6. Informations sociales

EFFECTIF TOTAL

Pour l'exercice clos le 31 décembre 2010, BIC comptait au total 9 313 salariés permanents et 1 192 temporaires à travers 48 pays dans le monde. Les variations du nombre d'employés par zone géographique se présentent comme suit :

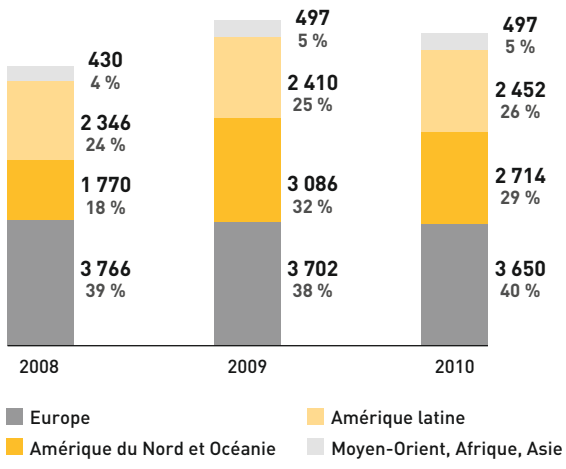
Effectif 2008 à 2010 par zone géographique

EFFECTIF PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE GROUPE BIC	DÉCEMBRE 2008	DÉCEMBRE 2009	DÉCEMBRE 2010	VARIATION 2010/2009
Europe	3 766	3 702	3 650	(52)
Amérique du Nord et Océanie	1 770	3 086	2 714	(372)
Amérique latine	2 346	2 410	2 452	+ 42
Moyen-Orient, Afrique et Asie	430	497	497	-
TOTAL EFFECTIFS PERMANENTS EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN	**8 312**	**9 695**	**9 313**	**(382)**
Temporaires	662	754	1 192	+ 438
TOTAL EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN	**8 974**	**10 449**	**10 505**	**+ 56**

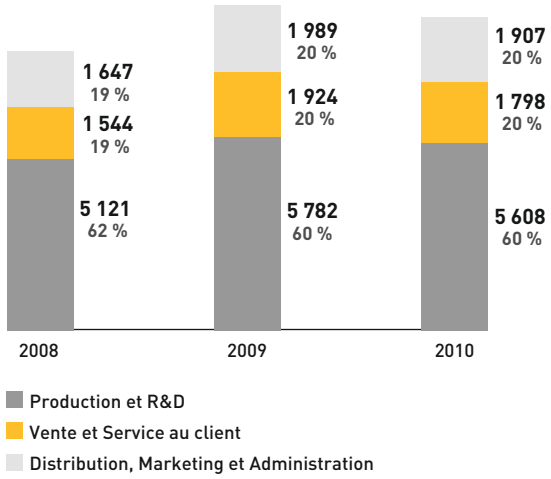
En 2010, les effectifs permanents sont en baisse de 382.

Cette variation s'explique par la baisse des effectifs de la branche Produits Publicitaires et Promotionnels (- 369) et plus particulièrement dans la division "Norwood USA" (- 317).

Effectifs permanents par continent



Effectifs permanents par pôle d'activité



L'effectif permanent (en contrat à durée indéterminée) représente 89 % de l'effectif du Groupe. L'effectif temporaire représente 11 % de l'effectif, réparti entre personnel intérimaire, contrats à durée déterminée et stagiaires d'école ou d'université. Le nombre de temporaires à fin décembre 2010 est plus important qu'à fin 2009 : + 438 (1 192 versus 754). Cette augmentation est notable dans les unités de production de produits d'écriture (+ 232 dont 148 à Mexico et Boulogne-sur-Mer, en France) et de rasoirs (+ 91 dont 87 à Athènes, en Grèce). Les travailleurs temporaires sont employés en production (80 % des effectifs temporaires), en support à la vente (6 %) et dans la distribution et l'administration (14 %), essentiellement en raison de la forte saisonnalité des activités de BIC.

La répartition des effectifs par pôle d'activité est constante depuis trois ans, ce qui traduit la stabilité du mode d'organisation.

