

# L'ENGAGEMENT DE SAVERGLASS POUR LE PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES



Saverglass affirme son 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. Les principes du Global Compact font partie de la stratégie et de la culture d’entreprise qui nous guident dans les actions du quotidien et les opérations journalières de notre entreprise. Ce document a pour vocation de présenter ces actions.

Jean-Marc Arrambourg



# LES 10 PRINCIPES



## PRÉSENTATION DE SAVERGLASS

NOTRE VISION

MISSION ET VALEURS

DOMAINES D'ACTIVITÉ

DOUBLE COMPÉTENCE

IMPLANTATION

DÉVELOPPEMENT DURABLE

VISION RH

## UN DÉVELOPPEMENT HUMAIN

GESTION DES CARRIÈRES

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

PRÉVENTION DES RISQUES

DIVERSITÉ

DIALOGUE SOCIAL

## UN DÉVELOPPEMENT RESPECTUEUX DE SON ENVIRONNEMENT

DÉFIS ENVIRONNEMENTAUX

RECYCLAGE DU VERRE

CONCEPTION DURABLE

## UN DÉVELOPPEMENT RESPONSABLE

RELATIONS FOURNISSEURS

CROISSANCE PARTAGÉE

SÉCURITÉ DES CONSOMMATEURS

PRÉVENTION DE LA CORRUPTION

# SOMMAIRE

# PRÉSENTATION DE SAVERGLASS





Spécialiste mondial de la bouteillerie de luxe, le groupe Saverglass conçoit, fabrique et décore des produits verriers pour une clientèle française et internationale. Engagé de longue date dans une démarche de développement durable, le groupe met en place des procédés de fabrication, dans un cadre industriel et technologique, respectueux de l'environnement, performant sur le plan économique et responsable sur le plan social.

Ainsi tout en cultivant son expertise en matière de création et de production, Saverglass a pour ambition d'organiser l'ensemble de ses procédés et activités afin qu'ils concourent à une meilleure efficacité industrielle et qu'ils établissent un véritable « cercle vertueux » impliquant les paramètres écologique, économique et social du développement durable.

## NOTRE VISION

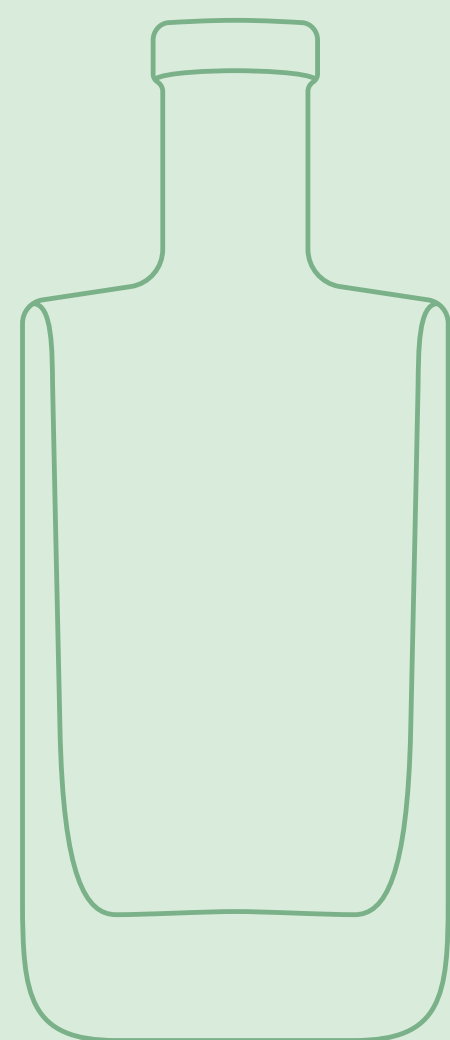
Le groupe Saverglass a pour mission de transmettre sa passion, sa culture et son expertise de la premiumisation des packagings en verre haut de gamme, à travers des solutions innovantes, créatrices de valeur, originales, raffinées et symbolisant notre excellence technique. Une culture d'entreprise forte qui s'articule autour de 5 valeurs fondamentales, partagées par l'ensemble des collaborateurs du groupe :

- 1 • La culture de la différence
- 2 • La recherche de l'excellence
- 3 • L'esprit pionnier
- 4 • La passion du design et de la création
- 5 • La solidarité et l'esprit d'équipe

# MISSION ET VALEURS



## Poids des activités en volume



Spiritueux  
58 %



Vins  
42 %

Spécialiste mondial de la fabrication et de la décoration de bouteilles haut-de-gamme, le groupe Saverglass fournit des solutions innovantes aux groupes et aux marques sur les secteurs des vins fins et des spiritueux premium et super-premium. Fort de ses expertises Verre et Décor, reconnu pour son innovation, la qualité de ses produits et de ses designs, Saverglass est à la fois le partenaire privilégié des créateurs de marques, des agences de design, des producteurs indépendants et des plus grands groupes de spiritueux et vins dans le monde.



