

VERESCENCE

GLASS
MADE
TO LAST.

지속가능성 보고서
2022-2023

CEO의 말	04
기업 소개	06
가치 사슬	08
우리 기업의 CSR 과제	10
지속가능한 성과를 위한 거버넌스 및 시스템	12
3개 기둥을 기반으로 하는 CSR 정책	16
사람 우선 PEOPLE FIRST	18
건강과 안전	
직장에서의 웰빙과 인정	
역량과 커리어	
다양성	
사회를 위한 실천 ACT FOR SOCIETY	32
뿌리내린 지역과의 친밀함, 글로벌 강점	
기업 현장 내 고용 유지	
책임감 있는 구매	
기업 윤리	
에코 솔루션	46
높은 서비스 품질 및 경쟁력	
제조 공정이 환경에	
미치는 영향 최적화	
혁신 및 친환경 디자인	
부록	
CSR 대시보드 및 목표	64
베르상스의 KPI 방법론	66
2022-2023 CSR 이니셔티브	68
대응표 (GRI 및 Global Compact)	90
OTI (KPMG) 보고서	96

CEO의 말

토마 리우 THOMAS RIOU
최고경영자



2022년은 유엔이 선포한 세계 유리의 해였습니다.

베르상스의 전문 소재로서 여러 분야의 용기를 제작하는데 사용되는 소재인 유리가 지닌 다양한 장점이 전 세계인의 주목을 받았습니다.

우리는 유엔과 긴밀한 협력 관계를 구축하고 있습니다. 세계 지속가능발전목표(SDGs)를 달성하려면 앞으로 유리 사용량을 늘려야 합니다. 유리는 지속 가능한 우수 소재입니다.

유리의 특징은 이미 널리 알려져 있습니다. 그중 중요한 특성 몇 가지를 다시금 소개해드립니다. 유리는 소수의 기본 재료로 생산이 가능하고, 현지에서 제조되며, 폭넓게 재활용할 수 있습니다.

유리는 무한 재활용이 가능하고 불활성이며, 해양 오염을 일으키거나 폐기물을 생성하지도 않습니다.

아울러 베르상스는 환경에 덜 영향을 미치는 방식으로
글래스 제조 공정을 계속 개선해 나가야 한다는 점을 잘 인지하고 있습니다.

베르상스는 유리 시장의 환경 목표를 달성하려면 수요의 근본적 변화가 필요하다고 믿습니다. 따라서 우리는 고객이 더욱 친환경적인 글래스를 개발할 수 있도록 완벽한 친환경 디자인 서비스를 제공합니다. 이를 위하여 베르상스는 2023년 초 기준 프랑스 내 생산되는 유리의 표준 구성 내 PCR 비중을 최대 25%까지 늘렸으며, 럭셔리 글래스 관련법을 충족하는 초경량 표준 글래스 신규 라인을 시장에 출시했습니다. 아울러 단일 소재 솔루션을 제공하고자 신규 기술 개발에 투자하고 있으며, 베르상스 글래스 판매를 지원하는 파트너십을 구축하고 있습니다.

베르상스 유리 생산·마감 현장의 우선 순위는 더욱더 지속 가능한 공정을 구현하는 것입니다. 2022년 베르상스는 2034년까지 탄소 배출량을 2019년 배출량 대비 40% 줄이는 것을 목표로 하는 탈탄소화 계획을 세웠습니다. 이 계획은 산업화 이전 대비 지구 온도 상승폭을 2°C 이하로 억제하는 SBTi의 승인을 획득했습니다.

이에 현재 계획을 1.5°C 수준으로 수렴하기 위해 노력하고 있습니다. 또한 에너지와 물 소비를 줄이기 위한 절약 계획 또한 구축하였습니다. 베르상스의 세계적 입지를 활용해 더 짧은 공급망을 구축한 덕분에 환경에 미치는 영향을 최소화하며 고객에게

제품을 제공할 수 있게 되었습니다. 전 세계 현장이 생산량을 증대하고 다양한 기능의 제품을 제공하여 증가하는 시장 수요를 충족할 수 있도록 투자 또한 아끼지 않고 있습니다.

제6차 지속가능성 보고서는 베르상스가 거둔 주목할 만한 성과를 소개합니다. 견고한 거버넌스와 성과 시스템 덕분에 높은 성과를 달성할 수 있었습니다. 2022년 베르상스는 기후 행동·물 관리 리더십 평가에서 에코바디스(EcoVadis)로부터 플래티넘 메달을 수여 받았고, CDP로 부터는 전 분야 A등급을 획득하며 환경을 위한 노력을 다시금 인정받았습니다. 이는 베르상스가 고객, 공급업체, 직원, 지역사회와 지속적인 논의를 나누며 거둔 성과입니다. 앞으로도 발전을 거듭해 나가기 위해서는 우리의 전체 가치 사슬을 개선시키는 일이 중요합니다.

제6차 지속가능성 보고서는 생물 다양성을 보존하기 위한 베르상스의 약속과 행보 또한 상세히 소개합니다.

지속 가능한 뷰티 시장에서 베르상스를 세계 표준으로 만들기 위해 노력하시는 여러분의 역량과 노고에 감사드리며 이만 인사 드리겠습니다.

기업 소개

명품 보틀 분야를 선도하는 세계적 기업

베르상스는 120년 이상 향수 및 화장품 브랜드를 위한

고급 유리병 및 포트를 제조하는 기업입니다. 혁신의 최전선에 있는 베르상스는

프랑스, 스페인, 미국 및 한국에 소재하는 총 7개의 공장을 가동하며, 고객과 가장 가까운 곳에서 제품을 생산하여

납품합니다. 베르상스는 투철한 직업 정신을 불태워 혁신적이며 환경 친화적인 고품질 솔루션을 제공합니다

이를 위해 베르상스는 오랜 세월 다져온 노하우를 통해 한계를 뛰어 넘고 있습니다.

기업 활동



뛰어난 글래스 제조 역량과 후가공 역량을 숙달한 베르상스는 뷰티 분야 대표 브랜드의 요구 사항을 충족하는 유리 용기를 개발합니다.



베르상스는 고압 가공 전력선용 유리 전기 절연체를 설계 및 제조합니다.

숫자로 보는 베르상스의 성과

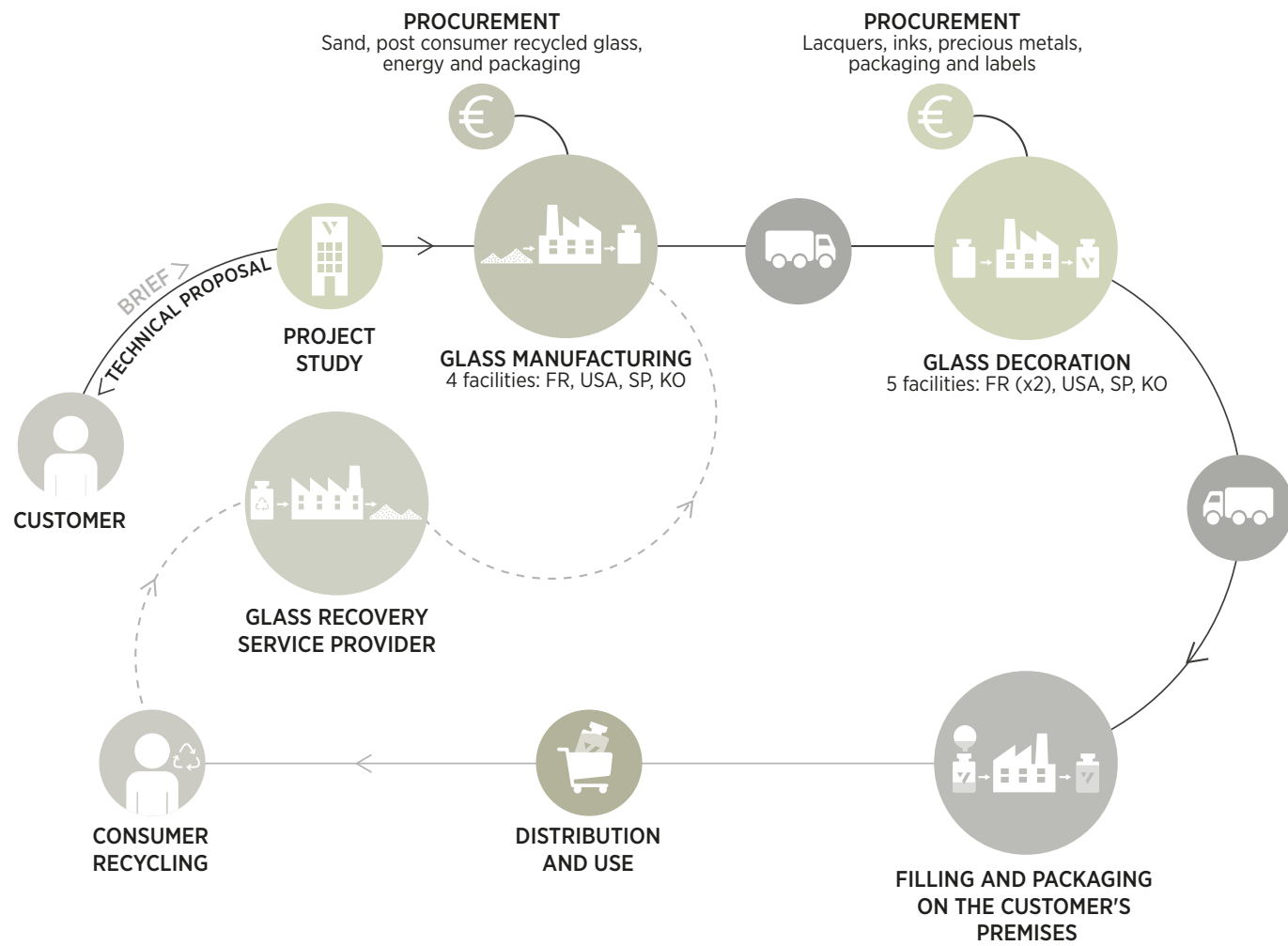


■ 본사
■ 영업사무소
■ 마감 현장
■ 유리 제조 현장



가치 사슬

우리는 뛰어난 직원과 협력사가
베르상스의 차이를 완성한다고 믿습니다.
직원과 협력사는 고객이 사용하는 제품의 품질 향상에 필수적인 역할을 담당합니다.



→ 베르상스의 물류/품질

→ 고객의 물류/품질

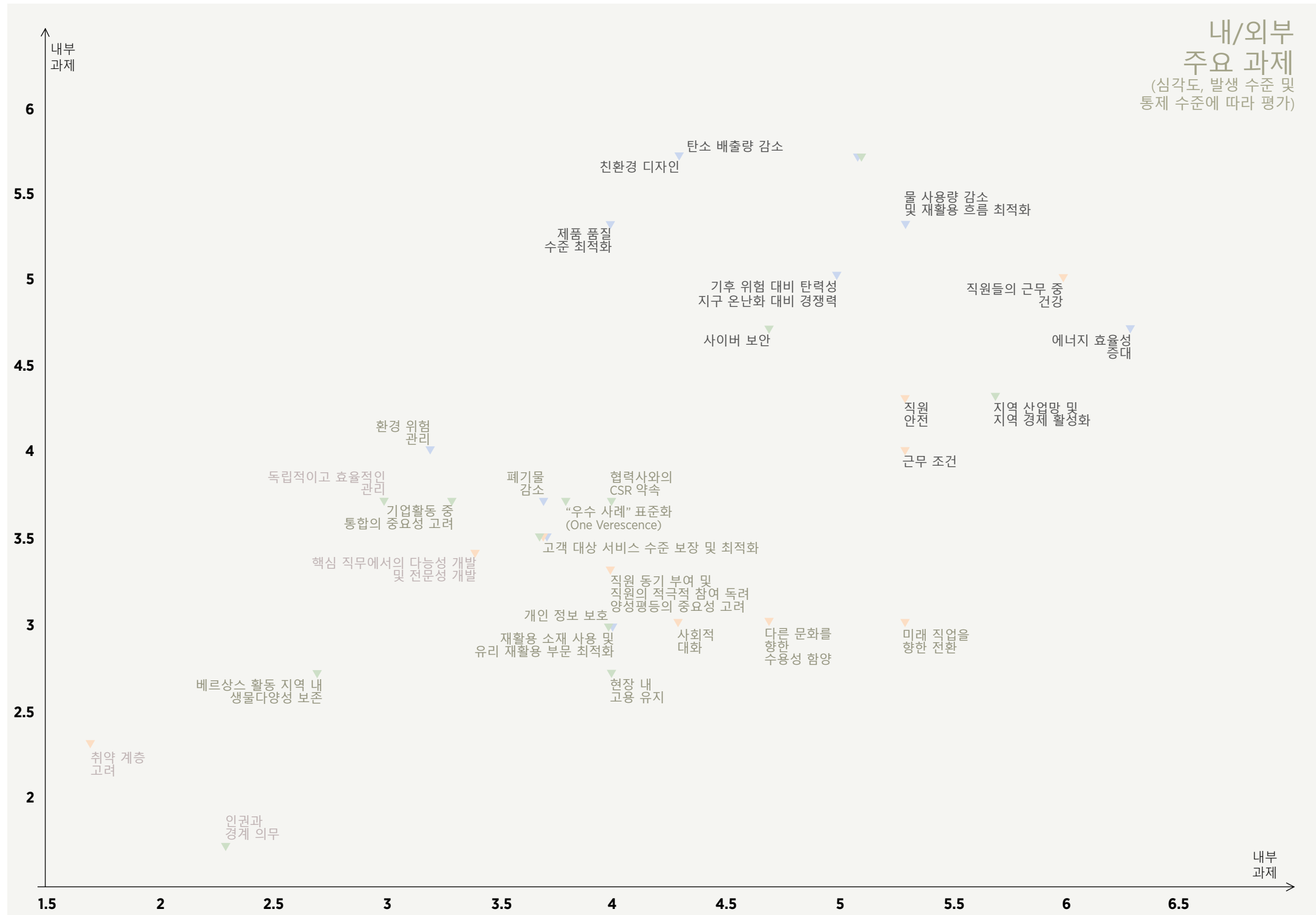
자원

가치 창출

금융자본 4억 천만 유로 매출액	금융 관련 영향 +17% 매출 성장률
인적자본 2,372 전체 직원 수	고용 관련 영향 TFI 4.3 52% 여성 신규채용 100% 상호보험 및 상호공제 혜택을 받는 직원 비중
지적자본 281 신규채용 56 보유 특허 및 특허 출원 수	지식 관련 영향 60.3% 직원 교육률
산업자본 7 산업현장 수	산업 관련 영향 284 성과 향상을 위해 활약하는 '린 스페셜리스트' 직원 수
환경자본 유리 용출량 161,561 t 에너지 양 825,376 MWh 수자원 추출량 2.34 m³/tv	환경 관련 영향 폐기물 159 kg/tv 탄소 배출량 (Scope 1 및 2**) 1.03 tCO2e/tv NOx 배출량 1.78 kg/tv SOx 배출량 1.18 kg/tv 미립자 배출량 0.103 kg/tv
관련자본 97% 현지 구매율 2,700 공급업체 수 110 CSRI*에 언급된 협력사 수 2억 유로 구매액	기타 관련 영향 0.84% 고객 불만 신고율 88% OTIF (On Time, In Full)

*베르상스가 CSR 관련 미치는 영향에 크게 작용하는 공급업체 **시장 기반 방법 tv = 사용된 유리의 양(t 기준)

우리 기업의 CSR



베르상스의 방법론

베르상스 그룹의 위험 관리 시스템은 기업활동, 기업 재무 상황, 기업 이미지에 중대한 영향을 미칠 수 있는 주요 요인을 식별하고 고려하는 것을 기반으로 실행됩니다.

따라서 집행위원회는 내부적(기업활동의 연속성, 성과, 수익성 등) 또는 한 명 이상의 이해 관계자에 대한 외부적(고객, 공급업체, 금융 파트너, 협력업체, 기관 및 시민사회 등) 영향을 일으킬 수 있는 97개 위험 요인을 식별하고 평가하여 인증을 마쳤습니다. 여기에 소개된 모든 내부적/외부적 요인은 심각도, 발생 수준 및 통제 수준이라는 3개 기준을 대상으로 1-10점 사이에서 평가됩니다. 해당 평가를 통해 그룹과 모든 자회사에 발생할 수 있는 28개의 중요한 CSR 과제를 분류하였습니다. 이중 10개 과제는 내부적 또는 외부적으로 주요한 과제로 간주됩니다.

이러한 분류를 통해 그룹의 모든 주요 활동에 대한 CSR 전략의 관련성을 설정하고 확인할 수 있습니다. 옆 표에는 우리 기업의 모든 도전 과제가 표시되어 있으며, 각 과제의 우선순위 또한 지정되어 있습니다.

지속 가능한 거버넌스 및 성과 시스템

베르상스가 지속 가능한 거버넌스와 성과 시스템을 수년 전 도입한 이래로, 지속 가능성을 중심으로 한 전략이 모든 현장, 공정, 부서에 적용되고 있습니다.



피에르 클레마스 PIERRE KLEMAS
지속 가능한 발전 담당

STIRLING SQUARE 

스털링 스퀘어 캐피털 파트너스는 2019년 2월부터 베르상스의 단독 주주가 되었습니다.

베르상스는 우수성과 지속적인 개선을 기반으로 한 탁월한 CSR 접근 방식을 보유한 기업입니다. 우리는 장기적인 가치를 창출하겠다는 약속을 증명하고, 윤리적이고 지속 가능한 비즈니스 관행을 중시하는 이해관계자와 협력하며 업계 선두주자로 자리매김하였습니다.

베르상스의 CSR

CSR 집행위원회로 구성된 거버넌스의 목표는 다음과 같습니다.

- 지속 가능성 차원에서 미래 발전을 이루고자 지속적으로 감시할 내용을 식별하여 감시 수행.
- 글로벌 전략 실시 및 적용.
- 여러 이해관계자(고객, 직원, 주주, 공급업체, 국가, 기업 내 여러 부서 등)들이 기대하는 바와 이들의 발전 상황을 고려하여 우선순위 도출.
- 운영 규칙·운영 방법 정의.
- 위험 분석 및 제어.
- 베르상스 기업 활동의 원활한 실행 확인.
- 이해관계자에 대한 정보의 투명성 보장.
- 조직구조 내 적합한 수준에서 올바른 의사 결정을 내릴 수 있도록 일관되고 통일된 방식으로 행동



> CSR은 그룹 비전을 중심으로 모든 직원을 통합하는 최고경영자에 해당하는 최고 수준까지 올라갑니다. 최고경영자는 지속 가능한 개발 정책과 혁신 프로젝트가 사내 모든 수준에서 중요하게 다뤄지도록 관리합니다.

> CSR 집행위원회는 그룹의 전략적 지침에 따라 CSR 활동을 정의하고 검증하기 위해 2개월에 한 번씩 회의를 개최합니다. 회의에는 최고경영자도 참석합니다. 집행위원회는 지역장과 부서장들로 구성됩니다.

> 운영 부서는 사내 모든 부서에 CSR 전략을 적용하고, CSR 집행위원에서 정의한 목표를 달성하기 위한 조치를 실시합니다.

> 베르상스에서 CSR은 직급을 막론한 모든 직원에게 중요한 사안입니다. 모든 직원은 실무진의 활동에 적극적으로 참여하며, 그룹의 CSR 성과와 연계된 목표 달성도 또한 성과급에 포함됩니다.

지속 가능한 성과 체계

베르상스의 지속 가능한 성과 체계, 즉 Verescence Sustainable Performance System(VSPS)는 수년간 베르상스의 변혁을 지원한 시스템으로, 다음과 같은 관점에서 공식적 메커니즘(프로세스, 구조 지정, 관리 표준 및 조직 표준 등)을 정의내리는 데 도움을 줍니다.

- 설정 부서별, 지역별, 현장별, 용해로별, UAP별 달성해야 할 성과 목표 설정.
- 측정 표준 KPI와 보고 내용, 성과를 통해 모든 조직을 일관적으로 측정.
- 점검 비즈니스 리뷰, 성과회의 등을 통해 성과를 정기적으로 점검.
- 결정 및 사후관리 개선과제를 결정하여 사후관리(운영위원회, 실무진, 직무위원회 등)
- 검증 주요 기준의 준수 여부를 내부 감사 시스템으로 검증.



알랭 토레 ALAIN THORRÉ
CSR 이사, 품질 및 지속적인 개선 담당
베르상스

2022년 베르상스는 그룹 내 모든 우수 내부 관행 식별을 목표로 하는 에너지 절약 계획을 VSPS에 통합했습니다. 고객사 또는 타 산업 분야가 출범한 이니셔티브에서 영감을 얻어 완성된 이 시스템의 목표는 불필요한 소비를 식별해 근절하는 것입니다. 산업 성과, 재무 성과와 마찬가지로 에너지 사용량 성과는 이제 현장에서 더욱 정밀히 측정되어 조직 전체에 달성 목표로 공유되는 개선 대상이자, 기존 기관에서도 따르는 기준으로 자리 잡았습니다.

베르상스는 자사가 개발한 VSPS가 ISO 표준 내용을 준수하여 ISO와 일관성을 지닌 시스템으로 인증받도록 하는 방식을 채택했습니다. 따라서 VSPS는 고객사를 비롯하여 보안, 품질, 환경, GMP, 에너지 등 다양한 분야의 이해관계자들에게도 인정받는 공인 시스템으로 자리 잡았습니다.

- 베르상스 CSR 전략, EcoVadis가 인정하는 베르상스의 CRS 전략 실시 내용, 성과 및 인식.
- 베르상스 공정 발전 CDP 기후변화 및 CDP 물 관리가 인정하는 베르상스의 탄소 배출량 감소 능력 및 물 소비량 감소 능력, 관리.

CSR 전략의 3개 핵심

재활용 가능성을 본질적으로 내재한 유리는 우리의 환경 정책에 영감을 주는 소재입니다. “Glass Made to Last”라 이름 붙은 베르상스의 CSR 접근 방식은 열정, 탁월함, 존중, 대담함이라는 4대 가치에서 영감을 얻었으며 “사람 우선 PEOPLE FIRST”, “사회를 위한 행동 ACT FOR SOCIETY” 및 “에코 솔루션 ECO SOLUTIONS”이라는 3개 축을 기반으로 합니다. 선도 기업으로서 베르상스는 직원, 지역, 고객에 선구자적이고 모범적인 태도를 유지하겠다는 야심을 지닌 채 책임을 다합니다.

베르상스와 UN 지속 가능 개발 목표(SDGs)

“GLASS MADE TO LAST” 프로그램은 UN이 2030년 달성을 목표로 수립한 17개의 지속 가능 개발 목표(SDGs) 중 15개에 기여합니다.



글래스 제조 및 마감 작업은 즉석에서 해낼 수 있는 작업이 아닙니다. 이 작업은 섬세함과 희귀성을 지닌, 오랫동안 갈고 닦은 노하우를 필요로 합니다. 또한, 이러한 작업은 신기술 발전에 따라 진화합니다. 오늘날 베르상스는 직장에서의 안전과 복지를 보장하며 역사적으로 전승한 기술을 유지하고, 기술 개발을 지원하는 기업이어야 합니다.

- 건강과 안전
- 직장에서의 안전과 인정
- 역량과 커리어
- 다양성



베르상스는 본사가 설립된 현재에 강력한 뿌리를 내린 국제 기업이라는 독특한 특징을 지닌 그룹입니다. 리더 기업으로서 베르상스는 주변 생태계에 긍정적으로 기여하고자 모범을 보이고, 장기적으로 바라보며 활동해야 합니다. 베르상스는 경제적 성과와 사회적 성과를 동시에 달성할 수 있으며, 그래야만 한다고 믿습니다.

- 뿌리내린 지역과의 친밀함, 글로벌 위력
- 기업 현장 내 고용 유지
- 책임감 있는 구매
- 기업 윤리



유리는 특성을 바꾸지 않고 무한히 재활용할 수 있는 특성을 지닌 독특한 소재입니다. 우리 기업은 유리를 통해 생태학적 준수 사항을 창의성과 혁신의 원천과 결합하는 방법의 영감을 얻습니다. 베르상스는 보다 지구 친화적인 공정과 친환경적 디자인 제품 개발이 럭셔리 및 뷰티업계가 추구하는 코드와 양립할 수 있다고 믿습니다.

