



Responsabilité Sociale, Environnementale et Sociétale

2012



EXACOMPTA CLAIREFONTAINE



Avant-propos

Présentation du Groupe Exacompta Clairefontaine

Au fil des années, le Groupe Exacompta Clairefontaine a su se démarquer en Europe de par la qualité de ses produits, la notoriété de ses marques ainsi que par ses moyens industriels respectueux de l'environnement.

Le Groupe, dont le siège social est basé à Etival Clairefontaine dans les Vosges, emploie 3 137 personnes en 2012 et fait partie des leaders européens des articles de papeterie. Sa commercialité s'étend dans le monde entier et il dispose de filiales à l'étranger en Allemagne, Belgique, Espagne, Grande-Bretagne, Italie, Pologne, Canada, Japon, Etats-Unis, Maroc.

Exacompta Clairefontaine est présent dans tous les circuits de distribution du monde de la papeterie. Le Groupe a noué des liens étroits avec toutes les parties prenantes de ses activités industrielles et l'ensemble de son environnement.

Sur un marché toujours plus concurrentiel, les clients exigent une qualité optimale, des gammes larges et diverses, mais aussi un engagement concret pour la société de demain.

Grâce à ses moyens humains, industriels, commerciaux et logistiques, Exacompta Clairefontaine s'inscrit aujourd'hui dans une politique sociale, environnementale et sociétale basée sur le respect du travail de chacun, des valeurs partagées et la préservation des ressources naturelles.



SOMMAIRE

Le Groupe 4

*Responsabilité
Environnementale* 5

Responsabilité Sociale 15

Responsabilité Sociétale 29

Avis de vérification 34





EXACOMPTA CLAIREFONTAINE



Clairefontaine

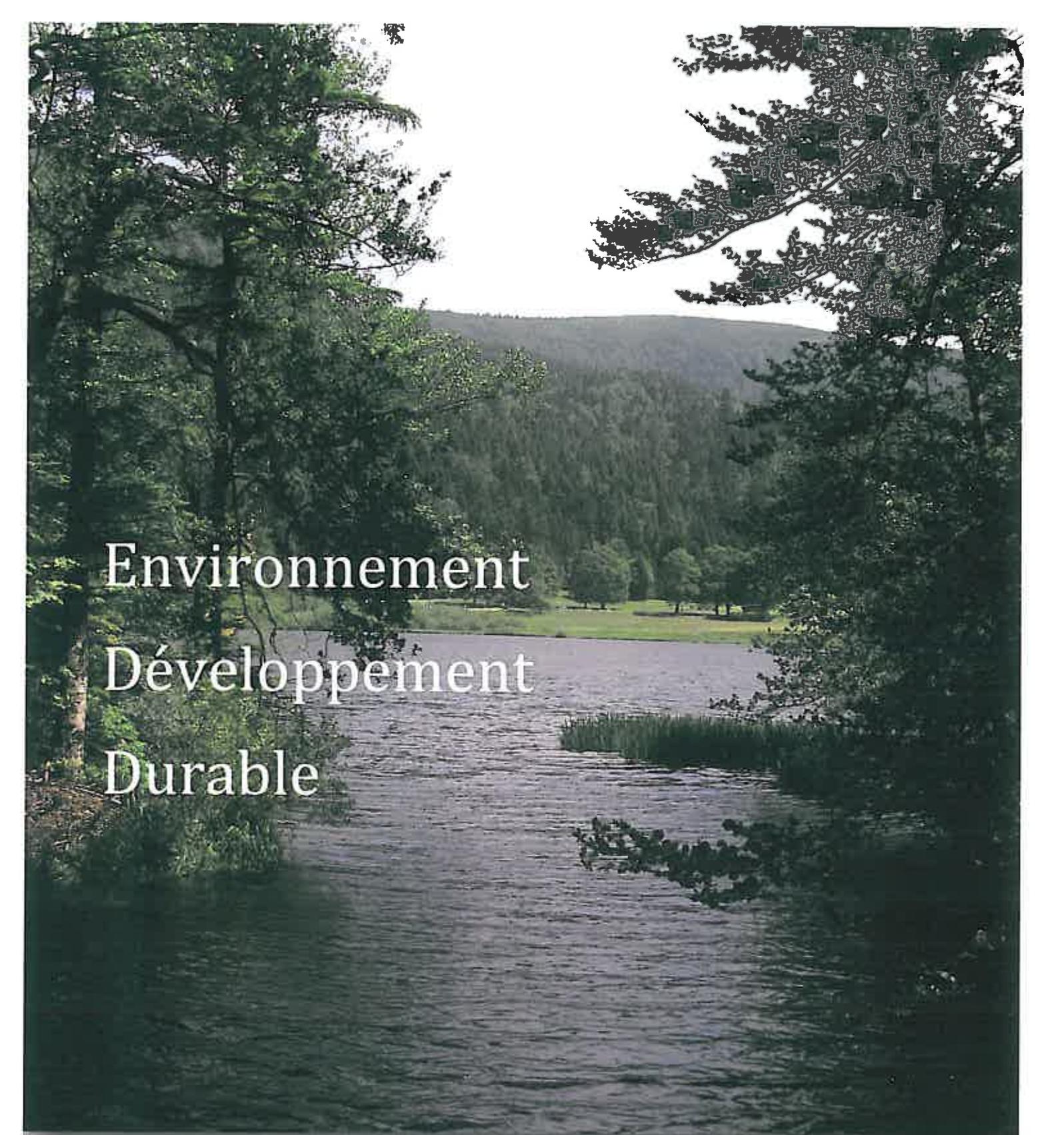


EXACOMPTA



SCHUTPAPIERI





Environnement
Développement
Durable



L'environnement : bien plus qu'une préoccupation, un véritable enjeu !

Nos engagements

En tant que leader du papier sur le marché français, le Groupe Exacompta Clairefontaine agit pour contribuer au développement durable.

Nos principaux engagements sont :

- l'utilisation de pâtes à papier certifiées pour assurer une gestion durable des forêts,
- la valorisation des matières plutôt que l'élimination des déchets,
- la réduction des prélèvements d'eau,
- la diminution des émissions de CO₂ d'origine fossile,
- la prévention des risques de pollution.

Il n'y a pas lieu de constituer des provisions au titre des risques environnementaux. Le cas échéant, ces risques sont susceptibles d'être couverts par une assurance.

