

VERESCENCE



BILAN DES PROGRÈS RSE (COP)
2018 - 2019

GLASS MADE TO LAST



ÉDITO



NOS ENGAGEMENTS

Puteaux, le 30 avril 2019,

À l'ensemble de nos parties prenantes : clients, fournisseurs, employés et autorités locales,

Je suis heureux de confirmer que VERESCENCE ainsi que l'ensemble de ses filiales VERESCENCE Mers-les-Bains (FR), VERESCENCE Somme (FR), VERESCENCE Orne (FR), VERESCENCE La Granja (SP), VERESCENCE Covington (US) & VERESCENCE Sparta (US) réitèrent leur soutien envers les dix principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Dans cette communication annuelle sur les progrès, nous décrivons les actions que nous mettons en œuvre pour améliorer constamment l'intégration du Global Compact et de ses principes à la stratégie, à la culture et aux opérations journalières de notre entreprise. Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes par le biais de notre rapport de durabilité 2018-2019 dont la publication est prévue à la fin du premier semestre.

Bien sincèrement,

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized initials 'TR' followed by a flourish.

Thomas Riou
Président

STRATÉGIE RSE EN TROIS PILIERS ET GOUVERNANCE

**LA RSE FAIT PARTIE DE NOTRE ADN ET S'INSCRIT
AU CŒUR DE NOTRE STRATÉGIE, DE NOS DÉCISIONS
ET DE NOS ACTIONS.**

STRATÉGIE RSE

Notre stratégie RSE se base sur les 10 principes du Global Compact auquel nous adhérons et sur les 17 objectifs de développement durable de l'ONU.

L'ensemble de notre démarche s'inspire de nos valeurs fortes : passion, excellence, respect, audace, et se déploie sur 3 piliers fondamentaux.

Notre ambition et notre responsabilité de leader est de rester précurseur et exemplaire pour nos salariés, nos territoires et nos clients.



UN PILOTAGE DE LA RSE POUR CONCRÉTISER NOTRE CONCEPTION DE LA DURABILITÉ

Fruit d'un engagement fort de notre actionnaire, notre conseil d'administration, de la direction générale et du comité exécutif, notre démarche se structure avec une direction RSE Groupe et des équipes dédiées sur chacun de nos sites.

Des objectifs précis intégrés dans la construction budgétaire sont suivis et animés lors de comités de pilotage mensuels. Nous mobilisons l'ensemble de nos collaborateurs en organisant tous les ans une journée mondiale de la RSE sur tous nos sites et en déclinant nos objectifs dans les rémunérations variables de nos employés.



PEOPLE FIRST

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Agir de façon responsable avec la mise en place sur tous les sites des mêmes standards pour garantir la sécurité et améliorer les conditions de travail.

MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL ET RECONNAISSANCE

Reconnaître les résultats obtenus collectivement et individuellement. Offrir le meilleur niveau de protection sociale à l'ensemble de nos collaborateurs.

Investir dans nos usines et nos bureaux pour améliorer le cadre de travail.

COMPÉTENCES ET CARRIÈRES

Assurer la pérennité de nos métiers par les écoles Verescence verre et décor et le développement de nos talents par des programmes de formation, des carrières motivantes et des mobilités à l'international.

DIVERSITÉ

Favoriser l'inclusion sociale en offrant les mêmes chances à tous, partout où nous sommes implantés et développer la diversité.



ACT FOR SOCIETY

ANCRAGE LOCAL, FORCE MONDIALE

S'implanter au plus près de nos clients, développer les territoires dans lesquels nous déployons nos activités et capitaliser sur les forces d'un groupe.

PRÉSERVER L'EMPLOI SUR NOS SITES

Préserver l'emploi sur nos sites par la performance économique et la défense des métiers du verre et du parachèvement en développant des filières de formations qualifiantes, notamment à destination des populations en difficulté.