- 높은 서비스 품질 및 경쟁력
- 제조 공정이 환경에 미치는 영향 최적화
- 혁신 및친환경 디자인

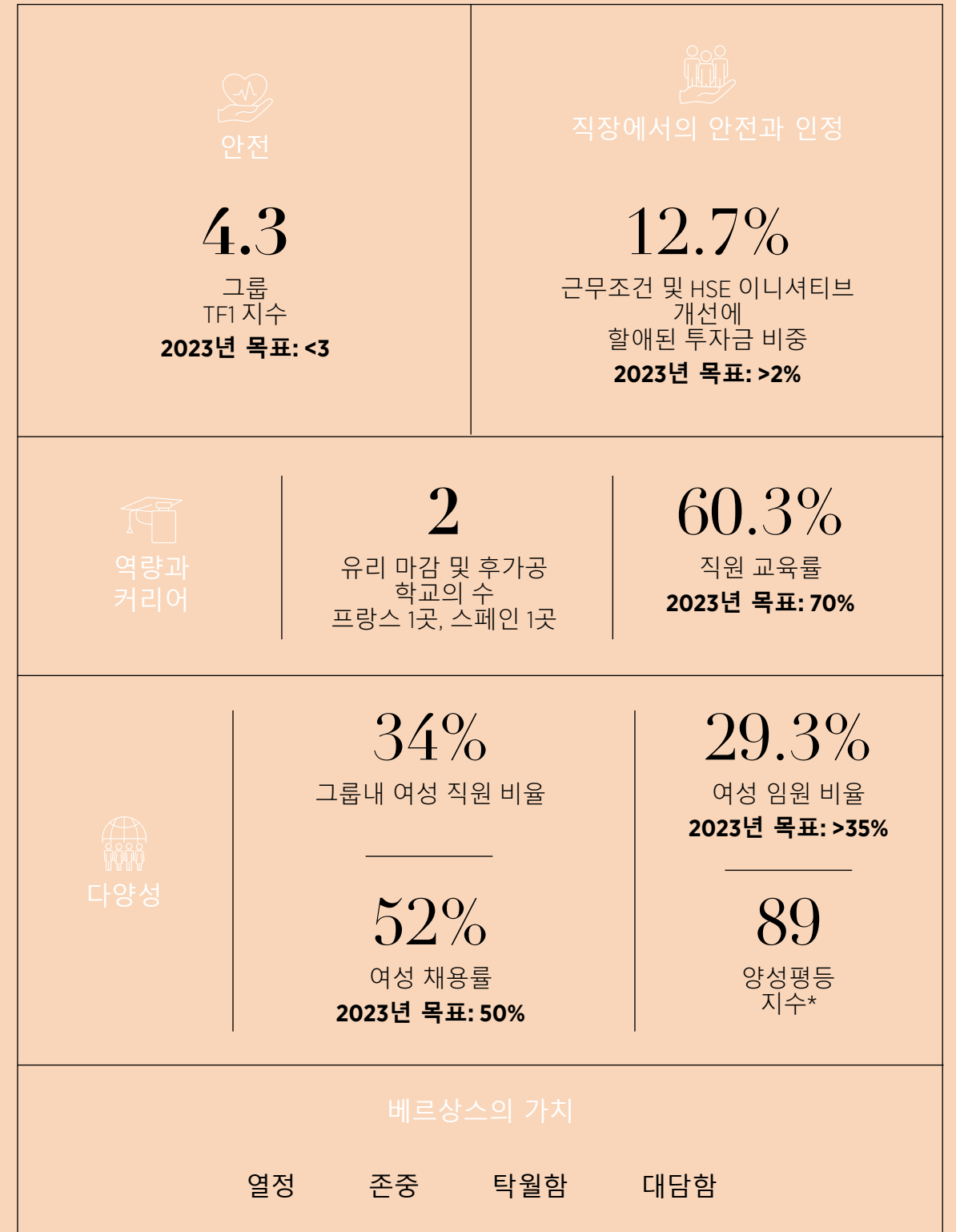




건강과 안전
직장에서의 안전과 인정
역량과 커리어
다양성

베르상스는 기업의 성공과 성과를 결정짓는 것은 직원들의 만족과 헌신이라 믿습니다. 이에 베르상스는 모든 직원의 복지와 발전에 크나큰 중요성을 부여하여 모두가 제각기 잠재력을 개발하고 공동의 성공에 전적으로 기여할 수 있는 작업 환경을 구현합니다. 2022년 우리는 안전, 직장에서의 삶의 질, 인재 개발, 다양성이라는 4대 우선 순위 영역에서 상당한 진전을 이루었습니다.

2022년
주요 수치



*100점 만점으로 평가된 양성평등지수는 프랑스 정부의 구상이다.

건강과 안전

베르상스의 최우선 순위는 안전입니다. 그렇기 때문에 베르상스는 직업상의 위험을 방지하고 직원의 건강과 안전을 보호하는 일에 지속적으로 주의를 기울입니다.

안전: 무사고 목표

안전의 관점에서
설정해야 할
유일한 목표는
“무사고” 달성이라 믿습니다.

2016년부터 베르상스는 TF1 지수(사고로 인한 업무 중지 발생률)를 5미만으로 유지하는 효과적인 조치를 시행했습니다. 베르상스의 TF1지수는 유리제조 분야 평균대비 2.5배 이하*입니다. 2022년 베르상스는 TF1 지수 4.34를 달성하며 모든 직원을 위한 안전한 작업 환경을 구현하겠다는 약속을 증명했습니다. 또한 미국에서는 2개 현장이 3년 연속 무사고를 기록했다는 기쁜 소식도 들려왔습니다.

안전문화 확산

베르상스는 모든 직원이 안전을 위한 역할을 수행할 수 있다고 믿으며, 개인의 책임과 공동의 책임을 동시에 강조하는 강력하고 긍정적인 안전 문화를 조성하고자 최선을 다합니다. 안전문화를 독려하고자 2022년 베르상스 숨 현장은 각 운영자가 위험한 상황을 찾아내는 일에 적극적으로 참여할 것을 권장하는 “안전 빙고” 챌린지를 성공적으로 진행하였습니다. 챌린지 기간 중 52개의 위험이 식별되었고, 챌린지 시행 이후 작업 중 사고 발생률이 크게 감소한 것도 베르상스가 달성한 보람찬 성과입니다.

직원들의 참여 독려를 위하여
2023년에는 안전 행동 변화를 목표로 하는
대규모 교육 프로그램을
시작합니다.

*출처: 프랑스 의료보험(Assurance Maladie)의 2018년 산업재해 청구 내용 통계: 3132장 “중공 유리 제조”의 TF지수는 13.9임

보안 감사 디지털화

지속적인 개선 전략의 일환으로 2022년 베르상스는 보안 내부 감사 자료를 GoAudits 플랫폼으로 이전하며 디지털화를 완료했습니다. 덕분에 베르상스 HSE팀이 효율적이고 신속한 방식으로 감사를 완료할 수 있게 되었고, 적합성 관리 조치와 시정 조치가 생성되었습니다.

2022년에는 그룹 내 5개 현장에서
152건의 내부 안전 감사 보고서가
작성되었으며 전반적 적합도는
86%에 이르렀습니다.



근무 조건 개선

2022년 베르상스는 스페인에서 절연체 조립 작업 조건과 안전을 개선하기 위한 프로젝트를 시작했습니다.

베르상스는 보관 단계의 안정성을 강화하는 재사용 가능 열성형 포장재를 개발합니다.

중복 작업을 방지하는 적재 로봇 또한 라인에 설치될 예정입니다.



건강과 안전

화재 예방 수칙

중공업 현장에서 화재 위험은 중요하게 다뤄지는 주제이자 전 세계의 수많은 행동 계획의 주제이기도 합니다. 베르상스 메르스레벡 현장은 성형 기계 연관 화재 예방 수칙을 실험하는 시범 현장으로 선정되었습니다. 이에 따라 초정밀 세척 프로토콜 (위치 및 빈도 지정)이 정의되었으며, 신규 건식 스팀 기술 또한 통합되었습니다. 여기에 더해 해당 프로토콜을 실시간으로 조정하는 사고 측정 시스템도 동반 설치되었습니다.

또한 2023년 초 메르스레벡 현장 내 2개 포밍 라인에 “홍수” 소화 시스템 장착이 완료되었습니다. 2024년 목표는 전 라인에 동일한 소화 시스템을 장착하는 것입니다.

스페인 라 그랑하 현장은 팔레트 보호용 신규 프로세스 정의 시범 현장으로 선정되었습니다.

화염 후드간 차이 측정 용도로 최신세대 필름 기계가 설치되어 모니터링되고 있습니다. 후드에는 연기·열 감지기가 장착되어 있습니다.



베르상스 라 그랑하 후가공 공장 필름포장기

FOCUS

2022년 CSR 주간: 기업 내 건강 및 안전 인식 제고

베르상스는 2022년 6월 6-10일 제13회 CSR 주관을 성황리에 축하했습니다. CSR 주간 전체 현장에서는 소화기 취급 교육, 대피 훈련, 응급처치 교육, 부상 예방을 위한 스트레칭 및 워밍업 훈련 등 직장에서의 건강과 안전을 주제로 한 재미있고 흥미로운 여러 활동이 펼쳐졌습니다. 연례 행사인 CSR 주간에는 그룹 내 모든 부서가 함께 모여 위험한 행동과 상황을 식별하고 장기적인 행동 개선을 위해 다 함께 노력합니다.





직장에서의 웰빙과 인정

인플레이션에 맞서 베르상스는 직원들과 함께 합니다.

2021-2022년 전례 없는 수준의 글로벌 인플레이션에 직면한 베르상스는 모든 직원을 보호하고자 급여 인상 예상치를 신속하게 구현하고자 했습니다. 베르상스가 활동하는 사회의 여러 협력기관과 양질의 대화를

나누고, 고객사의 지원을 받음으로써 급여 인상을 실현할 수 있었습니다. 협력기관과 고객사에 감사 인사를 드립니다. 이러한 접근 방식을 통해 베르상스가 중시하는 분야에 대한 관심도도 상승하였습니다.

팀빌딩 및 교류 활동

베르상스는 직원들이 회사에서도 인생에서 중요한 순간을 함께 축하하고 그룹 및 협력사와 함께 공유할 수 있는 환경을 조성하고자 최선을 다하고 있습니다. 따라서 베르상스는 특별한 날을 기념하고자 정기 이벤트를 개최합니다.

베르상스는 팀워크를 강화하고 지역 기관들과 가까워질 수 있는 스포츠 행사와 각종 행사에 직원들이 참여하도록 권장합니다. 2022년 프랑스 디에프 소재 직원들은 옥토버 로즈 Octobre Rose, 트레일워커 옥스팜 Trailwalker Oxfam에 참여했으며 미국 코빙튼 소재 직원들은 퍼즈 런 Fuzz Run에 참여했습니다.

2022년 세계 유리의 해를 맞아 베르상스는 전 현장 임직원의 가족을 초대하여 특별한 해를 함께 기념했습니다.



FOCUS

베르상스 공장 공개 행사

2022년 세계 유리의 해를 맞아 베르상스의 프랑스 공장과 스페인 공장은 이례적으로 대중에게 공장 내부를 공개했습니다. 임직원의 가족을 대상으로 펼쳐진 베르상스 공장 공개 행사는 현장에서 수행되는 고품질 작업을 소개하고, 유리 산업을 향한 청년 세대의 관심을 제고하고자 펼쳐졌습니다. 베르상스 스페인 현장은 공장 설립 40주년을 기념하여 같은 날 공장 공개 행사를 진행했습니다. 미국 애버빌 공장 공개 행사는 애버빌 소재 임직원과 가족들에게 지난 10년 동안 현장이 이룩한 변화를 소개할 좋은 기회가 되었습니다.

총 1,300명 이상의 방문객이 시설 가이드 투어에 참여해 기계 작동 방식과 럭셔리 향수 및 화장품용 유리병이 제조되는 방식을 직접 확인할 수 있었습니다. 베르상스 직원들은 사랑하는 사람과 직장, 일터를 공유하며 자부심을 느낍니다.





역량과 커리어

세대교체: 베르상스의 우선 순위

유리 기술을 전수하고 청년들의 업무 역량 발전을 지원하는 데 전념하는 베르상스는 세대교체 촉진을 우선 순위 전략으로 삼았습니다. 세대 교체 정책은 특히 2022년 프랑스 내 3개 현장에 42명의 인턴과 직업훈련생을 채용하며 구체화되었습니다. 이러한 접근 방식을 계속 유지하고 Opco2i와 협력하는 베르상스는 프랑스 노동부가 주최한 직업훈련 회의에도 참여하여 청년들에게 유리 산업에서 베르상스가 달성한 성과를 소개하고 질문에 답하는 시간을 가졌습니다. 아울러 베르상스는 현지 자격교육 기관인 그레타 Greta와 협력하여 “콜드 엔드 라인 컨덕터” 교육

과정을 개설하였습니다. 교육과정의 목표는 베르상스의 채용 수요를 충족하고 유리 제조라는 특수한 직군에서 필요한 직업 기술을 함양하는 것입니다.

2022년 9월, 8명의 견습생이 1년 계약직으로 채용되었습니다. 1년 계약 기간을 마치면 정규직으로 전환될 예정입니다.



2022년 직업훈련 회의에 참여한 자비에 브리바르 Xavier Breuvert 베르상스 인사과 직원이 발언하는 모습



직업훈련 계약을 체결하여 트레이너와 함께 몰리리 Moulirie에서 교육을 받는 중인 훈련생 엔조 Enzo



역량과 커리어

국내외 이동 프로그램

국내외 이동 프로그램을 통해 직원들은 기술을 개발하고 전문성을 강화하며 전 세계 베르상스 현장의 성공에 기여합니다.

2022년 9월 베르상스는 코빙턴 현장과 스파르타 현장에서 일회성/장기 프로젝트 대비 대규모 내부 채용 캠페인을 실시했습니다. 덕분에 다양한 분야에서 경력을 쌓은 베르상스 전문가로 구성된 미국 팀이 탄생했습니다.

한국 자회사의 엔지니어 중 한 명이 프랑스 메르스레뱅 현장 팀에 합류하여 프랑스와 한국 간의 기술 교류를 촉진하는 역할을 맡았습니다. 또한 승진 및 내부 인사이동을 통해 여러 현장의 운영 팀 역량이 강화되었습니다. 베르상스는 재무, 품질, 지속적인 개선, 생산 등의 분야에 다수의 VIE(프랑스 청년에게 해외 근무 경험을 제공하는 사업)를 채용합니다. VIE 직원들은 해외 현장으로 파견되기 전 프랑스에서 수개월 간 교육을 받으며 임무를 성공적으로 수행하는 데 필요한 기술을 습득합니다. 2022년에는 6명의 VIE 직원이 미국 현장에 입사했습니다.

베르상스의 인재들이 전하는 이야기



오드리 무카디 **AUDREY MUKADI**
베르상스 코빙턴 현장 시스템 및 네트워크 관리자

저는 현장에 도착한지 얼마 안 되었을 때 사건 해결 작업에 투입하게 되었지만, 여러 부서 담당자분들이 안심시켜 주신 덕분에 쉽게 적응할 수 있었습니다. 미국에서 이러한 경험을 하며 개방적인 마음을 갖게 되고 영어 실력을 향상하며 다른 업무 방식을 습득할 수 있었습니다.



로맹 기요 **ROMAIN GUILLAUD**
베르상스 코빙턴 현장 품질 관리 엔지니어

베르상스에 도착해 느낀 첫인상은 매우 긍정적이었습니다. 프랑스에서 3개월 간 훈련을 받았을 때와 미국 현장에 도착했을 때, 모든 팀원은 저를 따뜻하고 친근하게 환영해 주었습니다. 친근하면서도 동기 부여가 되는 작업 환경 덕분에 처음부터 편하고 빠르게 적응할 수 있었습니다. 제품 품질 보장을 위해 적용되는 높은 기준에 깊이 감명받았습니다.



넬리 프리제 **NELLY FRISE**
베르상스 솜 현장 자율생산부문 책임자

넬리는 베르상스 솜 현장에서 포장 작업자로 근무하기 시작해 기계 운전사가 되었으며, 이후 팀장으로 진급하여 생애 첫 인력 관리 업무를 담당하고 있습니다. 직업의식과 업무 능력을 인정받은 넬리는 2022년 자율생산부문 책임자로 승진했습니다.

베르상스 솜 현장에서 6개월간 직업훈련을 받으며 스크린 인쇄의 세계를 알게 되었습니다. 막 졸업장을 취득하여 베르상스에 취업한 것이 엊그제 같은데, 17년간 근무한 뒤 자동 스크린 인쇄기 운영자가 되었고, 이후 7년간은 패드 인쇄 전문가로 근무했습니다. 2018년, 베르상스 그룹은 저에게 새로운 길을 열어주었습니다. 핫 스탬핑 기술팀 정규직 팀장이 되었고, 직원 관리 교육 또한 수강하게 되었습니다. 그로부터 4년 후 저는 스크린 인쇄, 패드 인쇄, 핫 스탬핑 라인을 통합하는 자율생산장치(UAP) 책임자 직책을 맡게 되었습니다. 베르상스는 저에게 맞춤형 교육 과정을 제공했고, 저는 2022년 12월 1일 팀장으로 임명되었습니다. 저는 55명의 팀원을 관리합니다. 놀라운 커리어 발전을 이루었습니다! 학업에 오래 전념하지 않았는데도 이러한 커리어를 달성하여 자랑스러운 마음입니다. 제가 생각하는 베르상스의 장점은 현장에서 유지관리부, 일정관리부, 인사부, 생산부 등 다양한 부서와 협력할 수 있다는 것입니다. 함께 성공하는 것을 목표로 하는 베르상스에서 일하며 보람을 느낍니다.



김귀선 **GWI-SEON KIM**
베르상스 퍼시픽 현장 IS 유지보수 매니저

김귀선 씨는 12년 전 베르상스 퍼시픽(베르상스 인수연도는 2021년)에 입사하여 금형 설계, 생산, 유지보수 등 다양한 업무를 담당했습니다. 2022년 김귀선 씨는 프랑스 메르스레뱅 현장 기술 부서에 합류하여 2년 간 임무를 수행하게 되었습니다.

메르스레뱅 현장 파견 이야기를 듣자마자 기회를 잡아야겠다고 생각했습니다! 베르상스 그룹 현장 중에서도 가장 발전한 곳에서 업무역량을 기를 수 있는 좋은 기회를 잡아 글로벌한 경험을 쌓으면 제 경력에 중요한 자산이 될 것임을 알았기 때문입니다. 동료들이 잘 챙겨주는 덕분에 프랑스에서 잘 적응해나가고 있습니다. 한국어 속담에 “사람 사는 곳은 다 똑같다.”는 말이 있습니다. 외국에서는 모든 것이 다를 것 같아도, 인간 관계를 쌓는 방법은 다를 바 없다는 뜻입니다. 메르스레뱅 현장에서 매일 많은 것을 배우고 있습니다. 이곳에 머무는 동안 최선을 다해 일하며 베르상스 퍼시픽의 발전에 기여하고 싶습니다.



다양성

2022년 베르상스 내 여성의 활약

베르상스 전체 임직원 중 34%가 여성이며, 이들은 생산, 품질, 성형, 유지보수 등 다양한 부서에서 일하고 있습니다.

2022년 여성 채용 비율은 51.9%(2021년 40%)를 달성했습니다.

베르상스는 현재 여성 임원 비중은 2021년과 동일한 수준인 29%입니다. 2026년 목표는 여성 임원

비중을 35%까지 늘리는 것입니다. 이는 우리의 주요 과제입니다. 베르상스는 기업 내 여성 직원의 수가 많을 수록 기업이 성공할 가능성이 높아지며 팀워크가 강화되고 의사 결정력 또한 개선된다고 믿습니다. 따라서 우리는 계속해서 여성 인재를 채용하고, 여성이 책임 있는 위치로 승진하도록 장려할 것입니다.



직장 내 양성평등

베르상스는 모든 현장에서 직장 내 양성평등을 추구하고자 여러 정책을 적극적으로 추진합니다. 프랑스에서는 직업평등지수(Professional Equality Index)를 통해 여성과 남성의 임금 불평등을 측정합니다. 직업평등지수는 남녀 임금격차, 개인별 임금인상률 차이, 승진을 차이, 출산휴가 이후 증가한

직원 비율, 회사의 최고 소득자 10명 중 여성의 비율을 평가하여 측정됩니다. 베르상스 프랑스 내 3개 현장은 2022년 직장내 양성평등 지수 평가에서 100점 만점에 89점을 획득했습니다. 이는 전체 평균인 100점 만점에 75점(법적 최소값)을 훨씬 상회합니다.

FOCUS

2022년 베르상스의 여성 활동: 긍정적 리더십 개발

베르상스는 여성 인재를 육성하고자 2017년 “베르상스의 여성 Verescence au féminin “ 행사를 시작했습니다. 베르상스 직원과 고객들은 저녁 시간에 함께 모여 여성 커리어에 대해 토론하고 서로 영감을 주고받았습니다. 2022년 10월 20일 목요일, “기업의 성공을 위한 긍정적 리더십 개발”이라는 주제로 프랑스 파리에서 제3회 베르상스의 여성 행사가 개최되었습니다. 베르상스 이사회 멤버이자 베르상스 프랑스 총괄책임자인 엘렌 마르상 Hélène Marchand의 개회사에 이어 참가자들은 긍정적 리더십 및 직장에서의 행복 전문가 실비아 가르시아 Silvia Garcia의 컨퍼런스에 참여하여 그가 과거 이사로서 근무하며 쌓은 경험을 배웠습니다. 코카콜라 행복 연구소 설립자이자 전 마케팅부장인 실비아 가르시아는 커리어 발전을 방해하는 장애물에 긍정적이고 건설적인 방식으로 대응하는 핵심적인 방법을 알려주었습니다.





사회를 위한 실천

뿌리내린 지역과의 친밀함, 글로벌 강점
기업 현장 내 고용 유지
책임감 있는 구매
기업 윤리

베르상스는 지역 경제 개발과 사회 개발에 적극적으로 참여하고 현지 고용을 촉진함으로써 사업을 영위하는 각 국가에서 강력한 기반을 유지하는 국제적 그룹입니다. 우리는 기업활동의 지속 가능성을 보장하고 현지 파트너의 안정성을 보장하기 위해서는 짧고 탄력적인 공급망을 구축하는 것이 중요하다고 믿습니다. 이에 우리는 공급업체와 긴밀히 협력하여 장기적인 파트너십 관계를 구축하고, 가치 사슬 전반에 걸쳐 지속 가능한 관행을 구현합니다. 2022년 우리는 고객, 공급업체, 베르상스가 사업을 운영하는 지역사회와 정기적인 협의체를 조직하여 모든 이해관계자와의 유대를 강화했습니다.

2022년 주요 수치

<p> 책임감 있는 구매</p> <p>97% 현지 구매율 2022년 목표치 2%p 상향 달성</p>	<p> 기업 현장 내 고용 유지</p> <p>82 교육기관에 등록된 직원 수</p>
<p>2억 유로 2,700곳의 현지 공급업체와 거래한 구매액</p> <p>100% CSR 패널 1에 명시된 110개 공급업체 중 CSR 현장에 서명한 업체 비율</p>	<p> 기업 윤리</p> <p>97.9% 업무 중 부패 위험에 노출될 가능성이 있는 직원 중 부패 방지 교육을 이수한 직원 비율</p> <p>89% 업무 중 부패 위험에 노출될 가능성이 있는 직원 중 정보 보안 교육을 이수한 직원 비율</p>
<p> CDP DISCLOSURE INSIGHT ACTION</p> <p>“2022년 공급업체 약속 리더 기업”으로 선정</p>	<p> INTERNATIONAL YEAR OF GLASS 2022</p> <p>세계 유리의 해 공식 후원사</p>



뿌리내린 지역과의 친밀함, 글로벌 강점

코스메틱 밸리 Cosmetic Valley: 글로벌 화장품 산업의 심장 고동

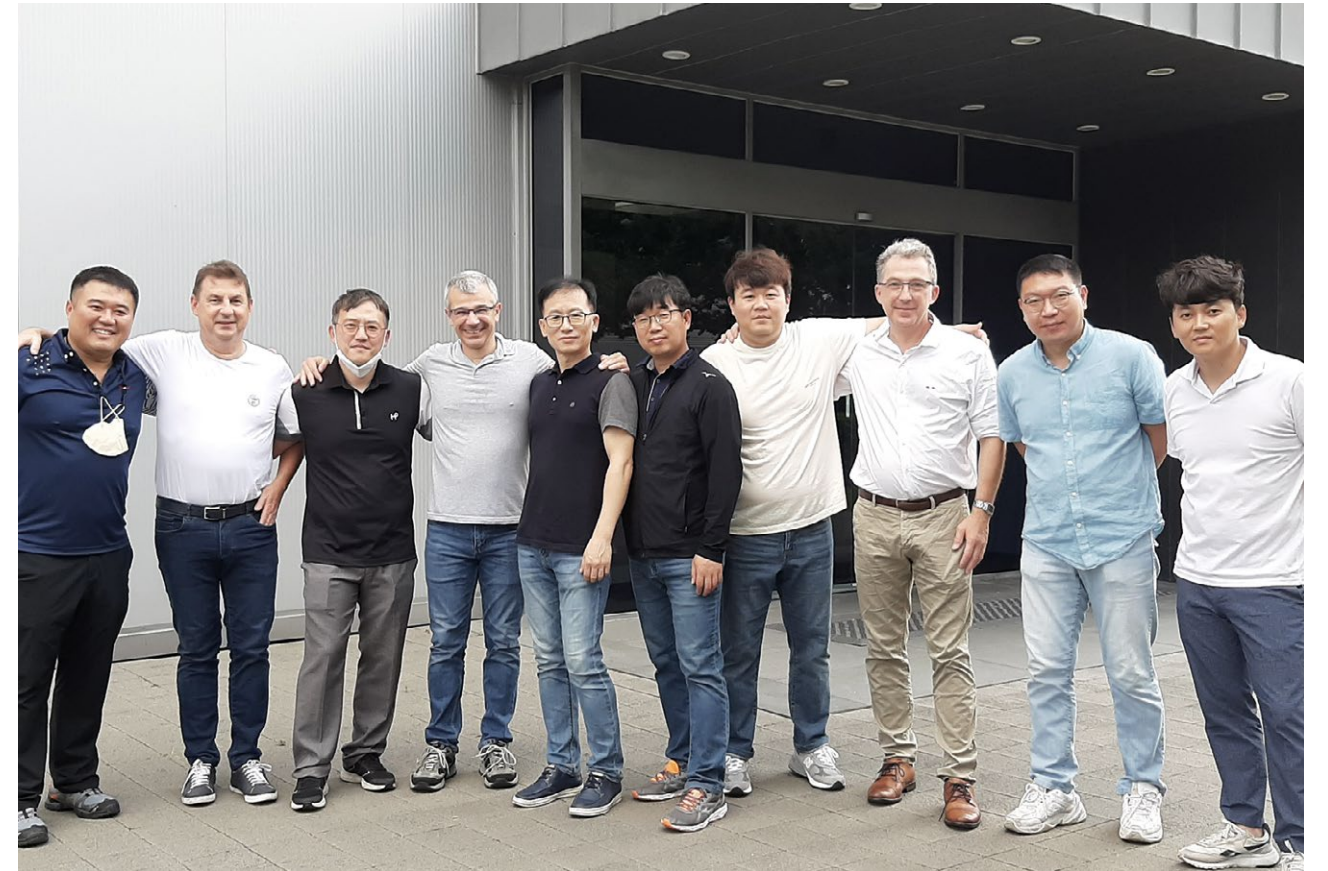
베르상스는 세계 최대의 향수 및 화장품 수출국 (시장 점유율 15%)이자 프랑스 무역 수지에 두 번째로 큰 기여를 하는 항공 강국인 프랑스의 향수 및 화장품 부문 경쟁 클러스터이자 국가 차원의 코디네이터인 코스메틱 밸리의 회원사입니다. 토마리우 최고경영자와 엘렌 마르상 프랑스 총괄책임자는 코스메틱 밸리 위원회 소속 위원으로서 해당 부문에

대한 베르상스의 관심을 증명합니다. 유리 유통업체, 제조업체, 공급업체를 비롯한 다양한 이해관계자 간 협력을 이끌어내고 공정한 가치를 공유하는 것이 베르상스와 업계 전체를 미래 성공으로 이끌 핵심 요소입니다. 화장품위원회는 경제난을 극복하고 생태적 전환이라는 도전과제를 성공적으로 달성하기 위해 여러 이니셔티브를 발표했습니다.



