteint 100 % d'électricité renouvelable.

À l'échelle du Groupe, ces actions ont permis d'effacer 90 % des émissions de CO2 générées par la production de l'électricité consommée par nos usines (scope 2).

Anticiper les risques liés au stress hydrique dans notre chaîne d'approvisionnement

La maîtrise des risques fournisseurs liés au changement climatique est devenue un enjeu stratégique pour les entreprises. Les perturbations climatiques, telles que les sécheresses ou les inondations, fragilisent les chaînes d'approvisionnement et peuvent entraîner des

ruptures critiques. Les zones de stress hydrique, en particulier, posent des défis majeurs pour les fournisseurs dépendants de l'eau dans leurs processus de production. Verescence a identifié 24 fournisseurs en zone de stress hydrique, et a lancé des plans d'action pour anticiper ces vulnérabilités. Cela passe par un accompagnement de ces fournisseurs dans des pratiques plus durables et une diversification des sources d'approvisionnement.

Traçabilité et transparence des chaînes d'approvisionnement

La traçabilité de nos approvisionnements est un pilier essentiel de notre politique d'achats responsables et une attente croissante de nos clients. Verescence s'appuie sur la plateforme TRASCE (TRaceability Alliance for Sustainable CosmEtics), qui vise à cartographier les filières d'approvisionnement clés de l'industrie parfumerie-cosmétique, depuis les matières premières jusqu'aux produits finis. Cet outil collectif contribue à renforcer la transparence et la connaissance des chaînes de valeur.

En collaboration avec Transparency-One, nous accompagnons nos fournisseurs de rang 1 dans l'appropriation des enjeux de traçabilité et dans la remontée d'informations fiables sur leurs propres chaînes d'approvisionnement.

En 2025, 94 % des fournisseurs de rang 1 ciblés par Verescence étaient enregistrés sur la plateforme, illustrant les progrès significatifs réalisés en matière de transparence et de maîtrise des risques.

Éthique des affaires

L’

éthique des affaires et la lutte contre la corruption constituent un pilier essentiel de la démarche de responsabilité sociétale de Verescence.

Prévention de la corruption et sensibilisation aux risques

Le Groupe s’appuie sur un dispositif de gouvernance dédié, incluant un Comité Conformité placé sous la supervision du CEO, qui se réunit bimestriellement afin de suivre les enjeux éthiques, d’identifier les risques et de veiller à l’application effective des politiques et procédures en vigueur.

Dans une logique de prévention et de maîtrise des risques, Verescence déploie depuis 2017 une formation en ligne dédiée à la lutte contre la corruption auprès des salariés les plus exposés.

Cette formation s’inscrit dans une démarche de sensibilisation continue visant à renforcer la culture éthique du Groupe, à promouvoir les bonnes pratiques et à fournir des outils opérationnels permettant de prévenir les situations à risque. Elle contribue également à encourager le signalement de toute situation potentiellement non conforme. En 2026, une version actualisée de ce dispositif sera déployée à l’échelle mondiale.

Renforcement de la culture cybersécurité

Le Groupe poursuit le renforcement de la sensibilisation aux enjeux de cybersécurité, considérés comme un axe clé de la maîtrise des risques opérationnels.

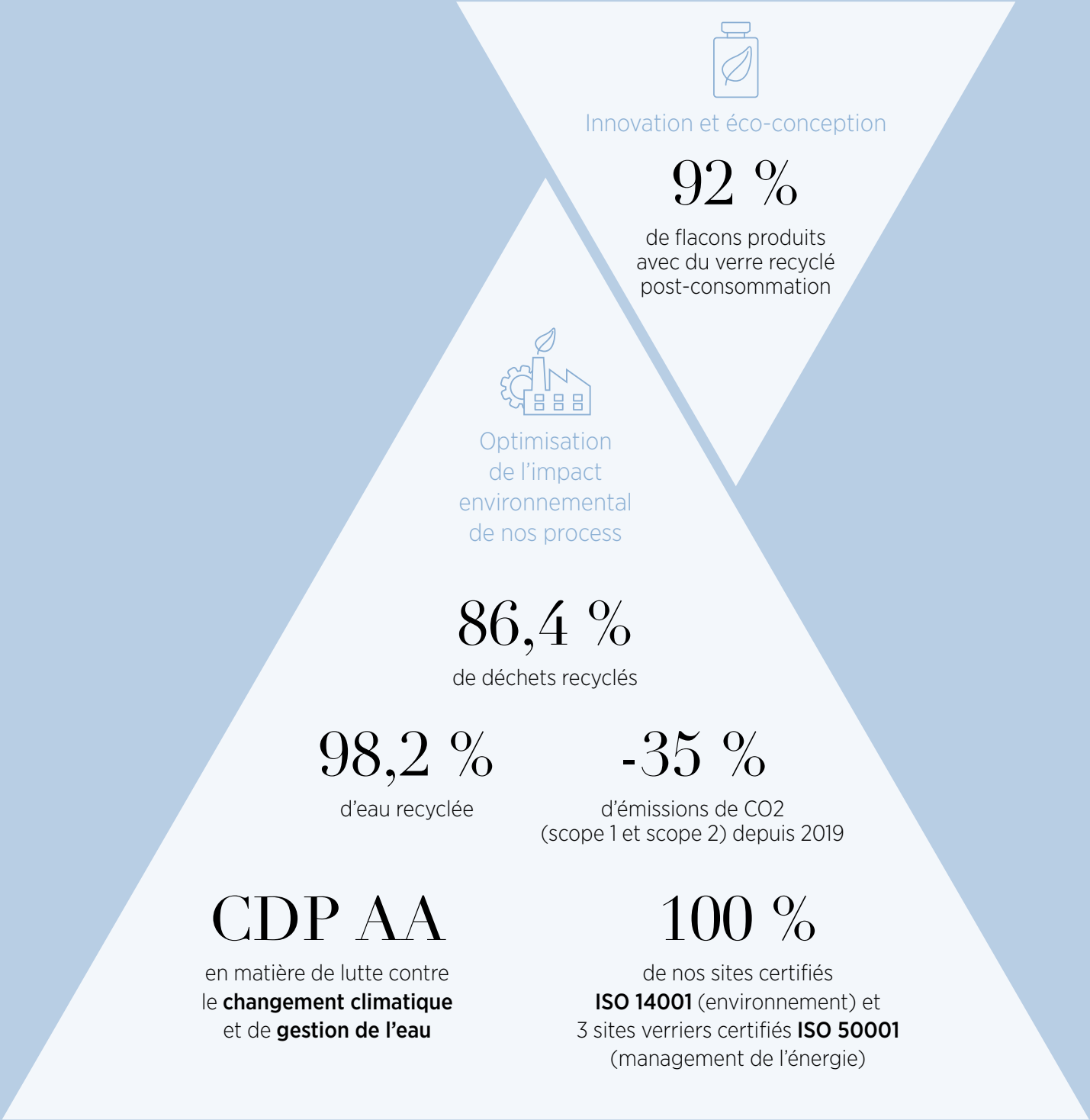
Des actions de formation continue sont mises en œuvre afin de développer les compétences des salariés et de diffuser les bonnes pratiques. Dans cette perspective, une nouvelle campagne de sensibilisation a été déployée en 2025, avec pour ambition de renforcer durablement la culture cyber du Groupe et d’assurer l’appropriation des règles essentielles en matière de sécurité des systèmes d’information.



ECO SOLUTIONS

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

2025 EN CHIFFRES CLÉS



Qualité de service et compétitivité

Nos clients nous confient des projets exigeants, alliant complexité technique et qualité. Pour y répondre, Verescence renforce en continu sa performance industrielle tout en maîtrisant son impact environnemental.

Agilité et excellence opérationnelle

Chez Verescence, la satisfaction de nos clients est au cœur de notre démarche.

L'excellence opérationnelle repose sur notre capacité à délivrer un haut niveau de qualité, de fiabilité et de service, créateur de valeur pour nos partenaires.

L'indicateur OTIF (On Time-In Full), qui mesure notre capacité à livrer les commandes complètes et dans les délais, demeure un pilier de cette performance. En 2025, il s'établit à 95,3 %, traduisant la solidité de nos processus et la constance de notre engagement. Cette exigence se traduit également par un très faible taux de réclamations clients, limité à 0,63 % en 2025, témoignant du niveau de qualité et de maîtrise de nos opérations.



Digitalisation de la production et amélioration des performances

Des systèmes MES (Manufacturing Execution System) ont été déployés de manière standardisée sur l'ensemble de nos sites dans le monde. Ils permettent de collecter en temps réel les données de performance et de qualité, afin d'améliorer l'efficacité industrielle et de réduire les taux de casse, un levier clé pour diminuer notre empreinte carbone.

La digitalisation des réunions de performance, via l'outil Fabriq, renforce également la collaboration et le pilotage des actions.

Parallèlement, notre programme de formation à l'amélioration continue (niveaux White, Yellow, Green et Black) permet à nos équipes de maîtriser les méthodes nécessaires pour conduire de manière autonome des projets d'amélioration de la performance.

En 2025, 386 salariés ont suivi la formation « Lean Specialist » dans le monde.

FOCUS

Verescence récompensé par le prix 'Best For The Planet' au Sommet des fournisseurs Arbonne 2025

Arbonne, entreprise américaine de produits de beauté et de bien-être à base d'ingrédients botaniques, qui a rejoint le Groupe Rocher en 2018, a décerné à Verescence le prix du Meilleur fournisseur pour la planète (« Best For The Planet Award ») lors de son Sommet des fournisseurs, qui s'est tenu le 11 juin 2025. Cette distinction souligne nos engagements en faveur d'une production responsable, de la lutte contre le changement climatique et du développement d'emballages circulaires.



Remise du diplôme "Yellow Lean Specialist" à 5 pilotes de chantiers réalisés sur le site de Verescence Somme en 2025

Optimisation de l'impact environnemental de nos process

Décarbonation, sobriété énergétique, usines « sèches », recyclage des déchets : Verescence passe à l'action pour réduire l'impact environnemental de ses sites industriels.

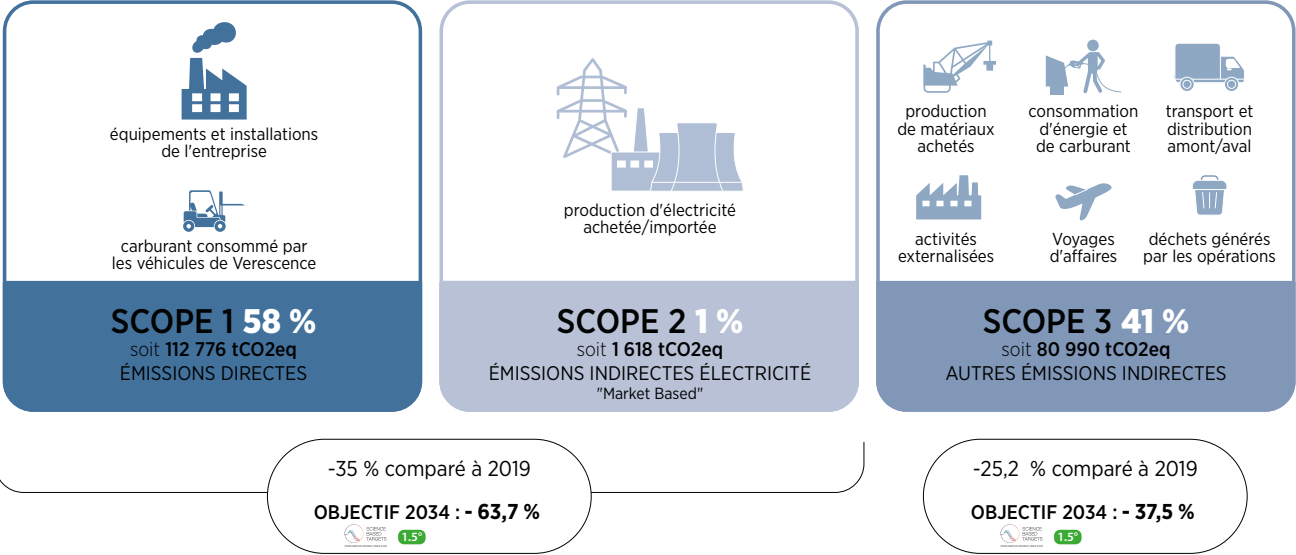
À l'échelle du Groupe, nous visons une réduction de 63,7 % des émissions (scopes 1 et 2) en valeur absolue entre 2019 et 2034, ainsi qu'une diminution de 37,5 % des émissions indirectes dans notre chaîne d'approvisionnement (scope 3) sur la même période.