ACHATS RESPONSABLES

Renforcer nos achats responsables en achetant en priorité localement et en intégrant nos fournisseurs à notre démarche RSE.

ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Avoir une éthique des affaires exemplaire.



ECO SOLUTIONS

QUALITÉ DE SERVICE ET COMPÉTITIVITÉ

Améliorer constamment notre agilité et notre qualité pour réduire nos déchets, diminuer nos excédents de production et limiter transports et emballages à non valeur ajoutée.

INNOVATION ET ÉCO-CONCEPTION

Intégrer l'impératif écologique comme source de créativité et d'innovation.

Mesurer l'impact environnemental de nos produits sur l'ensemble du cycle de vie et proposer à nos clients des bilans et alternatives plus respectueuses.

OPTIMISATION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PROCESS

Innover dans nos processus industriels, dans les matières premières utilisées et déployer les meilleures pratiques au niveau mondial pour limiter notre impact sur la planète.

TABLE DE CORRESPONDANCE GLOBAL COMPACT

VERESCENCE EST ADHÉRENT AU GLOBAL COMPACT ET S'ENGAGE SUR SES 10 PRINCIPES FONDAMENTAUX. CHAQUE ANNÉE LE GROUPE COMMUNIQUE UNE COP (COMMUNICATION ON PROGRESS), PUBLIÉE SUR LE SITE DU GLOBAL COMPACT. LE PRÉSENT RAPPORT CONSTITUE LA COP DE VERESCENCE POUR L'ANNÉE 2019 (DONNÉES 2018-2019).

▼ Correspondance totale ▼ Correspondance partielle ▼ Pas de correspondance

N°	10 PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT	CORRESP.	PILERS ET THÈMES ASSOCIÉS (CF. INITIATIVES RSE 2018-2019)
Droits de l'homme			
1	Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.	▼	People First - Santé & Sécurité
2	Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.	▼	Act For Society - Achats responsables
Normes internationales du travail			
3	Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.	▼	People first - Mieux-être au travail et reconnaissance
4	Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.	▼	Act For Society - Achats responsables
5	Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.	▼	Act For Society - Achats responsables
6	Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.	▼	People first - Diversité
Environnement			
7	Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.	▼	Eco Solutions - Optimisation de l'impact environnemental de nos process
8	Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.	▼	Eco Solutions - Optimisation de l'impact environnemental de nos process
9	Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	▼	Eco Solutions - Innovation et éco-conception
Lutte contre la corruption			
10	Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.	▼	Act For Society - Éthique des affaires

INITIATIVES RSE 2018-2019

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

Les tableaux ci-dessous identifient les meilleures pratiques locales à déployer quand des enjeux mondiaux sont identifiés. Ces tableaux sont non exhaustifs et évoluent en permanence. **Période couverte du 01/01/2018 au 30/04/2019.**



PEOPLE FIRST



SANTÉ ET SÉCURITÉ



MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL ET RECONNAISSANCE



COMPÉTENCES ET CARRIÈRES



DIVERSITÉ

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

Management

- Des objectifs Santé et Sécurité au travail sont fixés pour le groupe et déclinés sur l'ensemble des sites. Il font partie des objectifs individuels de tous les membres de l'encadrement

Management

- Réalisation d'une enquête d'engagement auprès de l'ensemble des équipes de management avec partage des résultats sur tous les sites (taux de participation : 87% sur 418 personnes interrogées)
- Partage de l'ensemble de nos initiatives RSE réalisées par chacun de nos sites sur une plateforme collaborative structurée autour de notre stratégie RSE

Reconnaissance de la performance

- Processus Groupe d'évaluation de la performance des cadres via « People Success » (Plateforme de Workflow sur Intranet) : 3 revues dans l'année (fixation des objectifs, revue milieu année, revue fin d'année)
- Extension des entretiens d'évaluations à la population employés/ouvriers