2023년 2월 9일 코스메틱 밸리의 신규 시그니처 <프랑스는 당신의 피부를 케어합니다 France Cares for Your Skin> 발족식. 베르사유 공전

원 베르상스 One Verescence: 해외 출장



베르상스 그룹 기술부는 “뿌리내린 지역과의 친밀함, 글로벌 강점” 전략을 중심으로 발전했습니다.

기술부는 미래의 표준을 함께 정의하는
글로벌 전문가 네트워크도 이끌고
있습니다.

이 네트워크는 그룹의 다양한 문화를 고려하여 양질의 관행 구축에 기여하는 크나큰 자산입니다. 또한 기술 이전, 동기 부여 및 소속감을 강화를 위한 정기 현장 교류도 진행됩니다. 관리자, 기술자, 운영자를 막론한 모든 직원이 해외 출장 업무에 반드시 참여합니다.

FOCUS

뿌리내린 지역과의 친밀함, 글로벌 강점

돌아보기: 2022년 세계 유리의 해

유엔이 선포한 세계 유리의 해를 맞아 베르상스는 유리라는 소재가 지닌 뛰어난 품질을 알리고자 수많은 활동과 행사에 참여했습니다.

유리 이야기: 유리의 품질 강조

유리산업 재단과 크리스탈 재단이 제공한 비디오 시리즈 <유리 이야기 Parlons Verre>는 일반 대중에게 유리 산업의 다양한 부문(포장, 유리섬유, 유리 끼우기 작업 등)을 알리는 이야기로 구성되어 있습니다. 비디오에는 기업, 공공기관, 장인, 크리에이터들의 말도 담겨 있습니다. 베르상스는 공정 탈탄소화를 향한 유리 제조업자들의 약속에 주목하는 에피소드 1 “유리, 기후 변화 대응의 주인공 Le Verre, Acteur de la lutte contre le changement climatique”에 참여했습니다. 또한 에피소드 3 “유리, 순환 경제 서비스의 동맹 Le Verre, un allié au service de l'économie circulaire”에도 참여하여 재활용 유리를 활용해 고급 글래스를 제작하는 작업에 대한 이야기를 공유했습니다.



유리의 시대 AGE OF CLASS: 모나코 LUXE PACK 박람회에서 펼쳐진 몰입형 엔터테인먼트
베르상스는 2022년 10월 3-5일 모나코에서 열린 LUXE PACK 박람회 내 <유리의 시대> 행사에 참가하여 향수 및 화장품병, 와인 및 증류주용 유리병을 생산하는 유럽 기업을 소개했습니다. <유리의 시대>는 유럽 유리용기 생산자 연합(FEVE)과 국제 창작 지적 브랜드 에이전시인 상드그레(Centdegrés)가 공동 기획했습니다.



유리의 밤: 유리 산업의 주요 이슈를 논하는 교류의 밤

글래스 벨리 회원사인 고객사, 공급업체, 협력사를 아우르는 150개 이상의 기관이 2022년 11월 24일 파리 클라우드 비즈니스 센터에 모여 <유리의 밤>을 함께 축하했습니다. 이 행사는 탈탄소화, 친환경 디자인, 공급망, 에너지 전환 등 유리 산업의 주요 이슈에 대해 논의하는 장이었습니다. 베르상스는 원탁 발언과 행사 마무리 연설을 담당했습니다.



스페인에서 진행된 폐막식: 300년의 역사

스페인의 오랜 유리 제조 전통에 박수를 보내며 세계 유리의 해 폐막식은 2022년 12월 2일, 1727년에 지어진 구왕립 유리 공장에 위치한 라 그랑하 데 산 일데폰소 La Granja de San Ildefonso 유리 박물관에서 열렸습니다. 모든 참가자는 폐막식 후 베르상스 라 그랑하 공장을 견학했습니다.



FOCUS

뿌리내린 지역과의 친밀함, 글로벌 강점

베르상스 활동 지역 내 생물다양성 보존

베르상스가 자리 잡은 산 일데폰소 레알 시티오 자연공원, 엘 세고비아 지방(카스티야-레온)의 시에라 데 과다라마 엘 에스피나르 자연공원, 프랑스 슝 만 등은 모두 아름다운 생물다양성이 보존된 지역입니다. 생태계 보호 구역을 보존하는 일이 얼마나 중요한지 알고 있는 베르상스는 해당 지역 내 생물다양성을 보존하기 위해 지방 당국과 긴밀히 협력합니다.

이에 따라 베르상스는 순환 경제와 생물 다양성에 대한 긍정적인 반응을 촉진하기 위해서도 최선을 다하고 있습니다. 베르상스는 용해로에 재활용 유리를 사용해 천연 자원에 미치는 영향을 줄입니다. 또한 고객과 협력하여 나무 팔레트를 재사용하고, 병 운송 시에는 반환 가능한 포장재를 사용합니다.

베르상스의 목표는 2025년까지 전 세계 각 현장 활동과 관련된 생물 다양성 문제를 매핑하는 것입니다. 이를 통해 생물 다양성 보존을 위해 조치를 취해야 하는 민감한 영역을 식별할 수 있을 것입니다.



새와 자연 축제

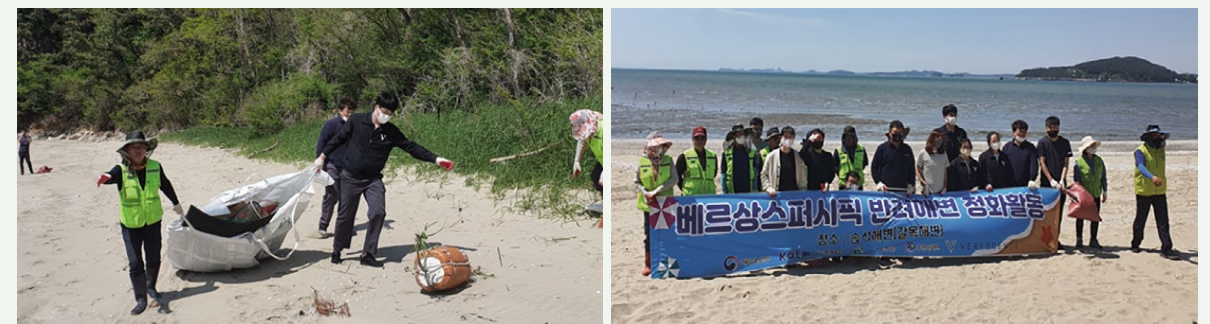
프랑스 오프프랑스 지방에 2개 공장을 보유한 베르상스는 세계에서 가장 아름다운 만으로 선정된 슝 만 자연 지대의 풍요로운 환경과 다양성을 홍보하고자 1991년 시작된 새와 자연 축제 FESTIVAL DE L'OISEAU ET DE LA NATURE 파트너사가 되었다는 소식을 자랑스럽게 알립니다. 새를 관찰하기에 가장 좋은 시기인 매년 봄에 열리는 이 축제는 가족 방문객들에게 9일 간 자연에 몰입할 수 있는 시간을 제공합니다. 베르상스 애버빌 후가공 현장은 축제를 상징하는 색이 스크린 인쇄된 유리병을 기념품으로 제공합니다.



송석해수욕장 폐기물 정화사업

한국에서는 베르상스 퍼시픽이 충청남도 지방자치단체와 함께 2년 연속 송석해수욕장 폐기물 정화사업을 진행하고 있습니다. 약 60명의 직원이 5월과 8월에 진행된 두 차례 청소 행사에 참여하여 1톤 이상의 쓰레기를 수거했습니다.

충청남도의 해양 생물 다양성을 보호하는 것을 목표로 하는 정화사업은 해양 쓰레기로 인해 발생하는 해양 오염을 줄이는 것을 목표로 하는 한국 정부의 “반려 해변” 프로그램의 일환입니다.





기업 현장 내 고용 유지

<통합 글래스 벨리> 프로그램 시작

프랑스에서 베르상스는 유리 제조업체, 장식업체, 선별업체, 금형 제작업체, 운송업체를 비롯해 약 60개 회사가 생태계를 이루고 있는 글래스 벨리 Glass Valley에 위치합니다. 글래스 벨리는 1만 명 이상의 직원을 채용해 전 세계 고급 유리병의 70%를 생산합니다. 현지 고용청과 협력하여 베르상스는 2022년 구직에 어려움을 겪는 시민을 대상으로 유리산업에서 요구되는 역량과 노하우에서 유리 선별 능력에 이르는 내용을 지도하는 특별 직업 재통합 교육을 시작했습니다. 베르상스의 교육 내용은

유리업계에 진출하기 위해 알아야 할 기본 소양을 포함합니다.

2022년 베르상스가 진행한 교육 중 3개 세션 참가자 중 57%가 베르상스 또는 글래스 벨리의 타기업에 취업하는 성과를 거두었습니다.

2023년 말까지 교육 참여자 수는 100명 이상으로 예상됩니다.

자폐스펙트럼장애인 포용 촉진

자폐스펙트럼장애(ASD)를 가진 이들의 사회적·직업적 통합은 더욱 포괄적이고 공평한 사회를 만들기 위한 주요 과제입니다. 베르상스 프랑스는 농생태학을 활용해 자폐성 성인을 위한 적절한 생활 공간과 응접 공간을 제공하는 협회인 뱅상의 집 Les Maisons de Vincent을 지원하기로 결정했습니다. 베르상스가 지원하는 첫 번째 뱅상의 집은 메르레뱅 유리 공장 인근

마을에 2021년 문을 열었습니다. 이 집은 지역 특산품을 판매하는 사회적 식료품점을 통해 주민들이 자율적으로 현지 경제 생활에 참여하는 방식으로 설계되었습니다. 베르상스는 뱅상의 집을 모티브로 한 다컬러 유리 물병 제작, 뱅상의 집 구성원들이 제작한 과일 바구니 구매와 같은 다양한 이니셔티브를 통해 협회를 지원합니다.



2023년 1월 30일 제네비예브 다리외세크 Geneviève Darrieussecq 전 복지부 장관이 메르레뱅 소재 뱅상의 집을 방문한 모습

FOCUS

청년 세대에 유리 산업 알리기

유리 산업은 잘 알려지지 않은 분야이기도 하지만, 흥미로운 직업 전망을 제시하는 산업입니다. 베르상스는 청년 세대에 유리 산업을 홍보하고 유리제조업을 교육하는 활동에 적극적으로 참여하고 있습니다. 2022년 프랑스와 미국에서 수행된 두 가지 이니셔티브를 집중적으로 소개합니다.

산업 주간

매년 베르상스는 직업과 교육을 더욱 단단히 연결짓고 각 산업과 직업에 대한 고정관념 타파에 힘쓰는 국가 이니셔티브인 산업 주간에 적극적으로 참여합니다. 산업 주간의 목표는 청년들이 경력을 쌓고 싶어하는 산업 분야를 찾도록 돕는 것입니다. 2022년 11월 제11차 산업 주간에 참여한 베르상스는 청년들이 유리가 제조되고 후가공되는 모습을 실제로 관람할 수 있도록 공장 견학 프로그램을 다수 실시했습니다. 당사의 유리 전문가들은 현지 직업학교와 대학의 초청을 받아 단상에 올라 자신의 직업을 소개했습니다. 200명이 넘는 청년이 베르상스에서 제공하는 인턴십, 근로 학습, 직업 교육을 발견할 수 있었습니다.



베르상스 몰입 교육

교사는 청년에게 산업 전문직을 홍보하는 핵심적인 역할을 맡습니다. 따라서 베르상스는 지역 교육 커뮤니티와 협력을 강화하고자 노력합니다. 2022년 6월 베르상스는 뉴튼 카운티 학교 교사 3명을 초대해 코빙턴 유리 제조 현장에서 몰입 교육을 실시했습니다. 3일 간의 교육 기간 동안 교사들은 유리 생산, 품질, 성형을 담당하는 여러 직책을 배울 수 있었습니다. 교육에 참가한 교사들은 베르상스가 청년들에게 제공하는 기회를 발견하고, 학생들이 진로를 더 잘 선택할 수 있도록 정보를 제공할 능력을 기르게 되었습니다.





책임감 있는 구매

가치 사슬 전반에서 베르상스는 공급업체를 CSR 정책에 참여시킵니다.

우리는 지리적 영역별로 생산을 기획하여 짧은 현지 공급망을 구축하고 있습니다. 2022년

베르상스는 현지 구매율 97%를 달성했습니다.

모두의 공급망 참여

매년 베르상스는 2,700개 공급업체에서 제품과 서비스를 구매하는 데 약 2억 유로를 지출합니다. 2022년 베르상스 그룹의 총 탄소 배출량 중 간접 탄소 배출량(범위 3)은 34%를 차지합니다. 이는 유리병 제조 단계에 이어 두 번째로 가장 많은 탄소를 배출하는 단계에 해당합니다. 따라서 환경 발자국을 줄이기 위한 접근 방식에 가장 큰 영향을 미치는 110개 공급업체를 CSR 정책에 참여시키는 것은 베르상스 탈탄소화 계획의 우선 순위 중 하나입니다.

2022년에는 베르상스는 CDP가 주관하는 기후변화 관련 공급망 평가(SER)에서 공급망 내 기후 위험을 측정하고 줄이기 위한 노력을 인정받아 2년 연속 'A' 등급을 획득했습니다. 평가 내역에는 공급업체가 CSR 약속 기준에 대해 책임을 다한 사항과 외부 기관이 공급업체의 성과를 평가한 내용도 포함됩니다. 2022년에는 CSR1* 공급업체 100%가 베르상스 CSR 현장에 서명했으며 그 중 70%가 EcoVadis에도 참여했습니다.

재생 에너지

2022년 베르상스는 SBTi에 의해 검증된 야심찬 환경 목표를 달성하고자 최선을 다했습니다. 베르상스의 목표는 2025년까지 재생 에너지로 생산된 전기 구매율 80%를 달성하는 것입니다. 당사 스페인 생산 현장은 스페인 다국적 전력회사인 이베르드롤라 IBERDROLA와 10년 친환경 에너지 직접 구매 계약을 체결해 이미 100% 재생 가능한 전기를 공급받고 있습니다. 이 10년 계약에는 전력 구매 계약(PPA) 과 스페인 추가 원산지 보증도 포함되어 있습니다. 2022년 베르상스는 한국 생산 현장에서도 비슷한 프로세스를 시작했습니다. 녹색 인증서(Renewable Energy Certificates, RECs)를 구매하여 재생 에너지

전기 사용률을 50% 보장했습니다. 베르상스의 목표는 2023년까지 한국 현장에서 100% 재생 가능한 전기를 사용하는 것입니다.



구매 시 생물다양성 존중

베르상스는 구매물품 추적성과 짧은 유통망을 활용하여 지속 가능한 원자재 소싱 정책을 전개했습니다. 이에 따라, 높은 순도를 자랑하는 베르상스 모래는 채취 지역 복원과 활성화를 보장하기 위해 엄격한 규칙이 적용되는 지역 채석장에서 채취됩니다.

귀금속을 구매하거나 불법 관행을 통해 귀금속을 조달하는 행위를 방지하는 것입니다. 베르상스는 2022년 이래로 구매한 제품의 추적성에 대해서도 동일한 인증서를 보유하고 있습니다.

포장재 구매 관련, 당사 공장에서 사용되는

목재 팔레트의 80% 이상이 재사용되므로 신규 팔레트 제조용 벌목량을 줄일 수 있습니다.

2022년 베르상스는 프랑스, 스페인, 미국 재활용 공장과 견고한 파트너십을 구축하여 가정에서 수집한 재활용 유리 사용을 가속화해 유리 생산에 필요한 모래의 일부를 대체했습니다.

후가공 공장에서는 특정 장식에 금을 사용합니다. 우리는 CMRT(Conflict Minerals Reporting Template) 인증서를 보유해 신뢰도 높은 2개 업체를 선정하여 공급업체의 수를 줄였습니다. CMRT 인증서의 목표는 구매한 제품의 추적성을 보장하고, 분쟁 지역에서

2022년 베르상스는 30-50%의 PCR 물질을 포함하는 플라스틱 포장에 대한 승인을 시작했습니다. PCR 플라스틱은 재활용 재료로 만들어지기 때문에 폐기물 생성량을 줄입니다. 또한 베르상스는 고객의 요구 사항을 충족하면서도 플라스틱 코팅은 포함하지 않은 카드보드의 승인을 시작했습니다. 당사의 골판지 상자는 90% 재활용 섬유로 만들어지며, 공급업체의 100%가 PEFC/FSC 인증을 받았습니다. 이러한 인증은 사용된 원료가 책임감 있게 관리되는 산림에서 벌목되었음을 보증합니다.

공급업체 지원 프로그램

2022년 생산 비용 증가가 가속화되어 대부분이 중소기업인 현지 공급업체가 현금 흐름에 어려움을 겪게 되었습니다. 이에 베르상스는 2020년 코로나 19 위기 기간 도입된 공급업체 지원 프로그램을 2022년까지 유지했으며, 생산 비용 증가의 영향을

크게 받는 분류업체, 장식 서비스 제공업체, 금형 제조업체와 정기 회의를 개최했습니다. 이를 통해 생산 비용 증가 위기가 공급망에 미치는 영향을 제한할 수 있었습니다.

*베르상스가 CSR 관련 미치는 영향에 크게 작용하는 공급업체

FOCUS

책임감 있는 구매

2022년 공급업체 CSR의 날

2022년 10월 19일 프랑스 생발레리쉬르슴 Saint-Valery-sur-Somme에서 열린 제2회 공급업체 CSR의 날에 60개 이상의 공급업체가 참가했습니다. 행사 목적은 2019년 제1회 공급업체 CSR의 날에서 베르상스와 협력사가 함께 이룬 진전을 공유하고, 모범 사례 공유를 촉진하고, 한층 더 지속 가능한 산업으로의 전환에 대한 모든 기관의 약속을 강화하는 것이었습니다. 이날 베르상스는 탈탄소화 로드맵을 발표하고, 지속적인 개선 프로그램의 일환으로 공급업체와 함께 2021년에 구현한 동적 KPI를 발표하며 이것이 시사하는 메시지를 강조했습니다. 베르상스의 고객사 중 하나로 뷰티 분야를 선도하는 글로벌 기업 관계자도 이날 행사에 참석해 자사 전략을 발표하고, 자사가 베르상스와 공급업체에 기대하는 바를 설명했습니다. 베르상스의 여러 공급업체 중 SEQENS, JMS, RG, PARICHE Group, METOTOCK가 CSR 측면에 관한 각 업체의 발전 상황을 소개하며 자사가 구현한 책임 있는 관행을 구체적으로 소개하는 것으로 이날 행사는 마무리되었습니다.



기업 윤리

기업 윤리와 부패와의 싸움은 베르상스의 최우선 과제입니다. 이를 위해 최고경영자가 주관하는 윤리위원회는 격월로 개최되며, 최고경영자는 필요 시 위원회를 “수시” 소집할 수 있습니다. 윤리위원회의 임무는 기업 윤리 관련 문제를 검토 및 처리하고 후속 조치를 취하는 것입니다.

국제 교육 확장

2017년 Verescence는 부패 상황에 놓일 “위험에 처한” 것으로 간주되는 모든 직원을 대상으로 부패 방지 온라인 교육을 실시했습니다. 직무를 수행하는 동안 제삼자와 접촉하는 모든 직원이 교육 대상으로 선정되었습니다. 부패 방지 교육의 목적은 직원들이 부패와 관련된 위험을 인식하고, 부패를 예방하는 데 필요한 도구를 직원들에게 제공하고, 의심스러운 행동을 보고하도록 직원들에게 권장하는 것입니다. 2022년 11월부터 2023년 2월, 베르상스의 신설 교육 프로그램이 신규 자회사인 베르상스 퍼시픽을 포함한 전 세계 현장에 제공되었습니다. 부패 상황에 놓일 위험에 처한 것으로 간주되어 교육 대상으로 지정된 직원 수는 555명으로, 전년도 대비 22% 증가했습니다. 직원들은 97.9%의 높은 출석률을 기록하며 부패 방지와 청렴에 대한 그룹의 의지를 증명했습니다.



브리스 바라 BRICE BARRAT
법률 담당자

2018년 유엔 글로벌 콤팩트(United Nations Global Compact)에 서명하며 베르상스는 모든 형태의 부패를 척결하고 청렴성을 유지하겠다는 약속을 재확인했습니다. 2023년 우리의 과제 중 하나는 앞으로 수년 내로 개선할 영역을 식별할 수 있도록 위험 매핑을 점검하는 것입니다.

사이버 보안 강화 캠페인

베르상스는 사이버 보안이 모두에게 중요한 과제라 믿습니다. 우리는 우리의 데이터와 고객의 데이터를 보호하기 위한 구체적인 조치를 취합니다. 일례로 2021년부터는 모든 신입 직원에게 사이버 보안 온라인 교육 프로그램 수강을 의무화했습니다. 사이버 보안 교육의 목적은 사이버 공격의 위험을 인식하고, 근무중일 뿐만 아니라 일상 생활에서도 채택할 수 있는 모범 사례를 소개하는 것입니다.

2022년 베르상스는 피싱 캠페인을 조직하여 사이버 보안에 대한 인식을 제고하는 접근 방식을 더욱 강화하기로 결정했습니다. 피싱 캠페인을 통해 직원들은 교육 중에 습득한 기술 테스트에 참여하고, 보완해야 할 내용을 식별할 수 있었습니다. 추가 지원이 필요한 직원은 임시 교육을 수강할 수 있었습니다.

에코 솔루션

높은 서비스 품질 및 경쟁력
공정이 환경에 미치는 영향 최적화
혁신 및 친환경 디자인


전례 없는 에너지 문제에 직면하여 2022년 베르상스는 전 세계 모든 공장에 에너지 소비량 감소 계획을 도입했습니다. 탄소 배출량 감소를 위해 베르상스는 산업 시설을 친환경적으로 혁신하고, 4차 산업혁명의 산물인 신기술을 활용하고, 고객에게 항상 더 많은 가치를 제공하는 가치와 서비스를 제공하며 탈탄소화 계획을 장기적으로 확장하기 위한 노력을 더 해나가고 있습니다.

2022년 주요 수치


혁신 및 친환경 디자인

62%
전 세계 생산량 대비 PCR 유리로
생산된 글래스 비율

GLASS AS SERVICE
4 고객을 위한 의사 결정 지원
도구의 개수


공정이 환경에
미치는 영향
최적화

91%
재활용된 폐기물 비율

98%
재활용된 물 비율

-50%
2017년 이래로
수자원 추출 비율

-20%
2017년 이래로
(범위 1과 범위 2**)
탄소배출 비율



Double A
기후변화 및
수자원 안전



-40% 2019-2034년 기준
유리 1톤당 탈탄소화
목표(범위 1+2)에 따라
지구 온난화를 2°C
로 제한하는 수준과
일치하는 비율.



높은 서비스 품질 및 경쟁력

산업 실적 관리 개선

2022년 초 베르상스는 모든 장식 현장 소프트웨어를 최신 생산 관리 소프트웨어인 MES로 전환하는 주요 글로벌 프로젝트를 시작했습니다.

