

# EL COMPROMISO DE SAVERGLASS CON EL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

## DERECHOS HUMANOS

**1**  
Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente

**2**  
Asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos

**3**  
Apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

**4**  
Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación

**5**  
Apoyar la erradicación del trabajo infantil

**6**  
Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

## NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

## MEDIO AMBIENTE

**7**  
Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

**8**  
Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

**9**  
Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente

**10**  
Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno

## LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Saverglass afirma su apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en los campos de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Los principios del Pacto Mundial forman parte de la estrategia y la cultura corporativa que nos guían en las acciones diarias y las operaciones diarias de nuestra empresa. Este documento pretende presentar estas acciones.

Jean-Marc Arrambourg



# LOS 10 PRINCIPIOS



**PRESENTACIÓN DE SAVERGLASS**  
**NUESTRA VISIÓN**  
**OBJETIVO Y VALORES**  
**CAMPO DE ACTIVIDAD**  
**DOBLE COMPETENCIA**  
**IMPLANTACIÓN**  
**DESARROLLO SOSTENIBLE**  
**VISIÓN DE RR. HH.**

**UN DESARROLLO HUMANO**  
**GESTIÓN PROFESIONAL**  
**CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO**  
**PREVENCIÓN DE RIESGOS**  
**DIVERSIDAD**  
**DIÁLOGO SOCIAL**

**UN DESARROLLO RESPETUOSO CON SU ENTORNO**  
**RETOS AMBIENTALES**  
**RECICLAJE DEL VIDRIO**  
**INNOVACIÓN SOSTENIBLE**

**UN DESARROLLO RESPONSABLE**  
**RELACIONES CON PROVEEDORES**  
**CRECIMIENTO COMPARTIDO**  
**SEGURIDAD DEL CONSUMIDOR**  
**PREVENCIÓN FRENTE A LA CORRUPCIÓN**

**SUMARIO**

# PRESENTACIÓN DE SAVERGLASS



Especialista mundial en embotellado de lujo, el Grupo Saver-glass diseña, fabrica y decora productos de vidrio para clientes franceses e internacionales. Comprometido durante mucho tiempo con un enfoque de desarrollo sostenible, el Grupo establece procesos de fabricación en un entorno industrial y tecnológico respetuoso con el medio ambiente, económicamente eficiente y socialmente responsable.

De este modo, al tiempo que cultiva su experiencia en creación y producción, Saver-glass tiene como objetivo organizar todos sus procesos y actividades para que contribuyan a una mejor eficiencia industrial y establezcan un verdadero «círculo virtuoso» involucrando los parámetros ecológicos, económicos y sociales del desarrollo sostenible.

## NUESTRA VISIÓN

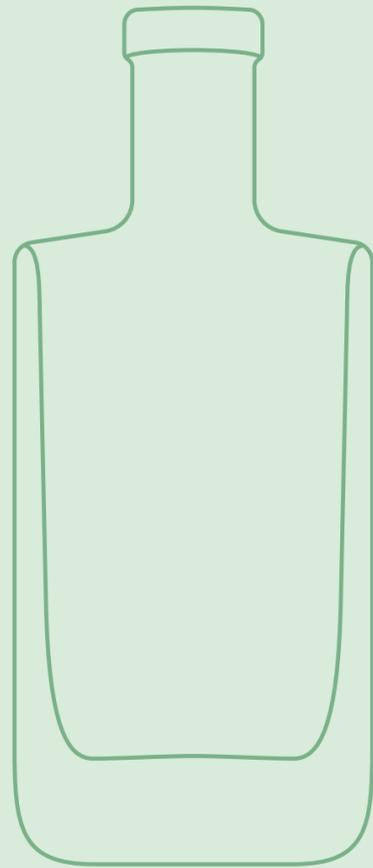
El objetivo del Grupo Saverglass es transmitir su pasión, su cultura y su experiencia en la premiumización de los envases de vidrio de alta gama, a través de soluciones innovadoras, originales, refinadas y de valor que simbolizan nuestra excelencia técnica. Una sólida cultura corporativa que gira en torno a cinco valores fundamentales, compartidos por todos los empleados del Grupo:

- 1 • La cultura de la diferencia
- 2 • La búsqueda de la excelencia
- 3 • El espíritu pionero
- 4 • La pasión por el diseño y la creación
- 5 • La solidaridad y el espíritu de equipo



## OBJETIVO Y VALORES

## El peso de actividades en volumen



Licores  
58 %



Vinos  
42 %

El Grupo Saverglass es un experto global en la fabricación y la decoración de botellas de alta gama, que ofrece soluciones innovadoras para grupos y marcas en los sectores de vinos finos y de los licores Premium y Super Premium. Con su experiencia en Vidrio y Decoración, reconocida por su innovación, la calidad de sus productos y sus diseños, Saverglass es al mismo tiempo el socio privilegiado de creadores de marcas, agencias de diseño, productores independientes y los mayores grupos de licores y vinos del mundo.