Pour assurer la qualité de nos produits tout en préservant l'environnement, nous sensibilisons et responsabilisons l'ensemble du personnel aux gestes écotoyens.

Nous investissons également dans des installations « propres » pour réduire les impacts environnementaux de nos activités.

Les données présentes dans ce document sont issues de nos sites les plus représentatifs.

*Le système de management
environnemental des
principaux sites est certifié
ISO 14001.*

*Des labels
environnementaux ont été
attribués à une large gamme
de nos produits.*

Près de
6 Millions
d'euros investis
pour préserver
l'environnement





Le respect de la nature

Les matières premières

Le papier contient 70% de fibres de cellulose issues des ressources forestières. Afin de préserver les écosystèmes, les pâtes à papier sont fabriquées à partir de bois provenant uniquement de forêts gérées durablement. Cette gestion a notamment pour but de conserver la biodiversité, d'assurer la santé et la vitalité des forêts et de garantir leurs fonctions socio-économiques.

La consommation de fibres atteint près de 214 000 tonnes en 2012. Pour limiter l'utilisation de pâtes à papier, les sites papetiers du Groupe filtrent leurs eaux de process afin de récupérer et réutiliser le maximum de fibres.

Le contrôle qualitatif de nos produits à toutes les étapes de la production nous permet de détecter rapidement les dérives et de réduire les taux de rebuts. L'objectif n'est pas seulement économique puisqu'il permet également de préserver les ressources naturelles en réduisant les consommations de matières premières.



*Le Groupe
Exacompta Clairefontaine
participe activement au
développement de la forêt
française en préservant et
en entretenant près de 330
hectares de forêts en
Lorraine*



La collecte sélective des déchets

La valorisation des déchets est une des premières actions engagées par le Groupe. Le recyclage des matières est privilégié. Le site d'Everbal, spécialisé dans la fabrication de papiers recyclés, collecte une grande partie des déchets de papier du Groupe.

Les autres matières (plastiques, métaux, bois) sont dirigées vers des filières de recyclage spécialisées.

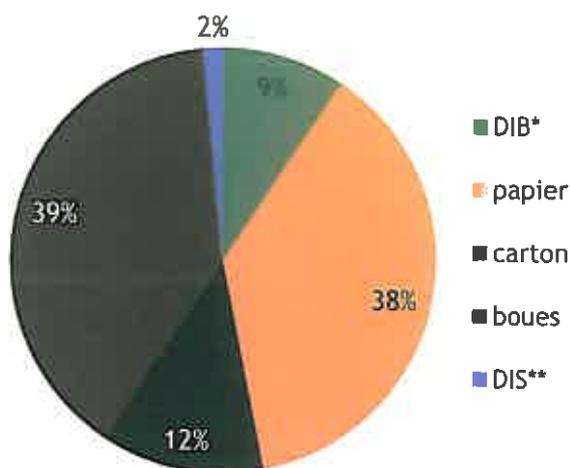
Les boues de station d'épuration font l'objet d'une valorisation agricole, généralement précédée d'une opération de compostage.

Lorsque les déchets collectés ne sont pas recyclables, la valorisation énergétique est envisagée. Seuls les déchets dits « ultimes » sont transférés vers des centres de stockage.

Nos collaborateurs sont régulièrement sensibilisés au tri des déchets de façon à améliorer nos performances. Chaque année, le Groupe Exacompta Clairefontaine dépense en moyenne 20 000 euros pour optimiser la gestion des déchets.



Matières déchets



DIB* : Déchets Industriels Banals
DIS** : Déchets Industriels Spéciaux

L'énergie de demain

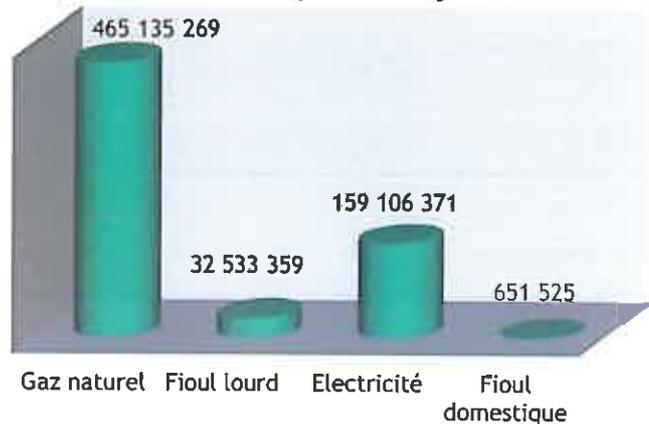
Les consommations énergétiques

Le gaz naturel est le combustible majoritairement utilisé sur nos sites. Il s'agit du combustible fossile le plus propre car il n'émet ni poussière, ni soufre lors de sa combustion. L'énergie thermique produite nécessaire au séchage du papier est ensuite récupérée pour le chauffage des eaux de process et des bâtiments.

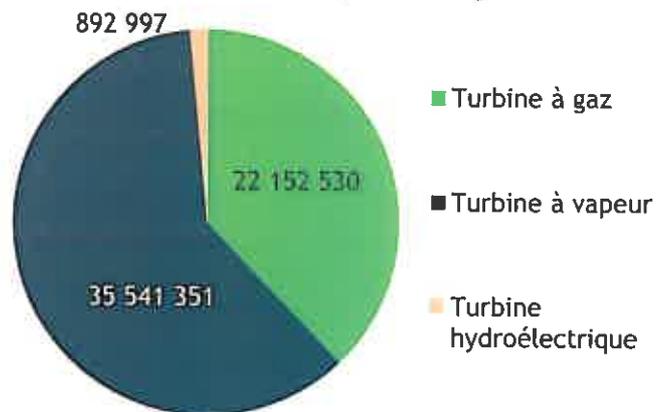
La centrale thermique des Papeteries de Clairefontaine est basée sur le principe de la cogénération, permettant la production simultanée de vapeur et d'électricité. Pour cela le site dispose d'une turbine à gaz et de deux turbines à vapeur. Une turbine hydroélectrique complète le dispositif. La production d'électricité du site couvre près de 60% de ses besoins et représente 37% des besoins en électricité de toutes les filiales.

Par ces actions permettant d'améliorer l'efficacité énergétique, le groupe réussit à limiter ses consommations de combustibles et d'électricité.