품질 및 생산성 데이터(OEE)를 병합하기 위해 전 현장에 다수의 센서와 스크린을 설치하고 있습니다.

전 유럽 현장 내 설치는 2023년, 미국 및 한국 현장 내 설치는 2024년 완료될 예정입니다. 백만 유로 이상이 넘는 금액이 투자되는 이 고급 제어 시스템은 우리 기업의 품질과 산업 성과 및 환경에 대한 영향을 개선하는 데 필수적입니다.

짧은 공급망, 베르상스 퍼시픽의 사례

늘 고객에게 짧은 공급망을 제공하고자 힘쓰는 기업인 베르상스는 자연히 글로벌 산업에 족적을 남겼습니다. 짧은 공급망 구축 전략의 타당성은 해상 운송과 항공 운송이 지연되고 비용은 상승한 물류 위기 기간 확인되었습니다. 베르상스 퍼시픽은 이와 동일한 접근 방식으로 현장 개발에 힘쓰고 있습니다.

베르상스는 한국 시장을 넘어 아시아 명품 시장에 서비스를 제공하는, 글로벌 고객이 신뢰하는 공급업체로 자리매김하고자 합니다.

이 목표를 달성하기 위해 채용을 확대하고, 교육과 기술 이전을 진행하고, 투자 프로그램을 또한 진행하고 있습니다.



매우 강력한 성장세에 대응하고자 여러 베르상스 팀을 동원하다

코로나19 위기 종식 이후 뷰티 시장은 향수 시장에 힘입어 매우 빠른 속도로 성장했습니다.

2022년 모든 베르상스 팀은 2021년 +15%, 2020년 대비 +28%의 생산량 향상을 이루고자 총력을 기울였습니다.

다음과 같은 작업이 수행되었습니다.

- 유럽과 미국 200명 이상 직원 채용 및 공장 가동 시간 증대를 위한 조직 변경.

- 병목 현상을 감지하고 개선하기 위하여 전체 공급망 대상 상세 분석 실시.
- S&OP에서 스케줄링에 이르기까지 여러 시뮬레이션을 허용하는 새로운 고급 공급망 도구 도입.
- 유리 및 마감재에 탁월한 수준의 투자금을 투입하여 생산 능력 향상. 생산량 증대를 위해 2년 동안 1,500만 유로가 투입되었습니다.





제조 공정이 환경에 미치는 영향 최적화

전 현장 에너지 소비량 감축 계획: 프랑스



엘렌 마르상 HÉLÈNE MARCHAND
프랑스 총괄 책임자 및 이사회 임원
베르상스

최근 에너지 부족과 물 부족 위험으로 인하여 우리는 기존의 탈탄소화 곡선(SBTi WB2C)에 더해 전 세계 모든 현장에 매우 강력한 에너지 소비량 감축 계획을 적용하게 되었습니다.

2022년 9월 가스 및 전기난에 직면한 프랑스 정부의 요청에 따라 프랑스 내 모든 현장에는 18개월 이내 에너지 소비량을 10% 절감하기 위한 실행 계획을 가속화했습니다. 에너지 소비량 10% 절감을 달성하면 탄소 배출량 감축 또한 가속화할 수 있으며, 에너지 비용 또한 절감할 수 있습니다.

우리는 모든 직원에게 행동 계획 수립을 요청했습니다. 그 결과 프랑스 내 3개 현장은 미터기와 GTE 설치, 현장 에너지 관리자 직책 마련, 건물 내 LED 조명 도입, 작업장과 창고 단열 개선, 탈충화 장치를 이용한 난방 감소, 무분별한 압축 공기 사용 제한, 압축기 최적화, 폐열 회수 등 다양한 모범 사례를 공유했습니다. 아울러 우리는 모든 직원이 직장 외 가정에서의 일상적인 행동에서도 에너지 소비를 줄이는 데 도움이 될 수 있는 행동이 있는지 인지하도록 권장했습니다.

우리는 에너지 효율성 개선을 위해 노력하는 고객 및 해외 현장 직원들과 논의하며 로드맵을 지속적으로 강화하고 있습니다. 더 나아가 2023년에는 협력사인 공급업체도 이러한 좋은 에너지 관행을 공유하여 공급업체들이 우리의 전문 지식을 활용할 수 있도록 지원하고자 합니다.

기후 문제: 물리적 위험과 전환 위험

점점 더 심각해지는 기후 문제는 물리적 위험*과 전환 위험**으로 분류됩니다. 필요한 조치가 무엇인지를 식별하기 위해 기업은 이러한 위험을 더욱 깊이 인식해야 합니다.

베르상스는 스페인의 물 부족 위기, 프랑스 메르스레뱅 및 한국 장항 현장의 침수 위험, 미국 현장의 사이클론 경보를 비롯하여 모든 지역에서 발생할 수 있는 물리적 위험을 처리하고 공장

내 쇄신을 이루고자 다양한 감사 및 조치를 시작했습니다.

전환 위험 또한 중요하게 고려해야 할 상황입니다. 탄소세 관련 글로벌 규정 모니터링, 더욱 엄격한 공정을 구현하기 위한 기술 모니터링, 포장 방식에 근본적인 변화를 일으킬 수 있는 소비 변화(PCR, 경량화, 재사용 등) 감시 등이 그 예입니다.

폐기물 감소 및 재사용을 위한 노력

베르상스는 폐기물을 줄이고 회수하기 위한 노력을 계속하고 있습니다. 상세한 로드맵을 구축하고 생산 현장 간 교류를 촉진하여 폐기물 발생량과 폐기물 처리 비용을 낮추고 재사용량은 늘리고 새로운 이니셔티브를 식별할 수 있습니다.

2022년 베르상스의 폐기물 관리 관련 전체 비용은 26% 감소했고, 폐기물 중 91%는 재활용되었습니다.

이러한 성과는 모든 현장에서 높은 수준의 분류를 유지하기 위해 당사 표준을 엄격히 준수한 결과이며, 후가공 현장과 각 유리 작업장 사이에서 “장식 유리” 폐기물의 내부 처리와 같은 새로운 이니셔티브를 구현한 결과입니다. 2022년부터 베르상스측 현장은 “장식 유리” 폐기물(생산과정에서 발생한 파유리인 PIR)의 100%를 메르스레뱅 공장으로 재발송하고, 메르스레뱅 공장은 이를 채용하여 새 병을 만듭니다.



*물리적 위험: 홍수, 가뭄, 이상 기후 현상, 지구 온난화 등 지구에서 발생할 수 있는 자연적 위험
**전환 위험: 정책 및 규정 변화, 특정 기술의 발전 또는 특정 시장 또는 소비자 행동의 변화와 같이 기후 문제에 적응하고자 사회에서 발생하는 진화와 관련된 위험

공정이 환경에 미치는 영향 최적화

수자원 보존

유리 제조업체는 제조 공정 중 쿨링을 위해 대량의 물을 사용합니다. 수년 전, 베르상스는 물 소비량 감소와 자연에서의 물 추출량 감소를 두 가지 주요 축으로 삼은 전략을 개시했습니다.

각 현장에서 구현된 물 소비량 절감 계획을 통해 2021-2022년 베르상스는 총 필요량에 대비 물 소비량을 24% 줄이는데 성공했습니다. 베르상스는 물 재활용 노력 또한 지속적으로 강화했습니다. 산업 공정에서 사용되는 물의 총 98% 이상을 재활용해 베르상스 현장 내 폐쇄 루프에서 재사용했습니다. 베르상스의 2022년 산업용 물 추출량은 유리 1톤당 11% 감소했습니다.

물 추출량을 줄일 때 고려해야 할 중요한 사안은 주민들의 물 수요량과 경쟁하지 않는 것입니다. 따라서 베르상스는 지역 기관과의 파트너십도 모색하고 있습니다. 예를 들어 스페인에서는

인간이 소비하기에 부적합한 추출수를 재사용하는 파트너십을 인근 광산 현장과 구축했습니다.

베르상스는 2025년까지 전 현장 공장을 '건식화'하겠다는 야망을 품고 있습니다.

베르상스는 공급업체도 동일한 접근 방식을 따르게 합니다. 이때는 물 부족 위험도가 매우 높은 지역 소재 공급업체에 우선권을 부여합니다. 물 추출량을 줄이기 위한 목표를 설정하면 구매팀이 실행 계획을 통해 목표 진행 상황을 정기적으로 검토합니다. 2022년 베르상스는 전체 가치 사슬에서 지속 가능한 물 관리력을 2년 연속 최고 수준으로 평가받아 CDP로부터 A등급을 획득했습니다.



*산업 공정에 사용되는 물을 100% 정화하여 현장의 다른 공정에서 재사용하는 공장

에너지/탄소



베르상스는 가스, 연료유, 전기 등 다양한 에너지원의 소비를 크게 줄이는 것을 목표로 모든 현장에서 에너지 절감 계획을 시행했습니다. 2022년에 시작된 이 계획 덕분에 현재까지 유리 1톤당 총 에너지 소비는 줄었습니다. 궁극적으로 베르상스는 현장별 최대 5-10%의 에너지 절약을 기대합니다.

(2019년 대비) 2034년까지 범위 1 및 2에서 탄소 배출량을 40% 줄이는 것을 목표로 하는 탈탄소화 계획을 강화하고자 베르상스의 전 현장은 80개 이상의 에너지 절약 이니셔티브를 확인하고 서로 공유했습니다.

이 계획은 산업화 이전 수준과 비교하여 지구 온도 상승폭을 2°C 미만으로 제한하는 지구온난화 시나리오의 일환으로, 2022년 SBTi 이니셔티브에 의해 검증되었습니다.

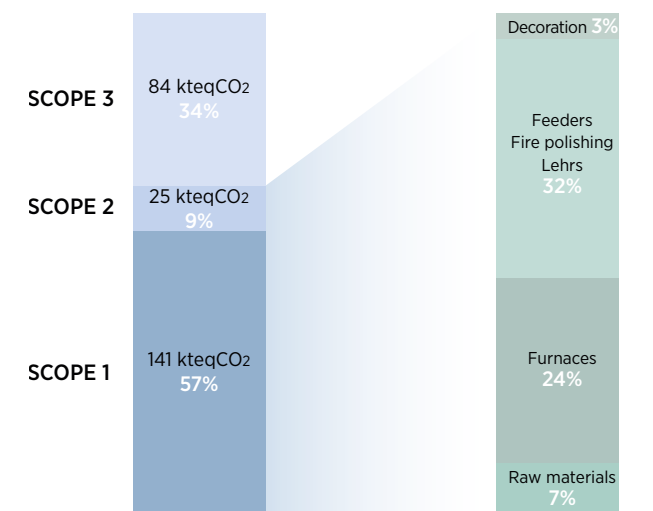
베르상스는 2050년 '넷제로' 목표를 달성하기 위해 2034년까지 1.5°C 수준으로 지구 온도 상승폭을 억제하고자 노력하고 있습니다.

베르상스 탄소 배출량 감소 로드맵은 기본적으로 전 세계 현장의 용해로, 피더, 열가마의 전기화를 통해

모든 생산 도구를 탈탄소화하는 데 필요한 신기술 식별을 골자로 합니다.

2022년 CDP는 베르상스를 최우수 실적 기업 리스트인 A리스트에 추가하여 베르상스가 지구 온난화를 방지하고자 투입하는 노력을 최초로 인정했습니다. 베르상스는 이 수준에 도달한 세계 유일의 유리병 제조업체입니다.

2022년 탄소 배출량 결산



범위 1과 범위 2: 유리병 제조와 관련된 직·간접적 탄소 배출량
범위 3: 생산 연간 활동과 관련된 간접적 탄소 배출량

FOCUS

공정이 환경에 미치는 영향 최적화

장항 공장 태양광 패널 설치

2022년 말 한국 장항 공장 지붕에 태양광 패널을 설치했습니다. 태양광 패널은 총 전력 173kWh/h, 즉 연간 생산량 227,322kWh를 생산했습니다. 생산된 재생 가능한 전기는 온실 가스 배출량 절감에 기여할 것입니다. 태양광 패널 설치 사업은 국내 에너지 믹스에서 석탄 등 화석 연료의 비중을 줄이고자 하는 한국 정부의 지원을 받았습니다.



치명적 열 회수: 우리 기업 활동의 탈탄소화를 향한 새로운 발걸음

유리 생산은 '치명적 열'이라 불리는 초고온 열 에너지를 방출합니다. 이러한 열 에너지는 상당한 잠재력을 지닙니다. 2022년에 메르스레벡 현장은 용광로 출구에서 성형 기계로 유리를 가져오는 채널인 피더에서 열을 회수하기 위한 산업 설비를 시작했습니다. 베르상스는 혁신 기술로 회수한 열을 겨울철 건물과 작업장 난방에 사용하고, 하절기에는 공기를 식히는데 사용합니다.

이를 통해 우리 현장의 탄소 배출량을 매년 4% 줄일 수 있습니다.
4%를 무게로 환산하면 2,500톤에 해당합니다.



절연체 사업을 위한 신규 알뜰 용해로

50일 간의 공사 끝에 2023년 3월 29일, 베르상스 스페인 라 그랑하 공장에서 유리 절연체 제조 전용 신규 용해로가 가동을 시작했습니다. 투자 규모가 740만 유로에 달하는 대규모 재건 작업에는 20여개 공급업체가 참여했습니다. 신규 용해로는 전체 에너지 소비량 중 가스 소비량을 20% 절감하고 탄소 배출량을 14% 줄임으로써 생산력 향상에 크게 기여할 것입니다. 지구 곳곳에서 일어나는 녹색 에너지로의 전환 덕분에 호황을 누리고 있는 유리 절연체 시장을 겨냥하며, 베르상스는 기술적 진보를 활용해 미래에 투자하고 있습니다.





혁신 및 친환경 디자인

Reduce
 Reuse
 Recycle
 Replace
 Disrupt

제품 혁신 측면에서 베르상스가 채택한 전략은 감축, 재사용, 재활용, 교체, 교란이라는 5가지 기둥을 기반으로 하는 “4R&D” 접근 방식을 따릅니다.

Infinite Glass, 경량 유리, 리필용 글래스 및 포트를 포함한 모든 친환경 제품은 물론, 유리 솔루션 및 인테리어 장식과 같은 혁신적인 장식 또한 함께 제공합니다.

더 많은 PCR 사용을 추구하다



- 가능한 한도 내에서 제품 포물러 내 PCR 함량을 점진적으로 증대.
 2023년 1분기 프랑스에서 Infinite Glass 20은 Infinite Glass 25로 발전했고, 올해 말에는 Infinite Glass 40이 Infinite Glass 50로 다시 태어납니다. 당사 포물러 내 PCR가 차지하는 비중은 빠르게 늘고 있습니다. PCR이 함유된 제품은 고객의 요청을 충족하면서도 유리의 미적 품질에는 영향을 미치지 않습니다. 이는 당사 포물러 완성 작업을 공동으로 진행하고, 소싱된 PCR 파유리의 품질을 상세히 확인하고, 당사 용해로를 올바르게 가동하기에 가능한 일입니다.

2008년 시장에 최초로 재활용 PCR 유리가 포함된 제품을 선보인 베르상스는 명품 포장 산업에서 PCR 재활용 유리를 활용하는 선구자적 기업입니다. 베르상스는 탄소 배출량을 줄이고(PCR 10% 사용 시 탄소 배출량 5% 절감) 천연 원료의 사용을 줄이게 해주는(컬릿을 PCR로 대체) PCR 유리가 친환경 디자인의 주요 자산이라고 생각합니다. 그렇기 때문에 베르상스는 다음과 같은 방향을 따라 활동하고 있습니다.

- 최대한 빠른 시일내로 베르상스 전체 생산량에 PCR 유리 사용 비율 100% 달성.

이것은 PCR Cullet의 품질이 우수하고 충분한 수량이 확보되었다는 것을 의미합니다. 또한 고급스러운 우리 고객의 기대에 부합하기 위해 새로운 유리조성을 만들고 이것을 정밀제어를 해야 합니다. 2022년에는 Infinite Glass 20(PCR 20%)과 Infinite Glass 40(PCR 40%) 사용비중이 베르상스의 유럽 전체 생산량 중 85%를 차지했습니다. 2023년에는 미국과 한국 공장에서도 Infinite Glass를 생산할 예정입니다. 이렇게 되면 베르상스의 PCR 사용 점유율은 전체 생산량의 90%가 차지하게 될 것입니다.

베르상스는 FEVE(EUROPEAN CONTAINER GLASS FEDERATION)에서 정의한 계산법에 따라 유리에 포함된 PCR 수준을 독립적인 제삼자로부터 매년 인증받습니다.

판매되는 Infinite Glass 20 및 Infinite Glass 40 제조 시 PCR 유리 사용 비율은 각각 20%와 40%를 초과합니다 (√)*.



*KPMG에서 합리적인 수준의 검증을 거친 데이터

혁신 및 친환경 디자인

<Glass As a Service> 프로그램

<Glass As a Service> 프로그램을 진행하며 베르상스는 수명 주기 분석(LCA), 재활용 가능성 연구, 3D 모델링과 같은 다양한 의사 결정 도구 덕분에 고객에게 친환경 디자인을 제공했습니다. 2022년에는 베르상스는 유리 중량 감소 등급을 결정하는 새로운 척도도 제시했습니다.

LIFE : 환경 영향 측정

베르상스가 EVEA와 협력하여 개발한 수명 주기 분석 도구는 유리병 생산이 환경에 미치는 영향을 매우 정확히 시뮬레이션 할 수 있습니다. 시뮬레이션은 PCR 사용량 감소하는 경우와 혼합하는 경우를 모두 가설로 세운 시나리오 간 비교를 통해 수립되는 8 가지 주요 지표에 따라 수행됩니다. LCA는 유리 제품 생산의 수명 주기의 3단계를 이루는 원료 투입, 제조 (포장 포함) 및 후가공, 운송이 각 단계에서 환경에 미치는 생태학적 영향을 고려합니다.

RECYC'LAB : 유리 재활용성 연구

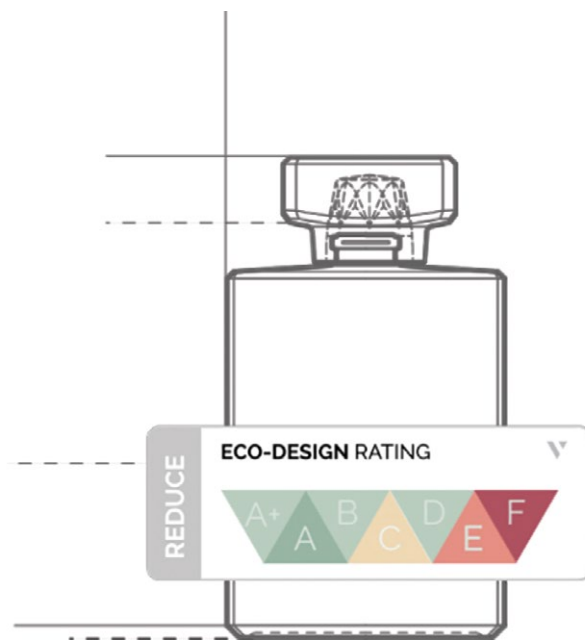
우리는 무한히 재활용할 수 있지만, 특정 마감재의 재활용 가능성은 달라질 수 있습니다. 따라서 베르상스는 프랑스 재활용 공장에서 진행된 테스트를 기반으로, 마감 유형에 따른 유리 재활용 가능성 척도를 개발했습니다. 이 척도는 수명이 다한 글래스의 재활용 가능성을 명확히 보여주기 때문에 개발 과정에서 고객이 명확한 결정을 내릴 수 있습니다.

3D MODELING : 3D 모델링

3D 모델링을 통해 유리 질량 분포, 장식 유형, 주스 컬러 등을 구현하여 고객에게 병의 모습을 시각화하여 소개할 수 있습니다. 3D 모델링을 활용하면 스크랩과 탄소를 배출하는 산업용 프로토타입 제작 단계를 거치지 않는 것도 가능합니다.

GLASS SCORE : 중량 감소 등급 시스템

유리 덩어리는 유리 제품이 환경에 미치는 영향을 줄이고자 활용할 수 있는 첫 번째 수단입니다. Glass Score를 통해 베르상스는 고객이 용량의 영향을 받지 않고 제품의 중량 감소 수준을 평가할 수 있도록 돕습니다. A+(가장 가벼움)에서 F까지의 등급이 각 병에 할당되므로, 고객은 보편적인 규모로 제품을 비교할 수 있습니다.



Moon & Gem: 형태는 복잡하나 가벼운 유리병

유리 중량 경감 프로그램의 일환으로 베르상스는 디자인 전문 업체 드 바슈마코프 De Baschmakoff와 협력하여 시중 유리병의 평균 중량 대비* 무게를 50% 줄인 복잡하고 창의적인 형태의 100ml 용량 유리병을 발표했습니다. 바로 문 Moon(106g)과 젬 Gem(97g)입니다. SNI 15 스크류 넥이 달려 리필이 가능한 병이기 때문에 환경에 미치는 영향도 최적화되었습니다.

고객에게 100% 친환경 디자인을 제공하고자 베르상스는 고급 목재 부품 제조업체인 미넬리 스파Minelli Spa의 노하우를 배워 단일 재료 목재 캡으로 병을 맞춤제작했습니다.



*2022년 베르상스에서 생산된 100ml 향수병 기준

혁신 및 친환경 디자인

리필형 향수의 등장



점점 더 많은 브랜드가 소비자에게 리필 가능한 향수를 제공하고 있으며, 향수병을 버리지 말고 보관해 리필형 향수를 구입할 것을 권장하고 있습니다. 이는 순환 경제 접근 방식의 일부로, 새롭게 떠오르는 책임감 있는 행보입니다. 리필형 향수의 대표주자로는 로레알 L'Oréal의 멀티

브랜드 리필형 향수가 있습니다. 로레알은 100ml 용기와 150ml 용기를 제공합니다. 리필 용기는 경량 유리(Glass Score A+)와 재활용 유리 40%를 활용하여 베르상스가 제작했습니다. 본 리필 용기를 제작함으로써 베르상스는 유리병 생산이 환경에 미치는 영향을 줄일 수 있었습니다.

겔랑 어드밴스드 더블 알 리뉴&리페어 이중 유리병

겔랑은 신제품인 Double R 세럼용을 발표하며 이중 병 소재를 플라스틱에서 유리로 교체했습니다. 베르상스가 기술적으로 주요하게 해결해야 했던 과제는 기존 액세서리를 최대한 유지하기 위해 플라스틱 병의 크기를 최대한 유지하면서도 유리 소재로 된 이중 병을 제작하는 단계였습니다. 기계적 저항을 보장하면서도 유리의 두께를 얇게 가공하는

것이 중요했습니다. 두 개의 유리 부품을 함께 조립해 완성하는 병이기 때문에 기존 제품보다 4배 더 높은 수준의 정밀도가 필요했습니다. 친환경 디자인 수준을 한 단계 더 발전시키기 위해 더블 세럼 병은 Infinite Glass 20을 최소 20% 함유하여 제작했습니다. 원료 사용량을 줄인 덕분에 생산 중 탄소 배출량도 절감할 수 있었습니다.



ENGLISH VERSION

APPENDICES

CSR dashboard and objectives	64
Methodology note	66
CSR Initiatives 2022-2023	68
Equivalence tables (GRI and Global Compact)	90
Independent third party report (KPMG)	96

CSR DASHBOARD & OBJECTIVES

Verescence monitors its sustainable development performance and has set ambitious objectives for 2023.

The dashboard below gives a brief overview of the group's progress with respect to each of the three pillars of the "Glass Made to Last" program.

Details of the figures and progress with respect to each commitment are given in the main body of this report.

PILLAR	SDGS	THEME	KPI	UNIT	2021 RESULTS REMINDER	2022 RESULTS (√)	2023 OBJECTIVES
PEOPLE FIRST	3, 4, 5	HEALTH & SAFETY	Lost time accident frequency rate (TFI)	Rate	4.10	4.34	<3
		WELL-BEING AT WORK AND RECOGNITION	Investments allocated to improving working conditions and EHS initiatives vs. Total Investments	%	9.33%	12.7%	>2%
			Absenteeism rate	%	7.34%	7.9%	<7%
		SKILLS AND CAREERS	Number of trained employees vs. Number of employees	%	57%	60.3% ¹	>70%
			Number of promotions	Number		234	600
		DIVERSITY	Percentage of female managers	%	29.68%	29.39%	>35%
Percentage of female recruits	%		40%	51.96%	50%		

ACT FOR SOCIETY	8, 10, 11, 16, 17	LOCAL PRESENCE, GLOBAL STRENGTH	Local purchases vs. Purchasing volume	%	96.5%	96.9%	97%
		PRESERVING EMPLOYMENT AT OUR SITES	Number of qualification approaches	Number		82	120
		SUSTAINABLE PROCUREMENT	Number of suppliers that have signed the CSR Charter vs. Number of suppliers listed on the Verescence CSR1 panel (suppliers with a significant effect on Verescence's CSR impact)	%		100%	100%
		BUSINESS ETHICS	High-risk employees trained and qualified on corruption risks vs. Total workforce	%	91%	97.9%	100%
High-risk employees trained and qualified on information security vs. Total workforce	%			89%	100%		

ECO SOLUTIONS	6, 7, 9, 12, 13, 14, 15	QUALITY OF SERVICE AND COMPETITIVENESS	On Time In Full delivery rate (OTIF)	%	95%	88%	>97%
			Customer complaint rate	%	0.79%	0.84%	0.72%
		INNOVATION AND ECO-DESIGN	Number of commercial offers issued and accompanied by an LCA	Number	107	57	+50%
			Annual change in the number of bottles made from post-consumer recycled glass (PCR)	%	+112%	+248%	+50%
		OPTIMIZATING THE ENVIRONMENTAL IMPACT OF OUR PROCESSES	CO2 emissions (Scope 1: Direct GHG; Scope 2: Energy Indirect GHG)	t/tg	1.12	1.02	1.08
			NOx emissions for glass manufacturing sites	kg/tg	1.66	1.78	1.89
			SOx emissions for glass manufacturing sites	kg/tg	0.64	1.18	1.25
			Fine particle emissions for glass manufacturing sites	kg/tg	0.06	0.103	0.134
			Water withdrawal per metric ton of glass	m ³ /tg	2.63	2.34	2.2
			Recycled water vs. Water needs	%	97%	98.13%	98.5%
			Water consumption vs. Water needs	%	1.2%	0.91%	0.9%
			Total quantity of waste per ton of glass drawn	kg/tg	128	159	143
Waste recycling rate	%	89.9%	91%	95%			

tg = metric ton of glass

(√) Data verified with a reasonable level of assurance by KPMG ¹Limited level of assurance

METHODOLOGY NOTE

Elements of methodology on the published indicators

SCOPE

All entities consolidated by the Group.