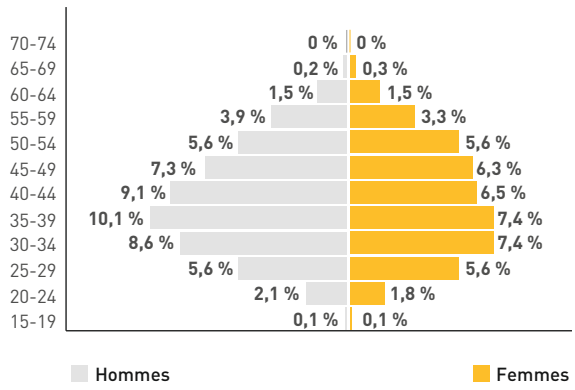
Le Groupe BIC s'enrichit des différences et proscrit formellement tout élément discriminatoire tel que la race, la religion, le sexe ou l'âge.

69 nationalités sont représentées dans les effectifs permanents du Groupe.

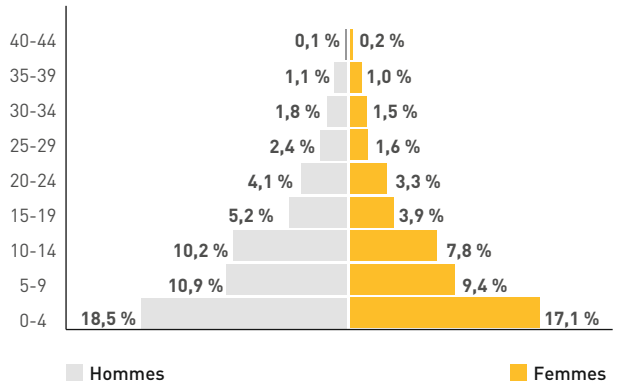
En 2010, les **employés** de BIC ont en médiane **40 ans** et une ancienneté de **8 ans.**

La pyramide des âges montre que toutes les tranches d'âge sont représentées. La pyramide des anciennetés montre la fidélité des employés de BIC, puisque 26,2 % ont plus de 15 ans d'ancienneté.

Pyramide des âges



Pyramide des anciennetés

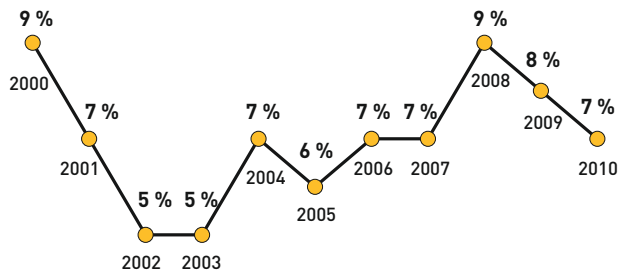


Les **femmes** représentent 46 % des effectifs permanents du Groupe. Elles représentent 40 % des effectifs en Europe, 56 % en Amérique du Nord, 43 % en Amérique latine et 53 % en Asie.

Les **managers** représentent en 2010 environ 24 % des effectifs permanents du Groupe. Selon la définition du Groupe BIC, la caractéristique principale d'un manager est qu'il coordonne un ensemble de moyens qui lui sont confiés, avec le degré d'autonomie et de responsabilité nécessaire à la réalisation d'objectifs au moins annuels. Le management peut porter sur une équipe, sur des projets, sur un processus, sur une technique ou sur un portefeuille de clients ou de fournisseurs.

En 2010, 38 % de ces managers, 25 % des directeurs et cadres supérieurs et 9 % du Comité de Direction sont des femmes.

Le taux de départ volontaire du Groupe est de 7 % en 2010, alors qu'il était de 8 % en 2009. En 2010, le ralentissement du taux de départ volontaire s'est ressenti principalement sur les continents américains alors que le nombre de départs volontaires a notablement augmenté en Océanie (17 %) et en Europe de l'Est. Le taux en Asie (34 %) reste le plus élevé dans le Groupe.



Pour ses **recrutements,** le Groupe a développé depuis plusieurs années une politique de mobilité et de promotion interne active, qui s'appuie sur des outils de gestion de carrière (Plan de Développement Individuel, Plan de Succession, accélérateurs de talents, etc.) qui sont utilisés efficacement.

En 2010, pour les quatre premiers niveaux de managers du Groupe, le **taux de promotion interne a été de 70 %,** comme en 2009, après trois années avec un taux supérieur à 80 %. Pour l'ensemble des managers, le taux de promotion interne est de 45 %.

D'autre part, le Groupe a réalisé quelque 200 recrutements externes de cadres intermédiaires ou débutants et plus de 1 000 recrutements d'ouvriers et employés.