La double compétence fabrication et décoration : un avantage unique. À travers sa double compétence de verrier et décorateur de bouteilles en verre haut de gamme, Saverglass offre à ses clients un accompagnement global et personnalisé pour chaque projet. Outre ses expertises production, qualité, décor et parachèvement, Saverglass assiste et conseille ses clients tout au long du processus de développement produit. Pour que chaque projet soit unique, le groupe met à disposition une équipe projet dédiée, sur un seul et même site.

Chaque projet est ainsi étudié individuellement, en tenant compte de sa singularité, de sa complexité et de ses contraintes. Les équipes, constituées d'un responsable projet et d'un responsable technique, apportent tout au long du process de développement un regard expert ainsi qu'un conseil design et technique avisé.



# DOUBLE COMPÉTENCE





SAVERGLASS  
EST PRÉSENT  
DANS PLUS DE  
80 PAYS  
AU TRAVERS DE  
17 FILIALES OU  
BUREAUX\*

# IMPLANTATION

Notre rôle est de répondre aux besoins de notre segment de marché – la bouteille de luxe haut de gamme – dans un cadre industriel et technologique respectueux de l’environnement, performant sur le plan économique et responsable sur le plan social. Notre métier – la conception, la fabrication, la décoration et la vente de produits verriers d’emballage – consiste à mettre en œuvre un procédé d’industrie lourde pour produire des bouteilles répondant à des exigences autant esthétiques que fonctionnelles, et s’adressant à une clientèle internationale.

Conscients de l’impact environnemental de notre activité et des moyens de le limiter, nous entendons devenir la référence sur le marché verrier mondial en matière de Développement Durable. Sans galvauder notre expertise en matière de création et de production, notre groupe verrier se donne pour ambition d’organiser tous ses processus et toutes ses activités afin qu’ils concourent à la meilleure efficacité industrielle possible et qu’ils établissent une sorte de « cercle vertueux » entre l’écologique, l’économique et le social. L’ensemble des sites est certifié ISO 14001.



# DÉVELOPPEMENT DURABLE





La politique des Ressources Humaines de Saverglass prend racine dans la force de son expérience et de son histoire, les hommes et les femmes du groupe constituant sa principale richesse. Nourrie des valeurs et de la culture de Saverglass, la fonction RH conduit et accompagne les transformations et crée les conditions humaines de son développement. L'évolution du groupe dans la durée repose sur cinq axes majeurs :

- 1 • Développer et transmettre l'expertise professionnelle
- 2 • Cultiver la réactivité dans tous les domaines d'activité
- 3 • Stimuler l'innovation et l'engagement des collaborateurs du groupe
- 4 • Renforcer le management de proximité en accompagnant la croissance du groupe
- 5 • Accompagner l'internationalisation

## VISION RH



L'articulation harmonieuse et cohérente de ces axes constitue l'efficacité de l'action RH de Saverglass. La véritable « différence », si caractéristique du groupe, vient de la mobilisation des collaborateurs et du management pour la mise en acte quotidienne de ces axes.

L'engagement, le respect de l'autre, la réactivité et la responsabilisation sont les moteurs du dynamisme des collaborateurs de Saverglass. Une politique de formation ambitieuse attentive au développement professionnel et personnel de chacun encourage la mise en œuvre de ces valeurs. Elle favorise, outre les perspectives d'évolution, l'adaptation permanente de Saverglass à ses challenges sans cesse renouvelés.

L'impressionnant essor du groupe, qui a multiplié ses effectifs par 10 et son chiffre d'affaires par 28 en moins de 30 ans, s'ancre dans un environnement social motivant où l'apport de chacun est attendu comme une nécessité à la performance de l'ensemble.

# UN DÉVELOPPEMENT HUMAIN



LE POURCENTAGE DE LA  
MASSE SALARIALE CONSACRÉ  
À LA FORMATION A VARIÉ  
ENTRE 3,08 % ET 4,42 %  
SUR LES QUATRE DERNIÈRES  
ANNÉES. DANS LE MÊME TEMPS,  
L'EFFECTIF A AUGMENTÉ  
DE PRESQUE 10 %.

## GESTION DES CARRIÈRES

Le nombre de managers issus des filières internes de l'entreprise est une des grandes caractéristiques du groupe. Une approche originale, dynamique et continue fondée sur l'acquisition de la connaissance par la gestion de la polyvalence caractérise les chemins de carrières dans les filières de production. Ainsi, la progression depuis le poste d'accueil en production à celui d'agent de maîtrise est-elle clairement lisible pour tous les collaborateurs travaillant en équipes successives.

Une ouverture à d'autres filières permet la construction d'une évolution personnelle plus large. Fondée sur les entretiens d'appréciation annuels, elle est accompagnée par des questionnaires de carrière et les Responsables des Ressources Humaines. Des rencontres périodiques sont organisées en vue d'étudier les parcours de carrières individuels et les plans de succession selon les expériences, compétences acquises et les besoins futurs du groupe.