# CAMPO DE ACTIVIDAD

La doble competencia de fabricación y decoración: una ventaja única. A través de su doble competencia como vidriero y decorador de botellas de vidrio de alta gama, Saverglass ofrece a sus clientes un seguimiento global y personalizado para cada proyecto. Además de su experiencia en producción, calidad, decoración y perfeccionamiento, Saverglass ayuda y asesora a sus clientes en todo el proceso de desarrollo del producto. Para que cada proyecto sea único, el Grupo proporciona un equipo de proyecto dedicado en una sola zona.

Cada proyecto se estudia individualmente, teniendo en cuenta su singularidad, complejidad y restricciones. Los equipos, formados por un responsable de proyecto y un responsable técnico, aportan a lo largo del proceso de desarrollo una mirada experta, así como un sabio diseño y una técnica acertada.



# DOBLE COMPETENCIA



**SAVERGLASS  
ESTÁ PRESENTE  
EN MÁS DE  
100 PAÍSES  
A TRAVÉS DE  
17 FILIALES  
U OFICINAS\***

## **IMPLANTACIÓN**

Nuestra función es satisfacer las necesidades de nuestro segmento de mercado, el embotellado de lujo de alta gama, en un entorno industrial y tecnológico respetuoso con el medio ambiente, económicamente eficiente y socialmente responsable. Nuestro negocio, el diseño, la fabricación, la decoración y la venta de productos de envases de vidrio, consiste en implementar un proceso de la industria pesada para producir botellas que cumplan con los requisitos tanto estéticos como funcionales y que estén dirigidos a una clientela internacional.

Conscientes del impacto ambiental de nuestro negocio y de los medios para limitarlo, pretendemos convertirnos en la referencia en el mercado mundial de vidrio en términos de Desarrollo Sostenible. Sin desaprovechar nuestra experiencia en creación y producción, nuestro grupo vidriero tiene como objetivo organizar todos sus procesos y todas sus actividades para que contribuyan a la mejor eficiencia industrial posible y establezcan una especie de «círculo virtuoso» entre lo ecológico, lo económico y lo social. Todas las zonas tienen la certificación ISO 14001.





La política de Recursos Humanos de Saverglass se arraiga en la fuerza de su experiencia y de su historia, siendo su principal riqueza los hombres y las mujeres que conforman el Grupo. Basada en los valores y la cultura de Saverglass, el departamento de Recursos Humanos conduce y acompaña las transformaciones dentro de la empresa y crea las condiciones adecuadas para fomentar el potencial de sus empleados. Con el paso del tiempo, el Grupo ha evolucionado en torno a cinco grandes ejes:

- 1 • Desarrollo y transmisión de la experiencia profesional
- 2 • Cultivo de la capacidad de reacción en todos los campos de actividad
- 3 • Estímulo de la capacidad de innovación y el compromiso de los empleados del Grupo
- 4 • Fortalecimiento de la gestión de proximidad, lo cual respalda el crecimiento del Grupo
- 5 • Apoyo a la internacionalización

## VISIÓN DE RR. HH.



La articulación armoniosa y coherente de estos ejes es esencial para que la acción de los Recursos Humanos de Saverglass sea eficaz. La verdadera «diferencia», tan característica del Grupo, radica en la motivación de los empleados y en la gestión para la aplicación diaria de estos principios.

El compromiso, el respeto por el otro, la capacidad de reacción y el sentido de la responsabilidad son los valores que caracterizan a los empleados de Saverglass y representan el motor de la empresa. Una política de formación ambiciosa y atenta al desarrollo profesional y personal de todos alienta la puesta en práctica de estos valores. Además de favorecer las perspectivas de desarrollo, esta política le permite a Saverglass adaptarse a los nuevos desafíos constantes.