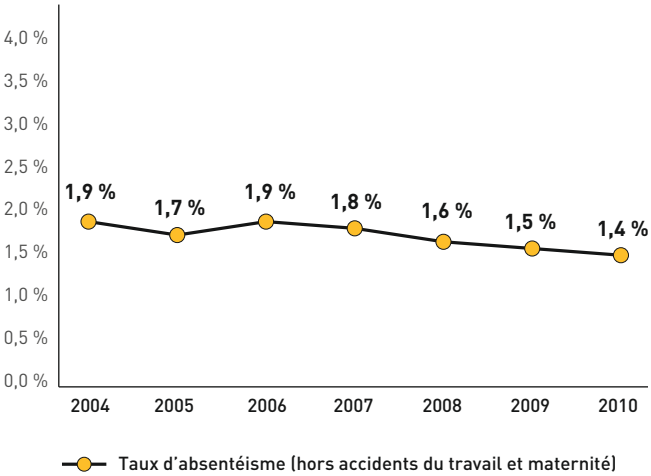
Le Groupe ne connaît pas de difficulté de recrutement externe, grâce à la mise en œuvre d'outils innovants et qualitatifs (adresse Internet : humanresources@bicworld.com) qui valorisent la notoriété de l'entreprise sur le marché de l'emploi international, et grâce à la collaboration avec des cabinets de recrutement spécialisés de renommée internationale. En interne, le Groupe a renforcé, depuis plusieurs années, les compétences de ses managers aux techniques de recrutement et a développé une nouvelle procédure de sélection et de traçabilité plus performante.

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les modes d'organisation et d'aménagement de temps du travail sont déterminés sur la base des prévisions des besoins de production de chaque site et du service à délivrer aux clients. BIC travaille continuellement à l'amélioration de ses modes d'organisation. Le niveau d'heures supplémentaires réalisées est strictement mesuré et encadré dans les établissements où cette pratique est utilisée.

Le taux d'absentéisme (hors accidents du travail et maternité) reste faible et décroît encore en 2010, soit en moyenne 1,4 % dans le Groupe contre 1,5 % en 2009, 1,6 % en 2008, 1,8 % en 2007, 1,9 % en 2006, 1,7 % en 2005 et 1,9 % en 2004.

Le taux d'absentéisme incluant les absences pour accidents de travail et maternité reste également faible et stable à 2,2 %.



Depuis plusieurs années, la Direction des Ressources Humaines sensibilise les Directions des établissements en publiant régulièrement au niveau du Groupe une analyse comparative des résultats détaillés de chacun d'entre eux, et en menant des plans d'action spécifiques.

RÉMUNÉRATIONS

Dans le Groupe, le coût moyen annuel par employé (charges sociales incluses) est de 49 434 euros en 2010, en augmentation de + 6,2 % par rapport à 2009 à taux réel.

L'analyse à taux de change constants montre une augmentation de + 1,4 % par rapport à 2009. Globalement, cette augmentation est due à :

- la baisse de la rémunération fixe moyenne (- 1,9 %) ;
- la forte augmentation des rémunérations variables due aux bons résultats 2010 et au versement d'une prime exceptionnelle à tous les salariés non bénéficiaires de stock-options ou d'actions (+ 35,6 %) ;
- l'augmentation de + 0,4 % des charges sur salaire et autres avantages.

La politique salariale du Groupe est déterminée chaque année par la Direction des Ressources Humaines en accord avec le Comité de Direction. Elle repose sur trois principes fondamentaux :

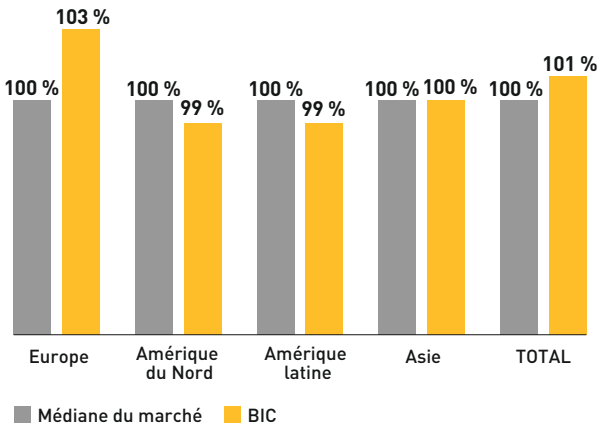
- la reconnaissance de la performance individuelle et/ou collective ;
- l'équité interne ;
- la compétitivité externe.

