

# RAP PORT RSE

2022 - 2023



IT'S ALL  
ABOUT  
DOING

# SOMMAIRE



IT'S ALL  
ABOUT  
DOING

PROFESSION : VERRIER  
& DÉCORATEUR HAUT DE GAMME  
– 4

RENCONTRE AVEC JEAN-MARC  
ARRAMBOURG, PRÉSIDENT-DIRECTEUR  
GÉNÉRAL DU GROUPE SAVERGLASS  
– 6

**NOS ACTIVITÉS** – 10

**NOTRE DÉMARCHE RSE** – 20

**IT'S ALL ABOUT NATURE** – 28

Transformer nos procédés pour réduire  
notre empreinte carbone

**IT'S ALL ABOUT PEOPLE** – 48

Assurer la sécurité des collaborateurs  
et la transmission des savoir-faire

**IT'S ALL ABOUT COMMUNITIES** – 64

Soutenir le développement local

**ANNEXES** – 74

Tableau de bord des indicateurs

Saverglass adhère au Pacte Mondial de l'ONU

Formalisation d'une conduite éthique et anti-corruption

SAVERGLASS

—  
**PROFESSION :**  
**VERRIER &**  
**DÉCORATEUR**  
**HAUT DE**  
**GAMME**



Né dans les Hauts-de-France en 1897, notre Groupe conçoit, fabrique et décore des bouteilles en verre haut de gamme destinées aux marques de spiritueux de luxe, champagnes et vins fins. Fidèles à la grande tradition des verriers français, nos produits sont reconnus dans le monde pour leur excellence et leur originalité.

**NOTRE AMBITION ?**

Accompagner le succès de nos clients en sublimant leurs produits grâce à nos designs innovants, notre excellence technique et nos pratiques durables.



## RENCONTRE AVEC JEAN-MARC ARRAMBOURG, PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL DU GROUPE SAVERGLASS

### « POUR ÊTRE ENCORE LÀ DANS 10 ANS, SAVERGLASS DOIT SE RÉINVENTER AFIN DE FAIRE FACE AU PLUS GRAND DÉFI ENVIRONNEMENTAL DE L'ÉPOQUE : LE RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE. »

#### *Quelle place occupe la RSE dans la stratégie globale de Saverglass ?*

**Jean-Marc Arrambourg :** Elle est devenue centrale, et je ne dis pas ça pour « faire bien » dans un rapport RSE... mais parce qu'elle répond à plusieurs défis qui nous occupent si l'on veut encore exister à l'avenir ! Nous avons défini quatre axes stratégiques globaux : 1. L'excellence et la différenciation, qui sont notre marque de fabrique ; 2. La rentabilité, puisque c'est une nécessité pour une entreprise, sachant que nous avons encore des progrès à faire en la matière, même si nous sommes une entreprise en croissance ; 3. La confiance et l'implication du personnel, qui sont indispensables si l'on veut garder et consolider les compétences humaines au sein de Saverglass ; 4. L'adaptabilité et la pérennité : pour être encore là dans 10 ans, Saverglass doit se réinventer afin de faire face au plus grand défi de l'époque, le réchauffement climatique.

#### *Comment cette préoccupation RSE se manifeste-t-elle concrètement dans l'entreprise ?*

**J-M.A. :** Concernant sa dimension sociale, elle est au cœur de notre politique RH. Nous faisons en effet de notre mieux pour créer à la fois les conditions de l'employabilité — notamment via notre École du verre et du décor — et celles de la fidélisation et de la motivation des collaborateurs via une politique de mobilité active, des salaires attractifs, la création d'une crèche à Feuquières ou encore la mise en place progressive du télétravail. La dimension environnementale quant à elle influence toute notre chaîne de valeurs — depuis les achats des matières premières jusqu'aux transports des produits finis en passant par nos produits eux-mêmes puisque nous sommes en train d'alléger nos bouteilles — mais notre plus gros défi concerne évidemment notre processus industriel. L'industrie verrière repose sur le processus de fusion qui est par nature énergivore et qui se fait depuis 120 ans avec des énergies fossiles émettrices de CO<sub>2</sub>. Ce qui est devant nous, c'est une toute nouvelle manière de fabriquer du verre.

#### *Où en est Saverglass dans la transformation de son processus industriel ?*

**J-M.A. :** Il y a une vingtaine d'années déjà, nous avons commencé à introduire une petite part d'électricité, de 10 à 15 % environ, dans l'énergie alimentant nos fours, mais l'objectif de créer des fours hybrides bas carbone — c'est-à-dire fonctionnant à terme avec 80 % d'énergie décarbonée — est devenu notre préoccupation première il y a environ cinq ans. Il nous a fallu tout remettre à plat, tout réapprendre, innover, et nous ouvrir à l'extérieur en partageant les savoirs et la réflexion avec des centres de recherche, des experts, des industriels et même des concurrents. Aujourd'hui, nos modélisations informatiques et nos essais sur des petits fours nous rendent suffisamment confiants pour basculer fin 2023 vers un premier four industriel avec un mix énergétique comprenant de 25 à 30 % d'électricité — ce qui est déjà un grand pari et un pas en avant. Notre challenge consiste non seulement à inventer un processus industriel plus durable — nous voulons réduire ses émissions de 50 % d'ici 2035 — mais aussi le faire avec une qualité et un modèle économique équivalents. Nous n'avons pas encore toutes les réponses concernant la transformation des fours eux-mêmes — personne ne les a d'ailleurs aujourd'hui dans notre industrie — mais nous comptons bien y parvenir d'ici 2029. Nous avons prévu pour cela un plan d'investissement massif sur 13 ans. C'est une révolution industrielle, qui est absolument passionnante !

#### *Votre activité industrielle est en pleine transformation, qu'en est-il du marché ? La RSE influence-t-elle aussi les demandes de vos clients ?*

**J-M.A. :** Notre offre marketing s'est adaptée à l'évolution des besoins de nos clients. Personne ne peut aujourd'hui prédire ce qu'il en sera dans 20 ou 30 ans. Il est évident que si tout le monde passait au vrac ou aux bouteilles standards, nous n'aurions plus de raison d'être, mais cela me semble peu probable sur notre marché premium et super premium.

Les marqueurs du luxe peuvent et vont évoluer, avec par exemple l'allègement du poids des bouteilles. Néanmoins, je ne pense pas que nos clients, ni les consommateurs finaux, renonceront à la qualité et à la personnalisation des bouteilles. Comme pour d'autres produits, on peut imaginer que les gens consommeront moins mais mieux.

*Les risques et les investissements sont grands :  
la RSE est-elle principalement une contrainte ?*

**J-M.A.** : Dans l'ensemble de ma carrière, je n'ai jamais connu un événement extérieur comme le changement climatique avoir une telle influence sur l'entreprise. Mais y faire face et trouver des solutions s'impose à nous tous : individus, entreprises, collectivités, États. Se réinventer totalement au bénéfice de l'intérêt général — et à terme de celui de l'entreprise — comprend une part de risques et de contraintes bien sûr, mais c'est aussi une opportunité et un beau challenge. D'ailleurs, en cinq ans, tous les collaborateurs impliqués dans cette transformation en sont sortis grandis et plus compétents.

*Comment abordez-vous la dimension sociétale de  
Saverglass, c'est-à-dire son impact sur les territoires ?*

**J-M.A.** : Nous avons la chance d'être une entreprise en croissance sur un marché porteur et créateur d'emplois. Il est donc de notre devoir d'aider, autant que possible et à notre mesure, au développement économique et social des territoires où nous sommes implantés. Cela passe entre autres par l'insertion professionnelle de personnes en difficulté, le soutien à des associations locales, la participation à des forums sur l'emploi, des relations privilégiées avec des entreprises locales et les collectivités, ou encore des actions ponctuelles de solidarité comme ce fut le cas au moment de la guerre en Ukraine.

*Enfin, avez-vous des motifs de fierté et à l'inverse des  
choses à améliorer concernant vos actions RSE ?*

**J-M.A.** : Tant que nous n'aurons pas achevé et réussi la transformation de notre processus industriel, je préfère rester humble. Cependant, je peux dire que je suis fier du chemin parcouru, en particulier ces cinq dernières années : nous avons tellement progressé collectivement ! Mais si cette culture de la RSE est désormais très présente dans plusieurs strates de l'entreprise, je voudrais à l'avenir qu'elle concerne et implique plus largement l'ensemble du personnel du Groupe. Par ailleurs, même si nous avons depuis toujours une politique RH dynamique à laquelle je tiens, je voudrais que nous allions encore plus loin dans la sécurité et la qualité de vie au travail, car le groupe Saverglass n'existe que grâce aux femmes et aux hommes qui le composent.

« LE GROUPE SAVERGLASS  
N'EXISTE QUE GRÂCE AUX  
FEMMES ET AUX HOMMES  
QUI LE COMPOSENT. »

**Jean-Marc Arrambourg**  
Président-Directeur Général du groupe Saverglass



# NOS ACTIVITÉS

↓ Saverdec, l'entité de décor sur verre à Feuquières (Oise)

## LE GROUPE SAVERGLASS

Notre Groupe est le spécialiste mondial de la fabrication et de la décoration de bouteilles en verre pour les spiritueux et vins haut de gamme.

### NOS MARCHÉS

Saverglass s'adresse principalement aux marchés des spiritueux premium et super premium (72 % de l'activité), des vins fins (27 %) et des champagnes ou autres produits (1 %). Nous proposons une gamme de bouteilles au design innovant et personnalisable ou les réalisons sur mesure pour nos clients.

### NOTRE HISTOIRE

C'est en Picardie, dans la vallée de la Bresle, un des fiefs de l'industrie du verre en France depuis le xv<sup>e</sup> siècle, que naît la Verrerie de Feuquières en 1897. Notre siège s'y trouve encore aujourd'hui.

L'hyperspécialisation sur le marché du luxe remonte à 1985. C'est elle qui a assuré le développement et la pérennité de l'entreprise. La verrerie prend le nom de Saverglass en 1990 et lance un an plus tard l'activité de décor. L'internationalisation du Groupe débute en 1995 aux États-Unis et au Royaume-Uni, et se poursuit avec les Émirats arabes unis en 2013, le Mexique en 2018 et la Belgique en 2019.

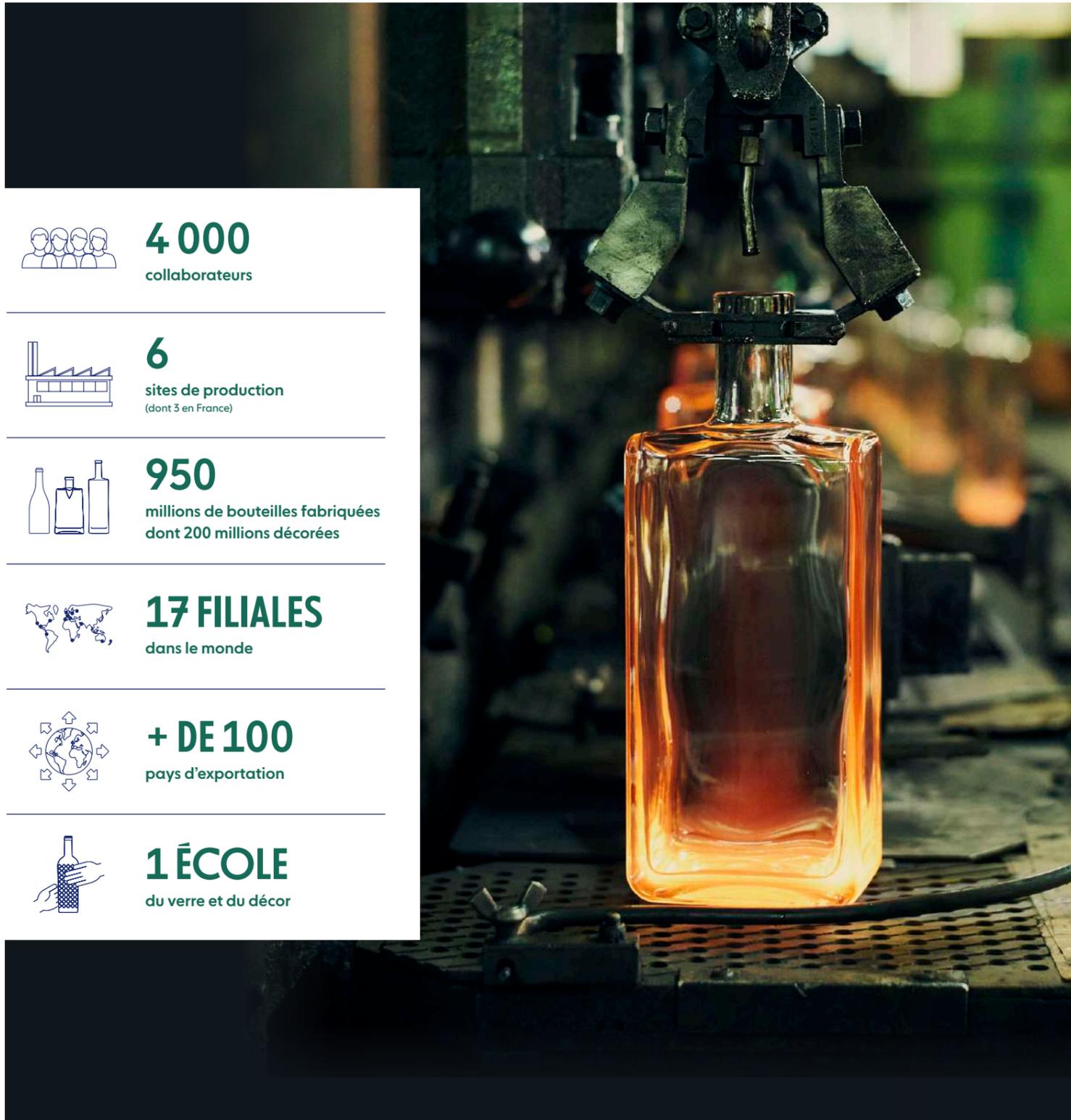
Aujourd'hui, Saverglass est le premier acteur mondial des bouteilles premium et super premium. Depuis le début des années 2000, notre quête de qualité intègre un plan d'action à long terme visant à concilier performance économique, environnementale, sociale et sociétale — avec une accélération depuis 2020 et la formalisation de notre démarche RSE.

### NOS GUIDES DE CONDUITE

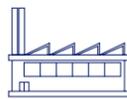
- \* *Rechercher l'excellence*
- \* *Innover pour cultiver la singularité*
- \* *Partager le goût du design et de la création*
- \* *Entretenir la solidarité*



# SAVERGLASS EN 2022



**4 000**  
collaborateurs



**6**  
sites de production  
(dont 3 en France)



**950**  
millions de bouteilles fabriquées  
dont 200 millions décorées



**17 FILIALES**  
dans le monde



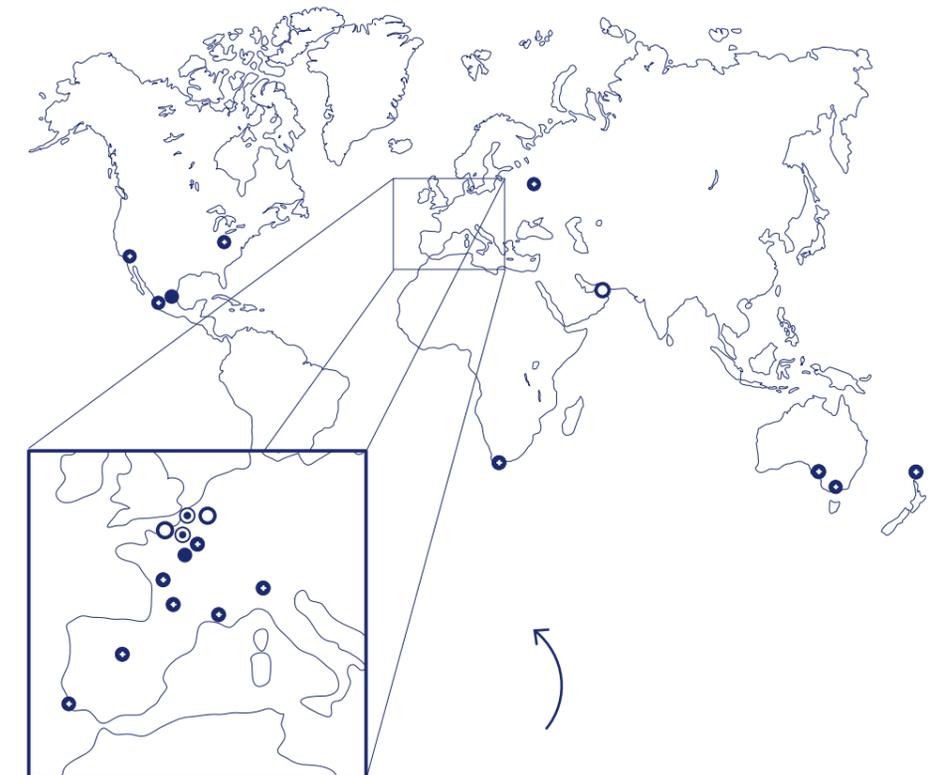
**+ DE 100**  
pays d'exportation



**1 ÉCOLE**  
du verre et du décor

# NOS IMPLANTATIONS DANS LE MONDE

Notre aventure industrielle nous pousse à accompagner la croissance de nos clients et celle du marché des vins et spiritueux haut de gamme à travers le monde. En 2018, le groupe Saverglass a ainsi renforcé sa présence sur le continent américain en construisant une usine à Acatlán de Juárez au Mexique. En 2019, nous avons fait l'acquisition de la société belge MD Verre. Cette stratégie de proximité avec nos clients s'illustre également par notre réseau international de filiales de distribution et de bureaux de représentation.



