

VERESCENCE

GLASS  
MADE  
TO  
LAST.

RAPPORT DE DURABILITÉ  
2023-2024

# Sommaire

04	Éditorial
06	Qui sommes-nous ?
08	Chaîne de valeur
10	Nos enjeux RSE
12	Gouvernance & système de performance durable
16	Stratégie RSE en trois piliers
18	People First <ul style="list-style-type: none"><li>Santé et sécurité</li><li>Mieux-être au travail et reconnaissance</li><li>Compétences et carrières</li><li>Diversité</li></ul>
30	Act for Society <ul style="list-style-type: none"><li>Ancrage local, force mondiale</li><li>Préserver l'emploi sur nos sites</li><li>Achats responsables</li><li>Éthique des affaires</li></ul>
42	Eco Solutions <ul style="list-style-type: none"><li>Qualité de service et compétitivité</li><li>Optimisation de l'impact environnemental de nos process</li><li>Innovation et éco-conception</li></ul>
56	Annexes <ul style="list-style-type: none"><li>Tableau de bord RSE</li><li>Note méthodologique</li><li>Initiatives RSE 2023-2024</li><li>Tables de correspondances (GRI et Global Compact)</li><li>Rapport de l'OTI (KPMG)</li></ul>



THOMAS RIOU  
CEO

NOUS SOMMES CONVAINCUS QUE LA PROFONDE TRANSFORMATION QUI S'OPÈRE DANS NOTRE INDUSTRIE ET DANS NOTRE MÉTIER EST UNE OPPORTUNITÉ POUR BOUSCULER LE STATU QUO, DESSINER DE NOUVELLES PERSPECTIVES ET CRÉER PLUS DE VALEUR POUR L'ENSEMBLE DE NOS PARTIES PRENANTES.

Chez Verescence, les actions sont plus importantes que les mots et je crois que notre 7ème rapport de durabilité l'illustre bien. En 2023, nous avons une nouvelle fois démontré notre capacité à exécuter, à innover et à nous transformer. Notre feuille de route ambitieuse « Glass Made to Last » avance rapidement, malgré les vents contraires que nous affrontons depuis quelques années.

Nous sommes convaincus que la profonde transformation qui s'opère dans notre industrie et dans notre métier est une opportunité pour bousculer le statu quo, dessiner de nouvelles perspectives et créer plus de valeur pour l'ensemble de nos parties prenantes : clients, partenaires, collaborateurs, communautés locales et notre actionnaire.

Notre groupe, à travers ses équipes audacieuses et talentueuses, est pleinement engagé à contribuer, sur le long terme, à une économie décarbonée, à une performance moins consommatrice de ressources, ainsi qu'à un monde plus juste et plus inclusif.

De nombreuses actions sont présentées dans ce nouveau rapport. J'en soulignerai quelques-unes représentatives de notre stratégie et de notre état d'esprit :

- La sécurité et la santé au travail demeurent notre priorité absolue. Le travail sur nos comportements mais aussi l'arrivée de nouveaux équipements tels que les exosquelettes, de nouveaux chariots élévateurs beaucoup plus visibles, doivent nous aider à nous rapprocher du zéro accident.

- Nous pouvons être fiers de l'ensemble des initiatives de formation et d'inclusion que nous mettons en œuvre, tant au niveau du groupe que localement.

- Notre devoir de leader est de continuer à transformer les standards du packaging en définissant de nouveaux indicateurs tels que le Glass Score (indice d'allègement des flacons), en améliorant la qualité de notre Verre Infini® (intégrant du verre recyclé post-consommation, dit PCR) et en proposant des innovations favorisant la circularité.

- Une grande partie de l'année 2023, nos équipes ont travaillé pour établir une nouvelle feuille de route de décarbonation très détaillée afin d'atteindre les objectifs SBTi 1,5°C sur lesquels nous nous sommes engagés.

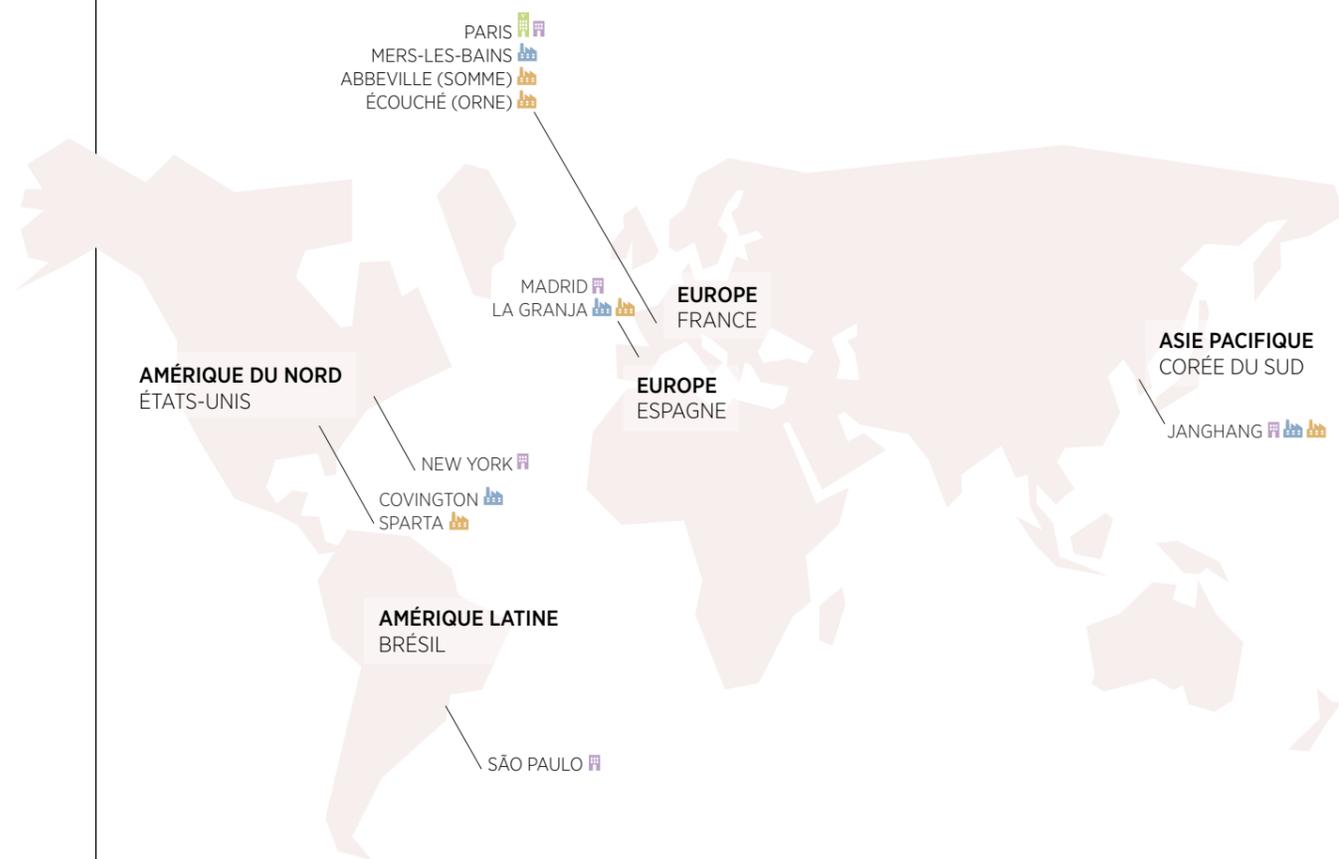
- La décarbonation passe aussi par des plans de sobriété qui continuent à se déployer dans toutes nos usines. Pour amplifier ce travail, nous utilisons des systèmes de mesure de plus en plus sophistiqués.

- Un focus particulier a été porté sur nos émissions indirectes (scope 3), avec de premières avancées et des objectifs forts que nous partageons avec notre écosystème. Des objectifs possibles uniquement si nous arrivons à mieux accompagner nos partenaires PME/TPE dans la réalisation de leur bilan carbone et la construction de leurs plans de progrès.

Enfin, je tiens à remercier chaleureusement l'ensemble des employés de Verescence, nos clients et l'ensemble des parties prenantes qui permettent notre succès. Beaucoup de défis à venir, que nous pourrions relever tous ensemble, j'en suis certain.■

# LE LEADER MONDIAL DU FLACONNAGE DE LUXE

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



Siège social  
 Agences commerciales  
 Sites de parachèvement  
 Sites de fabrication pour le verre

## Nos activités



PARFUMS ET BEAUTÉ

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



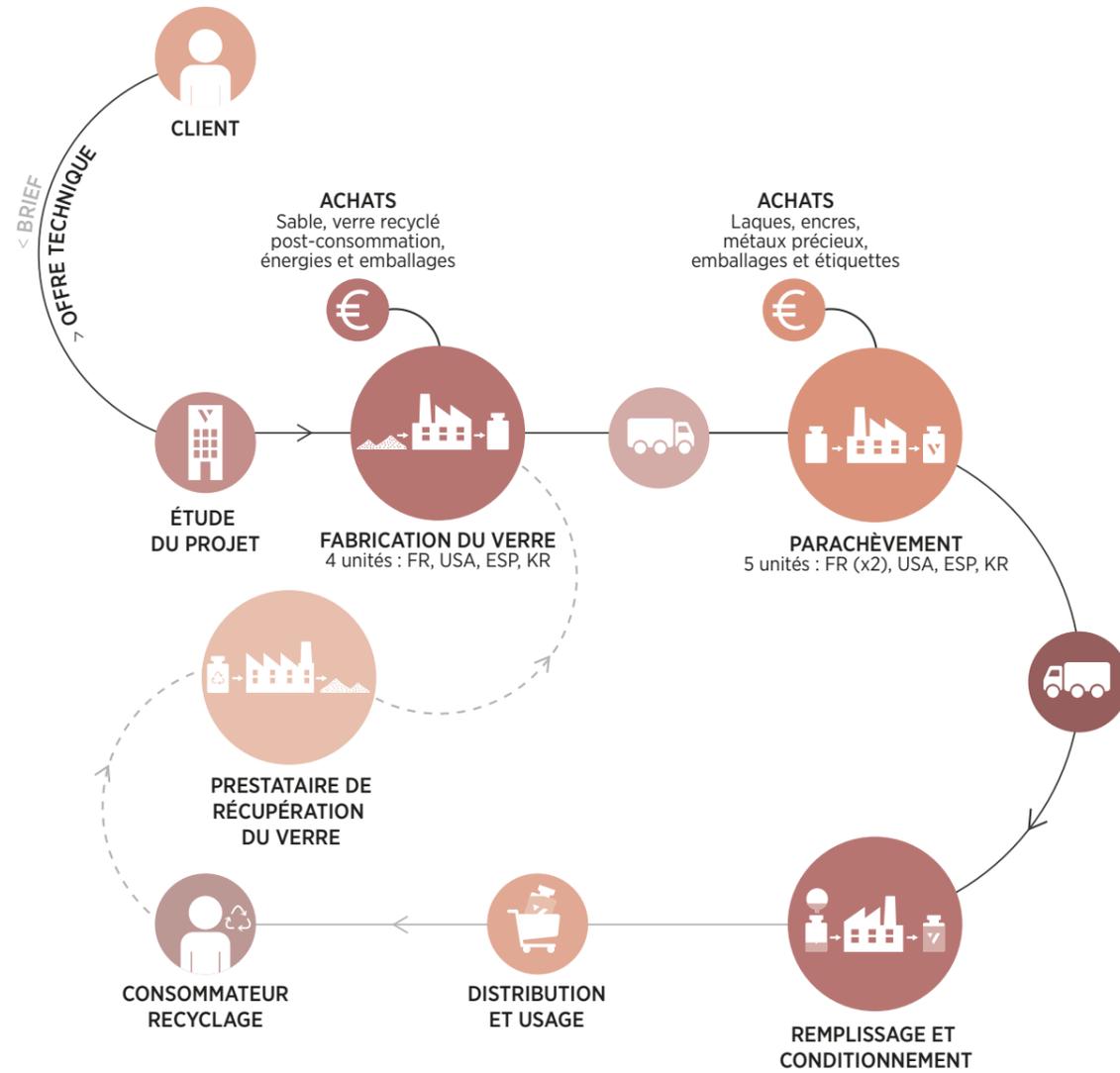
ISOLATEURS

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

## Verescence en chiffres



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



→ Logistique / qualité par Verescence    - - -> Logistique / qualité par le client

## Ressources

<b>CAPITAL FINANCIER</b> 500 M€ de chiffre d'affaires
<b>CAPITAL HUMAIN</b> 2 500 salariés
<b>CAPITAL INTELLECTUEL</b> 330 recrutements 56 brevets et/ou demandes de brevets actifs
<b>CAPITAL INDUSTRIEL</b> 7 sites industriels
<b>CAPITAL ENVIRONNEMENT</b> Quantité verre tirée 152 532 tonnes Total énergie 780 429 MWh Eau prélevée 2,56 m³/tv
<b>CAPITAL RELATIONNEL</b> 97,17% d'achats locaux 2 430 fournisseurs 240 M€ d'achats

## Création de valeur

<b>IMPACT FINANCIER</b> + 22% de croissance des ventes
<b>IMPACT HUMAIN</b> TF1 3,61 39% de recrutements féminins 100% de nos collaborateurs bénéficient d'une mutuelle et d'une prévoyance
<b>IMPACT INTELLECTUEL</b> 70,9% de salariés formés
<b>IMPACT INDUSTRIEL</b> 69 collaborateurs «lean-specialists» pour améliorer les performances
<b>IMPACT ENVIRONNEMENT</b> Déchets 155 kg/tv Émissions de CO2 (Scope 1 et 2) 1,03 tCO2e/tv Émissions de NOx 5,20 kg/tv Émissions de SOx 1,83 kg/tv Émissions de particules fines 0,155 kg/tv
<b>IMPACT RELATIONNEL</b> 0,56% de réclamations clients OTIF (On Time, In Full) 91%

## NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Le dispositif de gestion des risques mis en place par le Groupe Verescence repose sur l'identification et la prise en compte des principaux facteurs susceptibles d'avoir un impact significatif sur ses activités, sa situation financière et son image.

Le Comité Exécutif a ainsi validé l'identification et l'évaluation de 97 facteurs de risque produisant un impact soit en interne (continuité des activités, performance, rentabilité, etc.), soit en externe pour une ou plusieurs de ses parties prenantes (clients, fournisseurs, partenaires financiers, collaborateurs, institutions et société civile). L'ensemble de ces facteurs internes et externes sont évalués périodiquement selon trois critères notés de 1 à 10 : sévérité, occurrence et niveau de maîtrise. Cette évaluation fait naître pour le Groupe et l'ensemble de ses filiales, 28 enjeux RSE significatifs dont 10 sont considérés comme majeurs soit en interne, soit en externe. Cette catégorisation permet d'asseoir et de vérifier la pertinence de la stratégie RSE du Groupe pour l'ensemble de ses piliers. L'ensemble de nos enjeux sont ainsi représentés et hiérarchisés dans la cartographie ci-contre.

- ▼ PEOPLE FIRST    ▼ ACT FOR SOCIETY    ▼ ECO SOLUTIONS
- Enjeux RSE significatifs majeurs
- Enjeux RSE significatifs
- Enjeux RSE identifiés et non développés dans ce rapport





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

NOTRE STRATÉGIE RSE « GLASS MADE TO LAST »  
ET SA DÉCLINAISON AUTOUR DES 3 AXES QUI  
SONT MAINTENANT CONNUS DE TOUS, SE  
TRADUIT : TOUS LES JOURS, PAR DES ACTIONS  
CONCRÈTES, SUR TOUS LES SITES, ET DANS TOUS  
LES SERVICES DE VERESCENCE.

**Sur l'axe People First :**  
La sécurité doit rester notre priorité. En plus d'être prise en compte tous les jours par les managers lors des points de performances dans nos sites, des initiatives pour aller plus loin sur ce sujet sont prises et animées par les équipes HSE.

Le déploiement des carrières et des formations est une préoccupation constante des équipes RH et de l'encadrement. Nous pouvons citer la poursuite des formations amélioration continue en France et en Espagne, et son extension à venir aux États-Unis et en Corée du Sud.

**Sur l'axe Act for Society :**  
Les achats sollicitent et accompagnent de plus en plus nos fournisseurs pour les impliquer et contribuer à nos objectifs de décarbonation.

Les équipes finance travaillent sur la recherche de subventions en phase avec les orientations en matière de développement durable des régions et des pays où Verescence est implanté.

**Sur l'axe Eco Solutions :**  
Nous améliorons :  
- la qualité de nos produits en réduisant nos rebuts et nos réclamations  
- la qualité de service en réduisant les transports inutiles et les emballages  
Cela impacte directement notre décarbonation, nos consommations de matières et d'énergie, et plus globalement notre impact environnemental.

Les équipes commerciales, marketing, innovation & développement continuent de proposer aux clients nos solutions d'éco-conception, telles que l'allègement, le verre recyclé et des techniques de décor innovantes.

Les équipes techniques, informatiques et maintenance font évoluer nos process en installant des compteurs et des systèmes de GTE<sup>1</sup>, pour mieux maîtriser nos consommations d'énergie. Ces équipes préparent aussi les évolutions de nos process de demain par une plus grande électrification, les recours à des énergies vertes, l'installation de panneaux solaires, et une digitalisation plus importante.

Ces quelques exemples – et il y en a bien d'autres qui seront détaillés dans ce nouveau rapport – démontrent bien l'implication de toutes les équipes Verescence dans sa stratégie RSE.

Cet engagement et le dynamisme associé sont largement reconnus par plusieurs de nos parties prenantes :

- Nos clients tout d'abord, chez qui Verescence est reconnu pour sa position de leader en matière de RSE. Les critères RSE prennent une place de plus en plus importante, devenant même chez certains grands clients un critère clé pour l'attribution de nouveaux marchés dans les années à venir.
- Des initiatives sont également reconnues au niveau local ou national, dans les différentes régions où Verescence est implanté.
- Notre actionnaire et nos partenaires financiers sont de plus en plus intéressés par les critères ESG<sup>2</sup>.
- Enfin, les évaluations annuelles, par des organisations internationales indépendantes comme EcoVadis, CDP, SBTi, ou les différentes certifications ISO, sont également des éléments de reconnaissance externes importants compte tenu du classement de Verescence parmi les meilleures entreprises évaluées.

À nous tous de poursuivre ce dynamisme en matière de RSE et de développement durable pour que Verescence garde sa position de leader.■

<sup>1</sup> Gestion Technique des Énergies <sup>2</sup> Environnement, Social et Gouvernance

**D**epuis plusieurs années, pour mettre en œuvre sa stratégie axée autour de la Durabilité, et s'assurer de la bonne prise en compte par tous les services, sur tous les sites, Verescence a mis en place une Gouvernance et un Système de Performance Durable.

## LA GOUVERNANCE CHEZ VERESCENCE

LA GOUVERNANCE, COMPOSÉE PAR LES MEMBRES DU COMEX RSE, A POUR OBJECTIF DE :

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



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

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

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

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

## SYSTÈME DE PERFORMANCE DURABLE

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

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

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

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

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



VERESCENCE

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

**OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE**

VERESCENCE ET  
LES OBJECTIFS DE  
DÉVELOPPEMENT DURABLE  
DES NATIONS UNIES

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



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

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



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

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



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

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



GLASS MADE TO LAST.

# PEOPLE FIRST

- Santé & Sécurité
- Mieux-être au travail & reconnaissance
- Compétences & carrières
- Diversité



En tant qu'industriel, notre priorité absolue est la santé et la sécurité des équipes de Verescence.

Tendre vers zéro accident et zéro maladie professionnelle est notre ambition.

Pour y parvenir, nous avons établi des objectifs chiffrés et des plans d'actions détaillés, déployés dans l'ensemble de nos usines, et soutenus par d'importants investissements.

## SÉCURITÉ : OBJECTIF ZÉRO ACCIDENT

Indicateur témoin de notre engagement sécurité, le taux de fréquence d'accidents avec arrêt de travail (TF1) se situe à 3,61 en 2023, en baisse par rapport à 2022. Il demeure nettement inférieur au taux de fréquence moyen sur notre secteur (13,9 pour l'industrie de fabrication du verre creux en France tel que rapporté par la Caisse nationale d'assurance maladie). À noter que deux de nos sites n'ont connu aucun accident depuis plus de 3 ans.

## SÉCURITÉ PIÉTONNE EN USINE

Un benchmarking continu entre nos sites permet d'identifier les meilleures pratiques en matière de santé et sécurité, que nous pouvons ensuite déployer rapidement à l'échelle mondiale. Par exemple, en 2023, l'initiative prise par notre site coréen d'équiper son parc de chariots élévateurs de signaux lumineux périmétriques, permettant aux piétons de se tenir à distance de la zone de danger, a été généralisée à l'ensemble de nos sites.



De même, nous nous efforçons à éveiller au maximum l'attention des piétons dans les zones à risque identifiées. L'utilisation de portillons « Stop-Look-Cross », une initiative de notre site espagnol, vise à forcer les piétons à marquer un arrêt et à attirer leur attention sur l'environnement dans lequel ils s'apprêtent à s'engager. Cette pratique est désormais un standard du groupe.

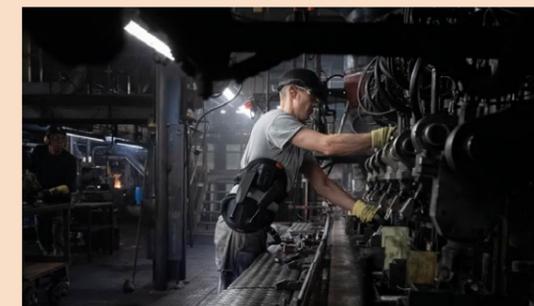


## AGIR SUR LES COMPORTEMENTS : PROGRAMME « JE VOIS, J'AGIS »

Nous croyons qu'atteindre le zéro accident ne sera possible que lorsque chacun d'entre nous sera capable de prévenir et de réagir face aux comportements à risque. C'est pourquoi notre site situé dans l'Orne est le pilote d'un ambitieux programme intitulé « Je vois, j'agis », dont l'objectif est d'éveiller les consciences sur les comportements à risque, qui un jour ou l'autre, pourraient provoquer un accident.