La diversité des projets et la croissance du groupe font une place de plus en plus croissante au travail transversal. Chacun peut ainsi découvrir et mesurer les implications de métiers différents du sien. Chaque année, chaque collaborateur rencontre son manager pour un entretien personnel. Pour les managers et techniciens, cet entretien est établi sur la base des compétences du poste réparties en « savoirs », « savoir-faire », « savoir-être ».

Les besoins en formation et les « talent reviews » pour les populations techniciens et managers sont réalisés à partir des données de l'entretien annuel. Afin de maintenir et développer les compétences acquises et requises, des parcours de formation interne sont en cours de développement sous la forme « d'écoles internes » à la production Verre et au Décor.

Saverglass s’est construit par ses hommes et la grande fidélité de ses collaborateurs a toujours été un support clé de son développement. Dans cet esprit Saverglass conduit une démarche d’analyse et d’amélioration de la Qualité de Vie au Travail des salariés de l’entreprise.

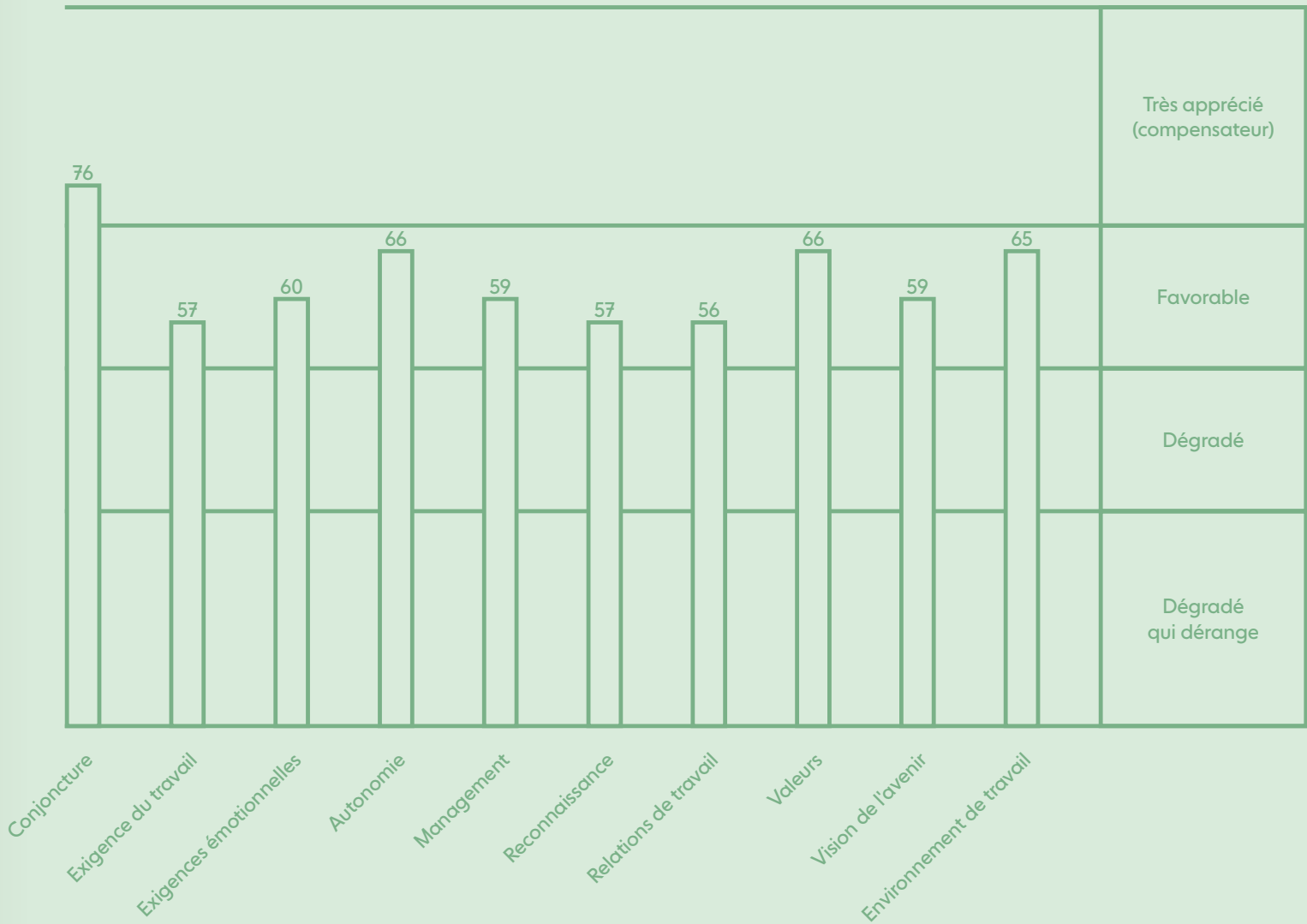
Après une enquête quantitative puis qualitative sous la forme d’entretiens individuels. Des axes d’amélioration ont pu être dégagés et des plans d’action sont étudiés et pilotés dans chacune des entités du groupe en France. Cinq principaux domaines sont traités :