Saverglass, au plus près des zones de production de spiritueux et vins premium, super premium et prestige, des champagnes et vins effervescents premium et super premium dans le monde

- USINE VERRE ET DÉCOR
- USINE VERRE
- ◉ USINE DÉCOR
- FILIALE ET BUREAUX

# LA CULTURE DE L'INNOVATION...

L'histoire de Saverglass est ponctuée d'innovations concernant aussi bien nos produits que nos processus industriels ou notre approche du marché. Animée par la direction R&DD (Recherche & Développement Durable), la démarche d'innovation est transversale et partagée par nos différentes directions — industrielle, commerciale, marketing, QHSE et implique directement une centaine de collaborateurs.



- **1900 :** le verre extra-blanc se démarque par sa brillance et son éclat, il reste une spécialité de Saverglass.
- **1981 :** le verre antique Saverglass, couleur vert foncé, s'impose comme teinte de référence des vins haut de gamme.
- **2005 :** la décoration organique dénuée de métaux lourds permet une parfaite recyclabilité des bouteilles.
- **2013 :** l'outil de traçabilité Datamatrix, extrêmement fiable, devient un atout pour la chaîne qualité et la lutte anti-contrefaçon.
- **2022 :** le simulateur *right weighting* permet d'alléger le poids des bouteilles en maintenant un design premium.
- **2023 :** le four bas carbone première génération sera testé en conditions réelles fin 2023 avec un nouveau mix énergétique.

## TROIS TYPES DE BOUTEILLES

### STANDARDS

Un format classique doté de la qualité Saverglass.

### MODÈLES DÉPOSÉS DESIGN SAVERGLASS (MDDS)

Des bouteilles imaginées par Saverglass et personnalisables par la teinte, la gravure, la forme de la piqûre et la décoration.

### SPÉCIFIQUES

Des bouteilles développées pour et avec le client propriétaire du modèle conçu.

## ... ET DE LA QUALITÉ

Parce que nos bouteilles sont destinées à un usage alimentaire, leur qualité et leur sécurité sont des priorités absolues. Nos exigences comme nos certifications s'appliquent tout au long de la chaîne de production : qualité, sécurité alimentaire, environnement et continuité de l'activité.

**Saverglass a d'ailleurs été le premier verrier français à être certifié ISO 9001 (Qualité) en 1993 puis le premier au monde à obtenir la certification ISO 22301 (Management de la continuité d'activité) en 2014.**

La solution de traçabilité Datamatrix s'appuie sur un code unique — 24 chiffres répartis sur un carré de points de 8x8 mm — gravé au moment de la fabrication de chaque bouteille. Il permet, en cas de défaut, de repérer et d'isoler quasi instantanément la ou les bouteilles en cause. Il est également déterminant dans la lutte anti-contrefaçon.

Un système de management intégré avec

**6 CERTIFICATIONS**

Datamatrix : une solution permettant un taux de relecture des codes de

**99,99 %**

**16**

étapes de contrôle qualité depuis la sélection des matières premières jusqu'à la bouteille finie

# FAITS MARQUANTS 2022-2023



## OCTOBRE 2022

### Journées du Savoir-faire à Feuquières

Plus de 1 000 personnes, 250 familles, 80 collaborateurs « guides » volontaires : organisées le temps d'un week-end, ces journées portes ouvertes au siège et à l'usine de Feuquières ont rencontré un véritable succès auprès des collaborateurs et de leur entourage. Chaque salarié pouvait inviter quatre personnes de son choix à découvrir l'univers de Saverglass, avec au programme : un circuit de visite du siège, de l'usine de production aux ateliers de décor, la projection d'un film, des stands et des rencontres avec les membres du Comex. Véritable attente des collaborateurs, ces journées seront déclinées à l'avenir dans d'autres sites du Groupe.



## JANVIER 2023

### Naissance du four XIII à Acatlán

Huit mois de préparation et six mois de chantier, cinq lignes de production, puis sept dans un second temps, une ligne de sérigraphie, un volume de 340 tonnes par jour, puis 400 tonnes en phase 2. Il s'est passé un peu plus d'un an entre la décision d'investissement en octobre 2021 et l'attrempage du four XIII le 6 janvier 2023. Cette opération va permettre à l'usine d'Acatlán (Mexique) de doubler sa capacité de production pour servir la forte demande des marchés, notamment américains.



## MARS 2023

### L'usine de Ras al-Khaïmah fête ses 10 ans

En 2011, Saverglass choisissait les Émirats arabes unis pour ouvrir son quatrième site de production. Deux ans plus tard, l'usine de Ras al-Khaïmah (RAK) était inaugurée. Grâce à l'investissement financier, mais surtout humain – 500 experts techniques français se sont rendus à RAK pour former les nouveaux employés – le développement de cette usine est un vrai succès. L'équipe émirienne se compose aujourd'hui de 237 collaborateurs de sept nationalités différentes. À partir de 2021, l'usine, initialement spécialisée dans les verres de couleur, s'est lancée pour la première fois dans le verre extra-blanc, afin de répondre à l'explosion de la demande. L'investissement des équipes se traduit aussi dans la priorité donnée à la sécurité : en 2023, le site célébrait ses trois années consécutives sans accident avec arrêt de travail.

## AVRIL 2022

### L'École du verre et du décor obtient la certification Qualiopi

Créée par Saverglass pour maintenir et transmettre les savoir-faire du verre et du décor, l'École a obtenu, le 21 avril 2022, la certification Qualiopi. Celle-ci garantit la qualité des formations dispensées, qui doivent répondre à de nombreux critères. Ainsi, l'École est désormais reconnue officiellement en tant qu'organisme de formation.



La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION

## NOVEMBRE 2022

### Obtention de la certification SBTi

En novembre 2022, le SBTi a certifié notre feuille de route CO<sub>2</sub>, en cohérence avec une trajectoire inférieure à 2°C. L'initiative Science-Based Targets (SBTi) est un regroupement d'organisations internationales investies pour le climat et l'environnement. Son objectif est d'accompagner et d'accréditer les objectifs de diminution de CO<sub>2</sub> des entreprises qui s'inscrivent dans l'ambition de l'Accord de Paris de limiter le réchauffement mondial à moins de 2°C.



## FÉVRIER 2023

### Médaille d'argent EcoVadis pour la démarche RSE de Saverglass

Pour la deuxième année consécutive, Saverglass a reçu la médaille d'argent EcoVadis, une référence internationale en matière d'évaluation des politiques RSE. Ce résultat récompense la performance du système de management RSE, en se basant sur quatre thèmes : l'environnement, le social et les droits de l'Homme, l'éthique, et les achats responsables. Avec un score global de 60/100, Saverglass fait partie du top 25 % des entreprises évaluées par EcoVadis.



## JUILLET 2023

### Quarante bougies pour l'agence Saverglass Cognac

Le 6 juillet, l'agence Saverglass de Cognac célébrait en musique ses 40 ans d'existence. L'événement chaleureux, qui a réuni équipes, clients et partenaires, s'est déroulé au cœur du Blues Passions, un festival qui fêtait lui-même sa 30<sup>e</sup> édition et dont Saverglass Cognac est partenaire depuis sept ans déjà. Chaque année donne lieu à la création, par les partenaires du festival, d'une bouteille de cognac en édition limitée. Pour ce 30<sup>e</sup> anniversaire, Saverglass Cognac a offert deux modèles de carafes en verre décorées à la main : une carafe d'eau distribuée en 1 000 exemplaires aux restaurateurs et cafetiers de la ville et une carafe collector produite en 500 exemplaires.



# NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES

## NOS RESSOURCES EN 2022

### HUMAINES

L'engagement de **4 000** collaborateurs

Une culture d'entreprise internationale et multiculturelle : **35** nationalités réparties dans **14** pays

Un socle de **valeurs** fortes : la culture de la différence, la recherche d'excellence, l'esprit pionnier, la passion du design et de la création, la solidarité

Un **parcours de formation** interne unique : l'École du verre et du décor créée en 1999

Un savoir-faire « maison » transmis par **240** formateurs sur tous les sites

### INDUSTRIELLES

**6** sites de production de verre, dont **3** hors France (Belgique, Émirats arabes unis, Mexique)

**9** fours

**4** sites de décoration

### FINANCIÈRES ET ORGANISATIONNELLES

Part du capital détenu par les collaborateurs : **33 %**

Taux de collaborateurs actionnaires : **6,4 %**

Une présence commerciale mondiale : **17** filiales sur toutes les zones de production des spiritueux premium+

### INNOVATION

Un pôle de R&D soutenu par des partenariats de recherche et des synergies pour faire avancer les connaissances vers des processus plus durables (CeSian, Vercane)

### SOCIALES ET SOCIÉTALES

Une présence sur **7** bassins d'emploi en France et à l'étranger

Mise en place d'une **charte RSE fournisseurs** autour de 3 axes : l'environnement, les droits humains et l'éthique dans les relations d'affaires

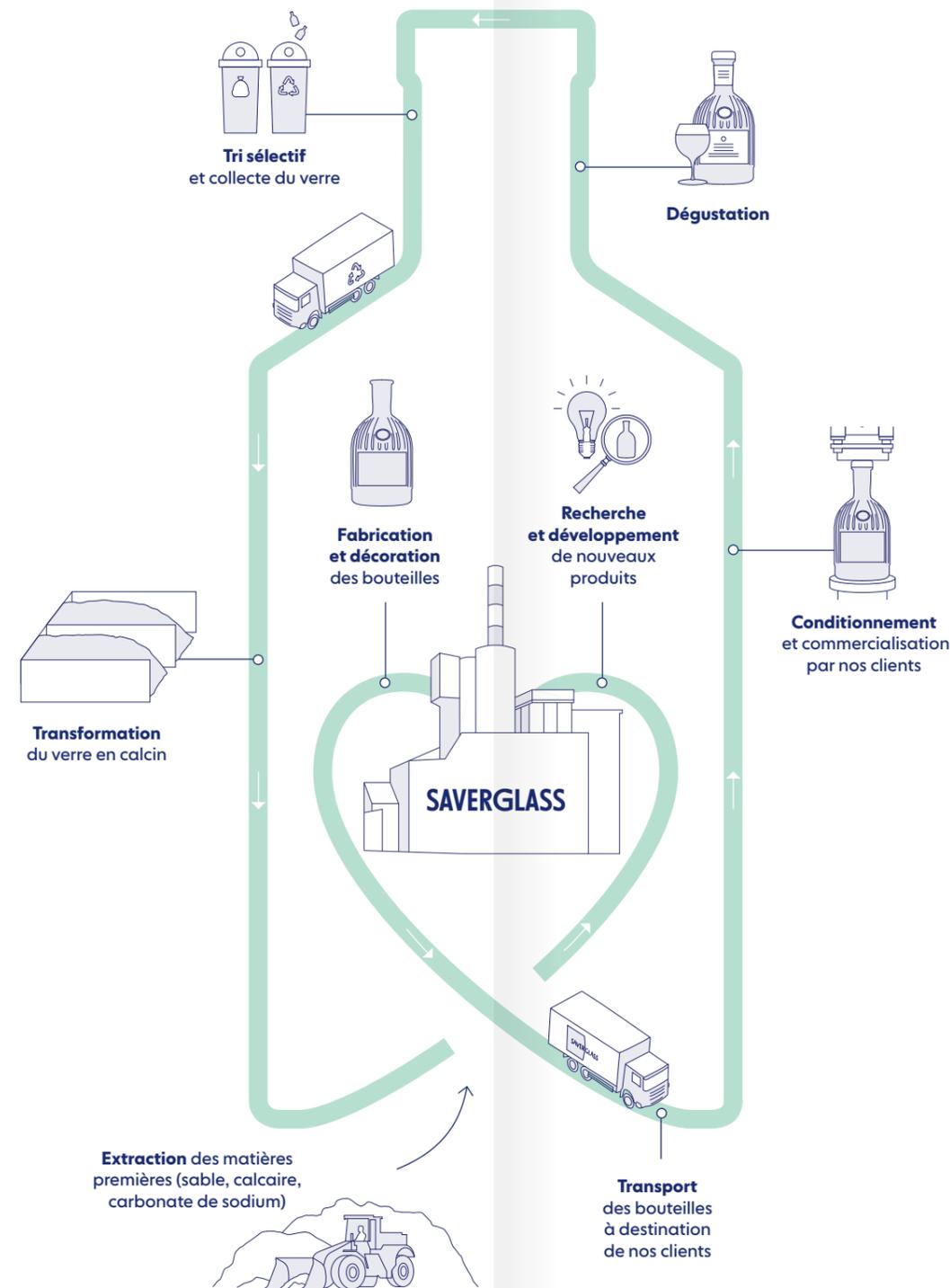
### ENVIRONNEMENTALES

Émissions CO<sub>2</sub> (scope 1, 2 et 3) à la tonne de verre produit : **1,16 t/tv**

Prélèvement d'eau par tonne de verre produite : **0,51 m<sup>3</sup>/tv**

Taux d'utilisation de calcin dans les verres couleur : **73,3 %**

## NOTRE CHAÎNE DE VALEUR



## NOTRE CRÉATION DE VALEURS EN 2022

### HUMAINES

Index d'égalité femmes-hommes selon les sites : **66 < X < 93**

**3,06%** de la masse salariale consacrée à la formation

**887** personnes formées à l'École du verre et du décor

Taux de fidélisation des collaborateurs : **90,67 %**

Nombre d'**arrêts de travail** par million d'heures travaillées (TF1) : **8,9**

### INDUSTRIELLES

Un positionnement unique sur le marché de la bouteille de luxe

**950** millions de bouteilles dont **200** millions décorées : **72 %** spiritueux, **27 %** vins, **1 %** autres

**1** système de management intégré avec **6** certifications

### INNOVATION

Un catalogue proposant **402** modèles exclusifs et versatiles (MDDS : Modèles Déposés Design Saverglass)

Près de **300** produits et **400** nouveaux décors créés chaque année

**33 %** des projets R&D limitant l'impact environnemental

### SOCIALES ET SOCIÉTALES

**13** apprentis d'Auteuil accueillis en alternance pour favoriser l'insertion professionnelle sur le site de Feuquières

**91,3 %** du montant de nos achats mondiaux réalisés auprès de fournisseurs locaux (Europe pour sites France, Mexique pour Mexique)

**70 %** de nos acheteurs et assistants formés aux achats responsables en 2023

### ENVIRONNEMENTALES

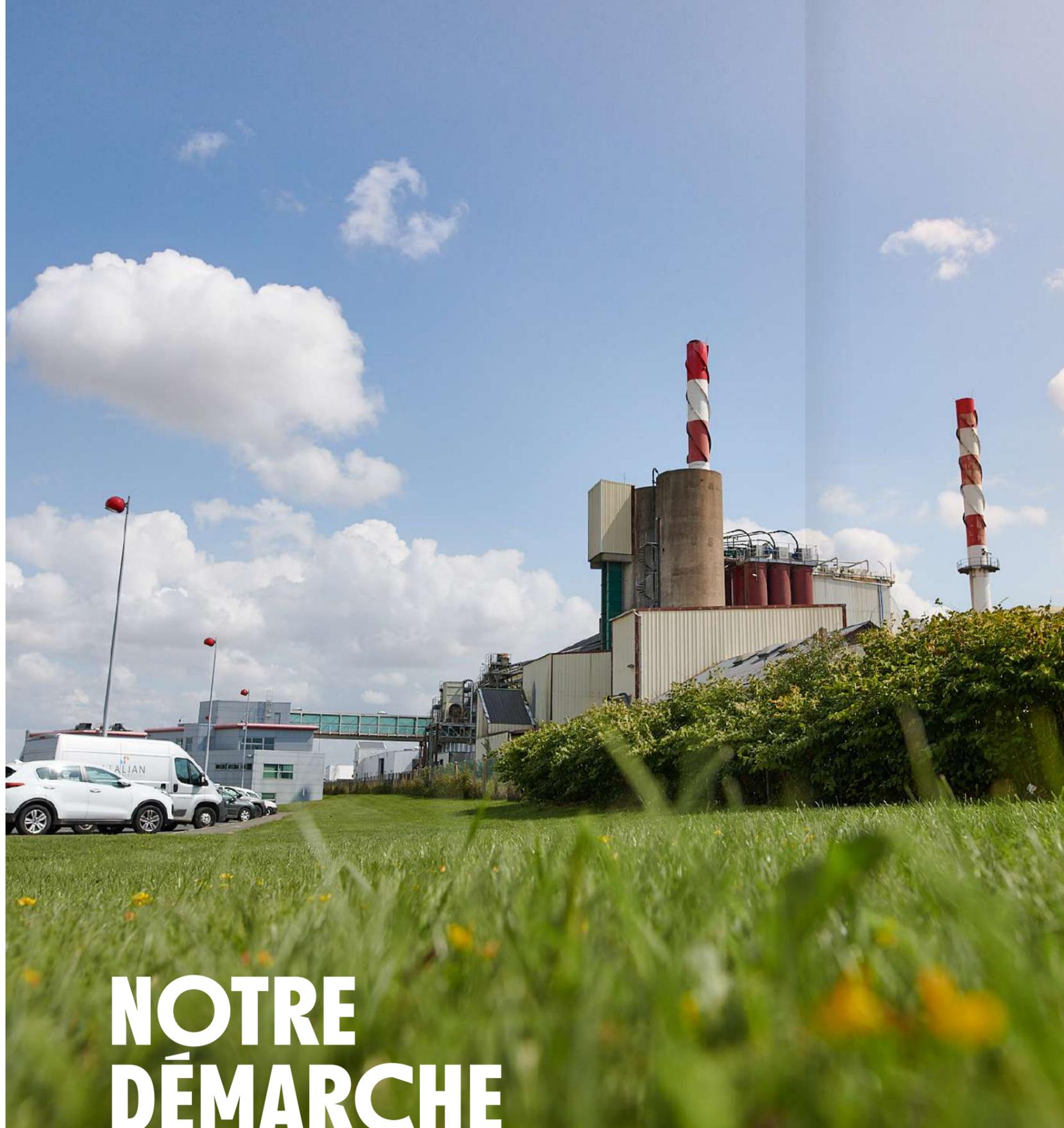
**-11 %** d'impact carbone de la tonne de verre produite entre 2009 et 2019

Augmentation de **9 %** du taux de calcin dans nos verres entre 2015 et 2021

**77 %** de nos décors réalisés en encre organique et **100 %** recyclables

Augmentation de **3 %** du nombre de bouteilles par palette

Taux de recyclage de nos palettes : **28 %**



# NOTRE DÉMARCHE RSE

↑ Site industriel de Feuquières (Oise)

Dès le début des années 2000, Saverglass a pris acte des enjeux environnementaux, notamment de la quantité d'énergie nécessaire à la fabrication du verre et des autres impacts sur la nature mais aussi des enjeux sociaux autour de l'emploi, la sécurité et la formation du personnel, propres à son activité. Pendant deux décennies, nous avons ainsi initié des actions cohérentes (plan de prévention des accidents, réalisation d'un bilan carbone, développement des encres organiques, etc.) néanmoins encore isolées.