### FOCUS

## DES EXOSQUELETTES TESTÉS POUR PRÉVENIR LES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES (TMS)



Lors de changements de fabrication, nos opérateurs manipulent des charges lourdes allant de quelques kilogrammes à plus de 30 kg pour certains moules verriers. Afin de prévenir les TMS, des mesures organisationnelles ont été mises en place, mais aussi des tests d'exosquelettes en partenariat avec la start-up lilloise Japet Medical. Fin 2023, plusieurs opérateurs du site de Mers-les-Bains ont participé à une journée d'essai, et depuis début 2024, ils sont équipés d'exosquelettes pour une phase de test s'étendant sur plusieurs semaines. ■

## OCTOBRE ROSE 2023

Verescence se mobilise pleinement chaque année lors d'Octobre Rose pour sensibiliser au dépistage du cancer du sein et exprimer notre solidarité envers les femmes qui se battent courageusement contre cette maladie. En 2023, nos collaborateurs ont ainsi participé à des ateliers de sensibilisation avec la médecine du travail, des marches et courses roses, ainsi qu'une collecte de dons au profit de la Ligue Contre le Cancer. ■



**Indicateur clé de mesure de notre progrès dans ce domaine, notre taux d'absentéisme a continué à diminuer en 2023 pour passer sous la barre des 7% (les courtes maladies représentent les deux tiers des absences), en ligne avec notre objectif.**

POUR ATTEINDRE CE RÉSULTAT, NOUS POURSUIVONS NOS INVESTISSEMENTS DANS L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL, L'INTENSIFICATION DE NOTRE COMMUNICATION INTERNE (INTRANET, JOURNAL INTERNE « VERESCENCE EN ACTION » ET ÉCRANS D'AFFICHAGE), ET UN SUIVI MÉDICAL DE QUALITÉ DE NOS ÉQUIPES (MÉDECIN DU TRAVAIL, INFIRMIÈRES...).

## LUTTER CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES

Les entreprises ont un rôle clé à jouer dans la lutte contre les violences conjugales : sensibilisation, détection, écoute, aide. En France, Verescence s'est emparé du sujet et a signé en 2023 une charte aux côtés d'autres entreprises samariennes. En 2024, en collaboration avec nos assistantes sociales présentes sur tous nos sites, nous élaborerons un plan d'actions spécifiques pour lutter contre les violences conjugales. Nous organiserons notamment une journée de sensibilisation du personnel en partenariat avec des associations locales engagées dans cette cause.

## CÉLÉBRER ENSEMBLE LES SUCCÈS ET NOS COLLABORATEURS



Nous attachons une grande importance à célébrer les moments importants de la vie de l'entreprise ainsi que les parcours de nos collaborateurs. Chaque année en France, nous organisons avec fierté les cérémonies de remise des médailles d'honneur du travail.

**AU COURS DES ANNÉES 2023 ET 2024, 177 COLLABORATEURS DE VERESCENCE FRANCE ONT ÉTÉ HONORÉS.**

Chacun d'entre eux s'est vu offrir un portrait professionnel pris sur son lieu de travail, symbolisant ainsi leurs années de contribution précieuse au sein de notre entreprise.

En 2023, nous avons également célébré les 65 ans de notre site de parachèvement Verescence Orne. Cet anniversaire a été marqué par un événement interne convivial avec la création d'un parfum par les collaborateurs du site, suivi d'une journée portes ouvertes lors des journées du patrimoine, où près de 500 visiteurs ont pu découvrir notre histoire et notre expertise.

Nous encourageons également nos collaborateurs à participer à des événements sportifs et solidaires, pour renforcer les liens entre les équipes et encourager le dépassement de soi. En 2023, 44 collaborateurs français et espagnols ont ainsi pris part à la première édition de l'Ultrabaie, une épreuve de trail-running le long du sentier côtier de la baie de Somme.



## EXTENSION DE L'USINE ESPAGNOLE ET OUVERTURE D'UN BUREAU COMMERCIAL À MADRID

Durant l'été 2023, notre site espagnol de La Granja a entrepris une série de travaux d'extension de son usine de décor pour le marché de la beauté. Un nouveau bâtiment a été construit, équipé de toutes les installations nécessaires pour le bien-être de nos employés, incluant de nouveaux bureaux, vestiaires et une cafétéria.



En parallèle, nous avons inauguré un bureau commercial à Madrid, situé dans un espace de co-working, offrant un environnement de travail plaisant, tout en consolidant notre proximité avec nos clients.

**Au cœur des priorités de la politique RH de Verescence, l'épanouissement de nos collaborateurs et le développement de leurs talents par la formation, la mobilité interne et internationale.**

avons développé des modules de e-learning couvrant des sujets tels que la RSE, la cybersécurité, l'anti-corruption et les bonnes pratiques de fabrication. En 2023, 70,9% des collaborateurs ont été formés.

Depuis 2021, notre programme Lean Specialist, articulé en quatre niveaux (White / Yellow / Green / Black), permet de diffuser une culture d'amélioration continue au sein de notre entreprise et d'en accélérer la dynamique. Ces formations donnent à nos collaborateurs les outils et méthodes nécessaires pour mener en autonomie des projets et chantiers d'amélioration de la performance.

**EN 2023, 51 PERSONNES ONT SUIVI CES FORMATIONS EN FRANCE ET 18 PERSONNES EN ESPAGNE.**



Cérémonie de remise des diplômes 2023 en France

## VERESCENCE ACADEMY

Créée en 2019 pour regrouper l'ensemble de nos initiatives à visée pédagogique, Verescence Academy chapeaute l'ensemble de nos programmes de formation au niveau mondial.

Verescence Academy structure également notre offre de formations professionnalisantes et d'acquisition de compétences liées à nos métiers, dispensées au sein de nos propres écoles du verre et du parachèvement. En outre, Verescence accompagne chaque année des salariés engagés dans des démarches diplômantes. Pour rendre nos formations plus accessibles et toucher un plus grand nombre de personnes, nous

### ZOOM SUR L'ÉCOLE DU VERRE DE VERESCENCE EN FRANCE

Certifiée Qualiopi

**233** salariés formés à la formation 'Emballeur-Trieur'

**20 336** heures de formation en 2023

**93%** des collaborateurs formés en 2023

**34** diplômés en 2023

## MOBILITÉ INTERNE ET INTERNATIONALE

Chaque année, notre entreprise offre des opportunités de mobilité interne et internationale aux collaborateurs, leur permettant ainsi de développer leurs compétences et d'enrichir leur expertise.

**EN 2023, PRÈS DE 10% DE NOS EFFECTIFS ONT BÉNÉFICIÉ DE PROMOTIONS OU DE TRANSFERTS INTERNES**

renforçant ainsi les équipes opérationnelles de nos divers sites à travers le monde. Cette dynamique de mobilité contribue de manière significative à notre succès mondial.

## VOLONTARIAT INTERNATIONAL EN ENTREPRISE (V.I.E)

En partenariat avec Business France, nous participons activement au programme de Volontariat International en Entreprise (V.I.E), une initiative gouvernementale française visant à soutenir l'activité des jeunes et des entreprises à l'étranger.

**EN 2023, VERESCENCE A ACCUEILLI 5 COLLABORATEURS EN V.I.E SUR SES SITES AMÉRICAINS**

dans des domaines variés tels que la finance, la qualité, l'amélioration continue et la production. Avant leur départ vers l'un de nos sites à l'étranger, chaque jeune bénéficie d'un parcours d'intégration sur mesure de quelques mois dans l'un de nos sites français, afin de se familiariser avec notre culture d'entreprise et de développer les compétences nécessaires pour mieux réussir leur future mission.



## MOBILITÉ INTERNATIONALE

## NOS TALENTS TÉMOIGNENT



**Pierre**  
Ingénieur Homologation et R&D Isolateurs  
VERESCENCE LA GRANJA

**Diplômé à 22 ans de l'école des Mines d'Albi-Carmaux (France), Pierre a rejoint en 2023 en CDI les équipes de La Granja Insulators, après avoir acquis une solide expérience lors de ses stages en Espagne et en France.**

« J'ai découvert Verescence pendant mes études et été séduit par les valeurs et l'ambition du groupe. Mon stage de 4 mois au sein du service R&D de La Granja Insulators m'a plongé dans un projet visant à optimiser la ligne d'assemblage des isolateurs. Un challenge d'autant plus grand que je n'avais pas pratiqué l'espagnol depuis des années ! Fort de cette expérience enrichissante, j'ai choisi de réaliser mon stage de fin d'études au Bureau d'études moules à Mers-les-Bains, où j'ai découvert l'univers de la Parfumerie. Maintenant diplômé, je suis très heureux d'être de retour en Espagne, avec de nouvelles responsabilités au laboratoire d'essais électriques, qui me mettent en contact direct avec les fournisseurs et les clients, ce qui est très stimulant ! »



**Joaquin**  
Spécialiste Procédés Bout Chaud  
VERESCENCE COVINGTON

**Joaquin a démarré sa carrière chez Verescence La Granja de 1995 à 2004 en tant qu'Opérateur IS, tout en poursuivant ses études d'ingénieur. Après avoir vécu un an au Royaume-Uni, Joaquin a travaillé dans le secteur de la construction industrielle, avant de revenir chez Verescence en 2013, cette fois en tant que Spécialiste Procédés Bout Chaud et Chef d'équipe. En 2023, sa passion pour la mobilité internationale l'a conduit en Géorgie, où il a rejoint l'équipe de Verescence North America.**

« Verescence est un lieu de travail formidable où l'équilibre délicat entre la technologie, l'art et la performance me motive énormément. Nous créons de magnifiques produits en verre pour nos clients, nous répondons à leurs attentes en matière de qualité et nous atteignons les performances nécessaires pour être rentables. Après avoir passé dix ans chez Verescence La Granja, Verescence m'a offert la possibilité de poursuivre ma carrière aux États-Unis. La Géorgie est un endroit exceptionnel et dynamique où il fait bon vivre. L'usine de Covington est connue pour son ambiance de travail fantastique, et j'aime le défi enthousiaste de contribuer à l'amélioration de nos performances là-bas. La diversité de l'équipe nous enrichit de multiples façons. Grâce à Verescence, nous avons accès à des opportunités de carrière uniques et incroyables qui nous permettent de continuer à nous développer tant sur le plan professionnel que personnel. »



La diversité chez Verescence est une richesse et une source de progrès. Les différentes cultures du groupe et la place croissante des femmes dans nos équipes renforce notre intelligence collective et, par conséquent, notre performance économique.



EN 2023, NOTRE ENGAGEMENT S'EST MATÉRIALISÉ PAR LE RECRUTEMENT DE 39% DE FEMMES, AVEC POUR AMBITION D'ATTEINDRE CHAQUE ANNÉE LA PARITÉ EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT.

Nos métiers de la production sont accessibles aussi bien aux hommes qu'aux femmes. En France, nous sommes tout particulièrement fiers de compter désormais 5 femmes conductrices de machines IS au « bout chaud » dans notre verrerie et 2 femmes à la moulure, métiers traditionnellement peu féminisés.



## RENFORCER LA MIXITÉ FEMMES-HOMMES

Dans notre secteur industriel, où le recrutement est en tension et où les métiers techniques demeurent peu attractifs pour les femmes, notre politique de diversité s'articule principalement autour de la féminisation de nos effectifs.

Actuellement, les femmes représentent 32% de notre effectif total, dont 30% à des postes d'encadrement. Ces chiffres sont encourageants, surtout lorsque l'on considère que les femmes ne représentent que 28,5% des effectifs industriels en général et moins de 20% des postes de direction selon l'Insee en France\*.

\* Source : Féminisation des emplois dans l'industrie : le guide pratique" <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/feminisation-des-emplois-dans-lindustrie-le-guide-pratique>

### FOCUS JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

Chaque année, nous célébrons la Journée Internationale des Droits des Femmes avec enthousiasme pour mettre en lumière « Verescence au Féminin ». En 2024, dix femmes issues de différents services du site de Verescence Orne se sont prêtées à l'exercice du témoignage vidéo, mettant en lumière leur expérience professionnelle et leur vécu en tant que femmes dans l'industrie.■



# ACT FOR SOCIETY

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

<p> ACHATS RESPONSABLES</p> <p><b>97%</b> d'achats locaux</p> <p><b>240 M€</b> d'achats auprès d'un écosystème de 2430 fournisseurs actifs</p> <p><b>100%</b> des fournisseurs référencés au panel RSE1 ont signé la charte RSE et</p> <p><b>51%</b> d'entre eux sont engagés dans EcoVadis</p>	<p> PRÉSERVER L'EMPLOI SUR NOS SITES</p> <p><b>83</b> salariés inscrits dans des parcours qualifiants ou diplômants</p> <p><b>53</b> demandeurs d'emploi formés à nos métiers</p> <p><b>200</b> étudiants sensibilisés à nos métiers lors de la Semaine de l'industrie</p>
<p> RECONNU COMME "LEADER DE L'ENGAGEMENT FOURNISSEUR 2023"</p>	<p> ÉTHIQUE DES AFFAIRES</p> <p><b>98%</b> des collaborateurs à risque formés sur la lutte anti-corruption</p> <p><b>93%</b> des collaborateurs à risque formés sur la sécurité de l'information</p>

En France, en Espagne, aux États-Unis et en Corée Sud, nous voulons une autonomie forte de nos sites, permettant d'offrir le meilleur service aux clients et de développer des réseaux de fournisseurs locaux. Les services Groupe viennent en support, pour apporter les expertises complémentaires et favoriser la mutualisation des bonnes pratiques, notamment RSE.

## LE VERRE, ACTEUR DE L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE



Le recyclage du verre est un élément clé de l'économie circulaire. En plus des partenariats stratégiques avec les usines de tri dans les pays où nous sommes implantés, des initiatives menées en collaboration avec nos clients visent à transformer les pratiques industrielles et à contribuer à un avenir plus durable.

En Corée du Sud, le site de Verescence Pacific a été choisi par un client majeur pour mettre en place une boucle de recyclage spécifique. Le consommateur final est encouragé à rapporter ses flacons ou pots en verre dans l'une des boutiques du client. Les emballages sont ensuite acheminés vers un centre de tri partenaire de l'opération, puis le calcin est réintroduit dans le four de Verescence Pacific.

De manière similaire, en Espagne, Verescence La Granja a collaboré avec un client pour récupérer et réintroduire dans notre four 35 tonnes de ses flacons obsolètes (calcin issu du recyclage post-industriel).

Grâce à ces projets de recyclage et à l'engagement de nos clients, nous augmenterons progressivement la quantité de verre collecté et améliorerons la qualité du verre recyclé.



## ONE VERESCENCE : LES MISSIONS INTERNATIONALES

Régulièrement, des échanges intersites sont organisés afin que nos sites puissent se benchmarker et bénéficier de renfort lors d'opérations de maintenance délicates, telle que le remplacement de l'isolation de la voute du four de Covington début 2024, qui a nécessité la venue d'experts français et espagnols. De même, ces échanges servent à la formation continue de nos experts verriers.



Être inclusif et élever le niveau de formation de nos principaux bassins d'emplois participe à la pérennité de notre entreprise. L'attractivité de nos métiers et des territoires où nous opérons fait partie de l'équation.

## TERRITOIRES D'INDUSTRIE

### INTERVIEW

3 QUESTIONS À ÉMILIE BOUVILLE, RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES VERESCENCE MERS-LES-BAINS

Verescence est impliqué dans l'initiative « Territoires d'Industrie » pour encourager la réindustrialisation de nos territoires et l'innovation aux côtés des pouvoirs publics français.

**1 Lancé en 2018, « Territoires d'industrie » vise à rapprocher les élus et industriels des territoires pour répondre aux défis auxquels sont confrontées les entreprises industrielles localement. Quels sont les enjeux du Territoire d'Industrie Vallée de la Bresle - Vimeu ?**

Le programme « Territoires d'Industrie » permet de rapprocher les industriels et les élus pour travailler plus efficacement sur les problématiques que nous rencontrons sur notre territoire. Pour ma part, je forme un binôme avec Jean Pierre TROLET, Vice-Président de la Communauté de Communes des Villes Sœurs en charge du développement économique.

En concertation avec les autres industriels du Territoire nous avons choisi 3 priorités d'actions :

- Développer l'attractivité des métiers de l'industrie auprès des jeunes.
- Proposer une offre d'hébergement à destination des stagiaires, apprentis et jeunes salariés.
- Proposer des solutions de transport collectifs pour faciliter l'accès à l'emploi et diminuer l'impact environnemental.



**2 Quelles initiatives concrètes Verescence a-t-elle mises en place au cours de la première phase du programme ?**

Grâce à une collaboration accrue avec les établissements scolaires, nous avons permis à 200 élèves de visiter une entreprise sur notre territoire lors de la Semaine de l'Industrie en novembre 2023. L'objectif est de créer des vocations et de présenter aux jeunes nos métiers et les formations qui y préparent.

Par ailleurs, une résidence « Jeunes Salariés » va être construite au Tréport avec 20 studios équipés gérés par ACTION LOGEMENT pour nous permettre de loger plus facilement les stagiaires et apprentis que nous accueillons. Les travaux de construction débuteront en juin 2024 pour une mise en service prévue en juin 2026.

**3 Pouvez-vous nous parler des objectifs et des plans de Verescence pour la phase 2 ?**

Dans cette deuxième phase, nous allons poursuivre nos actions à destination des jeunes pour développer l'attractivité de nos métiers. En complément, nous travaillons à l'ouverture d'un BTS à dominante Maintenance / Electrotechnique au Lycée Anguier à Eu, pour répondre aux besoins de compétences de toutes les industries locales. ■



**FOCUS**

VERESCENCE LA GRANJA ENGAGÉ DANS LA FORMATION EN ALTERNANCE



En parallèle, Verescence propose une formation diplômante pour ses employés de plus de 30 ans, avec trois heures de cours en soirée pendant deux ans. Depuis le lancement de ces programmes, plus de 170 personnes ont été certifiées, illustrant l'engagement de Verescence pour l'insertion des jeunes sur le marché du travail, le développement des compétences et l'employabilité des travailleurs dans son territoire. ■

Notre filiale espagnole, homologuée comme centre de formation par la Junte de Castille-et-León, s'engage pleinement dans la formation professionnelle en alternance. Ce programme permet aux jeunes de 16 à 29 ans de combiner quatre mois de cours et six mois de formation pratique chez Verescence, aboutissant à un certificat de Maintenance des Lignes Automatiques de Production, reconnu au niveau national.



SEMAINE DE L'INDUSTRIE 2023 : 200 JEUNES DÉCOUVRENT LES USINES VERESCENCE

Depuis 2011, la Semaine de l'industrie contribue à établir des passerelles entre le monde professionnel et l'enseignement, et à changer le regard sur l'industrie et ses métiers, à un moment clé où les jeunes vont devoir préciser leur projet d'orientation.

Chaque année, Verescence se mobilise pleinement dans cet événement national en organisant de nombreuses visites de ses usines françaises. Ces visites offrent aux collégiens, lycéens et étudiants des régions Hauts-de-France et Normandie l'opportunité unique de découvrir les coulisses de fabrication des flacons en verre des plus grands noms de la parfumerie-cosmétique. ■



**Xavier BREUVART**  
Directeur  
des Ressources Humaines  
VERESCENCE FRANCE

« Au total, plus de 200 jeunes ont eu l'opportunité de découvrir les offres de stages, d'alternance et de carrières passionnantes offertes par Verescence. Nous avons également organisé une visite spéciale pour les enfants de nos salariés encore en études ou souhaitant entreprendre une reconversion professionnelle. »



Verescence privilégie les fournisseurs locaux dans ses opérations, réduisant ainsi les émissions de CO2 liées au transport et soutenant les économies locales. En 2023, sur les 240 millions d'euros dépensés pour l'achat de produits et services, plus de 97% ont été réalisés auprès de partenaires locaux, principalement des PME/TPE.

## ENGAGER NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Parmi nos fournisseurs, une liste de 117 entreprises, identifiées pour leur impact significatif sur la responsabilité sociale et environnementale de

Verescence (désignées RSE1), a été établie. Elles représentent 65% de notre volume d'achats et, plus important encore, plus de 80% de nos émissions de CO2 indirectes (scope 3). Au cours des quatre dernières années, ces fournisseurs ont fait l'objet de plans d'actions RSE spécifiques à leurs activités, donnant lieu à des résultats concrets très encourageants, tels que l'utilisation de biocarburants, l'exploration de nouvelles sources de matières naturelles, la réduction de l'absentéisme, et la promotion de l'emploi des seniors.

## AIDER NOS FOURNISSEURS À RÉDUIRE LEUR EMPREINTE (SCOPE 3)

Les émissions de CO2 indirectes représentent 39,5% de nos émissions totales en 2023, constituant le deuxième poste après les émissions liées à la fabrication des flacons.

Les achats de Verescence impactent plus de 90% de ce scope 3, avec des actions clairement définies et des priorités établies, notamment sur les quatre principaux chapitres suivants :

- Achats de biens et de services
- Investissements
- Acheminement des énergies
- Transports

**NOTRE PRIORITÉ DEMEURE L'OBTENTION DE DONNÉES SPÉCIFIQUES À CHAQUE FOURNISSEUR, ESSENTIELLES À LA MISE EN PLACE DE PLANS D'ACTIONS CONCRETS ET PÉRENNES.**

## ENGAGÉS POUR DES ACHATS SOLIDAIRES

Nous accordons une attention particulière aux achats solidaires. Cela se traduit par une cartographie précise de nos partenaires, notamment ceux localisés dans des Zones de Revitalisation Rurale (ZRR), c'est-à-dire dans des communes reconnues comme fragiles sur le plan socio-économique.

Nous collaborons également avec des entreprises adaptées pour adultes handicapés, comme l'Atelier Protégé de la Vallée de la Bresle (APVB) en France et ILUNION en Espagne, qui interviennent dans les usines de Verescence pour des activités telles que la blanchisserie industrielle, le reconditionnement et la réparation de palettes.

De plus, nous soutenons l'insertion sociale et professionnelle des personnes atteintes de troubles du spectre autistique (TSA) via notre partenariat avec l'association Les Maisons de Vincent, à travers notamment de l'achat de paniers de fruits pour notre site de Mers-les-Bains.

## EMBALLAGES ET ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Les emballages représentent près de 10% de nos achats, 11,3% de nos déchets et 9,7% de nos émissions de CO2. En collaboration avec nos fournisseurs locaux, nous mettons en place des initiatives innovantes pour renforcer la circularité de nos emballages en plastique, carton et bois selon l'approche des 4R :

**Réduire** : Verescence favorise l'utilisation de matériaux recyclés dans ses emballages. Par exemple, nos thermoformés sont composés de plastique recyclé à hauteur de 80%, et nos gaines et housses de palettes sont dorénavant fabriquées à partir de plastique recyclé.

**Réutiliser** : Verescence s'engage également à minimiser son impact sur les ressources forestières, avec l'utilisation de palettes recyclées issues du réemploi et la revalorisation des déchets de bois.

**Réparer** : Verescence dispose d'ateliers dédiés à la réparation des palettes, permettant ainsi de prolonger leur durée de vie et de réduire les déchets de bois.

**Recycler** : Verescence s'efforce de maximiser le recyclage de ses emballages en fin de vie. Une démarche pour améliorer la recyclabilité des cartons enduits de plastique est en cours depuis 2023.