Communication interne

- Organisation d'une journée mondiale RSE sur l'ensemble des sites : la journée mondiale de la sécurité existant chez Verescence depuis 2011 a évolué en 2017 en journée mondiale de la RSE avec des stands sur l'ensemble des sites pour présenter et partager avec les salariés les enjeux et impacts RSE au sein de Verescence
- Ouverture d'un site Intranet RH dans chaque région et pour l'ensemble des sites : communication des politiques, accords d'entreprises et dispositions publiques (conventions collectives), les mouvements de personnel (entrées et sorties), offres d'emploi et informations pratiques (notices frais de santé, prévoyance)
- Publication sur tous les sites de notre journal d'entreprise « Verescence en Action » dans lequel est inclus systématiquement depuis 2018 une rubrique RSE

Gestion des Ressources Humaines et des Carrières

- Une politique RH est définie au niveau du groupe Verescence et déployée sur l'ensemble des sites qui ont en charge le recrutement de leurs collaborateurs et la gestion de leur personnel
- La mobilité interne et internationale est favorisée lors de tout nouveau besoin en recrutement. En 2018, 12 mouvements de personnel ont été réalisés entre pays

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

Management

- La politique RH est en cohérence avec la charte éthique qui, elle, est au niveau du groupe et signée par 100% des collaborateurs via leur contrat de travail
- Deuxième édition de l'évènement « Verescence au Féminin » qui réunit des femmes de Verescence ainsi que des clientes sur le thème de la négociation avec comme invitée une experte en négociation du RAID



INITIATIVES 2018-2019 PAR SITE

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





INITIATIVES 2018-2019 PAR SITE

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



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

Management

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

Équipement

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

Management

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

Sélection des fournisseurs

- Intégration d'une dimension RSE dans l'analyse de risques fournisseurs
- Extension des critères RSE à forte pondération dans les appels d'offre, les cahiers des charges et les objectifs individuels des acheteurs
- Déploiement de la politique d'achat, politique RSE et charte RSE fournisseur établies par le groupe
- Audits sur site des fournisseurs sur les enjeux environnementaux et sociaux

Approvisionnement responsable

- Les usines de parachèvement utilisent de l'or pour certains décors. Les usines ont restreint le nombre de leurs fournisseurs à 2 sociétés de confiance. Leurs sources sont attestées et déclarées au travers de déclarations officielles ou CFSI. Verescence tient à jour un document de « gold mapping » qui permet de tracer l'origine de l'or pour toutes les usines de parachèvement

Pour tous les sites, des dispositions communes

- Une « FCPA policy » qui couvre les thèmes : anti-corruption, conflits d'intérêts, fraudes, pratiques anti-compétitives
- Code éthique et de conduite pour tous les salariés
- « Cyber security policies and measures » : comité, politiques SSI (Système de Sécurité de l'Information), audits internes
- « Whistleblower procedure » accessible sur Intranet
- Le Comité Conformité, supervisé par le CEO, se réunit une fois par mois en vue de traiter de sujets liés à l'éthique des affaires, et notamment de lutte anti-corruption, conflit d'intérêt (via le déploiement d'outils tels que la procédure d'alerte, la procédure de vérification des tiers, la formation des employés...), de limitation d'autorité (plafonnement des cadeaux et donations...), de RGPD, ou encore de sécurisation des accès informatiques, à l'échelle du groupe
- Déploiement d'un programme de formation anti-corruption renouvelé annuellement pour 100% des personnes exposées ainsi que pour tout cadre nouvellement embauché
- Mise en place d'une clause éthique et anti-corruption standard imposée à tout partenaire de Verescence (fournisseurs, clients, prestataires, agents, distributeurs, etc.)
- Déploiement de la procédure de vérification des tiers via l'outil « World-Check » permettant de garantir l'absence de tout acte de corruption d'un partenaire potentiel
- Mise en place du registre de traitement des données RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) au niveau du groupe
- Mise en place d'un workflow informatisé mondial « eValid Gifts & Donations » en vue d'assurer le contrôle des cadeaux et donations conformément à la politique LoA du groupe