La reconnaissance de la performance individuelle et de la performance des équipes de travail est un élément essentiel de la politique de rémunération du Groupe BIC. Ainsi, pour les managers, les augmentations de salaire sont fondées sur le mérite individuel (excepté dans certains pays ayant des obligations légales en matière d'augmentations générales). En 2010, les rémunérations variables liées à la performance représentent en moyenne 15.5 % des rémunérations fixes des salariés du Groupe pour 12 % les années précédentes.

Les différences de rémunération entre les salariés sont justifiables ; elles reflètent les responsabilités confiées, l'expérience, la performance, le potentiel et tiennent compte des spécificités des marchés locaux.

En 2010, comme chaque année, une analyse complète de la compétitivité externe des salaires de base des managers (hors acquisitions) a été menée. Pour les quelque 48 pays où BIC est présent, les données médianes du marché par level BIC ont été fournies par HayGroup. Les résultats ont montré qu'en moyenne, les managers de BIC sont positionnés à la médiane de leur marché local.

Résultats de l'étude 2010



Pour les non-managers, BIC garantit une rémunération décente, respectant les minimaux fixés par les lois locales.

Les équipes de Ressources Humaines dans le monde ont la responsabilité de mettre en œuvre la politique salariale et de contrôler son application.

RELATIONS PROFESSIONNELLES

En France, une série d'accords d'entreprise a été négociée et signée avec les représentants du personnel sur les différents sites en 2009. Ils ont pour vocation de sécuriser le parcours professionnel de l'ensemble des salariés et notamment pour les plus âgés, les moins formés ou ceux souffrant d'un handicap physique.

En 2010, différentes mesures ont été mises en œuvre avec succès pour faciliter la mobilité fonctionnelle ou géographique. Elles ont permis le transfert de plusieurs salariés entre les différents sites du Groupe favorisant ainsi les échanges de savoir-faire. Des mesures permettant le transfert des compétences entre générations sont actuellement mises en œuvre. Elles permettent une meilleure préparation des successions et des départs en retraite.

Un programme d'aide à l'emploi des handicapés est mis en place dans chaque site. Par ailleurs, le Groupe s'engage actuellement dans un programme favorisant les diversités culturelles. Il vient de signer une convention dans ce sens.

Enfin, lorsque le Groupe a dû procéder à des adaptations structurelles, celles-ci se sont faites à l'issue de concertations avec les représentants du personnel et la recherche de solutions adaptées aux règles et nécessités locales.

FORMATION

Les valeurs de responsabilité et d'éthique mises en avant par BIC vont de pair avec une préoccupation constante pour l'épanouissement professionnel des collaborateurs du Groupe. Celle-ci se traduit par la mise en œuvre de programmes de formation et de développement destinés à renforcer les compétences et l'employabilité des salariés.

Identifier et préparer les futurs dirigeants

Dans des marchés où les ressources humaines de qualité sont de plus en plus recherchées et parfois même en pénurie, il est fondamental de concentrer ses efforts sur l'identification et le développement des ressources clés.

Les "talents", dont le rôle est crucial pour le développement de l'entreprise, font l'objet d'une attention particulière et de plans de développement sur mesure. En 2010, comme chaque année, en s'appuyant sur une analyse détaillée de notre organisation et de nos ressources, un plan de succession a été validé par le Président et le Directeur Général.

Par ailleurs, de nouveaux processus de *People review* ont été mis en place avec pour objectif de partager les résultats au sein des équipes de management des différentes entités du Groupe. Cela permet à BIC de continuer à privilégier la promotion interne dans les nominations à des postes de Direction. Ainsi, en 2010, le taux de promotion interne du Groupe est de 70 % chez les quatre premiers (plus hauts) niveaux de managers, de 37 % chez les cadres intermédiaires ou débutants et de 21 % chez les ouvriers et employés.

La formation, un enjeu déterminant pour le Groupe

BIC University constitue un des principaux outils pour développer les compétences de nos collaborateurs.

Créé en 1998, BIC University est un centre de formation de l'entreprise dont le but est de partager une culture commune et de développer des compétences managériales et de leadership au sein du Groupe afin de faciliter le travail en équipe à travers les géographies et les fonctions. Son programme propose des formations locales et globales sur quatre continents. En 2010, plus de 20 000 jours de formation ont été dispensés.

Parmi les programmes innovants mis en place par BIC University depuis 2008, on peut notamment retenir : le Mini-MBA, le Master BIC University ou bien un Executive Management Program.