**FOCUS****TRAÇABILITÉ  
DES CHÂÎNES  
D'APPROVISIONNEMENT**

La traçabilité et la transparence des chaînes d'approvisionnement sont des enjeux stratégiques pour les entreprises. Depuis 2023, Verescence utilise la nouvelle plateforme TRASCE (TRaceability Alliance for Sustainable CosmEtics), qui a pour objectif de cartographier les filières d'approvisionnement clés de l'industrie parfumerie-cosmétique. Nos équipes RSE, Achats et IT travaillent à la collecte des informations, ainsi qu'à l'implication de nos fournisseurs stratégiques dans ce projet. Cet outil nous permettra d'aller encore plus loin dans la connaissance de notre 'scope 3' et de mener des audits ciblés chez les fournisseurs de nos propres fournisseurs. ■

**JOURNÉE RSE  
FOURNISSEURS EN FRANCE  
ET EN ESPAGNE**

En 2023, Verescence a organisé deux Journées RSE Fournisseurs en France (3ème édition) et en Espagne (2nde édition), réunissant au total 170 participants de 83 fournisseurs stratégiques.

Ces événements ont été une opportunité pour présenter la vision RSE de Verescence, les progrès réalisés, ainsi que pour explorer des thématiques essentielles comme la décarbonation, la sobriété énergétique, la gestion de l'eau, l'écoconception et la transparence des chaînes d'approvisionnement. Parmi les moments forts : un témoignage inspirant de notre client Chanel, une remise de trophées en reconnaissance de l'engagement

RSE de nos fournisseurs, ainsi qu'une visite du musée du verre de La Granja de San Ildefonso situé dans l'ancienne fabrique royale de verre construite en 1727. ■



Journée RSE Fournisseurs le 3 octobre 2023  
à Saint-Valery-sur-Somme (France)



Journée RSE Fournisseurs le 1er juin 2023  
à La Granja de San Ildefonso (Espagne)

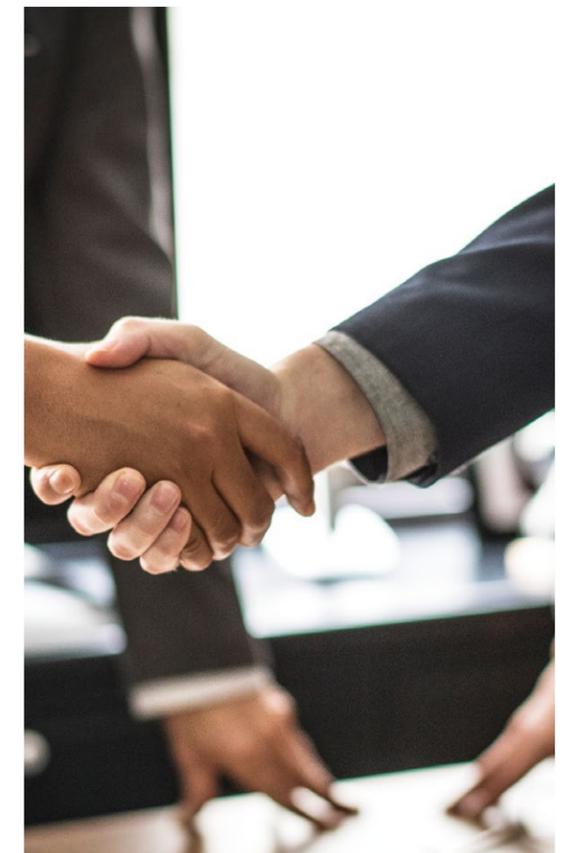
L'éthique des affaires  
et la lutte contre  
la corruption sont  
des priorités pour  
Verescence. Un Comité  
Conformité, supervisé  
par le CEO du groupe,  
se réunit tous les deux  
mois, ou en cas de  
besoin, pour examiner,  
traiter et suivre les  
questions liées à  
l'éthique.

**SUR L'ANNÉE 2023-2024, 64 EMPLOYÉS  
ONT ÉTÉ INVITÉS À PARTICIPER, AVEC  
UN TAUX DE PARTICIPATION DE 98%.**

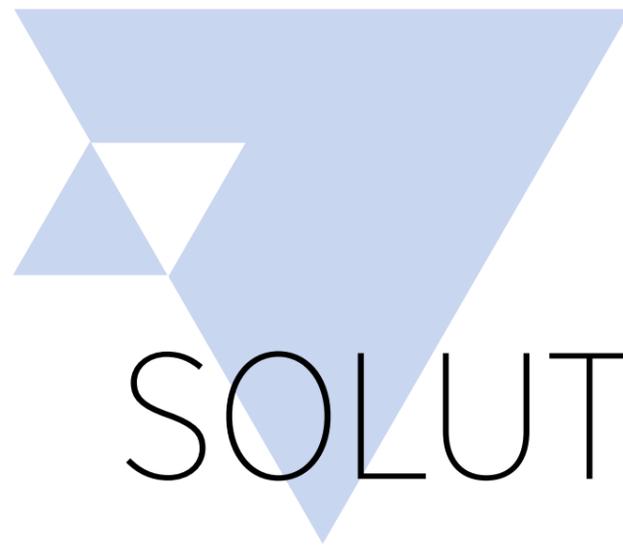
Depuis son lancement en 2022, la formation a été suivie par un total de 619 employés, représentant un taux de participation global de 97,6%.

En parallèle, Verescence a déployé une formation sur le RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) à l'ensemble des responsables de traitements de données.

Enfin, Verescence a revu et déployé en 2023 sa cartographie des risques. L'objectif était d'obtenir une vision partagée et consolidée de ses principaux risques, de construire un processus cohérent et pérenne afin de renforcer les activités de contrôle dans le Groupe, et de mettre en place un système efficace de suivi et de gestion des principaux risques ainsi que de leurs plans d'actions.



VERESCENCE  
A POURSUIVI SON  
PROGRAMME DE  
FORMATIONS EN LIGNE  
RELATIF À  
LA PRÉVENTION  
DE LA CORRUPTION



# ECO SOLUTIONS

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



INNOVATION ET ÉCO-CONCEPTION

**77%**

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

**GLASS AS SERVICE**

4 outils d'aide à la décision pour nos clients



OPTIMISATION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PROCESS

**90,6%**

de déchets recyclés

---

**-54%**

de prélèvements d'eau depuis 2016

**98%**

d'eau recyclée

---

**-19%**

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



**A**  
water security &  
**A-**  
climate change



**-40%** objectif de décarbonation par tonne de verre tiré entre 2019 et 2034 (scopes 1+2) aligné sur une trajectoire permettant de limiter le réchauffement climatique à 2°C

\*Verre recyclé post-consommation

Dans notre industrie du flaconnage de luxe, le haut niveau de qualité attendu par nos clients et la complexité des créations peuvent entraîner des rebuts élevés, affectant ainsi notre impact environnemental. C'est pourquoi nous cherchons à maîtriser toujours mieux nos procédés industriels et à simplifier toujours plus nos flux.

## VERS L'EXCELLENCE SERVICE

Le taux de réclamations clients, en baisse constante au cours des dernières années, s'établit à 0,56% en 2023. Un autre indicateur clé dans notre industrie est l'OTIF qui mesure la ponctualité et la complétude de nos livraisons « On Time-In Full ». Il progresse de 3 points en 2023 et s'élève à 91%.

## UN NOUVEAU LOGICIEL DE PLANIFICATION

Après deux années de préparation, Verescence a franchi une étape majeure fin 2023 en finalisant le développement de SAP-IBP, notre nouveau logiciel de planification. Cette transition vers IBP représente un progrès significatif pour notre entreprise, nous permettant de mieux répondre aux besoins de nos clients et d'agir avec une réactivité accrue, grâce à une intégration totale à notre système ERP (Enterprise Resource Planning).

**DÉSORMAIS, LA PLANIFICATION S'APPUIE SUR LES DONNÉES EN TEMPS RÉEL DES STOCKS ET DES ENCOURS, AVEC LA POSSIBILITÉ D'OPTIMISATION POUR OFFRIR UN SERVICE OPTIMAL À NOS CLIENTS.**

De nouvelles fonctionnalités ont été intégrées pour minimiser les ruptures de flux et garantir une utilisation homogène de l'outil à travers l'ensemble de nos opérations. De plus, elles nous aident à anticiper l'évolution à moyen terme des besoins de nos clients et à identifier les potentiels goulots d'étranglement, orientant ainsi nos décisions d'investissement.



**Stéphane AVEQUIN**  
Directeur Supply Chain  
VERESCENCE FRANCE

« Le lancement de SAP-IBP a été réalisé avec succès en France, en Espagne et aux États-Unis en décembre 2023. Ce nouveau logiciel intègre un Optimizer qui permet d'aider nos équipes à planifier plus efficacement. Il est commun entre nos sites et il permet d'élaborer un S&OP (Sales & Operations Planning) harmonisé en Europe et aux USA pour équilibrer au mieux nos capacités de production pour toujours mieux servir nos clients. »

## DIGITALISATION DE LA PRODUCTION : DES PROJETS INNOVANTS EN ACTION

Verescence s'est engagé dans une transformation numérique majeure avec l'adoption d'un MES (Manufacturing Execution System) sur l'ensemble de ses sites de parachèvement. Ce logiciel est connecté aux équipements de nos Unités Autonomes de Production (UAP) et permet de collecter automatiquement et en temps réel les données pour mesurer la performance de production (taux de rendement synthétiques, TRS), ainsi que nos données qualité.

**CE NOUVEL OUTIL NOUS PERMET UNE AMÉLIORATION DE NOS PERFORMANCES INDUSTRIELLES ET UNE DIMINUTION DE NOS TAUX DE CASSE.**

Après le déploiement réussi en France, suivi de l'Espagne en 2023, le projet se poursuit à Sparta (USA), avec une phase pilote prévue pour la fin de 2024 et un déploiement complet en 2025.

Dans la continuité de cette démarche, nous développons un nouvel outil de tableaux de bord pour digitaliser l'animation de nos performances sur les sites, couvrant divers domaines tels que la sécurité, la qualité, la production, l'industrialisation, la maintenance et les ressources humaines, et intégrant aussi la gestion des plans d'action, de routines d'audits et de méthodes de résolution de problèmes. Son déploiement européen est en cours sur 2024, suivi des sites américains en 2025.

### FOCUS

## PROGRAMME D'EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE À SPARTA

En partenariat avec le cabinet Argo Efeso, notre site de parachèvement Verescence Sparta a lancé un programme d'Excellence Opérationnelle en juillet 2023.

S'étendant sur 6 mois, ce programme a permis à Verescence Sparta de se concentrer sur la réduction des rebuts et l'amélioration du TRS (taux de rendement synthétique).

Les équipes ont travaillé majoritairement sur l'UAP sérigraphie et marquage à chaud, notamment sur le démarrage d'une nouvelle machine de sérigraphie de dernière génération. ■



**Yann-Régis LECONTE**  
Directeur amélioration  
continue Groupe

« Le plan s'est déroulé sur 14 semaines, avec beaucoup d'énergie et de beaux résultats en matière de réduction de la casse. Nous sommes actuellement dans la phase de maintien et de capitalisation des actions réalisées. Une belle réussite pour l'équipe de Verescence Sparta. »

Produire tout en maîtrisant les consommations d'énergie, d'eau et de matières premières, ainsi qu'en réduisant les émissions de CO2 et les déchets, est l'ambition commune de chacun de nos sites. La réduction tangible de notre impact environnemental, élément clé de notre compétitivité, est au cœur de notre démarche RSE « Glass Made To Last ».

## DÉCARBONER NOS ACTIVITÉS : NOTRE FEUILLE DE ROUTE 2034

Depuis 2016, Verescence s'engage à réduire son empreinte climatique en diminuant continuellement ses émissions de CO2. Au cours des sept dernières années, nos émissions de CO2 par tonne de verre tirée sont passées de 1,27 tCO2e à 1,03 tCO2e en 2023, soit une réduction de 19%, équivalente à 35 000 tCO2e évitées l'an dernier.

Ces résultats sont le fruit d'une feuille de route de décarbonation alignée sur un scénario de limitation de la hausse des températures à bien en dessous de 2°C par rapport aux niveaux pré-industriels, validée par l'initiative Science Based Targets (SBTi) en 2022. Depuis, Verescence travaille activement à faire évoluer cette feuille de route pour converger vers l'ambition de l'Accord de Paris de limiter le réchauffement climatique à 1,5°C.

Ainsi, notre nouvelle feuille de route prévoit, pour l'ensemble de nos usines, non seulement la généralisation de l'électrification de nombreux procédés (arches, feeders et fours), mais aussi l'utilisation de gaz vert.

**NOUS PRÉVOYONS DE FAIRE VALIDER NOTRE OBJECTIF DE DÉCARBONATION 1,5°C AUPRÈS DE SBTi EN 2024.**

## AMÉLIORER NOS PERFORMANCES ÉNERGÉTIQUES

Nous sommes conscients de l'impact de la performance énergétique de nos usines sur nos ambitions de décarbonation. Dans une logique d'amélioration continue, des piliers « Energies » sont déployés sur nos sites. Ces équipes transversales permettent d'embarquer toutes les fonctions impliquées, directement ou indirectement, dans la réduction de notre consommation énergétique.

En 2023, beaucoup d'initiatives ont été déployées sur notre usine de Mers-Les-Bains, que ce soit sur nos feeders, arches ou opérations de rebrûlage. Ces initiatives ont ensuite été étendues à tous nos autres sites où des opportunités similaires existent. Par exemple, le projet de récupération de la chaleur fatale au-dessus de nos feeders, qui permet d'économiser 10500 MWh de gaz par an, a considérablement amélioré la performance énergétique du site de Mers-les-Bains.

Sur nos sites de parachèvement, le refroidissement des flacons à l'air libre permet désormais de réduire notre consommation d'air comprimé jusqu'alors utilisé pour leur refroidissement. De plus, plusieurs projets de déstratification ont permis de réutiliser l'air chaud accumulé en hauteur, augmentant ainsi le confort thermique du personnel travaillant principalement dans les zones de contrôle, de conditionnement ou de

stockage des flacons. Cette initiative réduit l'utilisation du chauffage et permet d'économiser environ 30% sur les dépenses énergétiques.

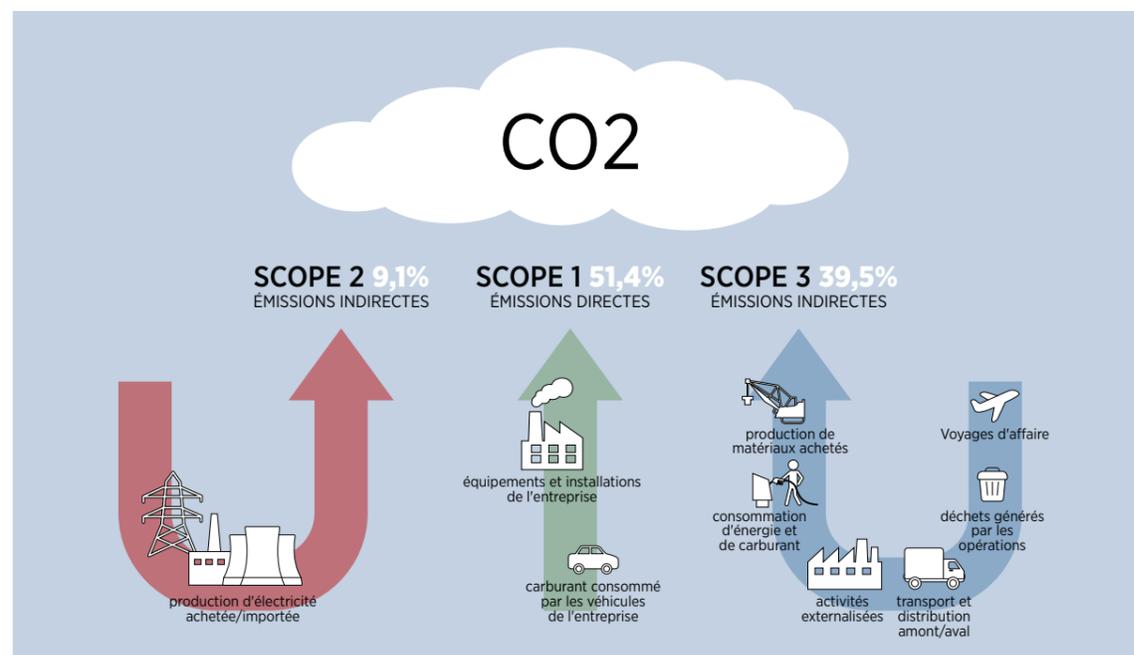
### FOCUS

#### VERESCENCE COVINGTON CERTIFIÉ ISO 50001

Après Mers-les-Bains en 2019 et La Granja en 2021, notre site de Covington a obtenu en 2023 la certification ISO 50001 (management de l'énergie). Nos sites utilisent cette norme comme cadre pour l'amélioration continue de la performance énergétique, visant à réduire leur consommation d'énergie ainsi qu'à limiter leur impact sur l'environnement.■

#### PRÈS DE 5 000M<sup>2</sup> DE PANNEAUX SOLAIRES SUR LE TOIT DE VERESCENCE PACIFIC

Avec le soutien du gouvernement sud-coréen, Verescence Pacific a installé entre 2022 et 2023 près de 5 000 m<sup>2</sup> de panneaux solaires sur le toit de l'usine afin de renforcer l'utilisation des énergies renouvelables. Cette installation permet de produire 667 MWh d'énergie solaire par an.■



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

## RÉCUPÉRATION DE LA CHALEUR FATALE

### INTERVIEW

3 QUESTIONS À STÉPHANIE ROZIER, RÉFÉRENTE ÉNERGIE SUR LE SITE DE VERESCENCE MERS-LES-BAINS



Depuis 2023, notre site de Mers-les-Bains utilise une installation novatrice de récupération de la chaleur fatale générée par la production de verre. Ce projet a été réalisé en collaboration avec les équipes de Clever Energies, une entreprise française spécialisée dans le domaine de l'efficacité énergétique.

### 1 Quelle est l'origine du projet de récupération de chaleur fatale chez Verescence ?

Nous avons d'un côté un poste de chauffage consommant 10,5 GWh/an, et de l'autre, une source d'énergie inexploitée liée à notre processus de production à très haute température. Le défi était de taille : comment capter cette chaleur et l'intégrer efficacement dans notre réseau de chauffage ? L'innovation réside dans la méthode de captation, spécifiquement au-dessus des canaux qui amènent le verre depuis la sortie des fours jusqu'aux machines de formage : les feeders.

### 2 Quels sont les bénéfices concrets de cette solution pour Verescence ?

Cette solution apporte des bénéfices significatifs sur trois axes majeurs. Tout d'abord, elle améliore les conditions de travail en assurant une température constante en hiver et un rafraîchissement en été. Ensuite, elle réduit notre consommation d'énergie et nos émissions de CO<sub>2</sub>, contribuant ainsi à nos engagements environnementaux. Enfin, elle optimise la chaleur disponible en la redistribuant dans nos réseaux de fluides, ce qui améliore nos processus.

### 3 Quels sont les premiers résultats tangibles ?

Ce projet s'inscrit dans notre stratégie de réduction de l'empreinte carbone. En 2023, nous avons déjà constaté une réduction de 2000 tonnes de CO<sub>2</sub>, soit 4% de nos objectifs de décarbonation. Ces résultats tangibles démontrent l'efficacité et l'importance de cette initiative pour Verescence. ■

## PRÉSERVER LES RESSOURCES EN EAU



Verescence a fait de la réduction de son empreinte sur l'eau un enjeu stratégique pour l'ensemble de ses sites, en développant deux grands axes : la réduction de la consommation d'eau et une baisse des prélèvements d'eau dans le milieu naturel. Nous nous engageons également à préserver la qualité de l'eau que nos usines rendent à la nature.

La roadmap de Verescence est complète et intègre les préconisations les plus avancées tel que le plan eau édité par le gouvernement français. Verescence a développé au niveau du groupe de nouveaux KPIs (DBO5, DCO et MES\*) relatifs aux polluants que ses usines émettent dans l'eau et a pour objectif de réduire ces niveaux de pollution pour dépasser les niveaux d'exigences réglementaires s'appliquant

localement à ses usines.

Dans certains sites, des initiatives sont prises avec les collectivités locales pour examiner la possibilité d'utiliser l'eau sortant de station d'épuration pour certains usages industriels spécifiques.

### FOCUS

## CONGRÈS COSMETIC ENVIRONMENT & SAFETY

En juillet 2023, lors du congrès « Cosmetic Environment & Safety » organisé par la Cosmetic Valley en Normandie, Verescence a présenté sa démarche sur le management de l'eau et sa cible sur l'objectif « d'usine sèche », usine où 100% de l'eau utilisée pour les processus industriels est purifiée et réutilisée par d'autres processus du site. ■



\*DBO5 : Demande Biochimique en Oxygène nécessaire à dégrader pendant cinq jours la matière organique contenue dans nos eaux de rejets pour la fabrication d'une tonne de verre tiré

DCO : Demande Chimique en Oxygène nécessaire à oxyder toute la matière organique contenue dans nos eaux de rejets pour la fabrication d'une tonne de verre tiré

MES : Les matières en suspension (MES) sont l'ensemble des particules solides minérales et/ou organiques présentes nos eaux de rejets pour la fabrication d'une tonne de verre tiré

## RÉDUIRE LES DECHETS



Pour la seconde année consécutive, le taux de valorisation et de recyclage de nos déchets a dépassé le seuil des 90%, notamment grâce à nos efforts de tri permettant la revalorisation de nos plastiques et palettes en bois.

Le meilleur déchet est celui que l'on ne produit pas. Verescence mobilise donc pleinement ses services HSE, présents sur chaque site industriel, pour réduire de façon permanente le volume de déchets générés et identifier localement des filières de valorisation et de recyclage.

**EN 2023, LE VOLUME TOTAL DE DÉCHETS A ÉTÉ RÉDUIT DE 2,5%, CE QUI ÉQUIVAUT À UNE DIMINUTION DE 4KG DE DÉCHETS PAR TONNE DE VERRE TIRÉE POUR LA PRODUCTION ET LA DÉCORATION DE NOS FLACONS.**

Ceci est le fruit de l'amélioration de nos niveaux de qualité sur nos différents sites mais également de la réutilisation au maximum du verre cassé pendant toutes les étapes de fabrication (y compris au parachèvement) plutôt que son élimination en tant que déchets.

### FOCUS

## SEMAINE RSE 2023 : SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS À NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

Du 5 au 9 juin, lors de la 14ème édition de la Semaine RSE, nos sites ont organisé des stands ludiques afin de sensibiliser nos collaborateurs à l'impact environnemental de nos activités, notamment en matière de consommation énergétique, de gestion de l'eau et de gestion des déchets. Cet événement a été l'occasion de mettre en lumière les premiers résultats des actions mises en place dans le cadre des plans de sobriété lancés fin 2022 sur l'ensemble de nos sites dans le monde. ■



La stratégie engagée par Verescence en matière d'innovation produit suit la démarche des « 4R&D », fondée sur cinq piliers : **REDUCE, REUSE, RECYCLE, REPLACE** et **DISRUPT\***. Elle regroupe l'ensemble de nos offres éco-responsables dont le Verre Infini®, le verre allégé, les flacons et pots rechargeables, mais aussi nos parachèvements à moindre impact, tels que les laques à base d'eau ou encore les encres organiques.