El impresionante crecimiento del Grupo, que ha multiplicado por 10 su personal efectivo y por 28 la cifra de negocios en menos de 30 años, se basa en un entorno social muy motivador y en el que la contribución de cada persona se considera esencial para el desempeño del conjunto.

# UN DESARROLLO HUMANO

EL PORCENTAJE DE MASA SALARIAL DEDICADO A LA FORMACIÓN HA OSCILADO ENTRE EL 3.13 % Y EL 4,42 % EN LOS ÚLTIMOS CUATRO AÑOS. AL MISMO TIEMPO, LA PLANTILLA HA CRECIDO CASI UN 10 %.

## GESTIÓN PROFESIONAL

El número de gerentes surgidos de la propia empresa es una de las grandes características del Grupo. Las trayectorias profesionales en las cadenas de producción se caracterizan por un enfoque original, dinámico y continuo basado en la adquisición de conocimiento a través de la gestión de la versatilidad. Por lo tanto, la progresión desde el puesto de recepción de producción al de supervisor es claramente legible para todos los empleados que trabajan en equipos sucesivos.

De este modo, una apertura hacia otros sectores permite la construcción de una evolución personal más amplia. Por las entrevistas anuales de evaluación, esta evolución está respaldada por gestores de carreras profesionales y por los responsables de Recursos Humanos. Para ello se organizan reuniones periódicas donde se estudian las trayectorias profesionales individuales y los planes de sucesión según las experiencias, las competencias adquiridas y las necesidades futuras del Grupo.

La diversidad de proyectos y el crecimiento del Grupo exigen que cada vez haya más trabajo transversal. Cada empleado puede así descubrir y medir las implicaciones de las distintas especializaciones más allá de la propia. Cada año, cada empleado se encuentra con su encargado para una entrevista personal. Para los encargados y los técnicos, esta entrevista se establece en función de las habilidades del puesto divididas en «conocimientos», «saber hacer» y «saber estar».

Las necesidades de formación y las «revisiones de talento» para técnicos y encargados se basan en datos de entrevistas anuales. Con el fin de mantener y desarrollar las habilidades adquiridas y requeridas, se están desarrollando cursos de formación interna en forma de «escuelas internas» para la producción de Vidrio y Decoración.

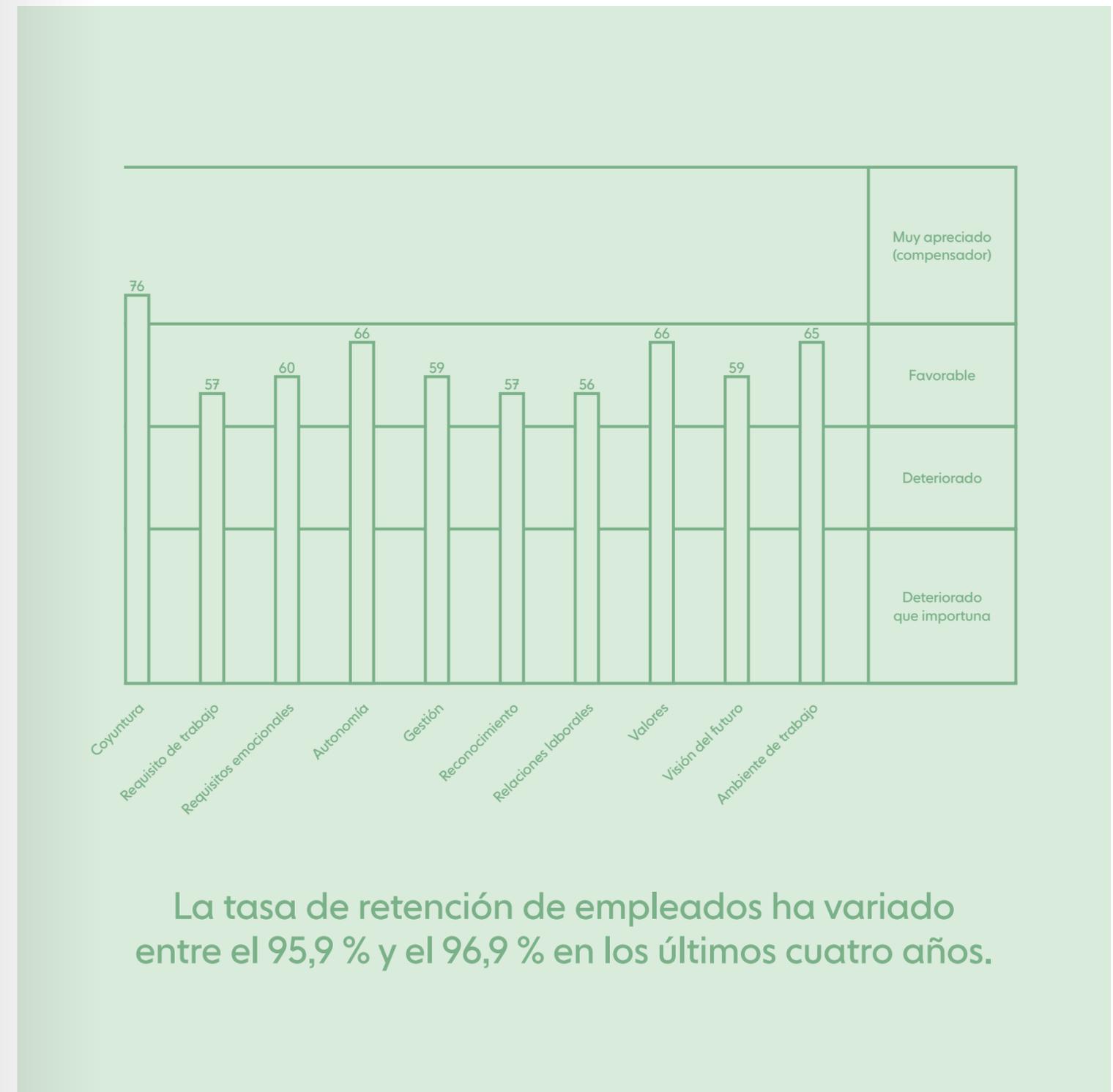
Saverglass fue construido por su gente y la gran lealtad de sus empleados siempre ha sido un apoyo clave para su desarrollo. En este sentido, Saverglass lidera un análisis y una mejora de la Calidad de Vida en el Trabajo de los empleados de la empresa.