- Le Mini-MBA est un véritable programme qualifiant créé en collaboration avec le MIP *(Management Institute of Paris)* et dont l'objectif est de donner aux jeunes managers le niveau de connaissance le plus actuel dans les différentes fonctions clés de l'entreprise (stratégie, finance, vente, marketing, RH, chaîne logistique, production). Plus de 130 managers ont d'ores et déjà participé à ce programme.
- Le Master BIC University (MBU) est un programme de développement des capacités de leadership qui se déroule sur 3 ans. Il est animé par plusieurs consultants-coachs qui accompagnent de manière personnalisée les participants avec de nombreuses mises en situation.
- En 2010, BIC University a créé un nouveau programme : l'*Executive Management Program* (EMP) destiné à préparer les futurs dirigeants de nos filiales. Les participants – tous repérés comme ayant un potentiel important – suivent un programme de 3 jours par trimestre pendant 2 ans en abordant l'ensemble des compétences techniques et managériales nécessaires à un dirigeant. BIC University a innové en introduisant les groupes de co-développement dans ces programmes et en offrant un accompagnement sous forme de *coaching* individuel aux participants.

EMPLOI ET INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

En 2010, le nombre de travailleurs handicapés, recensés dans les sites les plus importants du Groupe est de 79 (hors emplois indirects liés à la sous-traitance) : 39 sont employés en Europe, 28 en Amérique du Sud, et 12 en Amérique du Nord/Océanie.

LES ŒUVRES SOCIALES

Pour l'année 2010, BIC a consacré 1,380 million d'euros aux œuvres sociales de ses filiales en France, définies à l'article R. 432-2 du Code du travail.

SOUS-TRAITANCE ET MANIÈRE DONT LA SOCIÉTÉ PROMEUT AUPRÈS DE SES SOUS-TRAITANTS ET S'ASSURE DU RESPECT PAR SES FILIALES DES DISPOSITIONS DES CONVENTIONS FONDAMENTALES DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

80,5 % des ventes de BIC proviennent des produits fabriqués dans ses propres usines (86,5 % dans l'activité de produits de consommation ; 54,2 % dans l'activité de Produits Publicitaires et Promotionnels de BIC APP).

En tant que société leader dans la fabrication de produits de consommation, BIC s'est engagé à avoir un comportement socialement responsable dans le cadre de ses activités professionnelles, de la fabrication à la vente, en passant par le marketing. Le Code de Conduite du Groupe BIC est constitué d'un ensemble de principes professionnels et sociaux que l'on retrouve dans notre engagement à travailler avec des fabricants sous contrat également respectueux de ces principes.

Les principaux sites BIC sont implantés en Afrique du Sud, au Brésil, en Espagne, aux États-Unis, en France, en Grèce et au Mexique. Tous les sites BIC gèrent leurs activités dans le respect des principes professionnels et sociaux énoncés dans le Code de Conduite du Groupe BIC. Leur engagement est contrôlé dans le cadre d'une procédure d'autoévaluation appliquée dans nos usines.

BIC attend de ses fabricants sous contrat qu'ils respectent le même Code de Conduite. Bien que 19,5 % seulement de ses ventes concernent des produits sous-traités, BIC a mis en place un programme spécifique de contrôle du respect de son Code de Conduite par les fabricants sous contrat.

Depuis 2000, BIC applique un programme de Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) qui fait partie intégrante du processus de qualification des nouveaux produits fabriqués sous contrat. La participation au programme de responsabilité sociale de BIC – qui implique le respect du Code de Conduite du Groupe BIC par les fabricants sous contrat et un audit de leurs usines par un organisme de contrôle externe indépendant – est obligatoire pour tous les fabricants sous contrat de BIC. En 2005, le programme RSE du Groupe BIC a été étendu aux fabricants sous contrats locaux et régionaux qui fabriquent des produits BIC® seulement pour les marchés locaux. En 2010, BIC a entamé un processus d'intégration des fabricants sous contrat de BIC APP dans le programme RSE du Groupe. En raison du grand nombre de fabricants sous contrat produisant pour BIC APP, le processus d'audit pour contrôler l'application du Code de Conduite du Groupe BIC par ses fabricants sous contrat combine des audits externes par des auditeurs indépendants et des audits par des employés de BIC APP qui ont reçu une formation professionnelle pour effectuer ces audits.