## PIONNER DU VERRE RECYCLÉ DEPUIS 2008

Verescence est pionnier en matière d'intégration de verre recyclé post-consommation (PCR) dans l'industrie du packaging de luxe, avec une première composition proposée sur le

marché dès 2008. Nous considérons que le verre PCR est un atout majeur dans l'éco-conception car il permet de réduire les émissions de CO2 (10% de PCR équivaut à une réduction de 5% des émissions) et de limiter le prélèvement de matières premières naturelles.

**C'EST POURQUOI NOUS TRAVAILLONS POUR ATTEINDRE 100% DE NOS PRODUCTIONS MONDIALES EN VERRE PCR LE PLUS RAPIDEMENT POSSIBLE.**

Cette augmentation du taux de PCR répond à la demande de nombreux clients et est sans impact sur la qualité esthétique de notre verre, grâce à la création de nouvelles compositions verrières répondant aux codes du luxe.

En 2023, nous avons poursuivi l'amélioration de notre Verre Infini® 20 (20% PCR) sur tous nos sites pour en faciliter l'adoption par nos grands clients du luxe même sur leurs gammes les plus prestigieuses. Ce travail a été mené de concert entre les équipes techniques, développement et production sur nos quatre sites verriers. Cette composition améliorée devrait nous permettre d'atteindre très vite notre objectif de 100% de flacons vendus avec du PCR.

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

**LES TAUX D'UTILISATION DE VERRE PCR DANS LA FABRICATION DU VERRE INFINI® 20 ET INFINI® 40 VENDUS SONT RESPECTIVEMENT SUPÉRIEURS À 20% ET 40% (✓)\*.**



## « GLASS AS A SERVICE » : ACCOMPAGNER NOS CLIENTS DANS L'ÉCO-CONCEPTION

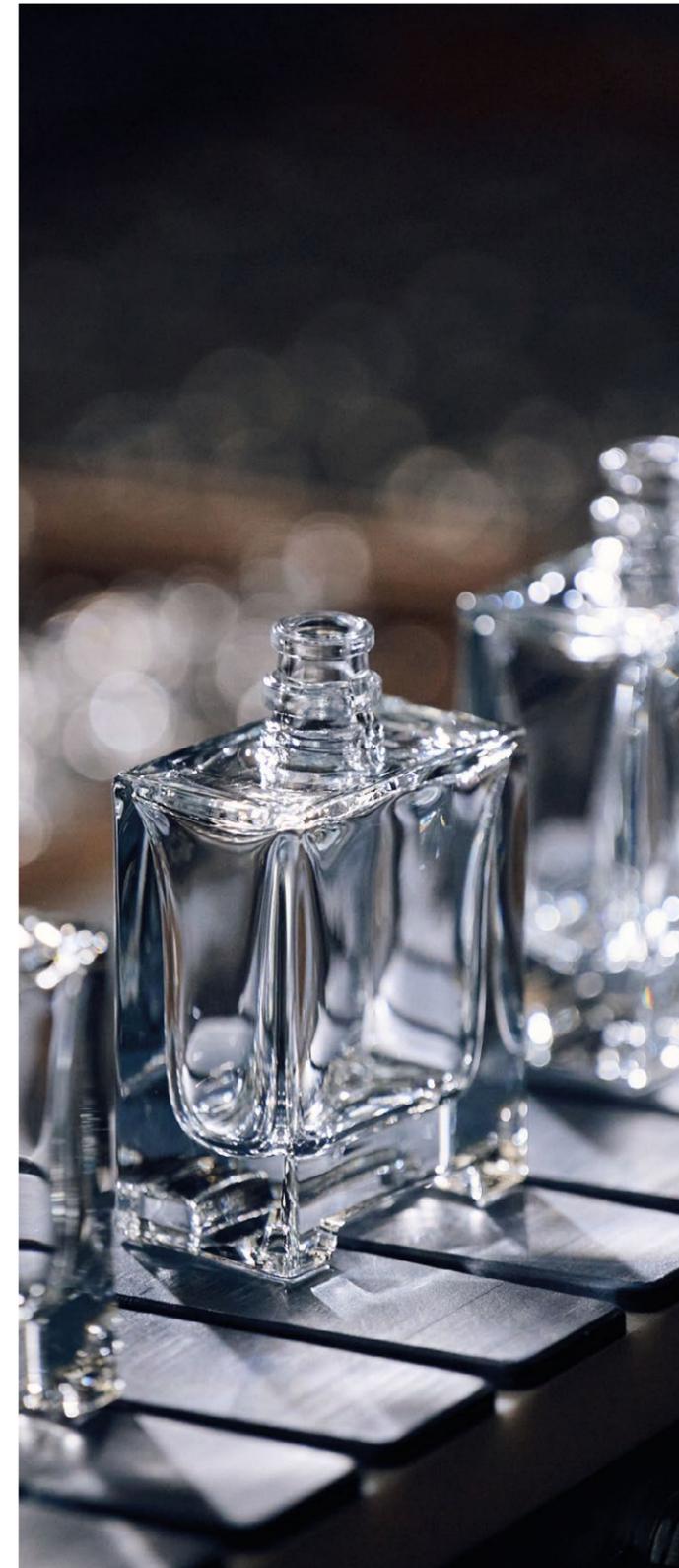
Avec son programme « Glass As a Service », Verescence a souhaité proactivement accompagner ses clients dans l'éco-conception de leurs produits en proposant une gamme complète d'outils d'aide à la décision :

**LIFE** : L'outil d'Analyse de Cycle de Vie, développé en partenariat avec EVEA, qui mesure précisément l'impact écologique de chaque étape de la production (matières premières, fabrication, parachèvement, transport), selon 8 indicateurs clés.

**RECYC'LAB** : nous avons mis en place ce baromètre pour évaluer la recyclabilité effective des flacons en verre décorés ou colorés, basé sur des tests effectués dans une usine française de pointe dans le domaine du recyclage (les flacons en verre étant recyclables à 100% et à l'infini mais certains parachèvements ou teintes de verre rendent plus difficile leur recyclage).

**3D MODELING** : En offrant une visualisation réaliste des flacons, cet outil réduit les phases de prototypage industriel, accélère le développement et permet d'éviter des échantillonnages et donc des pertes.

**GLASS SCORE** : Nous avons développé ce nouveau système de notation pour évaluer le niveau d'allègement des flacons en verre, en s'affranchissant de l'influence de la contenance. Notre objectif étant de créer un référentiel sur le marché afin d'aider nos clients dans leur démarche de réduction de l'intensité du packaging.



\*Réduire, Réutiliser, Recycler, Remplacer et Disrupter

**FOCUS**

**DES RÉALISATIONS RÉCOMPENSÉES PAR L'INDUSTRIE DU PACKAGING DE LUXE**

**Prix Formes de Luxe 2023**



Verescence a remporté le prestigieux Prix Formes de Luxe dans la catégorie « Flaconnage » pour la réalisation du sérum Advanced Double R Renew & Repair de Guerlain. Le défi technique majeur était de concevoir un double flacon en verre aux épaisseurs ultrafines tout en garantissant la résistance mécanique. La précision requise pour ce flacon est quatre fois supérieure à celle d'un flacon classique, afin de garantir un assemblage parfait.■

**PCD Innovation Awards 2024**



Lors de la cérémonie des PCD Innovation Awards 2024, Verescence et Amorepacific ont été honorés d'un certificat pour la réalisation remarquable du pot en verre The Ultimate S Cream de Sulwasoo. Inspiré

du traditionnel « Moon Jar » coréen, ce pot incarne un mariage subtil entre héritage culturel et modernité. La prouesse technique réside dans la réalisation d'un pot en verre sans joint de moule visible, une innovation Verescence. Embelli par un laquage effet porcelaine, cet écrin se veut également durable grâce à un système de recharge amovible pour diminuer son impact environnemental lors d'un réachat.■

**TWIRL: VERESCENCE, ALBÉA ET SULAPAC ALLIENT LEUR EXPERTISE**

Verescence et Albéa ont combiné leur expertise afin d'offrir une version premium du pot cosmétique rechargeable TWIRL d'Albéa. Fabriqué avec 20% de verre recyclé post-consommation par Verescence, il répond aux exigences esthétiques des marques de luxe. Le couvercle, la cupule et la topette, produits par Albéa, sont en polypropylène recyclable. Le couvercle existe également en matière biosourcée Sulapac®. Ce pot a été pensé pour une recharge facile et rapide, et offre des options de personnalisation infinies.■



**GLASS SCORE**

**INTERVIEW**

**3 QUESTIONS À BÉRANGÈRE RAGUENET, DIRECTRICE MARKETING ET COMMUNICATION DE VERESCENCE**



Pour faciliter l'évaluation de l'empreinte environnementale des flacons en verre, Verescence a mis au point en 2023 une échelle de notation de l'allègement baptisée Glass Score.

**1 Pourquoi Verescence a-t-il lancé l'outil Glass Score pour évaluer l'allègement des flacons de luxe ?**

La réduction du poids de verre est le levier le plus impactant sur la réduction de l'empreinte carbone du packaging. Au-delà de notre outil ACV développé en 2017 avec EVEA, qui évalue 8 critères environnementaux, nous voulions mettre à disposition de nos clients un outil très simple et visuel qui leur permette de hiérarchiser leur portefeuille produit uniquement sur le critère du poids. Ainsi, à l'instar du Nutriscore largement plébiscité dans la filière alimentaire, nous avons créé le Glass Score, dont l'échelle de notation s'étend de A+ à F.

**2 Comment fonctionne concrètement cet outil dans l'évaluation de l'allègement des flacons de luxe ?**

L'outil est fondé sur une régression non-linéaire qui permet de s'affranchir de l'influence de la

contenance. Aujourd'hui la moyenne des flacons de parfum présents sur le marché se situe entre B et C. Chez Verescence, nous encourageons nos clients à alléger leurs flacons pour se rapprocher d'un Glass Score A voire A+, seulement si cela fait sens. En effet, certains designs de flacons ne sont pas favorables à l'allègement et dans ce cas, alléger à l'extrême peut créer des difficultés de formage et augmenter le taux de rebuts, ce qui nuirait au final à l'impact global de la fabrication du flacon.

**3 Quels retours les clients ont-ils donnés sur l'efficacité de cet outil et ses avantages pour leur entreprise ?**

En fournissant à nos clients la cartographie complète de leur portefeuille produit sur cette échelle Glass Score, nous leur permettons d'identifier de manière simple et rapide les axes de travail prioritaires et de les communiquer en interne pour une meilleure sensibilisation, ce qui est un réel avantage lorsque l'on sait que toutes les Maisons de luxe pour lesquelles nous travaillons aujourd'hui ont des objectifs de réduction d'impact packaging très ambitieux.■



Annexes

58  
Tableau de bord RSE

60  
Note méthodologique

64  
Initiatives RSE 2023-2024

90  
Tables de correspondances  
(GRI et Global Compact)

96  
Rapport de l'OTI (KPMG)

LE TABLEAU DE BORD  
CI-APRÈS PRÉSENTE  
DE FAÇON GLOBALE ET  
SYNTHÉTIQUE L'AVANCÉE  
DU GROUPE SUR CHACUN  
DES TROIS PILIERS  
DU PROGRAMME

« GLASS MADE TO LAST ».

Les chiffres et les avancées de chaque engagement  
sont détaillés dans les pages de ce rapport.

PILIER	ODD	THÈME	KPI	UNITÉ	RÉSULTATS RAPPEL 2022	RÉSULTATS 2023 (v)
PEOPLE FIRST	3 4 5	Santé et sécurité	Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (TF1)	Taux	4,34	3,61
			Mieux-être au travail et reconnaissance	Investissements pour l'amélioration des conditions de travail et initiatives HSE vs. Total des Investissements	%	12,7%
		Compétences et carrières	Taux d'absentéisme	%	7,9%	6,76%
			Nombre de Salariés formés vs. Nombre de Salariés	%	60,3%	70,9%
		Diversité	Nombre de promotions	Nombre	234	224
			Taux de femmes encadrantes	%	29,39%	29,9%
		Taux de recrutements féminins	%	51,96%	39%	
ACT FOR SOCIETY	8 10 11 16 17	Ancrage local, force mondiale	Achats locaux vs. Volume d'achat	%	96,9%	97,17%
			Préserver l'emploi sur nos sites	Nombre de salariés inscrits dans des parcours qualifiants ou diplômants	Nombre	82
		Achats responsables	Nombre de fournisseurs signataires de la charte RSE vs. Nombre de fournisseurs référencés au panel Verescence RSE1 (fournisseur agissant significativement sur l'impact RSE de Verescence)	%	100%	100%
		Éthique des affaires	Population à risque formée et qualifiée sur les risques de corruption vs. Effectif global de la population à risque	%	97,9%	98%
Population à risque formée et qualifiée sur la sécurité de l'information vs. Effectif global de la population à risque	%		89%	93%		
ECO SOLUTIONS	6 7 9 12 13 14 15	Qualité de service et compétitivité	Taux de livraisons à temps et en totalité (OTIF = On Time In Full)	%	88%	91%
			Taux de réclamations clients	%	0,84%	0,56%
		Innovation et éco-conception	Nombre d'offres commerciales émises et accompagnées d'une ACV	Nombre	57	28
			Taux de flacons produits avec du verre PCR	%	55%	77%
		Optimisation de l'impact environnemental de nos process	Émissions CO2 (Scope 1 : émissions directes et Scope 2 "Market Based" : émissions énergies fournies)	t/tv	1,02	1,03
			Émissions CO2 (Scope 3)	t/tv	0,54	0,67
			Émissions de NOx pour les sites de fabrication du verre	kg/tv	1,78	5,2
			Émissions de SOx pour les sites de fabrication du verre	kg/tv	1,18	1,83
			Émissions de particules fines pour les sites de fabrication du verre	kg/tv	0,103	0,155
			Prélèvement d'eau par tonne de verre	m³/tv	2,34	2,56
			Eau recyclée vs. Besoins en eau à usage industriel	%	98,13%	98,08%
			Consommation d'eau vs. Besoins en eau	%	0,91%	0,58%
			Quantité totale de déchets par tonne de verre tiré	kg/tv	159	155
			Taux de recyclage des déchets	%	90,82%	90,58%
DBO5 - Demande Biochimique en Oxygène pendant cinq jours par tonne de verre tiré	kg/tv	NR	0,15			
DCO - Demande Chimique en Oxygène par tonne de verre tiré	kg/tv	NR	0,53			
MES - Matières En Suspension par tonne de verre tiré	kg/tv	NR	0,44			

(v) Données vérifiées avec un niveau d'assurance raisonnable par KPMG

tv = tonne de verre tiré

## ÉLÉMENTS DE MÉTHODOLOGIE SUR LES INDICATEURS PUBLIÉS.

### Périmètre

L'ensemble des entités consolidées par le Groupe.  
Période de reporting : 01/01/2023 au 31/12/2023

### Exclusion

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

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

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

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

FRÉQUENCE	INDICATEURS	UNITÉ	DÉFINITIONS / CALCUL
Mensuel	Taux de réclamations clients	%	[Somme des réclamations clients acceptées / Somme de lots livrés]*100 <b>Nota</b> Les clients de l'entité Verescence Pacific sont exclus du périmètre
Mensuel	Taux de livraisons à temps et en totalité (OTIF = On Time In Full)	%	Nombre de livraisons en temps et en quantité / Nombre de livraisons <b>Nota</b> La livraison à temps est considérée "on time" si elle est livrée à la date requise dans la commande client. La livraison en totalité signifie qu'il n'y a pas d'écart entre les quantités requises et les quantités livrées (+/- seuils convenus dans chaque région avec nos clients)
Annuel	Taux de flacons produits avec du verre PCR	%	[Somme des flacons produits avec du verre PCR année n / Somme des flacons produits en verre année n]*100 <b>Nota</b> En Europe, l'offre en verre PCR de Verescence comprend le Verre Infini® 20 et le Verre Infini® 40, intégrant respectivement 20% et 40% de verre recyclé post-consommation. Aux USA et en Corée du Sud, l'utilisation du verre PCR dans la fabrication de nos flacons a été progressive au cours de l'année 2023 pour atteindre un niveau supérieur à 10% ; seuil à partir duquel nos flacons sont considérés produits avec du verre PCR
Annuel	Nombre d'offres commerciales émises et accompagnées d'une ACV	Nombre	Somme des offres commerciales émises avec une ACV (analyse cycle de vie) qu'elles soient perdues, gagnées, en-cours ou abandonnées
Mensuel	Émissions CO2 (Scope 1: émissions directes et Scope 2: émissions énergies fournies)	t/tv	Quantité estimée de CO2 émise pour produire une tonne de verre Quantité totale de CO2 estimée (t CO2) / Quantité de verre tiré (t)
Annuel	Émissions CO2 (Scope 3)	t/tv	Total des émissions de CO2 Scope 3 calculées selon les lignes directrices du GHG protocol pour chacun des chapitres applicables aux activités de Verescence
Annuel	Émissions atmosphériques (NOx/SOx/particules fines) pour les sites de fabrication de verre	kg/tv	Masse des émissions atmosphériques (NOx ou SOx ou particules fines) en kg pour les sites de fabrication de verre/Quantité de verre tiré (t)
Mensuel	Taux de recyclage des déchets	%	Pourcentage de déchets recyclés, réutilisés ou revalorisés [Quantité de déchets recyclés, réutilisés ou revalorisés (t) / Quantité totale de déchets (t)]*100 <b>Nota</b> En Europe, le traitement des déchets s'appuie sur une nomenclature qui précise, en fonction de la destination des déchets, un code confirmé par le prestataire de traitement
Mensuel	Quantité de déchets par tonne de verre	kg/tv	Somme des déchets dangereux et des déchets non-dangereux (kg) / Quantité de verre tiré (t) <b>Nota</b> En Europe, une nomenclature permet de différencier les déchets dangereux des déchets non dangereux à partir de codes confirmés par le prestataire de traitement dans des bordereaux de suivi. Ailleurs, la législation locale définit la catégorie des déchets dangereux et impose un traitement spécifique
Mensuel	Prélèvement d'eau par tonne de verre	m³/tv ou kcols	Prélèvement total d'eau sur le site pour une tonne de verre tiré (sites verriers) ou pour 1000 cols (sites de parachèvement) Quantité totale d'eau (m³) / Quantité de verre tiré (tonne) ou kcols
Trimestriel	Eau recyclée vs. Besoins en eau à usage industriel	%	[Total eau industrielle recyclée / Total des besoins en eau à usage industriel]*100
Trimestriel	Consommation en eau vs. Besoins en eau	%	[Total consommation en eau (prélèvements - rejets) / Total de besoins en eau]*100
Annuel	DBO5 - Demande Biochimique en Oxygène pendant cinq jours par tonne de verre tiré	kg/tv	$[\sum_n [(DBO5_{(mgO2/l)} \times 10^{-3}) \times \text{Volume d'eau rejetée (m}^3)] / \text{Volume de Verre tiré (t)}]$ où n est le nombre de sites de production de verre ou de parachèvement <b>Nota</b> Cette DBO5 mesure la quantité de matière organique biodégradable contenue dans les eaux rejetées. Cette matière organique biodégradable est évaluée par l'intermédiaire de l'oxygène consommé par les micro-organismes impliqués dans les mécanismes d'épuration naturelle. Ce paramètre est exprimé en milligramme d'oxygène nécessaire pendant cinq jours pour dégrader la matière organique contenue dans un litre d'eau. La mesure est réalisée par chaque site au moins une fois par an ou plus fréquemment en fonction des réglementations locales ; la valeur moyenne est alors prise en compte pour l'année de reporting
Annuel	DCO - Demande Chimique en Oxygène par tonne de verre tiré	kg/tv	$[\sum_n [(DCO_{(mgO2/l)} \times 10^{-3}) \times \text{Volume d'eau rejetée (m}^3)] / \text{Volume de Verre tiré (t)}]$ où n est le nombre de sites de production de verre ou de parachèvement <b>Nota</b> La DCO représente la quantité d'oxygène nécessaire pour oxyder toute la matière organique contenue dans les eaux de rejets. Cette valeur est obtenue en faisant réagir des échantillons d'eau avec un oxydant puissant (le bichromate de potassium) et s'exprime en milligramme d'oxygène par litre d'eau. La mesure est réalisée par chaque site au moins une fois par an ou plus fréquemment en fonction des réglementations locales ; la valeur moyenne est alors prise en compte pour l'année de reporting
Annuel	MES - Matières En Suspension par tonne de verre tiré	kg/tv	$[\sum_n [(MES_{(mg/l)} \times 10^{-3}) \times \text{Volume d'eau rejetée (m}^3)] / \text{Volume de Verre tiré (t)}]$ où n est le nombre de sites de production de verre ou de parachèvement <b>Nota</b> Les matières en suspension (MES) sont l'ensemble des particules solides minérales et/ou organiques présentes dans les eaux rejetées. Leur teneur est mesurée par échantillonnage et s'exprime en mg/l. La mesure est réalisée par chaque site au moins une fois par an ou plus fréquemment en fonction des réglementations locales ; la valeur moyenne est alors prise en compte pour l'année de reporting

tv = tonne de verre tiré



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

Les initiatives listées sont non exhaustives et évoluent en permanence.

Période couverte du 01/01/2023 au 31/05/2024.



Initiatives 2023-2024 standardisées au niveau du Groupe et en application sur tous les sites



### Santé et Sécurité

#### MANAGEMENT

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

### Mieux-être au travail et reconnaissance

#### MANAGEMENT

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

#### RECONNAISSANCE DE LA PERFORMANCE

- Processus Groupe d'évaluation de la performance des cadres via « People Success » : 2 revues dans l'année (fixation des objectifs et revue fin d'année).
- Revue des niveaux de responsabilités pour les fonctions managers du groupe afin de garantir l'équité interne en termes de rémunération, et de visualiser les parcours professionnels.

#### COMMUNICATION INTERNE

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

### Compétences et carrières

#### GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DES CARRIÈRES

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

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

#### FORMATION DES COLLABORATEURS

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

### Diversité

#### MANAGEMENT

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

## VERESCENCE

VERESCENCE  
Mers-les-Bains  
FRANCE

## Santé et Sécurité

AMÉLIORATION DES  
INFRASTRUCTURES / EPI

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

- réduction de bruit pour l'atelier moulerie.
- Transpalette avec conducteur autoporté dans un cadre d'amélioration de la manipulation de matériel lourd.
- Mise en place de garde-corps entre passage piétons & zone de circulation des chariots élévateurs.