- 1 • Le management et les relations de travail
- 2 • La communication tant corporate que de proximité
- 3 • La gestion des emplois et des compétences
- 4 • Les rythmes et les intensités de travail
- 5 • Les conditions de travail

La démarche est coordonnée au niveau Groupe par un Comité de Liaison puis par un comité de pilotage sur chaque site. Pour une complète objectivité dans l’analyse, l’enquête a été confiée à un cabinet indépendant, renommé pour son expérience et son professionnalisme en matière de Qualité de Vie au Travail.

Le déploiement des actions se déroulera dès la fin de l’année 2018 et sur l’ensemble de l’année 2019. L’objectif est d’y associer le plus grand nombre au travers de groupes de travail réguliers mono métier ou transversaux selon les sujets.

# QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



Le taux de fidélisation des collaborateurs a varié entre 95,9 % et 96,9 % sur les quatre dernières années.



Evolution du taux de fréquence des accidents du travail entre 2007 et 2017. À la fin 2017, 60 % de l'effectif du groupe a reçu la formation spécifique au comportement.

Conscient que la maîtrise de ses processus participe à sa performance globale, Saverglass développe une politique de prévention des risques sur l'ensemble de ses sites. En intégrant le comportement et en axant la prévention sur une vigilance partagée, le groupe souhaite développer une culture sécurité moderne et efficace.

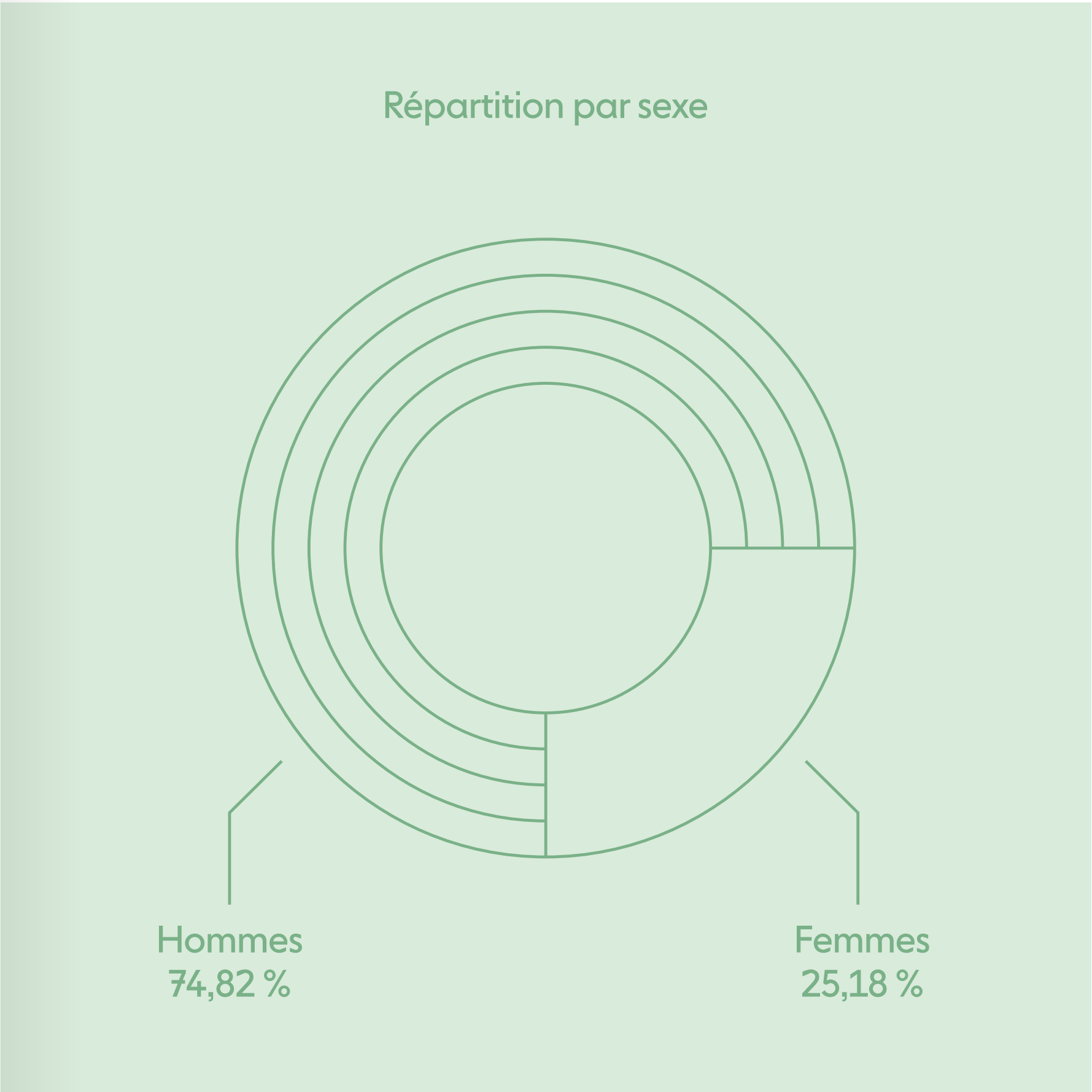
Les collaborateurs concernés suivent une formation de plusieurs jours dont l'objectif est de développer des comportements de prévention en intégrant les causes d'accident, les comportements à risque et la capacité d'action de chaque salarié. Les bonnes pratiques sont ensuite encouragées au quotidien par l'encadrement et des opérateurs volontaires. Cette méthode, déployée sur l'ensemble des sites avec l'appui d'un cabinet spécialisé, vient en complément de la méthode traditionnelle de prévention fondée sur une analyse des risques et une formation des opérateurs.