Tras una encuesta cuantitativa y cualitativa en forma de entrevistas individuales, se identificaron áreas de mejora y se estudiaron y probaron planes de acción en cada una de las entidades del Grupo en Francia. Se tratan cinco áreas principales:

- 1 • Gestión y relaciones laborales
- 2 • Comunicación corporativa y local
- 3 • Gestión de trabajos y habilidades
- 4 • Ritmos e intensidades de trabajo
- 5 • Condiciones de trabajo

El proceso es coordinado a nivel de Grupo por un Comité de Enlace y luego por un comité directivo en cada zona. Para una completa objetividad en el análisis, la encuesta fue confiada a una firma independiente, reconocida por su experiencia y profesionalismo en términos de Calidad de Vida en el Trabajo.

La implantación de las acciones se realiza a partir de finales de 2018 en cada una de las fabricas.



# CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO



Evolución de la tasa de frecuencia de accidentes laborales entre 2007 y 2019. A finales de 2017, el 60% de la plantilla del Grupo recibió una formación específica referente al comportamiento.

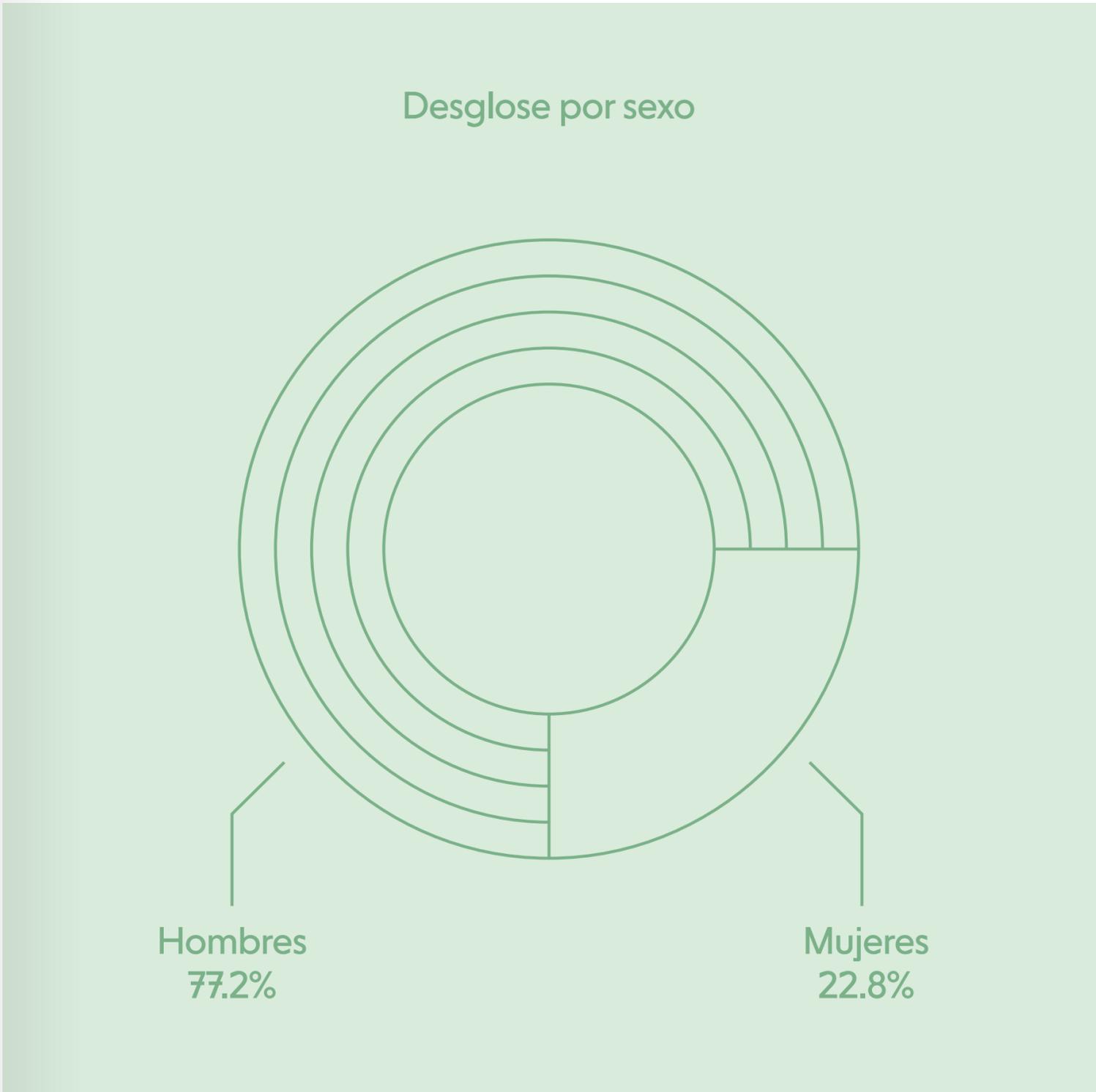
Consciente de que el control de sus procesos contribuye a su rendimiento general, Saverglass está desarrollando una política de prevención de riesgos para todas sus zonas. Al integrar el comportamiento y enfocar la prevención en la vigilancia compartida, el Grupo desea desarrollar una cultura de seguridad moderna y efectiva.

Los empleados involucrados reciben una formación de varios días cuyo objetivo es desarrollar conductas de prevención integrando las causas de los accidentes, las conductas de riesgo y la formación de acción de cada empleado. Además, la administración y los operadores voluntarios fomentan a diario las buenas prácticas. Este método, implementado en todas las plantas con el apoyo de una firma especializada, complementa el método de prevención tradicional basado en el análisis de riesgos y la formación de operadores.

## PREVENCIÓN DE RIESGOS

Al fomentar el respeto y el valor de las diferencias, el Grupo se posiciona como un ciudadano corporativo. Saverglass también se ha adherido a la «Carta de Diversidad Corporativa» (criterios de reclutamiento objetivos y no discriminatorios de la edad, el sexo o la nacionalidad del candidato, lo que permite juzgar su competencia profesional). El reclutamiento se acompaña de una política de integración activa desde sus primeros pasos en su empresa de acogida. Esto se traduce en un período de formación de aproximadamente cinco a seis meses, durante el cual el nuevo empleado se reúne y descubre todos los servicios de la empresa y del Grupo. El Departamento de Recursos Humanos ha establecido programas de formación e integración específicos para cada línea de negocios. Finalmente, se entrega un folleto de bienvenida a cada nuevo empleado a su llegada.