FORMATION  
DES COLLABORATEURS

- Formation Hygiène Sécurité Environnement et Energie (HSEE) des nouveaux embauchés dont 377 intérimaires.
- Plus de 3 000 heures de formation HSEE sur 2023 pour développer les compétences techniques des collaborateurs et ainsi prévenir les risques et exercer le métier en toute sécurité.
- Formation d'un nouvel Agent de Prévention - Titre Professionnel « Agent de Prévention et Sécurité ».
- Formation de 5 nouveaux « Équipier de Seconde Intervention ».
- Partenariat avec le SDIS pour la formation de 30 pompiers internes sur la thématique « Maison à feu ».
- Formation « Devenir Personne Ressource du projet de prévention des troubles musculosquelettiques » dans le cadre du dispositif TMS piloté par la Direction des Risques Professionnels (DRP) de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS).
- Réalisation des formations SST en interne par un nouveau formateur interne habilité par le réseau Assurance maladie Risques professionnels / INRS.
- Intégration de la Référente Energie dans le parcours formation Proréfi (parcours qui vise à former les salariés en charge de la gestion de l'énergie dans l'industrie et le tertiaire complexe) dédiée à l'efficacité énergétique dans l'industrie.
- Intégration du module de formation « Travail à la chaleur » dans le cursus de formation Conducteur Bout Chaud, en complément du module « Gestes et Postures ».
- Formation commune entre managers des Services Qualité, HSE et Énergie « Auditeurs Interne QSSEÉ ».

- Sensibilisation consignation/déconsignation tous fluides selon procédure et attestation en vigueur.
- 159 collaboratrices sensibilisées par le Service de Santé au Travail au Dépistage du Cancer du Sein.
- Formation à destination des membres CSSCT pour entreprise de plus de 300 salariés.

## SURVEILLANCE

- Refonte totale du document unique d'évaluation des risques professionnels intégrant les mesures de prévention humaine.
- Réalisation d'audits de sécurité des lignes de production (utilisation de l'application GoAudits).
- Mise en œuvre de la surveillance d'exposition aux agents chimiques dangereux contenus dans les Articles R4412-149 (VLEP contraignantes) et R4412-150 (VLEP indicatives).
- Suivi des chocs verticaux et horizontaux sur les chariots élévateurs.
- Mesures d'exposition au bruit.
- Fichier remonté de situation dangereuse (RSD) pour la résolution de situation à risque et presque accident.

## MANAGEMENT

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

## COMMUNICATION

- Animation RSE régulière : message sécurité et environnement bimensuel.
- Diffusion de conseils / astuces dans le domaine de la santé, environnement, énergie, conso, habitat,... sur les écrans installés dans les salles de pause.
- Campagne de vaccination grippe.
- Sensibilisation « Manipulation des extincteurs » / « Les Protections

- auditives » / « Effet de l'alcool sur la santé » & « Management de l'énergie » lors de la Semaine RSE 2023.
- Octobre Rose : ateliers de sensibilisation au « Dépistage du Cancer du sein » / Marche dans la ville de Mers-les-Bains / Collecte de dons au profit de la Ligue contre le cancer.
- Journée Mondiale de Sensibilisation à l'Autisme : partenariat avec Les Maisons de Vincent.

Mieux-être au travail  
et reconnaissance

- Groupe de travail spécifique sur le service IS/SGP sur le port de charge lourde.
- Groupe de travail sur les troubles musculo-squelettiques (TMS) avec le Bout Froid.
- Mise en place d'amélioration de la manutention des moules au service moulerie.
- Groupes d'expression au secteur bout froid et moulerie.
- Accompagnement par une assistante sociale (60% ETP).
- Lancement d'un groupe d'écoute et de conception d'actions avec le Médecin du Travail sur la question de la charge de travail.
- Organisation d'une cérémonie de remise des médailles du travail et de pots de départ en retraite.
- Visite des sites de VO & VS pour des salariés.
- Création de vidéos métiers afin de promouvoir nos métiers.
- Semaine de l'Industrie : visite / présentation des métiers auprès de 200 collégiens, lycéens et étudiants des régions Hauts-de-France et Normandie.
- Participation aux salons et forums de l'emploi et de l'alternance afin de valoriser nos métiers.
- Organisation d'événements (Noël, Pâques, Journée internationale des droits des femmes, Octobre Rose, Journée Mondiale de Sensibilisation de l'Autisme) : animation et cadeaux.
- Organisation de « Pti'Dej » collaborateurs tous les mois.

## GLASS MADE TO LAST.

## DIALOGUE SOCIAL

- Négociation d'un nouvel accord d'intéressement 2022-2024 / Avenant accord d'intéressement.
- Négociation d'un accord sur les salaires.
- Lancement d'une négociation sur la Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels (GEPP).

Compétences  
et carrières

## GESTION DE CARRIÈRES

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

## FORMATION

## DES COLLABORATEURS

- Plus de 20 000 heures de formation réalisées sur 2023 (93% des effectifs inscrits - formés, soit 3,7h de formation par salarié formé).
- Création / Adaptation des modules de formation en fonction des évolutions métiers, techniques,...
- Déploiement de modules de formation en e-learning (Bonnes Pratiques de Fabrication Cosmétiques, Plan de décarbonation et réduction empreinte sur l'eau).
- 34 salariés inscrits dans un parcours qualifiant en 2023 (Black Belt, CQPI CEI, TP TPI,...).
- Cérémonie de remise des diplômes.
- Accueil stagiaires.
- Centre de formation certifié Qualiopi.
- Plus de 12 000 heures de formation 'Emballeur-Trieur' auprès des demandeurs d'emploi.

## Diversité

- Index Égalité Professionnelle F/H 2023 (Verescence France : siège et usine de Mers-les-Bains) : 84/100.
- Adaptation du poste de travail et dialogue avec la médecine du travail pour toute personne en situation de handicap permanent ou temporaire :

- mise à disposition d'une voiturette électrique pour un collaborateur éprouvant des difficultés à se déplacer, 3 reclassements suite inaptitude.
- Finalisation d'une action « Glass Vallée Inclusive » pour réinsérer des demandeurs d'emploi et personnes en difficulté.■

VERESCENCE  
Orne  
FRANCE

## Santé et Sécurité

AMÉLIORATION DES  
INFRASTRUCTURES / EPI

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

## VERESCENCE

- Etude pour poursuivre la sécurisation de l'avant du site.
- Sécurisation de l'arrière du site.

**FORMATION****DES COLLABORATEURS**

- Formation « Gestes et Postures ».
- Formation aux étirements et échauffements musculaire pour certaines lignes de production.
- Collaboration avec des écoles locales : licence vision robotique à Flers / institut Lemonnier, et BTS électrotechnique à Condé, diplôme d'ingénieur avec l'ITII à Caen et lycée Mézeray à Argentan
- Amélioration de la formation accueil pour les intérimaires, passage de 1 journée à 2 journées.
- Sensibilisation des risques via le jeu « Jeux ne risque Rien » et Escape Game.
- Initiation aux Gestes qui Sauvent pour certains salariés.
- Initiation aux Gestes et Postures avec l'organisme A Caen la Forme.
- Formation Incendie « Manipulation des extincteurs ».
- Formation outils management pour le CODIR élargi.
- Actions de sensibilisation sur notre démarche de prévention « Je Vois J'Agis ».

**SURVEILLANCE**

- Les audits terrain : Gemba Walks & 6SE avec système GoAudits.
- Audits HSE.
- Mesures d'exposition au bruit.
- Mesures d'air ambiant vis-à-vis de certaines substances chimiques.
- Suivi des chocs verticaux et horizontaux sur les chariots élévateurs.

**MANAGEMENT**

- Exercice d'évacuation incendie pour usine complète et en fonctionnement.
- Mise en place d'une procédure vigilance altérée.

**COMMUNICATION**

- Diffusion et affichage des messages sécurité et environnement.
- Campagne de vaccination grippe.
- Participation à différentes manifestations lors d'Octobre Rose : campagne annuelle de communication destinée à sensibiliser les femmes au dépistage du cancer du sein et à

- récolter des fonds pour la recherche.
- Dons du sang sur site pour les salariés volontaires.
- Intervention d'un médecin sur les addictions tabac/alcool.

**Mieux-être au travail et reconnaissance**

- Présence d'une assistante sociale deux fois par mois et d'un ostéopathe deux fois par mois pour soulager les salariés exposés à des gestes répétitifs.
- Réalisation d'une journée portes ouvertes pour les familles des salariés à l'occasion des 65 ans du site.
- Mise en place d'une demi journée salarié dans le cadre des 65 ans du site
- Partage d'un repas avec tous les salariés
- Activité sécurité : escape game/Jeu de l'oie sécurité
- 2 groupes de travail afin d'élaborer une fragrance et son flacon. Il a été offert à tous les salariés
- Évènements en cours d'année :
  - Food Truck burger - repas offert à tous les salariés
  - Chocolat de Pâques
  - Concours « pull beau et moche de Noël ».

**DIALOGUE SOCIAL**

- Négociation d'un accord sur les salaires.
- Commission Qualité de Vie au Travail.

**Compétences et carrières****GESTION DE CARRIÈRES**

- Établissement d'un plan de carrière et de développement individuel pour tous les employés.
- Groupe de travail sur l'attractivité de l'entreprise et la fidélisation des collaborateurs.
- Commission de repositionnement : étude des écarts entre nos parcours professionnels et les situations réelles
- Démarche avec un organisme extérieur pour la refonte de nos parcours professionnels par poste.

**FORMATION****DES COLLABORATEURS**

- Formation de 2 collaborateurs

- en CQP Maintenance (technicien en maintenance industrielle).
- Suivi des formations BPF (bonnes pratiques de fabrication).
- Simplification des évaluations à chaud et à froid.
- 84% des collaborateurs ont bénéficié d'au moins une action de formation.
- Accueil d'alternants et stagiaires.
- Création du poste Responsable des formations.

**Diversité**

- Index Égalité Professionnelle F/H 2023 : 79/100.
- La Direction Qualité est assurée par une femme.
- Le management d'une unité autonome de production est assurée par une femme.
- Étude avec Emmaus Solidarité pour recrutement de personne en difficulté.■

**VERESCENCE****Somme FRANCE****Santé et Sécurité****AMÉLIORATION DES INFRASTRUCTURES / EPI**

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

- Mise en place de garde-corps sur une de nos lignes de laquage afin de sécuriser le travail en hauteur de notre société de nettoyage.
- Mise en place d'un rafraîchissement adiabatique sur l'UAP3 et sur les lignes 1 et 2 de l'UAP4 pour pallier aux chaleurs estivales.
- Mise en place de deux machines de nettoyage adaptées et sécurisées pour le local pulvérisation.
- Mise en place de boucles magnétiques permettant l'ouverture de nos portes rapides afin de faciliter le passage des caristes.
- Mise en place d'un box de stockage sécurisé pour les produits chimiques de l'atelier maintenance.
- Ajout de feux de signalisation sur deux portes rapides asservies.
- Mise en place d'une centrale pluie/vent sur l'UAP4.
- Mise en place de nouvelles tables à rouleaux sur l'UAP2 pour éviter les chutes de barquettes.
- Réfection de la housseuse en 2023 puis remplacement de celle-ci en 2024.
- Mise en sécurité du quai N°4 par l'installation d'un bloqueur de roues et par le déploiement d'une béquille à force décuplée.
- Mise en place d'un abri fumeur pour le laquage.
- Revue des flux sur l'extérieur du parking pour fluidifier les entrées/sorties.
- Mise en place de solutions de réduction du bruit sur les postes équipés de Corona et de Taifun-Clean.
- Isolation par l'intérieur du local écrans pour réduire l'inconfort thermique en été et en hiver.
- Création d'un escalier au niveau des nouveaux vestiaires afin de faciliter les flux piétons externes.
- Mise en place d'un évier de nettoyage des godets afin d'améliorer les postures de travail.
- Mise en place d'une découpeuse de verre sur l'UAP5 afin de diminuer les risques de coupure.
- Mise en place de lumières périmétriques sur nos chariots élévateurs afin de matérialiser leur zone d'évolution.
- Changement des chariots de

## GLASS MADE TO LAST.

- transport des matières sur l'UAP4.
- Agrandissement et aménagement du réfectoire de l'usine.
- Remplacement d'une porte sectionnelle manuelle par une porte motorisée afin de réduire les contraintes posturales.
- Remplacement des tôles en polycarbonate de la toiture afin d'éviter les risques de chute de hauteur et pour améliorer la luminosité ambiante.
- Remplacement de notre centrale incendie et ajout d'un module de report d'alarme sur les bureaux de la maintenance.
- Sécurisation de l'intégralité de nos portes et déploiement du badgeage sur des accès spécifiques.
- Réalisation d'un chantier d'amélioration du changement des filtres sur des lignes de laquage permettant d'améliorer les postures du personnel.

**FORMATION****DES COLLABORATEURS**

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

**SURVEILLANCE**

- Les audits terrain : Gemba Walks & 6SE avec système GoAudits.
- Audits HSE.

**MANAGEMENT**

- Exercice d'évacuation incendie pour usine complète et en fonctionnement.
- Poursuite des groupes d'expression Mieux-être au travail.
- Animation sécurité « BINGO » basée sur l'identification, la centralisation et la correction des situations à risques.
- Lancement nouvelle animation sécurité « BANKO ».
- Arrivée du nouveau Médecin du Travail : présence sur site 2 fois / semaine.
- Embauche d'un apprenti HSE pour travailler sur la mise à jour du

- document unique et sur l'amélioration de la communication HSE sur l'usine.

**COMMUNICATION**

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

**Mieux-être au travail et reconnaissance**

- Présence d'un kinésithérapeute deux fois par mois.
- Présence d'une assistante sociale deux à trois fois par mois.
- Déploiement du système MES (Manufacturing Execution System) pour alléger les tâches administratives des opérateurs.
- Étude de l'exposition au bruit dans le but de le réduire au poste de travail des équipiers de l'atelier laquage.
- Organisation d'une cérémonie de remise des médailles du travail et de pots de départ en retraite.
- Nomination de deux nouveaux référents harcèlement.
- Visite du site de Mers pour des salariés VS.
- Organisation d'événements (Noël, Pâques, 1er mai...) : animation et cadeaux.
- Présence de l'interlocutrice CSP Paie une fois par mois sur site pour répondre aux problématiques paie.
- Nouvelle identification visuelle des UAP et ligne de production (panneau d'affichage).
- Création de vidéos métiers afin de promouvoir nos métiers.
- Participation des salariés aux salons et forums de l'emploi et de l'alternance afin de valoriser nos métiers.

**DIALOGUE SOCIAL**

- Négociation d'un nouvel accord d'intéressement 2023-2025.
- Négociation d'un nouveau parcours professionnel.

## VERESCENCE

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

**Compétences et carrières****GESTION DE CARRIÈRES**

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

**FORMATION****DES COLLABORATEURS**

- Accueil d'alternants et stagiaires.
- Formation sur les bases de la bureautique à destination des salariés volontaires.
- Formation qualifiante proposée aux intérimaires sur des métiers de conduite de ligne (CQP CEI).
- Formation certifiantes « Belt ».
- Formation à la manipulation des transpalettes pour les intérimaires.

**Diversité**

- Index Égalité professionnelle F/H 2023 : 79/100.
- 40% de femmes au sein du comité de direction.
- La personne en charge du recrutement a suivi une formation « Recruter sans discriminer ».
- Partenariat avec un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) pour des travaux d'entretien généraux.
- Poursuite collaboration avec Humando, Pôle emploi, EPIDE et la Mission Locale.
- Mise en place d'une nouvelle méthode de recrutement par simulation en partenariat avec Pôle emploi : MRS.
- Participation aux forums de l'emploi et de l'alternance sur la région.■

## VERESCENCE

**La Granja  
ESPAGNE****Santé et Sécurité****AMÉLIORATION DES  
INFRASTRUCTURES / EPI**

- Chargeur à faible émission de poussières, équipements ATEX, nouvelle plateforme de sécurité sur la voûte du four, etc.).
- Nouveaux vestiaires et cafétéria dans l'usine de décoration.
- Remplacement du toit d'un entrepôt.
- Convoyeur de calcin fermé pour éviter les pollutions de poussière.
- Nouveaux robots en cours d'installation dans le département d'assemblage pour dépalettiser les isolateurs (amélioration ergonomique).
- Nouveaux uniformes spécifiques pour chaque poste de travail et nouveau service de blanchisserie.
- Remplacement de la machine d'emballage par une nouvelle sans gaz (risque d'incendie) dans le secteur Bout Froid.
- Ventilation de la ligne de floquage.
- Déploiement de cobots dans l'usine de décoration.
- Remplacement des produits chimiques dangereux dans les processus de décoration et de floquage.
- Amélioration ergonomique/sécurité du laboratoire pour effectuer différents tests simultanément.
- Nouveaux agencements dans les entrepôts. Plus de sécurité et d'efficacité.
- Tablettes ergonomiques et zéro papier dans les postes de travail du secteur Bout Froid.

**FORMATION****DES COLLABORATEURS**

- Formation des équipes d'intervention d'urgence sur les lances à incendie.
- Affectation de techniciens expérimentés aux États-Unis pour aider au déploiement des projets et à la formation.
- Formation à la sécurité pour les chariots élévateurs, les dispositifs de

levage, les défibrillateurs, les risques électriques, etc.

**SURVEILLANCE**

- Mesures du niveau de poussière (silice cristalline) et d'autres produits chimiques sur tout le site.
- Mesures chimiques dans l'usine de décoration (Composants organiques volatiles).
- Mesure du bruit dans l'ensemble de l'usine.
- Déploiement de GoAudits pour mener des audits internes sécurité et 5S.
- Déploiement du logiciel MES dans l'usine de décoration.

**MANAGEMENT**

- Mise en place de tours quotidiens pour contrôler la sécurité de l'usine : nouveaux audits de sécurité dans GoAudits.
- Feuilles de route Sécurité axées sur les comportements et le management.
- « Face to Face Project » : visites rapides de l'usine axées sur la sécurité, les 5S, etc. par la direction.
- Standardisation des 5S, responsabilité par zone.
- Groupes de sécurité par département.
- Feuille de route pour un état d'esprit d'excellence en matière de sécurité.

**COMMUNICATION**

- Messages de sécurité hebdomadaires.
- Panneau d'information pour signaler les accidents.
- Création de vidéos sur la sécurité.
- Campagnes de sensibilisation à la sécurité.
- Bulletin d'information sur la R&D en matière d'isolateurs et TechDay.
- Réunion d'information générale périodique avec tous les employés.

**Mieux-être au travail  
et reconnaissance**

- Réunion mensuelle d'information générale avec tous les collaborateurs.
- Campagne santé : une fois par semaine, des fruits sont distribués aux employés pour les encourager à adopter des habitudes alimentaires saines.

- Boîte à idées afin que les collaborateurs puissent formuler des suggestions pour améliorer les postes de travail, la sécurité, la qualité, etc.
- Événement spécial avec les employés ayant 25 ans d'ancienneté.
- Concours de Noël : dessins réalisés par les enfants des salariés pour le calendrier 2023.
- Randonnée en montagne avec les managers et déjeuner.
- Coopération avec le « Grupo de Empresa » dans différentes activités sociales, notamment pour le dîner de Noël, en impliquant les personnes actives et retraitées.
- Service de physiothérapie.

**DIALOGUE SOCIAL**

- Lancement d'une enquête sur le climat social.
- Négociation de l'augmentation des salaires et des primes dans le cadre de la convention collective.
- Négociation du nouvel accord 5X8 pour le bout chaud parfumerie & isolateurs et le département d'assemblage.
- Pause-café avec le directeur général et les ressources humaines une fois tous les deux mois.

**Compétences  
et carrières****GESTION DE CARRIÈRES**

- Gestion des compétences des travailleurs par le biais des programmes de carrière et du tableau de compétences multiples associé.
- Plusieurs déplacements de travailleurs vers les États-Unis ; différentes mobilités ou promotions internes.
- Diplôme Technique Professionnel pour les travailleurs sans cette certification de formation (en collaboration avec la Junta de Castilla y León).
- Promotions internes effectuées par le biais d'examens.

**FORMATION****DES COLLABORATEURS**

- Formations linguistiques.
- Mise en place d'une plateforme de

## GLASS MADE TO LAST.

formation en ligne à l'usage des employés, en collaboration avec Randstad.

- Formation au management pour les managers, les employés à haut potentiel et les chefs d'équipe.
- Préparation et formation au protocole LGTBQIA+.
- Formation à l'égalité des genres.
- Formation professionnelle pour les opérateurs.
- De nombreuses heures de formations pour les conducteurs, les fedeermen, les opérateurs de déco, etc.
- Formation aux outils de gestion QRQC.

**Diversité**

- Partenariats avec des écoles locales pour promouvoir l'intégration des jeunes.
- Partenariats avec FES pour l'intégration de soldats.■

## VERESCENCE

**Covington  
ÉTATS-UNIS****Santé et Sécurité****AMÉLIORATION DES  
INFRASTRUCTURES / EPI**

- Système de GMAO dans Fiix avec des opérations de maintenance préventive.
- Port obligatoire de la casquette de sécurité au bout chaud.
- Installation de robots pour emballer les flacons afin de réduire les blessures dues aux mouvements répétitifs.
- Ajout d'emballuses automatiques pour atténuer les blessures liées aux mouvements répétitifs.
- Nouveaux dispositifs d'aération pour atténuer la poussière des silos lors du déchargement.
- Réparation et réisolation de la voute du four.
- Achat de tables élévatrices manuelles pour réduire la contrainte liée au levage des bennes à déchets.

**FORMATION****DES COLLABORATEURS**

- Vérification trimestrielle des chaussures de sécurité.
- Formateur chargé de l'accueil des nouveaux arrivants.
- Rétablissement des réunions mensuelles sur la sécurité.
- Formation annuelle à la réanimation cardio-pulmonaire pour les équipes d'intervention d'urgence.
- Formation de remise à niveau LOTO pour la maintenance.

**SURVEILLANCE**

- Les Gemba Walks (tours d'usine) ont été ajoutées au système GoAudits.
- Ajout dans GoAudits des audits Bout Chaud et Bout Froid, ainsi que l'audit 5S.
- Le système GMAO inclut une exigence standard pour la sécurité des équipements, conforme à notre politique de verrouillage/étiquetage.
- Contrôle sécurité de l'ensemble des échelles et des équipements sous pression.

**MANAGEMENT**

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

**COMMUNICATION**

- Mise à jour hebdomadaire des écrans d'affichage installés au niveau de l'entrée des employés.
- Panneau d'information pour signaler les accidents.
- Publication des meilleures pratiques et des alertes de sécurité sur les tableaux d'équipe.

## VERESCENCE

- Affichage de l'employé du mois sur le tableau de communication central.
- Peinture de la route de l'entrée principale.

**Mieux-être au travail et reconnaissance**

- Organisation d'une journée d'information « Santé » et de réunions avec un médecin.
- Réunion mensuelle d'information générale avec tous les collaborateurs via Teams.
- Note d'information des événements importants envoyée avec les salaires.