Consommations énergétiques (en KWh)



Production d'électricité des turbines (en kWh)



Le Groupe Exacompta Clairefontaine produit de la chaleur ou de l'électricité à partir d'énergies renouvelables :
Une chaudière biomasse sur le site d'Everbil
Une turbine hydroélectrique sur le site de Clairefontaine



Projet 2013
Mise en service d'une
deuxième chaudière
biomasse sur le site
d'Everbal.
Réduction de la
consommation de
combustibles fossiles.

1. Réduire les consommations
2. Privilégier les énergies propres
3. Sensibiliser

Ce sont les trois axes sur lesquels Exacompta Clairefontaine se donne les moyens d'agir en intégrant tous les acteurs concernés : formation des conducteurs de chaudière, sensibilisation des opérateurs aux économies d'énergie. Nous les encourageons à ajuster leurs gestes du quotidien (limiter l'éclairage artificiel et privilégier la lumière naturelle, mettre les machines en veille ou hors tension en cas de non utilisation prolongée). Les sites investissent également pour remplacer les néons standards par des LED, mettre en place des thermostats programmables afin de piloter les aérothermes ou installer des variateurs de fréquence.

Afin de mieux connaître les sources de consommation, des compteurs électriques supplémentaires ont été installés. Après analyse, ils permettront de définir de nouvelles actions de réduction.

Remarque : Dans ce premier rapport nous n'avons pas pu obtenir les données relatives aux émissions de fluides frigorigènes. De plus, nous n'avons pas identifié d'incidences majeures sur les activités du Groupe liées au changement climatique.

6 Millions d'euros
dépensés en deux ans
pour améliorer
l'efficacité énergétique

Base 2011-2012



Préserver l'air et le climat

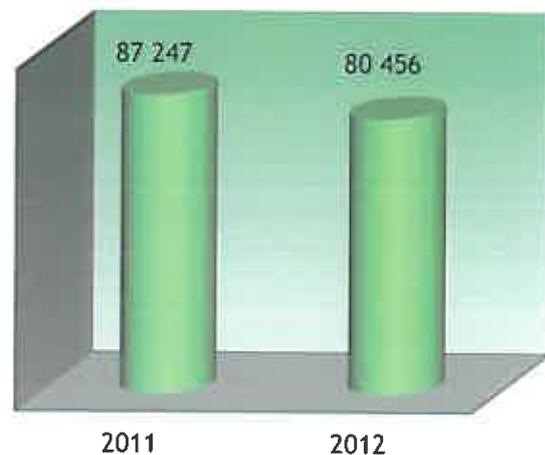
Pour préserver le climat actuel, le groupe Exacompta Clairefontaine s'engage à réduire ses émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) directs et indirects d'origine fossile.



Entre 2011 et 2012, les émissions de CO₂ et d'oxydes d'azote (NO_x) des papeteries ont fortement diminuées, elles sont passées d'environ 87 000 à 80 000 tonnes pour le CO₂ et de 133 000 à 103 000 tonnes pour les NO_x. Les papeteries sont les plus gros émetteurs du Groupe, ainsi nous agissons pour limiter davantage notre impact sur l'air. 363 000 euros ont notamment été consacrés à réduire les émissions d'Oxydes d'Azote (modification du brûleur d'une chaudière, recirculation des fumées...).

Concernant les composés organiques volatiles (COV), nos unités de transformation utilisent désormais des encres à l'eau au lieu d'encres à solvants.

Emissions de CO₂ de nos papeteries (en t)



Les émissions de CO₂ des sites de transformation sont essentiellement liées aux activités de transport. Ainsi, des solutions alternatives plus écologiques ont vu le jour :

- ❖ regroupement des produits par lieux de livraison permettant d'optimiser les expéditions
- ❖ développement de solutions rail/route
- ❖ véhicules émettant moins de 130g de CO₂ par km pour les déplacements des commerciaux
- ❖ covoiturage.



L'eau, une ressource privilégiée

La maîtrise de l'eau

L'eau est un élément indispensable pour l'industrie papetière. Il est donc essentiel que cette ressource reste pérenne. Le groupe Exacompta Clairefontaine met donc tout en œuvre pour la préserver et réduire ses consommations.

Nos papeteries sont dotées de stations d'épuration permettant de traiter les eaux usées avant de les restituer au milieu naturel. Ces stations éliminent les matières en suspension et les substances dissoutes présentes dans l'eau.

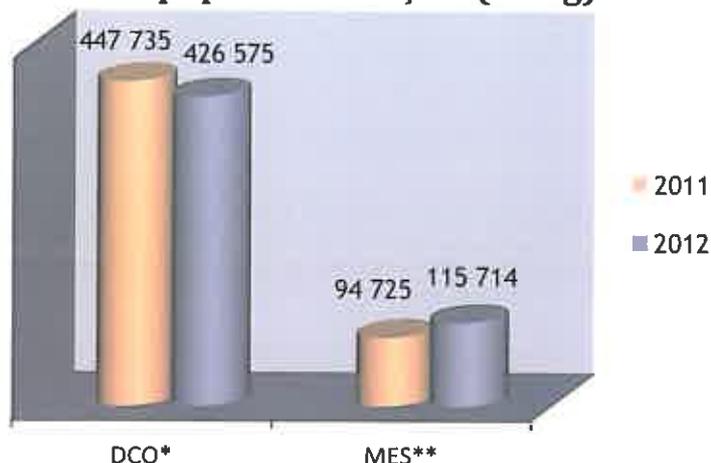
Les boues d'épuration générées sont, dans la plupart des cas, transformées en compost avant d'être valorisées en agriculture pour améliorer la fertilité des sols.

Les unités de transformations sont quant à elles directement raccordées aux stations urbaines.



L'usine d'Everbald utilise un procédé de lagunage pour traiter ses effluents. Pour améliorer l'efficacité du procédé, celles-ci sont régulièrement réensemencées en bactéries épuratoires.