Validés en 2025 par la Science Based Targets initiative (SBTi), ces objectifs sont alignés avec l'ambition de l'Accord de Paris, qui vise à limiter le réchauffement climatique mondial à 1,5 °C au-dessus des niveaux préindustriels.

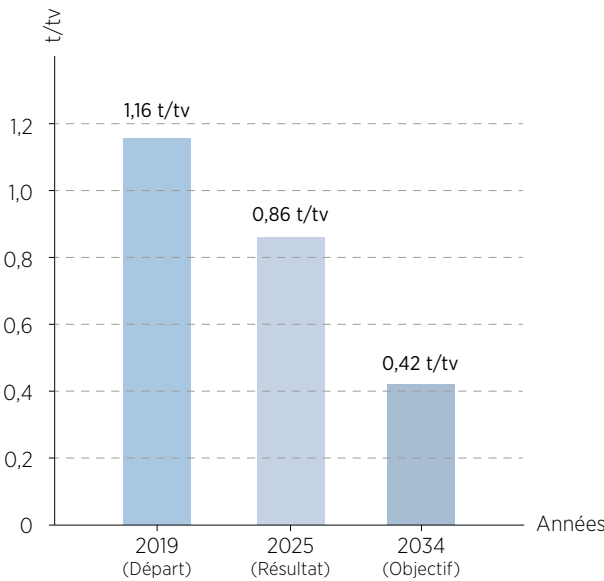
En 2025, les émissions directes et indirectes générées par nos sept usines représentent 59 % de notre bilan carbone (scopes 1 et 2) et s'élèvent à 114 394 tonnes équivalent CO2 (tCO2eq), soit une réduction de 35 % par rapport à 2019. Elles proviennent principalement du fonctionnement de nos fours, canaux de distribution (feeders), opérations de rebrûlage et des arches de cuisson. Notre objectif : atteindre 0,42 tCO2eq par tonne de verre tiré d'ici 2034, en poursuivant la transformation de nos procédés industriels.

Notre bilan carbone 2025

Face à l'urgence climatique, Verescence s'est engagé dans une trajectoire de décarbonation ambitieuse et structurée.



ÉVOLUTION DE NOS ÉMISSIONS DE CO2 PAR TONNE DE VERRE TIRÉ (scopes 1 et 2)



Une étape majeure sera franchie à l'été 2026 avec le remplacement du four N°6 de l'usine de Mers-les-Bains par un four hybride oxy-gaz-électrique.

Fruit d'un partenariat stratégique avec Fives, groupe international d'ingénierie d'origine française, cette technologie innovante permettra de remplacer jusqu'à 80 % des énergies fossiles par de l'électricité. Combinée à l'utilisation de biogaz, elle contribuera à réduire significativement l'empreinte carbone des flacons produits pour nos clients (réduction attendue de plus de 10 000 tCO2eq par an).



Décarboner la fusion du verre : un levier clé

La fusion du verre, qui consiste à chauffer un mélange de matières premières naturelles à 1 600 °C, représente une part importante de notre consommation énergétique et de nos émissions. Pour en réduire l'impact, nous améliorons en continu la performance énergétique de nos fours verriers (optimisation du pilotage, intégration de matières recyclées dans nos compositions, rénovations partielles) et privilégions, lors de leur renouvellement, des technologies bas carbone.



Verescence bénéficie du soutien de l'État français (France 2030), de l'Union européenne et de la Région Normandie via le Fonds de transition juste (FTJ) pour la décarbonation de ses fours verriers français.

Optimisation de l'impact environnemental de nos process

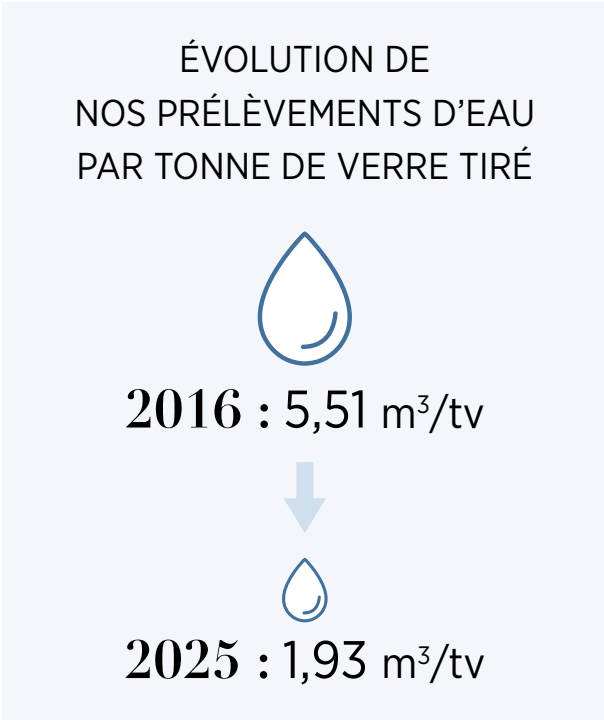
Maîtriser notre utilisation de l'eau pour atteindre le niveau « Usine Sèche »

L'eau est une ressource indispensable au refroidissement du verre et de nos équipements.

Nous intensifions nos efforts pour maîtriser son utilisation, avec un objectif clair : atteindre le niveau « Usine Sèche », c'est-à-dire recycler et réutiliser 100 % de l'eau utilisée dans nos procédés de fabrication, afin de limiter au maximum nos prélèvements d'eau.

Des avancées concrètes illustrent déjà cette transformation :

- À La Granja (Espagne), le décanteur lamellaire installé pour traiter les eaux issues de la production d'isolateurs a permis de réduire de 70 % les prélèvements d'eau en 2025.
- À Covington (États-Unis), la réutilisation de l'eau nécessaire au refroidissement de la station de production d'oxygène dans les tours de refroidissement nous permet d'économiser 14 000 m³ d'eau par an.
- À Janghang (Corée du Sud), chaque flux de rejet d'eau est étudié afin d'être réutilisé sur les procédés industriels nécessitant un apport permanent en eau. Les eaux du dépolissage et des lignes de laquage sont ainsi traitées puis réutilisées dans ces mêmes procédés.



 **LE SAVIEZ-VOUS ?**

Verescence compte déjà une usine sèche à Covington aux États-Unis.

En 2025, nos autres sites ont également atteint un niveau de performance élevé, avec 98,2 % de l'eau industrielle recyclée et réutilisée.



Viser l'excellence dans la gestion des déchets

Partout dans le monde, nos usines agissent pour réduire la production de déchets et renforcer leur valorisation, grâce à une amélioration continue de la qualité du tri.

En 2025, le coût net des déchets a ainsi été divisé par 4,5.

Ce résultat reflète l'engagement concret et collectif de nos sites à travers des actions à fort impact :

- Développement de la récupération et de la valorisation des déchets contenant des métaux précieux ;

- Amélioration continue de la qualité des déchets, avec une réduction significative des matières souillées (notamment par des hydrocarbures) ;
 - Réduction des rejets issus des stations de lavage des moules, limitant les besoins de traitement spécifique ;
 - Accélération de la récupération et de la valorisation des plastiques ;
 - Optimisation de la logistique des déchets, permettant de réduire significativement les coûts de transport.
- Ces résultats sont d'autant plus remarquables qu'ils ont été atteints dans un contexte économique marqué par une hausse significative des coûts de traitement.

Innovation et éco-conception

Chez Verescence, nous croyons que l'innovation est un levier essentiel pour répondre aux enjeux environnementaux de l'industrie de la beauté. Nous développons des solutions qui permettent à nos clients de réduire l'empreinte environnementale de leurs emballages en verre tout au long de leur cycle de vie.

Verre Infini® : le verre recyclé de Verescence

Nous sommes pionniers dans la production de flacons intégrant du calcin issu du recyclage des verres d'emballage (bouteilles, bocaux, flacons et pots).

Nos quatre usines verrières produisent en continu le Verre Infini® 20, contenant 20 % de verre recyclé post-consommation (PCR).

Nous nous appuyons sur des partenariats à long terme avec des filières de recyclage locales, garantissant un approvisionnement en calcin blanc de haute qualité, qui permet de préserver la teinte brillante et transparente du verre signature de Verescence.

En France, le Verre Infini® 40, intégrant 40 % de verre PCR, est également proposé à nos clients souhaitant augmenter la part de matières recyclées dans leurs produits, sans compromis sur la qualité.

En 2025, 92 % des flacons que nous avons produits intégraient du verre recyclé post-consommation, soit + 9 points par rapport à l'an passé, ce qui permet de :

- Réduire l'extraction de matières premières naturelles, notamment le sable ;
- Réduire la consommation d'énergie nécessaire à la fusion ;
- Réduire les émissions de CO2 liées à l'utilisation de matières carbonatées.



Depuis 2020, un organisme tiers indépendant certifie le taux de verre recyclé post-consommation (PCR) utilisé par Verescence. Les compositions Verre Infini® 20 et Verre Infini® 40 contiennent respectivement plus de 20 % et 40 % de verre PCR, conformément à la méthode de calcul de la Fédération européenne du verre d'emballage.

Monomatériau et recyclabilité

Dans un contexte où la réduction de l'impact environnemental des emballages est devenue une priorité pour l'ensemble de l'industrie de la beauté, Verescence renforce son engagement avec une approche innovante : le développement d'offres mono-matériau, favorisant la recyclabilité des flacons en verre.

Traditionnellement, les décors tels que les étiquettes ou plaques métalliques peuvent complexifier le recyclage en introduisant des matériaux hétérogènes (plastique, aluminium, adhésifs). Pour y remédier, Verescence propose des alternatives directement intégrées au verre. En combinant différentes techniques de décor, telles que la sérigraphie, la tampographie ou le marquage à chaud, Verescence offre une grande liberté créative.

Ces savoir-faire permettent de reproduire une large variété d'effets, tels que le denim, le papier, le cuir ou encore les finitions métalliques, en intégrant des jeux de relief et de textures qui renforcent la dimension premium et l'expérience tactile des produits.

Ces solutions concilient ainsi raffinement, différenciation et recyclabilité, tout en limitant les flux logistiques liés à l'approvisionnement et au transport de composants additionnels.

Au-delà de l'innovation technologique, Verescence accompagne activement ses clients dès les phases de conception, en proposant des recommandations d'éco-conception, des alternatives concrètes aux solutions multi-matériaux et une expertise dédiée pour allier design, performance et durabilité.



La maison Dior allège l'amphore légendaire de J'adore



Pour J'Adore Intense, Parfums Christian Dior a confié à Verescence un défi technique inédit : sublimer son flacon iconique en réduisant le poids de verre, tout en préservant son élégance intemporelle.

3 QUESTIONS À...



Philippe RENAULT

Directeur Innovation & Développement Packaging
Parfums Christian Dior
et Coordination LVMH Beauté

1

COMMENT LE FLACON DE J'ADORE INTENSE A-T-IL ÉTÉ REPENSÉ POUR PLUS DE DURABILITÉ ?

Dès l'origine du projet, deux ambitions fortes ont fait partie intégrante du cahier des charges du développement de ce nouveau flacon. Tout d'abord, le flacon amphore de J'adore, inspiré de la silhouette en « 8 » créée par Christian Dior en 1947 lors de la révolution du New Look, devait évoquer une ampoule de verre encapsulant la nouvelle fragrance. Un flacon au poids de verre minimal, pour n'en conserver que l'essentiel : le parfum. Ensuite, le flacon se devait d'être éco-conçu, avec un allègement du verre associé à l'intégration de 20 % de verre recyclé post-consommation, tout en garantissant la qualité et la sécurité du produit pour le consommateur.

2

COMMENT S'EST DÉROULÉE VOTRE COLLABORATION AVEC VERESCENCE SUR CE PROJET ?

Nous avons travaillé pendant plus d'un an avec les équipes de Verescence, partenaire historique de Parfums Christian Dior, sur le développement de ce flacon. Cette aventure a également mobilisé plusieurs métiers au sein de nos Opérations — Achats, Qualité, Production — ainsi que Développement Packaging, dans un réel co-développement accompagné par les équipes RSE de Parfums Christian Dior. Par ailleurs, la légèreté inédite du flacon nous a conduits à co-construire de nouveaux protocoles de qualification et d'industrialisation. L'objectif était de garantir la qualité et l'intégrité du flacon à chaque étape : en sortie de production, lors du transport vers notre usine de conditionnement, puis tout au long des opérations de remplissage, sertissage de la pompe, pose de la coiffe, et enfin dans toute la chaîne logistique vers nos pays de vente.