Nos efforts se sont considérablement accélérés à partir de 2019 suite à la réalisation de notre second bilan carbone. Il a donné lieu l'année suivante à un ambitieux plan de décarbonation de notre activité et à la structuration de notre démarche RSE autour de trois piliers clés :



## 3 QUESTIONS À THIBAUD BERTRAND, RESPONSABLE HSE ET RSE



« IL NOUS IMPORTE DÉSORMAIS NON SEULEMENT DE NOUS TRANSFORMER, MAIS AUSSI D'ACCOMPAGNER LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE DE NOS CLIENTS. »

*Quels sont aujourd'hui les enjeux qui influencent votre programme et vos actions RSE ?*

**Thibaud Bertrand :** Nous répondons à la fois aux attentes de la société au sens large — citoyens, consommateurs, administrateurs, salariés, gouvernements, etc. — et à celles de nos clients. Les premiers ont des exigences environnementales mais aussi sociales importantes qui demandent de notre part une démarche crédible et sincère si l'on veut continuer notre activité, trouver des financements, ou même recruter et garder des talents. Les attentes de nos clients ont elles aussi changé vite et radicalement.

Auparavant, les bouteilles extra-lourdes et extra-blanches étaient des marqueurs essentiels du haut de gamme. Afin de continuer à les proposer tout en répondant à nos objectifs de sobriété, nous nous sommes concentrés sur l'adaptation de nos processus industriels — ce qui reste d'ailleurs une ambition majeure pour les années à venir. Aujourd'hui, s'ajoute une piste complémentaire : l'adaptation même de nos produits. Ainsi le poids des bouteilles n'est plus un tabou, au contraire : c'est pourquoi nous voulons devenir le leader du *right weighting*. En résumé, il nous importe désormais non seulement de nous transformer, mais aussi d'accompagner la transition écologique de nos clients.

*Quels événements majeurs ou évolutions ont eu lieu depuis la publication du dernier rapport RSE ?*

**T.B. :** Notre prise de conscience environnementale et sociale remonte à plusieurs années, mais tout va

beaucoup plus vite et beaucoup plus loin depuis la définition d'un programme global et la mise en place de notre plan de décarbonation. À ce sujet, je retiens trois points importants : la signature début 2023 d'un contrat d'approvisionnement en électricité nucléaire (donc décarbonée) pour notre usine au Mexique, qui a permis une réduction de 6 % de nos émissions de carbone au niveau Groupe, l'objectif d'allègement de nos bouteilles que j'ai évoqué plus haut, et le chantier de four hybride bas carbone dont une première étape sera mise en œuvre fin 2023.

Ce sera la première fois dans l'histoire de Saverglass que nous modifierons le processus de fabrication de notre verre avec un nouveau mix énergétique !

*Comment s'articule votre programme autour de ses trois piliers RSE ?*

**T.B. :** Ils sont tous importants pour Saverglass, mais il est vrai que nous avons mis la priorité sur la conception et la mise en œuvre des actions du pilier environnemental.

Cependant, la transmission des savoir-faire, la sécurité au travail ou encore la contribution au développement économique des territoires dans lesquels nous sommes implantés font depuis toujours partie de notre culture d'entreprise. Simplement, il nous fallait encore prendre le temps de formaliser et structurer concrètement nos ambitions sociales et sociétales, ce que nous avons fait en 2022. Par exemple, nous avons décidé de créer un poste à la direction des achats dédié à la RSE. Nous allons également former l'intégralité des équipes à ce sujet.

En bref, nous avons défini nos objectifs, nous pouvons désormais initier ou renforcer nos actions pour y parvenir.

### MÉDAILLE D'ARGENT ECOVADIS

Pour la deuxième année consécutive, Saverglass a reçu la médaille d'argent suite à son évaluation EcoVadis. Celle-ci, basée sur quatre domaines clés (environnement, social et droits humains, éthique, et achats responsables), donne lieu à une notation sur 100 et, le cas échéant, à des médailles. Ce résultat est également le reflet de l'évolution de nos engagements, puisque nous sommes passés d'un score de 20/100 en 2014, à 35 en 2019, 55 en 2021 et 60 en février 2023. Saverglass fait partie du top 25 % des entreprises évaluées par EcoVadis.

« Cette progression a demandé un réel effort collectif et nous visons désormais la médaille de platine en 2024 afin de rejoindre le cercle restreint des 1 % d'entreprises les mieux notées. Pour cela, un groupe de travail pluridisciplinaire a été créé, incluant les ressources humaines, les achats, le pôle juridique et la R&D. »



# ROADMAP RSE

## IT'S ALL ABOUT NATURE

### Transformer nos procédés pour réduire notre empreinte carbone

Afin de contribuer à la lutte contre le réchauffement climatique et réduire notre empreinte environnementale, nous nous attachons à développer un processus verrier plus durable.

1. Optimiser l'usage des **matières premières et préserver les ressources**
2. Réduire nos **émissions indirectes**
3. Innover pour **nos activités**
4. Réduire le **poids des bouteilles**
5. Investir dans des **fours bas carbone**

#### OBJECTIFS 2035

**-50 %**

d'émissivité CO<sub>2</sub> de notre processus industriel (scopes 1 et 2)

**-32 %**

sur le scope 3

## IT'S ALL ABOUT PEOPLE

### Assurer la sécurité des collaborateurs et la transmission des savoir-faire

Notre politique sociale a double vocation : assurer de bonnes conditions de travail – en matière de sécurité, rémunération, bien-être et mobilité – et garantir la transmission des savoir-faire au sein du Groupe.

1. Veiller à la **sécurité et à la santé de nos collaborateurs**
2. Former et **développer les compétences**
3. Concilier **développement économique et qualité de vie** au travail
4. Encourager la **diversité et l'égalité des chances**

#### OBJECTIFS 2025

**TF1 <1**

Nombre d'arrêts de travail par million d'heures travaillées

**> 70 %**

Taux de salariés ayant suivi au moins une formation interne

**> 80**

Index d'égalité professionnelle femmes-hommes

## IT'S ALL ABOUT COMMUNITIES

### Soutenir le développement local

En tant qu'entreprise en croissance, nous avons le devoir de participer, à notre mesure, au développement durable des territoires sur lesquels nous sommes implantés.

1. Contribuer à la **vie économique et sociale locale**
2. Développer nos **pratiques d'achats responsables**

#### OBJECTIFS 2025

**95 %**

d'achats locaux vs volume d'achat

**100 %**

d'acheteurs formés aux achats responsables

**60 %**

de fournisseurs ayant confirmé adhérer à la charte RSE fournisseurs

# 30 ANS D'ENGAGEMENT

La démarche RSE de Saverglass en quelques dates clés :



## SAVERGLASS ADHÈRE AU PACTE MONDIAL DE L'ONU

Saverglass adhère depuis 2016 au programme Global Compact des Nations unies et affirme son soutien envers ses dix principes en lien avec les droits de l'Homme, l'environnement, les normes internationales du travail et la lutte contre la corruption.



# LA GOUVERNANCE RSE CHEZ SAVERGLASS

La définition, le pilotage et la mise en application de notre stratégie RSE sont transversaux.



## CONTRIBUER À L'ATTEINTE DE DIX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Définis par l'Organisation des Nations unies, les Objectifs de développement durable (ODD) correspondent aux actions à mener pour parvenir à un avenir meilleur, équitable et plus durable pour tous. Saverglass s'engage à contribuer à leur réalisation avec des initiatives alignées sur les dix ODD les plus pertinents pour le Groupe.



↓ Vignoble de la région cognaçaise



# IT'S ALL ABOUT NATURE

## Transformer nos procédés pour réduire notre empreinte carbone

Le verre présente deux avantages essentiels : il protège parfaitement les contenus et c'est un matériau recyclable à l'infini. Cependant, sa fabrication — qui consiste à fondre des matières premières sous haute température — requiert une grande quantité d'énergie. Afin de contribuer à la lutte contre le réchauffement climatique et réduire notre empreinte environnementale, nous nous attachons à développer un processus verrier plus durable, notamment en limitant nos émissions de CO<sub>2</sub> et notre impact sur l'air et l'eau.

# 1



# CONTRIBUER À LA LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

*C'est l'enjeu environnemental mondial prioritaire, auquel nous devons toutes et tous contribuer, notamment en Europe où les États membres se sont engagés à réduire drastiquement leurs émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030 en vue de la neutralité carbone en 2050<sup>1</sup>.*

*La réduction de notre impact carbone concerne l'ensemble de notre chaîne de valeur : du choix des matières premières jusqu'au transport des produits finis en passant évidemment par notre processus industriel.*

1. L'objectif est de réduire d'au moins 55 % les émissions en 2030 par rapport à leur niveau de 1990.

## OBJECTIFS DE DÉCARBONATION EN 2035 (VS 2019)

**-50 %** Émissivité de notre processus industriel — scope 1 et 2

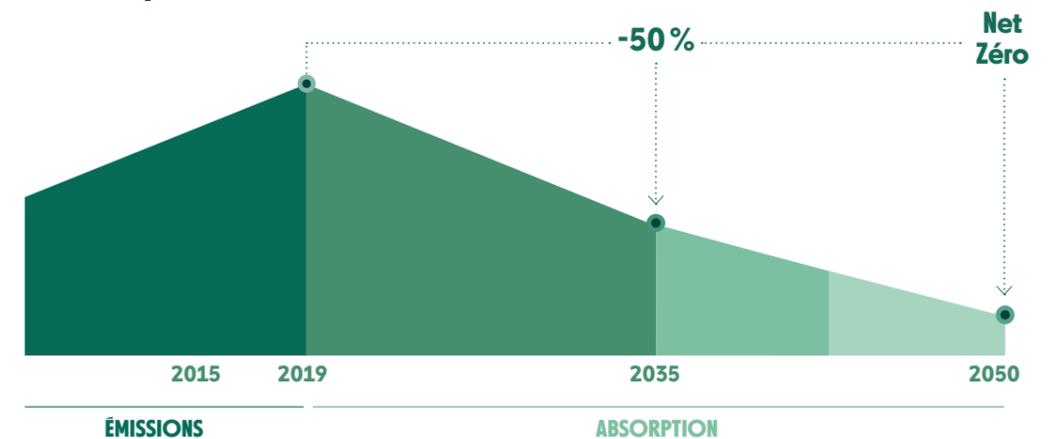
**-32 %** sur le scope 3

## UN AMBITIEUX PLAN DE DÉCARBONATION

Notre premier bilan carbone, réalisé avec Carbone 4, remonte à 2009. Dix ans plus tard, nous avons, avec le même cabinet, mesuré de nouveau nos émissions de CO<sub>2</sub> avec deux objectifs en tête : d'une part, constater concrètement les effets de nos premières actions de réduction de nos émissions — l'impact carbone d'une tonne de verre produite ayant diminué de 11 % entre 2009 et 2019 — d'autre part, établir un plan de décarbonation encore plus ambitieux à horizons 2035 et 2050, dont les objectifs et la feuille de route ont été certifiés en novembre 2022 par le SBTi (Science-Based Targets initiative).

### AMBITION DE LA TRAJECTOIRE CARBONE DE SAVERGLASS À L'HORIZON 2050

(tonne de CO<sub>2</sub> émise à la tonne de verre produite)



### L'INITIATIVE SCIENCE-BASED TARGETS (SBTi)

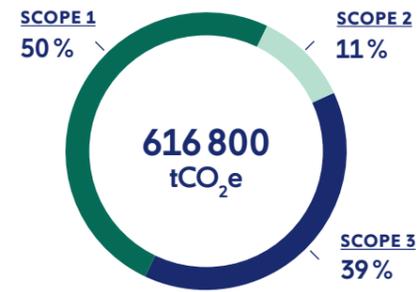
Elle regroupe des organisations internationales investies pour le climat et l'environnement : le CDP (Carbone Disclosure Project), le UNGC (United Nations Global Compact), le WRI (World Resources Institute) et le WWF (World Wide Fund for Nature). Son objectif est d'accompagner et d'accréditer les objectifs de diminution de CO<sub>2</sub> des entreprises qui s'inscrivent dans l'ambition de l'Accord de Paris de limiter le réchauffement mondial à moins de 2 °C.



## NOTRE BILAN CARBONE EN 2019

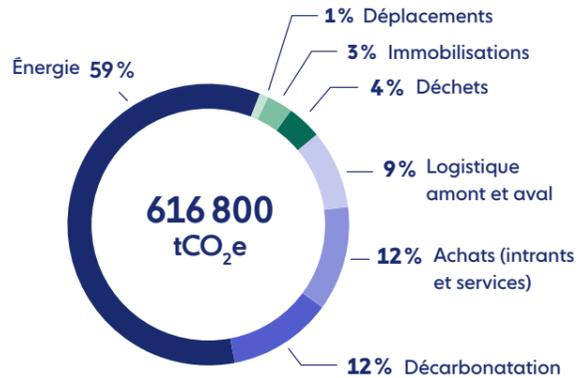
### ÉMISSIONS DE CO<sub>2</sub>E PAR SCOPE

(tCO<sub>2</sub>e, % des émissions globales)



### ÉMISSIONS DE CO<sub>2</sub>E PAR SOURCE D'ÉMISSION

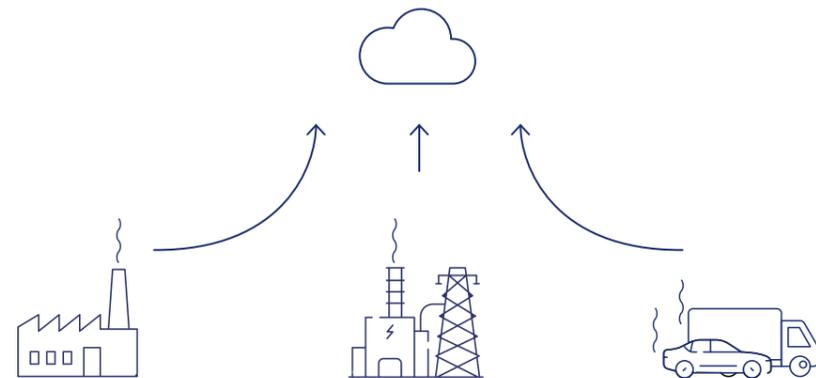
(tCO<sub>2</sub>e, % des émissions globales)



Notre principale source d'émissions de CO<sub>2</sub> vient de l'énergie que nous consommons pour produire le verre (59 %). Si le scope 1 constitue le premier poste (50 %), le scope 3 n'est pas en reste (39 %). C'est pourquoi notre plan de décarbonation concerne l'ensemble des émissions.

### SCOPES 1, 2 ET 3 : RAPPEL SUR LES ÉMISSIONS CONCERNÉES

Ils définissent les périmètres d'émissions de gaz à effet de serre des entreprises.



#### SCOPE 1

Émissions directes liées à l'activité et la fabrication des produits (processus industriel, bâtiments, véhicules, etc.)

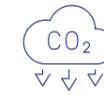
#### SCOPE 2

Émissions indirectes émises au moment de la production de l'énergie qui sera utilisée ensuite par l'entreprise (principalement les émissions de GES lors de la production d'électricité)

#### SCOPE 3

Toutes les autres émissions indirectes (matières premières, transport de marchandises, déchets, déplacements des collaborateurs, etc.)