**Compétences et carrières****GESTION DE CARRIÈRES**

- Gestion des compétences Ouvriers par le biais des programmes professionnels et grille de polycompétences associées.
- Affichage des opportunités de carrière sur tous les panneaux d'information des employés.
- Régime de primes pour favoriser les recrutements.
- Révision des salaires pour tous les postes afin d'encourager l'évolution de carrière vers des postes qualifiés.
- Modification de la stratégie de recrutement en faveur d'un programme sur site avec des représentants d'agence travaillant à 100% sur le site de Covington.
- Mise en place d'un programme de « red carpet » pour faciliter l'intégration du personnel nouvellement embauché : kit de bienvenue, sponsor...

**FORMATION****DES COLLABORATEURS**

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

**Diversité**

- Tous les responsables et superviseurs ont reçu une formation en matière d'égalité des chances dans l'emploi et de lutte contre les discriminations et le harcèlement au travail.
- Partenariats avec des écoles locales pour favoriser l'insertion des jeunes.■

**VERESCENCE Sparta****ÉTATS-UNIS****Santé et Sécurité****AMÉLIORATION DES INFRASTRUCTURES / EPI**

- Programme de maintenance préventive, utilisation d'un nouveau système de GMAO (gestion de maintenance assistée par ordinateur).
- Rénovation des portes d'accès.
- Projet d'amélioration des lignes de laquage :
  - Amélioration du refroidissement des flacons à la sortie des lignes de laquage
  - Contrôle des excédents de laquage sur les lignes de laquage / amélioration du système de circulation de l'air : réduction du risque d'exposition à la poussière de laque pour garantir de meilleures conditions de travail.
- Nouveau projet 5S pour améliorer la signalétique du site.
- Projet de sensibilisation à la santé (meilleurs choix de produits sains dans la salle de pause, encouragement à la pratique d'activités physiques).
- Remise à neuf de l'ensemble du système de caméras de sécurité.
- Remplacement de la toiture d'une zone de l'usine.
- Installation d'allées piétonnes.

**FORMATION****DES COLLABORATEURS**

- Des informations sur la santé et la sécurité au travail sont distribuées aux employés chaque semaine.
- Formation de remise à niveau LOTO pour la maintenance.

- Formation annuelle à la réanimation cardio-pulmonaire pour les équipes d'intervention d'urgence.

**SURVEILLANCE**

- 100% des audits et Gemba Walks (tours d'usine) ont été réalisés via la plateforme GoAudits.
- Maintien du programme de maintenance préventive.
- Examen par une tierce partie des DAE, des stations de lavage oculaire et de l'équipement de lutte contre l'incendie.

**MANAGEMENT**

- Cartes d'observation de sécurité pour les « presque-accidents » afin de signaler les problèmes de sécurité potentiels.
- Les efforts déployés en matière de sécurité ont également été récompensés dans le cadre de « Pride Incentive ».
- Revue des cartes d'observations lors de la réunion mensuelle du CSC.
- Affichage des statistiques de sécurité tous les mois.

**COMMUNICATION**

- Amélioration du marquage au sol.
- Mise à jour hebdomadaire des écrans d'affichage installés au niveau de l'entrée des employés.
- Mise à jour du panneau d'information du couloir principal avec les alertes de sécurité récentes.
- Installation d'un Safety Status Stop Light.

**Mieux-être au travail et reconnaissance**

- Session de communication interactive avec les employés sur les conditions de travail.
- Choix d'aliments plus sains à la cantine du personnel.
- Campagne de prévention pour un état d'esprit sain.
- Amélioration du système de Chauffage, Ventilation et Climatisation (CVC) dans la station et le laboratoire de laquage.
- Amélioration de l'emballage pour une meilleure ergonomie.
- Création d'une zone de pause en extérieur avec des tables de

- piquenique pour favoriser le bien-être des employés.

**Compétences et carrières****GESTION DE CARRIÈRES**

- Gestion des compétences Ouvriers à travers les parcours professionnels et grille de polycompétences associées.
- Affichage des opportunités de carrière sur tous les panneaux d'information des employés.
- Régime de primes pour favoriser les recrutements.
- Révision des salaires pour tous les postes afin de favoriser l'évolution de carrière vers des postes qualifiés.
- Évolution du programme d'intérim : déploiement d'une structure avec des représentants d'agences d'intérim à 100% sur le site de Sparta.
- Déploiement du programme « red carpet » pour faciliter l'intégration du personnel nouvellement embauché : kit de bienvenue, sponsor...

**FORMATION****DES COLLABORATEURS**

- Proposition de formation en ligne : cours en ligne sur l'utilisation technique de logiciels informatiques.
- Organisation locale de séminaires / conférences en fonction des besoins, notamment sur l'utilisation de moyens médicaux spécifiques pour intervenir en situation d'urgence..
- Mise en place d'une évaluation de tous les travailleurs temporaires suivant la méthode 30-60-90 jours en vue de les passer à des postes à temps plein.
- Formation annuelle à la réanimation cardio-pulmonaire.

**Diversité**

- Tous les responsables et superviseurs ont reçu une formation en matière d'égalité des chances dans l'emploi et de lutte contre les discriminations et le harcèlement au travail.
- Meilleures possibilités d'évolution de carrière en publiant les offres d'emploi en interne afin de favoriser la transparence et l'équité et engager la main-d'oeuvre locale en priorité.

## GLASS MADE TO LAST.

- Exercice d'équipe hors site pour tous les membres du CODIR afin de comprendre les traits de personnalité et les meilleures façons d'interagir avec les autres, afin d'améliorer la communication.■

**VERESCENCE Pacifique****CORÉE DU SUD****Santé et Sécurité****AMÉLIORATION DES INFRASTRUCTURES / EPI**

- Mise en place d'un programme de protection contre le bruit et achat de protections auditives sur mesure pour réduire l'exposition aux nuisances sonores (2 fois par an).
- Standardisation des longueurs d'outils de graissage, standardisation des pratiques pour une conduite machine en sécurité.
- La santé des employés et l'hygiène du lieu de travail sont contrôlées par des infirmières, des spécialistes en hygiène et des médecins dans le cadre de visites régulières.
- Définition de l'équipement de protection requis dans chaque zone de travail et affichage des meilleures pratiques.
- Amélioration de l'atelier et de l'espace de repos du département de maintenance.
- Réparation des toits et des murs pour prévenir les fuites.
- Installation de pare-chocs supplémentaires pour prévenir les accidents causés par la circulation des véhicules internes.
- Sécurisation de l'espace de chargement par le rangement et le nettoyage des entrepôts.
- Inspection et réparation des climatiseurs pour assurer un environnement de travail agréable.
- Remplacement de la plate-forme de fonctionnement de la station de traitement des eaux usées pour éviter les chutes.
- Remplacement des anciennes portes automatiques endommagées.
- Installation de rampes d'escalier dans l'usine.

- Mise en place de passages sécurisés pour les opérations de toiture dans l'usine.

**FORMATION****DES COLLABORATEURS**

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

**SURVEILLANCE**

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

**MANAGEMENT**

- Élaboration et mise en oeuvre d'un système de gestion des questions de sécurité et de santé, conformément à la loi sur les sanctions en cas de catastrophe majeure (Severe Disaster Punishment Act).

## VERESCENCE

- Consignation et évaluation des « presqu'accidents ».
- Analyse des risques liés aux produits chimiques et aux facteurs matériels.
- Inspection et gestion pour assurer la sécurité incendie dans le système de stockage d'énergie.
- Statistiques mensuelles sur les taux de sinistres et leur gestion.

**COMMUNICATION**

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

**Mieux-être au travail et reconnaissance**

- Comité de restauration se réunissant régulièrement pour garantir la qualité nutritionnelle des repas proposés.
- Système de boîte à idées pour instaurer un environnement de travail sécurisé et agréable.
- Fourniture de pastilles de sel pour prévenir la déshydratation, d'eau potable et de compléments alimentaires.
- Hôpitaux affiliés pour la prévention et la gestion des maladies musculosquelettiques.
- Des événements sont organisés à chaque anniversaire.

**Compétences et carrières****FORMATION****DES COLLABORATEURS**

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

**Diversité**

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



GLASS MADE TO LAST.



## Ancrage local, Force mondiale

### MANAGEMENT

- Revue de tous les processus clés Verescence par leur propriétaire au niveau du Comité Exécutif, des Comités de Direction Région, des Comités de Direction des sites, en intégrant des critères RSE, avec analyse SWOT et plan d'amélioration.
- Création d'une Roadmap RSE incluse dans les 3 piliers de notre stratégie RSE. Pour chaque thématique, un leader est nommé et en charge d'évaluer les progrès RSE réalisés en s'appuyant sur cette roadmap.
- Participation de Verescence aux Mouvements des entreprises de taille intermédiaire (ETI).

### ÉQUIPEMENTS

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

## Achats responsables

### MANAGEMENT

- Groupe :
- Déploiement des plans d'actions pour l'ensemble du panel des fournisseurs RSE1
- L'ensemble de l'équipe achats est objectivé sur les résultats obtenus par rapport à la réalisation des plans d'actions
- Suivi des données achats relatives à la volumétrie des actions RSE1
- Élargissement de la catégorie RSE1 dans le suivi RSE de nos fournisseurs pour couvrir 80% du chiffre d'affaires au lieu de 65%, avec 100% d'adhésion à la charte RSE de Verescence
- Évaluation du Bilan Carbone Scope 3 de Verescence : objectif d'obtention de

75% de données primaires « supplier specific » en 2024

- Cartographie des risques liés au stress hydrique et aux inondations déployée pour l'ensemble de nos fournisseurs RSE1 afin de définir avec eux les plans d'actions nécessaires pour contenir ces risques (PDCA).
- France et Espagne : organisation respectivement de la quatrième et troisième journée RSE Fournisseurs pour renforcer le message porté au travers des plans d'actions RSE et mettre à l'honneur les sociétés les plus actives dans le domaine ; déploiement de cette initiative aux USA avec l'organisation de la première journée RSE Fournisseurs.
- Dans le cadre du projet groupe « usine sèche », substitution de l'eau de ville par de l'eau épurée en provenance de stations de traitement à proximité de nos usines ; Mers-les-Bains est l'usine pilote dans le cadre de cette initiative.

### SÉLECTION DES FOURNISSEURS

- Les fournisseurs RSE1 répondent aux plans d'actions RSE et sont engagés dans une démarche d'amélioration.
- Déploiement et animation de la politique d'achats, politique RSE et charte RSE fournisseur établies par le Groupe : 100% des fournisseurs RSE1 ont signé la charte RSE.
- Augmentation significative du nombre de fournisseurs RSE évalués par EcoVadis : 20% en 2019, 51% en 2023.

### APPROVISIONNEMENT RESPONSABLE

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

- Verescence tient à jour un document de « gold mapping » qui permet de tracer l'origine de l'or pour toutes les usines de parachèvement, et dispose de son propre CMRT.
- Déploiement de plans d'actions pluriannuels avec nos fournisseurs RSE1 et différents départements de Verescence :
  - Revue systématique des 5 piliers RSE, qualité, OTIF, compétitivité et innovation avec nos fournisseurs RSE1
  - Évaluation de leur maturité par pilier
  - Définition des actions nécessaires pour la progression.
- Recensement des fournisseurs RSE1 engagés dans des démarches de type : CDP, SBTi,...
- Poursuite des audits sur site des fournisseurs sur les enjeux environnementaux et sociaux.
- Recensement des fournisseurs en Zone de Revitalisation Rurale (ZRR).

## Éthique des affaires

### POUR TOUS LES SITES, DES DISPOSITIONS COMMUNES

- Une « FCPA policy » qui couvre les thèmes : anti-corruption, conflits d'intérêts, fraudes, pratiques anticoncurrentielles.
- Code éthique et de conduite, applicable à tous les salariés, ayant pour vocation de régir les activités de Verescence et de respecter les lois et réglementations en vigueur dans les différents pays où le Groupe exerce son activité, notamment en matière de protection de l'environnement, de libre concurrence ou d'aspects sociaux.
- « Cyber security policies and measures » : politiques SSI (Système de Sécurité de l'Information), audits internes, un Comité Cybersécurité, composé du CEO, du CFO, du CIO, du Head of Cybersecurity et du Chief Legal Officer, qui se réunit deux fois par an en vue de définir et de mettre en

place la politique Cybersécurité au sein du Groupe.

- Déploiement d'un programme de formation « Cybersécurité » à l'échelle mondiale depuis 2021 impliquant plus de 860 employés en vue de les sensibiliser contre les risques de cyber-attaques et/ou de fraude. Focus sur le RGPD en 2023 pour rappeler les bonnes pratiques et les devoirs et les responsabilités de chacun en la matière.
- Une procédure d'alerte accessible sur Intranet et sur le site internet www.verescence.com.
- Le Comité Conformité, supervisé par le CEO, se réunit tous les deux mois et/ou à « tout moment » si besoin en vue de traiter des sujets liés à l'éthique des affaires, et notamment de lutte anti-corruption, conflit d'intérêt (via le déploiement d'outils tels que la procédure d'alerte, la procédure de vérification des tiers, la formation des employés...), de limitation d'autorité (plafonnement des cadeaux et donations...), de RGPD, ou encore de sécurisation des accès informatiques, à l'échelle du Groupe.
- Clause éthique et anti-corruption standard imposée à tout partenaire de Verescence (fournisseurs, clients, prestataires, agents, distributeurs, etc.).
- Procédure de vérification des tiers via l'outil « World-Check » permettant de garantir l'absence de tout acte de corruption d'un partenaire potentiel.
- Une politique RGPD accessible sur l'intranet.
- Déploiement d'une formation RGPD à l'ensemble des responsables de traitements de données en 2023-24.
- Sécurité des systèmes d'information & cybersécurité :
  - (i) Tests d'intrusion interne / externe (06/2023) réalisés par Orange Cyber-défense évaluation de la robustesse de l'infrastructure aux attaques internes et externes

- (ii) DRP (Disaster Recovery Plan) / PRA (Plan de Reprise d'Activité) : tests d'arrêt et de reprise dans le cas de la perte d'un des deux Data Center (novembre 2023)
- (iii) Renforcement des politiques réseaux et mise en place ségrégation des réseaux (France/Espagne/USA)
- (iv) Renforcement des stratégies de sauvegarde : sauvegardes croisées entre les sites pour les données locales, ajouts de sauvegardes offline pour le Data Center, sauvegardes périmètre Office 365 externalisées
- (v) Renouvellement annuel d'une police d'assurance groupe Cyber / Fraude (Avril 2024)
- (vi) Mise en place d'un SOC et d'un SIEM externalisés chez Orange Cyber-Défense
- (viii) Poursuite des campagnes de « craquage » de mot de passe en 2023
- Poursuite des campagnes de phishing en 2023 sur une base mensuelle et un plan de formation ad hoc est mis en place pour les collaborateurs
- (ix) Renforcement du contrôle d'accès via le déploiement d'une politique MFA (Multi Factor Authentification)
- Déploiement des outils de classification automatique de l'information afin de supporter et de renforcer la politique de gestion de l'information, et la politique de DLP (Data Loss Protection).
- Digitalisation des processus métiers en ligne avec la stratégie « zéro papier » et renforcement du contrôle conformité au sein du Groupe (eValid...).
- Procédure de recrutement dite « poste sensible » (Services Finance, Paie, Achats, RH, INPD) applicable à l'échelle mondiale.
- Contrôle annuel et mise à jour des pouvoirs bancaires et des délégations de pouvoirs et de signature.
- Workflow informatisé mondial « eValid Gifts & Donations » en vue d'assurer le contrôle des cadeaux et

donations conformément à la politique LoA du Groupe.

- Workflow informatisé mondial « eValid Nouveaux clients » en vue (i) de tracer, de fluidifier et de centraliser toutes les créations clients, (ii) d'éviter les risques de clients fictifs, et (iii) de respecter la politique LoA sur les conditions de paiement.
- Workflow informatisé « eValid Création/Modification Fournisseurs-Salariés changement de RIB » déployé en France.
- Standardisation des paiements fournisseurs à travers un outil unique de trésorerie.
- Poursuite du programme de formation « anti-Bribery » à l'échelle mondiale sur les années 2023-2024, incluant Verescence Pacific, impliquant au total 619 salariés (population dite « à risque »), depuis son lancement en 2022, en vue de les sensibiliser contre les risques de corruption.
- Révision et déploiement d'une nouvelle cartographie des risques en vue d'obtenir une vision partagée et consolidée de ses principaux risques, de construire un processus cohérent et pérenne afin de renforcer les activités de contrôle dans le Groupe, et de mettre en place un système efficace de suivi et de gestion des principaux risques et de leurs plans d'actions. ■

## VERESCENCE

**VERESCENCE  
Mers-les-Bains  
FRANCE****Ancrage local,  
Force mondiale****FONCTIONNEMENT LOCAL  
EN « CLUSTER »**

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

**COLLABORATION SECTORIELLE  
LOCALE**

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

**COLLABORATION AVEC LES  
AUTORITÉS LOCALES**

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

**ANCRAGE LOCAL ET  
ENGAGEMENT SOCIÉTAL**

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

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

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

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

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

**COLLABORATION SECTORIELLE  
LOCALE**

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

**COLLABORATION AVEC LES  
AUTORITÉS LOCALES**

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

**ANCRAGE LOCAL ET  
ENGAGEMENT SOCIÉTAL**

— Organisation d'une campagne annuelle de dons du sang.  
— Organisation d'une campagne de sensibilisation sur le cancer du sein dans le cadre d'Octobre Rose.  
— Membre fondateur de l'association des ambassadeurs d'Argentan, dans le but de promouvoir le bassin de l'emploi.  
— TechNormandie : partage des politiques RSE entre entreprises du bassin d'emploi.  
— Interview par les journaux locaux (Ouest France, Journal de L'Orne, Lettre Argentan Intercom).  
— Sollicitation d'Argentan Intercom pour des actions de sensibilisation RSE.

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

— 2 personnes en formation par CQP

Maintenance.

— Participation à la semaine de l'industrie  
— Participation régulière à des forums ou interventions dans les lycées, collègues, afin de présenter les métiers de l'industrie.  
— 7 alternants en 2023.■

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

— Internalisation sur le site de toutes les activités de tri de flacons décorés.  
— Extension du pôle tri : ajout de 4 tables dans le but de conserver des postes en cas d'aléas de production.

**COLLABORATION SECTORIELLE  
LOCALE**

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

**COLLABORATION AVEC LES  
AUTORITÉS LOCALES**

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

**ANCRAGE LOCAL ET  
ENGAGEMENT SOCIÉTAL**

— Participation au Forum de l'emploi et de l'alternance formation (Amiens et Abbeville).  
— Plusieurs campagnes de don du sang sur l'année.  
— Collaboration avec la mission locale et l'EPIDE pour accueillir du public en réinsertion.  
— Participation au club entreprise de la mission locale.  
— Visite du préfet de région, de la préfète de la Somme, du conseiller départemental et du sous-préfet d'Abbeville.

— Interview par les journaux locaux (France 3).  
— Membre du CREPI (Club régional d'Entreprises Partenaires de l'insertion).  
— Partenaire du club entreprise « Les entreprises s'engagent Somme ».

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

— Poursuite du dispositif CQP « Conducteur d'Équipements Industriels » (CEI) orienté sur les conducteurs laquage.  
— Poursuite du dispositif diplômant CléA.  
— Formateur interne dédié aux formations cœur de métier.  
— Participation à la semaine de l'industrie : visite d'usine avec des étudiants du centre de formation PROMEO, de l'école d'ingénieurs UNILASALLE et avec les agences de travail temporaire.  
— 7 alternants (méthodes, maintenance, RH, amélioration continue, HSE).  
— Intervention dans les collèges, lycées de la région pour promouvoir nos métiers.■

**VERESCENCE  
La Granja  
ESPAGNE****Ancrage local,  
Force mondiale****FONCTIONNEMENT LOCAL  
EN « CLUSTER »**

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

**COLLABORATION SECTORIELLE  
LOCALE**

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

## GLASS MADE TO LAST.

**COLLABORATION AVEC LES  
AUTORITÉS LOCALES**

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

**ANCRAGE LOCAL ET  
ENGAGEMENT SOCIÉTAL**

— Sponsoring d'activités sportives (clubs de football locaux) et d'activités culturelles (Noches Mágicas, Mercado Barroco, fêtes de Noël, etc.).  
— Collaboration avec différentes universités, écoles et lycées techniques.  
— Collaboration avec les autorités publiques pour promouvoir l'emploi de la population locale.  
— Sponsoring d'un concours de dessin étudiant sur le thème de l'écologie.  
— Collaboration avec l'Association de lutte contre le cancer.  
— Collaboration avec l'Association de la Myasthénie.  
— Collaboration avec la Croix-Rouge dans le programme de cours environnementaux pour les chômeurs de Ségovie en 2023, avec plusieurs visites et interventions sur notre système de gestion environnementale.  
— Collaboration avec la Banque alimentaire de Ségovie en 2023 lors de notre Semaine RSE.  
— Nouvelle formule de ciment dans les isolateurs avec un fournisseur local. Réduction de l'empreinte carbone en matière première.

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

— Centre de formation certifié par l'État et apte à dispenser des formations qualifiantes pour les métiers du verre (Certificado Profesionalidad) : 39 travailleurs formés en 2023.  
— 45% de l'effectif vit dans la La Granja.■

**VERESCENCE  
Covington  
ÉTATS-UNIS****Ancrage local,  
Force mondiale****FONCTIONNEMENT LOCAL  
EN «CLUSTER»**

— Internalisation de 80% de l'activité de tri des flacons en verre nu.  
— Développement des relations avec des fournisseurs locaux pour l'emballage.

**COLLABORATION SECTORIELLE  
LOCALE**

— Membre de la Chambre de commerce de Newton.

**COLLABORATION AVEC LES  
AUTORITÉS LOCALES**

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

**ANCRAGE LOCAL ET  
ENGAGEMENT SOCIÉTAL**

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



## Préserver l'emploi sur nos sites

### SAUVEGARDE DES MÉTIERS DE LA FILIÈRE

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

## VERESCENCE

### Sparta ÉTATS-UNIS

## Ancrage local, Force mondiale

### FONCTIONNEMENT LOCAL EN « CLUSTER »

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

### COLLABORATION SECTORIELLE LOCALE

- Membre du CIGM.

### COLLABORATION AVEC LES AUTORITÉS LOCALES

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

### ANCRAGE LOCAL ET ENGAGEMENT SOCIÉTAL

- Extension de l'événement de

## VERESCENCE

prévention contre le cancer pour couvrir d'autres formes de cancer.

- Campagne de conseils sur la Nutrition.
- Participation à un événement en l'honneur des vétérans.
- Collecte de jouets pour les enfants « Toys for Tots » et événement de collecte de fonds.
- Participation au tournoi de golf de la Chambre de commerce du comté de Newton pour soutenir la communauté.

## Préserver l'emploi sur nos sites

### SAUVEGARDE DES MÉTIERS DE LA FILIÈRE

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

## VERESCENCE

### Pacifique CORÉE DU SUD

## Ancrage local, Force mondiale

### FONCTIONNEMENT LOCAL EN « CLUSTER »

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

### COLLABORATION AVEC LES AUTORITÉS LOCALES

- Participation à la journée internationale de nettoyage des océans organisée par les autorités locales et

nationales.