3

AVEZ-VOUS QUELQUES DONNÉES CHIFFRÉES À NOUS PARTAGER ?

Le flacon 100ml pèse 110g et présente une réduction de 46 % du poids de verre¹, ce qui en fait le flacon le plus léger du marché² et permet une amélioration significative de son impact environnemental, à toutes les étapes de production. À l'échelle des quatre formats développés (30, 50, 100 et 150ml), cela se traduit par une réduction moyenne de 34 % du poids du pack complet, associée à une baisse de 28 % des émissions de CO2 (packaging et transport aval).



¹ Comparaison faite entre le poids du flacon J'adore Eau de Parfum 100ml précédent et le nouveau flacon J'adore Intense 100ml.

² Étude comparative menée en octobre 2025 sur les formats 80, 90 et 100ml du Top 50 parfums féminins en Europe, aux États-Unis et en Asie.

Quand le flacon devient acteur de la stabilité du parfum

Dans une démarche de co-innovation avec Givaudan, Verescence a exploré de nouvelles solutions pour protéger les parfums des rayonnements UV, tout en répondant aux exigences croissantes de sécurité et de naturalité.

3 QUESTIONS À...



Sandrine PIANACCI

Directrice Stabilité Parfumerie Fine Monde
Givaudan



1

POURQUOI EST-IL ESSENTIEL DE PROTÉGER LES PARFUMS DES UV ?

Protéger un parfum des rayonnements ultraviolets est indispensable pour préserver ses caractéristiques organoleptiques — principalement son odeur et sa couleur — sur la durée. Les UV sont parmi les formes de rayonnement les plus agressives et peuvent accélérer considérablement certaines dégradations chimiques. La sensibilité d'un parfum dépend de la nature des molécules qui le composent ; mais les colorants qu'on y ajoute sont souvent les plus délicats à stabiliser car ils y sont particulièrement vulnérables. C'est pourquoi une protection efficace contre les UV est essentielle pour garantir la stabilité globale du produit.

2

QUELS SONT LES ENJEUX DE VOTRE COLLABORATION AVEC VERESCENCE SUR CE SUJET ?

Verescence disposait de plusieurs technologies de protection UV par laquage, mais leur efficacité face aux problématiques spécifiques des parfums restait difficile à évaluer, car les comportements chimiques ne peuvent pas être directement corrélés à des spectres d'absorption de la lumière. Du côté du parfum, nous faisons face à des exigences croissantes en matière de sécurité, de naturalité et de conformité réglementaire. Régulièrement, de nouvelles restrictions nous obligent à abandonner certains filtres chimiques pourtant essentiels à la stabilité de nos produits. Notre collaboration visait donc à comprendre dans quelle mesure la technologie de Verescence pouvait constituer une alternative durable à ces composés synthétiques, tout en maintenant la protection et la qualité olfactive de nos créations.

3

EN QUOI CETTE INNOVATION RÉPOND-T-ELLE AUX ATTENTES DU MARCHÉ ?

C'est un heureux hasard : nos essais ont montré qu'aucune technologie ne pouvait remplacer entièrement le système complet de filtres utilisés pour protéger les parfums des UV. Toutefois, l'une d'elles s'est révélée capable de remplacer un filtre spécifique : celui contre les UVB. Mieux encore, elle nous dispensait aussi du « quencher* » souvent associé à ces filtres. Une découverte précieuse, puisque le dernier anti UVB autorisé commençait à être mis en cause pour des raisons de sécurité, et que le quencher posait parfois de son côté des problèmes esthétiques (jaunissement, solubilité...).

* Un quencher est un additif photostabilisant qui contribue à protéger les formules sensibles à la lumière.

FOCUS

Verescence distingué à deux reprises pour son savoir-faire verrier

En décembre 2025, Verescence North America a été primé aux **NJPEC Package of the Year Awards** pour le flacon anniversaire Bombshell de Victoria's Secret. La création d'un nouveau moule finisseur a permis d'intégrer des gravures verticales inspirées des codes iconiques de Victoria's Secret, contribuant à renforcer le caractère premium du produit.



En février 2026, Verescence a reçu un **Certificat d'Excellence aux PCD Innovation Awards** pour le nouveau flacon du Fond de Teint Fluide Absolue de Lancôme. Désormais rechargeable, ce flacon a mobilisé les expertises de Verescence Mers-les-Bains pour le verre facetté, et de Verescence Orne pour la sérigraphie et le collage des accessoires.



GLASS MADE TO LAST.





VERESCENCE

GLASS MADE TO LAST.

58

Tableau de bord RSE

60

Note méthodologique

64

Initiatives RSE 2025-2026

90

Tables de correspondances
(GRI et Global Compact)

96

Rapports de l'OTI (KPMG)

Tableau de bord RSE

Le tableau de bord ci-après présente de façon globale et synthétique l'avancée de Verescence 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	INDICATEUR	UNITÉ	2022	2023	2024	2025	OBJECTIF 2026
		Santé et sécurité	Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (TFI)	Taux	4,34	3,61	1,85	2,96 ¹	<3
			Jours perdus à la suite d'accidents du travail avec arrêt*	Jours	1 019	1 524	1 334	1 199	-5 % vs N-1
	 	Mieux-être au travail et reconnaissance	Investissements pour l'amélioration des conditions de travail et initiatives HSE vs. Total des Investissements	%	12,7 %	6,3 %	5,1 %	11,3 % ¹	≥2 %
			Taux d'absentéisme (incluant le nombre de jours perdus à la suite d'accidents du travail)	%	7,9 %	6,8 %	6,8 %	7,3 % ¹	7 %
			Nombre de salaires versés supérieurs au salaire décent*	%	-	-	100 %	100 %	100 %
		Compétences et carrières	Nombre de salariés formés vs. Nombre de Salariés	%	60,3 %	70,9 %	67,4 %	77,8 % ¹	>70 %
			Nombre de promotions	Nombre	234	224	341	203 ¹	>5 % de l'effectif
		Diversité	Taux de femmes encadrantes	%	29,4 %	30,3 %	30 %	29,7 % ¹	>30 %
			Taux de recrutements féminins	%	52 %	39 %	31,2 %	25 % ¹	50 %
		Ancrage local, force mondiale	Achats locaux vs. Volume d'achat	%	96,9 %	97,2 %	97,3 %	97,9 % ¹	>97 %
		Préserver l'emploi sur nos sites	Nombre de salariés inscrits dans des parcours qualifiants ou diplômants	Nombre	82	83	76	35 ¹	>2 % de l'effectif
		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 % ¹	100 %
			Éthique des affaires	%	97,9 %	98 %	97 %	97 % ¹	100 %
			Population à risque formée et qualifiée sur les risques de corruption vs. Effectif global de la population à risque	%	97,9 %	98 %	97 %	97 % ¹	100 %
			Population à risque formée et qualifiée sur la sécurité de l'information vs. Effectif global de la population à risque	%	89 %	93 %	81,6 %	95 % ¹	100 %
		Qualité de service et compétitivité	Taux de livraisons à temps et en totalité (OTIF = On Time In Full)	%	88 %	91 %	95,6 %	95,3 % ¹	97 %
			Taux de réclamations clients	%	0,84 %	0,56 %	0,57 %	0,63 % ¹	0,55 %
		Innovation et éco-conception	Taux de plans de flacons émis avec un Glass Score	%	-	-	-	100 % ¹	100 %
			Taux de flacons produits avec du verre PCR	%	55 %	77 %	83 %	92 % ¹	100 %
		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	0,86 (√)	0,81
			Émissions CO2 (Scope 3)	t/tv	0,54	0,67	0,63	0,61 (√)	0,62
			Émissions de NOx pour les sites de fabrication du verre	kg/tv	1,78	5,2	5,12	3,87 ¹	<6
			Émissions de SOx pour les sites de fabrication du verre	kg/tv	1,18	1,83	1,01	1 ¹	<2
			Émissions de particules fines pour les sites de fabrication du verre	kg/tv	0,103	0,155	0,12	0,1 ¹	<0,2
			Prélèvement d'eau par tonne de verre	m³/tv	2,34	2,56	2,39	1,93 (√)	1,9
			Eau recyclée vs. Besoins en eau à usage industriel	%	98,1 %	98,1 %	98 %	98,2 % (√)	>98 %
			Consommation d'eau vs. Besoins en eau (Pertes vs. Besoins en eau)	%	0,91 %	0,58 %	1,14 %	0,95 % (√)	1,10 %
			Quantité totale de déchets par tonne de verre tiré	kg/tv	159	155	108	90 ¹	100
			Déchets dangereux	t	1 762	1 838	1 318	1 278 ¹	<10 % du total des déchets
			Déchets non dangereux	t	23 854	21 875	13 130	10 756 ¹	≥ 90 % du total des déchets
			Taux de recyclage des déchets	%	90,8 %	90,6 %	87,1 %	86,4 % ¹	>90 %
			DBO5 - Demande Biochimique en Oxygène pendant cinq jours par tonne de verre tiré	kg/tv	-	0,15	0,004	0,007 (√)	<0,1
			DCO - Demande Chimique en Oxygène par tonne de verre tiré	kg/tv	-	0,53	0,023	0,03 (√)	<0,2
			MES - Matières En Suspension par tonne de verre tiré	kg/tv	-	0,44	0,017	0,021 (√)	<0,1

(√) Données vérifiées avec un niveau d'assurance raisonnable par KPMG
¹ Avis d'assurance limité
*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, y compris le siège social et à l'exclusion des agences commerciales.

Période de reporting :

01/01/2025 au 31/12/2025

Exclusion

L'ensemble des entités Verescence, y compris le siège et les agences commerciales, 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	INDICATEUR	UNITÉ	DÉFINITION / CALCUL
	Mensuel	Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (TFI)	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 Nota 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 Nota 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 (incluant 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 Nota 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 Nota 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 Nota 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). 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 Nota Cet indicateur concerne l'effectif femme dans les statuts socio-professionnels susceptibles d'encadrer des salariés.
	Annuel	Taux de recrutements féminins	%	[Somme de recrutements féminins en CDI / Somme de recrutements total hommes + femmes]*100 Nota Cet indicateur inclut uniquement les recrutements en CDI.

	FRÉQUENCE	INDICATEUR	UNITÉ	DÉFINITION / CALCUL
	Annuel	Achats locaux vs. Volume d'achat	%	[Somme du chiffre d'affaires achats réalisé dans le pays de transformation (K€) / Somme du chiffre d'affaires d'achats globaux de l'entité (K€)]*100 Nota Un achat local est défini par la localisation du fournisseur et la réalisation du service ou la provenance de matériaux de ce dernier de la façon suivante: — France et Espagne: pays de transformation + frontaliers — USA: USA uniquement Les achats 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 Nota 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 Nota 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 Nota La population éligible à ce type de formation dit "effectifs à risque" est la suivante: 1) Tous les cadres incluant des services divers (Comex, Commercial, Achats, Finance, etc.) 2) Il est inclus les populations "hors cadre", mais considérées à risque compte tenu de leur fonction à savoir les départements Comptabilité/Paie, RH, R&D, Assistantes Commerciales, Achats... Toute personne en contact avec des tiers dans le cadre de sa fonction 3) Tout nouvel arrivant entrant dans le 1) ou le 2) 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 Nota La population éligible à ce type de formation dit "effectifs à risque" est la suivante : 1) Tous les cadres incluant des services divers (Comex, Commercial, Achats, Finance, etc.) 2) Il est inclus les populations "hors cadre", mais considérées à risque compte tenu de leur fonction à savoir les départements Comptabilité/Paie, RH, R&D, Assistantes Commerciales, Achats... Toute personne en contact avec des tiers dans le cadre de sa fonction 3) Tout nouvel arrivant entrant dans le 1) ou le 2) 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	INDICATEUR	UNITÉ	DÉFINITION / CALCUL
ECO SOLUTIONS	Mensuel	Taux de livraisons à temps et en totalité (OTIF = On Time In Full)	%	Nombre de livraisons en temps et en quantité / Nombre de livraisons Nota La livraison à temps est considérée "on time" si elle est livrée à la date requise dans la commande client. La livraison en totalité signifie qu'il n'y a pas d'écart entre les quantités requises et les quantités livrées (+/- 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 Nota Les clients de l'entité Verescence Pacific sont exclus du périmètre.
	Annuel	Taux de plans de flacons émis avec un Glass Score	%	[(Nombre de plans émis par le département INPD à destination de nos clients et accompagnés d'un Glass Score) / (Nombre total de plans émis par le département INPD à destination de nos clients)]*100 Nota Le Glass Score est un outil développé par Verescence en 2023 pour évaluer le niveau d'allègement des flacons en verre indépendamment de leur contenance. Il attribue une note de A+ (le plus allégé possible) à F pour chaque flacon, permettant ainsi aux marques de comparer leurs produits sur une échelle universelle et de travailler de nouveaux projets d'allègement.
	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 Nota 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 kcols	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 kcols
	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) Nota 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 Nota 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 Nota 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 Nota 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	$[\sum n [(DBO5_{(mgO2/l)} \times 10^{-3}) \times \text{Volume d'eau rejetée (m}^3\text{)}] / \text{Volume de Verre tiré (t)}]$ où n est le nombre de sites de production de verre ou de parachèvement Nota 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	$[\sum n [(DCO_{(mgO2/l)} \times 10^{-3}) \times \text{Volume d'eau rejetée (m}^3\text{)}] / \text{Volume de Verre tiré (t)}]$ où n est le nombre de sites de production de verre ou de parachèvement Nota 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	$[\sum n [(MES_{(mg/l)} \times 10^{-3}) \times \text{Volume d'eau rejetée (m}^3\text{)}] / \text{Volume de Verre tiré (t)}]$ où n est le nombre de sites de production de verre ou de parachèvement Nota 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.