INITIATIVES 2018-2019 PAR SITE

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





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

Management et organisation

- Renforcement du « One Verescence » par le déploiement d'un Système de Management QHSE standard sur l'ensemble du groupe Verescence basé sur une démarche forte d'amélioration continue
- Animation de la performance dans des comités mensuels par site et par métier permettant un déploiement rapide des bonnes pratiques
- Tous les sites sont soumis à des objectifs RSE couvrant les 3 piliers. Inscrits dans leur budget respectif, ces objectifs font l'objet d'un reporting et sont passés en revue lors des « Business Review » mensuelles. Ainsi, l'ensemble des sites travaillent activement à la réduction de leur consommation en énergie et en eau, de leurs émissions dans l'air (CO₂, NO_x, SO_x, COV, etc.), et s'engagent à valoriser au maximum leurs déchets en étudiant toute solution locale de recyclage. Toutes ces données sont collectées mensuellement à l'intérieur du réseau HSE et consolidées sur une plateforme de reporting extra-financier administrée par TENNAXIA
- Suivi des déchets par catégorie et type de traitement sur l'ensemble des sites
- Internalisation sur nos sites des activités de tri des flacons pour optimiser nos process, réduire nos délais de livraison et diminuer les transports
- Certifications de tous les sites Verescence sur l'ensemble des référentiels suivants : ISO 9001, OHSAS 18001, ISO 14001, ISO 22716 (BPF Cosmétiques)

Innovation produit

- Les équipes R&D de Verescence, positionnées au niveau du groupe, s'emploient à améliorer systématiquement l'impact écologique des produits fabriqués sur l'ensemble de nos sites :
- Développement du Verre Infini® NEO : 25% PCR = « Post Consumer Recycled » (verre usagé et collecté pour être recyclé), 65% PIR = « Post Industrial Recycled » (calcin interne) et seulement 10% de matières premières
- Utilisation de laques hydrosolubles au lieu de laques solvantées
- Utilisation d'encres organiques au lieu d'émaux ou métaux précieux
- Développement du verre allégé

Mesure d'impact environnemental

- Évolution du logiciel de mesure et d'analyse du cycle de vie (ACV) des produits Verescence avec la prise en compte de l'impact des choix de nos clients en matière d'emballage secondaire et de modes de transport
- Tous les sites contribuent à travers leur performance à enrichir le modèle des impacts environnementaux que nous avons développé à travers notre outil unique d'analyse du cycle de vie. Cet outil permet de comparer deux flacons et de donner à nos clients un avis objectif pour un choix le plus éco-responsable basé sur huit indicateurs d'impacts : Réchauffement Climatique (CO₂), Acidification, Oxydation Photochimique, Eutrophisation, Ecotoxicité, Épuisement des Ressources minérales, Consommation d'énergie non renouvelable et Consommation d'eau.
- Lancement d'une étude de recyclabilité pour les verres colorés et décorés dans le but de définir un indice de recyclabilité

Communication externe

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

- Chaque année, Verescence et l'ensemble de ses sites évaluent leurs performances en matière d'impacts sur le climat et de management de l'eau selon les programmes « CDP Climate Change » et « CDP Water ». En 2018, Verescence a amélioré significativement son score en recevant la note « B » sur les deux programmes vs. « C » en 2017
- Toutes les usines consommatrices d'eau industrielle sont équipées de système de recyclage