Evolution des rejets de nos sites papetiers français (en kg)



*DCO : Demande chimique en oxygène

**MES : Matières en suspension



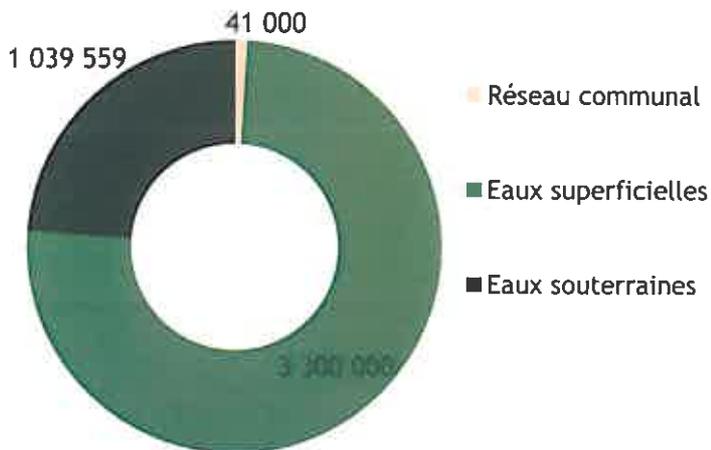
17,2 m³
*Quantité d'eau utilisée pour
produire 1 tonne de papier
dans les sites français*

*« Trophée de l'eau »
Clairefontaine
Prix du Ministère
de l'Environnement
pour une utilisation
exemplaire de l'eau.
Les procédés de
traitement des eaux
rendent aux
rivières une eau
épurée de la quasi-
totalité des résidus.*

Les sites surveillent de près leurs consommations d'eau et mènent une politique de limitation des prélèvements : chasse aux fuites, réutilisation des eaux de process. Ainsi nous avons réduit nos consommations d'eau de près de 14 % entre 2011 et 2012.

Au final, la consommation des sites papetiers est relativement faible car la majorité des eaux prélevées est restituée au milieu naturel.

Consommations d'eau (en m³)



La Biodiversité

Le groupe Exacompta Clairefontaine s'engage également pour la préservation de la biodiversité.

Quo Vadis a lancé depuis 2010 une campagne de reforestation au Niger. Plus de 100 000 arbres ont pu être plantés dans la région de Dosso (communauté EQUOplanteurs : Forêt Quo Vadis).

Certains de nos sites sont situés à proximité ou possèdent des terrains abritant une faune et une flore protégées.

Les Papeteries de Clairefontaine ont signé une convention de gestion sur 15 ans avec le Conservatoire d'Espaces Naturels de Lorraine pour préserver des habitats et des espèces d'intérêt communautaire. Le site est désormais intégré à une zone Natura 2000. Il s'agit de prairies de fauche abritant

un papillon, l'Azuré des Paludiers, sa plante hôte, la Grande Sanguisorbe.

Le cycle biologique du papillon est très particulier. Il pond uniquement sur la fleur de la Grande Sanguisorbe. Lorsque la chenille a éclos, elle quitte la fleur et est prise en charge par une espèce particulière de fourmis du genre *Myrmica*. La chenille hiverne dans la fourmilière où elle poursuit son développement jusqu'à l'année suivante en se nourrissant du couvain.

La larve se transforme en chrysalide à l'intérieur de la fourmilière, le papillon en émerge ensuite et prend son envol.



RESPONSABILITE SOCIALE



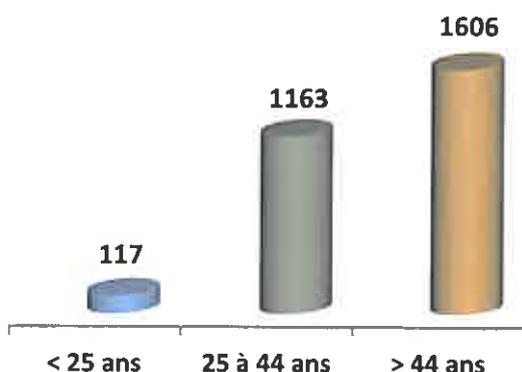
Toutes les données agrégées dans le cadre de la partie sociale de ce premier rapport RSE établi pour 2012 ne tiennent pas compte des sociétés commerciales du Groupe.

Au 31 décembre 2012, le Groupe Exacompta Clairefontaine compte 3 137 salariés. L'effectif retenu, hors sociétés commerciales, est de 2 886 salariés.

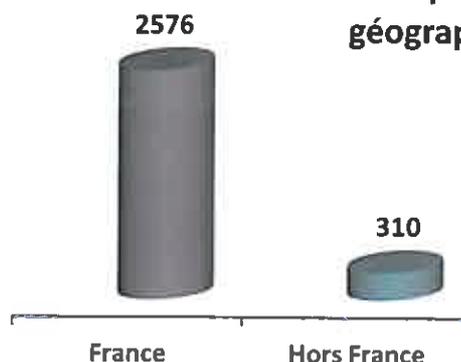
En 2012, le Groupe employait 1 670 salariés hommes et 1 216 femmes. Ces chiffres reflètent la volonté du Groupe, qui bien qu'industriel, veille à assurer un équilibre entre l'emploi des femmes et l'emploi des hommes.

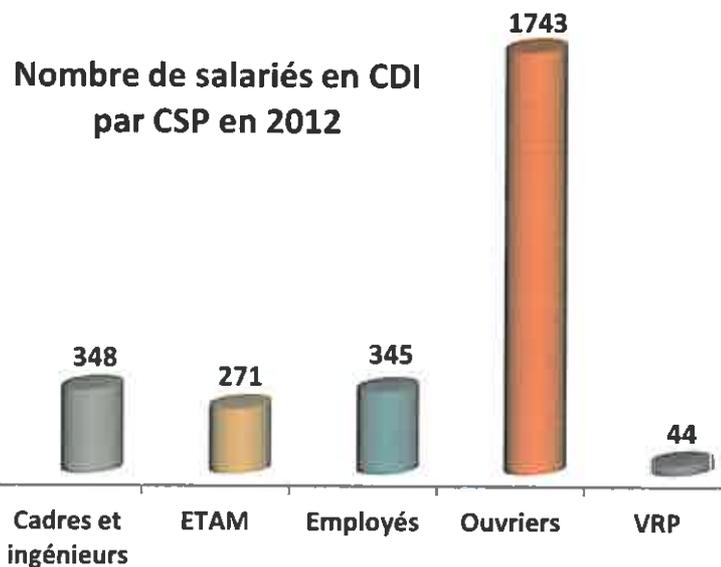
La majorité des emplois du Groupe est basée en France. Le savoir-faire et la maîtrise des procédés pour le Groupe est crucial dans sa stratégie visant à produire des produits de qualité. Le Groupe a donc fait le choix d'éviter le recours à la sous-traitance.