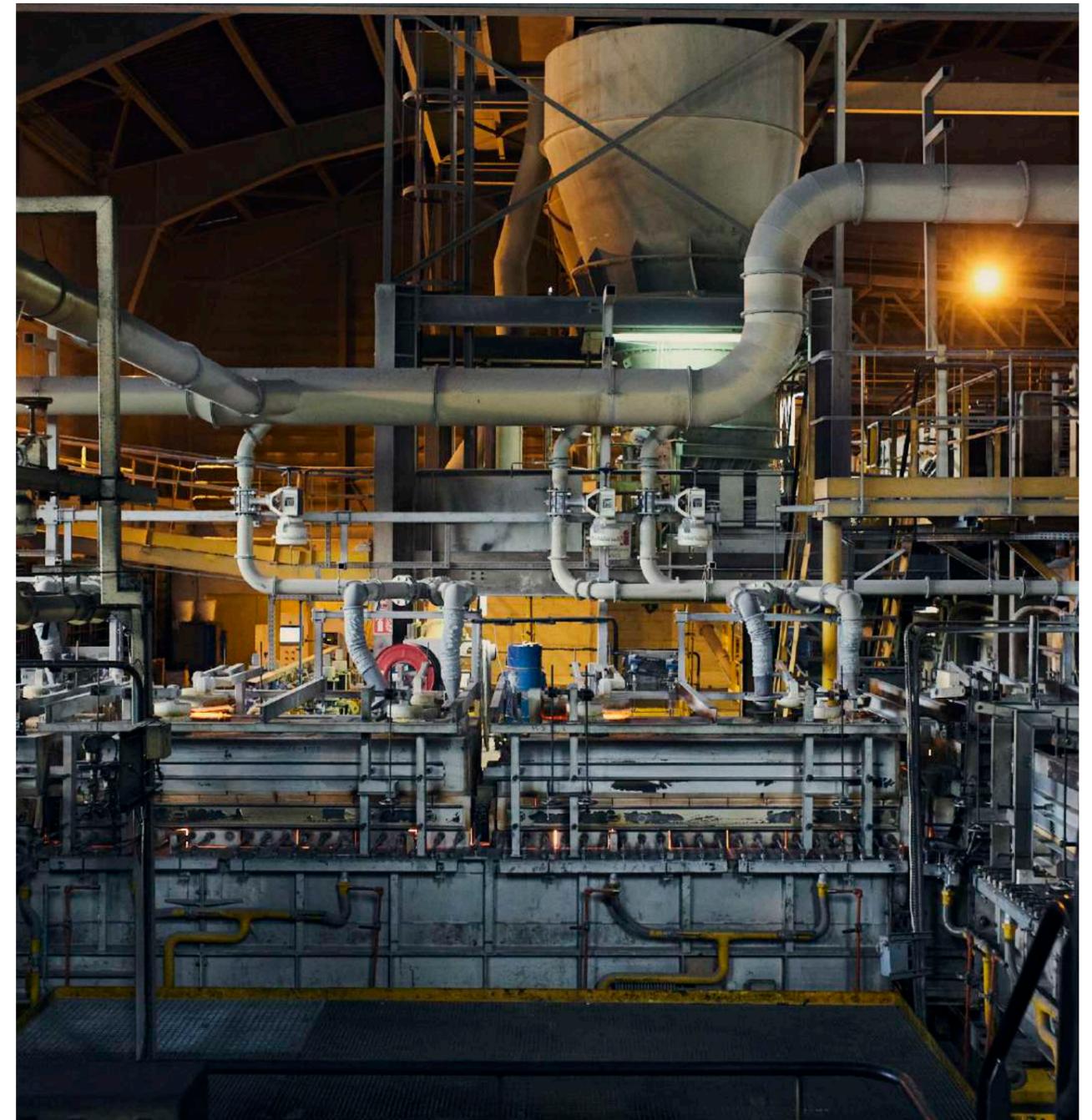
## COMMENT ATTEINDRE LE NET ZÉRO CARBONE À TERME ?



**En transformant** notre processus industriel en profondeur par l'intégration de nouvelles technologies de ruptures pour l'élaboration du verre afin de réduire nos émissions de CO<sub>2</sub>

**En élaborant** une feuille de route de décarbonation sur l'ensemble de notre chaîne de valeur (scopes 1, 2 et 3)

**En neutralisant et/ou compensant** nos émissions résiduelles par la capture du CO<sub>2</sub> sur notre processus et l'exploitation de ressources renouvelables



↑ Usine de Feuquières (Oise)

→ LEVIER 1

# OPTIMISER L'USAGE DES MATIÈRES PREMIÈRES ET PRÉSERVER LES RESSOURCES

Deux champs d'action, en amont et en aval de notre processus, nous permettent d'économiser les ressources naturelles, l'énergie, et de favoriser le recyclage : le recours au calcin et aux décors organiques. En parallèle, nous cherchons toujours de nouvelles pistes à explorer pour optimiser l'usage des ressources.

## QUELLES SONT LES MATIÈRES PREMIÈRES DU VERRE ?

Traditionnellement, le verre est fabriqué à partir de sable, de calcaire et de carbonate de sodium. C'est cette composition qui est fondue à haute température lors de la fusion. Le verre étant recyclable à l'infini, nous remplaçons désormais une partie de ces matières premières vierges par du calcin, une matière constituée de débris de verre issue des filières de tri. En 2022, Saverglass a atteint un taux de 73,3 % de calcin dans ses verres de couleur.

## LES INTÉRÊTS DU CALCIN

Le premier avantage réside évidemment dans le fait de recourir à une matière recyclée plutôt que de puiser dans la nature des matières premières vierges. Le second tient à un aspect technique : le point de fusion avec le calcin est plus bas qu'avec la composition traditionnelle, ce qui permet d'utiliser moins d'énergie pour fabriquer le verre et de réduire nos émissions de gaz à effet de serre. Saverglass utilise autant de calcin que possible sachant que son approvisionnement dépend du niveau de collecte du verre qui peut encore être amélioré en Europe et de critères d'attribution qui diffèrent selon les pays. En France, par exemple, le calcin disponible est attribué aux verriers par région, tandis qu'en Belgique, il va aux plus offrants.

**73,3 %**

Taux de calcin utilisé dans nos verres de couleur en 2022

**90 %**

Taux de calcin utilisé dans nos verres de couleur dans l'usine de Ghlin en Belgique

**250 À 350 KG DE CO<sub>2</sub>**

L'économie réalisée en utilisant 1 tonne de calcin vs 1 tonne de matières premières naturelles

**80,1 %**

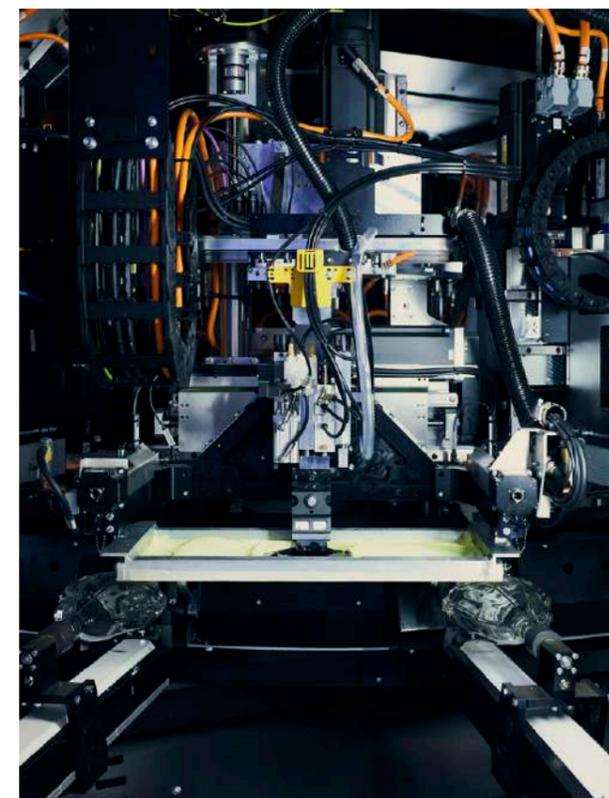
Taux de collecte du verre en Europe en 2021\*

\* Source : Close the glass loop - 2021 data



## LE CAS PARTICULIER DU VERRE EXTRA-BLANC

Sa transparence et sa brillance, qui subliment le produit, font de l'extra-blanc un verre particulièrement apprécié et demandé sur le marché premium. Cette exception repose sur des contraintes de fabrication qui limitent fortement le recours au calcin : d'une part, le calcin classique contient du fer, ce qui n'est pas compatible avec la transparence recherchée, d'autre part, le calcin extra-blanc est très rare en Europe. Toutefois, Saverglass cherche des solutions. Dans notre usine Alphaglass à Arques par exemple, une expérimentation est en cours avec un fournisseur local de calcin qui nous permet d'atteindre un taux de 6 % dans le verre extra-blanc.



↑ Mécanisme intérieur d'une machine de décor

## NOS DÉCORS ORGANIQUES

Pionnier en la matière depuis 2005, Saverglass propose avec Organic Color Play des décors de bouteilles réalisés à base d'encre et de vernis organiques. Ce procédé offre non seulement une gamme très large de couleurs de qualité supérieure, mais il présente aussi des avantages sanitaires et environnementaux majeurs par rapport à la sérigraphie classique. D'abord, ces décors organiques sont dépourvus de métaux lourds. Ensuite, ils permettent de réaliser des économies d'énergie puisqu'ils ne nécessitent pas de cuisson à haute température à 650 °C comme c'est le cas avec les émaux, mais une polymérisation basse température à 165 °C. Enfin, ils garantissent aux bouteilles d'être recyclables à 100 %.



**ZÉRO** métaux lourds

**77 %** des décors des bouteilles Saverglass en 2022 ont été réalisés avec des encres organiques



→ LEVIER 2

## RÉDUIRE NOS ÉMISSIONS INDIRECTES

Notre engagement de réduction des émissions de CO<sub>2</sub> couvre l'ensemble de notre chaîne de valeur, y compris celles relevant du scope 3 qui représentent 39 % de notre bilan carbone. Nos actions en ce sens portent principalement sur les matières premières (cf. levier 1), la logistique et les transports.

OBJECTIFS 2025

Réduction des emballages de  
**10 %**  
(vs 2019) et taux de recyclage  
des palettes de 40 %



JUIN 2022

Mise en place d'une collecte de nos déchets plastiques dans nos usines et chez nos clients permettant le recyclage d'environ 500 tonnes par an qui sont réutilisées dans nos housses

### UNE OPTIMISATION DES EMBALLAGES ET DES CHARGEMENTS

La logistique (amont et aval) représentait 9 % des émissions de CO<sub>2</sub> de notre bilan carbone en 2019. Afin de réduire son empreinte, nous agissons sur plusieurs fronts, au niveau Groupe et sur chaque site :

- **Les housses dans lesquelles nos bouteilles sont emballées** : leur épaisseur a été réduite (ce qui représente une économie de près de 200 tonnes de polyéthylène par an) et elles contiennent désormais 30 % de matières recyclées (grâce à notre système de collecte).
- **Les palettes de transport** : en France, en Belgique et au Mexique, elles sont récupérées chez nos clients, triées, réparées si besoin, et réutilisées.
- **Le chargement des palettes** : en moyenne, le nombre de bouteilles par palette a été augmenté en 2022 de 3 % (vs 2019), ce qui représente 27 000 palettes en moins, soit l'équivalent d'environ 1 000 camions.

### DES SOLUTIONS LOCALES POUR UN OBJECTIF GLOBAL

Les solutions pour réduire les émissions de CO<sub>2</sub> diffèrent parfois de site en site selon les besoins des clients, les avantages environnementaux attendus ou les contraintes locales. Par exemple, les emballages thermoformés permettent de disposer les bouteilles en quinconce et d'augmenter ainsi en moyenne de 7 % la quantité de bouteilles par couche tout en divisant par deux le poids des emballages par palette. Cependant, cette solution nécessite l'achat d'outillage et n'est vertueuse que si nous pouvons récupérer les emballages pour les recycler, ce qui est difficile à l'export. Nous réservons donc cette technique aux sites français.

Enfin, depuis fin avril 2022, le bureau du Kentucky aux États-Unis expédie les échantillons dans des colis plus faciles à recycler, car ne comprenant plus aucun élément plastique : le scotch a été remplacé par du ruban adhésif en papier activé par l'eau et le papier bulle par du papier d'emballage alvéolé, avec du papier de soie en plus pour les bouteilles décorées. Si le processus fonctionne bien, il sera étendu dans toute la Californie.

Au Mexique cette fois, même si les camions peuvent théoriquement contenir 30 palettes, le poids de leur chargement est limité aux États-Unis à 19,6 tonnes maximum, ce qui correspond à environ 25 palettes de nos bouteilles les plus lourdes. Les équipes sur place ont trouvé une manière d'optimiser chaque camion en mélangeant des produits plus lourds et plus légers en croisant toutes les données (poids, quantités disponibles, dates de remise, urgences des clients). Ainsi en 2022, les camions étaient chargés en moyenne de 27 à 28 palettes, soit deux à trois de plus qu'en 2021, ce qui représente une économie d'environ 40 camions par an.



## TRANSPORTS : NOTRE ENGAGEMENT DANS FRET 21

En 2023, Saverglass s'est engagé dans l'initiative Fret 21, coordonnée par l'ADEME et l'AUTF (Association des Utilisateurs de Transport de Fret), qui accompagne les entreprises donneuses d'ordre des transporteurs à mieux intégrer l'impact environnemental des transports dans leur stratégie de développement durable. Le plan d'action repose sur quatre axes : l'optimisation des taux de chargement, les distances parcourues, les moyens de transport utilisés et les achats responsables via le choix des prestataires.

Le parc automobile européen de Saverglass est constitué à **100 %** de véhicules électriques ou hybrides

### OBJECTIF 2025

**-10 %**  
d'émissions de gaz à effet de serre vs 2023



**33 %**  
des projets de la direction R&DD dédiés au développement durable en 2022

### → LEVIER 3

## INNOVER POUR DÉCARBONER NOS ACTIVITÉS

Saverglass s'est construit sur sa capacité à innover. Aussi, nous voyons les défis environnementaux auxquels nous sommes confrontés non seulement comme des obligations éthiques, mais également comme des opportunités de réinvention. Depuis décembre 2021, notre direction R&D a même été renommée Recherche et Développement Durable (R&DD).

### UNE PARTICIPATION À L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

Saverglass participe régulièrement à des projets collectifs, avec des laboratoires et d'autres verriers, faisant avancer les connaissances vers des processus plus durables. Il s'agit notamment de recherches sur :

- **des matières premières décarbonées** (projet GT 37 avec CelSian, terminé en 2022) ;
- **l'utilisation d'énergies bas carbone** dans le processus de fusion du verre (projet Vercane, terminé en 2022) ;
- **la combustion hydrogène** (projet H2, en cours) ;
- **le comportement des électrodes** en contact avec le verre (projet GT38 avec CelSian qui débutera fin 2023).

### LES AXES DE RECHERCHE & DÉVELOPPEMENT AU SEIN DE SAVERGLASS

Nos efforts principaux, notamment financiers, portent sur la conception de fours bas carbone et l'allègement des bouteilles, mais nous travaillons également continuellement sur d'autres sujets. Par exemple, nous avons des projets en cours pour l'année 2023 concernant :

- **le captage du carbone** (en partenariat avec GRDF) dans notre usine de Tourres au Havre ;
- **l'exploitation de biométhane** dans l'usine de Feuquières ;
- **le recours à l'hydrogène**, à Feuquières, où un test d'utilisation de 20 % d'hydrogène en remplacement du gaz sera effectué fin 2023 ;
- **la création d'un outil d'éco-conception** à destination de nos clients qui leur permettra, au moment de concevoir leurs bouteilles personnalisées, de connaître l'impact environnemental des options choisies.

→ LEVIER 4

## RÉDUIRE LE POIDS DES BOUTEILLES

Saverglass s'est donné pour ambition de devenir le leader du *right weighting*. Un poids juste ? Pour nous, c'est celui qui permet de concilier esthétique et sobriété. Notons que ce levier influence très peu notre propre empreinte carbone — que l'on mesure aux émissions de CO<sub>2</sub> par tonne de verre produite, indépendamment du poids de chaque bouteille. En revanche, il est fortement bénéfique à celle de nos clients et à notre secteur d'activité au sens large que nous espérons ainsi aider à rendre plus vertueux.

### LA SIMULATION NUMÉRIQUE : UN PROCÉDÉ PARTAGÉ ET MAÎTRISÉ

Nous avons développé un outil spécifique de simulation numérique qui est aujourd'hui intégré et exploité par l'ensemble des équipes de développement de Saverglass. Cet usage nous a permis de repousser les limites d'allègement des produits que nous connaissions jusqu'à présent, avec des bouteilles pesant désormais de 10 à 30 % de moins que leur poids initial. Ces simulations numériques nous permettent également

de créer en direct de nouveaux produits lors de nos ateliers de développement. La maîtrise de cet outil améliore également les performances de production — les hypothèses faites lors des phases d'études étant plus réalistes, elles demandent moins d'adaptation lors du passage en fabrication — et la qualité des produits (esthétique, épaisseur, formes géométriques complexes).



→ LEVIER 5

## INVESTIR DANS DES FOURS BAS CARBONE

C'est notre principal axe de recherche et d'investissement afin d'être en mesure de réduire de 50 % nos émissions de CO<sub>2</sub> d'ici 2035, comme nous nous y sommes engagés.

### VERS UN NOUVEAU PROCESSUS VERRIER

Le processus verrier aujourd'hui, tel qu'il est pratiqué par l'ensemble de la profession, est trop énergivore. Dans le cas de Saverglass, cela tient notamment au fait que nos fours actuels sont de très grande capacité (jusqu'à 500 tonnes par jour). Ils ont besoin de gaz pour être chauffés à haute température et ne peuvent pas fonctionner avec de l'électricité seule (qui est une énergie potentiellement décarbonable).

Notre feuille de route comprend donc plusieurs étapes : dans un premier temps, nous allons recourir à un mix énergétique (gaz/électricité) qui est compatible avec notre matériel et nos processus actuels. Le pourcentage d'électricité bas carbone (nucléaire et/ou renouvelable) augmentera dans le temps, au fur et à mesure de nos tests et notre maîtrise de l'exercice. L'objectif final étant d'inventer à l'avenir un four hybride capable de fonctionner avec 80 % d'électricité.