El «esqueleto» de este curso de integración gira en torno a una inmersión en la producción, un «recorrido» de las principales direcciones del Grupo y un día de descubrimiento de la historia, los valores, los mercados y los puestos de trabajo del Grupo. Cualquiera que sea el país en el que se establece Saverglass, se aplica este curso básico. →→





Pirámide de las edades

Para ofrecer a nuestros clientes el mismo nivel de calidad y servicio en todo el mundo, las «escuelas de vidrio y decoración» están configuradas en tres idiomas. Proporcionan el conocimiento de Saverglass a todos los empleados de producción del Grupo y aseguran su crecimiento profesional en línea con los estándares de producción de Saverglass.

Así, desde el 2018, 480 nuevos empleados mexicanos pudieron beneficiarse de los módulos de formación de Saverglass impartidos en español por formadores internos de Francia. Más de 300 empleados franceses que fueron a México a prestar asistencia ofrecieron formación práctica. El Grupo está formado por más de 3400 personas de 21 nacionalidades diferentes.

Estos módulos fueron recientemente desplegados, después de una profunda actualización, a los 260 empleados de MD VERRE, nueva fábrica adquirida por Saverglass en Bélgica.

En Saverglass, el diálogo social se basa en un enfoque de apertura y participación, conforme al espíritu de sus principios de confianza y respeto. Estos se aplican a través de un diálogo directo con los empleados y sus representantes. Este diálogo se adapta a las regulaciones aplicables en cada país donde se establece Saverglass. Lo gestiona el presidente del Grupo en persona en cada uno de los comités de empresa para mantener el contacto directo entre la dirección y los representantes de los empleados. La construcción del futuro de Saverglass preservando sus valores colectivos es el objetivo perseguido.

Saverglass presta especial atención a la asociación del personal con los resultados del Grupo. Así, en 2017 (para 3 años), se renovó un acuerdo de participación en los beneficios con la particularidad de crear indicadores más cercanos al trabajo de cada uno. Su impacto en su propio beneficio hace que los empleados sean los primeros beneficiarios y actores de su desempeño. A la originalidad de este acuerdo se agrega la existencia de un gran incentivo (accesible según criterios financieros) en caso de resultados excepcionales. Adaptado a la legislación vigente, este sistema existe en todas las plantas de producción del Grupo en todo el mundo.

En un grupo que está cambiando constantemente y ha visto aumentar su fuerza laboral de manera significativa, la divulgación y la promoción de los valores de la empresa requieren un esfuerzo constante para comunicarse. Una revista de noticias interna llamada «Transparencias» sobre las novedades, la vida de hombres y mujeres en la empresa y los valores del Grupo se distribuye regularmente entre todos los empleados del Grupo.

Los acuerdos de la empresa vigentes son: la organización y la reducción de las horas de trabajo, la gestión de los puestos de trabajo y las habilidades, el contrato de generación, las dificultades, la cuenta de ahorro de tiempo, el plan de ahorro colectivo, la participación, los incentivos, la prevención de riesgos, la asistencia, la remuneración e igualdad de condiciones.

UN  
DESARROLLO  
RESPETUOSO  
CON  
SU ENTORNO

Saverglass reduce su impacto ambiental y su uso de los recursos naturales a través de la búsqueda constante de eficiencia, preservando así los recursos naturales a través del uso razonado de materias primas, agua y energía.



# RETOS AMBIENTALES

	2017	2018 *	2019 *
Vidrio reciclado (t)	184 802	226 237	256 017
Consumo total de agua (m <sup>3</sup> )	215 163	214 318	209 605
Consumo energético de los hornos (MWh)	608 899	682 728	747 557
Emisiones de hornos de óxido nitroso (t)	930	904	933
Emisiones de óxido de azufre (t)	988	343	341
Emisiones de polvo (t)	6	21	39
Emisiones de CO <sub>2</sub> (t)	235 470	209 346	236 941

El vidrio es el único material de embalaje que es 100 % reciclable e infinito, sin ninguna alteración de su rendimiento físico-químico. Una botella reciclada permite la producción de una nueva botella sin comprometer su calidad.