Effectif 2012 par tranche d'âge



Effectif 2012 par zone géographique





Notre Groupe a le souci de maîtriser le processus de fabrication. L'implantation principalement française de nos unités de fabrication répond également à un besoin de main d'œuvre qualifiée pour conserver et développer notre savoir-faire afin de proposer des produits qualitatifs.



Au-delà de pouvoir afficher un faible turnover sur la population en CDI, le Groupe tient à conserver les compétences de ses salariés. Ce transfert est assuré par exemple par la mise en place d'actions de tutorat qui participent à la préservation de notre savoir-faire entre les départs en retraite de nos employés et l'embauche de jeunes salariés.

L'une des préoccupations du Groupe est de veiller à recruter aussi bien des hommes que des femmes pour leurs qualités professionnelles.

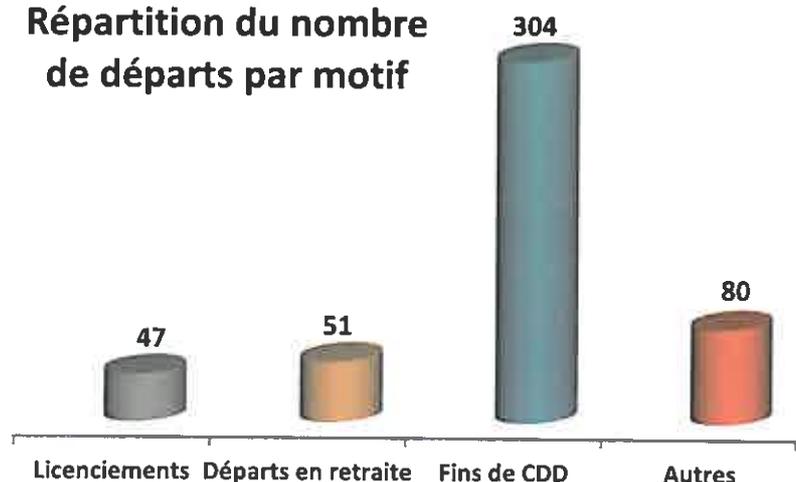
En 2012, cet objectif a été atteint par les filiales du Groupe puisque parmi les 376 personnes recrutées

57 % étaient des femmes et 43 % des hommes.

57% des embauches ont concerné des femmes

La grande majorité des départs concerne des fins de CDD ce qui reflète le processus normal de l'activité d'une industrie papetière. Le Groupe doit en effet recourir aux CDD au cours de l'année afin de faire face à des fluctuations d'activité dans les activités dites de façonnage pour préparer la rentrée scolaire mais également dans les produits millésimés (calendriers, agendas ...)

Répartition du nombre de départs par motif





En 2012, les frais de personnel correspondant aux rémunérations charges sociales incluses se sont élevés à 124 millions d'euros.

Notre Groupe veille à ce que l'écart entre les niveaux de rémunération reste raisonnable. En France, avec un ratio de 3 entre la rémunération moyenne des cadres-ingénieurs et celle des ouvriers, nous affichons une hiérarchie des salaires d'une amplitude honorable.

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes est également un objectif du Groupe. Cela se concrétise par exemple par la signature d'accords d'entreprise pour l'égalité professionnelle. Par ailleurs les représentants du personnel consultés sur d'éventuelles disparités salariales dans les entreprises de plus de 300 salariés n'ont pas relevé d'anomalie majeure.



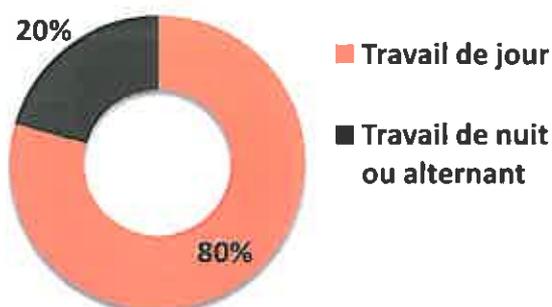


Notre Groupe veille à respecter les obligations légales en matière de temps de travail dans l'ensemble de ses filiales. Les horaires sont fonction de la législation applicable de chaque pays d'implantation ainsi que de la nature et de la saisonnalité de certaines de nos activités.

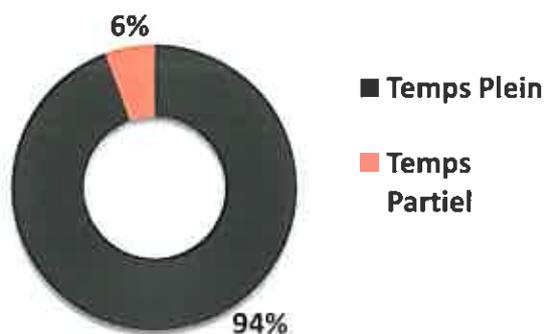
Le Groupe s'efforce également de respecter les choix des salariés qui souhaitent exercer une activité à temps partiel. Cela se met en place dans la mesure du possible en fonction des nécessités de service. De la même manière, le Groupe permet au salarié de retrouver une activité à temps plein dès qu'il le souhaite en fonction des postes vacants disponibles.

Le Groupe a également le souci de recourir le moins possible à des horaires de travail atypiques. En revanche l'activité de nos papeteries implique nécessairement un travail de nuit car ces-dernières ont un fonctionnement en continu, notamment les machines à papier.

**Répartition travail de jour /
travail de nuit**



**Répartition temps plein /
temps partiel**





En 2012, 100 754 heures supplémentaires ont été effectuées par nos collaborateurs. Ces heures supplémentaires ont été réalisées dans le cadre de surcroûts d'activité. La qualité de nos produits attendue par nos clients nous pousse à recourir à notre personnel déjà en place et déjà formé plutôt qu'à une main d'œuvre externe. En cas de recours à du personnel temporaire, ce dernier suit un parcours d'intégration et de formation pour apprendre nos métiers en toute sécurité.



En 2012, 25 969 heures ont été chômées. Comme beaucoup d'autres sociétés, le Groupe a été affecté par la crise économique européenne. Exacompta Clairefontaine veille à réduire le chômage partiel en mettant en place des actions de formation durant cette période. Par ailleurs la polyvalence et la polycompétence des salariés est également un facteur permettant de limiter le recours au chômage partiel.