Depuis janvier 2023, l'électricité utilisée dans notre usine du Mexique est d'origine

**NUCLÉAIRE**

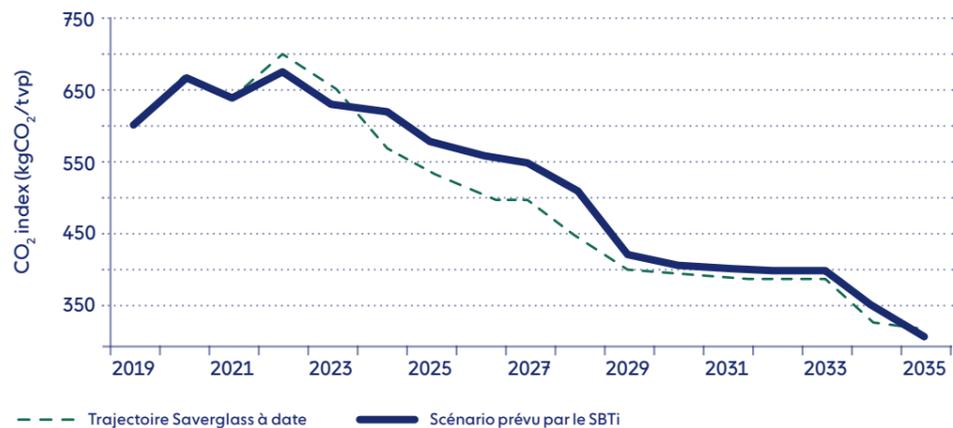
Ce qui nous a permis de réduire les émissions totales de CO<sub>2</sub> du groupe Saverglass de

**6 %**

## UNE TRAJECTOIRE CARBONE QUI DESCEND PLUS RAPIDEMENT QUE PRÉVU

### COMPARAISON DES TRAJECTOIRES JUSQU'EN 2035

(kgCO<sub>2</sub>/tvp)



Fin 2023, pour la première fois dans l'histoire de Saverglass, le four 5 de notre usine de Feuquières en France fonctionnera avec

**30%**  
d'électricité

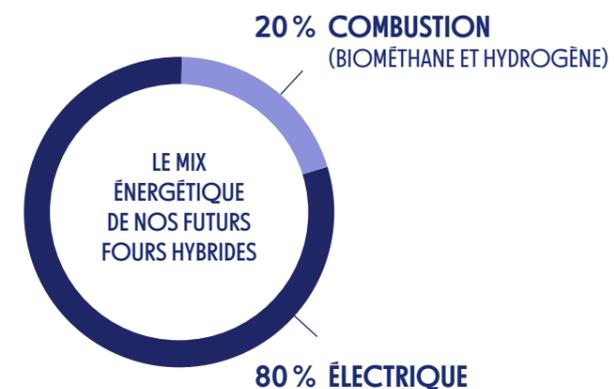


## CIBLE : LE FOUR SUPER HYBRIDE NET ZÉRO

La fusion 100 % électrique n'est pas compatible avec nos activités qui s'appuient sur des fours de grande capacité (jusqu'à 500 tonnes par jour).

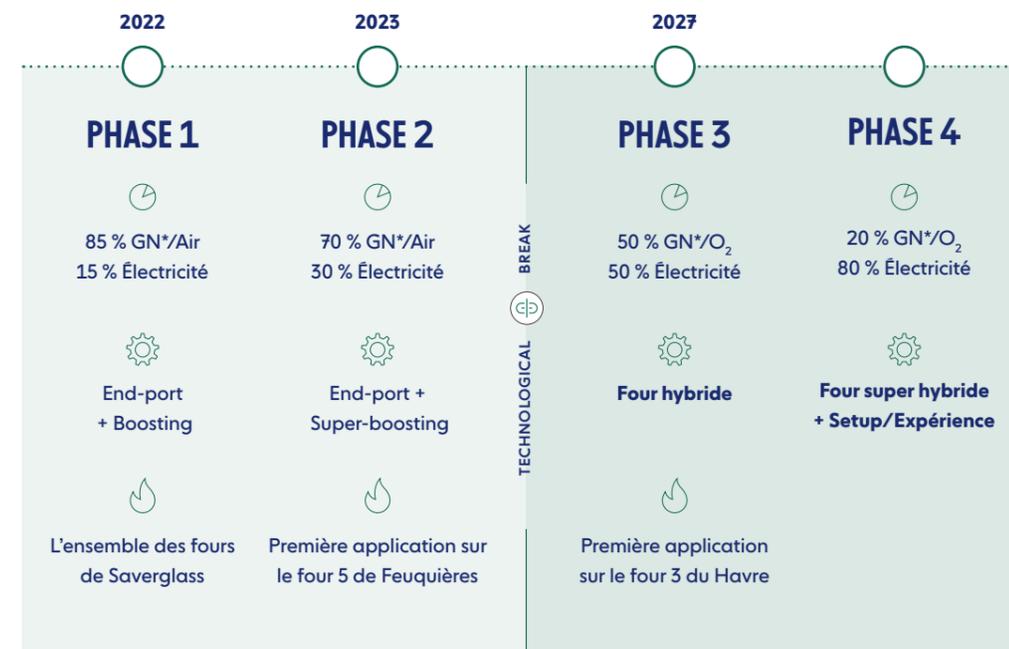
Pour maintenir notre capacité de production, mais aussi la qualité, la flexibilité et la sécurité du processus, nous misons donc sur la fusion hybride.

Cette technologie n'est pas encore mature, c'est pourquoi nous procédons par étapes.



## MODE ET DÉLAI DE L'HYBRIDATION DES FOURS

Un plan de surinvestissement d'ici 2037 a été défini pour remplacer l'ensemble de nos fours par des fours hybrides bas carbone (phase 3).



\* Gaz naturel    ⚙️ Ratio d'hybridation    ⚙️ Solution technique    🔥 Four concernés

# LE POINT DE VUE DE CHRISTOPHE MORIN, DIRECTEUR DES ACHATS DU GROUPE BOLLINGER

Un groupe familial et indépendant de maisons de champagne, vins et spiritueux haut de gamme, auquel Saverglass fournit des bouteilles depuis une vingtaine d'années.



« NOUS AVONS CHACUN NOTRE MÉTIER : NOUS, C'EST LA VIGNE, SAVERGLASS, C'EST LE VERRE. ENSEMBLE, NOUS AVONS LA CAPACITÉ D'AVOIR UNE VISION GLOBALE DU SECTEUR. »



**Christophe Morin**  
Directeur des achats, Groupe Bollinger

*Comment décririez-vous la relation de Bollinger avec Saverglass et quels sont vos critères de sélection des fournisseurs ?*

**Christophe Morin :** Pour nous qui faisons du vin et du champagne, les bouteilles — que nous appelons les matières sèches — sont essentielles. C'est pourquoi nos relations avec nos fournisseurs, que je qualifie plutôt de partenaires, s'inscrivent dans la durée : le groupe Bollinger travaille avec Saverglass depuis une vingtaine d'années déjà. Concernant nos critères de sélection, il y a encore une dizaine d'années, je vous aurais répondu qu'il y en avait deux : la qualité des produits et leur prix. Depuis, ils ont évolué et d'autres sont devenus aussi importants : les questions de logistique — il faut recevoir les bouteilles au bon moment au bon endroit — l'innovation, qui est essentielle dans cette industrie lourde et ancienne, et bien sûr la politique RSE qui est d'ailleurs en partie liée à la capacité d'innovation. Le poids de chacun de ces critères va évoluer avec le temps, et on peut parier que celui de la RSE va prendre encore plus d'importance. Le groupe Bollinger ne travaille d'ailleurs déjà plus avec certains fournisseurs qui n'ont pas cette approche globale du métier.

*Qu'attendez-vous de ce partenariat avec Saverglass ?*

**C.M. :** Nous devons réfléchir ensemble à l'évolution de notre secteur afin qu'il pèse moins sur l'environnement, mais nous avons chacun notre métier : nous, c'est la vigne, Saverglass, c'est le verre. Et nous avons absolument besoin de leur expertise sur cette industrie complexe.

Non seulement les bouteilles et leur fin de vie représentent environ 30 % de notre bilan carbone — ce qui est conséquent — mais elles sont aussi très importantes d'un point de vue marketing. Et comme nos produits passent plusieurs années à vieillir dans les caves, les choix que nous faisons aujourd'hui auront des répercussions plus tard, il faut être prudent. Prenons l'exemple du champagne blanc de blanc qui passe en moyenne sept ans en cave : comment nos consommateurs, habitués aux bouteilles en verre extra-blanc, réagiront-ils si dans quelques années, on leur présente leur produit dans une bouteille verte ? Sachant que, d'autre part, certains distributeurs — notamment au Canada et en Europe du Nord — demandent déjà des bouteilles plus responsables. Prenons maintenant l'allègement des bouteilles : il a un effet sur le bilan carbone que nous ne pouvons négliger, mais qui est relativement réduit. Il demande par ailleurs des adaptations sur les processus de traitement en cave. En un mot, aucune question ne peut être considérée seule. Je le répète très souvent en interne : nous devons avoir une vision globale du secteur qui intègre le processus verrier.

*Plus globalement, haut de gamme et RSE sont-ils compatibles ?*

**C.M. :** Il est vrai que certains marqueurs du haut de gamme peuvent a priori sembler peu compatibles avec la sobriété, mais contrairement à d'autres marchés où seul le prix compte — quelles que soient les conséquences — nous avons la chance d'évoluer dans un univers où l'on parle de juste prix pour une juste qualité. Cela nous donne plus de marge de manœuvre pour intégrer la dimension RSE et chercher à être plus vertueux.

« Il est essentiel de partager avec nos clients les informations dont nous disposons afin qu'ils puissent faire leurs propres choix stratégiques et techniques. Nous savons par exemple qu'alléger de 10 % le poids d'une bouteille réduit son bilan carbone de 3 %. Ce n'est pas rien, mais ce n'est évidemment pas suffisant. C'est pourquoi, de notre côté, nous misons sur les fours hybrides bas carbone : le seul moyen de réduire considérablement l'impact environnemental de la fabrication du verre. Pour le reste, nous devons réfléchir ensemble aux évolutions à venir. »

**Thibaud Bertrand**  
Responsable HSE et RSE, Saverglass





# DIMINUER NOTRE IMPACT SUR L'AIR ET L'EAU

↑ Bassin de récupération d'eau sur le site industriel de Feuquières (Oise)

*En parallèle de nos efforts sur les émissions de CO<sub>2</sub> du Groupe, nous travaillons à diminuer notre impact environnemental au sens large en réduisant les autres émissions liées à notre activité, ainsi que notre consommation d'eau.*

## UN GROUPE DE TRAVAIL DÉVELOPPEMENT DURABLE DÉDIÉ AUX DÉCORS

En 2021, une analyse du cycle de vie (qui mesure l'impact d'un produit depuis ses matières premières jusqu'à sa fin de vie) de tout le processus de décor de nos bouteilles nous a permis d'identifier des axes d'amélioration, notamment sur la consommation d'eau et la phase de dépolissage à l'acide. Des essais auront lieu en 2023 avec un objectif de réduction de la consommation d'eau de 70 %.

## SATINAGE : RÉDUIRE LES REJETS AQUEUX

Nos trois sites de satinage sont désormais équipés du même système innovant développé par les équipes de Saverglass en 2011 pour le site de Coulommiers : avec ses technologies avancées moins polluantes et ses rejets d'eaux de rinçage contrôlés, il permet de réduire de 90 % l'empreinte environnementale des rejets aqueux de l'activité de satinage.

**60 %**

de l'eau utilisée dans l'usine de Feuquières est de l'eau de pluie

### OBJECTIF 2025

**-3 %**

de réduction de la consommation d'eau du Groupe

## LA RÉDUCTION DES FUMÉES ET DES REJETS DANS L'AIR

Les fours de Saverglass sont tous équipés, d'une part, de régénérateurs récupérant l'énergie des fumées, et d'autre part, des meilleures technologies disponibles pour limiter l'impact environnemental des rejets dans l'atmosphère. En 20 ans, les émissions de NO<sub>x</sub>, SO<sub>x</sub> et de poussières ont ainsi significativement diminué.

Le site d'Arques est équipé depuis l'été 2022 d'un équipement de filtration des fumées pour éliminer les oxydes d'azote contenus dans les rejets atmosphériques. Le principe est d'ajouter de l'ammoniac qui réagit avec les oxydes d'azote pour former de l'eau et de l'azote.

Cette installation, appelée DeNox, a nécessité six mois de travaux et un an d'études pour un coût total d'1 million d'euros. La réduction est significative car les rejets du site ont été divisés par trois depuis le début de l'installation.



↑ Usine d'Acatlán de Juárez au Mexique

### OBJECTIF 2025

**-10 %**

d'émissions de NO<sub>x</sub> (vs 2019)



**NO<sub>x</sub>**

**-50 %**

L'installation de brûleurs bas NO<sub>x</sub> a permis de réduire les émissions d'oxyde d'azote de 50 %

**SO<sub>x</sub>**

**-75 %**

Grâce à l'installation d'électrofiltres sur les fours

**POUSSIÈRES**

**-90 %**

Grâce à l'installation d'électrofiltres sur les fours

### OBJECTIFS 2030

**-10 %**

d'émissions de poussières (vs 2019)

**-10 %**

d'émissions de SO<sub>x</sub> (vs 2019)



# IT'S ALL ABOUT PEOPLE

## Assurer la sécurité des collaborateurs et la transmission des savoir-faire

Les performances du groupe Saverglass reposent sur les compétences et l'implication de tous les salariés répartis sur l'ensemble de nos sites et filiales dans le monde. Notre politique sociale a donc pour vocation à la fois de leur garantir les meilleures conditions de travail possibles — en matière de sécurité, rémunération, formation, bien-être et mobilité — et d'assurer la transmission des savoir-faire au sein du Groupe.

# 2



# VEILLER À LA SÉCURITÉ ET À LA SANTÉ DE NOS COLLABORATEURS

*Les métiers de Saverglass relèvent principalement de l'industrie lourde. Le socle de notre démarche consiste à nous assurer que les collaborateurs les exercent dans les conditions les plus sûres possibles. Cette préoccupation pour la sécurité et la santé au travail est ancrée depuis de nombreuses années dans notre culture d'entreprise.*

Nombre d'arrêts de travail par million d'heures travaillées en 2022 (TF1)

**8,9**

Objectif 2025 : TF1 < 1

## LA CULTURE DE LA SÉCURITÉ

Les actions menées pour assurer la sécurité des équipes et prévenir les accidents du travail passent par différents leviers qui se complètent : l'application de normes de sécurité de plus en plus élevées, le renouvellement régulier des équipements, ainsi que des formations et sensibilisations répétées à ces sujets. En 2022, nos actions se sont concentrées sur trois domaines : les opérations de graissage des moules et de changement d'outillages sur les machines de formage, la sécurité des opérations de maintenance interne et l'information sur les accidents.

Pour renforcer encore notre politique sécurité de manière transversale, nous avons créé en 2022 un

Comité de sécurité à l'échelle du Groupe. Une manière de démontrer son importance fondamentale pour Saverglass, mais aussi de s'interroger face aux résultats inégaux — et donc pas assez satisfaisants — en fonction des sites. En effet, si l'usine de Ras al-Khaimah (RAK) aux Émirats arabes unis n'a pas connu un seul accident avec arrêt de travail en trois ans, nous considérons que c'est possible ailleurs. Ce Comité, qui rassemble les directeurs d'usine, les animateurs sécurité et les fonctions centrales, se réunit une fois par mois. Cela se traduit par des objectifs, des moyens et une feuille de route sur chaque site afin de tendre vers le zéro accident.