Initiatives RSE 2025-2026

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 01/01/2025 au 31/03/2026.

INITIATIVES
2025-2026

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.

- Obtention de la certification « Living Wage Employer ».

COMMUNICATION INTERNE

- Organisation d'une semaine 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 inclus 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.

- Programme de Volontariat International en Entreprise (V.I.E.) et programme ICEX Vives permettant à de jeunes diplômés de réaliser des missions professionnalisantes au sein de nos deux usines américaines.
- 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).
- Programme de formation « Lean Specialist » dédié à l'amélioration continue avec différents niveaux : White, Yellow, Green et 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 2025-2026 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 pour la chambre à moules afin de réduire le port de charges lourdes.
- Mise en place d'une ligne d'emballage automatique : réduction des TMS.
- 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.
- Modernisation du parc de machines IS : ergonomie améliorée, sécurité renforcée et protection incendie optimisée.
- 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.
- Mise en place d'un signal d'avertissement visuel (RedLine) sur les chariots du bout froid et logistique.
- Utilisation d'exosquelettes supplémentaires pour la population IS-SGP.
- Rebouchage de 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.
- Renouvellement des remorques pour apporter les emballages.
- Électrification de la barrière d'accès des poids lourds.

FORMATION
DES COLLABORATEURS

- Formation Hygiène Sécurité Environnement et Energie (HSEE) des nouveaux embauchés.
- Près de 3 100 heures de formation 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.
- 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.
- Groupe de travail collaboratif avec la CARSAT et l'Inspection du travail pour la préparation et la remise à niveau d'un chantier de reconstruction de four.

SURVEILLANCE

- Refonte 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 œuvre 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.

- Création d'audits énergie.
- Sensibilisation des managers au référentiel ISO 50001 (Énergie)
- Création d'un GoAudits (Entreprise extérieure, cariste & Consignation) / Mise à jour GoAudits Bout Froid.
- Modernisation d'une partie du parc caméras : meilleure qualité d'image.
- Achat d'un nouveau préleveur pour l'eau à la cuve INOX.

MANAGEMENT

- Extension d'agrément Service Santé au Travail Autonome .
- 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.
- Recrutement d'une infirmière.

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 et Movember : organisation d'une marche et collecte de dons au profit de la lutte 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.
- Remise de trophées Énergie pour les sujets ou initiatives ayant généré un gain énergétique et/ou un impact positif sur le SMé.

- Concours sur le thème de l'Énergie avec lots lors de la semaine RSE.
- Reprise de l'affichage sécurité/ EPI de l'ensemble du site avec uniformisation des affichages.

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 moulerie.
- Groupes d'expression au secteur bout froid et moulerie.
- Accompagnement par une assistante sociale (60 % ETP).
- Organisation d'une cérémonie de remise des médailles du travail et de pots de départ en retraite.
- Cérémonie de remise des diplômes.
- Semaine de l'Industrie : visite / présentation des métiers auprès de 200 collégiens, lycéens et étudiants des régions Hauts-de-France et Normandie.
- Participation aux salons et forums de l'emploi et de l'alternance afin de valoriser nos métiers.
- Organisation d'événements (Noël, Pâques...) : animation et cadeaux.
- Organisation de « Pti'Dej » collaborateurs tous les mois.

DIALOGUE SOCIAL

- Négociation d'un accord sur les salaires.
- Lancement d'une négociation sur la Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels (GEPP).

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.
- Création d'un système de roulement mensuel pour relire et resigner 1 OPL sécurité par mois (côté BF)
- « OPL sécurité de la semaine ».

FORMATION
DES COLLABORATEURS

- Création / Adaptation des modules de formation en fonction des évolutions métiers, techniques et nouvelles organisations de travail.
- Formations certifiantes « Lean Specialist ».
- Renouvellement de la certification Qualiopi du Centre de formation.
- Formation Fabriq et déploiement du Fabriq HSE.
- Formation d'un relai APS (agent de prévention et sureté) : parcours diplômant CQP APS + formation interne APS.

Diversité

- Index Égalité Professionnelle F/H 2026 (Verescence France : siège et usine de Mers-les-Bains), au titre des données 2025 : 86/100.
- Adaptation du poste de travail et dialogue avec la médecine du travail pour toute personne en situation de handicap permanent ou temporaire.

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.

INITIATIVES 2025-2026 PAR SITE

- 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.
 - Déploiement de robots et de cobots pour automatiser certaines opérations, réduire la pénibilité et améliorer l'ergonomie.
 - Réduction des soins suite à la mise en place de gants fins anticoupures et casquettes coquées.
 - Systèmes de rafraichissement de l'air ambiant dans les ateliers.
 - Optimisation du système MES pour alléger les tâches administratives des opérateurs.
 - 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.
 - Renforcement de la sécurisation du site.
 - Aménagement des postes de travail à l'aide d'éléments modulaires.
 - Mise en place d'exosquelettes.
 - Mise en place de bouchons moulés pour les personnes exposées au bruit.
- FORMATION DES COLLABORATEURS**
- Formation et déploiement d'une culture sécurité appelée « Je vois, J'agis ».

- Formation aux étirements et échauffements musculaires pour certaines lignes de production.
 - Amélioration de la formation accueil pour les intérimaires notamment grâce à l'implant sur le site.
 - 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 continue des SST grâce à des mini-recyclages thématiques animés 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.
 - Formation BPF de l'ensemble du personnel afin de garantir la maîtrise des bonnes pratiques de fabrication.
- 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.
 - Réalisation du Document Unique sous une base Access avec une consultation PowerBi pour les salariés.
 - Réalisation d'audits sécurité de l'ensemble des intérimaires avec notre implant intérim.
- MANAGEMENT**
- Exercice d'évacuation incendie pour usine complète et en fonctionnement.
 - 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 pour l'année à venir.
 - Déploiement d'un outil digital pour l'évaluation des risques SST.
 - Suivi des incidents via la pyramide de Heinrich pour la partie sécurité.
 - Accueil sécurité pour reprise suite longue maladie systématique et période de congés pour l'ensemble du personnel.
 - Entretien de réaccueil suite à journée d'absence (analyse du pourquoi de l'absence, orientation vers le secteur médical, et possibilité d'aménagement du poste).
- COMMUNICATION**
- Diffusion et affichage des messages de sécurité et d'environnement sur les écrans du site et dans le journal interne.
 - Campagne de vaccination grippe.
 - Participation aux campagnes Octobre Rose et Movember à travers diverses actions de sensibilisation et de collecte de dons (marches, animations, quiz, interventions d'associations), afin de promouvoir le dépistage des cancers et de soutenir la recherche.
 - Organisation d'un don du sang sur site.
 - Intervention d'un médecin sur les addictions tabac/alcool.
 - Mise en place de groupes d'échange Direction / Salariés.
- Mieux-être au travail et reconnaissance**
- Organisation de visites de sites industriels avec des salariés.

- Présence d'une assistante sociale deux fois par mois.
 - Présence d'un ostéopathe deux fois par mois.
 - Organisation d'événements conviviaux et concours tout au long de l'année (galette des rois, chocolat de Pâques, repas de Noël).
 - Organisation d'une journée portes ouvertes dans le cadre des Journées du Patrimoine, avec présentation de nos métiers.
 - Mise en place de formulaires pour l'ensemble des salariés pour remonter toute situation de RPS (risques psychosociaux).
- DIALOGUE SOCIAL**
- Négociation d'un accord sur les salaires.
 - Commission Qualité de Vie au Travail.
 - Négociation d'un nouveau parcours professionnel.
 - Négociation forfait jour.
 - Nouvel accord sur la prime de l'ancienneté.
 - Accord de performance et intéressement.
 - Visite terrain avec les membres du C2SCT.
- 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 pour la refonte de nos parcours professionnels par poste.
 - Accueil d'alternants et stagiaires.
- FORMATION DES COLLABORATEURS**
- Mise en place de CQP Leader.
 - Suivi des formations BPF (bonnes pratiques de fabrication).

- Simplification des évaluations à chaud et à froid.
 - Création du poste Responsable des formations et d'un formateur interne.
 - Formation certifiante « Lean Specialist » niveau White Belt pour l'ensemble des salariés afin de renforcer la culture de l'amélioration continue.
 - 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 2026 (au titre des données 2025) : 89/100.
- 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 acoustique à l'atelier laquage 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.
- Mise en place d'un rafraichissement adiabatique pour pallier aux chaleurs estivales.
- 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.
- 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.

INITIATIVES 2025-2026 PAR SITE

- Remise en état de deux postes de transformation électrique.
- Remplacement du poste de livraison électrique.
- Remplacement d'une porte coupefeu piétonne.
- Optimisation du réseau de désenfumage.
- 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 d'une ligne de laquage.
- 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 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.
- Agrandissement et aménagement du réfectoire de l'usine.
- Agrandissement et aménagement du réfectoire de l'usine.
- Organisation d'une cérémonie de remise des médailles du travail et de pots de départ en retraite.
- Présence de référents harcèlement.
- Visite du site de Mers-les-Bains pour des salariés.
- 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.
- Poursuite des groupes d'expression Mieux-être au travail.

- 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 ».

DIALOGUE 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

- Formation « référent harcèlement ».
- 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).
- Formations certifiantes « Lean Specialist ».
- Formation à la manipulation des transpalettes pour les intérimaires.
- Formation ludique pour renforcer la cohésion d'équipe et développer l'esprit d'équipe.

Diversité

- Index Égalité professionnelle F/H 2026 (au titre des données 2025) : 89/100.
- La personne en charge du recrutement a suivi une formation « Recruter sans discriminer ».

VERESCENCE La Granja ESPAGNE

Santé et Sécurité

AMÉLIORATION DES INFRASTRUCTURES / EPI

- Adaptation des vestiaires et espaces de pause à l'évolution des effectifs.
- Installation de robots dans le département d'assemblage pour dépalettiser les isolateurs (amélioration ergonomique).
- Installation d'un robot en sortie des lignes pour améliorer l'ergonomie et la productivité.
- Installation d'une table de transfert des isolateurs pour améliorer l'ergonomie.
- Remplacement d'une housseuse par une nouvelle technologie n'utilisant pas de gaz (risques incendie).
- Installation d'une filmeuse thermorétractable sans gaz en fin de ligne semi-automatique d'assemblage des isolateurs pour améliorer l'ergonomie.
- Déploiement de cobots dans l'atelier de décoration.
- Système automatique d'éjection des porte-flacons/outillages sur la ligne de laquage pour améliorer l'ergonomie.
- Installation d'une pompe de transfert de produits chimiques pour améliorer l'ergonomie.
- Pont de levage pour assurer le stockage des pièces de rechange en sécurité.
- Palan en fin de zone d'assemblage semi-automatique pour le chargement des caisses.
- Transpalettes à contrepoids afin de supprimer les doubles palettes et d'améliorer la sécurité industrielle.
- Portillons de sécurité pour les piétons.
- Renforcement des systèmes de filtration et de nettoyage des cabines de laquage afin de réduire les contaminations.
- Installation de caméras dans les zones fours, feeders et assemblage

- pour renforcer le suivi des installations et la sécurité.
- Renforcement de la protection incendie grâce à l'installation de systèmes d'extinction par déluge sur des équipements de production et dans un local électrique.
- Installation d'un nouveau système d'alimentation 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).
- Modernisation du système d'extraction d'air dans la zone d'assemblage semi-automatique.
- Installation de rafraîchisseurs d'air mobiles dans la zone bout froid pour améliorer les conditions de travail.
- 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 de première intervention à la lutte contre l'incendie et à l'utilisation des lances incendie.
- Mobilisation de techniciens expérimentés aux États-Unis pour accompagner le déploiement de projets et le transfert de compétences.
- Formations aux gestes de premiers secours et à l'utilisation des défibrillateurs.
- Formations sécurité portant notamment sur la conduite des chariots élévateurs, les appareils de levage et les risques électriques.
- Formation de l'ensemble des collaborateurs dans le cadre de la mise à jour de l'évaluation des risques du site.