INITIATIVES 2018-2019 PAR SITE

VERESCENCE Mers-les-Bains (France)	VERESCENCE Orne (France)	VERESCENCE Somme (France)	VERESCENCE La Granja (Espagne)	VERESCENCE Covington (États-Unis)	VERESCENCE Sparta (États-Unis)
<p>Consommation d'énergie et réduction des émissions de CO₂ - Certification des émissions de CO₂ - Obtention de la certification ISO 50001 - Recherche de fuites d'air inutiles à la production sur notre réseau d'air comprimé : mise en place d'un mode de surveillance permanent</p> <p>Réduction des pollutions (air, eau, 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)</p> <p>Déchets et fin de vie - Recyclage des plastiques : reprise de nos plastiques pour fabrication de housses et gaines plastiques (matière première secondaire) - Valorisation des déchets informatiques (GreenIT)</p> <p>Impact sur l'eau - Conclusion de l'étude de faisabilité sur la récupération des eaux de pluie pour réduire nos consommations d'eau de ville : projet retenu et lancé en 2019 avec une subvention de l'AESN - Suivi de la consommation des tours réfrigérantes et amélioration du traitement via un système d'alimentation automatique en biocide</p> <p>Communication - Sensibilisation du personnel à la consommation d'énergie et au tri des déchets durant la journée RSE</p>	<p>Consommation d'énergie et réduction des émissions de CO₂ - Utilisation de compresseurs à vitesse variable - Installation progressive de LED à faible consommation d'énergie sur tout le site</p> <p>Réduction des pollutions (air, émissions) - Suppression des laques solvantées et réduction des émissions de COV associées</p> <p>Déchets et fin de vie - Revalorisation sélective des déchets : recyclage des films plastiques Polyéthylène, des thermoformés PE/PS et du bois des palettes cassées - Réduction de la production des boues de peinture par pressage afin de diminuer la teneur en eau</p> <p>Réduction de l'impact sur l'eau - Réutilisation et recyclage des effluents partout où cela est possible</p> <p>Communication - Sensibilisation du personnel à la consommation d'énergie et au tri des déchets durant la journée RSE</p>	<p>Consommation d'énergie et réduction des émissions de CO₂ - Utilisation de compresseurs à vitesse variable - Installation de LED à faible consommation d'énergie dans les halls de stockage</p> <p>Réduction des pollutions (air, émissions) - Amélioration de la filtration en sortie des émissaires des cabines de laquage - Présentation aux autorités d'un nouvel arrêté préfectoral approuvé en mars 2019 relatif au taux d'émissions de COV dans l'atmosphère - Première phase d'éradication des laques solvantées, objectif 0 laques solvantées fin 2019</p> <p>Déchets et fin de vie - Création d'un groupe de travail pour assécher nos boues de peinture</p> <p>Réduction de l'impact sur l'eau - Réutilisation et recyclage des effluents sur les process fortement consommateurs d'eau (lignes de laquage, etc.)</p> <p>Communication - Sensibilisation des salariés aux écogestes (tri des déchets, énergie...)</p>	<p>Consommation d'énergie et réduction des émissions de CO₂ - Certification des émissions de CO₂</p> <p>Réduction des pollutions (air, émissions) - Reconstruction du four (Four 1) : baisse de la consommation de gaz de 30% et réduction des émissions de CO₂ (meilleure performance des brûleurs à gaz et meilleure isolation)</p> <p>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. Les déchets non recyclables ont diminué de 60%</p> <p>Réduction de l'impact sur l'eau - Système d'eau de refroidissement fermé - Laquage : captation des oversprays par filtre sec → pas de consommation d'eau - Projet de réduction de la consommation d'eau : débitmètres supplémentaires mis en place pour mieux gérer la consommation d'eau par process. Des améliorations ont été apportées pour minimiser les fuites et les consommations inutiles. Plus faible consommation d'eau atteinte en 2018, avec 1,71 m³ / tonne de verre tiré, - 20% par rapport à 2017</p>	<p>Consommation d'énergie et réduction des émissions de CO₂ - Utilisation de compresseurs à vitesse variable - Audit énergétique</p> <p>Déchets et fin de vie - Utilisation de compacteurs de déchets - Déploiement d'un programme de recyclage des cartons et métaux - Réduction des déchets d'emballages avec un client majeur en utilisant des emballages consignés - Recyclage de tous les déchets en verre - Mise en oeuvre du « programme universel de gestion des déchets »</p> <p>Communication - Formation annuelle des employés sur les questions environnementales liées à nos activités</p>	<p>Consommation d'énergie et réduction des émissions de CO₂ - Utilisation de compresseurs à vitesse variable - Audit énergétique - Installation d'ampoules LED sur le site</p> <p>Déchets et fin de vie - Mise en place de compacteurs de déchets - Déploiement d'un programme de recyclage des cartons et métaux</p> <p>Réduction de l'impact sur l'eau - Laquage : le circuit d'eau fermé pour le rideau d'eau et la captation des oversprays (excédents de laque pulvérisée) élimine le besoin d'utilisation continue de l'eau</p> <p>Formation des salariés - Formation annuelle des salariés sur les enjeux environnementaux des activités</p>