El uso de vidrio pulverizado (vidrio reciclado) en el proceso industrial de Saverglass tiene importantes ventajas ecológicas:

- 1 • Reducción del uso de los recursos naturales, ya que los residuos de vidrio sustituyen a las materias primas (arena, piedra caliza y carbonato de sodio)
- 2 • Ahorro de energía, ya que la fusión de los residuos de vidrio se realizan más rápidamente a una temperatura más baja que la de las materias primas naturales
- 3 • Limitación de las emisiones de CO<sub>2</sub> en la atmósfera (1 tonelada de residuos de vidrio utilizado evita la emisión directa de 250 a 300 kg de CO<sub>2</sub>)

## RECICLAJE DEL VIDRIO

Sin alterar la creatividad de sus productos de vidrio, Saverglass ofrece a sus clientes diseños innovadores de diseño ecológico, que pertenecen a la etiqueta ECO-DESIGN creada por el Grupo. Este proceso incorpora fuertes restricciones de producción que generan ahorros en términos de peso del vidrio, tamaño o embalaje específico.

#### DECORACIONES ORGÁNICAS, 100 % RECICLABLES

Durante varios años, Saverglass ha estado integrando un enfoque de desarrollo sostenible en todas las técnicas de decoración y acabado que implementa. Por ejemplo, el Grupo ofrece el proceso ORGANIC COLOR PLAY® que proporciona una gama muy amplia de colores, basados en tintas orgánicas, cuya producción excluye el uso de metales pesados (plomo Pb, cromo hexavalente Cr<sub>6</sub>, cadmio Cd o incluso mercurio Hg). Un proceso de alto rendimiento que permite, además, obtener una amplia variedad de colores y efectos.

En comparación con una serigrafía hecha con esmaltes y que requiere altas temperaturas de cocción, estos nuevos procesos limitan en gran medida el consumo de energía y garantizan una coincidencia de color muy precisa y una regularidad de impresión sobresaliente.

EL 11 % DE LAS VENTAS  
DE LOS MODELOS  
DE DISEÑO DE SAVERGLASS  
SE REALIZAN CON MODELOS  
ECO-DESIGN. EL 73 %  
DE LAS DECORACIONES  
CON ESMALTE HAN  
SIDO REEMPLAZADAS  
POR EL PROCESO  
ORGANIC COLOR PLAY®.

# UN DESARROLLO RESPONSABLE



Para contribuir al desarrollo económico y social de las regiones en las que opera, el Grupo Saverglass favorece el abastecimiento local y las asociaciones a largo plazo con las pymes en la medida de lo posible. Saverglass se compromete con sus proveedores estratégicos (moldeadores, materias primas, I+D, embalaje y transportistas, etc) en asociaciones sostenibles basadas en el respeto mutuo, la transparencia, el intercambio de información y la comunicación regular. Saverglass, al integrar cláusulas éticas y ambientales en sus contratos, espera que sus socios compartan su visión de una actividad económica que sea respetuosa con el medio ambiente, económicamente eficiente y socialmente responsable.