EXCLUSION

Verescence is not concerned with the following matters and does not therefore report any results or initiatives on these subjects:

- the fight against food waste
- the fight against food insecurity
- respect for animal welfare
- responsible, fair and sustainable food

FREQUENCY	INDICATORS	UNIT	DEFINITIONS / CALCULATION
Monthly	Lost time accident frequency rate (TFI)	Rate	Lost time accident frequency rate per 1 million hours worked [Sum of lost time accidents (ytd) / Number of hours worked (ytd)]*1,000,000 Note The frequency rate takes into account Verescence personnel and does not include temporary staff (the contracts taken into account are: CDI, CDD, professional contracts, apprenticeship contracts)
Annual	Investments allocated to improving working conditions and EHS initiatives vs. Total Investments	%	[Sum of Investments allocated to improving working conditions and EHS initiatives in K€ / Total CAPEX in K€]*100 Note The investments considered correspond to the budget validated for the year, whether or not the amounts are used in the year in question
Monthly	Absenteeism rate	%	[Sum of hours of absence (TI) / Sum of theoretical hours worked]*100 Note The Group's result is the weighted average of the absenteeism rates of the sites in terms of their respective workforce
Annual	Number of trained employees vs. Number of employees	%	[Sum of employees who have completed training / Sum of employees]*100 Note Definition of training: 1 hour minimum, in any form (face-to-face or e-learning). Conferences, meetings and other types are excluded. Training delivered to temporary workers and subcontractors is not included
Annual	Number of promotions	Number	Number of promotions Note Promotions can be changes of profession, position or coefficient. These changes are visible on payroll endorsements. Promotion is the move to a higher classification or coefficient level visible on the payroll. During a change of profession, the promotion is the subject of an amendment. A change of profession or position is not necessarily accompanied by a salary increase (the case of moving from a 5x8 position to a day position, for example). If a person is promoted 2 times in the exercise, they will be counted 1 time. The promotion is taken into account in the month of the change of title or coefficient recorded by the payroll
Annual	Percentage of female managers	%	[Number of female managers on permanent contracts / Sum of male + female managerial staff]*100 Note This indicator concerns the number of women with socio-professional status likely to be in charge of employees or justify a management position in the company
Annual	Percentage of female recruits	%	[Sum of female recruits on permanent contracts / Sum of total male + female recruits]*100 Note This indicator only includes recruits on permanent contracts

FREQUENCY	INDICATORS	UNIT	DEFINITIONS / CALCULATION
Annual	Local purchases vs. Purchasing volume	%	[Sum of the purchasing turnover realized in the processing country (K€) / sum of the entity's total purchasing turnover (K€)]*100 Note A local purchase is defined by the location of the supplier and the performance of the service, or the source of the supplier's materials as follows:— France and Spain: processing countries + border countries — USA: USA only — Exceptional purchases are not included in this indicator — Exceptional purchases are excluded from this indicator
Monthly	Number of qualification approaches	Number	Number of people enrolled in training courses leading to qualifications or diplomas Note This number is monitored monthly in all foreign countries and in France (Verescence France, Verescence Orne and Verescence Somme). These are professionalization contracts, apprenticeship contracts and professional titles. If a person is registered for several diploma courses, it will only be counted once
Annual	Number of suppliers that have signed the CSR Charter vs. Number of suppliers listed on the Verescence CSRI panel (suppliers with a significant effect on Verescence's CSR impact)	%	[Number of suppliers that have signed the CSR Charter / Number of suppliers listed on the Verescence CSRI panel]*100
Annual	High-risk employees trained and qualified on corruption risks vs. Total workforce	%	[Sum of the high-risk employees trained and qualified on corruption risks, anticompetitive practices vs. total high-risk workforce]*100 Note The following people, known as "high-risk employees", are eligible for this type of training: 1) All executive staff worldwide, including various departments (Excom, sales, purchasing, finance, etc.) 2) "Non-executive" populations are included, but are considered at risk given their function, namely the Accounting/Payroll, HR, R&D, Sales Assistants, Purchasing, and anyone in contact with third parties as part of their function 3) Any newcomer falling under 1) or 2)
Annual	High-risk employees trained and qualified on information security vs. Total workforce	%	[Sum of the high-risk employees trained and qualified on information security vs. total high-risk workforce]*100 Note The following people, known as "high-risk employees", are eligible for this type of training: 1) All executive staff worldwide, including various departments (Excom, sales, purchasing, finance, etc.) 2) "Non-executive" populations are included, but are considered at risk given their function, namely the Accounting/Payroll, HR, R&D, Sales Assistants, Purchasing, and anyone in contact with third parties as part of their function 3) Any newcomer falling under 1) or 2)

FREQUENCY	INDICATORS	UNIT	DEFINITIONS / CALCULATION
Monthly	Customer complaint rate	%	[Sum of customer complaints accepted / Sum of lots delivered]*100
Monthly	On Time In Full delivery rate (OTIF)	%	Number of deliveries in time and quantity / Number of deliveries Note A delivery is considered as being "on time" if it is delivered on the date requested in the customer's order. Delivery in full means that there is no difference between the quantities requested and the quantities delivered (+/- thresholds agreed in each region with our customers)
Annual	Annual change in the number of bottles made from post-consumer recycled glass (PCR)	%	[Sum of bottles produced with PCR glass year n - (n-1) / Sum of glass bottles produced year n - (n-1)]*100 Note Verescence's PCR glass offer includes Infinite Glass 20 and Infinite Glass 40, incorporating 20% and 40% post-consumer recycled glass respectively
Annual	Minimum PCR glass content in "Infinite Glass 20" and "Infinite Glass 40" sold	%	[(Quantity of PCR glass delivered in year (n) (t) + Change in stock of PCR glass in year (n) vs. Year (n-1) (t)) / (Quantity of Infinite Glass considered good and sent to customers (t))]*100 Note Complies with the definition adopted by FEVE
Annual	Number of commercial offers issued and accompanied by an LCA	Number	Sum of commercial offers issued with an LCA (life cycle analysis) whether they are lost, won, in progress or abandoned
Monthly	CO ₂ emissions (Scope 1: Direct GHG; Scope 2: Energy Indirect GHG)	t/tg	Estimated quantity of CO ₂ emissions to produce one metric ton of glass Total quantity of estimated CO ₂ (t CO ₂) / Quantity of glass drawn (t)
Annual	Atmospheric emissions (NO _x / SO _x / fine particles) for glass manufacturing sites	kg/tg	Mass of atmospheric emissions (NO _x , SO _x or fine particles) in kg for glass manufacturing sites / Quantity of glass drawn (ton)
Monthly	Waste recycling rate	%	Percentage of recycled, reused or recovered waste [Quantity of recycled, reused or recovered waste (t) / Total quantity of waste (t)]*100 Note In Europe, waste treatment is based on a nomenclature which specifies, depending on the destination of the waste, a code confirmed by the treatment provider
Monthly	Total quantity of waste per ton of glass drawn	kg/tg	Sum of hazardous waste and non-hazardous waste (kg) / Quantity of glass drawn (t) Note In Europe, a nomenclature makes it possible to differentiate hazardous waste from non-hazardous waste based on codes confirmed by the treatment provider in tracking slips. Elsewhere, local legislation defines the category of hazardous waste and imposes specific treatment
Monthly	Water withdrawal per metric ton of glass	m ³ /tg or kcols	Total water withdrawn for one ton of pulled glass (Glass manufacturing plant) or 1000 of decorated bottles (Decoration plant) Total quantity of water (m ₃) / Quantity of pulled glass (ton) or kcols
Quarterly	Recycled water vs. Water needs	%	[Total industrial water recycled] / Total water needs for industrial use]*100
Quarterly	Water consumption vs. Water needs	%	[Total water consumption (Withdrawals - Discharges) / Total water needs]*100

tg = metric ton of glass

CSR INITIATIVES 2022-2023

Our continuous improvement approach is based on implementing the VERESCENCE CSR policy at each site and sharing best practices. The initiatives listed are not exhaustive and are constantly changing.

Period from 1/1/2022 to 4/30/2023.



2022-2023 INITIATIVES STANDARDIZED AT GROUP LEVEL
AND APPLIED AT ALL SITES

HEALTH AND SAFETY

MANAGEMENT

- Health and Safety targets have been set for the Group and applied to all sites. They form part of the individual objectives set for all members of Management.
- Pandemic risk management standard according to the level of traffic in the territories for all sites and proposals for common prevention methods at the organizational, technical and human levels.
- Bimonthly publication of a 'Safety Newsletter' at all sites to help prevent high-risk situations.
- Establishment of a space for sharing best practices in safety management between subsidiaries.
- Deployment of internal security audits on the GoAudits platform.

WELL-BEING AT WORK AND RECOGNITION

MANAGEMENT

- Organization of expression groups at all sites. These help define and implement actions to improve working conditions and the organization of the activity within the units.
- Sharing of all our CSR initiatives carried out by each site on a collaborative platform structured around our CSR strategy.

RECOGNITION OF PERFORMANCE

- Group process for evaluating the performance of managers via 'People Success': 2 reviews during the year (goal setting and year-end review).
- Review of the levels of responsibility for the group's manager functions in

order to guarantee internal fairness in terms of compensation, and to visualize career paths.

- Significant salary increases to support the inflation observed in 2022 and maintain our level of competitiveness on the employment and remuneration market.

INTERNAL COMMUNICATION

- CSR e-learning: worldwide distribution to connected teams in order to share Verescence's strategic sustainability approach.
- Organization of a global CSR day, either in person or remotely, at all sites to present and share with employees the challenges and impacts of CSR within Verescence.
- HR Intranet site in each region and for all sites: communication of policies, company agreements (collective agreements) and public policies, staff movements (recruitment and departures), job offers and practical information (medical expenses, health insurance).
- Publication for the group and at all sites of our corporate newspaper 'Verescence en Action' which includes a CSR section.
- Integration of company values (Passion, Courage, Respect, Excellence) during HR processes (recruitment, mobility, promotion, performance evaluation).

SKILLS AND CAREERS

RESOURCE MANAGEMENT HUMAN RESOURCES AND CAREERS

- An HR policy is defined at the Group level and implemented at all sites responsible for hiring their employees and managing their personnel.

- Internal and international mobility is encouraged when meeting new hiring needs.
- 6 International Volunteers in Business (VIE) have been recruited for the USA.
- An international body bringing together the country HR departments manages HR actions (recruitment, mobility, training, etc.).
- HR monitoring indicators (KPI) have been reviewed and adopted for all sites.

EMPLOYEE TRAINING

- All new arrivals (temporary and permanent employees, interns) receive Health, Safety and Environment training, which must be validated before they start work.
- Development of e-learning solutions in various fields (Good Manufacturing Practices, CSR, cybersecurity and anti-corruption).
- Continuation of a training course dedicated to the Verescence Sustainable Performance System with different levels: white, yellow, green, and black.

DIVERSITY

MANAGEMENT

- The HR policy is consistent with the ethical charter included in the common provisions (notably the internal regulations in France).
- Encouragement of the feminization of technical and managerial fields in the recruitment and promotion phases.
- Organization of a "Women at Verescence" day with a conference on positive leadership.



2022-2023 INITIATIVES BY SITE

**VERESCENCE
MERS-LES-BAINS**
France

HEALTH AND SAFETY

**IMPROVEMENT IN
INFRASTRUCTURE/PPE**

- Monitoring of the tools and materials used for glass forming machines (IS machines), securing of our employees during at-risk operations.
- Reduction of the risk of accidents during lubrication via an automatic lubrication system.
- Improvement of working conditions: refreshing bandanas, nonflammable sweatshirts, polar wool (cold end), installation of fans at all workstations (cold end and hot end), provision of saline water (hot and cold plan), waste heat recovery and air destratification, adiabatic fan at the hot end.
- Numerically controlled lathe for the molding shop: more automation and fewer manual adjustments.
- Modification of new industrial racks for the mold room: reduced carrying of heavy loads.
- Automatic packaging line (reduction of MSDs).
- Follow-up of the stages of the TMS Pro approach in collaboration with Carsat, employee representative bodies and the medical service.
- Improvement of the fire protection of the entire site.
- Installation of a fire detection system on the bagging machine with servo-controls.
- Renewal of the IS machine fleet: ergonomic improvement, enhanced safety.
- Finalization of LED lighting for better visibility.
- Improved fire protection of IS machines.

- Renewal of the forklift fleet.
- Installation of grinders with noise reduction for the molding workshop.
- Pallet truck with ride-on driver as part of improving the handling of heavy equipment.

EMPLOYEE TRAINING

- Health, Safety, Environment and Energy (HSEE) training for new hires (70 new hires / 305 temporary workers).
- Training of a new competent person in radiation protection (level 2 module applied to the industry sector).
- Deployment of ATEX (EXplosive ATmospheres) training for personnel supervising employees carrying out work operations in an ATEX zone.
- Training of a new Prevention Agent - Professional title "Prevention and Security Agent".
- Integration of the new nurse into the Inter-University Diploma (DIU) Occupational Health course.
- Integration of the "Gestures & Postures" training module into the Hot End Driver training course.
- Partnership with the SDIS → Training of 21 internal firefighters on the Gas & Insulating Breathing Apparatus course.
- Participation of the Energy Advisor in the Proréfi course (course which aims to train employees in charge of energy management in industry and the complex tertiary sector) dedicated to energy efficiency in industry.
- Training in Pressure Equipment regulations for the staff of the Maintenance Methods unit.

MONITORING

- Complete overhaul of the single document for the evaluation of pro-

- fessional risks, incorporating human prevention measures.
- Carrying out safety audits of production lines (using the GoAudits application).
- Implementation of monitoring of exposure to dangerous chemical agents contained in Articles R4412-149 (binding OELs) and R4412-150 (indicative OELs).
- Monitoring of vertical and horizontal shocks on forklifts.
- Noise exposure measurements.
- Dangerous situation report file (RSD) for the resolution of risky situation and near miss.

MANAGEMENT

- Recruitment of a nurse and an occupational physician.
- New administrative approval issued by the DREETS which allows the Verescence self-employed health service to be recognized.
- Evaluation of workload, performance and their consequences on the development of the team of project managers.
- Renewal of Occupational First Aid (SST) employee accreditation by Carsat.

COMMUNICATION

- Regular CSR animation: bi-monthly safety and environment message.
- Safety leaflet for new arrivals, including temporary workers.
- Advices / tips about health, consumption, housing, recycling, well-being at work on the screens installed in the break rooms.
- Delivery of the Hot End Booklet to new Hot End Operators and Operators in "Mold Changer Relay" training.
- Raising awareness of the preven-

- tion of contagious diseases and hand washing during safety day.
- Flu vaccination campaign.
- Participation in various events during Pink October: annual communication campaign aimed at raising women's awareness of breast cancer screening and raising funds for research.

**WELL-BEING AT WORK
AND RECOGNITION**

- Specific working group on IS/SGP service on carrying heavy loads.
- Musculoskeletal disorders (MSD) working group with the cold end.
- Implementation of improved handling of the molds in the molding department.
- Expression groups in the cold end sector and molding.
- Accompaniment by a social worker.
- Launch of a listening and action design group with the Occupational physician on the issue of workload.
- Organization of a ceremony to award long-service medals and retirement celebrations.
- Organization of an open day for employees' families.

SOCIAL DIALOGUE

- Finalization of a job protection plan (68 positions): follow-up carried out with trade unions and elected officials.
- Negotiation of a new profit-sharing agreement for 2022-2024.
- Negotiation of an agreement on wages.

- Launch of negotiations on Employment and Career Management (GEPP).

SKILLS AND CAREERS
CAREER MANAGEMENT

- Development of partnerships with grandes écoles (Lille School of Chemistry, INSA, UTC, etc.) for internship programs and work-study students.
- Creation of a cold end operations support position whose main role is to increase employee skills.
- Establishment of a cold end dojo to ensure the continuous training of staff and the regular review of standards.
- Overhaul of our internal training system by optimizing on-the-job operational training time.

EMPLOYEE TRAINING

- Focus on improving the skills of maintenance personnel (1064 hours for 20 people).
- Overhaul of internal training modules (Glass Sorter, Cold End Line Operator, Hot End Operator & Hot End Mechanic) and development of AFEST to apply skills.
- Creation of a cold end professionalization contract.
- Qualiopi certified training center.
- "Sorter" training for 251 job seekers & "Packer" for 62 temporary workers.
- 45 people enrolled in a qualifying course, including:
 - Relaunch of Professionalization Contracts CQPI CEI Hot End Operators (21 people)
 - Launch of the Professional Title "Industrial Production Technician" in partnership with GRETA (8 people)

- Launch of Professionalization Contracts (Accompanied 2i) Adjuster Polisher (3 pers.).
- 91 employees trained in SPS (Sustainable Performance System) since 2021: strengthening the methodological skills of our teams around a common One Verescence standard.

DIVERSITY

- Professional Equality Index W/M 2022 (Verescence France: headquarters and plant in Mers-les-Bains): 90/100.
- Workstation adjustments and discussions with company doctor for temporarily or permanently disabled employees: provision of an electric cart for an employee experiencing mobility difficulties, 3 reclassifications following unfitness.
- Launch of a "Glass Valley Inclusive" action to reintegrate job seekers and people in difficulty.

**VERESCENCE
ORNE**
France

HEALTH AND SAFETY

**IMPROVEMENT IN
INFRASTRUCTURE/PPE**

- System for gripping 25kg bags (reduction of load carrying).
- Study of technical noise reduction solutions at the lacquering workshop.
- Improved working conditions for sorting stations, lighting control, and height adjustment of tables.
- Improved management and moni-

toring of the consumption of personal protective equipment (PPE).

- Expansion of the electric lift table fleet.
- Installation of cobots (reduction of difficult working conditions).
- Reduction of care following the installation of thin cut resistant gloves and hard hats across the entire site.
- Installation of an ambient air cooling system in the workshops.
- Implementation of the MES system to reduce the administrative tasks of the operators.
- Restoration of sanitary facilities and painting of changing rooms.
- Installation of a lifeline on the roof of the lacquering building to secure the work on the roof.
- Securing the common area for pedestrians and trolleys at the level of the reception platform.
- Securing the site by access control and video surveillance.
- Lacquering pallet storage.

EMPLOYEE TRAINING

- "Gestures & Postures" training.
- Training in stretching and muscle warm-up for certain production lines.
- Collaboration with local schools: robotic vision license in Flers and electrical engineering BTS in Condé.
- Improvement of training for the reception of temporary workers, going from 1 day to 2 days.
- Training of new first aid workers at work (6 pers.).
- Work at height training (10 people).
- Training of new employees in the Internal Organization Plan: organization set up in an emergency situation (4 people).
- Training of new second intervention team members (4 pers.).

MONITORING

- Use of the GoAudits application for field safety audits for the expanded CODIR (2022), and 6SE audits for local managers (2023).

MANAGEMENT

- Deployment of a Quality of Life at Work approach.
- Deployment of a targeted awareness campaign against absenteeism.
- Work with social assistance on long-term illness → from 3% in 2021 to 0.5% in August 2022.

COMMUNICATION

- Regular CSR awareness-raising: twice-monthly safety and environment message.
- Safety welcome support for newcomers, including temporary workers.
- Events around the fight against breast cancer: Pink October.
- Support for blood donation collection.

WELL-BEING AT WORK AND RECOGNITION

- Presence of a social worker twice a month and an osteopath two days a month to provide relief for employees exposed to repetitive movements.
- Conducting a satisfaction survey of all employees.
- Organization of "Tuto Leaders", informative and educational support for local management.
- Realization of an open day for employees' families.

SOCIAL DIALOGUE

- Negotiation of a 2022-2024 profit-sharing agreement.
- Negotiation of an agreement on salaries.
- Negotiation of an agreement on setting up a weekend shift.
- Negotiation of an employment and career management agreement (GEPP).
- Quality of Life at Work Commission.

SKILLS AND CAREERS

CAREER MANAGEMENT

- Establishment of a career and individual development plan for all

employees.

- Working group on the attractiveness of the company and employee loyalty.
- Repositioning commission: study of the gaps between our career paths and real situations.

EMPLOYEE TRAINING

- Training of 2 employees in CQP Maintenance (industrial maintenance technician).
- Follow-up of GMP training (good manufacturing practices).
- Simplification of hot and cold evaluations.
- 84% of employees have benefited from at least one training action.
- Hosting of work-study students and interns.

DIVERSITY

- Professional Equality Index W/M 2022: 94/100.
- Raising managers' awareness of the risks of discrimination and harassment.
- Quality management is run by a woman.
- The management of an autonomous production unit is run by a woman.
- Integration of 3 Ukrainians in the production staff.

VERESCENCE

SOMME France

HEALTH AND SAFETY

IMPROVEMENT IN INFRASTRUCTURE/PPE

- Personnel exposed to noise equipped with ear muffs and exposed staff equipped with molded protections.
- Implementation of a noise reduction project in the lacquering workshop.
- Refurbishment of break rooms.
- Creation of new recreational rooms (locker rooms).

- Installation of additional lift tables on unequipped workstations.
- Installation of 4 pallet dispensers in the logistics warehouse.
- Installation of an industrial paint sludge press (improvement of working conditions).
- Deployment of LED lighting on the exterior and interior of the plant.
- Implementation of new collaborative robots (cobots).
- Creation of a dedicated space for the occupational physician.

EMPLOYEE TRAINING

- Safety training provided to all new hires and temporary workers.
- "Preventing PSR" training for local managers.
- "PCSI" training for future retirees.
- "Recruit without discrimination" training.

MONITORING

- Field audits: Gemba Walks (factory tours) & 6SE with GoAudits system.
- EHS audits.

MANAGEMENT

- Fire evacuation drill for a complete plant in operation.
- "Well-being at work" expression groups.
- "BINGO" safety animation based on the identification, centralization and correction of risk situations.

COMMUNICATION

- Safety and environment messages.
- EHS news flash.
- Welcome booklet for new arrivals.

WELL-BEING AT WORK AND RECOGNITION

- Presence of a physiotherapist twice a month.
- Presence of a social worker two to

three times a month.

- Air cooling in APU 5 and deployment in APU 3.
- Deployment of the MES (Manufacturing Execution System) system to reduce administrative tasks for operators.
- Study of noise exposure with the aim of reducing it at the workstation of the lacquering workshop team members.
- Organization of an open day for employees and their families on the occasion of the 40th anniversary of the site.
- Organization of a ceremony to award long-service medals and retirement celebrations.

SOCIAL DIALOGUE

- Negotiation of a new profit-sharing agreement for 2023-2025.
- Negotiation of a new career path.
- Employment and Career Path Management Approach (GEPP): multiple discussions with trade unions and elected officials.
- Negotiation of an agreement on wages.

SKILLS AND CAREERS

CAREER MANAGEMENT

- Management of skills through the career programs and associated multiskills table
- Development of partnerships with grandes écoles (Lille School of Chemistry, INSA, UTC, etc.) for internship programs and work-study students.
- Implementation of a GEPP agreement (management of jobs and career paths).
- CCPI certified internal trainer "Animation of internal training".

EMPLOYEE TRAINING

- Hosting of work-study students and trainees.

- Training on the basics of office automation for volunteer employees.
- CléA certification (Certificate of knowledge and professional skills) offered to employees.
- Qualifying training offered to temporary workers in line operations (CQP CEI).

DIVERSITY

- Professional Equality Index W/M 2022: 83/100
- 40% of women on the management committee.
- The person responsible for hiring has taken "Hiring without discrimination" training.
- Partnership with a vocational rehabilitation center for general maintenance work.
- Collaboration with Humando, Pôle emploi, EPIDE and Mission Locale.
- Implementation of a new method of recruitment by simulation (MRS) in partnership with Pôle emploi.