SURVEILLANCE

- Mesure des niveaux de poussières (silice cristalline) et des substances chimiques sur le site.
- Contrôle de l'exposition à la silice cristalline dans les ateliers de production et d'assemblage.
- Mesure des composés organiques volatils (COV) dans l'atelier de décoration.
- Mesure des niveaux sonores sur l'ensemble du site.
- Utilisation de GoAudits pour les audits sécurité et les audits 5S.
- Déploiement d'un logiciel MES dans l'atelier de décoration.
- Utilisation de PRODITY pour la gestion des permis de feu et d'Egestiona pour le contrôle des documents des entreprises extérieures.
- Utilisation de Fabriq pour le suivi des données des ateliers et la communication des consignes de sécurité hebdomadaires.

MANAGEMENT

- Mise en place de tournées quotidiennes de sécurité et de nouveaux audits sécurité via GoAudits.
- Déploiement d'audits croisés entre les différents services pour renforcer la culture sécurité.
- Mise en œuvre de feuilles de route sécurité axées sur les comportements et le management.
- Lancement du programme « Face to Face » : visites terrain de la direction centrées sur la sécurité, le 5S et les bonnes pratiques.
- Renforcement du signallement des situations et comportements à risque.
- Standardisation du 5S avec une responsabilité définie par zone.
- Création de groupes de travail sécurité au sein des différents départements.
- Déploiement de la feuille de route TF1 pour développer une culture d'excellence en matière de sécurité.
- Renforcement de l'équipe EHS (Environnement, Hygiène et Sécurité).
- Audit spécifique des équipements de travail en hauteur et mise en service de nouvelles échelles plus sûres.

INITIATIVES 2025-2026 PAR SITE

COMMUNICATION

- Messages de sécurité hebdomadaires.
- Panneau d'information pour signaler les accidents.
- Création de vidéos sécurité.
- Campagne de sensibilisation à la sécurité.
- Formation à la prévention des incendies à domicile pour les travailleurs pendant la semaine RSE.

Mieux-être au travail et reconnaissance

- Réunion d'information générale mensuelle avec tous les collaborateurs.
- Distribution de fruits et sensibilisation à la santé via des webinaires.
- 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 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 bout 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 (en collaboration avec la Junta de Castilla y León).
 - Programmes de formation professionnelle en alternance en collaboration avec l'Administration publique.
 - 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.
- Formation professionnelle pour les opérateurs.
- Formation aux outils de gestion QRQC.
- Formation certifiante « Lean Specialist » niveau White Belt et Yellow Belt.
- Formation à la sécurité pour les représentants syndicaux du comité de sécurité.

Diversité

- Mise à jour du Plan de Diversité.

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.
 - 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 bout froid avec des arrêts d'urgence.
 - 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 bout chaud.
 - Installation de panneaux signalant l'utilisation obligatoire 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 à proximité des places de parking handicapées à l'entrée principale.
 - Remplacement des interrupteurs de sécurité à distance pour les grandes installations de propane.
 - Nouveaux fournisseurs pour des EPI adaptés aux surfaces chaudes et aux objets tranchants.
 - Mise en place d'un distributeur automatique d'EPI dans la zone bout froid afin de garantir un accès permanent aux équipements.
 - Installation de systèmes de déluge supplémentaires dans la zone bout chaud.
 - Réalisation d'une étude Arc Flash sur l'ensemble des armoires électriques.
 - Inspection par un organisme tiers des EPI de protection contre les risques Arc Flash.
 - Vérification trimestrielle des chaussures de sécurité.
- FORMATION DES COLLABORATEURS
- 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 bout chaud.
- Ajout d'un formateur supplémentaire pour les chariots élévateurs.
- Formation sur l'énergie dans le cadre du programme d'audit ISO 50001.
- Formation des collaborateurs concernés aux risques Arc Flash.
- Organisation de réunions mensuelles de l'équipe CSC.

SURVEILLANCE

- Intégration des Gemba Walks, des audits Bout Chaud, Bout Froid, 5S, BPF et des inspections environnementales dans l'outil GoAudits afin de renforcer le suivi terrain et l'amélioration continue.
- 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 sont 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.
- La fréquence des cartes d'observation de la sécurité a été ajoutée au plan de primes des employés.

COMMUNICATION

- Actualités 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.
- Ajout d'un point d'information sur l'activité lors des réunions sécurité mensuelles.

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.
- Partenariats avec des écoles locales.

- 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.
- 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.

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.
- Amélioration du système de Chauffage, Ventilation et Climatisation (CVC) au laquage et au laboratoire.
- Nouveau projet 5S pour améliorer la signalétique du site.

INITIATIVES 2025-2026 PAR SITE

- Révision complète du système de caméras de sécurité.
- 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.
- Nouveaux fournisseurs pour des EPI adaptés aux surfaces chaudes et aux objets tranchants.

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 sont 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.

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.
- 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.
- 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.

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.
- Standardisation des longueurs 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.
- 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 (coulée de verre, travaux en espace clos, catastrophes naturelles, etc.).
- 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. (1er jour du mois : contrôler la présence/ usure des dispositifs de sécurité ; 4ème jour : inspection générale de sécurité ; 14ème jour : inspection de sécurité des risques de coincement ; 24ème 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.

MANAGEMENT

- Élaboration et mise en œuvre 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).
- 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.
- Enregistrement et suivi des interventions de premiers secours et des presque-accidents.

COMMUNICATION

- Communication régulière des résultats et de la politique santé-sécurité auprès de l'ensemble des salariés via les panneaux d'information.
- Sensibilisation aux enjeux santé-sécurité à travers des communications sur les comportements à risque, les évolutions réglementaires et le port des EPI.
- Organisation d'une tournée mensuelle de sécurité (Safety Leadership Tour) réunissant employeur, représentants du personnel et entreprises partenaires.
- Renouvellement de la signalétique santé-sécurité dans l'usine.
- Mise en œuvre d'actions de sensibilisation à l'arrêt du tabac.

Mieux-être au travail
et reconnaissance

- Réunion régulière du comité de restauration afin de veiller à la qualité nutritionnelle des repas proposés.
- Mise en place d'une boîte à idées.
- Mise à disposition de pastilles de sel et de bouteilles d'eau pour prévenir la déshydratation.
- Partenariat avec des établissements de santé pour la prévention et la prise en charge des troubles musculosquelettiques (TMS).
- Organisation d'événements à l'occasion de l'anniversaire de chaque salarié.

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.

INITIATIVES 2025-2026

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.

COLLABORATION SECTORIELLE

— Membre d'organisations professionnelles œuvrant à la promotion de l'industrie verrière (Fédération européenne du verre d'emballage, Glass Vallée, Glass Manufacturing Industry Council, Fédération des Industries du Verre) et de la filière parfumerie-cosmétique (Cosmetic Valley, The Value of Beauty, Academia del Perfume).

— Mécène pionnier de la Maison de la Cosmétique.

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
- Évaluation du Bilan Carbone Scope 3 de Verescence.
- 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).
- Organisation d'une journée RSE Fournisseurs en France, en Espagne et aux États-Unis.
- 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.

— 62 % de fournisseurs RSE évalués par EcoVadis en 2025.

APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE

— Mise en œuvre de PPA, de garanties d'origine (GO), de RECs et de panneaux photovoltaïques, permettant à nos sites en Espagne, aux États-Unis et en Corée du Sud d'atteindre 100 % d'électricité

renouvelable en 2025.

— 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 Zones France Ruralités Revitalisation (ZFRR).

Éthique des affaires

CONFORMITÉ ET PRÉVENTION DE LA CORRUPTION

— 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.

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

— 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.

— Une procédure d'alerte accessible sur Intranet et sur le site internet : <https://www.verescence.com/fr/engagements/#ethique-et-fournisseurs>

— Refonte et déploiement d'une nouvelle formation « anti-Bribery » à l'échelle mondiale prévue en S2/2026 dédiée à la population dite « à risque » en vue de renforcer la sensibilisation des équipes contre les risques de corruption.

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

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

— Déploiement en France de la plateforme Provigis afin d'assurer le respect de l'obligation de vigilance destinée à lutter contre le travail dissimulé.

— 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.

— 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.

— Déploiement en France d'une solution e-invoicing afin de se conformer à l'obligation de facturation électronique mise en œuvre à compter du 1er septembre 2026.

CYBERSÉCURITÉ ET PROTECTION DES DONNÉES

— Le Groupe s'appuie sur une gouvernance dédiée, portée notamment par un Comité Cybersécurité réunissant la Direction Générale et les fonctions clés concernées, afin de définir les orientations, suivre les plans d'action et renforcer la résilience des systèmes d'information à l'échelle du Groupe.

— Depuis 2021, Verescence déploie un programme mondial de sensibilisation à la cybersécurité auprès de ses collaborateurs. Ce programme vise à renforcer la culture cyber du Groupe et à prévenir les risques liés aux cyberattaques, aux fraudes et aux comportements à risque. Il est complété par des campagnes régulières de sensibilisation, notamment des campagnes de phishing, ainsi que par des actions de formation adaptées aux risques identifiés.

— Le Groupe poursuit le renforcement de ses dispositifs de prévention, de détection et de réponse aux incidents de sécurité. Les actions menées incluent notamment la réalisation d'audits et de tests d'intrusion, le renforcement des

dispositifs de continuité et de reprise d'activité, l'amélioration des stratégies de sauvegarde, le déploiement de solutions de supervision et de détection, ainsi que le renforcement du contrôle des accès et de l'authentification multifacteurs.

— Compte tenu de la nature industrielle de ses activités, Verescence étend sa gouvernance cybersécurité aux environnements industriels IT/OT. Cette démarche vise à mieux prendre en compte les risques spécifiques liés aux systèmes d'automatisation, de supervision et de production, dans une logique de continuité opérationnelle, de sécurité des sites et de maîtrise des risques cyber. Elle s'appuie notamment sur des politiques et procédures dédiées au périmètre industriel, le renforcement de la sécurisation des réseaux industriels, l'encadrement des connexions aux systèmes industriels, la mise en place de dispositifs de supervision et de remontée d'événements, ainsi que la formalisation d'une organisation de gestion de crise adaptée aux environnements OT.

— En matière de protection des données personnelles, Verescence dispose d'une politique RGPD accessible en interne, d'une procédure d'alerte dédiée, de clauses contractuelles applicables aux partenaires et d'un programme de formation destiné aux responsables de traitement de données personnelles. Ces dispositifs contribuent à renforcer la conformité du Groupe aux exigences applicables en matière de protection des données personnelles.

— Verescence renforce sa gouvernance de l'information, notamment au travers de la classification des données, de la prévention des fuites d'information, de la maîtrise des accès et de l'évaluation des risques cyber liés aux tiers et fournisseurs. Cette démarche s'inscrit dans une logique d'amélioration continue de la sécurité de l'information, de protection des données sensibles et de résilience opérationnelle.

INITIATIVES 2025-2026 PAR SITE

VERESCENCE
Mers-les-Bains
FRANCE

Ancrage local,
Force mondiale

FONCTIONNEMENT LOCAL
EN « CLUSTER »

— Sous-traitance de tri des flacons en verre nu en « door to door ».

COLLABORATION SECTORIELLE
LOCALE

— Participation active dans la Glass Vallée qui rassemble tous les acteurs locaux de la filière : verriers, décorateurs, outilleurs, maquettistes, trieurs, etc.