- Organisation d'activités de nettoyage du littoral en collaboration avec les autorités locales.
- Participation aux événements organisés dans le cadre de la Journée mondiale de l'eau en partenariat avec les autorités locales.

### ANCRAGE LOCAL ET ENGAGEMENT SOCIÉTAL

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

## GLASS MADE TO LAST.





## Qualité de service et compétitivité

### MANAGEMENT ET ORGANISATION

- Renforcement du « One Verescence » par le déploiement du Verescence Sustainable Performance System (VSPS) sur l'ensemble du Groupe basé sur une démarche forte d'amélioration continue.
- Animation de la performance dans des comités mensuels par site et par métier permettant un déploiement rapide des bonnes pratiques.
- Tous les sites sont soumis à des objectifs RSE couvrant les 3 piliers. Inscrits dans leur budget respectif, ces objectifs font l'objet d'un reporting et sont passés en revue lors des « Business Review » mensuelles. Ainsi, l'ensemble des sites travaillent activement à la réduction de leur consommation en énergie et en eau, de leurs émissions dans l'air (CO<sub>2</sub>, NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub>, COV, etc.) et s'engagent à valoriser au maximum leurs déchets, en étudiant toute solution locale de recyclage. Toutes ces données sont collectées mensuellement à l'intérieur du réseau HSE et consolidées sur une plateforme de reporting extrafinancier administrée par TENNAXIA.
- Suivi des déchets par catégorie et type de traitement sur l'ensemble des sites : standardisation des déclarations sur tous les sites.
- Internalisation sur nos sites des activités de tri des flacons pour optimiser nos process, réduire nos délais de livraison et diminuer les transports.
- Certification de tous les sites Verescence sur l'ensemble des référentiels suivants : ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001, ISO 22716 (BPF Cosmétiques).
- Projet « Agilescence » : travail sur l'amélioration de nos flux permettant notamment de faire bénéficier nos clients d'un service premium permettant de livrer leurs gammes

- stratégiques en 4 semaines maximum.
- Évaluation de la population Qualité pour l'ensemble du Groupe.
- Tous les membres du COMEX ont des objectifs RSE individuels qu'ils déploient au sein de leurs équipes.

## Optimisation de l'impact environnemental de nos process

- Chaque année, Verescence et l'ensemble de ses sites évaluent leurs performances en matière d'impacts sur le climat et de management de l'eau selon les programmes « CDP Climate Change » et « CDP Water Security ». En 2023, le groupe a obtenu un score A pour le « Water Security » et un score A- pour le « Climate Change ».
- Après avoir rejoint l'initiative Science Based Targets (SBTi) et fait valider son plan de décarbonation conforme au scénario « Well-Below 2°C » en février 2022, Verescence continue de développer son programme de décarbonation pour converger vers une trajectoire 1.5°C.
- Verescence continue de déployer sur l'ensemble des usines du Groupe son plan de décarbonation 2019-2034 :
  - en standardisant son Verre Infini® 20 (contenant 20% de verre PCR),
  - en approvisionnant ses usines en électricité d'origine renouvelable,
  - en engageant l'ensemble de ses sites dans des plans de sobriété énergétiques dont l'ensemble des initiatives sont benchmarkées en interne et en externe.
- Toutes les usines consommatrices d'eau industrielle sont équipées de systèmes de recyclage.
- Déploiement d'un standard commun de management de l'eau et cartographie de l'approvisionnement et des rejets en eau pour 100% des process : vérification de certains des KPIs relatifs au management de l'eau par notre OTI : KPMG.
- Verescence est doté d'un outil de

reporting HSE interne développé sous PowerBI et offrant à chaque site la possibilité d'analyser ses impacts environnementaux sur des périodes comparatives.

## Innovation et éco-conception

### INNOVATION PRODUIT

- Les équipes R&D de Verescence, positionnées au niveau du Groupe, s'emploient à améliorer systématiquement l'impact environnemental des produits fabriqués sur l'ensemble de nos sites :
  - Utilisation de verre recyclé post-consommation dans nos fours (gamme Verre Infini®).
  - Utilisation de laques hydrosolubles au lieu de laques solvantées.
  - Utilisation d'encres organiques au lieu d'émaux ou métaux précieux.
  - Glassification : remplacement du plastique par le verre pour de nombreux projets dans le cadre des nouveaux territoires (applicateurs mascara, rouge à lèvres, etc.).
  - Utilisation d'un outil de modélisation 3D pour limiter les phases de prototypage industriel génératrices de rebuts et d'émissions.
  - Lancement du Glass Score, une échelle de notation de l'allègement pour un flaconnage de luxe plus durable.

### MESURE D'IMPACT ENVIRONNEMENTAL

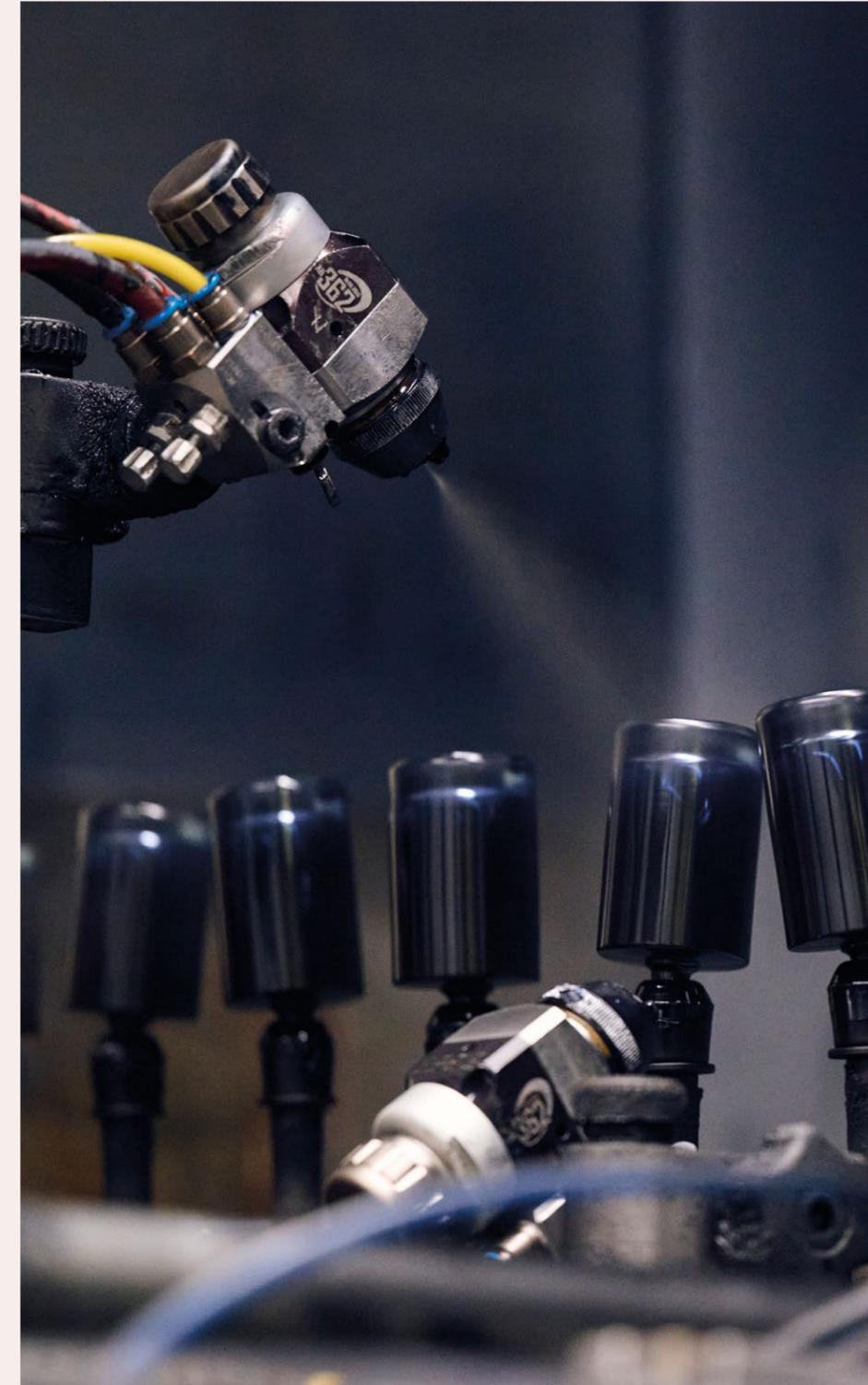
- Évolution du logiciel de mesure et d'analyse du cycle de vie (ACV) des produits Verescence avec la prise en compte du Verre Infini® 20 et Verre Infini® 40. L'ensemble des données spécifiques à Verescence a été mis à jour pour prendre en compte nos dernières améliorations impactant le cycle de vie de nos produits.
- Tous les sites contribuent à travers leur performance à enrichir le modèle des impacts environnementaux que nous avons développé avec notre outil unique d'analyse du cycle de

vie. Cet outil permet de comparer deux flacons et de donner à nos clients un avis objectif pour un choix le plus écoresponsable basé sur huit indicateurs d'impacts : Réchauffement Climatique (CO<sub>2</sub>), Acidification, Oxydation Photochimique, Eutrophisation, Ecotoxicité, Épuisement des Ressources minérales, Consommation d'énergie non renouvelable et Consommation d'eau.

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

### COMMUNICATION EXTERNE

- Sensibilisation de nos clients à l'impact environnemental de leurs produits lors de présentations Tendances/ Innovations.
- Présentation proactive à nos clients de notre stratégie RSE et de notre plan de décarbonation.
- Sollicitation de Verescence pour intervenir en tant qu'expert sur l'éco-conception en partenariat avec nos clients lors de conférences, de formations et de présentations individuelles.
- Organisation de plusieurs sessions de formation « Glass School » pour les équipes R&D, achats et développement de nos clients.
- Réalisation d'une conférence sur notre politique de gestion de l'eau lors de la troisième édition du congrès COSMETIC ENVIRONMENT & SAFETY organisé par Cosmetic Valley en Normandie le mardi 4 juillet 2023. ■



## VERESCENCE

**VERESCENCE**  
**Mers-les-Bains**  
FRANCE**Optimisation de l'impact environnemental de nos process****CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO2**

- Maintien de la certification ISO 50001.
- Recherche de fuites d'air sur notre réseau d'air comprimé : mise en place d'un mode de surveillance permanent, achat d'un appareil de détection de fuite d'air comprimé.
- Étude sur la mise en place d'un compresseur à vitesse variable pour limiter la consommation d'énergie.
- Poursuite du déploiement de la mise en place d'équipement de notre GTE (Gestion Technique des énergies).
- Installation industrielle de récupération de la chaleur fatale provenant des feeders.
- Étude ventilation machine IS : meilleure régulation de l'air et des consommations.
- Étude pulvérisation ciseaux intermittents : réduction de l'eau utilisée.
- Étude soufflette d'air économique : réduction de l'air comprimé.
- Travaux d'isolation des feeders (canaux de distribution qui fait le lien entre le four et la machine de formage).
- Étude standard arrêt de ligne : consommation des énergies machines.
- Remplacement du brûleur chauffe tapis par un radiant gaz.
- Optimisation des consommations de gaz liées au rebrûlage.
- Optimisation du gaz sur les arches de cuisson.
- Optimisation de l'utilisation d'air sur l'application refroidissement des flacons, éjection des flacons et refroidissement chemises.
- Mise en place d'une arche électrique.
- Mise en place de compteurs compresseur et ligne pour mesurer l'air comprimé produit et l'air comprimé nécessaire à la production.

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

- Mesures mensuelles envoyées à la DREAL pour le contrôle de nos émissions atmosphériques : poussières, particules, SOx, NOx...
- Mesures mensuelles de polluants dans les eaux résiduaires et recherche de légionelles (reporting mensuel à la DREAL), ajout d'une mesure bimensuelle à partir de juillet jusqu'à décembre suite arrêté préfectoral de sécheresse.
- Suivi du projet GTE (gestion technique des énergies et des consommations en eau) en vue de suivre et analyser précisément les consommations sur l'ensemble des équipements (eau, gaz et électricité).

**DÉCHETS ET FIN DE VIE**

- Recyclage des plastiques : reprise de nos plastiques pour fabrication de housses et gaines plastiques (matière première secondaire).
- Analyse complète de nos déchets en coûts et volumes.
- Identification et rationalisation de l'ensemble des filières déchets.
- Intégration de tous les déchets valorisables provenant de nos sous-traitants.
- Reprise des rebuts des flacons décorés de Verescence Somme pour réintégration dans nos fours.

**RÉDUCTION DE L'IMPACT SUR L'EAU**

- Déploiement de compteurs d'eau pour une meilleure connaissance de nos usages industriels.
- Ajout de compteurs pour mesurer nos rejets d'eau domestique.
- Fiabilisation de la machine FISA permettant de réduire les consommations d'eau et diminuer nos rejets de déchets électrochimiques.
- Remplacement de la machine FISA pour supprimer notre consommation d'eau sur cet équipement.
- Mise en place d'un écran de surveillance avec des alarmes pour une meilleur réactivité en cas de dysfonctionnement.
- Déclenchement de QRQC dès le

seuil de consommation journalière dépassé.

**COMMUNICATION**

- Journée RSE, intervention et communication sur la partie énergie.
- Sollicitation auprès des salariés sur des idées d'amélioration énergétique (appel aux bonnes idées).
- Campagne de communication sur la sobriété énergétique et les consommations d'eau destinée à la l'ensemble des salariés.

**MANAGEMENT**

- Cellule énergie et animation hebdomadaire par un pilier spécifique.■

**VERESCENCE**  
**Orne**  
FRANCE**Optimisation de l'impact environnemental de nos process****CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO2**

- Installation progressive de LED à faible consommation d'énergie et détecteurs de présence sur l'ensemble du site.
- Mise en service d'un compresseur à vitesse variable.
- Projet de mise en place d'une GTE (gestion technique des énergies et des consommations en eau) sur le site.
- Équipement d'une machine de sérigraphie avec une lampe UV pour validation process Full UV.
- Mise en place d'une arche électrique.
- Projet de mise en place de déstratificateurs pour le chauffage dans les zones de stockage, atelier laquage.
- Contreotypage des productions en encre email en organique.
- Étude pour le changement des chaudières.
- Arrêt automatique des aspirations / convections et tapis lorsque l'arche gaz atteint une température inférieure à 80°C.

- Arrêt de l'activité de dépolissage/station permettant d'abaisser de 35% la consommation globale de gaz.

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

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

**DÉCHETS ET FIN DE VIE**

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

**RÉDUCTION DE L'IMPACT SUR L'EAU**

- Réutilisation et recyclage des effluents partout où cela est possible : mise en place d'une purge automatique sur TAR.
- Management de notre empreinte sur l'eau par des collectes de données systématiques et ciblées de nos prélèvements, rejets et besoins par process, capables de préciser nos consommations et capacités de recyclage.
- Étude pour la récupération des eaux de pluie pour son intégration dans nos process.
- Réduction de 70% de nos consommations d'eau liée à l'arrêt de l'activité de dépolissage / station.

**COMMUNICATION**

- Sensibilisation des salariés aux

## GLASS MADE TO LAST.

écogestes (tri des déchets, énergie...).

- Mise en place d'un suivi des évènements environnementaux au niveau usine.
- Communication dans le journal interne.
- Réalisation de messages / affichages environnement.
- Réalisation de nouveaux affichages pour la mise en place du tri sélectif.

**MANAGEMENT**

- Animation hebdomadaire avec un pilier Energie pour assurer le suivi des consommations en énergie.
- Suivi mensuel des consommations d'énergie du site par le CODIR et le COPIL.
- Ouverture d'un poste en alternance HSE.■

**VERESCENCE**  
**Somme**  
FRANCE**Optimisation de l'impact environnemental de nos process****CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO2**

- Changement de la salle des compresseurs avec comptage du volume d'air produit et de l'énergie consommée.
- Passage en LED progressif sur les zones annexes et support.
- Mise en place d'arches électriques sur les nouveaux projets.
- Mise en place de lampes LED en lieu et place des lampes UV.
- Suppression progressive des émaux au profit d'encre organiques : température de cuisson passant de 650°C à 150°C.
- Changement de la chaudière administrative.
- Suppression de l'air comprimé pour refroidir les flacons.
- Arrêt des éclairages extérieurs le week-end.
- Mise en place de déstratificateurs dans nos magasins logistiques.
- Recherche et réparation des fuites d'air comprimé.

- Identification et arrêt des équipements non utilisés le week-end.
- Asservissement des arches infrarouges.
- Uniformisation des températures dans les UAP/Bureaux.
- Mise en place de portes souples afin de limiter l'apport d'air frais.
- Mise en place d'une GTE (gestion technique des énergies et des consommations en eau).

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

- Diminution des rejets atmosphériques en remplaçant des filtres sec par rideau d'eau en circuit fermés sur une ligne de laquage.
- Suppression de la ligne de silicongé.
- Chantier d'amélioration du process de changement des filtres mené par le leader d'une UAP.
- Mise en place d'un conteneur de stockage des produits chimiques avec rétention pour le service maintenance.

**DÉCHETS ET FIN DE VIE**

- Pressage de nos boues de peinture afin de limiter la quantité d'eau à l'intérieur de celles-ci et ainsi de réduire le volume de déchets à traiter.
- Recyclage : carton, plastiques transparents PE, akilux, thermoformés et palettes marchandes, et verre coloré.
- Distribution de gourdes recyclables à l'ensemble des salariés pour la suppression des gobelets en plastique et la réduction des gobelets en carton.
- Gestion du tri sélectif.
- Envoi du verre rebuté vers le site de Mers-les-Bains pour réutilisation dans les fours.
- Mise en place d'une collecte des mégots avec une filière de recyclage associée.
- Mise en place d'une filière de recyclage du papier dans les bureaux et zones de vie des UAP.
- Mise en place d'une nouvelle filière pour nos gâches de peintures.

**RÉDUCTION DE L'IMPACT SUR L'EAU**

- Réutilisation et recyclage des effluents sur les process fortement consommateurs d'eau (lignes de laquage, etc.).

## VERESCENCE

- Mise en place de compteurs d'eau supplémentaires pour suivre et optimiser nos consommations.
- Suivi des prélèvements en eau (compteurs sous-divisionnaires).
- Mise en place d'un circuit fermé sur une ligne de laquage.
- Amélioration du management de la consommation d'eau par des collectes de données systématiques et ciblées de nos prélèvements, rejets et besoins par process, capables de préciser nos consommations et capacités de recyclage.
- Suppression de la ligne de siliconage (-40% d'eau consommée).
- Réutilisation de l'eau issue du pressage de nos boues de peintures dans nos fosses de laquage.

**COMMUNICATION**

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

**MANAGEMENT**

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

## VERESCENCE

### La Granja

ESPAGNE

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

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

- Élimination des entrepôts externes pour réduire le transport de produits finis.
- Mise en place du tri des flacons en « door to door » pour réduire la chaîne logistique interne de l'usine de parachèvement.
- PPA d'énergies renouvelables visant à la neutralité carbone de notre

- consommation d'électricité sur le site.
- Remplacement de tous les véhicules d'entreprise à carburant par des véhicules hybrides.
- Pour encourager l'électromobilité, une borne de recharge électrique a été installée sur le parking du site.
- Installation d'éclairages LED dans toute l'usine.
- Nouveau four 2 avec une meilleure isolation thermique et plus d'efficacité (-20% de consommation de gaz).
- Déploiement d'un projet GTE pour mesurer les consommations de gaz et d'électricité en temps réel.

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

- Installation d'un caisson acoustique dans un générateur d'air afin de réduire le bruit.
- Projet d'installation d'une nouvelle station d'épuration afin de réutiliser la consommation d'eau des isolateurs.
- Nouvelle ligne de laquage 100% électrique.
- Installation d'un équipement sur le convoyeur composition pour éviter la pollution par la poussière.

**DÉCHETS ET FIN DE VIE**

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

**RÉDUCTION DE L'IMPACT SUR L'EAU**

- Plan d'urgence pour l'eau en cas de sécheresse en raison du changement climatique (réglages des consommations, contrôle des fuites, dossification de l'eau, etc).
- Réduction de 50% de l'évaporation de l'eau dans les tours de refroidissement grâce au contrôle de la température et aux réglages de l'eau.
- Projet d'économie d'eau : Étape 3 achevée en 2023 : rapports mensuels pour chaque département spécifique afin de suivre les consommations d'eau. De meilleures performances ont été réalisées dans certains départements, comme le département d'assemblage.
- Nouveau décanteur en cours d'installation pour réutiliser les eaux usées du département d'assemblage.
- Robinets à faible consommation installés dans les vestiaires pour économiser l'eau domestique.
- Réduction de 23% de la consommation d'eau publique domestique par rapport à 2022.

**COMMUNICATION**

- Communication sur le tri des déchets.
- Newsletter concernant les améliorations RSE (vidéo partagée).
- Newsletter concernant l'ISO 50001 et les améliorations énergétiques réalisées avec le nouveau four 2, l'installation de LED, l'utilisation de calcin PCR dans le four 1, etc.

**MANAGEMENT**

- Certifié ISO 50001 depuis décembre 2021. Consolidé en 2023 avec le troisième audit annuel.
- Proposition de verres laqués plutôt que du verre coloré dans la masse afin de contribuer à l'augmentation du recyclage du verre dans notre secteur d'activité.■

## VERESCENCE

### Covington

ÉTATS-UNIS

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

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

- Re-certification au premier trimestre pour les émissions de CO2 annuelles.
- Nouvel analyseur de gaz fixe pour améliorer le rapport gaz/air ainsi que l'efficacité du brûleur de manière à réduire la consommation de gaz et les émissions de CO2.
- Installation d'éclairages LED.
- Réparations de la voute du four et réisolation.

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

- Remplacement de tous les dépoussiéreurs de silos par de nouvelles unités à haut rendement qui réduiront les émissions.
- Remplacement de 2 des 4 collecteurs de poussière de silo et programmation du remplacement du 3<sup>ème</sup> pour le deuxième trimestre 2024.
- Installation d'un événement pour les silos de soude au premier trimestre 2023.
- Contrôle annuel des cheminées (sachant que cette mesure n'est pas imposée par les organismes de réglementation des États-Unis). Cette mesure s'inscrit dans l'engagement mondial permanent de notre société visant à réduire les émissions de NOx, SOx et de particules fines.
- Nettoyage trimestriel du parking pour réduire les sédiments provenant de la route qui pourraient contaminer les propriétés adjacentes par le biais des eaux de ruissellement.

**DÉCHETS ET FIN DE VIE**

- Réduction de l'utilisation des compacteurs de déchets grâce à un meilleur recyclage du carton et du plastique.
- Recyclage de tous les cartons et métaux.
- Recyclage des métaux précieux (Moules/Sondes de four).