Absentéisme (en nombre de jours)

| | |
|-----------------------|--------|
| Maladie | 33 906 |
| Accident du travail | 4 338 |
| Maternité et adoption | 2 920 |
| Evénements familiaux | 461 |
| Autres motifs | 7 648 |

Au sein du groupe Exacompta Clairefontaine, nous tentons de réduire le taux d'absentéisme au sein des différentes filiales. Au-delà des facteurs de maladie auxquels toutes les entreprises sont confrontés le Groupe agit en termes de prévention des accidents du travail et des troubles musculo-squelettiques. Les entreprises du Groupe travaillent à l'établissement de « diagnostic des facteurs de pénibilité ». Ces démarches ont abouti ou aboutiront à l'élaboration d'accords ou de plans d'action de prévention de la pénibilité au travail. Afin de limiter les arrêts courts, le Groupe mise sur un management de proximité à l'écoute de ses collaborateurs et développe des politiques de prévention contre les maladies graves tels que des dépistages des cancers du sein ou du colon.



Au sein de nos différentes filiales françaises, l'essentiel des grandes organisations syndicales est représenté ce qui facilite le dialogue social. Au total, le groupe comptabilise 244 représentants du personnel élus et représentants syndicaux désignés.

Les échanges avec les partenaires sociaux ont permis la signature et la mise en place de différents accords collectifs afin de veiller au maintien de bonnes conditions de travail et l'employabilité des collaborateurs tout cela dans un souci d'égalité de traitement.

Les accords portent sur :

- ★ Salaires et primes mensuels
- ★ Participation, intéressement et autres avantages annuels
- ★ Financement d'un système de santé
- ★ Temps de travail
- ★ Prévention de la pénibilité
- ★ Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes



Les maladies susceptibles d'avoir une origine professionnelle font l'objet de démarches préventives sur tous les sites du Groupe ainsi que des propositions de reclassement le cas échéant.

En 2012, 46 salariés ont fait l'objet de déclaration au titre de maladie professionnelle dans le Groupe.

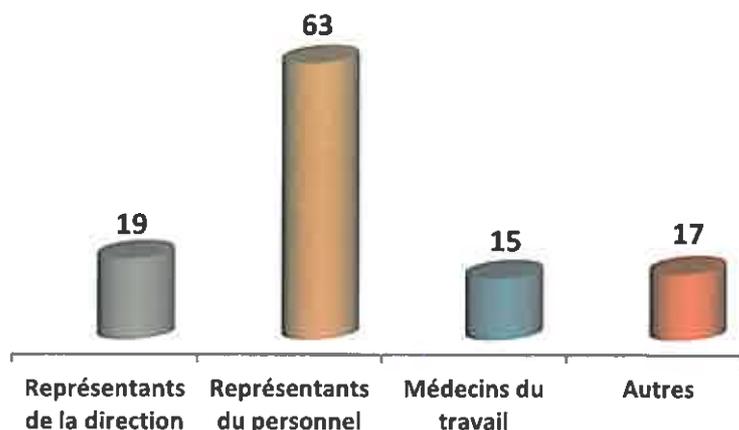
La santé et la sécurité au travail sont suivies notamment par les CHSCT (Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail) ou par les délégués du personnel pour les petites structures dans les filiales françaises du Groupe.

Sur le périmètre du reporting social RSE, en matière d'accidents du travail, les taux suivants ont été calculés au titre de 2012 :

- Taux de fréquence = 21,6
- Taux de gravité = 1,2

En 2012, des mesures de protection autour des machines, des actions de formation aux gestes et postures de sécurité, des actions de prévention des troubles musculo-squelettiques et de renouvellement des équipements de sécurité ont notamment été menées.

Composition des CHSCT





20 593
heures de
formations

Les responsables formation définissent les besoins en compétences des équipes, en tenant compte des objectifs définis et de la stratégie retenue par la Direction. Les entretiens individuels d'évaluation annuels permettent de recueillir les souhaits de formation de chaque salarié. La prise en compte de ces éléments permet de bâtir le plan de formation de chaque entité du Groupe selon leurs spécificités.

Le plan de formation est soumis à consultation des représentants du personnel, il est ensuite mis en place par les directions ce qui débouche sur des programmes de formation individualisés.

En 2012, le Groupe Exacompta Clairefontaine, a dispensé directement ou par le biais d'organismes agréés, un total de 20 593 heures de formation.



Les principes d'égalité professionnelle, de non-discrimination et de diversité sont des valeurs essentielles de l'inter-secteur Papiers Cartons que le Groupe tient à garantir et à promouvoir.

Le Groupe privilégie les compétences dans l'accès à l'emploi comme dans l'évolution professionnelle. L'application des principes de compétence et de résultats obtenus conduisent à assurer une égalité des chances et de traitement au bénéfice des salariés, y compris l'accès à un niveau de responsabilité supérieur.

Les moyens mis en place pour promouvoir l'égalité des chances sont multiples. La société, Papeteries de Clairefontaine, par exemple, axe sa politique de formation et l'accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) sur ce sujet.



EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

La répartition hommes/femmes constatée en 2011 dans l'industrie est de 71 % contre 29 %. Avec une représentation des femmes de 42 %, le Groupe Exacompta Clairefontaine est bien au-delà de la moyenne nationale dans l'industrie.

Le Groupe a pour engagement de favoriser l'application du principe d'égalité professionnelle également à travers les stages et les différents dispositifs de formation en alternance.

Afin d'assurer le respect du principe d'égalité professionnelle, le Groupe informe et sensibilise le personnel en charge du recrutement, le personnel d'encadrement, et le management de proximité.

Au sein du Groupe, la formation professionnelle constitue un levier majeur qui participe à la réduction des inégalités existantes dans les parcours professionnels des hommes et des femmes.

Nous encourageons et privilégions la compétence et la capacité professionnelle indépendamment du sexe du salarié.

Enfin, le Groupe souhaite que chaque salarié ait la possibilité de concilier son temps de travail avec les besoins de sa vie personnelle de manière à remplir au mieux ses responsabilités tant professionnelles que personnelles.

PERSONNEL EN SITUATION DE HANDICAP

Les dépenses relatives au personnel handicapé correspondent aux contributions légales, à la sous-traitance au secteur protégé et aux aménagements de poste. Elles s'élèvent à 2 millions d'euros en 2012.

Grâce à leur engagement, un certain nombre de filiales comptent un taux de personnel en situation de handicap supérieur au taux légal à l'image des Papeteries de Clairefontaine qui approchent les 7 %.