COLLABORATION AVEC LES
AUTORITÉS LOCALES

— Travail collaboratif régulier avec les autorités locales dans le cadre de dispositifs de protection de l'environnement (limitation des émissions dans l'air et dans l'eau).
— Envoi mensuel d'une communication avec la DREAL de la Seine Maritime de nos avancées sur les sujets environnementaux, énergie et/ou sécurité.
— Partage des sujets d'actualité avec les administrations locales sur les sujets PV - IRVE - REUT.
— Intégration de l'AESN sur les sujets liés à l'eau via des échanges sur site ou en visio.

ANCRAGE LOCAL ET
ENGAGEMENT SOCIÉTAL

— Partenariat avec l'association « Les Maisons de Vincent ».
— Participation à une collecte de sang organisée par l'Établissement français du sang (EFS) sur le site.
— Dons à des associations de lutte contre le cancer, dont la Ligue contre le cancer et l'association locale Bout de Chemin.

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.
— Collaboration avec Territoire d'Industrie Vallée de la Bresle – Vimeu.
— Formation des demandeurs d'emploi au métier d'Emballeur-Trieur en partenariat avec une agence d'interim.
— Participation à des forums de l'emploi.
— 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 Vallée qui rassemble tous les acteurs locaux de la filière : verriers, décorateurs, outilleurs, maquettistes, 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.
— Travail collaboratif régulier avec les autorités locales dans le cadre de dispositifs de protection de l'environnement.

ANCRAGE LOCAL ET
ENGAGEMENT SOCIÉTAL

— Organisation d'une campagne annuelle de dons du sang.
— Dons pour l'association Contre le Cancer J'y Vais.

— 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.
— Partenariat avec un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) pour les travaux d'entretien généraux.
— Collaboration avec Territoires d'Industrie des Vallées d'Auge.

Préserver l'emploi
sur nos sites

SAUVEGARDE DES MÉTIERS
DE LA FILIÈRE

— Participation à la semaine de l'industrie.
— Participation aux forums de l'emploi et de l'alternance sur la région.
— Mise en place d'une nouvelle méthode de recrutement par simulation en partenariat avec France Travail : MRS.
— 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 Glass Vallée qui rassemble tous les acteurs locaux de la filière : verriers, décorateurs, outilleurs, maquettistes, trieurs, etc.

COLLABORATION AVEC LES
AUTORITÉS LOCALES

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

ANCRAGE LOCAL ET
ENGAGEMENT SOCIÉTAL

— Partenariat avec un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) pour les travaux d'entretien généraux.
— 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.
— Collaboration avec Humando, France Travail, EPIDE et la Mission Locale.
— Recrutement sans CV avec la méthode de recrutement par simulation (MRS), en partenariat avec France Travail.
— Participation aux forums de l'emploi et de l'alternance sur la région.

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 l'« Academia del Perfume ».
— 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 et de padel 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.
— Collaboration avec la Banque alimentaire de Ségovie.

Préserver l'emploi
sur nos sites

SAUVEGARDE DES MÉTIERS
DE LA FILIÈRE

— Partenariats avec les écoles locales pour promouvoir l'intégration des

jeunes.
— Renforcement des partenariats avec des organisations locales et nationales (Cámara de Comercio Francesa en España, AMEC, Federación Empresarial Segoviana, etc.).

VERESCENCE
Covington
ÉTATS-UNIS

Ancrage local,
Force mondiale

FONCTIONNEMENT LOCAL
EN « CLUSTER »

— Internalisation 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'interim locale pour les besoins en personnel.

COLLABORATION SECTORIELLE
LOCALE

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

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.

INITIATIVES 2025-2026 PAR SITE

- Campagne de collecte de jouets pour l'association « Toys for Tots ».
- Soutien à divers événements communautaires (Fun Run, Family Fun Day, YMCA race, etc.).
- Participation à un événement en l'honneur des vétérans.

Préserver l'emploi sur nos sites

SAUVEGARDE DES MÉTIERS

- 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 »

- Partenariat avec deux fournisseurs de laque locaux.
- 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

- Visite du site par les pompiers locaux pour se préparer aux éventuelles urgences.
- Participation aux réunions du conseil municipal local.

ANCRAGE LOCAL ET
ENGAGEMENT SOCIÉTAL

- Organisation d'un événement de prévention contre le 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.
- Collecte de denrées alimentaires non périssables au profit d'une banque alimentaire locale.

Préserver l'emploi sur nos sites

SAUVEGARDE DES MÉTIERS
DE LA FILIÈRE

- 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.
- 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 une opération de nettoyage du littoral.
- Participation aux événements organisés dans le cadre de la Journée mondiale de l'eau.
- Participation à une opération de nettoyage de printemps.

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, 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.



INITIATIVES 2025-2026

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 (CO2, NOx, SOx, COV, etc.) et s'engagent à valoriser au maximum leurs déchets, en étudiant toute solution locale de recyclage. Toutes ces données sont collectées mensuellement à l'intérieur du réseau HSE et consolidées sur une plateforme de reporting extrafinancier administrée par TENNAXIA.
- Suivi des déchets par catégorie et type de traitement sur l'ensemble des sites : standardisation des déclarations sur tous les sites.
- Internalisation sur nos sites des activités de tri des flacons pour optimiser nos process, réduire nos délais de livraison et diminuer les transports.
- Certification de tous les sites Verescence sur l'ensemble des

- référentiels suivants : ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001, ISO 22716 (BPF Cosmétiques).
- Projet « Agilescence » : travail sur l'amélioration de nos flux permettant notamment de faire bénéficier nos clients d'un service premium permettant de livrer leurs gammes stratégiques en 4 semaines maximum.
 - Évaluation de la population Qualité pour l'ensemble du Groupe.
 - Tous les membres du COMEX ont des objectifs RSE individuels qu'ils déploient au sein de leurs équipes.

Optimisation de l'impact environnemental de nos process

- Chaque année, Verescence et l'ensemble de ses sites évaluent leurs performances en matière d'impacts sur le climat et de management de l'eau selon les programmes « CDP Climate Change » et « CDP Water Security ». En 2025, le groupe a obtenu un score A pour le « Water Security » et un score A pour le « Climate Change ».
- Validation des objectifs de décarbonation de Verescence par l'initiative Science Based Targets 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.
- 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 proactive 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 (CO2), Acidification, Oxydation Photochimique, Eutrophisation, Écotoxicité, 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 2025-2026 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 feuille de route 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.
 - Projet de construction d'un four hybride.
 - Mise en place des standards arrêt arche et arrêt de ligne.
 - Revue du formulaire d'audits Énergie qui reprend le processus complet (feeder - bout froid).
 - 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 des équipements de notre GTE.
- 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.
- Déploiement de radiants à gaz (chauffe-tapis) en remplacement des brûleurs.
- Optimisation des consommations de gaz liées au rebrûlage.
- Optimisation du gaz sur les arches de recuisson avec test de nouvelles matières isolantes
- Mise en place de compteurs afin de mesurer l'air comprimé produit et l'air comprimé nécessaire à la production.
- Mise en place d'un système de régulation du PCS Gaz sur les usages Feeder-BT Canaux et Rebrûlage.

- 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.
 - 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 termes de volumes et de coûts.
 - 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 nos deux sites de parachèvement 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 Power BI spécifique déchets pour une meilleure compréhension et un meilleur pilotage.
 - Création d'une cartographie dynamique des déchets pour connaitre 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 meilleure réactivité en cas de dysfonctionnement.
 - Déclenchement de QRQC dès le seuil de consommation journalière dépassé.
 - Intégration du suivi de l'eau à l'animation journalière Maintenance (PCS).

- COMMUNICATION**
- Escape game sur les modes de recyclage des déchets lors de la journée RSE 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 l'ensemble des salariés.
 - 2025 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.
 - Modules de sensibilisation ISO 50001 : niveau Codir et personnel équipe.
 - Intervention lors des réunions de service : résultats Énergie.
 - Article sur la thématique Énergie dans le journal interne.
 - Pérennisation du 1/4 sécurité en début de chacune des réunions de service.
 - Utilisation de l'outil Fabriq pour déployer la communication Sécurité et Environnement.

- 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.
 - Intégration des indicateurs Énergie dans Fabriq pour le management U.E.S Four (Usages Énergétiques Significatifs).
 - Intégration des chantiers Énergie dans le PMO Amélioration Continue et mode de suivi par tableaux de chantiers.
 - Refonte des audits Énergie pour intégration de la ligne globale avec bouclage en pilier Système et Fabriq (traitement des écarts).

VERESCENCE
Orne
FRANCE

Optimisation de l'impact
environnemental
de nos process

- CONSUMMATION D'ÉNERGIE ET RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO2**
- Mise en service d'un compresseur à vitesse variable.
 - Projet de rationalisation du parc des compresseurs.
 - Projet d'adaptation d'éclairage extérieur week-end.
 - Mise en place d'une GTE (gestion technique des énergies et des consommations en eau) sur le site.
 - Création d'outils de pilotage pour chaque atelier.
 - 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 de 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.
 - Achat de plusieurs imprimantes 3D plus performantes (temps, énergie, consommable).
 - Intégration d'une nouvelle ligne de laquage électrique.
- 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.

- 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).
 - 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.
 - Valorisation à 100 % de nos déchets (recyclage ou valorisation énergétique).

- 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.
 - Réutilisation et recyclage des effluents sur les process fortement consommateurs d'eau (lignes 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.

INITIATIVES 2025-2026 PAR SITE

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.

VERESCENCE
Somme
FRANCE

Optimisation de l'impact
environnemental
de nos process

CONSUMMATION 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)

- Chantier d'amélioration du process de changement des filtres.

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.
- Réutilisation de l'eau issue du pressage de nos boues de peintures dans nos fosses de laquage.

- Mise en place d'alarmer 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

CONSUMMATION D'ÉNERGIE ET
RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO2

- Suppression des entrepôts externes pour réduire le transport des produits finis.
- 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.
- Meilleure isolation thermique des fours.
- Déploiement d'un projet GTE pour mesurer les consommations de gaz et d'électricité en temps réel.
- Machine d'emballage sans gaz.

- Ligne de laquage électrique.
- Installation d'éclairages LED.
- 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.
- Remplacement d'un compresseur d'air par un nouvel équipement plus performant et plus économe en énergie.
- Installation d'un nouveau compresseur à vitesse variable pour l'atelier de parachèvement, en remplacement de deux compresseurs à vitesse fixe.
- Installation de débitmètres énergétiques et de dispositifs d'information.
- Mise en place d'un système de contrôle du poids des gouttes de verre afin de réduire les pertes de verre liées au contrôle manuel.
- Déploiement d'un nouvel outil de contrôle qualité pour les isolateurs en verre, permettant de mesurer les dimensions internes et d'éviter la casse lors des essais qualité.

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

- Installation d'un caisson acoustique dans un générateur d'air afin de réduire le bruit.
- Installation d'une nouvelle station de traitement des eaux permettant de réutiliser l'eau consommée pour la production d'isolateurs en verre.
- 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.
- Projet de filtration des lignes de laquage : installation d'un système de filtration en trois étapes, réduisant les déchets dangereux.

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.
- Mise en place d'un système de suivi en temps réel des consommations d'eau.
- Le décanteur lamellaire installé fin 2024 a démontré son efficacité en 2025, permettant une réduction de 70 % des prélèvements d'eau pendant les périodes de stress hydrique.

COMMUNICATION

- Communication sur le tri des déchets.
- Newsletter concernant les améliorations RSE.
- Newsletter concernant l'ISO 50001, les améliorations énergétiques du four

- 2, l'installation de LED, l'utilisation de calcin PCR dans le four 1, etc.
- Formation sur l'environnement pour le personnel de l'usine de décoration.

MANAGEMENT

- Certification ISO 50001 (énergie) depuis décembre 2021.
- Réalisation d'un audit d'adaptation au changement climatique afin d'anticiper les risques liés aux vagues de chaleur, au stress hydrique et à d'autres impacts climatiques.

VERESCENCE
Covington
ÉTATS-UNIS

Optimisation de l'impact
environnemental
de nos process

CONSUMMATION 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.
- 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.
- Nouveaux compteurs à débit massique pour améliorer le suivi des améliorations de l'utilisation du gaz.
- Utilisation d'aspirateurs industriels électriques sur batterie pour le nettoyage des équipements, en remplacement de l'air comprimé.

INITIATIVES 2025-2026 PAR SITE

- Installation d'un détecteur de gaz afin d'identifier plus facilement les fuites.
- Test d'un équipement de nettoyage des tapis de convoyage à la vapeur en vue de son déploiement.