## PRÉVENTION DES RISQUES

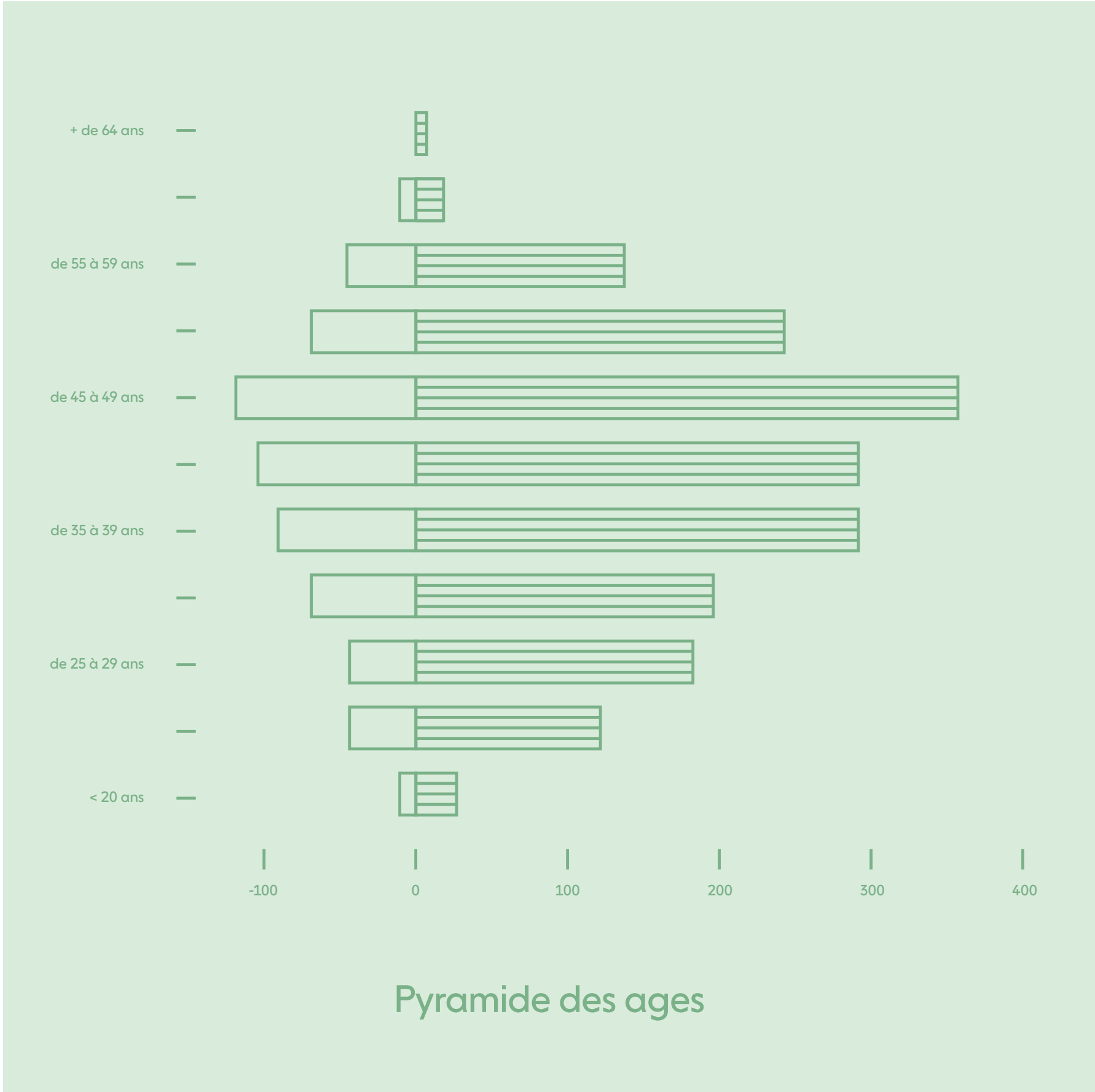
En encourageant le respect et la valeur des différences, le groupe se positionne en tant qu'entreprise citoyenne. Saverglass a d'ailleurs adhéré à la « Charte de la Diversité en Entreprise » (critères de recrutement objectifs et non discriminants de l'âge, du sexe ou de la nationalité du candidat, permettant de juger de sa compétence professionnelle). Le recrutement s'accompagne d'une politique d'intégration active dès leurs premiers pas dans leur entreprise d'accueil. Cela se traduit par une période de formation de 5 à 6 mois environ pendant laquelle le nouveau collaborateur rencontre et part à la découverte de tous les services de l'entreprise et du groupe. La Direction des Ressources Humaines a ainsi mis en place des parcours de formation et d'intégration spécifiques à chaque métier. Enfin, un livret d'Accueil est remis à chaque nouveau collaborateur dès son arrivée.