VERESCENCE LA GRANJA Spain

HEALTH AND SAFETY

IMPROVEMENT IN INFRASTRUCTURE/PPE

- Compulsory wearing of safety hats in the hot end.
- Annual safety improvements for cold end packaging machines: automatic pallet transfer system.
- Construction of new loading docks to improve the safety of logistics operations: truck traffic inside the plant reduced by 90%.
- New Dust Control System in Composition.
- Repair of the roof during the Insulator furnace rebuilding.

- Complete repair of forklift areas.
- Improved ergonomics in the cold end: device for turning boxes.
- Improved ventilation of the Cold End building.
- New packaging machine in APU 3.
- Integration of EHS aspects in the new decoration factory building (APU 3).
- Flocking line ventilation.
- New offices in the decoration factory.
- Improved ergonomics and safety of the flocking line: avoid damage to operators during process change (change of tooling in spindles).
- Division of the insulator laboratory.

EMPLOYEE TRAINING

- Training of emergency response teams on fire hoses.
- 100% of employees were trained in safety in 2022 after the general risk review. All safety manuals have been updated.
- Training of new arrivals for the US (new specialist in electronics).
- Assignment of experienced technicians to the United States to assist in project deployment and training.

MONITORING

- Dust level (crystalline silica) and other chemical measurements on the entire site.
- Chemical measurements in the Decoration factory (Volatile organic compounds).
- Measurement of noise throughout the plant.
- Measurement of dust and metals in the molding workshop.
- New automatic report from PRO-SAFETY to check the quarterly status of security planning in each sector.
- GoAudits deployment to conduct internal safety audits.

MANAGEMENT

- Daily rounds to monitor plant safety: new safety audits in GoAudits.
- Safety roadmaps focused on behavior and management.

- "Face to Face Project": factory tours focused on safety, 5S, etc. by management.
- Standardization of 5S, responsibility by area.

COMMUNICATION

- Weekly safety messages. In 2022, we started sending specific safety messages to forklift drivers and maintenance employees.
- Information board for reporting accidents.
- Safety videos recorded and shared with all internal and external employees.
- Safety awareness campaigns.
- Insulators R&D Newsletter & TechDay.

WELL-BEING AT WORK AND RECOGNITION

- Monthly general information meeting with all employees.
- Health campaign: once a week, fruit is distributed to employees to encourage them to adopt healthy eating habits.
- Ideas box so that employees can make suggestions to improve workstations, safety, quality, etc.
- Deployment of the TF1 roadmap to improve accidents from 2021 with numerous managerial actions focusing on the mindset and managerial approaches.
- Organization of an open day.
- Special event with employees with 25 years of seniority.
- Christmas competition: drawings made by children of employees for the 2023 calendar.
- Mountain hike with the managers and lunch.

SKILLS AND CAREERS

SOCIAL DIALOGUE

- Launch of a survey on the social climate.

CAREER MANAGEMENT

- Management of Workers' skills through the career programs and associated multi-skills table.
- Several moves of workers to the United States; different mobility or internal promotions.

EMPLOYEE TRAINING

- Specific training on the use of new automatic machines in the finishing plant.
- Training sales managers in negotiation and leadership techniques.
- Language training.
- Training in management techniques for local managers.
- Implementation of an online training platform for employees, in collaboration with Randstad.
- 3D Studio training: work on designs.
- Management training for managers and team leaders, high potential employees and team leaders.

VERESCENCE COVINGTON USA

HEALTH AND SAFETY

IMPROVEMENT IN INFRASTRUCTURE/PPE

- CMMS system in Fiix fully implemented in preventive maintenance operations.
- Compulsory wearing of safety hats in the hot end is now standard policy.
- Installation of robots to pack bottles to reduce repetitive motion injuries.

EMPLOYEE TRAINING

- Quarterly safety footwear check.
- Trainer in charge of welcoming newcomers.

MONITORING

- Gemba Walks (factory tours) have been added to the GoAudits system.
- Addition in GoAudits of the hot and cold end audits, as well as the 5S audit.

MANAGEMENT

- Safety observation cards for "near misses" to flag potential safety issues.
- Safety efforts were also recognized through the "Pride Incentive".
- Launch of a new EHS audit program.
- Inclusion of the Safety team in the Gemba Walks (factory tours) scheduled twice a week on the site.

COMMUNICATION

- Weekly update of the display screens installed at the employee entrance.
- Information board for reporting accidents.

WELL-BEING AT WORK AND RECOGNITION

- Organization of a "Health" information day and meetings with a doctor.
- Monthly general information meeting with all employees via Teams.
- Information note of important events sent with pay slips.

SKILLS AND CAREERS

CAREER MANAGEMENT

- Management of Workers' skills through the career programs and associated multi-skills table.
- Posting of career opportunities on all employee information boards.
- Bonus plan to encourage recruitment.
- Wage overhaul for all positions to encourage career progression to qualified positions.
- Change in staffing strategy to onsite program with agency representatives 100% on Covington site.
- Implementation of red carpet program for salaried staff.

EMPLOYEE TRAINING

- Offer of online training: e-learning courses on the technical use of software.

- Organization of local seminars/lectures according to requirements, particularly on the use of specific medical resources to help in emergencies.
- Technical training for maintenance personnel at a local university.

DIVERSITY

- All managers and supervisors will receive training on equal employment opportunities, and anti-discrimination and harassment in the workplace.
- Partnerships with local schools to promote the integration of junior people.

VERESCENCE SPARTA USA

HEALTH AND SAFETY

IMPROVEMENT IN INFRASTRUCTURE/PPE

- Preventive maintenance program, use of a new CMMS (Computerized Maintenance Management System).
- Renovation of the access doors.
- Project to improve the lacquering lines:
 - Improved cooling of bottles as they leave the lacquering lines.
 - Control of excess lacquer on the lacquering lines / improved air circulation system: reducing the risk of exposure to lacquer dust to ensure better working conditions.
- New 5S project to improve visual Management of operation (floor markings, signage).
- Project to increase awareness on people's health (better healthy choices in breakroom, encourage more physical activities).
- Improved employee breakroom.
- Refurbished entire security cameras system.
- Improved HVAC in lab areas.

EMPLOYEE TRAINING

- EHS information distributed to employees on a weekly basis.
- New training and increased staffing for the emergency response team. This team has also been certified in a first aid training program. Renewal of all certifications will occur in 2023.
- Better organization of the emergency response team / central safety committee through the new skills matrix (mandatory for levels 3 and above).

MONITORING

- 100% of the audits and Gemba Walks (factory tours) were conducted via the GoAudits platform.
- EHS audits performed with GoAudit platform.
- Sustaining preventive maintenance program.

MANAGEMENT

- Safety observation cards for "near misses" to flag potential safety issues.
- Safety efforts were also recognized through the "Pride Incentive".

COMMUNICATION

- Improvement of road markings.
- Weekly update of the display screens installed at the employee entrance.

WELL-BEING AT WORK AND RECOGNITION

- Interactive communication session with employees on working conditions.
- Healthier food choices at the staff canteen.
- Prevention campaign for a healthy mindset.
- Improvement of the HVAC system in the station and the lacquering laboratory.
- Improved packaging for better ergonomics.
- Creation of an outdoor break area with picnic tables to promote employee well-being - still in progress.

- Redevelopment of the park adjacent to the facility into an outdoor recreation area.

SKILLS AND CAREERS

CAREER MANAGEMENT

- Management of Workers' skills through the career programs and associated multi-skills table.
- Posting of career opportunities on all employee information boards.
- Bonus plan to encourage recruitment.
- Wage overhaul for all positions to encourage career progression to qualified positions.
- Change in the temps program: deployment of structure with temp agency representatives 100% on Sparta site.
- Deployment of the "red carpet program" to facilitate integration of newly hired personnel.

EMPLOYEE TRAINING

- Offer of online training: e-learning courses on the technical use of software.
- Organization of local seminars/lectures according to requirements, par-

- ticularly on the use of specific medical resources to help in emergencies.
- Introduction of an evaluation of all temporary workers using the 30-60-90 day method to transition them to full-time positions.

DIVERSITY

- All managers and supervisors have received training on equal employment opportunities, and anti-discrimination and harassment in the workplace.
- Enhanced career development opportunities by advertising job openings internally to promote transparency and equity and to hire the local workforce first.
- CODIR management training: Off site team exercise for all CODIR members to understand personality traits and optimal ways to interact with others, to improve communication.

VERESCENCE
PACIFIC
South Korea

HEALTH AND SAFETY

IMPROVEMENT IN
INFRASTRUCTURE/PPE

- Implementation of a noise protection program and purchase of custom hearing protection equipment to reduce noise exposure (2 times a year).
- Standardization of the lengths of greasing tools, standardization of practices for safe machine operation.
- Adjustment of the workstation height, improvement of anti-skid pads.
- Improved fire safety for re-burning operations.
- Improvements to facilities and equipment to reduce smoke and dust generation.
- Employee health and workplace hygiene are monitored by nurses, hygiene specialists and doctors during regular visits.

EMPLOYEE TRAINING

- Training in emergency situations through simulated disaster situations for each process (fluoric acid

- leak, glass pouring, work in confined spaces, natural disasters, etc.).
- Joint training with the fire department (mobilization of fire trucks, chemical transport vehicles and emergency vehicles).
- Training on fire prevention measures, such as the use of extinguishing equipment, first aid, patient evacuation and reporting.

MONITORING

- Monitoring of the effectiveness of site evacuation systems, such as the ventilation system.
- Safety inspection 1,4,4,4. (1st day of the month: check presence/wear of safety devices; 4th day: general safety inspection; 14th day: safety inspection of entrapment hazards; 24th day: safety inspection of fall hazards).

MANAGEMENT

- Development and implementation of a safety and health management system in accordance with the Severe Disaster Punishment Act.
- Recording and evaluation of "near misses".
- Analysis of risks related to chemical products and material factors.

COMMUNICATION

- Publication and posting of health and safety management policies on site information boards, Intranet and meeting rooms.
- Focus on publications related to health and safety issues, such as poor health and safety behaviors, changes in legislation and the importance of wearing protective equipment.
- Once a month, employers, unions and business partners meet to jointly conduct a Safety Leadership Tour and discuss health and safety issues (monthly meeting).
- Health and safety performance is reported to all employees on a monthly basis.

WELL-BEING AT WORK
AND RECOGNITION

- Creation of a catering committee that meets regularly to ensure the nutritional quality of the meals offered.
- Use of the suggestion system to create a safe and pleasant working environment.
- Provision of salt tablets to prevent dehydration, drinking water and food supplements.

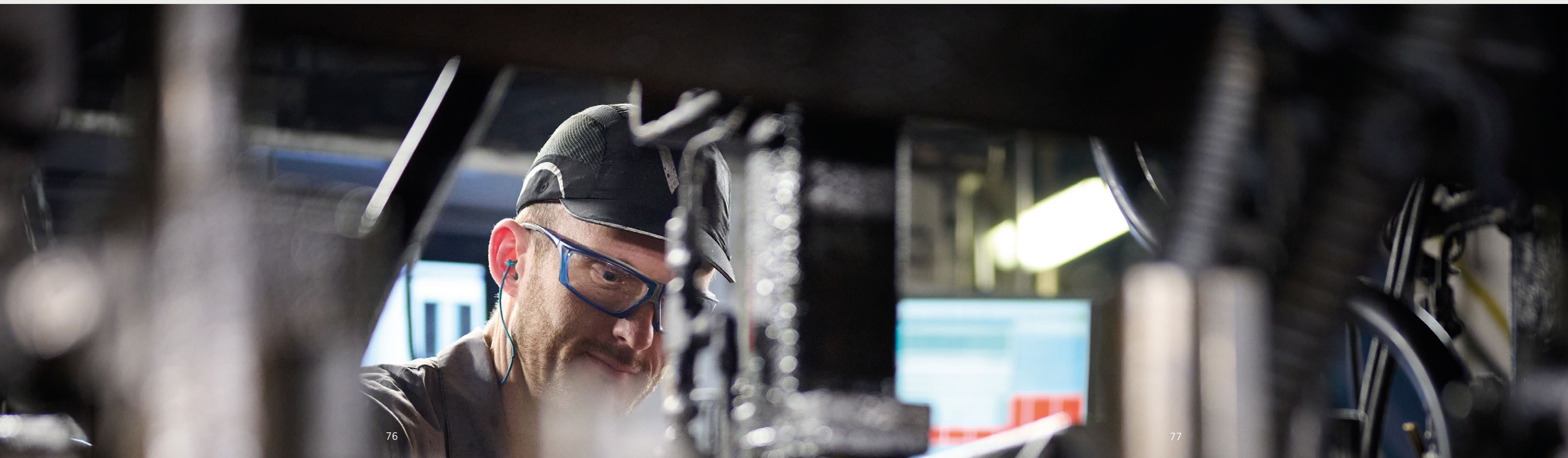
SKILLS AND CAREERS

EMPLOYEE TRAINING

- Since the company is established in several countries, English classes have been set up to promote communication and better understand cultural differences.
- Regular training on health and safety issues to ensure a safe working environment.

DIVERSITY

- Harassment and discrimination prevention training provided to all employees.
- Bilateral cooperation with Verescence France via travel and business trips for technical training and benchmarking purposes.





ACT FOR SOCIETY

2022-2023 INITIATIVES STANDARDIZED AT GROUP LEVEL AND APPLIED AT ALL SITES

LOCAL PRESENCE, GLOBAL STRENGTH

MANAGEMENT

- Review of all Verescence key processes by their owners at the level of the Executive Committee, Regional Management Committees, and Site Management Committees, incorporating CSR criteria, with SWOT analysis and improvement plans.
- Creation of a CSR Roadmap included in the 3 pillars of our CSR strategy. For each theme, a leader is appointed and is in charge of evaluating CSR progress based on this roadmap.
- Participation of Verescence in the Mouvement des Entreprises de Taille Intermédiaire (METI - Association of French Mid-Caps Enterprises).

EQUIPMENT

- Use of 3D printers for the production of most of our tools, which allows us to reduce the flow of tool transport while considerably improving our agility thanks to a significant reduction in lead time.

SUSTAINABLE PROCUREMENT

MANAGEMENT

- Group :
 - Deployment of action plans for the entire panel of CSR1 suppliers

- The entire purchasing team is objectified on the results obtained in relation to the implementation of action plans
 - Monitoring of purchasing data relating to the volume of CSR1 actions
- France: organization of the second Supplier CSR day to reinforce the message conveyed through dynamic KPIs and to honor the most active companies in the field.

SUPPLIER SELECTION

- CSR1 suppliers respond to dynamic KPIs and are committed to an improvement process.
- Deployment and management of the purchasing policy, CSR policy and supplier CSR charter established by the Group: 100% of CSR1 suppliers have signed the CSR charter.
- Significant increase in the number of CSR suppliers assessed by EcoVadis: 20% in 2019, 70% in 2022.
- Continuation of on-site audits of suppliers on environmental and social issues.

SUSTAINABLE PROCUREMENT

- The finishing plants use gold for some types of decoration. The plants have restricted the number of suppliers to two trusted companies. Their sources are certified and declared through official CMRT-type declarations.
- Verescence maintains a “gold mapping” document that is used to trace

- the origin of the gold for all of the finishing plants and has its own CMRT.
- Deployment of a multi-year action plan with our CSR1 suppliers and various Verescence departments:
 - Systematic review of the 5 pillars (CSR, quality, OTIF, competitiveness and innovation) with our CSR1 suppliers.
 - Assessment of their maturity by pillar.
 - Definition of actions needed for progress.
- Census of CSR1 suppliers involved in approaches such as: CDP, SBTi, etc.

BUSINESS ETHICS

COMMON PROVISIONS FOR ALL SITES

- An “FCPA policy” that covers the following subjects: anti-corruption, conflicts of interest, fraud, anti-competitive practices.
- Ethics Code and Code of Conduct for all employees.
- “Cyber security policies and measures”: ISS (Information Security System) policies, internal audits, a Cybersecurity Committee composed of the CEO, CFO, CIO, Head of Cybersecurity and the Chief Legal Officer, which meets twice a year to define and implement the Group’s Cybersecurity policy.
- Deployment of a worldwide “Cybersecurity” training program since 2021 involving more than 860 employees

- to raise awareness against the risks of cyber-attacks and/or fraud. Focus on the GDPR in 2023 to recall good practices and everyone’s duties and responsibilities in this area.
- A “whistleblower procedure” accessible on the Intranet and on www.verescence.com.
- The Compliance Committee, supervised by the CEO, meets every two months and/or when needed to deal with issues related to business ethics, including anti-corruption, conflict of interest (via the deployment of tools such as the whistleblower procedure, the third-party verification procedure, employee training, etc.), limitation of authority (limits on gifts and donations, etc.), the GDPR, and securing IT access, on a Group-wide basis.
- Standard ethical and anti-corruption clause imposed on all Verescence partners (suppliers, customers, service providers, agents, distributors, etc.).
- Third-party verification procedure via the “World-Check” database to guarantee the absence of any act of corruption by a potential partner.
- A GDPR policy accessible on the intranet.
- Safety of information systems & cyber security:
 - (i) Internal/external penetration tests (06/2022) performed by Orange Cyberdefense: assessment of the robustness of the infrastructure to internal and external attacks.
 - (ii) DRP (Disaster Recovery Plan)

- / BRP (Business Recovery Plan): shutdown and recovery tests in the event of the loss of Data Center 2 (March 2023), Data Center 1 (December 2021).
 - (iii) Strengthening of network policies and introduction of network segregation (France/Spain).
 - (iv) Strengthening of backup strategies: cross-site backups for local data, addition of off-line backups for the Data Center, outsourced Office 365 perimeter backups.
 - (v) Annual renewal of a Cyber/Fraud group insurance policy (April 2023).
 - (vi) Implementation of an outsourced SOC at Orange Cyberdefense with deployment of an EDR solution.
 - (vii) Password “cracking” campaigns conducted successively in 2020, 2021, and 2022; new campaigns scheduled in 2023.
 - (viii) Phishing campaign in 2022; several campaigns will be carried out in 2023, and an ad hoc training plan will be put in place for employees.
 - (ix) Strengthening of access control via the deployment of a Multi-Factor Authentication (MFA) policy.
- Deployment of automatic information classification tools to support and strengthen the information management policy, and the DLP (Data Loss Protection) policy.
- Digitization of business processes in line with the “zero paper” strategy and strengthening of compliance control within the Group (eValid, etc.).

- Introduction of a “sensitive positions” recruitment procedure (Finance, Payroll, Purchasing, HR, INPD departments).
- Annual review and update of banking powers and delegations of powers and signature.
- Global computerized “eValid Gifts & Donations” workflow to control gifts and donations in accordance with the Group’s LoA policy.
- Global computerized “eValid New Customer” workflow to (i) track, streamline and centralize all customer creations, (ii) avoid the risk of fictitious customers, and (iii) comply with the LoA policy on payment terms.
- Computerized “eValid Creation/Modification Supplier-Employee bank details change” workflow deployed in France.
- Standardization of supplier payments through a single cash management tool.
- Deployment of a new “anti-Bribery” training program worldwide in 2022, including Verescence Pacific, involving 550 employees (so-called “at-risk” population) in order to raise their awareness of the risks of corruption.



2022-2023 INITIATIVES BY SITE

**VERESCENCE
MERS-LES-BAINS**
France

LOCAL PRESENCE AND
SOCIAL COMMITMENT

**LOCAL OPERATION THROUGH
THE CREATION OF CLUSTERS**
— Extension of “door-to-door” blank bottle sorting subcontractors.

LOCAL SECTORAL
COLLABORATION

— Active participation in “Glass Valley” and “Cosmetic Valley”, which bring together all local players in the sector, i.e. glassmakers, decorators, toolmakers, layout artists, sorters, etc.

COLLABORATION WITH
LOCAL AUTHORITIES

— Regular collaborative work with the local authorities within the framework of environmental protection measures (limiting emissions into the air and water).
— Monthly communication with the Seine Maritime Regional Directorate for Environment, Planning and Housing (DREAL) on our progress on environmental, energy and/or safety issues.

LOCAL PRESENCE AND
SOCIAL COMMITMENT

— Partnership with the association “Les Maisons de Vincent”.
— Glass Valley Inclusive.

PRESERVING EMPLOYMENT
AT OUR SITES

**PRESERVING
THE SECTOR'S TRADES**
— Verescence Mers-les-Bains is certified as a training organization, allowing for bespoke training adapted to the needs of our staff.

— Continuation of the CQPI for “Hot End” mechanic drivers.
— Hiring of 12 pro contracts in 2022.
— Participation in the “Week of Industry”.

**VERESCENCE
ORNE**
France

LOCAL PRESENCE,
GLOBAL STRENGTH

**LOCAL OPERATION THROUGH
THE CREATION OF CLUSTERS**
— Insourcing of all decorated bottle sorting activities on site.

LOCAL SECTORAL
COLLABORATION

— Active participation in “Glass Valley” and “Cosmetic Valley”, which bring together all local players in the sector, i.e. glassmakers, decorators, toolmakers, layout artists, sorters, etc.

COLLABORATION WITH
LOCAL AUTHORITIES

— Strengthening the relationship with the SDIS 61 (Orne Departmental Fire and Rescue Service) by welcoming them on site for command and coordination exercises.

LOCAL PRESENCE AND
SOCIAL COMMITMENT

— Organization of an annual blood drive.
— Founding member of the Argentan ambassadors association, with the aim of promoting the employment area (this association allowed Verescence Orne to take on some temporary workers).
— TechNormandie: sharing CSR policies between companies in the employment area.

PRESERVING EMPLOYMENT
AT OUR SITES

**PRESERVING
THE SECTOR'S TRADES**
— 2 people in training “CQP Maintenance”.
— Participation in the “Week of Industry”.

**VERESCENCE
SOMME**
France

LOCAL PRESENCE,
GLOBAL STRENGTH

**LOCAL OPERATION THROUGH
THE CREATION OF CLUSTERS**
— Insourcing of all decorated bottle sorting activities on site.
— Study of the extension of the sorting center: addition of 4 tables in order to keep some positions in case of production hazards.

LOCAL SECTORAL
COLLABORATION

— Active participation in “Glass Valley” and “Cosmetic Valley”, which bring together all local players in the sector, i.e. glassmakers, decorators, toolmakers, layout artists, sorters, etc.

COLLABORATION WITH
LOCAL AUTHORITIES

— Regular collaborative work with the local authorities within the framework of environmental protection measures (limiting emissions into the air).

LOCAL PRESENCE AND
SOCIAL COMMITMENT

— Participation in the Employment and Work-Study Training Forum (Amiens and Abbeville).
— Blood drive.
— As part of European Mobility Week and the Enterprise Mobility Plan,

participation in the “Faites du Vélo” cycling operation in partnership with LACTINOV.
— Collaboration with Mission Locale and EPIDE to take on individuals in reintegration.
— Participation in the Mission Locale enterprise club.
— Participation in Industry Week: factory visit with the employment counselors at Pôle Emploi Abbeville and Amiens.
— Sponsorship of a local sports association.
— Visit of the regional prefect, the prefect of the Somme, the departmental councilor and the sub-prefect of Abbeville.
— Interview by local newspapers (Vivre en Somme, Courrier Picard, Journal d'Abbeville).

PRESERVING EMPLOYMENT
AT OUR SITES

**PRESERVING
THE SECTOR'S TRADES**
— Continuation of the CQP “Industrial Equipment Operator” system for lacquering line operators. Project to develop a CQP Industrial Equipment Operator system for decoration line operators.
— Continuation of the CléA diploma system.
— In-house trainer dedicated to core business training.
— Participation in the “Week of Industry”.

**VERESCENCE
LA GRANJA**
Spain

LOCAL PRESENCE,
GLOBAL STRENGTH

**LOCAL OPERATION THROUGH
THE CREATION OF CLUSTERS**
— Insourcing of all blank or decorated bottle sorting activities on site.
— Development of “door-to-door” bottle sorting subcontractors.
— Improvement of the S&OP and PIC (Industrial and Commercial Plan) to promote the insourcing of decoration.

LOCAL SECTORAL
COLLABORATION

— Collaboration with the Royal Glass Museum for training and exchange of best practices on glass.

COLLABORATION WITH
LOCAL AUTHORITIES

— Member of several local associations (AMEC, FES, and VIDRIO ESPAÑA).
— Collaboration with the Town Hall in cultural activities, Civil Protection material and headquarter, materials for local festivities, etc.
— Member of the Local Emergency Planning Committee.

LOCAL PRESENCE AND
SOCIAL COMMITMENT

— Sponsorship of sports activities (local soccer clubs) and cultural activities (Noches Mágicas, Mercado Barroco, Christmas parties, etc.).
— Collaboration with the University of Valladolid Foundation and the University of Madrid.
— Collaboration with public authorities to promote the employment of the local population.
— Sponsorship of a student drawing contest on the theme of ecology.
— Collaboration with the Ukrainians for the collection of food and medical equipment.
— Collaboration with the Cancer Association.
— Collaboration con Miastenia Association.
— Collaboration with the Red Cross in the environmental course program for the unemployed in Segovia in 2022, with several visits and talks on our environmental management system.
— Open day in June 2022 to show our factory to all interested citizens.

PRESERVING EMPLOYMENT
AT OUR SITES

**PRESERVING
THE SECTOR'S TRADES**
— Government-certified training center authorized to deliver training leading to qualifications for glass trades (Certificado Profesionalidad): 37 workers trained in 2022.