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

- Installation d'un événement pour les silos de soude.
- Réalisation volontaire d'un contrôle annuel des cheminées pour renforcer la maîtrise des émissions atmosphériques.
- 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.
- Installation de barrières en béton autour des zones de stockage de calcin pour éviter leur dispersion dans les eaux pluviales.
- Mise en place d'une signalétique près des bassins de rétention des eaux pluviales afin de prévenir les dépôts de déchets.

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).
- 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).
- Recherche d'un prestataire de recyclage pour la valorisation des films étirables et autres déchets plastiques du site.

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 m³ par jour).
- Suppression des systèmes automatiques de chasse d'eau et de robinetterie afin de réduire les consommations inutiles d'eau.

COMMUNICATION

- Formation annuelle des employés sur les enjeux environnementaux liés à nos activités.
- 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).
- Formation des collaborateurs au tri des déchets et aux économies d'énergie.
- Réalisation d'une étude Arc Flash sur les équipements concernés.
- Formation des collaborateurs concernés aux risques Arc Flash.

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.
- 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

- « Programme universel de gestion des déchets » pour les piles et les ampoules.
- Meilleure utilisation des emballages.
- Réutilisation des emballages communs entre Covington et Sparta.



- Recyclage des métaux précieux à partir des déchets d'encre.
- Réduction des frais minimaux de transport des DIB depuis le site.
- Recherche d'un prestataire de recyclage pour la valorisation des films plastiques étirables du site.
- Amélioration du tri des déchets de verre afin d'augmenter les volumes réintégrés dans le processus de production à Covington.
- Augmentation de l'utilisation de plateaux thermoformés pour le conditionnement des flacons.

RÉDUCTION DE L'IMPACT SUR L'EAU

- Mise en place du suivi quotidien de la consommation d'eau.
- Suppression des systèmes automatiques de chasse d'eau et de robinetterie afin de réduire les consommations inutiles d'eau.

COMMUNICATION

- Revue des instructions sur le tri des déchets.
- Ajout d'une signalétique dans la zone de tri des déchets de verre afin d'améliorer les pratiques de tri.

MANAGEMENT

- Réussite de l'audit de certification ISO 14001.
- Formation des collaborateurs au tri des déchets et aux économies d'énergie.
- Réalisation d'une étude Arc Flash sur les équipements concernés.
- Formation des collaborateurs concernés aux risques Arc Flash.

VERESCENCE

Pacifc 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)

- 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.

- Signature d'un accord avec le gouvernement provincial de Chungnam visant à réduire les émissions de NOx et de SOx et à mener des actions de plantation d'arbres sur le site. Mesures effectives sur la période 2025-2029.

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

- Étalonnage du débitmètre afin d'améliorer la précision des mesures.

COMMUNICATION

- Communication concernant le tri et l'élimination des déchets.
- 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 Global Reporting Initiative afin de s’assurer de la complétude de sa démarche.

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

N°	INDICATEURS GRI	CORRESP.	CHAPITRE/COMMENTAIRES
102	Éléments généraux		
102-1	Nom de l'organisation	▼	Page de garde
102-2	Activités, marques, produits et services : description des activités de l'organisation, des marques, produits et services	▼	À propos de Verescence
102-3	Localisation des sièges de l'entreprise	▼	À propos de Verescence
102-4	Localisation des opérations : nombre de pays où l'organisation opère, nom de pays où se trouvent des opérations significatives ou qui sont significatifs aux 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	Changements 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 2025
102-51	Si applicable, la date du plus récent rapport précédent	▼	Juillet 2025
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

▼ Correspondance totale ▼ Correspondance partielle ▽ Pas de correspondance

N°	INDICATEURS GRI	CORRESP.	CHAPITRE/COMMENTAIRES
	Éléments spécifiques		
20	ÉCONOMIE		
201	Performance économique		
201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	▼	Chaîne de valeur : ressources et impacts financiers
204	Pratiques d'approvisionnement		
204-1	Proportion des achats réalisés localement	▼	Act for Society : l'année 2025 en chiffres clés
205	Anti-corruption		
205-2	Communication et formation sur la politique et les procédures anti-corruption	▼	Tableau de bord RSE : Act for Society – Éthique des affaires
30	ENVIRONNEMENT		
301	Matériaux		
301-2	Entrée de matériaux recyclés	▼	Eco Solutions : l'année 2025 en chiffres clés
302	Énergie		
302-3	Intensité des consommations énergétiques	▼	Eco Solutions: optimisation de l'impact environnemental de nos process Chaîne de valeur : capital environnement
302-4	Réduction des consommations énergétiques	▼	Eco Solutions: optimisation de l'impact environnemental de nos process Chaîne de valeur : capital environnement
303	Eau		
303-1	Consommation d'eau par source	▼	Chaîne de valeur : capital environnement Tableau de bord RSE – Eco Solutions: optimisation de l'impact environnemental de nos process
305	Émissions		
305-4	Intensité des émissions de GES (Gaz à Effet de Serre)	▼	Chaîne de valeur : impact environnement Tableau de bord RSE et objectifs 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
306	Déchets et effluents		
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

▼ Correspondance totale ▼ Correspondance partielle ▽ Pas de correspondance

N°	INDICATEURS GRI	CORRESP.	CHAPITRE/COMMENTAIRES
40	SOCIAL		
401	Emploi		
401-1	Embauches et turnover	▼	Chaîne de valeur : capital intellectuel
403	Santé et sécurité		
403-2	Type et taux d'accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme et décès liés au travail	▼	People First: santé et sécurité, mieux-être au travail et reconnaissance – Tableau de bord RSE
404	Formation et éducation		
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
405	Diversité et égalité des chances		
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	▽	-
407	Liberté d'association et conventions collectives		
407-1	Opérations et fournisseurs pour lesquels le droit de convention collective pourrait être à risque	▼	Tableau de bord RSE : Act for Society – Achats responsables
413	Communautés locales		
413-1	Engagement avec les communautés locales, études d'impact et programmes de développement	▼	Act for Society: préserver l'emploi sur nos sites
417	Marketing et labels		
417-1	Besoins en information et label concernant les produits et services	▼	Tableau de bord RSE : Eco Solutions – Innovations et éco-conception

Table de correspondance Global Compact



2025 PARTICIPANT

Notre entreprise s'engage à respecter et promouvoir les Dix Principes du **Pacte mondial des Nations Unies**.
Veuillez consulter notre **Communication sur le Progrès**.

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 2025 (données 2025-2026).

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 du commissaire aux comptes portant sur une sélection d’informations ESG en assurance limitée.

Exercice clos le 31 décembre 2025.

À la Direction générale,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société, nous avons mené des travaux visant à formuler une opinion d’assurance limitée sur une sélection d’informations ESG déterminées et établies volontairement par Verescence France S.A.S (ci-après « l’Entité ») au regard des procédures de l’Entité (ci-après le « Référentiel »), pour l’exercice clos le 31 décembre 2025 (ci-après les « Informations »), et identifiées par le symbole « 1 » dans la section « Tableau de bord RSE » du Rapport de durabilité 2025-2026 (ci-après l’« Etat déclaratif »). Notre intervention ne porte pas sur les informations relatives aux périodes antérieures, ni sur toutes les informations présentées, dans l’Etat déclaratif, autres que celles objet de notre rapport.

Conclusion d’assurance limitée

Sur la base des travaux que nous avons mis en œuvre, tels que décrits 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 les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

Préparation des Informations

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 avec celles d’autres entités et au fil du temps. Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel disponible sur demande auprès du siège de l’Entité, dont les éléments significatifs sont présentés dans l’Etat déclaratif.

Responsabilité de l’entité

Les Informations ont été établies sous la responsabilité de la Direction, et il lui

appartient de :

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour la préparation des Informations (i.e. le Référentiel) ;
- préparer les Informations en appliquant le Référentiel ; et
- concevoir, mettre en œuvre et maintenir un 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.

Responsabilité du commissaire aux comptes

Il nous appartient de :

- planifier et réaliser les travaux pour obtenir une assurance limitée sur le fait que les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel et ne comportent pas d’anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d’erreurs ;
- formuler une conclusion indépendante basée sur les travaux que nous avons mis en œuvre et les éléments que nous avons collectés ;
- communiquer notre conclusion à la Direction de l’entité.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par

la Direction, nous ne pouvons pas être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Doctrine et Norme professionnelles appliquées

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes (CNCC) relative à cette intervention et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée) Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information publiée par l’IAASB (International Auditing and Assurance Standards Board). Ils ne constituent ni un audit ni un examen limité au sens des normes d’exercice professionnel (NEP) applicables en France. Ils ne constituent pas non plus une certification conformément aux lignes directrices de la Haute Autorité de l’Audit (H2A).

Indépendance et gestion de la qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues par le code de commerce, le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes ainsi que par le Code d’éthique de l’IESBA (International Code of Ethics for Professional Accountants (including Independence Standards)). Celui-ci repose sur le respect des principes fondamentaux d’intégrité, d’objectivité, de compétence et diligence professionnelles, de respect de la confidentialité et du comportement professionnel. Par ailleurs, nous appliquons la

norme International Standard on Quality Management 1 qui requiert la conception, la mise en œuvre et le maintien d’un système de gestion de la qualité, comprenant des politiques et des procédures visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes professionnelles, des textes légaux et réglementaires applicables ainsi que de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes (CNCC) relative à cette intervention.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux, décrits ci-après, en prenant en compte le risque d’anomalies significatives sur les Informations. Dans le cadre de notre prestation d’assurance limitée et sur la base de notre jugement professionnel, nous avons :

- mis à jour notre connaissance de l’entité, de son environnement y compris des éléments du contrôle interne pertinents pour la préparation des Informations ;
- 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 ;
- pris connaissance des procédures de contrôle interne mises en place par l’entité visant à la conformité des Informations avec le Référentiel ;
- apprécié si les méthodes utilisées par l’Entité pour établir les Informations sont appropriées au regard du Référentiel et le cas échéant, apprécié la pertinence des changements de méthodes et hypothèses ;

- vérifié que les Informations ont été établies sur le périmètre indiqué dans le Référentiel ;
- pour les informations soumises à nos travaux, nous avons :
 - mis en œuvre des procédures analytiques consistant à vérifier la cohérence de leurs évolutions et demander à la Direction, le cas échéant, des explications concernant des éléments inhabituels identifiés ;
 - réalisé des tests de détail sur la base de sondages ou d’autres moyens de sélection consistant à vérifier la correcte application des méthodes de calcul et hypothèses décrites dans le Référentiel et à rapprocher les données sous-jacentes des pièces justificatives ;
 - pour les estimations, par entretien avec la Direction, nous avons pris connaissance de la méthode de calcul des données estimées. Nous avons apprécié le caractère approprié et la correcte application de cette méthode ainsi que le caractère approprié des sources d’informations utilisées.
- apprécié la cohérence d’ensemble des Informations par rapport à notre connaissance de l’entité.