## GLASS MADE TO LAST.

- Recyclage des cartouches d'imprimantes et des déchets informatiques (Green IT).
- Réduction des déchets d'emballages avec un client majeur en utilisant des emballages consignés.
- Introduction du verre décoré dans la formulation des lots.
- « Programme universel de gestion des déchets » avec les piles et les ampoules. Il permet d'éliminer efficacement les déchets inutiles.
- Recyclage de tous les emballages provenant de la zone de tri.
- Commande d'une étude indépendante consistant à évaluer les flux de déchets pour déterminer les possibilités de recyclage (par ex. film étirable).

**RÉDUCTION DE L'IMPACT SUR L'EAU**

- Réservoir et système de pompage pour recycler l'eau que nous utilisons pour refroidir les joints des pompes de la station de production d'oxygène (représentant une économie de 51 m<sup>3</sup> par jour).
- Projet d'arrêt de la production d'oxygène sur site et livraison uniquement, ce qui éliminerait 40% de la consommation d'eau du site.

**COMMUNICATION**

- Formation annuelle des employés sur les questions environnementales liées à nos activités.
- Célébration annuelle de la Journée de la Terre.

**MANAGEMENT**

- Audit annuel de l'évaluation des risques.
- Réussite de l'audit de certification ISO 14001.
- Nouvelle certification ISO 50001 (énergie).■

## VERESCENCE

### Sparta

ÉTATS-UNIS

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

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

- Réduction de la consommation d'énergie en privilégiant les encres organiques pour les décors.
- Mesures visant à réduire la consommation d'énergie :
  - Détection et réparation des fuites d'air.
  - Optimisation de l'utilisation des arches.
- Installation d'éclairages LED dans toute l'usine.
- Remplacement de l'ancien groupe frigorifique par une unité haute efficacité.
- Réisolation du toit de l'usine.

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

- Projet de rénovation des lignes de laquage :
  - Amélioration du système de filtration de l'air.
  - Amélioration du système de circulation de l'air.
  - Élimination du rideau d'eau de pulvérisation pour réduire l'utilisation d'eau de 50% ainsi que l'élimination des eaux usées.
- Arrêt du procédé Dépolissage qui a permis de réduire les coûts de traitement de l'eau et de diminuer les risques de pollution.

**DÉCHETS ET FIN DE VIE**

- Recyclage de tous les déchets de verre non décorés.
- « Programme universel de gestion des déchets » avec les piles et les ampoules. Il permet d'éliminer efficacement les déchets inutiles.
- Réutilisation du verre décoré dans le process de fabrication des flacons.
- Meilleure utilisation des emballages. Réutilisation des emballages communs entre Covington et Sparta.

## VERESCENCE

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

- Recyclage des métaux précieux à partir des déchets d'encre.
- Négociation des frais de transport des déchets.

**RÉDUCTION DE L'IMPACT SUR L'EAU**

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

**COMMUNICATION**

- Présentation lors de la Journée RSE.
- Célébration annuelle de la Journée de la Terre.
- Formation annuelle « Right to Know » qui vise à informer les employés sur leurs droits en matière de santé et de sécurité au travail, ainsi que sur les risques potentiels associés à leur environnement de travail.
- Revue des instructions sur le tri des déchets.

**MANAGEMENT**

- Réussite de l'audit de certification ISO 14001.■

**VERESCENCE Pacifique CORÉE DU SUD****Optimisation de l'impact environnemental de nos process****CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE CO2**

- Amélioration du système d'éclairage pour réduire la consommation (remplacement par des ampoules LED, installation d'éclairages avec des détecteurs de mouvement).
- Réduction de la consommation d'énergie par le biais du programmeur de climatisation et le contrôle de la température.
- Installation de panneaux photovoltaïques sur le toit de l'usine pour réduire la consommation d'électricité.
- Achat de 31 000 MWh d'électricité

issue de sources renouvelables pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023.

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

- Accord conclu avec le gouvernement provincial de Chungnam pour prendre des mesures pour réduire les émissions de NOx et planter des arbres dans les usines. Mesure effective de 2021 à 2024.
- Mesure mensuelle de la qualité de l'eau et de l'air pour gérer les polluants.
- Réduction des émissions de SOx en utilisant des carburants à plus faible teneur en soufre.
- Analyse régulière du niveau de pollution par des sondages de sol.

**DÉCHETS ET FIN DE VIE**

- Réutilisation des flacons laqués pour réduire les déchets de verre.
- Recyclage des déchets de verre non décorés.

**RÉDUCTION DE L'IMPACT SUR L'EAU**

- Réunion avec Verescence France pour ajouter un débitmètre dans le cadre de la réutilisation des eaux usées.
- L'ancien débitmètre a été étalonné pour améliorer sa précision.

**COMMUNICATION**

- Communication concernant le tri et l'élimination des déchets.
- Sensibilisation des salariés au programme de nettoyage des océans.
- Présentation des initiatives lors de la journée RSE.

**MANAGEMENT**

- Réussite de l'audit de certification ISO 14001.■

## GLASS MADE TO LAST.



VERESCENCE A CONSTRUIT SA STRATÉGIE ET SON REPORTING EN COHÉRENCE AVEC LES PRINCIPES DE LA GRI\* AFIN DE S'ASSURER DE LA COMPLÉTUDE DE SA DÉMARCHE.

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

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

N°	INDICATEURS GRI	CORRESP.	CHAPITRE/COMMENTAIRES
102-13	Adhésion à des associations (liste des adhésions à des associations ou organisations internationales industrielles ou autres intégrant les enjeux RSE)	▼	Stratégie RSE en trois piliers et gouvernance
102-14	Déclaration du dirigeant (CEO, COMEX, CODIR ou CA) au sujet de l'intérêt de la RSE pour l'organisation et de la stratégie développée	▼	Éditorial
102-16	Valeurs, principes, standards et normes comportementales	▼	Éditorial
102-18	Structure de la gouvernance : incluant les plus hauts comités de gouvernance et leurs responsabilités en termes de RSE	▼	Gouvernance et système de performance durable
102-40	Liste des parties prenantes du Groupe	▼	Chaîne de valeur
102-41	Conventions collectives : pourcentage des employés couverts par une convention collective	▼	100% des salariés couverts par une convention collective dans tous les pays où le cadre légal le permet
102-42	Identification et sélection des parties prenantes : la méthode d'identification et de sélection des parties prenantes	▽	-
102-43	L'approche parties prenantes : l'approche de l'organisation au regard des parties prenantes, incluant la fréquence des échanges et les engagements spécifiques pris pour chacune d'entre elles	▽	-
102-44	Sujets clés remontés par le dialogue parties prenantes : incluant comment l'organisation a répondu à ces sujets et les parties prenantes concernées	▼	-
102-45	Entités incluses dans la consolidation financière : incluant les justifications d'exclusion	▼	-
102-46	Contenu du reporting et périmètre : processus de définition du contenu du rapport et périmètre par sujet	▼	Chaîne de valeur
102-47	Liste des enjeux matériels identifiés dans le processus d'établissement du rapport	▼	Chaîne de valeur
102-48	Revue des déclarations précédentes : les raisons et effets des modifications de déclarations données dans de précédents rapports	▼	Précision sur la définition des nos principaux indicateurs clés (cf. Note Méthodologique)
102-49	Changement dans le reporting : changement significatif depuis l'année précédente dans la liste des enjeux matériels et au sein du reporting	▼	-
102-50	Période de reporting	▼	Année civile 2023
102-51	Si applicable, la date du plus récent rapport précédent	▼	Juillet 2023
102-52	Cycle de reporting	▼	Annuel
102-53	Point de contact concernant des éléments du rapport	▼	Nous contacter
102-54	Déclarations de reporting en accord avec les standards GRI : ce rapport a été préparé selon les standards GRI : essentiel ou exhaustif	▼	Table de correspondance GRI (Global Reporting Initiative) Critères essentiels ("Core") (cf. GRI-G4)
102-55	Table de correspondance GRI	▼	Table de correspondance GRI (Global Reporting Initiative). Critères essentiels ("Core") (cf. GRI-G4)
102-56	Vérification externe : description de l'approche de l'organisation au regard de la vérification de ses données de ce rapport (si le rapport a été vérifié par un tiers externe et le rapport de vérification si existant)	▼	Avis d'assurance raisonnable émis par KPMG

\*GRI : Global Reporting Initiative

▼ Correspondance totale    ▼ Correspondance partielle    ▽ Pas de correspondance

N°	INDICATEURS GRI	CORRESP.	CHAPITRE/COMMENTAIRES
	<b>ÉLÉMENTS SPÉCIFIQUES</b>		
20	<b>ÉCONOMIE</b>		
<b>201</b>	<b>Performance économique</b>		
201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	▼	Chaîne de valeur : ressources et impacts financiers
<b>204</b>	<b>Pratiques d'approvisionnement</b>		
204-1	Proportion des achats réalisés localement	▼	Act for Society : l'année 2023 en chiffres clés
<b>205</b>	<b>Anti-corruption</b>		
205-2	Communication et formation sur la politique et les procédures anti-corruption	▼	Tableau de bord RSE : Act for Society – Éthique des affaires
30	<b>ENVIRONNEMENT</b>		
<b>301</b>	<b>Matériaux</b>		
301-2	Entrée de matériaux recyclés	▼	Eco Solutions : l'année 2023 en chiffres clés
<b>302</b>	<b>Énergie</b>		
302-3	Intensité des consommations énergétiques	▼	Eco Solutions : optimisation de l'impact environnemental de nos process Chaîne de valeur : capital environnement
302-4	Réduction des consommations énergétiques	▼	Eco Solutions : optimisation de l'impact environnemental de nos process Chaîne de valeur : capital environnement
<b>303</b>	<b>Eau</b>		
303-1	Consommation d'eau par source	▼	Chaîne de valeur : capital environnement Tableau de bord RSE – Eco Solutions : optimisation de l'impact environnemental de nos process
<b>305</b>	<b>Émissions</b>		
305-4	Intensité des émissions de GES (Gaz à Effet de Serre)	▼	Chaîne de valeur : impact environnement Tableau de bord RSE et objectifs Eco Solutions : optimisation de l'impact environnemental de nos process
305-5	Réduction des émissions de GES (Gaz à Effet de Serre)	▼	Chaîne de valeur : impact environnement Tableau de bord RSE Eco Solutions : optimisation de l'impact environnemental de nos process
<b>306</b>	<b>Déchets et effluents</b>		
306-2	Déchets par type et type de traitement	▼	Chaîne de valeur : impact environnement Tableau de bord RSE Eco Solutions : optimisation de l'impact environnemental de nos process

N°	INDICATEURS GRI	CORRESP.	CHAPITRE/COMMENTAIRES
40	<b>SOCIAL</b>		
<b>401</b>	<b>Emploi</b>		
401-1	Embauches et turnover	▼	Chaîne de valeur : capital intellectuel
<b>403</b>	<b>Santé et sécurité</b>		
403-2	Type et taux d'accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme et décès liés au travail	▼	People First: santé et sécurité, mieux-être au travail et reconnaissance – Tableau de bord RSE
<b>404</b>	<b>Formation et éducation</b>		
404-1	Nombre d'heures de formation moyen par employé	▼	Tableau de bord RSE – People First: compétences et carrières
404-2	Programmes d'amélioration des compétences des salariés et programme d'assistance à la transition	▼	Tableau de bord RSE – People First: compétences et carrières Act for Society : préserver l'emploi sur nos sites
<b>405</b>	<b>Diversité et égalité des chances</b>		
405-1	Diversité des instances de gouvernance et des employés	▼	Tableau de Bord RSE : People First – Diversité
405-2	Ratio entre le salaire de base et les rémunérations entre les hommes et les femmes	▽	-
<b>407</b>	<b>Liberté d'association et conventions collectives</b>		
407-1	Opérations et fournisseurs pour lesquels le droit de convention collective pourrait être à risque	▼	Tableau de bord RSE : Act for Society – Achats responsables
<b>413</b>	<b>Communautés locales</b>		
413-1	Engagement avec les communautés locales, études d'impact et programmes de développement	▼	Act for Society : préserver l'emploi sur nos sites
<b>417</b>	<b>Marketing et labels</b>		
417-1	Besoins en information et label concernant les produits et services	▼	Tableau de bord RSE : Eco Solutions – Innovations et éco-conception

▼ Correspondance totale    ▼ Correspondance partielle    ▽ Pas de correspondance

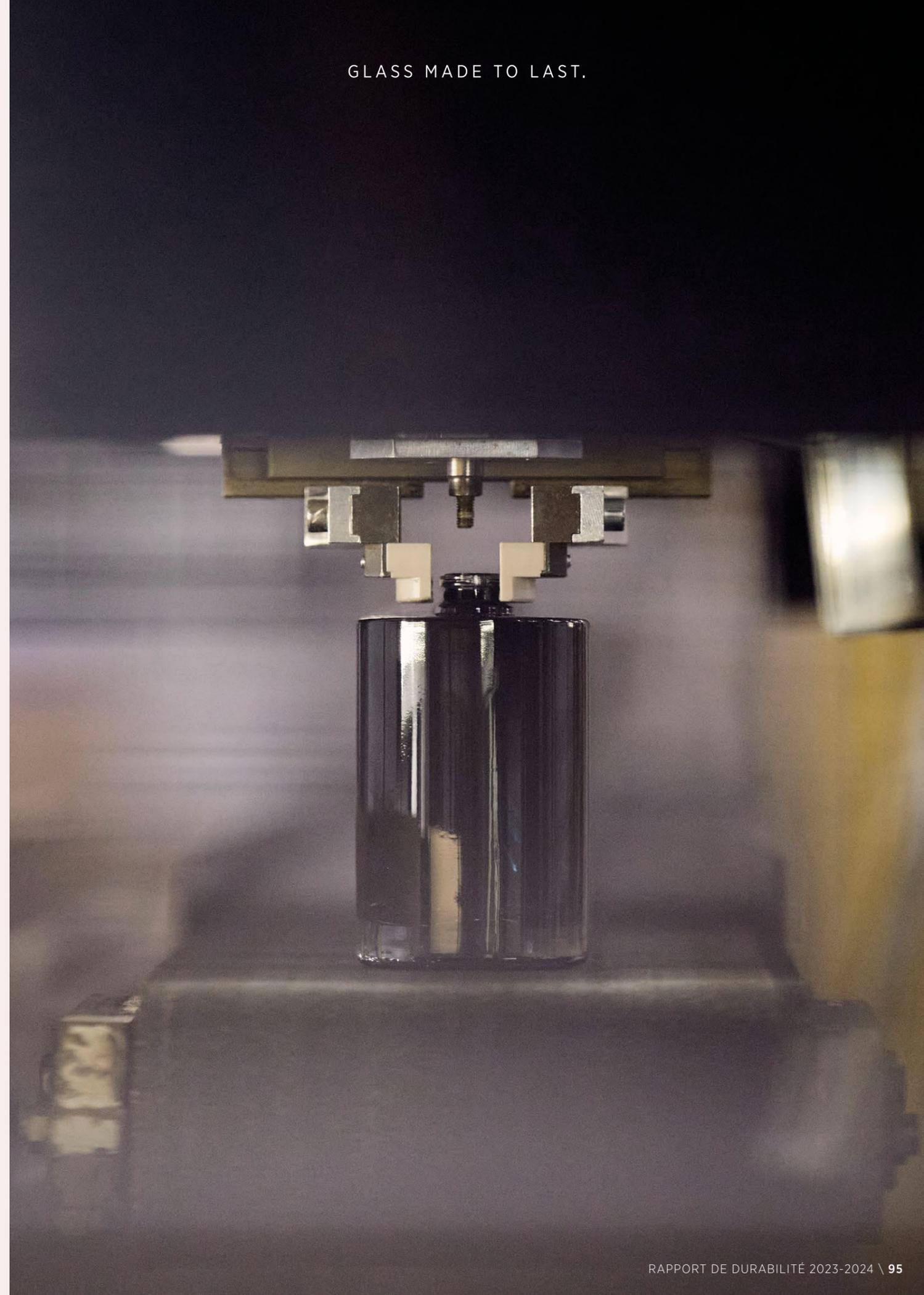
VERESCENCE EST ADHÉRENT  
AU GLOBAL COMPACT  
DEPUIS 2018 ET S'ENGAGE  
SUR SES 10 PRINCIPES  
FONDAMENTAUX.

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

Le présent rapport constitue la COP de Verescence pour  
l'année 2023 (données 2023-2024).

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

▼ Correspondance totale   ▼ Correspondance partielle   ▼ Pas de correspondance



Rapport de l'un  
des commissaires  
aux comptes sur  
la vérification  
d'une sélection  
d'informations  
sociales,  
environnementales  
et sociétales figurant  
dans le Rapport de  
durabilité  
Exercice clos le 31  
décembre 2023

## VERESCENCE

À l'assemblée générale,

En notre qualité de commissaire aux comptes de la société Verescence (ci-après « Entité ») et en réponse à votre demande, nous avons mené des travaux visant à formuler une conclusion d'assurance raisonnable sur une sélection d'informations sociales, environnementales et sociétales<sup>1</sup> (ci-après « les Informations ») sélectionnées par l'entité, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel ») et identifiées par le signe ✓ dans le Rapport de durabilité, relatif à l'exercice clos le 31 décembre 2023 (ci-après « le Rapport »). La conclusion formulée ci-après porte sur ces seules Informations et non sur l'ensemble des informations présentées dans le Rapport.

**CONCLUSION D'ASSURANCE  
RAISONNABLE SUR UNE SÉLECTION  
D'INFORMATIONS  
EXTRA-FINANCIÈRES**

En raison de la prise en compte des eaux de pluie dans le volume d'eau rejeté sur le site de la Granja, l'estimation de l'indicateur « Consommation d'eau vs Besoins en eau » n'est pas précise.

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, à l'exception des éléments décrits ci-dessus, les informations sélectionnées par l'entité et identifiées par le signe ✓ dans le Rapport ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

**PRÉPARATION  
DES INFORMATIONS**

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans le Rapport (ou disponibles sur le site internet ou sur demande au siège de l'entité).

**RESPONSABILITÉ  
DE L'ENTITÉ**

Il appartient à la direction de :

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- préparer les Informations en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant ;
- ainsi que mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations, ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

**RESPONSABILITÉ DU  
COMMISSAIRE AUX COMPTES**

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, d'exprimer une conclusion d'assurance raisonnable sur le fait que les Informations ont été établies, dans tous leurs aspects significatifs, conformément au Référentiel.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

**NORMES PROFESSIONNELLES  
APPLIQUÉES**

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux

comptes relative à cette intervention ainsi qu'à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)<sup>2</sup> et à la norme internationale ISAE 3410<sup>3</sup>.

**INDÉPENDANCE ET  
CONTRÔLE QUALITÉ**

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes.

**MOYENS ET RESSOURCES**

Nos travaux ont mobilisé les compétences de cinq personnes et se sont déroulés entre mars et juin 2024 sur une durée totale d'intervention de six semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale.

**NATURE ET ÉTENDUE  
DES TRAVAUX**

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

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

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'entité ;
- Nous avons apprécié le caractère

## GLASS MADE TO LAST.

approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;

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

— Pour les Informations sélectionnées, nous avons mis en œuvre :

- des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
- des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives.

Ces travaux ont été menés auprès de l'entité consolidante et auprès d'une sélection d'entités contributrices<sup>4</sup> et couvrent entre 45% et 100% des Informations consolidées identifiées par le signe ✓ dans le Rapport.

Paris-La Défense, le 21 juin 2024

KPMG S.A.

**Philippe CHERQUI**  
Associé

**Raffaele GAMBINO**  
Expert ESG

<sup>1</sup> Voir la sélection d'informations sociales, environnementales et sociétales présentées en Annexe.

<sup>2</sup> ISAE 3000 (révisée) – Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

<sup>3</sup> ISAE 3410 – Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements

<sup>4</sup> Mers-les-Bains (France), La Granja (Espagne), Covington (Etats-Unis), Verescence Pacific (Corée du sud)

**INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES  
VÉRIFIÉES EN ASSURANCE RAISONNABLE**

<b>Indicateurs sociaux</b>
Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (TF1)
Investissements pour l'amélioration des conditions de travail et initiatives HSE vs. Total des Investissements
Taux d'absentéisme
Nombre de Salariés formés vs. Nombre de Salariés
Nombre de promotions
Taux de femmes encadrantes
Taux de recrutements féminins
<b>Indicateurs sociétaux</b>
Achats locaux vs. Volume d'achat
Nombre de salariés inscrits dans des parcours qualifiants ou diplômants
Nombre de fournisseurs signataires de la charte RSE vs. Nombre de fournisseurs référencés au panel Verescence RSE1 (fournisseur agissant significativement sur l'impact RSE de Verescence)
Population à risque formée et qualifiée sur les risques de corruption vs. Effectif global de la population à risque
Population à risque formée et qualifiée sur la sécurité de l'information vs. Effectif global de la population à risque
<b>Indicateurs environnementaux</b>
Taux de livraisons à temps et en totalité (OTIF = On Time In Full)
Taux de réclamations clients
Nombre d'offres commerciales émises et accompagnées d'une ACV
Taux d'utilisation de verre PCR dans la fabrication des verres Infini® 20 et Infini® 40 vendus
Taux de flacons produits avec du verre PCR
Émissions CO2 (Scope 1 : émissions directes et Scope 2 "Market Based" : émissions énergies fournies)
Émissions CO2 (Scope 3)
Émissions de NOx pour les sites de fabrication du verre
Émissions de SOx pour les sites de fabrication du verre
Émissions de particules fines pour les sites de fabrication du verre
Prélèvement d'eau par tonne de verre
Eau recyclée vs. Besoins en eau
Prélèvements en eau - volume total, par sources
Rejets en eau - volume total, par destination
Taux de recyclage des déchets
Quantité totale de déchets par tonne de verre tiré
Consommation d'eau vs. Besoins en eau
DBO5 - Demande Biochimique en Oxygène pendant cinq jours par tonne de verre tiré
DCO - Demande Chimique en Oxygène par tonne de verre tiré
MES - Matières En Suspension par tonne de verre tiré



POUR TOUTE QUESTION RELATIVE  
AUX ÉLÉMENTS DE CE RAPPORT,  
VEUILLEZ CONTACTER :

**ALAIN THORRÉ**

Directeur RSE  
alain.thorre@verescence.com

**CHRISTOPHE DHAENE**

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

**VERESCENCE**

Siège social  
49-51 quai de Dion Bouton  
92800 Puteaux

SUIVEZ VERESCENCE SUR LES  
RÉSEAUX SOCIAUX POUR DÉCOUVRIR  
NOS DERNIÈRES ACTUALITÉS.



© **Photos**

Banque d'images Verescence  
Guillaume Crochez  
P. Galliot  
Shehan Hanwellage  
Gaël Kerbaol

**Rédaction**

Verescence

**Conception graphique**

Lili T. DESIGN

Juillet 2024 - version digitale

MADE OF GLASS AND PASSION.



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