Le « squelette » de ce parcours d'intégration s'articule autour d'une immersion en production, d'un « tour » des principales directions du groupe, d'une journée de découverte de l'histoire, des valeurs, des marchés et des métiers du Groupe. Quel que soit le pays dans lequel Saverglass est implanté, ce parcours de base est appliqué. →→

# DIVERSITÉ







Afin d’offrir à nos clients le même niveau de qualité et de service partout dans le monde, des « écoles du Verre et du décor » sont mises en place en 3 langues. Ils permettent d’apporter le savoir-faire Saverglass à tous les collaborateurs de production du Groupe et à assurer leur progression professionnelle dans la fidélité aux standards de production de Saverglass.

Ainsi en 2018, 300 nouveaux collaborateurs mexicains ont pu bénéficier des modules de formation de Saverglass dispensés, en Espagnol, par des formateurs internes venus spécialement de France. La formation pratique quant à elle, a été apportée par plus de 300 collaborateurs français partis au Mexique en assistance pour l’occasion. Le groupe est constitué de plus de 3000 personnes de 21 nationalités différentes.

Chez Saverglass, le dialogue social est fondé sur une démarche d'ouverture et de participation, dans l'esprit de ses principes de confiance et de respect. Ceux-ci s'appliquent au travers d'un dialogue direct avec les salariés et leurs représentants. Ce dialogue s'adapte à la réglementation applicable dans chaque pays où Saverglass est implanté. Il est animé par le président du Groupe en personne dans chacun des Comités d'entreprise afin de préserver le contact direct entre la direction et les représentants des collaborateurs. Construire ensemble le futur de Saverglass dans la préservation de ses valeurs collectives est l'objectif poursuivi.

Saverglass apporte une attention toute particulière à l'association du personnel aux résultats du Groupe. Ainsi, en 2017 un accord d'intéressement a été renouvelé avec la particularité de créer des indicateurs au plus près du travail de chacun. Leur impact sur leur propre intéressement fait des collaborateurs les premiers bénéficiaires et acteurs de leur performance. A l'originalité de cet accord s'ajoute l'existence d'un super intéressement (accessible sur critères financiers) en cas de résultats exceptionnels. Adapté aux législations en vigueur, ce système existe dans tous les sites de production du Groupe dans le monde.

Dans un groupe en perpétuelle mutation et qui a vu son effectif s'accroître de manière très significative, faire connaître et faire vivre les valeurs de l'entreprise nécessite un effort permanent de communication. Un journal d'information interne baptisé « Transparences » portant sur l'actualité, la vie des hommes et des femmes dans l'entreprise, les valeurs du Groupe est diffusé régulièrement à l'ensemble des collaborateurs du groupe.

Les accords d'entreprise en place concernent : l'aménagement et la réduction du temps de travail, la gestion des emplois et des compétences, le contrat de génération, la pénibilité, le compte épargne temps, le plan d'épargne groupe, la participation, l'intéressement, la prévention des risques, l'assiduité, la rémunération.

UN  
DÉVELOPPEMENT  
RESPECTUEUX  
DE SON  
ENVIRONNEMENT



Saverglass réduit son impact environnemental et son utilisation des ressources naturelles à travers la recherche constante de l'efficacité, préservant ainsi les ressources naturelles grâce à une utilisation raisonnée des matières premières, de l'eau et de l'énergie.