**VERESCENCE
CONVINGTON**
USA

LOCAL PRESENCE AND
SOCIAL COMMITMENT

**LOCAL OPERATION THROUGH
THE CREATION OF CLUSTERS**
— Insourcing of 80% of blank bottle sorting activities.
— Development new relationships with local suppliers for packaging.

LOCAL SECTORAL
COLLABORATION

— Member of the Newton Chamber of Commerce.

COLLABORATION WITH
LOCAL AUTHORITIES

— Membership in the local industrial committee.
— Membership in the Local Emergency Planning Committee (LEPC).
— Continued collaborated with the Newton County Chamber of Commerce to donate meals to Piedmont Newton Hospital employees as part of National Hospital Week.
— Business Community meet and greet at our facility.

LOCAL PRESENCE AND
SOCIAL COMMITMENT

— Annual participation in organization supporting cancer prevention event.
— Continued support of “Nutrition” advisory campaign.
— Renewed support of “Adopt-A-Mile” partnership with the city of Covington to clean the roadside leading to the plant.
— Annual support of Toy drive for the “Toys for Tots” association.
— Continued Support for various community events (Fun Run, Family Fun Day, YMCA race, etc.).
— More sustainable procurement by sourcing locally as a priority.
— Annual participation in an event in honor of veterans.
— Continued sponsorship of a community course to support the local police force.

PRESERVING EMPLOYMENT
AT OUR SITES

PRESERVING
THE SECTOR'S TRADES

- Greater conversion of temporary workers to permanent workers.
- A 30-60-90 day plan has been put in place for new employees.
- Participation in the 2022 Connect Newton Teacher Externship Program.

VERESCENCE
SPARTA
USA

LOCAL PRESENCE AND
SOCIAL COMMITMENT

LOCAL OPERATION THROUGH
THE CREATION OF CLUSTERS

- Strengthening the partnership with the current lacquer supplier so that 93% of the lacquer used is locally produced.
- Conclusion of a second partnership with another local lacquer supplier.
- Development of the collaboration with the local tool supplier for highspeed printing machines.

LOCAL SECTORAL
COLLABORATION

- Member of the GMIC.

LOCAL PRESENCE AND
SOCIAL COMMITMENT

- Extension of the cancer prevention event to cover other forms of cancer.
- “Nutrition” advisory campaign.
- Participation in an event in honor of veterans.
- Toys for Tots drive and fundraising event.

PRESERVING EMPLOYMENT
AT OUR SITES

PRESERVING
THE SECTOR'S TRADES

- 10% more temporary workers were hired on permanent contracts.
- Establishment of career paths to promote staff retention, skills development and job attractiveness.
- Partnerships with local schools to promote the integration of local youth.
- All employees complete the online ethics training program.
- A 30-60-90 day plan has been implemented for new employees.

VERESCENCE
PACIFIC
South Korea

LOCAL PRESENCE AND
SOCIAL COMMITMENT

LOCAL OPERATION THROUGH
THE CREATION OF CLUSTERS

- Local supply of specific materials at the request of customers.
- Installation by a local company of robots for the addition of an automatic printing machine on a given line.
- Installation of robots for other lines.

COLLABORATION WITH
LOCAL AUTHORITIES

- Participation in the 22nd International Ocean Cleanup Day organized by local and national authorities.
- Organization of coastal clean-up activities in collaboration with local authorities.
- Participation in World Water Day events in partnership with local authorities.

LOCAL PRESENCE AND
SOCIAL COMMITMENT

- Organization of a breast cancer prevention event.
- Donation activities for the local community (heating, supplies, scholarships, etc.).
- Cake donations for the families of employees and subcontractors.



2022-2023 INITIATIVES STANDARDIZED AT GROUP LEVEL
AND APPLIED AT ALL SITES

QUALITY OF SERVICE
AND COMPETITIVENESS

MANAGEMENT AND
ORGANIZATION

- Strengthening of “One Verescence” through the roll-out of the Verescence Sustainable Performance System (VSPS) across the Group, based on a strong continuous improvement approach.
- Management of performance at monthly committee meetings by site and by business line, enabling rapid deployment of best practices.
- All sites are subject to CSR objectives covering the three pillars. Included in their respective budgets, these objectives are the subject of a report and are reviewed during monthly “Business Reviews”. All sites thus actively work to reduce their energy and water consumption and their emissions into the air (CO₂, NO_x, SO_x, VOC, etc.), and are committed to recovering as much of their waste as possible by examining all local recycling solutions. All of this data is collected each month within the EHS network and consolidated on a non-financial reporting platform administered by TENNAXIA.
- Monitoring of waste by type and disposal method at all sites: standardization of declarations at all sites.
- Insourcing of bottle sorting activities on our sites in order to optimize our processes, reduce our delivery times and reduce transportation.
- All Verescence sites are certified in accordance with all of the following standards: ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001, ISO 22716 (GMP Cosmetics).
- “Agilescence” project: work on improving our flows allowing our customers to benefit from a premium service enabling them to deliver their strategic ranges in a maximum of 4 weeks.

- Assessment of the Quality population for the entire Group.
- All members of the Executive Committee have individual CSR objectives that they deploy within their teams.

OPTIMIZATING THE
ENVIRONMENTAL IMPACT OF
OUR PROCESSES

- Each year, Verescence and all of its sites evaluate their performance in terms of climate impacts and water management according to the “CDP Climate Change” and “CDP Water Security” programs. In 2022, Verescence joined the prestigious “Double A-List” by obtaining an A rating on the “CDP Climate Change” and “CDP Water Security” programs. Thus, Verescence confirms its leadership in terms of managing its water footprint by obtaining an A for the second consecutive year and improves its climate rating to also reach level A.
- After joining the Science Based Targets (SBTi) initiative and having its decarbonization plan validated in accordance with the “Well-Below 2°C” scenario in February 2022, Verescence continues to develop its decarbonization program to converge towards a 1.5°C trajectory by 2034 and achieve “Net Zero” CO₂ emissions before 2050.
- Verescence is rolling out its 2019-2034 decarbonization plan to all of the Group’s plants:
 - by standardizing its Infinite Glass® 20 (containing 20% PCR glass),
 - by supplying its factories with electricity from renewable sources (100% of the electricity needs of the La Granja site and 50% of the Verescence Pacific site in 2022),
 - by involving all of its sites in energy conservation plans, all of whose

- initiatives are benchmarked internally and externally.
- All plants consuming industrial water are equipped with recycling systems.
- Deployment of a common water management standard and mapping of water supply and discharge for 100% of processes. Verification of certain KPIs related to water management by our ITO: KPMG.

- Verescence has acquired a new internal EHS reporting tool developed under PowerBI and offering each site the possibility of analyzing its environmental impacts over comparative periods.
- Verescence is an industrial partner in the “VERCANE” R&D project (VERre CARboNEutre), the objective of which is to decarbonize the glass manufacturing process by providing energy solutions capable of supplying production sites in a sustainable manner.

INNOVATION AND ECO-DESIGN

PRODUCT INNOVATIONS

- The Verescence R&D teams, positioned at Group level, are working to systematically improve the environmental impact of the products manufactured at all our sites:
 - Use of post-consumer recycled glass in our furnaces (Infinite Glass® range).
 - Use of water-soluble lacquers instead of solvent-based lacquers.
 - Use of organic inks instead of enamels or precious metals.
 - Glassification: replacement of plastic by glass for many projects in new territories (mascara applicators, lipstick, etc.).
 - Growth in the production of bottles with screw rings: 90% of the





new molds have screw rings facilitating recycling by separability as well as reuse by the consumer.

- Use of a 3D modeling tool to limit the industrial prototyping phases that generate scrap and emissions

- Launch of Glass Score, a weight reduction rating scale for more sustainable luxury bottles.

MEASURING ENVIRONMENTAL IMPACT

- Evolution of the Life Cycle Analysis (LCA) software for Verescence products with the inclusion of Infinite Glass 20 and Infinite Glass 40. All data specific to Verescence has been updated to take into account our latest improvements impacting the life cycle of our products.

- All sites contribute through their performance to enriching the environmental impact model we have developed using our unique life cycle analysis tool. This tool allows us to compare two bottles and to give our customers an objective opinion for the most eco-responsible choice based on eight impact indicators: Global

Warming (CO₂), Acidification, Photochemical Oxidation, Eutrophication, Ecotoxicity, Exhaustion of Mineral Resources, Non-renewable Energy Consumption and Water Consumption.

- Recyclability study for colored and decorated glass bottles in order to define a recyclability index and share these with our main customers for their thoughts ahead of developments.

EXTERNAL COMMUNICATION

- Raising the awareness of our customers on the environmental impact of their products during Trends & Innovations presentations.

- Proactively presenting our CSR strategy and decarbonization plan to our clients.
- Solicitation of Verescence to act as an expert on eco-design in partnership with our clients during conferences, training sessions and individual presentations.

- Organization of several "Glass School" training sessions for our customers' R&D, purchasing and development teams.

- Luxe Pack in Green New York 2022 award in the "Most Responsible CSR Initiative" category for our efforts to make PCR glass the new standard in the beauty industry.

- Participation in round tables about the decarbonization of the glass industry and eco-design during the "Glass Night 2022" organized by the French Glass Valley.

- Participation in a conference at Luxe Pack Los Angeles 2022 on the theme "Minimizing Product Time to market while being committed to quality and sustainability".

- Participation in the exhibition of Hauts-de-France companies at the Lille prefecture to highlight know-how and innovation in luxury bottling.

- Participation in two episodes of the "Let's Talk Glass" video series: episode 1 "Glass and its Role in Fighting Climate Change" and episode 3 "Glass as an Ally in the Circular Economy".

- Participation in an online conference in the "Future Made Clear" series organized by FEVE on the theme of glass decarbonization.

VERESCENCE MERS-LES-BAINS France

OPTIMIZATING THE ENVIRONMENTAL IMPACT OF OUR PROCESSES

ENERGY CONSUMPTION AND REDUCTION OF CO₂ EMISSIONS

- Completion of energy-efficient LED lighting throughout the site.

- Retainment of ISO 50001 certification.

- Search for air leaks on our compressed air network: establishment of a permanent monitoring system, purchase of a compressed air leak detection device.

- Study on the implementation of a variable speed compressor to limit energy consumption.

- Finalization of the installation of equipment for our GTE (Management Energy technology).

- Installation of an industrial facility to recover waste heat from our feeders.

- IS machine ventilation study: better regulation of air and consumption.

- Intermittent scissor spray study: reduction of water used.

- Economical air blower study: reduction of compressed air.

- Insulation work on the feeders (distribution channels which make the link between the furnace and the forming machine).

- Standard line shutdown study: machine energy consumption.

POLLUTION REDUCTION (AIR, WATER, SOIL, EMISSIONS)

- Monthly measurements sent to the Regional Directorate for Environment, Planning and Housing (DREAL) to check our atmospheric emissions: dust, particles, SO_x, NO_x, etc.

2022-2023 INITIATIVES BY SITE

- Monthly measurements of pollutants in wastewater and search for legionella (monthly reporting to DREAL), addition of a fortnightly measure from July to December following the prefectural drought decree.

- Monitoring of the technical management of energy and water consumption project in order to precisely monitor and analyze the consumption of all equipment (water, gas and electricity).

WASTE AND END OF LIFE

- Plastic recycling: collection of our plastics for production of plastic covers and sheaths (secondary raw material).

- Complete analysis of our waste in terms of costs and volumes.

- Identification and rationalization of all waste streams.

- Integration of all recoverable waste from our subcontractors.

- Increase in recycled waste of around 1% to 92.5% in 2022.

- Recovery of discarded bottles decorated with Verescence Somme for reintegration into our furnaces.

- Reduction of waste costs over the year 2022.

REDUCED IMPACT ON WATER

- Monitoring of cooling tower consumption and treatment improvement via an automatic biocide feed system.

- Installation of 32 water meters to optimize our consumption.

- Enhanced reliability of the FISA machine to reduce water consumption and decrease our electrochemical waste discharge.

COMMUNICATION

- CSR day, intervention and communication on the energy part.

- Solicitation of employees on energy

improvement ideas (call for good ideas).

MANAGEMENT

- Creation of the energy department and weekly animation by a specific pillar.

VERESCENCE ORNE France

OPTIMIZATING THE ENVIRONMENTAL IMPACT OF OUR PROCESSES

ENERGY CONSUMPTION AND REDUCTION OF CO₂ EMISSIONS

- Gradual installation of low energy consumption LEDs across the entire site.

- Commissioning of a variable speed compressor.

- Implementation of a technical management of energy and water consumption system on the site.

- Implementation of actions as part of the decarbonization of production processes: reduction of gas consumption.

- Equipping of a screen printing machine with a UV lamp for Full UV process validation.

- Replacement of lehr 7 with an electric lehr.

- Installation of destratifiers for heating in storage areas, lacquering workshop.

- Matching of productions in enamel ink in organic.

- Study for the change of boilers.

- Automatic shutdown of suction / convection and conveyor belt when the gas lehr reaches a temperature below 80°C.

- Automatic stop of the drying hood suction depending on the activity of the acid-etching machine.

POLLUTION REDUCTION (AIR, WATER, SOIL, EMISSIONS)

- Replacement of the lacquering filtration boxes.
- Restoration of the chemical product retention of the effluent treatment station (NH4).
- Covered containment facility for the storage of hazardous materials.
- Redevelopment of storage areas near the sprinkler system.

WASTE AND END OF LIFE

- Increase in the selective recovery of waste: recycling of polyethylene plastic films (+23%), PE/PS thermoformed materials (+54%) and wood from broken pallets.
- Reduction of the production of lacquer sludge by a second pressing to reduce the water content.
- Recycling of flint glass for Mers-les-Bains glass factory.

REDUCED IMPACT ON WATER

- Reuse and recycling of effluents wherever possible: installation of an automatic purge on TAR and reuse of the vacuum pump water as TAR water make-up.
- Management of our water footprint by collecting systematic and targeted data on our withdrawals, discharges and needs by process, capable of identifying our consumption and recycling capacities.
- Study for the recovery of rainwater for its integration into our processes.

COMMUNICATION

- Raising employee awareness of eco-gestures (waste sorting, energy, etc.).

MANAGEMENT

- Evolution of our integrated management system with the gradual integration of the requirements of the ISO 50001 standard relating to the management of energy performance.

VERESCENCE SOMME France

QUALITY OF SERVICE AND COMPETITIVENESS

COMPETITIVENESS

- Implementation of the MES system (Manufacturing Execution System): ensure the effective execution of manufacturing operations and improve production efficiency.

OPTIMIZATING THE ENVIRONMENTAL IMPACT OF OUR PROCESSES

ENERGY CONSUMPTION AND REDUCTION OF CO2 EMISSIONS

- Change of the compressor room with metering of the volume of air produced and the energy consumed.
- Switching to LED on 100% of the plant's exteriors.
- Switch to LED in 100% of production areas.
- Gradual transition to LED on the ancillary and support areas.
- Installation of electric lehrs on new projects.
- Installation of LED lamps instead of UV lamps.
- Gradual elimination of enamels in favor of organic inks: curing temperature increased from 650°C to 150°C.
- Change of the administrative boiler.
- Elimination of compressed air to cool the bottles.
- Shutdown of outdoor lighting on weekends.
- Installation of destratifiers in our logistics warehouses.
- Finding and repairing compressed air leaks.
- Identification and shutdown of equipment not used on weekends.
- Control of infrared lehrs.
- Standardization of temperatures in APUs/Offices.
- Installation of flexible doors to limit the supply of fresh air.

- Implementation of a GTE (technical management of energy and water consumption).
- Electric lehr 1 clamping at 150°C.

POLLUTION REDUCTION (AIR, WATER, SOIL, EMISSIONS)

- Elimination of atmospheric discharges by replacing dry filters with closed circuit water curtains on line 1 of the lacquering.
- Removal of the siliconizing line by the end of 2023.

WASTE AND END OF LIFE

- Installation of a double sludge press.
- Recycling: cardboard, transparent plastics PE, Akilux plastics, thermoformed and merchant pallets, colored glass, and white glass.
- Distribution of recyclable bottles for all employees to eliminate plastic cups and reduce the number of cardboard cups.
- Selective sorting management.
- Recycling of discarded glass bottles for Mers-les-Bains glass factory.

REDUCED IMPACT ON WATER

- Reuse and recycling of effluent on highly water-consuming process (lacquering lines, etc.).
- Installation of additional water meters to monitor and optimize our consumption.
- Monitoring of water withdrawals (subdivisional meters).
- Installation of closed circuit on line 1 of the lacquering.
- Improved management of water consumption through systematic and targeted data collection of our water withdrawals, discharges and needs by process, capable of identifying our consumption and recycling capacities.

COMMUNICATION

- Employee awareness-raising on eco-friendly habits (waste sorting, energy, etc.).

- Creation of a new display for all waste.
- Identification of employees' good ideas on reducing consumption through a questionnaire.
- Production of environmental messages.
- Communication in the internal newspaper.

MANAGEMENT

- Extension of the contract of our fixed-term engineer on EHS project assignments.

VERESCENCE LA GRANJA Spain

OPTIMIZATING THE ENVIRONMENTAL IMPACT OF OUR PROCESSES

ENERGY CONSUMPTION AND REDUCTION OF CO2 EMISSIONS

- Elimination of external warehouses to reduce transportation of finished products.
- Implementation of a door-to-door bottle sorting system to reduce the internal supply chain of the finishing plant.
- Implementation of the renewable energy PPA project aimed at carbon neutrality of our electricity consumption on the site.
- Since 2021, we have been producing a type of glass made from post-consumer cullet (Infinite Glass 20), which allows us to reduce our consumption of natural raw materials, natural gas and CO2.
- Corporate vehicle strategy: replacement of all fuel vehicles with hybrid vehicles.
- To encourage electromobility, a new electric recharging station has been installed on the site's parking lot.
- In 2022, we have replaced 2 old air compressors with new ones more efficient.
- Installation of LEDs at the cold end.
- +39% of cullet used in Furnace 2 in

- 2022 vs. 2021.
- +19% of cullet used in Furnace 1 in 2022 vs. 2021.

POLLUTION REDUCTION (AIR, WATER, SOIL, EMISSIONS)

- Project launched in 2022 to install acoustic cabinet in a air generator to reduce noise. The project will be deployed in 2023.
- Project launched in 2022 to install a new depuration plant to reuse insulators water consumption. The project will be deployed in 2023.

WASTE AND END OF LIFE

- Better non-recyclable waste sorting and recyclability performance increase for specific waste categories: colored glass, cement, dirty cullet.
- In 2022, non-recyclable waste decreased by 3% in KPI, resulting in a recycling rate of 95%.
- Recycling of 100% of the liquid waste produced by the lacquering lines and the waste produced by the tool cleaning machines.
- End-of-life management of glass insulators: LCA report published.
- Set up of a workshop to recover broken pallets and reduce wood waste. In 2022 we have achieved a reduction of 17% in KPI of this wood waste thanks to this project.

REDUCED IMPACT ON WATER

- We emptied the water storage pool in June 2022 to clean it and to check leaks, etc.
- Contingency Plan for water in case of draught deployed in 2022 because of Climate Change (consumptions settings, leaks control, water dissification, etc.).
- Reduction of 50% of water evaporation in the cooling towers thanks to temperature checking and water settings.
- Water Saving Project : keep on going with Stage 2 completed (split closed water network of glass plant and Insulator Assembly Plant) to prepare the network to the next Stage

- 3 in 2023: the new decante to reuse insulators waste water.

COMMUNICATION

- Communication concerning waste sorting.

MANAGEMENT

- ISO 50001 certified since December 2021. Consolidation in 2022 with the second yearly audit.
- Publication of the Environmental Product Declaration (EPD) for Glass Insulators.
- Proposal of glass lacquered with water-based paint rather than mass-colored glass, thus contributing to the increase of glass recycling in our sector of activity.

VERESCENCE COVINGTON USA

OPTIMIZATING THE ENVIRONMENTAL IMPACT OF OUR PROCESSES

ENERGY CONSUMPTION AND REDUCTION OF CO2 EMISSIONS

- Re-certification in the first quarter for annual CO2 emissions completed for 2023
- Installed new fixed gas analyzer to improve the gas/air ratio and burner efficiency in order to reduce gas consumption and CO2 emissions. Still completing training in 2023.

POLLUTION REDUCTION (AIR, WATER, SOIL, EMISSIONS)

- Replace all silo dust collectors with new high efficiency units that will reduce emissions.
- New Argonite Bin Vent installed in 2022 and Soda Ash bin Vent in 1st quarter 2023.
- Annual stack inspection starting in 2022 (not mandated by US regulators). This ensures our compliance and commitment to reducing NOx, SOx and fine particulate emissions.

This initiative is part of our company's ongoing global commitment to reduce NOx, SOx and fine particle emissions.

- Quarterly cleaning of the parking lot to reduce sediment from the road that could contaminate adjacent properties via runoff.

WASTE AND END OF LIFE

- Reduction in the use of waste compactors through better recycling of cardboard and plastic.
- Recycling of all cardboard and metals.
- Recycling of precious metals. (Molds/Furnace sensors).
- Recycling of printer cartridges and IT waste (Green IT).
- Reduction of packaging waste with a major customer by using returnable packaging.
- Introduction of deco glass into batch formulation.
- Implementation of the "Universal Waste Management Program" started with batteries and light bulbs. This effectively eliminates unnecessary waste.
- Recycling of all packaging from the sorting area.
- Commissioning of an independent study to assess waste streams to determine recycling opportunities (e.g. stretch film).

REDUCED IMPACT ON WATER

- Submit CAPEX for installation of a tank and pumping system to recycle the water we use to cool the seals of the oxygen production station pumps (representing a saving of 51m³ per day).

COMMUNICATION

- Annual employee training on the environmental issues involved in our activities in 1st quarter every year.

MANAGEMENT

- Confirmation of ISO 14001 certification completed Feb 2023.
- Efforts to obtaining ISO 50001 certification by the end of 2023.
- Annual audit of the Risk Assessment to be conducted in 2nd quarter of 2023.

VERESCENCE SPARTA USA

QUALITY OF SERVICE AND COMPETITIVENESS

COMPETITIVENESS

- Installation of video systems for the decoration lines.
- Automatic buckling stations for 2 decoration lines.
- Robot on 2 decoration lines to pass the bottles from the machine to the lehr.

OPTIMIZATING THE ENVIRONMENTAL IMPACT OF OUR PROCESSES

ENERGY CONSUMPTION AND REDUCTION OF CO2 EMISSIONS

- Reduced energy consumption by using organic components instead of ceramics for decorations.
- Measures for reducing energy consumption:
 - Air leak detection and repair
 - Optimizing the use of lehrs

POLLUTION REDUCTION (AIR, WATER, SOIL, EMISSIONS)

- Project to renovate the lacquering lines:
 - Improvement of the air filtration system
 - Improvement of the air circulation system

WASTE AND END OF LIFE

- Recycling of all undecorated glass waste.
- Implementation of the "Universal Waste Management Program" started with batteries and light bulbs. This effectively eliminates unnecessary waste.
- Reuse of decorated glass in the bottle manufacturing process.
- Better use of packaging. Reuse of common packaging between Covington and Sparta.
- Mandatory presentation to every customer: life cycle and recycling of glass.

REDUCED IMPACT ON WATER

- Dismanteling of Acid Etching line, waste water treatment station will be shut down once all remaining acid will be done neutralized and processed.

VERESCENCE PACIFIC South Korea

OPTIMIZATING THE ENVIRONMENTAL IMPACT OF OUR PROCESSES

ENERGY CONSUMPTION AND REDUCTION OF CO2 EMISSIONS

- Improvement of the lighting system to reduce consumption (replacement by LED bulbs, installation of lighting with motion detectors).
- Reduced energy consumption through the system's climate control programmer and temperature control.
- Installation of photovoltaic panels on the roof of a factory to reduce electricity consumption:
 - Reduce consumption energy : about 227,322kWh /yr
 - Reduce CO2 emissions : about 106 tCO2 /yr

- Purchase of 15,000 MWh of electricity from renewable sources over the period 1 January to 31 December 2022, which is equivalent to a gain of 7,000 tonnes of CO2 (carbon emissions from electricity consumption).

POLLUTION REDUCTION (AIR, WATER, SOIL, EMISSIONS)

- Agreement reached with the Chungnam provincial government to take measures to reduce NOx emissions and to plant trees in factories. Measure effective from 2021 to 2024.
- Monthly measurement of water and air quality to manage pollutant emissions.
- Reduce Sox emissions by using fuels with lower sulfur content.

WASTE AND END OF LIFE

- Reuse of lacquered bottles to reduce glass waste.
- 77% reduction in glass waste (2021-2022).
- Glass waste (2020: 403.93 tons; 2021: 283.56 tons, 2022: 64 tons).