Des actions en faveur du personnel en situation de handicap sont en cours dans de nombreuses filiales.

APPRENTISSAGE ET STAGES

L'accueil de personnes en apprentissage et en contrat de professionnalisation permet au Groupe de recruter du personnel jeune afin de les former aux processus des entreprises et de veiller au transfert des compétences suite aux départs en retraite.

Plusieurs filiales du Groupe ont tissé des liens étroits avec des organismes de formation tels que l'école du papier PAGORA et le CFA papetier de Gérardmer situé à quelques kilomètres du site historique des Papeteries de Clairefontaine.

RESPECT DES CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

En 2012 le Groupe n'a pas d'implantation et ne procède pas à des achats significatifs dans des pays susceptibles d'avoir recours au travail forcé ou au travail des enfants.

De même, la liberté d'association et de négociation collective existe dans tous les pays où le Groupe possède des filiales.

Engagement Sociétal



Forêt
Quo Vadis



Plantez
votre arbre !



Impacts territoriaux et économiques

Chaque filiale d'Exacompta Clairefontaine est un acteur social et sociétal important en raison de son influence sur les populations locales et de son impact sur la région d'implantation.

Les sociétés du Groupe Exacompta Clairefontaine emploient des personnes proches des usines ou des sites d'exploitation. Le recrutement se fait sur place. Rappelons que les Papeteries de Clairefontaine existent depuis 1858. Des liens très étroits ont été tissés au fil du temps avec les villes et les villages où sont situés les établissements. Au total ce sont 3 137 personnes qui sont employées dans le Groupe au 31 décembre 2012.

Comme les actionnaires majoritaires du Groupe faisant partie d'une même famille, on trouve chez les ouvriers et employés la 6^{ème} ou 7^{ème} génération. La tradition de rentrer dans la même usine que ses parents demeure encore une réalité.

Liens associatifs

Les sociétés du Groupe Exacompta Clairefontaine sont souvent partenaires de clubs sportifs ou d'associations.

Les liens noués avec l'UNICEF sont particulièrement étroits pour soutenir l'éducation des enfants et le développement dans les régions défavorisées. Au total, depuis l'origine du partenariat avec l'Unicef en 2004, ce sont plus de 2,5 M€ qui ont été versés par le Groupe dans la promotion de l'éducation et le développement.



Partenariats

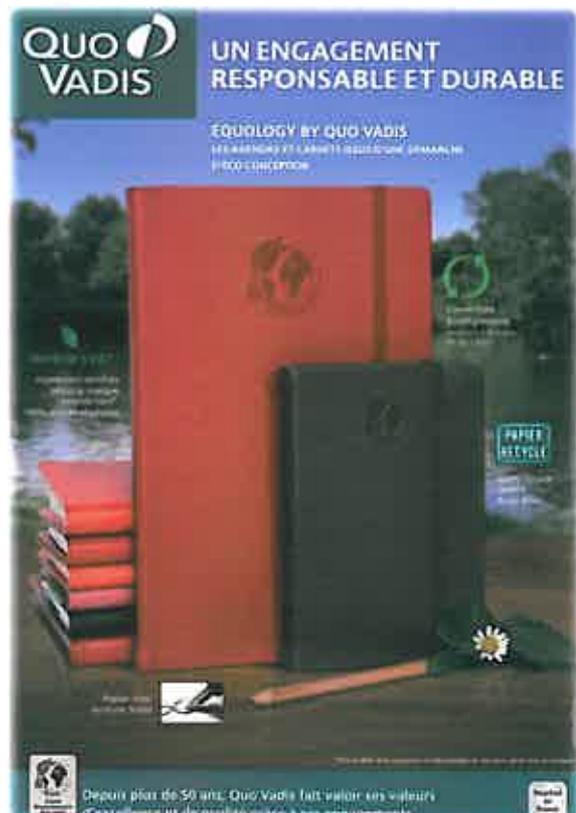
Des partenariats ont été établis avec de nombreuses associations locales à caractère sportif ou culturel. Le Groupe Exacompta Clairefontaine est associé aujourd'hui à de prestigieux clubs nationaux de football en devenant sponsor des équipes de jeunes, de 7 à 17 ans, garçons et filles. Le Groupe soutient notamment le Football Club Sochaux-Montbéliard et l'équipe féminine de l'Olympique Lyonnais.

Dans le domaine de la voile, une manifestation à caractère sportif « le Trophée Clairefontaine » unit dix des meilleurs skippers de l'année dans une compétition à caractère amical qui a toujours lieu au moment de la rentrée scolaire. Cette manifestation rassemble un public d'amateurs toujours nombreux.

Les sociétés soutiennent le tissu associatif local directement avec ses salariés qui en sont membres.

La plupart des sociétés du Groupe collaborent de façon étroite avec les établissements d'enseignement (lycées, IUT, CFA) et les CAT. Les salariés du Groupe sont souvent membres, enseignants ou partenaires de ceux-ci.





Enjeux sociaux et environnementaux

Le Groupe Exacompta Clairefontaine est un groupe français à vocation Européenne.

Les enjeux sociaux et environnementaux sont pris en compte de façon extrêmement sensible.

Les fournisseurs de matières premières doivent être systématiquement certifiés par FSC, PEFC, Blue Angel ou autres certificats. Clairefontaine entre dans la « Timber Regulation » qui vient de rentrer en application. Le fait d'être implanté majoritairement en zone rurale donne à nos entreprises et à nos collaborateurs une vraie sensibilité environnementale et conforte nos approches en matière de respect de l'environnement.

Les usines de production de papier du Groupe Exacompta Clairefontaine garantissent la qualité des fournitures de papier, certifiés de la même façon FSC, PEFC, Ange Bleu ou Ecolabel.

Dans le choix de chaque fournisseur le critère du respect de l'environnement est requis. Outre les certifications et labels indispensables pour notre activité, la sélection opérée par le Groupe peut aussi s'appuyer sur la réputation du fournisseur en la matière voire procéder d'une demande formelle.

Les sous-traitants sont pour la plupart locaux, français ou européens, ils sont sensibilisés aux risques environnementaux par le biais des réglementations européennes.