# DÉFIS ENVIRONNEMENTAUX





	2015	2016	2017
Verre recyclé (t)	234217	216120	184802
Consommation totale d'eau (m³)	184476	200468	194065
Consommation totale d'énergie (MWh)	604447	580881	608899
Rejets des fours en oxyde d'azote (t)	168	160	263
Rejets des fours en oxyde de soufre (t)	574	727	988
Rejets des fours en poussières (t)	5	13	6
Rejets des fours en CO <sub>2</sub> (t)	224047	232893	235470

Le verre est le seul matériau d'emballage recyclable à 100% et à l'infini, et ce, sans aucune altération de ses performances physico-chimiques. Une bouteille recyclée permet donc la production d'une bouteille neuve sans aucune perte de qualité.

L'utilisation du calcin (verre recyclé) dans le processus industriel de Saverglass présente des avantages écologiques majeurs:

- 1 • Réduction de l'utilisation des ressources naturelles, le calcin se substituant aux matières premières (sable, calcaire et soude)
- 2 • Économies d'énergie, la fusion du calcin s'effectuant plus rapidement à température moins élevée que celle des matières premières naturelles
- 3 • Limitation des émissions de CO<sub>2</sub> dans l'atmosphère (1 tonne de calcin utilisée évite l'émission directe de 250 à 300 kg de CO<sub>2</sub>)

# RECYCLAGE DU VERRE

Sans altérer la créativité de ses produits verriers, Saverglass met à la disposition de ses clients des designs innovants éco-conçus, appartenant au label ECO-DESIGN créé par le groupe. Ce process intègre des contraintes de production fortes générant des économies de moyens en termes de poids de verre, de dimension ou d'emballage spécifique.

#### LES DÉCORS ORGANIQUES, 100% RECYCLABLES

Saverglass intègre, depuis déjà plusieurs années, une démarche développement durable dans l'ensemble des techniques de décors et de parachèvement qu'il met en œuvre. Ainsi, le groupe propose notamment le procédé ORGANIC COLOR PLAY® offrant une gamme de couleurs très large, à base d'encres organiques, dont la production exclut le recours aux métaux lourds (Plomb Pb, Chrome Hexavalent Cr6, Cadmium Cd ou encore Mercure Hg). Un process hautement performant qui permet, par ailleurs, d'obtenir une grande diversité de teintes et d'effets.

En comparaison à une impression sérigraphique réalisée au moyen d'émaux et nécessitant de hautes températures de cuisson, ces nouveaux procédés limitent grandement la consommation d'énergie et assurent un calage très précis entre couleurs ainsi qu'une régularité d'impression proprement remarquable.

11 % DU CHIFFRE D'AFFAIRES  
DES MODÈLES DESIGN  
DÉPOSÉS PAR SAVERGLASS  
EST RÉALISÉ AVEC DES  
MODÈLES ECO-DESIGN.  
73 % DES DÉCORS À L'EMAIL  
ONT ÉTÉ REMPLACÉS PAR  
LE PROCÉDÉ ORGANIC  
COLOR PLAY®.

## CONCEPTION DURABLE

# UN DÉVELOPPEMENT RESPONSABLE





Pour contribuer au développement économique et social des régions où il est implanté, le groupe Saverglass privilégie tant que faire se peut, les approvisionnements locaux et des partenariats à long terme avec les PME. Saverglass s'engage avec ses fournisseurs stratégiques (moulistes, matières premières, R&D...) dans des relations de partenariats durables basées sur le respect mutuel, la transparence, le partage des informations et une communication régulière. Saverglass, en intégrant des clauses éthiques et environnementales dans ses contrats, attend de ses partenaires qu'ils partagent sa vision d'une activité économique respectueuse de l'environnement, performante sur le plan économique et responsable sur le plan social.