TABLEAU DE BORD RSE ET OBJECTIFS 2020

ODD	PILIER	THÈME	KPI	UNITÉ	2016	2017	2018	Objectifs 2018	Objectifs 2020
		SANTÉ ET SÉCURITÉ	Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (TF1)	Taux	6,31	3,22	2,60	< 3	< 2
		MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL ET RECONNAISSANCE	Investissements pour l'amélioration des conditions de travail vs. Total investissements	%	7%	10%	3%	2%	2%
			Taux d'absentéisme	%	5,5%	5,4%	5%	5%	< 4%
		COMPÉTENCES ET CARRIÈRES	Nombre de Salariés formés vs. Nombre de Salariés	%	61%	65%	59%	66%	> 66%
			Taux de déploiement des parcours professionnels	%	33%	50%	50%	67%	100%
DIVERSITÉ	Taux de femmes encadrantes	%	31%	30%	29%	31%	33%		
Taux de recrutements féminins	%	29%	41%	41%	44%	50%			
		ANCRAGE LOCAL, FORCE MONDIALE	Achats locaux vs. Volume d'achat	%	84%	85%	90%	85%	95%
		PRÉSERVER L'EMPLOI SUR NOS SITES	Nombre de CQP/CléA délivrés	Nombre	14	26	37	28	30
		ACHATS RESPONSABLES	Nombre de fournisseurs signataires de la Charte RSE vs. Nombre de fournisseurs référencés au panel Verescence RSE1 (fournisseur agissant significativement sur l'impact RSE de Verescence)	%	0%	0%	60%	60%	100%
		ÉTHIQUE DES AFFAIRES	Population à risque formées et qualifiées sur les risques de corruption, pratiques anti-concurrentielles, sécurité de l'information vs. effectif global	%	30%	80%	100%	100%	100%
		QUALITÉ DE SERVICE ET COMPÉTITIVITÉ	Taux de réclamations clients	%	1,43%	1%	0,78%	0,90%	< 0,75%
Taux de livraisons à temps et en totalité (OTIF = On Time In Full)	%	88%	90%	91%	> 92%	> 95%			
		INNOVATION ET ÉCO-CONCEPTION	Taux de clients utilisateurs de Verre Infini® NEO	%	6%	20%	25%	30%	50%
		Taux de demandes clients satisfaites par une offre éco-responsable	%	0%	15%	17%	30%	50%	
		OPTIMISATION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOS PROCESS	Émissions CO ₂ (Scope 1 : émissions directes et Scope 2 : émissions énergies fournies)	t/tv ⁽¹⁾	1,2	1,15	1,14	1,04	0,95
		Consommation d'eau	m3/tv ⁽¹⁾	5,51	4,02	3,19	3,3	2,9	
		Taux de valorisation des déchets	%	81,8%	84,5%	85,9%	88%	95%	

⁽¹⁾ : tv = tonne de verre

MADE OF GLASS AND PASSION.



verescence.com