## ÉVOLUTION DU TAUX DE FRÉQUENCE (TF1) DES ACCIDENTS DU TRAVAIL DE 2017 À 2022



↑ Découpe d'une bouteille pour vérifier la qualité de répartition du verre

« LA SÉCURITÉ DOIT ÊTRE UNE PRIORITÉ POUR CHACUN DE NOUS. ENGAGER TOUS LES SITES À CE SUJET, C'EST ENGAGER LES SALARIÉS POUR QU'ILS RENTRENT CHEZ EUX EN BONNE SANTÉ. »

**Thierry Paresys**

Directeur de l'excellence opérationnelle

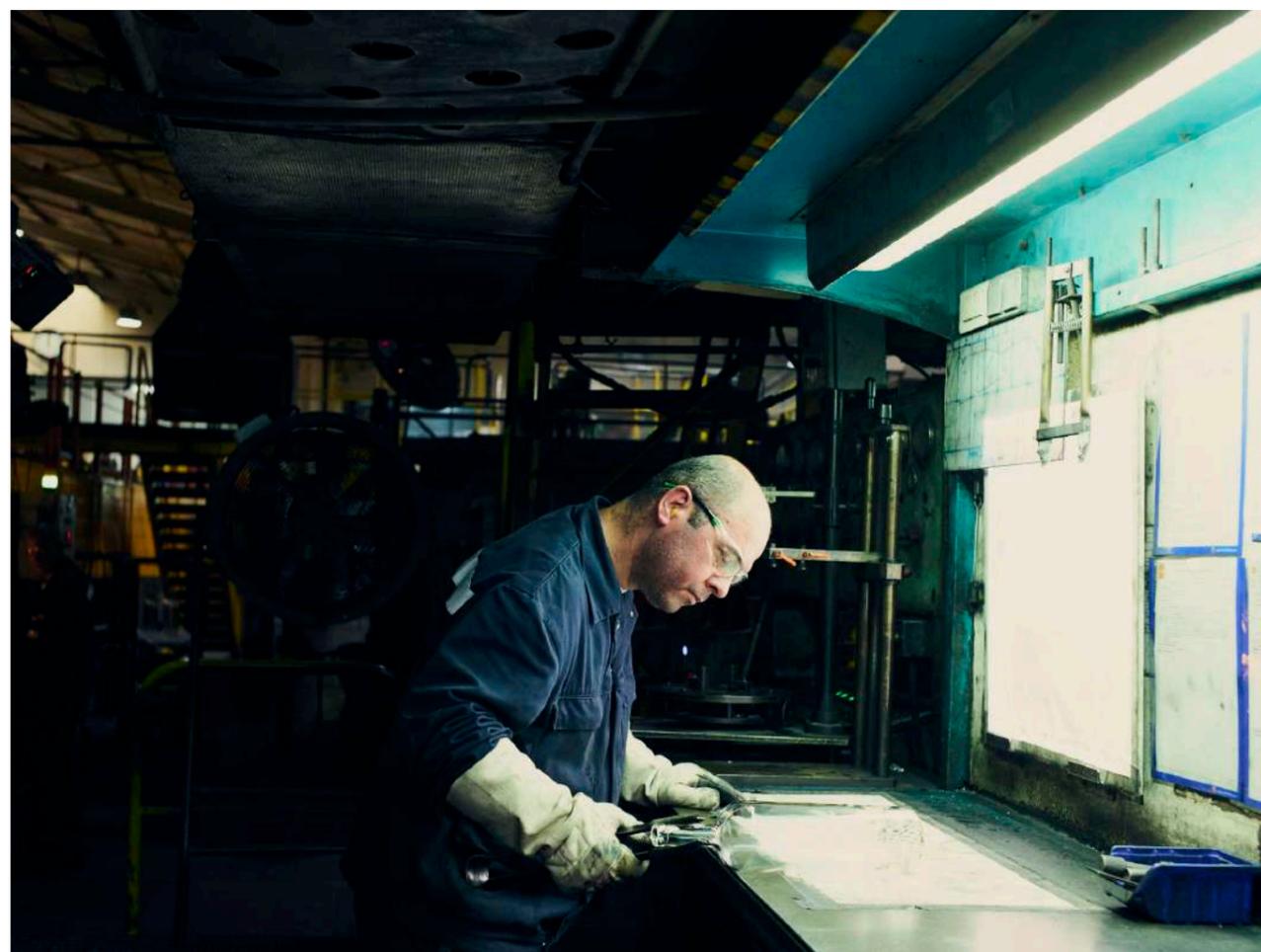
**DES ÉTUDES SUR L'ERGONOMIE DES POSTES**

Nous sommes convaincus que le confort et ses bienfaits sur la santé font partie de la sécurité. Aussi, nous avons réalisé des études ergonomiques de plusieurs postes dans différents services du site de Feuquières : la moulerie, l'atelier IS (machines de formage des bouteilles), la production coating (revêtement appliqué sur les bouteilles) et la sérigraphie. Ces études passent d'abord par des observations filmées des gestes et habitudes sur le terrain que les équipes et l'ergonome regardent ensemble : comment sont amenées les palettes, comment sont utilisées les manivelles, quelles sont les postures de travail, etc. ? L'ergonome réalise ensuite des mesures précises et synthétise tout le travail d'analyse qui est présenté avec des pistes d'amélioration. Celles-ci

peuvent passer par des changements d'habitude — par exemple, descendre les marches au lieu de sauter — ou par des outils et équipements comme des vêtements posturaux qui permettent de se tenir bien droit.

**UN AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE**

Nombre de nos salariés français ont travaillé toute leur vie ou presque chez Saverglass. Depuis 2021, nous avons donc mis en place un aménagement de fin de carrière pour les collaborateurs de 60 ans et plus qui ont travaillé dans les secteurs de la production. L'objectif ? Maintenir dans l'emploi et dans les meilleures conditions possibles les personnes exposées aux contraintes physiques des postes de travail.



↑ Contrôle qualité



**FORMER ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES**

Plusieurs enjeux coexistent et se répondent de manière vertueuse : d'une part, Saverglass a besoin de maintenir et de transmettre les savoir-faire verriers dans l'entreprise en formant et en recrutant de nouveaux talents ; d'autre part, permettre aux salariés déjà en place d'évoluer et d'acquérir de nouvelles compétences est un levier de motivation et de fidélisation.

**3,06 %**

Part de la masse salariale consacrée à la formation en 2022

Objectif 2025 : 3 %

**74 %**

Taux de salariés ayant suivi au moins une formation interne en 2022

Un objectif fixé initialement pour 2025 et déjà atteint cette année

**3,82 %**

Part d'apprentis dans les effectifs totaux 2022

Objectif 2025 : 6 %

## UNE POLITIQUE DE FORMATION CONTINUE BIEN ANCRÉE

Que l'on intègre le Groupe ou que l'on y travaille depuis des années, l'accès à la formation continue est un pilier de la politique RH de Saverglass. C'est ce qui permet de perpétuer et de faire évoluer les compétences à tous les niveaux de l'entreprise sur tous nos sites en France et à l'étranger.

Les quatre axes de notre plan annuel de formation répondent à ces besoins :



La transmission des savoirs et la gestion des connaissances



Le maintien de la réactivité à tous les niveaux



Le développement de l'innovation



L'internationalisation

## UNE INCITATION À LA MOBILITÉ RENFORCÉE EN 2022

En mars 2022, un Comité de mobilité a été mis en place chez Saverglass. Sa fonction ? Formaliser et accélérer les évolutions en interne. Composé de responsables RH et opérationnels, il se réunit toutes les six semaines pour analyser les postes à pourvoir, les candidatures et les souhaits d'évolution formulés par les collaborateurs. Un dispositif motivant pour les salariés comme pour les candidats externes.

« Quand je suis entré chez Saverglass à 21 ans en tant que visiteur-emballeur, j'avais tout à apprendre. Je suis devenu par la suite polyvalent cariste, puis j'ai eu l'opportunité en 2020 de postuler au Magasin général. Un poste avec beaucoup de responsabilités et d'autonomie. Cette évolution est arrivée au bon moment parce que je pensais avoir fait le tour de mon métier après 16 ans au Bout Froid. J'ai 39 ans et je sais que je rencontrerai d'autres possibilités d'évolution par la suite, j'ai encore du temps devant moi. »

**Yannick N.**  
Magasinier au Havre

« J'ai débuté comme tourneur au Havre. Très vite, je me suis intéressé au numérique et à la conception des moules. Ma hiérarchie a décelé cela et, à ma grande surprise, on m'a proposé d'entrer comme dessinateur au bureau d'études moules. Sept ans plus tard, lorsque mon chef d'atelier s'apprêtait à partir à la retraite, j'ai posé ma candidature et j'ai été choisi. J'ai fait six mois de transition avec lui et une formation complémentaire en management. Nous accueillons beaucoup de nouveaux collègues par le biais de la mobilité interne. Quand une personne arrive avec son envie de bien faire, elle est rapidement adoptée et cela favorise la cohésion de toute l'équipe. »

**Marc L.**  
Chef de secteur à la moulure du Havre

« J'ai commencé en 2002 chez Saverdec en intérim en bas de l'échelle en tant qu'opératrice emballage. J'ai ensuite gravi les échelons : remplaçante contrôleuse, contrôleuse, puis adjointe au chef d'équipe et désormais cheffe d'équipe. Même si j'avais des ambitions en arrivant, je ne pensais pas aller si haut. J'ai pris mes nouvelles fonctions en commençant par des remplacements sur les trois équipes (matin, après-midi et nuit). J'avais des notions de management en tant qu'adjointe et me suis formée pour le reste sur le terrain, notamment en doublure de nuit. Je suis la seconde femme d'équipe dans l'histoire de Saverdec, mais ce n'était pas un élément décisif : j'ai d'abord su démontrer mes compétences, c'est cela qui compte. »

**Françoise G.**  
Cheffe d'équipe à Saverdec

## DES PARTENARIATS AVEC DES ÉCOLES

Saverglass est partenaire en France de plusieurs écoles et universités dans les régions où nous sommes implantés, notamment l'Université de Technologie de Compiègne, l'Icam à Lille, l'École de céramique de Limoges ou encore les écoles de commerce Neoma de Rouen et de Reims. Ces partenariats se traduisent par un soutien financier et des offres de stages en France et à l'étranger.

## NOTRE ÉCOLE DU VERRE ET DU DÉCOR

Parce que le savoir-faire verrier se transmettait traditionnellement de manière empirique par des maîtres verriers, il n'existe aucune structure d'enseignement de nos métiers. Saverglass a donc créé en 1999 sa propre École du verre puis celle du décor en 2017. Ce qui nous a permis de former jusqu'à présent 1 912 personnes à nos métiers.

**148**  
sessions de formations



## CERTIFICATION QUALIOPi : UNE RECONNAISSANCE OFFICIELLE

L'École du verre et du décor de Saverglass a obtenu le 21 avril 2022 la certification Qualiopi, c'est-à-dire qu'elle est désormais reconnue officiellement en tant qu'organisme de formation. Pour l'obtenir, il était nécessaire de répondre à 32 indicateurs, notamment l'adaptation des formations aux besoins des collaborateurs avec des parcours modulables et la volonté d'amélioration continue de l'École. Notre prochain objectif : pouvoir délivrer un certificat reconnu — comme celui d'agent de fabrication industrielle — qui aurait davantage de valeur sur le marché du travail.

**Qualiopi**  
processus certifié

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Le certificat qualité a été délivré au titre de la catégorie d'action suivante : ACTIONS DE FORMATION

# RENCONTRE AVEC FRANCK NOËL, RESPONSABLE DES PROGRAMMES VERRE ET DÉCOR



« L'ÉCOLE DU VERRE ET DU DÉCOR EST UN OUTIL FORT ET PUISSANT DE TRANSMISSION DU SAVOIR-FAIRE PROPRE À SAVERGLASS. »

## L'ÉCOLE DU VERRE ET DU DÉCOR EN CHIFFRES

88

modules de formation et 390 documents

887

personnes formées en 2022 au cours de 148 sessions

240

formateurs et formatrices

« CETTE ÉCOLE INTERNE EST IMPORTANTE POUR L'ENTREPRISE, NOUS DEVONS DONC NOUS RENOUVELER ET GRANDIR EN MÊME TEMPS QU'ELLE. »

*À qui sont destinées les formations de l'École du verre et du décor, et comment se déroulent-elles ?*

**Franck Noël :** Elles s'adressent à tous les collaborateurs et collaboratrices qui entrent chez Saverglass, quel que soit leur contrat — hormis les apprentis qui suivent déjà une formation particulière. Nous les formons à tous les métiers du verre et du décor en fonction de leurs parcours, envies, capacités et des besoins de l'entreprise. Une personne arrivant de l'extérieur sans certification ni expérience dans notre secteur va d'abord être formée à nos « métiers d'entrée », par exemple approvisionneur ou vérificateur-emballeur. Elle aura ensuite l'occasion, au cours de son évolution chez Saverglass, d'apprendre d'autres métiers et/ou de se spécialiser — au secteur froid, au secteur chaud, à la maintenance IS, la moulerie, la maintenance mécanique ou électrique notamment. D'autres personnes rejoignent Saverglass après avoir poursuivi des études supérieures, en ingénierie notamment. Nous allons alors les former plus globalement à la sécurité, au processus verrier et au fonctionnement du Groupe. Nos modules de formation peuvent représenter quelques heures ou une quinzaine de jours pour le plus long. Il faut noter une chose importante : les formations conçues ici, à Feuquières, sont adaptées à l'ensemble des sites industriels en France et dans les autres pays du monde.

*Qui sont les formateurs et comment sont-ils choisis ?*

**F.N. :** Tous nos formateurs et formatrices sont des salariés de Saverglass. Ils sont 240 en tout, dont 67 au Mexique, 72 à Ras al-Khāimah et 101 dans nos autres sites européens. Le recrutement s'effectue sur plusieurs critères. D'abord, il faut bien évidemment qu'ils soient volontaires. Ensuite, nous devons nous assurer que la personne possède suffisamment de connaissances et de compétences à partager. C'est essentiel car la force de notre École repose sur le fait d'avoir des formateurs de métier, toujours en activité. Enfin, il faut vérifier la capacité du candidat à présenter et à transmettre clairement ses savoirs. Parfois, ce sont les supérieurs hiérarchiques qui identifient ce talent chez quelqu'un et lui proposent alors de devenir formateur.

*Qu'est-ce qui distingue votre École d'une autre formation et qu'est-ce qui vous plaît personnellement ?*

**F.N. :** L'École est née de la volonté de maintenir et de transmettre le savoir-faire propre à Saverglass, reconnu dans le monde entier. C'était bien pensé car c'est un outil fort et puissant. L'objectif est toujours d'actualité et c'est ce qui m'intéresse : comment élaborer nos formations pour transmettre au mieux ces savoir-faire de terrain ? Nos formateurs sont des gens de métier passionnés par ce qu'ils font. Je ne voudrais d'ailleurs pas d'une école qui soit une institution figée et fermée. C'est la possibilité d'échanges avec toutes ces personnes qui crée sa richesse ! Récemment, nous en avons eu un exemple très concret : nous devons former des collègues de Ghlin, en Belgique, au poste de « relais mécanicien » qui n'existait pas encore chez eux. Cependant, ce sont déjà des professionnels qui connaissent bien leur métier, il n'était donc pas question d'arriver en leur expliquant comment travailler ! Nous avons alors déconstruit des modules de formation existants que nous avons reconstruits spécialement pour leur profil, et le tout, en immersion : par petits groupes, ils se sont déplacés dans d'autres usines du groupe et ont été formés *in situ*. Ce qui a permis des échanges fort intéressants et un transfert de savoirs très efficace.

*Quels sont les enjeux pour l'École à l'avenir ?*

**F.N. :** Nous devons être capables de répondre à plusieurs défis. D'abord, il faut suivre et nous adapter aux transformations du Groupe et de notre industrie — ce sont notamment des nouveaux métiers, de nouvelles façons de faire ou organisations internes. Ensuite, nous réfléchissons à faire évoluer nos outils de formation. Aujourd'hui, les formations ont lieu dans une salle avec des supports classiques. Demain, nous proposerons peut-être des méthodologies différentes et des formations à distance par exemple. Cette École interne est importante pour l'entreprise, nous devons donc nous renouveler et grandir en même temps qu'elle.

# ENCOURAGER LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES

*L'égalité des chances est ancrée dans la culture managériale de Saverglass et nous travaillons depuis plusieurs années déjà à renforcer la diversité des profils de nos équipes.*

## OBJECTIFS 2026

pour les Comités de direction du Groupe en France

**20%**  
de membres de nationalité étrangère

**30%**  
de femmes

**30%**  
de trentenaires

## VERS PLUS DE MIXITÉ

Aujourd'hui, parmi l'ensemble du personnel de Saverglass, la proportion de femmes est d'environ 25 % (18 % dans les Comités de direction), avec des disparités fortes selon les métiers et pays. Dans la production du verre, il y a majoritairement des hommes, ce qui s'explique par plusieurs facteurs : la tradition, la dureté physique de certains postes et surtout le rythme de travail en 4/8. Dans le décor en revanche, et ses rythmes en 2/8, on trouve plus de femmes. Il y a aussi de fortes variations régionales : il y a beaucoup de femmes au Mexique, y compris dans

la production ; il n'y en a quasiment pas aux Émirats arabes unis et extrêmement peu en Belgique. En France, cela évolue et les métiers se féminisent progressivement. Concernant l'Index d'égalité professionnelle femmes-hommes — qui ne mesure pas uniquement la proportion de genre, mais qui compare aussi les évolutions de rémunération et de carrière — des variations existent également selon les sites. Des plans d'action par site sont actuellement en élaboration afin de favoriser l'accès des femmes aux postes traditionnellement masculins.



### INDEX D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES PAR SITE FRANÇAIS

Alphadec	Saverglass	Tourres & Compagnie	Alphaglass	Saverplus
85/100	69/100	79/100	61/100	76/100

## DIVERSITÉ ET INCLUSION

Saverglass adhère depuis 2014 à la Charte de la diversité par laquelle une entreprise s'engage dans une démarche de recrutement objectif et non discriminant. En 2022, le Groupe compte 35 nationalités différentes. Nous sommes également membres du Club des entreprises inclusives qui accompagne la démarche d'ouverture sociale, notamment en mettant en relation des entreprises avec des associations d'insertion professionnelle en vue de donner à chacun une chance d'accéder à l'emploi.

« Il faut que nos entreprises ressemblent plus au visage social de la France. Et intégrer les gens par le travail est encore le meilleur moyen d'échanger, de se comprendre et de faire tomber les préjugés. Saverglass veut apporter sa pierre à l'édifice. »

**Éric Barthélémy**

Directeur des ressources humaines

## VERS PLUS D'INCLUSION DU HANDICAP

Depuis 2019, Saverglass participe chaque année en France au « DuoDay ». Le principe est d'accueillir pendant une journée une personne en situation de handicap en formant un duo avec un professionnel qui lui fait découvrir son métier. C'est aussi l'occasion de dépasser ses préjugés. En 2022, l'initiative a été organisée dans les sites de Feuquières, du Havre et d'Arques avec 11 duos formés.

Enfin, une enquête Agefiph<sup>1</sup> menée en août 2023 nous permettra de mieux comprendre comment le handicap est aujourd'hui intégré dans l'entreprise et quelles adaptations sont à mettre en place pour que Saverglass intègre plus de personnel porteur de handicap.

## JEU HANDIPOURSUITE

À l'occasion de l'édition 2022 de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), nous avons proposé à nos salariés français et belges de participer à Handipoursuite, un jeu de l'oie conçu pour sensibiliser aux situations de handicap. Durant la semaine, 903 parties ont été jouées et les 10 personnes ayant réalisé les meilleurs scores ont reçu des lots.

En 2023, nous avons également formé dans nos usines françaises des référents handicap. Ce sont des collaborateurs volontaires qui accompagnent les salariés en situation de handicap et font le lien, si nécessaire, avec les services de santé ou les Ressources humaines. Ils seront également chargés d'animer notre politique handicap, que nous souhaitons renforcer à l'avenir.

1. Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées



# CONCILIER DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

*Saverglass a depuis longtemps la conviction que ses résultats doivent être partagés financièrement avec tous les collaborateurs du Groupe. Nous avons également travaillé cette année à encore plus d'équité dans la rémunération. Enfin, nous nous efforçons d'améliorer toujours plus la qualité de vie au travail.*

**90,67%**

Taux de fidélisation en 2022

**1,97%**

Taux d'absentéisme en 2022  
Objectif 2025 : < 2%

**6,4%**

Taux de salariés actionnaires en 2022

## UNE POLITIQUE D'INTÉRESSEMENT AVANTAGEUSE

Afin d'associer les salariés aux résultats de l'entreprise, Saverglass a mis en place dès 2001 des accords d'intéressement ou de *profit sharing* (dans les pays hors France). Il peut représenter jusqu'à 8 % du salaire annuel brut, auquel peut s'ajouter un super-intéressement allant jusqu'à 3 % supplémentaires, soit 11 % en tout. Dans ses détails d'application, le système est adapté aux législations des pays où Saverglass est installé, mais il est équivalent partout. Sur les cinq dernières années (en dehors de l'année 2020 impactée par la crise du Covid-19), l'intéressement total a représenté chaque année au moins un mois de salaire supplémentaire pour l'ensemble du personnel du Groupe. Dans les pays où la législation le permet, les collaborateurs bénéficient d'un plan d'épargne salarial qui leur donne la

possibilité d'investir cet intéressement dans des fonds de placement basés sur les titres de l'entreprise (actions ou obligations) à des conditions privilégiées (abondement, exonération fiscale et sociale). Cet actionnariat salarié se complète depuis 2016 par la possibilité offerte à toutes et tous, cadres et non-cadres, d'entrer directement au capital de l'entreprise lors des opérations de LBO<sup>1</sup>. Fin décembre 2022, plus de 1500 collaborateurs détenaient des titres de l'entreprise, pour un montant supérieur à 50 millions d'euros. L'ensemble de ces mesures permet aux salariés de participer à la croissance du Groupe et d'en bénéficier.

1. Leveraged buy-out (rachat à effet de levier)

## 2022: REVALORISATION DES SALAIRES DES MÉTIERS DU DÉCOR

pour que ses grilles salariales soient équivalentes à celles de la production verre



↑ Fixation d'une toile sur une table de tension

## UNE GRILLE DE SALAIRES PLUS JUSTE ET ÉQUITABLE

Accompagné par un cabinet spécialisé, Saverglass a adopté fin 2022 une nouvelle méthode d'analyse et de structuration de ses grilles de rémunération. Cette classification des postes sur des échelles de référence permet une politique de rémunération plus claire et équitable. Elle facilite aussi la mobilité horizontale — vers des postes équivalents dans d'autres métiers — et verticale — avec une progression dans les niveaux. Enfin, c'est un bon outil de comparaison externe. Nous avons ainsi constaté que pour la majorité des postes, les rémunérations chez Saverglass étaient au-dessus de la médiane du marché.

## UNE PRIORITÉ : LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Saverglass s'est donné pour mission d'améliorer le bien-être au travail de ses équipes, qui constitue par ailleurs un important facteur de fidélité et de motivation. Cela commence par de l'écoute pour savoir ce qui satisfait et ce qui manque aux collaborateurs. C'est justement l'objet des enquêtes de qualité de vie au travail — fondées sur des questionnaires anonymes — que nous menons depuis 2018. L'analyse des réponses donne à chaque fois lieu à des actions spécifiques — menées par des groupes de travail dédiés dans chaque site — sur les sujets pour lesquels les équipes attendent des progrès.



**Éric Barthélémy**  
Directeur des ressources humaines

« NOUS SAVONS QU'IL Y A CHEZ SAVERGLASS UNE FIERTÉ D'APPARTENANCE ET DES VALEURS COMMUNES. CE QU'IL NOUS FAUT ENCORE TRAVAILLER À L'AVENIR, C'EST L'ASSOCIATION DES COLLABORATEURS À LA DÉCISION. »

### CINQ SUJETS CLÉS DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL



Communication institutionnelle et de proximité



Management et relations de travail



Rythmes et intensités de travail



Gestion des emplois et des compétences



Conditions de travail

## SAVERKIDS : LA CRÈCHE D'ENTREPRISE DE FEUQUIÈRES

Cette crèche d'entreprise ouverte début 2021 à Feuquières est un exemple d'action née d'une enquête sur la qualité de vie au travail menée en 2018, dans laquelle étaient ressorties les difficultés de garde des salariés parents de jeunes enfants. Elle dispose de 20 lits, dont trois réservés par solidarité à l'intercommunalité de la Picardie verte.



## MISER SUR LE DIALOGUE SOCIAL

La mise en place de Comités d'entreprise s'adapte à la réglementation de chaque pays où Saverglass est implanté. En Europe, ils sont organisés tous les mois dans chaque site. Au Mexique, le dialogue social se fait avec un syndicat qui négocie les salaires et avantages sociaux. Aux Émirats arabes unis, la notion de syndicat étant absente, la direction de Saverglass construit le dialogue social via des contacts réguliers avec les équipes. Enfin, au quotidien, nous incitons le contact direct entre les managers et leurs équipes. À Feuquières par exemple, des moments d'échange conviviaux sont régulièrement organisés avec des groupes de 15 personnes de métiers et services différents qui discutent entre eux et avec Jean-Marc Arrambourg, président de Saverglass.

## 2

### SUPPORTS DE COMMUNICATION INTERNE CLÉS :

l'intranet collaboratif Savercom et le magazine Transparences



# IT'S ALL ABOUT COMMUNITIES

## Soutenir le développement local

Si Saverglass est en premier lieu concerné par l'impact de ses activités et le bien-être de ses collaborateurs, nous considérons qu'en tant qu'entreprise en croissance, nous avons également le devoir de participer, à notre mesure, au développement durable des territoires sur lesquels nous sommes implantés. Ce qui passe notamment par le soutien à des entreprises locales, une politique d'achats responsables, ou encore par des actions de solidarité, en particulier envers les personnes éloignées de l'emploi.

# 3



# CONTRIBUER À LA VIE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE LOCALE

*Partout où le Groupe est implanté, Saverglass participe à la vie économique et sociale locale en instaurant des relations commerciales solides avec des entreprises de la région, notamment des PME et ETI, elles-mêmes pourvoyeuses d'emploi.*

## DES PARTENARIATS AU LONG COURS AVEC LES PME LOCALES

Le groupe Saverglass privilégie les relations durables avec ses fournisseurs stratégiques (pour les matières premières, moules, emballages, transports et la R&D). Ces partenariats reposent sur le respect mutuel, la transparence, le partage des informations et une communication régulière.

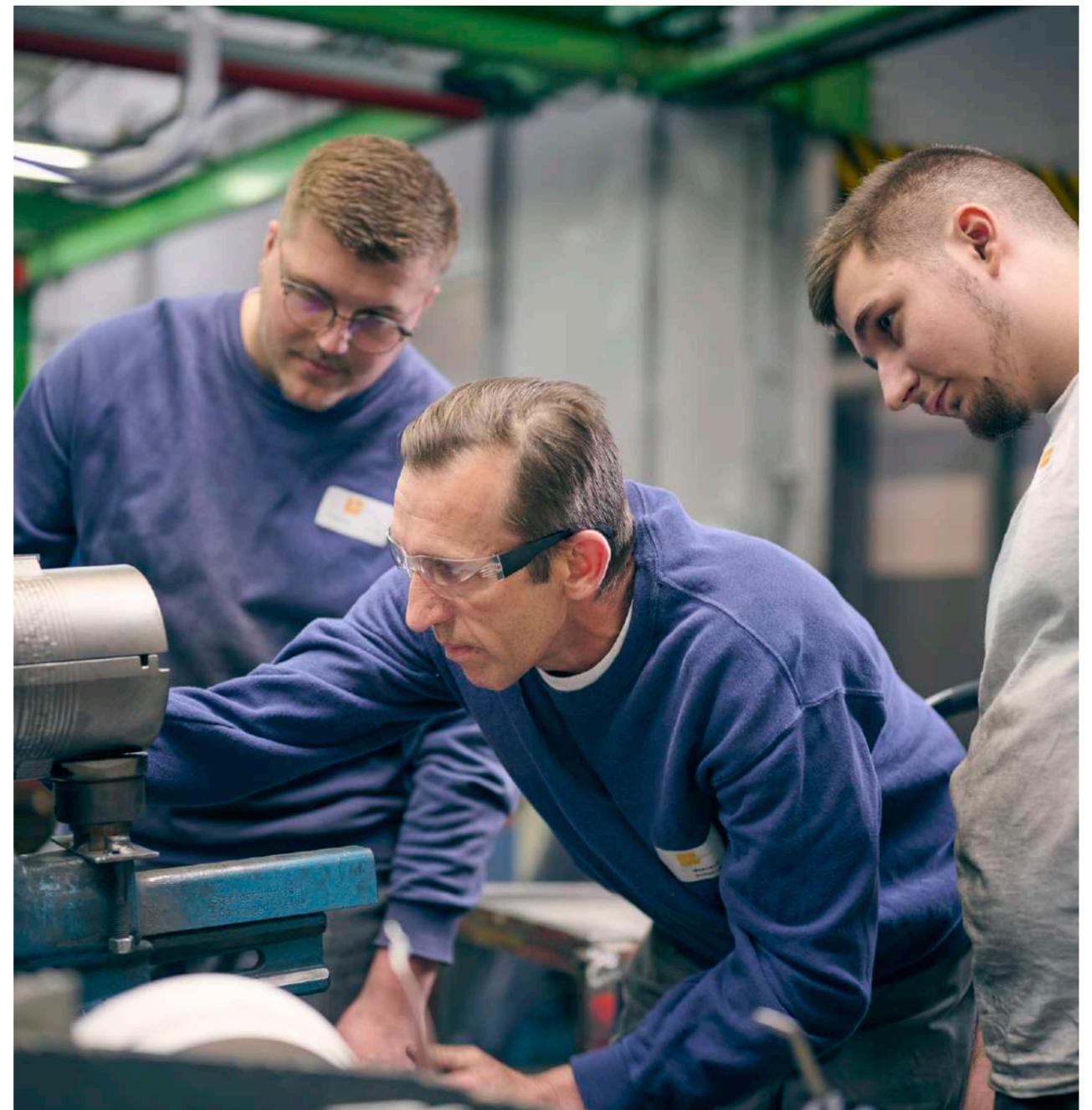
**91,3 %**

du montant de nos achats mondiaux 2022  
ont été réalisés auprès de fournisseurs locaux

OBJECTIF 2025

**95 %**

d'achats locaux



## NOTRE PARTENARIAT AVEC LA FONDATION APPRENTIS D'AUTEUIL

Depuis 2020, Saverglass participe au programme Skola de la fondation Apprentis d'Auteuil, une organisation reconnue d'utilité publique au service des jeunes et de leurs familles. Skola est un programme d'insertion professionnelle à destination des 16-30 ans peu qualifiés et éloignés de l'emploi. Il propose, en partenariat avec des entreprises qui accueillent les apprentis, une formation en alternance à des métiers d'avenir ou qui peinent à recruter.

La partie théorique, en ce qui nous concerne, est assurée par Promeo, un partenaire disposant d'un centre de formation à Beauvais, près de notre siège de Feuquières. Chaque jeune accueilli chez Saverglass est accompagné d'un tuteur pour l'apprentissage du métier et d'un parrain qui lui enseigne le savoir-être. La Fondation assure quant à elle un suivi quotidien par l'intermédiaire d'un conseiller emploi-formation-insertion. Ce programme Skola est une nouvelle source de recrutement qui répond parfaitement à notre politique de promotion de la diversité et de la mixité. De plus, il fédère les équipes autour d'un projet à vocation sociale, en particulier pour les tuteurs et parrains des jeunes que Saverglass accueille.

# 13

apprentis accueillis en alternance  
de septembre 2021 à septembre 2022

# 8

titulaires du titre professionnel Agent de  
fabrication industrielle à la fin du parcours

# 5

jeunes embauchés  
à l'issue de leur formation

# 2 000 €

de don versé à la fondation  
Apprentis d'Auteuil en 2022



### REGARDS CROISÉS ENTRE APPRENTI ET TUTEUR

« Je ne connaissais rien au milieu verrier, j'ai beaucoup appris ici. Je me suis senti respecté et j'ai remarqué que tout le monde s'entraide. Je me suis investi, j'ai essayé de comprendre mes erreurs pour m'améliorer et évoluer. Mon tuteur m'a aidé et donné des conseils. Il était là pour moi quand je l'appelais. Je me sens plus assuré qu'avant parce qu'on m'a fait confiance. Quand je me lève le matin, je suis heureux de venir au travail, sans boule au ventre. »

#### Gaëtan H.

Embauché en tant que visiteur-emballer et en formation de conducteur

« Je me suis proposé comme tuteur parce qu'après 24 ans de métier, j'aime partager mon expérience. Au début, Gaëtan était assez timide, mais il s'est rapidement adapté et s'est mis à communiquer avec tout le monde. Entre nous, le contact a été très facile. Saverglass n'avait pas garanti d'embauche, je lui avais donc conseillé de s'accrocher, en lui répétant "tu sais ce que tu vaux". Il est très motivé. Je suis allé à l'obtention de son diplôme : je suis très fier de lui et je lui tire vraiment mon chapeau ! »

#### Olivier M.

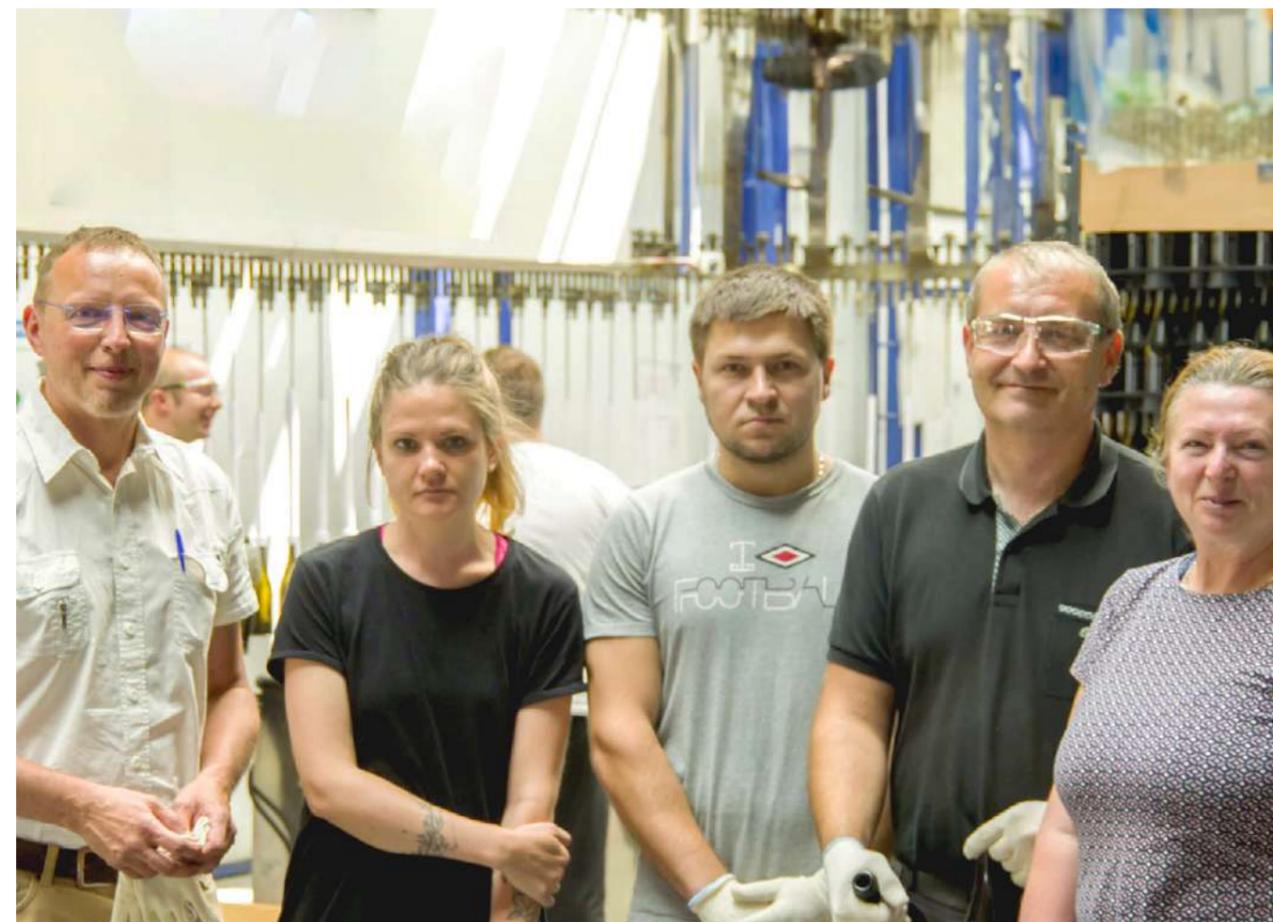
Visiteur et polyvalent sondeur, tuteur de Gaëtan

## FAIRE PREUVE DE SOLIDARITÉ

Saverglass, en France et dans le monde, participe régulièrement à des actions de solidarité très locales ou internationales. Au début de la guerre en Ukraine, en mars 2022, nous avons organisé à Feuquières une collecte de fournitures médicales. Un camion d'un peu plus de 5 m<sup>3</sup> a ainsi été envoyé dans un hôpital militaire. Lors du tremblement de terre en Turquie, en mars 2023, nous avons versé près de 20 000 € à l'ONG Care, dont 10 000 € versé par Saverglass et 1 730 € par les collaborateurs. Parfois, les sites organisent eux-mêmes des opérations. C'est le cas par exemple de l'usine du Havre qui, en 2023, a distribué 2 000 paires de bouchons d'oreilles à la Croix Rouge.