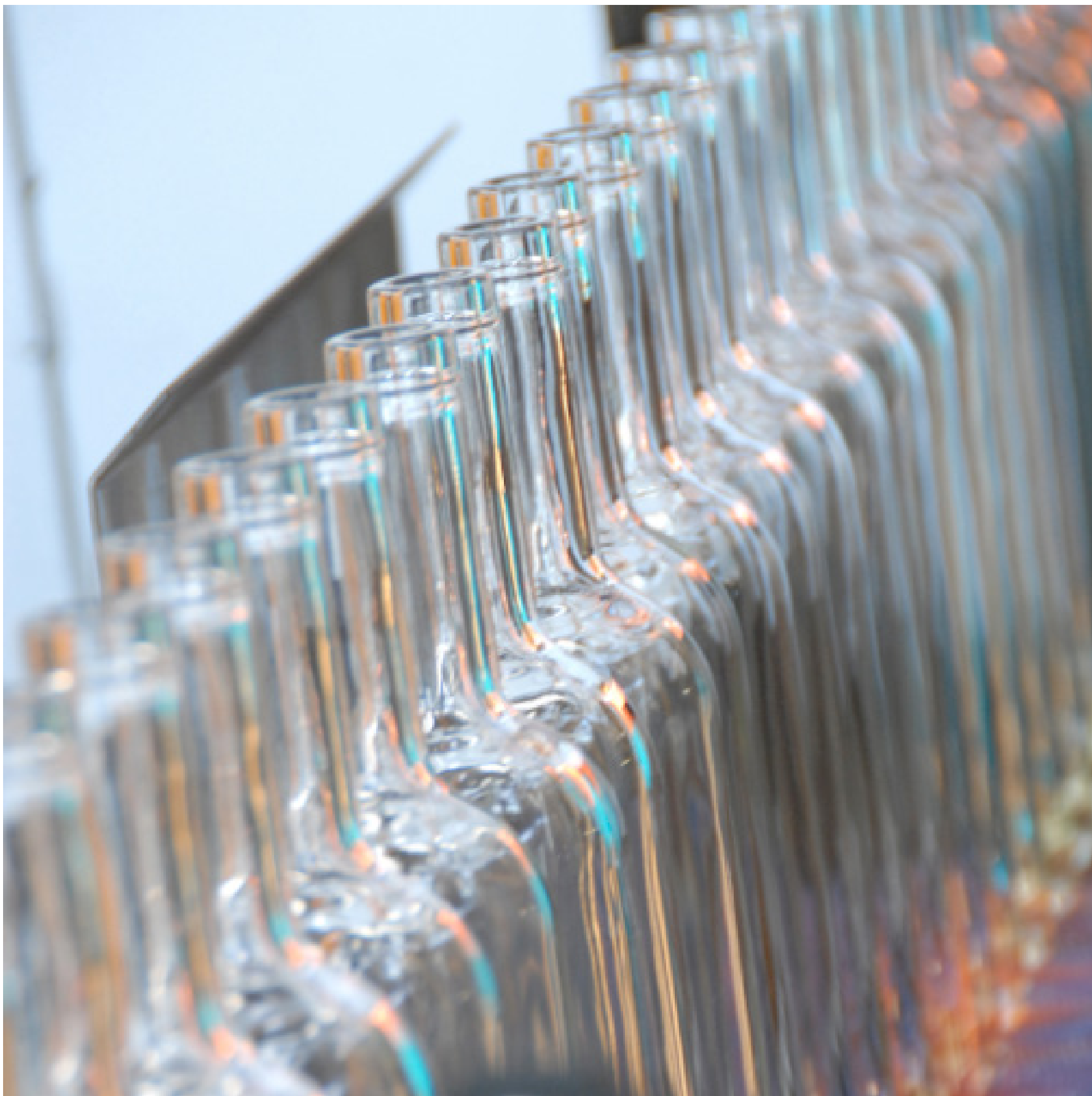
Une valeur fondamentale du groupe est l'attachement au partage des profits réalisés : une part substantielle de la richesse générée par l'entreprise doit revenir aux collaborateurs qui la produisent.

Les collaborateurs de Saverglass sont associés à la croissance du groupe à travers différents dispositifs. Au-delà de la participation légale, une partie variable de la rémunération des salariés associe la performance financière, industrielle, qualitative et sociale du groupe sous forme de contrat d'intéressement existant depuis plus de trente ans.

Récemment un système de super intéressement, en lien avec de très bons résultats financiers a également été ajouté. De plus, depuis 2007 les salariés de l'entreprise peuvent devenir actionnaires du groupe.

PLUS DE 10 % DES  
COLLABORATEURS SONT  
ACTIONNAIRES DU GROUPE.  
SUR LES CINQ DERNIÈRES  
ANNÉES, LE TOTAL DES  
PRIMES D'INTÉRESSEMENT  
A REPRÉSENTÉ AU MOINS 8 %  
DU SALAIRE ANNUEL BRUT  
ET JUSQU'À 14 %.

# CROISSANCE PARTAGÉE



Saverglass, conforme aux référentiels les plus exigeants tels que : ISO 22000 et ISO 2202-4, fait de la sécurité alimentaire une priorité pour les consommateurs, assurant dans le même temps la pérennité et la prééminence des marques qu'elle sert.

Pour accompagner sa croissance et son internationalisation Sa-  
verglass a mis en place une politique de prévention de la corrup-  
tion. Cette politique s'appuie sur :

- 1 • Une analyse des risques qui tient compte des implantations, des marchés et des partenaires
- 2 • La définition des règles en matière de cadeau et d'invitation
- 3 • La formation des personnes concernées
- 4 • L'information des partenaires du groupe
- 5 • La mise en place d'un système d'alerte accessible en interne et aux partenaires du groupe

## PRÉVENTION DE LA CORRUPTION

AUDIT ANNUEL  
REALISÉ SUR L'ENSEMBLE  
DES FOURNISSEURS  
DU GROUPE POUR S'ASSURER  
QU'AUCUN D'ENTRE EUX NE  
FAIT L'OBJET DE SANCTIONS  
COMMERCIALES POUR  
INFRACTION AUX LÉGISLATIONS  
EUROPÉENNES, DU ROYAUME-UNI  
ET DES ETATS UNIS.\*