Loyauté des pratiques

La lutte contre toute forme de corruption active ou passive est intégrée dans les pratiques quotidiennes de la direction générale. Pour limiter le risque de corruption, la direction générale entreprend des campagnes régulières d'audits externes et internes. Ces missions d'audit et les contrôles opérés par les différents services du groupe incluent notamment les aspects relations fournisseurs, droits et taxes. Par ailleurs, la mission des commissaires aux comptes comporte un volet concernant la fraude qui couvre de fait l'ensemble des sociétés du Groupe.

Le Groupe n'est pas concerné par des mesures particulières prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs, au-delà du respect des législations en vigueur en la matière.

Droits de l'homme

Deux actions significatives rentrent dans le champ d'application de notre action en faveur des droits de l'Homme, dont l'éducation est un pilier majeur.

Soutenir la réussite scolaire des enfants est une évidence pour le Groupe qui met en œuvre des projets concrets en matière d'éducation et sensibiliser le public aux droits de l'enfant. La lutte contre l'abandon scolaire, en particulier celui des filles en s'appuyant sur les acteurs locaux, se développe dans des villages marocains.

Dans une région cible située au pied de Djebel Saghro, sur une population d'environ 10 800 personnes dont un tiers a moins de 18 ans, 94 % des filles sont scolarisées contre 87 % pour la moyenne nationale. Clairefontaine est fière de participer à ces succès.

Pour Editions Quo Vadis, l'aspect social représente un des trois enjeux du développement durable. Dans ce cadre, Quo Vadis soutient la scolarité des enfants du Togo. Quo Vadis continuera à soutenir et encourager la scolarisation des enfants défavorisés dans des régions pauvres du monde.



Avis sur la sincérité des informations relatives aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale

Exercice clos le 31 décembre 2012

Rapport d'examen sur la sincérité des informations sociales et environnementales

A la suite de la demande qui nous a été faite par le Groupe Exacompta Clairefontaine, nous avons effectué un examen des informations figurant dans le document « responsabilité sociale, environnementale et sociétale » du Groupe Exacompta Clairefontaine, visant à émettre le présent rapport, intégrant les exigences du décret français n° 2012-557 du 24 avril 2012 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale :

- une attestation relative à la présence des informations prévues par le décret français n° 2012-557 du 24 avril 2012 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale.
- un avis motivé sur la sincérité des informations publiées et, le cas échéant un avis motivé sur les explications relatives à l'absence de certaines informations

Les informations revues concernent l'exercice 2012.

Nous déclarons que cet avis a été élaboré de manière indépendante, et en toute impartialité, et que nos travaux ont été conduits conformément aux pratiques professionnelles de la tierce partie indépendante.

Les informations quantitatives et qualitatives ont été préparées sous la responsabilité et la coordination du directeur de la consolidation du Groupe Exacompta Clairefontaine conformément :

- A la procédure de collecte des données, au guide de remplissage du questionnaire social et au guide de remplissage du questionnaire environnemental,

ci-après nommés « les procédures de reporting », consultables au siège du Groupe Exacompta Clairefontaine.

Nature et étendue des travaux

Nous avons développé les travaux suivants :

- apprécié les procédures de reporting au regard de leur pertinence, fiabilité, caractère compréhensible et exhaustivité; en prenant en considération notamment les bonnes pratiques du secteur ;
- mené des entretiens auprès des personnes responsables du reporting environnemental et sociétal, afin de vérifier la bonne application des procédures de reporting ;
- réalisé une revue analytique des informations et effectué des vérifications, sur la base de sondages, depuis la collecte des données jusqu'à la consolidation des informations ;
- sélectionné, pour les informations environnementales un échantillon de sites en fonction de leur activité et de leur contribution aux données consolidées du Groupe Exacompta Clairefontaine : les papeteries de Clairefontaine et la papeterie de Mandeuve.
- Pour chacun des sites sélectionnés, nous avons vérifié la correcte application des procédures de reporting, et mené des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données avec des pièces justificatives.
- Vérifié les informations qualitatives, au niveau du siège sous forme :
 - d'entretiens avec le directeur général en charge de la thématique sociétale, avec le responsable des ressources humaines des papeteries de Clairefontaine, en charge de la

thématique sociale et avec le responsable environnement sécurité des papeteries de Clairefontaine en charge de la thématique environnement.

- de consultation par sondage de dossiers et documents mentionnés ;
- la confrontation des affirmations avec des données publiques.

Commentaires sur les procédures de reporting et les données

Les procédures et pratiques de reporting du Groupe Exacompta Clairefontaine appellent de notre part les commentaires suivants :

- l'établissement de procédures de reporting et d'outils de collecte et de consolidation, bien structurés pour cette première année de reporting, a été constaté, il sera cependant nécessaire d'affiner dans le temps quelques définitions ou mode de calcul,
- la sensibilisation des différentes filiales et personnes en charge du reporting, notamment en ce qui concerne les données environnementales, devra être engagée pour permettre une remontée plus systématique des données de la part des sites, néanmoins nous avons constaté un bon retour de la part des papeteries,
- Les dispositions relatives au contrôle interne des données, de leur saisie et de leur traitement doivent être renforcées aux différents stades du cheminement des informations,
- Il est à noter que la répartition des déchets ne couvre pas toutes les filiales du groupe, celles-ci n'ayant pas toutes répondu,

Présence et sincérité des informations prévues par le décret relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale

Présence

Toutes les informations prévues par le décret français n° 2012-557 du 24 avril 2012, sont présentes à l'exception :

- des informations environnementales relatives : « à la prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité » et « à l'utilisation des sols » pour lesquelles aucune explication n'est donnée,
- des informations sociétales «aux mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs»; pour cette omission, une explication est donnée.

Sincérité

Pour les informations quantitatives, les tests par sondage réalisés par Bureau Veritas Certification n'ont pas mis en évidence d'erreur significative ayant un impact au niveau du Groupe Exacompta Clairefontaine.

- Pour les informations qualitatives, les entretiens menés par les vérificateurs, n'ont pas révélé de distorsion ou affirmation erronée
- Les explications données relatives aux informations absentes nous sont apparues sincères.

Ainsi, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause la sincérité des informations communiquées par le Groupe Exacompta Clairefontaine dans son document « responsabilité sociale, environnementale et sociétale ».

Puteaux, le 18 avril 2013

Etienne Casal
Directeur Général
Bureau Veritas Certification France S.A.S



EXACOMPTA CLAIREFONTAINE

Siège Social
19, rue de l'abbaye
88480 ETIVAL CLAIREFONTAINE
www.exacomptaclairefontaine.fr