### ACCUEIL DE PERSONNEL UKRAINIEN DANS NOS USINES

Les premières personnes accueillies et embauchées en mars 2022 dans notre usine de Feuquières, dans l'Oise, en tant qu'opératrices en contrôle qualité, ont été Tetyana Marushchenko — qui travaillait depuis plus de 20 ans pour l'un de nos prestataires dans la distribution des produits en Ukraine — et sa fille de 32 ans, Maryna, maroquinnière de formation. Sollicité par Saverglass, le maire de Feuquières — avec lequel avait déjà été organisé un appel aux dons dans la commune — a fait réhabiliter pour les deux femmes un logement en centre-ville, équipé grâce à la solidarité du personnel. Saverglass ayant informé la préfecture et Pôle Emploi que d'autres postes étaient à pourvoir, ce sont ensuite Oleksandr Mulivantsev et Maksym Kryshchtopa qui ont rejoint notre atelier Saverdec en avril 2022 en tant qu'opérateurs décor. Ils ont quant à eux été pris en charge à Poix-de-Picardie avec deux autres familles. Enfin, c'est dans notre site de Coulommiers qu'a été accueillie Tetyana Miliyenko en mai 2022.

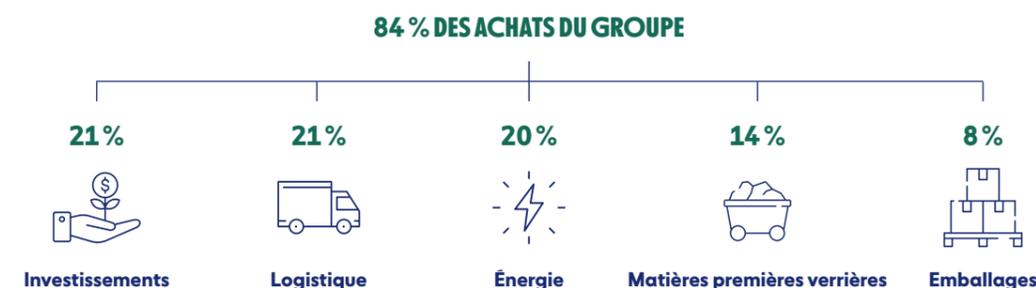




# DÉVELOPPER NOS PRATIQUES D'ACHATS RESPONSABLES

*Afin de promouvoir des pratiques d'achats responsables, trois impératifs s'imposent : construire une relation de confiance pour assurer un approvisionnement pérenne, sélectionner des produits de qualité à proximité des sites de production, et s'assurer du respect de l'éthique des affaires dans la chaîne de valeur. Nous travaillons à renforcer nos chartes et critères de sélection pour prendre encore plus en compte à l'avenir les indicateurs RSE.*

## LES CINQ PRINCIPAUX POSTES D'ACHAT EN 2022 REPRÉSENTENT PLUS DE 80 % DU MONTANT DES ACHATS DU GROUPE



## LA SÉLECTION ET LE SUIVI DES FOURNISSEURS

Le processus de sélection de nos fournisseurs s'appuie sur de nombreux critères. En amont de la contractualisation, la conformité réglementaire du fournisseur est contrôlée pour vérifier s'il a fait l'objet de sanctions. Cette démarche est renforcée par un engagement contractuel via la signature d'une clause de responsabilité sociétale qui comprend :

- le respect des lois et de la réglementation en vigueur ;
- le travail dans le respect du Pacte mondial des Nations unies (Global Compact signé par Saverglass en 2016) ainsi que le respect des principes directeurs de l'OIT (Organisation Internationale du Travail) ;
- l'interdiction de recourir au travail de mineurs ou au travail forcé ;
- l'attention particulière portée aux impacts environnementaux de leur activité ;
- et l'assurance du respect de ces principes auprès de leurs propres fournisseurs.

Les équipes achats de Saverglass réalisent également un audit d'homologation de chaque nouveau fournisseur afin de s'assurer de sa capacité à respecter l'ensemble de ces exigences et attentes : conformité des produits, respect des engagements de livraison, traçabilité, plan de continuité d'activité et maîtrise des risques environnementaux.

Afin de renforcer sa politique d'achats responsables en ligne directe avec sa démarche RSE, Saverglass a communiqué entre 2021 et 2023 à l'ensemble de ses fournisseurs et sous-traitants une nouvelle charte à laquelle l'adhésion est demandée.

**Nos attentes en la matière s'articulent autour des trois axes stratégiques suivants :**

- 1 Le respect de l'environnement et la préservation des ressources naturelles
- 2 Le respect des droits de l'Homme et des conditions de travail
- 3 Le respect de l'éthique dans les relations d'affaires

# LE POINT SUR NOTRE POLITIQUE D'ACHATS AVEC STÉPHANE KIRAZ ET VINCENT WEBER

Stéphane Kiraz est Directeur des achats de Saverglass depuis 2002. Vincent Weber a passé sept ans au Mexique afin de mettre en place toute la politique d'achats de l'usine d'Acatlán de Juárez, avant son retour en France en juillet 2023 au poste nouvellement créé de Responsable marketing achats et développement fournisseurs.

« UN QUESTIONNAIRE EST EN COURS AUPRÈS DE NOS FOURNISSEURS EUROPÉENS AFIN D'ÉVALUER LEUR POLITIQUE ET LEURS EFFORTS EN MATIÈRE DE RESPONSABILITÉ. »



**Stéphane Kiraz**  
Directeur des achats

« L'UN DE NOS OBJECTIFS EST DE FORMER L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS DES ACHATS À LA RSE ET AUX ACHATS RESPONSABLES. »



**Vincent Weber**  
Responsable marketing achats  
et développement fournisseurs

**70 %**

de nos acheteurs et assistants formés aux achats responsables en 2023

Objectif 2024 : 100 %

*Comment le programme RSE de Saverglass influence-t-il votre politique d'achats et où en êtes-vous exactement ?*

**Stéphane Kiraz** : Nous suivons la politique et les axes stratégiques de l'entreprise. La RSE en faisant partie, il nous appartient de la traduire en matière d'achats. Nous avons des fournisseurs et partenaires de longue date, qui répondent déjà à de stricts critères concernant la qualité, la conformité, les règles de sécurité, l'éthique, les délais de livraison, les tarifs, etc. Nous allons progressivement ajouter des critères RSE. C'est l'objet de notre nouvelle charte fournisseurs, articulée autour de trois axes : l'environnement, les droits humains et l'éthique dans les relations d'affaires. Elle a d'abord été diffusée fin 2021 à tous nos fournisseurs européens, puis traduite en espagnol et en anglais afin d'être communiquée plus largement sur tous nos territoires en 2022 et 2023. Nous avons également envoyé à la plupart de nos fournisseurs européens un questionnaire afin d'évaluer leur politique et leurs efforts en matière de responsabilité, notamment leur impact carbone. Nous analysons les résultats et élaborons les indicateurs qui seront mis en place.

**Vincent Weber** : Cela fera partie de mes missions puisque mon nouveau poste comprend le déploiement de la démarche achats RSE au sein du groupe Saverglass. Outre la mise en place de notre nouvelle charte fournisseurs, nous avons bien évidemment commencé à prendre en compte les aspects RSE dans nos décisions de sélection de fournisseurs et travaillons sur notre stratégie d'évaluation dans ce domaine. On peut notamment imaginer de demander à nos fournisseurs les plus stratégiques d'être, comme nous, évalués par EcoVadis. Il y a une autre mesure importante qui est déjà planifiée : la formation de l'ensemble de nos collaborateurs des achats (managers, acheteurs seniors et juniors, assistants achats) à la RSE et aux achats responsables. Les formations ont débuté en septembre 2023 pour 24 personnes en France et en Belgique. Nous cherchons des formations similaires à déployer au dernier trimestre 2023 pour 15 collaborateurs supplémentaires sur nos sites au Mexique et aux Émirats arabes unis. Le fait de recourir davantage à des achats auprès d'ESAT<sup>1</sup> et d'entreprises adaptées fait également partie de nos objectifs. En résumé, nous avons de grandes ambitions en la matière et sommes en train de les traduire très concrètement au sein de notre direction des achats.

*La dimension locale des achats est-elle toujours aussi importante ?*

**S.K.** : Oui, car cela répond à deux de nos objectifs : c'est pertinent en matière d'impact carbone de réduire les transports et c'est une manière de contribuer au développement économique des territoires sur lesquels nous sommes implantés.

**V.W.** : Je connais bien le cas de notre usine au Mexique pour en avoir créé et dirigé le service achats pendant presque sept ans. Au départ, nous sommes partis de rien avec des délais très serrés et un standard de qualité à respecter, ce qui nous a conduits dans un premier temps à recourir à nos fournisseurs européens, notamment pour les moules et certains emballages. Aujourd'hui, près de 95 % de nos moules et 100 % de nos emballages sont issus de fournisseurs locaux. C'est une démarche identique pour le sable : nous avons démarré avec un fournisseur américain, puis avons identifié des fournisseurs mexicains. Il faut toutefois être pragmatique : par exemple, il n'y a pas de soude disponible au Mexique, nous sommes obligés de l'importer, mais plutôt que de le faire par camion, nous utilisons le rail. C'est également comme ça que nous avons procédé quelques années plus tôt dans notre usine à Ras al-Khaïmah. Homologuer un fournisseur prend du temps, mais nous privilégions toujours à terme les partenaires locaux.

**S.K.** : En Europe, nos emballages, nos matières premières et nos moules de verrerie — c'est-à-dire nos principaux achats stratégiques hors énergie — viennent essentiellement du nord de la France, parfois à quelques kilomètres de nos usines françaises et belges.

*Avez-vous des exemples d'achats optimisés d'un point de vue environnemental ?*

**S.K.** : Nous essayons de trouver des solutions sur tous les achats conséquents. Je pense à nos palettes en bois : nous les récupérons et les réparons sur nos sites pour les réutiliser. Nous avons aussi mis en place en Europe un système d'économie circulaire au niveau des housses en plastique : nous confions à notre fournisseur les housses que nous retirons des palettes afin qu'il les transforme en granulés qui seront utilisés pour fabriquer de nouvelles housses, destinées à l'emballage de nos bouteilles. Le recours à l'énergie nucléaire, donc décarbonée, pour notre usine mexicaine, est également un facteur important dans notre démarche de décarbonation. Nous travaillons bien sûr aussi à l'optimisation des transports (voir détails en Partie 1).

1. Établissement et service d'aide par le travail



# ANNEXES

Tableau de bord des indicateurs

Saverglass adhère au Pacte Mondial de l'ONU

Formalisation d'une conduite éthique et anti-corruption

# TABLEAU DE BORD DES INDICATEURS

Résultats et objectifs environnementaux, sociaux et sociétaux

ENGAGEMENTS STRATÉGIQUES – INDICATEURS			RÉSULTATS			OBJECTIFS RSE						OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE		
	UNITÉ/ INDICATEUR DE PERFORMANCE	2020	2021	2022	2025	2030	2035	2050	2025	2030	2035		2050	
<b>ENGAGEMENTS ENVIRONNEMENTAUX</b>							Var.		Var.		Var.			
<b>I - TRANSFORMER NOS PROCÉDÉS POUR RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE CARBONE</b>	<b>A - CONTRIBUER À LA LUTTE CONTRE LE RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE</b>	Émissions totales CO <sub>2</sub> (scopes 1, 2, 3)	t/tv	1,10	1,04	<b>1,16</b>	0,94	-5 %	0,73	27 %	0,63	-36 %	Neutralité carbone	
		Scopes 1+2 : émissions directes + énergies	t/tv	0,65	0,64	<b>0,71</b>	0,58	-4 %	0,41	-32 %	0,33	-45 %		
		Scope 3 : émissions amont + aval	t/tv	0,45	0,40	<b>0,45</b>	0,36	-6 %	0,32	-17 %	0,30	-22 %		
	<b>B - RÉDUIRE LES AUTRES TYPES D'ÉMISSIONS</b>	Émissions de NO <sub>x</sub>	kg/tv	1,91	1,95	<b>1,62</b>	1,36							
		Émissions de SO <sub>x</sub>	kg/tv	0,81	0,87	<b>1</b>			-10 %					
		Émissions de poussières	kg/tv	0,12	0,14	<b>0,17</b>			-10 %					
	<b>C - OPTIMISER L'USAGE DES MATIÈRES PREMIÈRES</b>	Utilisation du calcin												
		Taux de calcin - verre extra-blanc	%	25	23	<b>25,1</b>	28							
		Taux de calcin - verre couleur	%	64	67,6	<b>73,3</b>	70		74					
		Part de décors organiques vs total des décors	%	82	78	<b>77</b>		+5 %						
Part de nos décors recyclables		%	100	100	<b>100</b>	100								
Économiser les ressources														
Taux de recyclage de nos palettes		%	32	39	<b>28</b>	40								
Taux de réduction de nos emballages (housses)		%		-2,5 %	<b>-1 %</b>	-10 %								
Augmentation du nb de bouteilles/palette (impact emballage + transport)		%		+1 %	<b>+3 %</b>	+5 %								
Consommation d'eau/tv		m <sup>3</sup> /tv	0,50	0,41	<b>0,51</b>	-3 %								
Part de projets R&D limitant l'impact environnemental	%	33	30	<b>35</b>	40		45		45					



kg/tv : kilo/tonne de verre    t/tv : tonne de CO<sub>2</sub>/tonne de verre

LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD) DE SAVERGLASS



# TABLEAU DE BORD DES INDICATEURS

Résultats et objectifs environnementaux, sociaux et sociétaux

ENGAGEMENTS STRATÉGIQUES – INDICATEURS			RÉSULTATS			OBJECTIFS RSE			OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE	
	UNITÉ/ INDICATEUR DE PERFORMANCE	2020	2021	2022	2025	2030	2035			
<b>ENGAGEMENTS SOCIAUX</b>										
<b>II – ASSURER LA SÉCURITÉ DES COLLABORATEURS ET LA TRANSMISSION DES SAVOIR-FAIRE</b>	<b>EMPLOI</b>	Effectif global	nb	3 418	3 701	4 001				
	<b>A - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b>	Taux de fréquence des accidents	nb/Mh							
		TF1 (nb d'arrêts de travail /M d'heures travaillées)	nb/Mh	8,8	9,4	8,9	<1			
		TF2 (nb avec ou sans arrêt de travail/M d'heures travaillées)	nb/Mh	20,5	19,5	20,2	<10			
	<b>B - QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL</b>	Taux d'absentéisme	%	2,17	2,33	1,97	<2			
		Taux de fidélisation des collaborateurs	%	95,04	96,27	90,67	>97			
	<b>C - COMPÉTENCES ET CARRIÈRES</b>	Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation	%	1,38	2,44	3,06	3			
		Taux de salariés formés	%	45	70	74	>70			
		Part des apprentis dans le Groupe	%	2,74	1,94	3,82	6			
	<b>B - DIVERSITÉ</b>	Index égalité femmes-hommes	%	62<X<90	66<X<85	66<X<93	>80	>90		
Pourcentage de femmes		%	23,7	25,6	24,8	25				
<b>ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX</b>										
<b>III – SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT LOCAL</b>	<b>A - CONTRIBUER À LA VIE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE LOCALE</b>	Pourcentage d'achats locaux (Europe pour sites France, Mexique pour Mexique) vs volume d'achats	%	93	93	91,29	95	95	95	
	<b>B - PROMOUVOIR DES PRATIQUES D'ACHATS RESPONSABLES</b>	Taux de nos acheteurs sensibilisés aux achats responsables	%	82	82	91	100	100	100	
	<b>C - FORMALISATION D'UNE CONDUITE ÉTHIQUE ET ANTI-CORRUPTION</b>	Anti-corruption : population à risque formée vs population totale concernée	%	83,2	81	77,1				
Taux de fournisseurs ayant confirmé adhérer à la charte RSE fournisseurs (parmi le Top 100 de nos fournisseurs monde)		%			28	60	75	90		

LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (ODD) DE SAVERGLASS



# SAVERGLASS ADHÈRE AU PACTE MONDIAL DE L'ONU



Saverglass adhère depuis 2016 au programme Global Compact des Nations unies et affirme son soutien envers ses dix principes.



## DROITS DE L'HOMME

- 01** Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme
- 02** Veiller à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'Homme



## NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

- 03** Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
- 04** Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi
- 05** Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- 06** Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire



## ENVIRONNEMENT

- 07** Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
- 08** Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- 09** Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement



## LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

- 10** Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin

### FORMALISATION D'UNE CONDUITE ÉTHIQUE ET ANTI-CORRUPTION

Conformément à son engagement pour le Pacte mondial des Nations unies, le groupe Saverglass a mis en place une politique de prévention de la corruption. Celle-ci répond aux réglementations française et internationale, et s'appuie sur :

- |                                       |   |                                 |                               |   |
|---------------------------------------|---|---------------------------------|-------------------------------|---|
| <b>1</b>                              | <b>2</b>  | <b>3</b>                        | <b>4</b>                      | <b>5</b>  |
| Une analyse des risques de corruption | La définition des règles en matière de cadeaux et d'invitations | La formation des collaborateurs | L'information des partenaires | La mise en place d'un système d'alerte accessible en interne et aux partenaires |

## SAVERGLASS

3, place de la gare  
60960 FEUQUIÈRES  
FRANCE

+33 (0)3 44 46 45 45  
info@saverglass.com

Rédaction et conception graphique :  
Patte Blanche – octobre 2023

Crédits photos : Cyril Zannettacci/  
Agence Vu, Guillaume Crochez,  
Saverglass