REDUCED IMPACT ON WATER

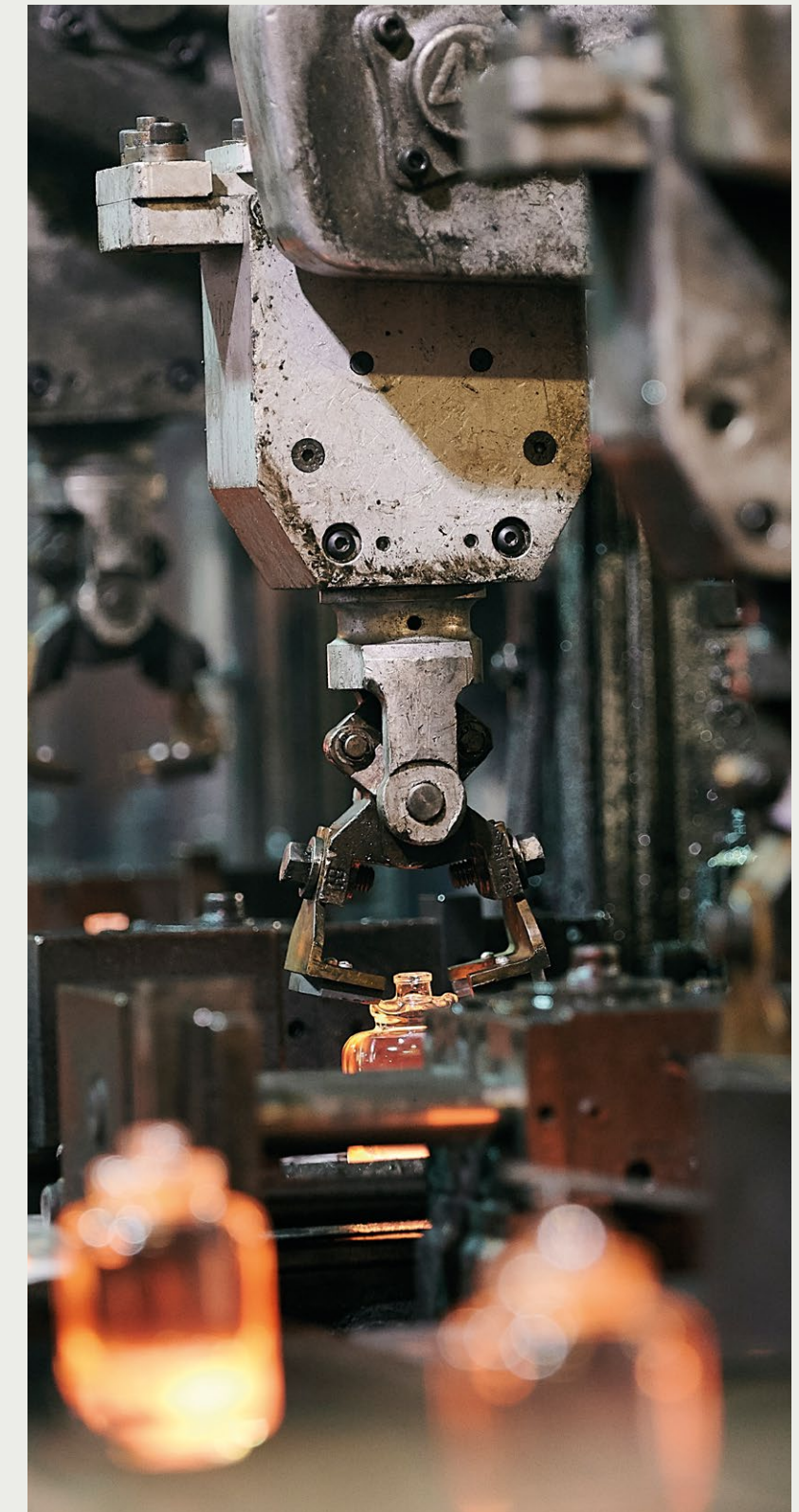
- Meeting with Verescence France to add a flow meter in terms of wastewater reuse.
- The old flow meter has been calibrated to improve its accuracy.

COMMUNICATION

- Communication concerning waste sorting and disposal.

MANAGEMENT

- Regular checks.



GRI EQUIVALENCE TABLES

Verescence has set out its strategy and reporting in accordance with the principles of the GRI

(Global Reporting Initiative) in order to ensure the completeness of its approach.

Below, you will find the equivalence table to assess the compliance of our CSR report with the Core criteria defined by the GRI (cf. Gri-G4).

NO.	GRI INDICATORS	EQUIV.	SECTION/COMMENTS
102	GENERAL DISCLOSURES		
102-1	Name of the organization	▼	Cover page
102-2	Activities, brands, products and services: description of the organization's activities, brands, products, and services	▼	About Verescence
102-3	Location of the organization's headquarters	▼	About Verescence
102-4	Location of operations: number of countries where the organization operates, names of countries where the organization has significant operations or operations that are specifically relevant to this report	▼	About Verescence
102-5	Nature of ownership and legal form	▽	-
102-6	Markets served: geographic location of markets, sectors served, and types of customers and users/consumers	▼	About Verescence
102-7	Scale of the organization: number of employees, information about operations, sales, capitalization and sales of products	▼	About Verescence Value chain
102-8	Information about employees and other workers: employees by type of employment contract (permanent/temporary), gender, region, full time/part time, and whether a substantial portion of the organization's work is performed by workers who are not employees of the organization	▼	About Verescence Value chain
102-9	Supply chain: including the organization's main structure for the activities, brands, products and services	▼	Value chain
102-10	Significant changes regarding the organization's size, structure, ownership, or its supply chain (change in the location of operations, main suppliers, or the share capital structure)	▼	Three-pillar CSR strategy and governance
102-11	Approach to the precautionary principle	▽	-
102-12	External initiatives (list of CSR charters, principles, or other initiatives that the organization endorses)	▼	Three-pillar CSR strategy and governance

NO.	GRI INDICATORS	EQUIV.	SECTION/COMMENTS
102-13	Membership of associations (list of memberships of international industry associations or organizations or other associations or organizations incorporating CSR issues)	▼	Three-pillar CSR strategy and governance
102-14	Statement from the most senior decision-maker of the organization (such as CEO, chair, or equivalent senior position) about the relevance of CSR to the organization and the strategy developed	▼	Editorial
102-16	Values, principles, standards, and norms of behavior	▼	Editorial
102-18	Governance structure of the organization, including committees of the highest governance body and their CSR responsibilities	▼	Governance & sustainable performance system
102-40	List of the Group's stakeholders	▼	Value chain
102-41	Collective bargaining agreements: percentage of employees covered by collective bargaining agreements	▼	100% of employees covered by collective bargaining agreements in all countries where the legal framework allows
102-42	Collective bargaining agreements: percentage of employees covered by collective bargaining agreements	▽	-
102-43	Approach to stakeholders: the organization's approach to stakeholders, including frequency of engagement and specific commitments made for each stakeholder group	▽	-
102-44	Key topics that have been raised through stakeholder engagement: including how the organization has responded to those key topics and the stakeholders concerned	▼	-
102-45	Entities included in the organization's consolidated financial statements: including reasons justifying exclusion	▼	-
102-46	Report content and boundaries: process for defining the report content and the Aspect Boundaries	▼	Value chain
102-47	List of material Aspects identified in the process for defining report content	▼	Value chain
102-48	Review of previous statements: the reasons for and effects of restatements of information provided in previous reports	▼	Clarification on the definition of our main key indicators (cf. Methodology Note): consistency with the values reported in 2019
102-49	Changes in reporting: significant changes from the previous year in the list of material Aspects and report content	▼	Acquisition of Pacificglas in February 2021 (renamed Verescence Pacific), company taken into account in this reporting for the period from January 1 to December 31, 2022
102-50	Reporting period	▼	2022 calendar year
102-51	Date of the most recent previous report (if any)	▼	July 2022
102-52	Reporting cycle	▼	Annual
102-53	Contact point for questions regarding the report or its contents	▼	Contact us
102-54	Reporting statements in accordance with GRI standards: this report has been prepared in accordance with GRI standards: Core or Comprehensive	▼	GRI Equivalence Table (Global Reporting Initiative) Core criteria (cf. GRI-G4)
102-55	GRI Equivalence Table	▼	GRI Equivalence Table (Global Reporting Initiative). Core criteria (cf. GRI-G4)
102-56	External assurance: description of the organization's approach with regard to seeking external assurance for the data in the report (if the report has been externally assured, and the External Assurance Report, if any)	▼	Reasonable assurance opinion issued by KPMG

NO.	GRI INDICATORS	EQUIV.	SECTION/COMMENTS
	SPECIFIC DISCLOSURES		
20	ECONOMIC		
201	Economic performance		
201-1	Direct economic value generated and distributed	▼	Value chain: financial resources and impacts
204	Procurement practices		
204-1	Proportion of spending on local suppliers	▼	Act for Society: 2022 in key figures
205	Anti-corruption		
205-2	Communication and training on anti-corruption policies and procedures	▼	CSR dashboard and objectives: Act for Society – Business ethics
30	ENVIRONMENT		
301	Materials		
301-2	Recycled input materials	▼	Eco Solutions: 2022 in key figures
302	Energy		
302-3	Energy intensity	▼	Eco Solutions: optimizing the environmental impact of our processes Value chain: environmental assets
302-4	Reduction of energy consumption	▼	Eco Solutions: optimizing the environmental impact of our processes Value chain: environmental assets
303	Water		
303-1	Total water withdrawal by source	▼	Value chain: environmental assets CSR dashboard and objectives Eco Solutions: optimizing the environmental impact of our processes
305	Emissions		
305-4	Greenhouse gas (GHG) emissions intensity	▼	Value chain: environmental assets CSR dashboard and objectives Eco Solutions: optimizing the environmental impact of our processes
305-5	Reduction of greenhouse gas (GHG) emissions	▼	Value chain: environmental assets CSR dashboard and objectives Eco Solutions: optimizing the environmental impact of our processes
306	Effluents and waste		
306-2	Waste by type and disposal method	▼	Value chain: environmental assets CSR dashboard and objectives Eco Solutions: optimizing the environmental impact of our processes

NO.	GRI INDICATORS	EQUIV.	SECTION/COMMENTS
40	SOCIAL		
401	Employment		
401-1	New employee hires and employee turnover	▼	Value chain: intellectual assets
403	Occupational health and safety		
403-2	Type of injury and rates of injury, occupational diseases, absenteeism, and work-related fatalities	▼	People First: health and safety, Well-being at work and recognition – CSR dashboard and objectives
404	Training and Education		
404-1	Average hours of training per employee	▼	CSR dashboard and objectives - People First: skills and careers
404-2	Programs for skills management and programs that assist employees in managing career endings	▼	CSR dashboard and objectives - People First: skills and careers Act for Society: preserving employment at our sites
405	Diversity and Equal Opportunity		
405-1	Diversity of governance bodies and employees	▼	CSR dashboard and objectives: People First - Diversity
405-2	Ratio of basic salary and remuneration of women to men	▽	-
407	Freedom of association and collective bargaining		
407-1	Operations and suppliers identified in which the right to collective bargaining may be at risk	▼	CSR dashboard and objectives: Act for society - Responsible purchasing
413	Local Communities		
413-1	Local community engagement, impact assessments, and development programs	▼	Act for Society: preserving employment on our sites
417	Product and Service Labeling		
417-1	Product and service information and labeling requirements	▼	CSR dashboard and objectives: Eco Solutions - Innovation and eco-design

GLOBAL COMPACT EQUIVALENCE TABLE



Verescence has joined the GLOBAL COMPACT in 2018 and is committed to the ten principles.

Each year, the Group issues a COP (Communication On Progress), which is published on the global compact website.

This report constitutes Verescence's 2022 COP (2022-2023 data).

NO.	TEN PRINCIPLES OF THE GLOBAL COMPACT	EQUIV.	PILLARS AND ASSOCIATED THEMES
	HUMAN RIGHTS		
1	Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights.	▼	People First - Health and Safety
2	Businesses should make sure that they are not complicit in human rights abuses.	▼	Act For Society - Sustainable procurement
	LABOR		
3	Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining.	▼	People first - Well-being at work and recognition
4	Businesses should contribute to the elimination of all forms of forced and compulsory labor.	▼	Act For Society - Sustainable procurement
5	Businesses should contribute to the effective abolition of child labor.	▼	Act For Society - Sustainable procurement
6	Businesses should contribute to the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.	▼	People First - Diversity
	ENVIRONMENT		
7	Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges.	▼	Eco Solutions - Optimizing the environmental impact of our processes
8	Businesses should undertake initiatives to promote greater environmental responsibility.	▼	Eco Solutions - Optimizing the environmental impact of our processes
9	Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	▼	Eco Solutions - Innovation and eco-design
	ANTI-CORRUPTION		
10	Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.	▼	Act For Society - Business ethics

▼ Complete equivalence ▼ Partial equivalence ▽ No equivalence



INDEPENDENT THIRD PARTY REPORT (KPMG)

REPORT BY ONE OF THE STATUTORY AUDITORS, APPOINTED AS INDEPENDENT THIRD PARTY, ON THE VERIFICATION OF THE CONSOLIDATED NON-FINANCIAL STATEMENT. For the year ended 31 December 2022

To the Board of Directors¹,

In our capacity as Statutory Auditor of your company (hereinafter the "entity") appointed as independent third party, and accredited by the French Accreditation Committee (COFRAC) under number 3-1884, we have undertaken a limited assurance engagement on the historical information (observed or extrapolated) in the consolidated non-financial statement, prepared in accordance with the entity's procedures (hereinafter the "Guidelines"), for the year ended the 31st of December 2022 (hereinafter, the "Information" and the "Statement" respectively), presented in the Group's management report pursuant to the legal and regulatory provisions of Articles L. 225-102-1, R. 225-105 and R. 225-105-1 of the French Commercial Code (Code de commerce).

At the request of the entity, we conducted works designed to express a reasonable assurance conclusion on the information selected by the entity and identified by the sign √.

LIMITED ASSURANCE CONCLUSION

Based on the procedures we have performed, as described under the "Nature and scope of procedures" and the evidence we have obtained, nothing has come to our attention that cause us to believe that the consolidated non-financial statement is not prepared in accordance with the applicable regulatory provisions and that the Information, taken as a whole, is not presented fairly in accordance with the Guidelines, in all material respects.

COMMENT²

Without modifying our conclusion and in accordance with article A. 225-3 of the French Commercial Code, we have the following comments:

— *For a subsidiary, traceability and internal control could be strengthened for data relating to the indicator "Number of employees trained vs. number of employees".*

REASONABLE ASSURANCE CONCLUSION ON A SELECTION OF NON-FINANCIAL INFORMATION

In our conclusion, the information selected by the entity and identified with the symbol √ in the Statement has been prepared, in all material respects, in accordance with the Guidelines.

PREPARATION OF THE NON-FINANCIAL PERFORMANCE STATEMENT

The absence of a commonly used generally accepted reporting framework or a significant body of established practices on which to draw to evaluate and measure the Information allows for different, but acceptable, measurement techniques that can affect comparability between entities and over time. Consequently, the Information needs to be read and understood together with the Guidelines, summarized in the Statement and available on the Entity's website or on request from its headquarters.

INHERENT LIMITATIONS IN PREPARING THE INFORMATION

The Information may be subject to uncertainty inherent to the state of scientific and economic knowledge and the quality of external data used. Some information is sensitive to the choice of methodology and the assumptions or estimates used for its preparation and presented in the Statement.

RESPONSIBILITY OF THE ENTITY

Management of the Entity is responsible for:

- selecting or establishing suitable criteria for preparing the Information;
- preparing a Statement pursuant to legal and regulatory provisions,

including a presentation of the business model, a description of the main non-financial risks, a presentation of the policies implemented considering those risks and the outcomes of said policies, including key performance indicators;

- preparing the Statement by applying the Entity's "Guidelines" as referred above; and
- designing, implementing and maintaining internal control over information relevant to the preparation of the Information that is free from material misstatement, whether due to fraud or error.

The Statement has been prepared by the Board of Directors.

RESPONSIBILITY OF THE STATUTORY AUDITOR, APPOINTED AS INDEPENDENT THIRD PARTY/INDEPENDENT THIRD PARTY

Based on our work, our responsibility is to provide a report expressing a limited assurance conclusion on:

- The compliance of the Statement with the requirements of Article R. 225-105 of the French Commercial Code;
- The fairness of the historical information (observed or extrapolated) provided pursuant to part 3 of sections I and II of Article R. 225-105 of the French Commercial Code, i.e., the outcomes of policies, including key performance indicators, and measures relating to the main risks.

As we are engaged to form an independent conclusion on the Information as prepared by management, we are not permitted to be involved in the preparation of the Information as doing so may compromise our independence.

At the request of the entity and outside of the scope of certification, we may express reasonable assurance that the information selected by the

entity, presented in the appendices, and identified by the symbol √ has been prepared, in all material respects, in accordance with the Guidelines. It is not our responsibility to report on:

- The entity's compliance with other applicable legal and regulatory provisions;
- the compliance of products and services with the applicable regulations.

APPLICABLE REGULATORY PROVISIONS AND PROFESSIONAL GUIDANCE

We performed the work described below in accordance with Articles A. 225-1 et seq. of the French Commercial Code, the professional guidance issued by the French Institute of Statutory Auditors (Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes) applicable to such engagement, in particular the professional guidance issued by the Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes, "Intervention du commissaire aux comptes — Intervention de l'OTI - Déclaration de performance extra-financière", acting as the verification program, and with the International Standard on Assurance Engagements 3000 (revised)³.

OUR INDEPENDENCE AND QUALITY CONTROL

Our independence is defined by the provisions of Article L. 822-11 of the French Commercial Code and the French Code of Ethics for Statutory Auditors (Code de déontologie) of our profession. In addition, we have implemented a system of quality control including documented policies and procedures aimed at ensuring compliance with applicable legal and regulatory requirements, ethical requirements and the professional guidance issued by the French Institute of Statutory Auditors (Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes) relating to this engagement.

MEANS AND RESOURCES

Our work engaged the skills of six people between April 2023 and June 2023 and took a total of five weeks. We were assisted in our work by our specialists in sustainable development and corporate social responsibility. We conducted some interviews with the people responsible for preparing the Statement.

NATURE AND SCOPE OF PROCEDURES

We are required to plan and perform our work to address the areas where we have identified that a material misstatement of the Information is likely to arise.

The procedures we performed were based on our professional judgment. In carrying out our limited assurance engagement on the Information:

- We obtained an understanding of all the consolidated entities' activities, and the description of the principal risks associated;

- We assessed the suitability of the criteria of the Guidelines with respect to their relevance, completeness, reliability, neutrality and understandability, taking into account, where appropriate, best practices within the sector;

- We verified that the Statement includes each category of social and environmental information set out in article L. 225-102-1 III of the French Commercial Code;

- We verified that the Statement provides the information required under article R. 225-105 II of the French Commercial Code, where relevant with respect to the main risks, and includes, where applicable, an explanation for the absence of the information required under article L. 225-102-1 III, paragraph 2 of the French Commercial Code;

- We verified that the Statement

¹ Accreditation Cofrac Inspection, number 3-1884, scope available at www.cofrac.fr

² As stipulated under article A. 225-3-III, the independent third party may opt to draw the reader's attention to matters concerning procedures used or to information relayed by the entity (without actually dispensing the information) to make the report more reliable in light of standard industry practices, and this would not result in an adverse or qualified opinion. This stipulation particularly concerns:

- material limitations to scope and comparability;

- limitations of processes implemented to meet regulatory compliance requirements (e.g. business model, main risks, policies, actions, outcomes and KPIs) and results obtained;

- reliability of outcomes and KPIs.

To be considered observations, comments must have a limited bearing on the key components of the Statement.

³ ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information

presents the business model and a description of principal risks associated with all the consolidated entities' activities, including where relevant and proportionate, the risks associated with their business relationships, their products or services, as well as their policies, measures and the outcomes thereof, including key performance indicators associated to the principal risks;

— We referred to documentary sources and conducted interviews to:

- assess the process used to identify and confirm the main risks as well as the consistency of the outcomes, including the key performance indicators used, with respect to the main risks and the policies presented;
- corroborate the qualitative information (measures and outcomes) that we considered to be the most important presented in Appendix. Concerning certain risk⁴, our work was carried out on the consolidating entity, for the other risks, our work was carried out on the consolidating entity and on a selection of entities⁵.

— We verified that the Statement covers the scope of consolidation, i.e. all the consolidated entities in accordance with article L. 233-16 of the French Commercial Code;

— We obtained an understanding of internal control and risk management procedures the Entity has implemented and assessed the data collection process aimed at ensuring the completeness and fairness of the Information;

— For the key performance indicators and other quantitative outcomes that we considered to be the most

important presented in Appendix, we implemented:

- analytical procedures to verify the proper consolidation of the data collected and the consistency of any changes in those data;
- tests of details, using sampling techniques, in order to verify the proper application of definitions and procedures and reconcile the data with supporting documents. This work was carried out on a selection of contributing entities⁵ and covers 52% of the consolidated data relating to the key performance indicators and outcomes selected for these tests;

— We assessed the overall consistency of the Statement based on our knowledge of all the consolidated entities.

The procedures performed in a limited assurance review are less in extent than for a reasonable assurance opinion in accordance with the professional guidance of the French Institute of Statutory Auditors (Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes); a higher level of assurance would have required us to carry out more extensive procedures.

NATURE AND EXTENT OF
ADDITIONAL WORK ON THE
INFORMATION SELECTED BY THE
ENTITY AND IDENTIFIED
BY THE SIGN √

With regard to the information selected by the entity, presented in the appendix and identified by the symbol √ in the Statement, we conducted the same work as

described in the paragraph "Nature and scope of our work" above for the Information considered to be the most important, but in a more in-depth manner, in particular with regard to the number of tests. The selected sample accounts for between 50% and 100% of the information identified by the symbol √.

We believe that our work is sufficient to provide a basis for our reasonable assurance opinion on the information selected by the entity and identified by the symbol √.

Paris-La Défense, on 26 June 2023

KPMG S.A.

Fanny HOULLIOT
ESG Expert
KPMG France ESG Center of Excellence

Philippe CHERQUI
Partner

Appendix

QUALITATIVE INFORMATION (ACTIONS AND RESULTS) CONSIDERED MOST IMPORTANT

Internal safety audits and associated results
Action to promote well-being and recognition at work
Skills management and employee training policy
Measures to promote social dialogue
Measures to promote gender equality and related results
Measures to optimize energy consumption and water resources
Initiative to enhance Verescence's service quality and competitiveness
Measures to optimize the environmental impact of processes
Initiatives to promote innovation and eco-design
Actions to promote local economic development
CSR criteria considered in contracts with suppliers
Procedures in place for good business conduct
GDPR data processing register

KEY PERFORMANCE INDICATORS AND OTHER QUANTITATIVE RESULTS CONSIDERED MOST IMPORTANT

LEVEL OF ASSURANCE

Social indicators	LEVEL OF ASSURANCE
Lost time accident frequency rate (TF1)	Reasonable
Investments allocated to improving working conditions and EHS initiatives vs. Total Investments	Reasonable
Number of trained employees vs. Number of employees	Limited
Number of promotions	Reasonable
Percentage of female managers	Reasonable
Percentage of female recruits	Reasonable
Absenteeism rate	Reasonable
Societal indicators	
High-risk employees trained and qualified on corruption risks vs. Total workforce	Reasonable
High-risk employees trained and qualified on information security vs. Total workforce	Reasonable
Local purchases vs. Purchasing volume	Reasonable
Number of suppliers that have signed the CSR Charter vs. Number of suppliers listed on the Verescence CSR 1 panel (suppliers with a significant effect on Verescence's CSR impact)	Reasonable
Customer complaint rate	Reasonable
On Time Full delivery rate (OTIF)	Reasonable
Number of qualification approaches	
Environmental indicators	Reasonable
Minimum PCR glass content in "Infinite Glass 40" and "Infinite Glass 20" sold	Reasonable
Number of commercial offers issued and accompanied by an LCA	Reasonable
Annual change in the number of bottles made from post-consumer recycled glass (PCR)	Reasonable
Water withdrawal per metric ton of glass	Reasonable
Recycled water vs. Water needs	Reasonable
Water consumption vs. Water needs	Reasonable
CO ₂ emissions Scope 1 and Scope 2 per ton of glass drawn	Reasonable
Waste recycling rate	Reasonable
Total quantity of waste per ton of glass drawn	Reasonable
NOx emissions for glass manufacturing sites	Reasonable
SOx emissions for glass manufacturing sites	Reasonable
Fine particle emissions for glass manufacturing sites	Reasonable

⁴ Working conditions, Adaptability to different cultures, Social dialogue, Eco-design, Product quality optimization, Management of environmental risk, Resilience in the face of climatic hazards, Competitiveness in the face of global warming, Use of recycled materials and optimization of glass recycling channels, Cybersecurity, Revitalization of the local industrial and economic fabric, Integrity in Business, CSR commitment of our partners, Protection of personal data, Ensuring and optimizing the level of service to customers.

⁵ Verescence Mers-les-bains (France), La Granja (Spain), Covington (United States).

보고서 내용에 관한 질문이 있는 경우
다음 연락처로 문의하십시오.

알랭 토레 **ALAIN THORRÉ**
CSR 이사
alain.thorre@verescence.com

크리스토프 다엔 **CHRISTOPHE
DHAENE**
그룹 CSR/HSE 관리자
christophe.dhaene@verescence.com

베르상스
본사
49-51 quai de Dion Bouton
92800 Puteaux

SNS에서 베르상스를 팔로우하여
기업의 최신 뉴스를 확인하세요.



© **Photos**

베르상스 사진첩
Verescence image data bank
Armani
Guillaume Crochez
Hugues-Marie Duclos
Lionel Guericolas
Guerlain
Shehan Hanwellage
François Jorez
Sipra Press
Anne Soullez
Stirling Square

집필
베르상스

그래픽 디자인
Lili T. DESIGN

2023년 6월 - 디지털 버전

MADE OF GLASS AND PASSION.



verescence.com