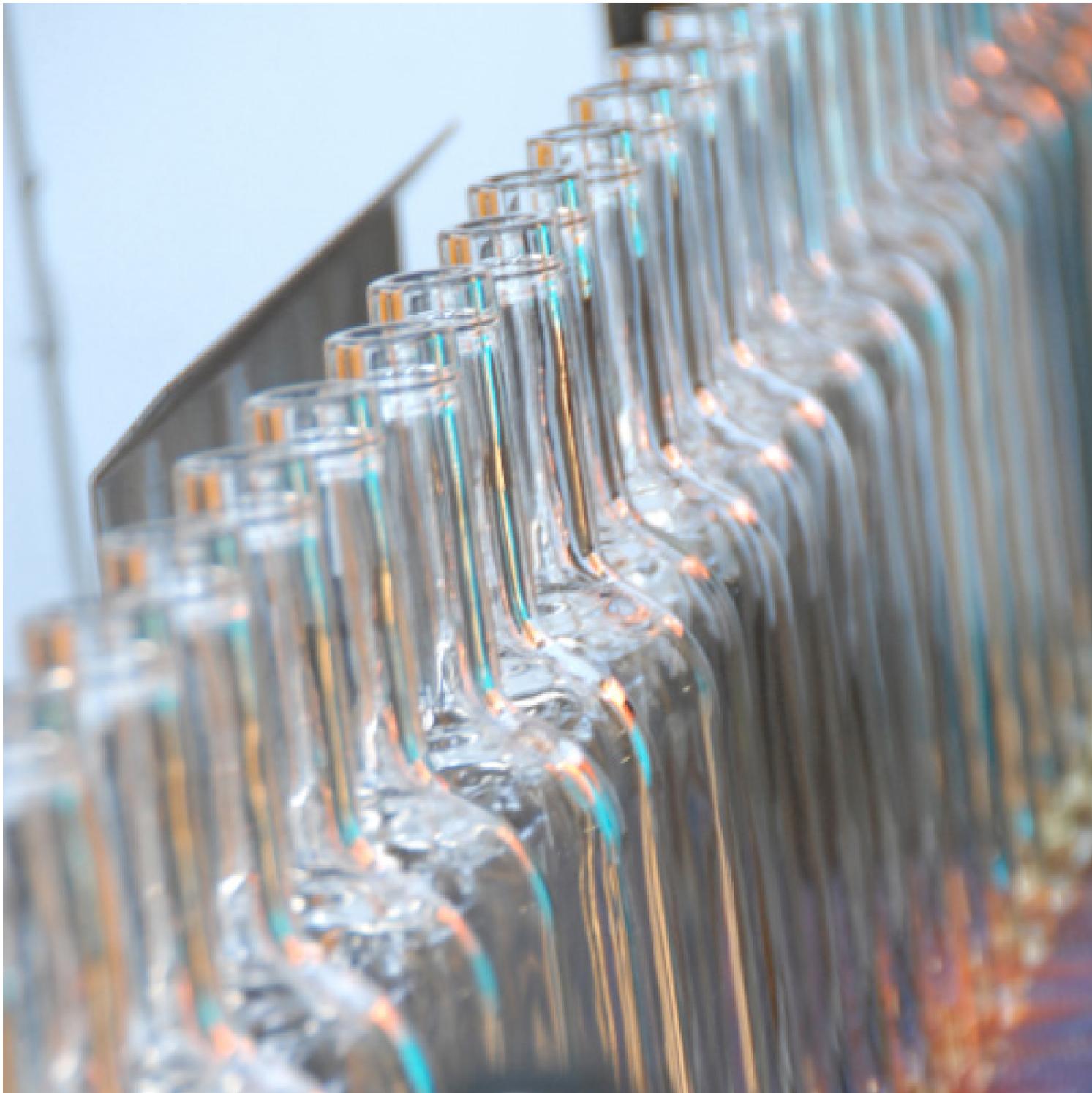
Un valor fundamental del Grupo es el compromiso de compartir las ganancias obtenidas: una parte sustancial de la riqueza generada por la empresa debe volver a los empleados que la producen.

Los empleados de Saverglass están asociados con el crecimiento del Grupo a través de diferentes dispositivos. Además de la participación legal, una parte variable de la remuneración de los empleados asocia el rendimiento financiero, industrial, cualitativo y social del Grupo bajo la forma de un contrato de incentivos que ha existido durante más de treinta años.

Recientemente también se ha añadido un sistema de grandes incentivos, vinculado a muy buenos resultados financieros. Además, desde 2007, los empleados de la empresa pueden convertirse en accionistas del Grupo.

MÁS DEL 10 % DE LOS  
EMPLEADOS SON  
ACCIONISTAS DEL GRUPO.  
EN LOS ÚLTIMOS  
CINCO AÑOS, EL TOTAL  
DE BONIFICACIONES DE  
INCENTIVOS OTORGADOS  
HA REPRESENTADO AL MENOS  
EL 8 % DEL SALARIO ANUAL  
BRUTO Y HASTA EL 14 %.

# CRECIMIENTO COMPARTIDO



Saverglass se ajusta a los estándares más exigentes, tales como ISO 22000 e ISO 2202-4, que hacen que la seguridad alimentaria sea una prioridad para los consumidores, garantizando al mismo tiempo la durabilidad y la prominencia de las marcas que sirve.

Para apoyar su crecimiento e internacionalización, Saverglass ha implementado una política para prevenir la corrupción. Esta política se basa en:

- 1 • Un análisis de riesgo que toma en cuenta las sedes, los mercados y los socios
- 2 • La definición de reglas en relación con regalos e invitaciones
- 3 • La formación de las personas interesadas
- 4 • La información de los socios del Grupo
- 5 • La configuración de un sistema de alerta accesible internamente y para los socios del Grupo

EXAMINAR UNA VEZ AL AÑO EL 100 % DE LOS PROVEEDORES DEL GRUPO PARA VERIFICAR QUE NINGUNO DE ELLOS ESTE SUJETO A SANCIONES COMERCIALES POR INFRACCIÓN DE LAS LEGISLACIONES EUROPEAS, DEL REINO UNIDO Y DE LOS ESTADOS UNIDOS.\*

## PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