Nous estimons que les éléments que nous avons collectés sont suffisants et appropriés pour formuler notre conclusion.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d’une assurance limitée sont moins étendues que celles requises pour une assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ainsi que selon la norme internationale ISAE 3000 (révisée) ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Restrictions sur la distribution et l’utilisation

Ce rapport est établi à votre attention dans le contexte précisé au premier paragraphe et ne doit pas être utilisé, diffusé ou cité à d’autres fins. Les diligences mises en œuvre dans le cadre du présent rapport ne sont pas destinées à remplacer les enquêtes et diligences que les tiers ayant eu communication de ce rapport pourraient par ailleurs mettre en œuvre, et nous ne portons pas d’avis sur leur caractère suffisant au regard de leurs propres besoins. En notre qualité de commissaire aux comptes de Verescence France S.A.S, notre responsabilité à l’égard

de Verescence France S.A.S et de ses actionnaires est définie par la loi française et nous n’acceptons aucune extension de notre responsabilité au-delà de celle prévue par la loi française. Nous ne sommes redevables et n’acceptons aucune responsabilité vis-à-vis de tout tiers. Nous ne pourrions être tenus responsables d’aucun dommage, perte, coût ou dépense résultant d’un comportement dolosif ou d’une fraude commise par les administrateurs, les dirigeants ou les employés de Verescence France S.A.S ou de ses filiales. Ce rapport est régi par la loi française. Les juridictions françaises ont compétence exclusive pour connaître

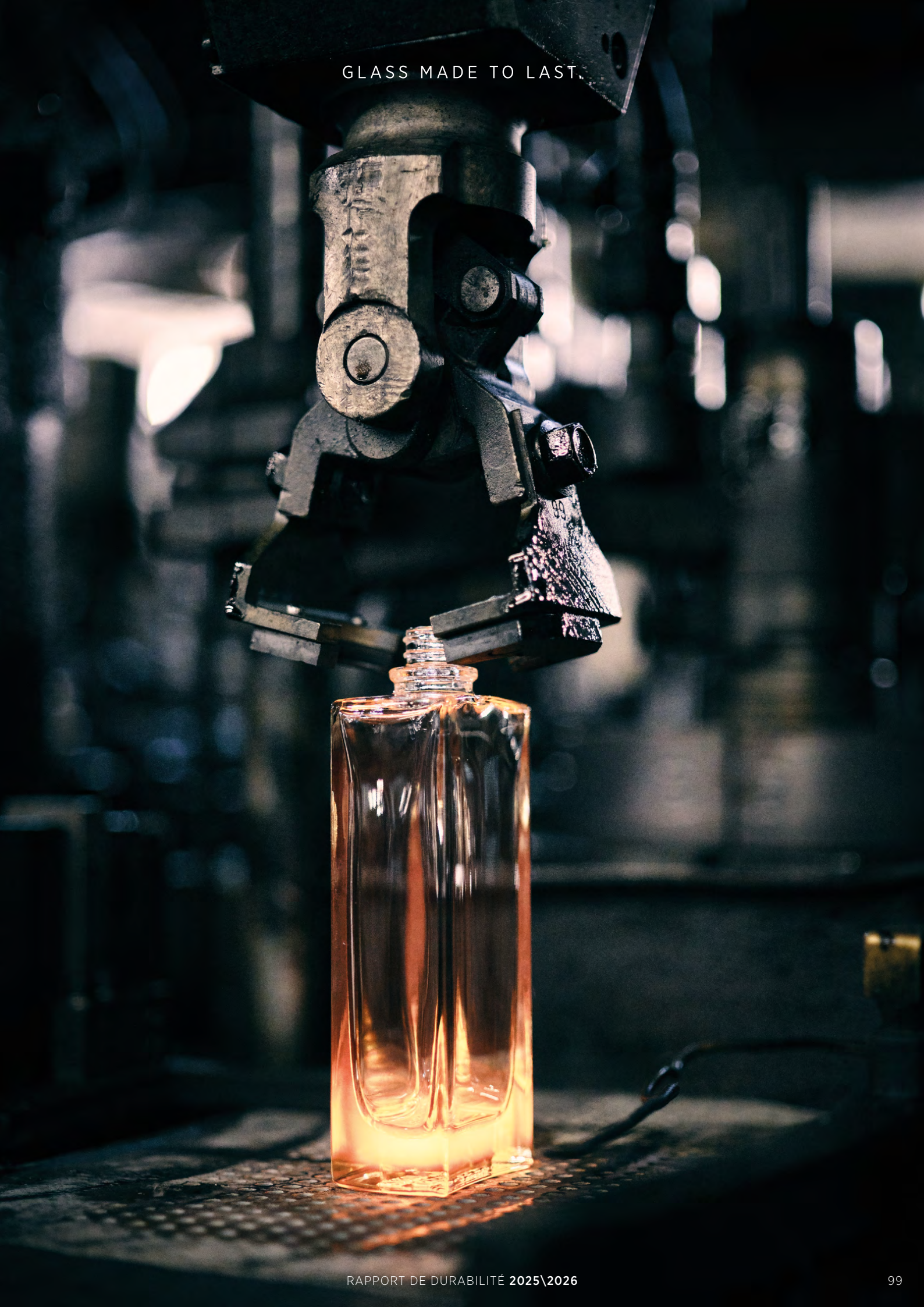
de tout litige, réclamation ou différend pouvant résulter de notre lettre de mission ou du présent rapport, ou de toute question s’y rapportant.

Paris la Défense, le 24 juillet 2026

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

ANNEXE

INFORMATIONS ESG	NIVEAU D'ASSURANCE
Indicateurs sociaux	
Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (TFI)	Limité
Taux d'absentéisme (incluant le nombre de jours perdus à la suite d'accidents du travail)	Limité
Investissement pour l'amélioration des conditions de travail et initiatives HSE vs. Total des Investissements	Limité
Nombre de Salariés formés vs. Nombre de Salariés	Limité
Nombre de promotions	Limité
Taux de femmes encadrantes	Limité
Taux de recrutements féminins	Limité
Indicateurs sociétaux	
Nombre de salariés inscrits dans des parcours qualifiants ou diplômants	Limité
Achats locaux vs. Volume d'achat	Limité
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)	Limité
Population à risque formée et qualifiée sur les risques de corruption vs. Effectif global de la population à risque	Limité
Population à risque formée et qualifiée sur la sécurité de l'information vs. Effectif global de la population à risque	Limité
Indicateurs environnementaux	
Taux de livraison à temps et en totalité (OTIF = On Time In Full)	Limité
Taux de réclamations clients	Limité
Taux de plans de flacons émis avec un Glass Score	Limité
Émissions de NOx pour les sites de fabrication du verre	Limité
Emissions de SOx pour les sites de fabrication du verre	Limité
Emissions de particules fines pour les sites de fabrication du verre	Limité
Quantité totale de déchets par tonne de verre tiré	Limité
Taux de recyclage des déchets	Limité



Rapport du commissaire aux comptes
portant sur une sélection d'informations
ESG en assurance raisonnable.

Exercice clos le 31 décembre 2025.

À la Direction générale,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société, nous avons mené des travaux visant à formuler une opinion d'assurance raisonnable sur une sélection d'informations ESG déterminées et établies volontairement par Verescence France S.A.S ci-après « l'Entité ») au regard des procédures de l'Entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2025 (ci-après les « Informations »), et identifiées par le symbole « (✓) » dans la section « Tableau de bord RSE » du Rapport de durabilité 2025-2026 (ci-après l'« Etat déclaratif »). Notre intervention ne porte pas sur les informations relatives aux périodes antérieures, ni sur toutes les informations présentées, dans l'Etat déclaratif, autres que celles objet de notre rapport.

Opinion d'assurance
raisonnable

Sur la base des travaux que nous avons mis en œuvre, tels que décrits dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, à notre avis, les Informations de Verescence France S.A.S pour l'exercice clos le 31 décembre 2025 ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

Préparation des
Informations

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 avec celles d'autres entités et au fil du temps. Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel disponible sur demande auprès du siège de l'Entité, dont les éléments significatifs sont présentés dans l'Etat déclaratif.

Limites inhérentes à la
préparation des Informations

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenus pour leur établissement.

Responsabilité de l'entité

Les Informations ont été établies sous la responsabilité de la Direction, et il lui appartient de :

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour la préparation des Informations (i.e. le Référentiel) ;
- préparer les Informations en appliquant le Référentiel ; et
- concevoir, mettre en œuvre et maintenir un 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.

Responsabilité du
commissaire aux comptes

Il nous appartient de :

- planifier et réaliser les travaux pour

obtenir une assurance raisonnable sur le fait que les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel et ne comportent pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs ;

- formuler une opinion indépendante basée sur les travaux que nous avons mis en œuvre et les éléments que nous avons collectés ;
- communiquer notre opinion à la Direction de l'entité.

Comme il nous appartient de formuler une opinion indépendante sur les Informations telles que préparées par la Direction, nous ne pouvons pas être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Doctrine et Norme
professionnelles appliquées

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes (CNCC) relative à cette intervention et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée) Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information publiée par l'IAASB (International Auditing and Assurance Standards Board). Ils ne constituent ni un audit ni un examen limité au sens des normes d'exercice professionnel (NEP) applicables en France. Ils ne constituent pas non plus une certification conformément aux lignes directrices de la Haute Autorité de l'Audit (H2A).

Indépendance et gestion
de la qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues par le code de commerce, le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes ainsi que par le Code d'éthique de l'IESBA (International Code of Ethics for Professional Accountants (including Independence Standards)). Celui-ci repose sur le respect des principes fondamentaux d'intégrité, d'objectivité, de compétence et diligence professionnelles, de respect de la confidentialité et du comportement professionnel. Par ailleurs, nous appliquons la norme International Standard on Quality Management 1 qui requiert la conception, la mise en œuvre et le maintien d'un système de gestion de la qualité, comprenant des politiques et des procédures visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes professionnelles, des textes légaux et réglementaires applicables ainsi que de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes (CNCC) relative à cette intervention.

Nature et étendue
des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux, décrits ci-après, en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations. Dans le cadre de notre prestation d'assurance raisonnable et sur la base de notre jugement professionnel, nous avons :

- mis à jour notre connaissance de l'entité, de son environnement y

compris des éléments du contrôle interne pertinents pour la préparation des Informations ;

- 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 ;
- pris connaissance des procédures de contrôle interne mises en place par l'entité visant à la conformité des Informations avec le Référentiel ;
- apprécié si les méthodes utilisées par l'Entité pour établir les Informations sont appropriées au regard du Référentiel et le cas échéant, apprécié la pertinence des changements de méthodes et hypothèses ;
- vérifié que les Informations ont été établies sur le périmètre indiqué dans le Référentiel ;
- évalué le processus de collecte et de compilation des Informations afin d'apprécier l'exhaustivité et l'exactitude des informations collectées et mis en œuvre des procédures consistant à vérifier la correcte consolidation de ces données ;
- pour les informations soumises à nos travaux, nous avons :
 - mis en œuvre des procédures analytiques consistant à vérifier la cohérence de leurs évolutions et demander à la Direction, le cas échéant, des explications concernant des éléments inhabituels identifiés ;
 - réalisé des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des méthodes de calcul et hypothèses décrites dans le Référentiel et à rapprocher les données sous-jacentes des pièces justificatives ;

- pour les estimations, par entretien avec la Direction, nous avons pris connaissance des hypothèses, des méthodes de calcul et des données utilisées. Nous avons apprécié le caractère approprié et la correcte application de cette méthode, ainsi que le caractère approprié des hypothèses et des données utilisées.

- apprécié la cohérence d'ensemble des Informations par rapport à notre connaissance de l'entité.

Nous estimons que les éléments que nous avons collectés sont suffisants et appropriés pour formuler notre opinion.

Restrictions sur la distribution et l'utilisation

Ce rapport est établi à votre attention dans le contexte précisé au premier

paragraphe et ne doit pas être utilisé, diffusé ou cité à d'autres fins. Les diligences mises en œuvre dans le cadre du présent rapport ne sont pas destinées à remplacer les enquêtes et diligences que les tiers ayant eu communication de ce rapport pourraient par ailleurs mettre en œuvre, et nous ne portons pas d'avis sur leur caractère suffisant au regard de leurs propres besoins. En notre qualité de commissaire aux comptes de Verescence France S.A.S, notre responsabilité à l'égard de Verescence France S.A.S et de ses actionnaires est définie par la loi française et nous n'acceptons aucune extension de notre responsabilité au-delà de celle prévue par la loi française. Nous ne sommes redevables et n'acceptons aucune responsabilité

vis-à-vis de tout tiers. Nous ne pourrions être tenus responsables d'aucun dommage, perte, coût ou dépense résultant d'un comportement dolosif ou d'une fraude commise par les administrateurs, les dirigeants ou les employés de Verescence France S.A.S ou de ses filiales. Ce rapport est régi par la loi française. Les juridictions françaises ont compétence exclusive pour connaître de tout litige, réclamation ou différend pouvant résulter de notre lettre de mission ou du présent rapport, ou de toute question s'y rapportant.

Paris la Défense, le 24 juillet 2026

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

ANNEXE

INFORMATIONS ESG	NIVEAU D'ASSURANCE
Taux de flacons produits avec du verre PCR	Raisonné
Émissions CO2 (Scope 1 : émissions directes et Scope 2 "Market Based" : émissions énergies fournies)	Raisonné
Émissions CO2 (Scope 3)	Raisonné
Prélèvement d'eau par tonne de verre	Raisonné
Eau recyclée vs. Besoins en eau à usage industriel	Raisonné
Consommation d'eau vs. Besoins en eau (Pertes vs. Besoins en eau)	Raisonné
DBO5 - Demande Biochimique en Oxygène pendant cinq jours par tonne de verre tiré	Raisonné
DCO - Demande Chimique en Oxygène par tonne de verre tiré	Raisonné
MES - Matières En Suspension par tonne de verre tiré	Raisonné



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**
Banque d'images Verescence
Guillaume Crochez
Lancôme
Parfums Christian Dior
Pierre Galliot
Sylvain Bachelot
Victoria's Secret

Rédaction
Verescence

Conception graphique
Lili T. DESIGN

Juillet 2026 - version digitale

MADE OF GLASS AND PASSION.



verescence.com