BIC conçoit la responsabilité sociale comme un partenariat, au service de valeurs communes, conclu avec ses fabricants sous contrat. Nous avons mis ce partenariat en place en définissant des objectifs et en recherchant l'engagement en faveur de l'amélioration plutôt que l'interruption de la relation. BIC souhaite travailler avec ceux, parmi les fabricants sous contrat, qui manifestent leur engagement en réagissant rapidement et en fournissant un programme d'amélioration détaillé et honnête.

Les principes du Code de Conduite du Groupe BIC

- un environnement de travail sûr et sain ;
- des salaires équitables et une durée de travail raisonnable ;
- l'interdiction du travail des enfants ;
- l'interdiction du travail obligatoire ou forcé ;
- l'interdiction des discriminations ;
- la liberté d'association ;
- la conformité légale ;
- l'interdiction des tests sur les animaux ;
- la responsabilité environnementale ;
- l'affichage du Code.

PRISE EN COMPTE PAR LES FILIALES DE L'ENTREPRISE, DE L'IMPACT DE LEUR ACTIVITÉ SUR LE DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL ET LES POPULATIONS LOCALES

Nos Communautés

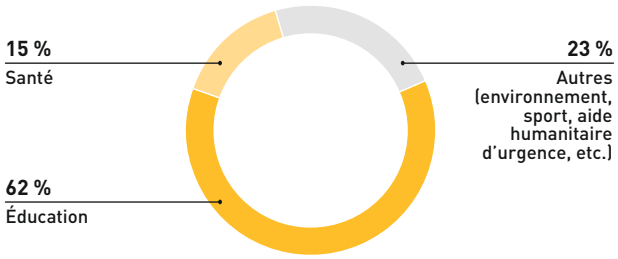
Le Groupe BIC répond à des enjeux sociétaux lorsqu'il agit pour les communautés. Les actions, pilotées localement par les filiales, peuvent être à l'initiative de la filiale, des employés ou des parties prenantes ayant identifié des besoins. En 2010, 181 opérations représentant plus de 0,5 % du résultat avant impôt ont été conduites dans le monde. Ces opérations prennent la forme de dons de produits, de dons financiers ou de volontariat des employés et répondent à des enjeux locaux mais aussi globaux.

En outre, le programme BIC Citizen permet d'associer tous les salariés du Groupe à une action commune de solidarité pour laquelle les sommes récoltées sont abondées par le Groupe.

En cohérence avec les métiers du Groupe, BIC intervient principalement dans les domaines de l'éducation et de la santé. Ces deux types d'opérations représentent 77 % des actions auprès des communautés et 74 % de leur valeur financière. Il s'agit par exemple du programme de BIC USA Inc. qui soutient la fondation de lutte contre le cancer du sein *"Susan G.Komen for the Cure"* par un don financier de 116 000 euros en 2010 ; ou encore, par un partenariat sur le long terme, avec l'AFEV. Cette association lutte contre l'échec scolaire en France en proposant un accompagnement éducatif à des enfants et des jeunes en difficulté scolaire ou sociale.

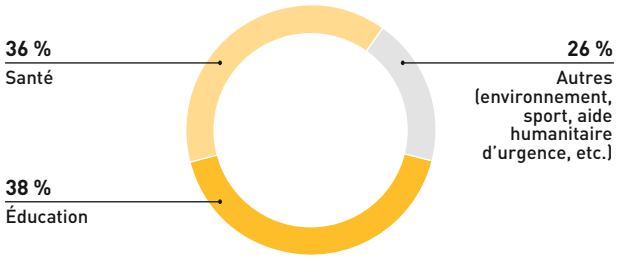
BIC s'engage aussi, en fonction des besoins, pour l'environnement, dans l'aide humanitaire d'urgence et le sport. Par exemple, la mobilisation des employés de BIC Chili qui a permis l'envoi et l'accompagnement d'un convoi d'aide aux sinistrés du tremblement de terre en février 2010 ; cette aide a notamment permis de reconstruire des écoles et d'apporter du matériel scolaire aux familles ; ou c'est encore, par exemple, par le programme mondial du Groupe, *"BIC Citizens in action"* qui en 2010 a axé sa campagne sur le projet "Haïti : un toit, un avenir" en partenariat avec l'ONG française Planète Urgence ; ce sont 72 000 euros qui ont été collectés, soit, après l'abondement de l'entreprise, 144 000 euros de dons pour participer au redéveloppement de l'économie rurale d'Haïti.

Répartition en nombre d'actions



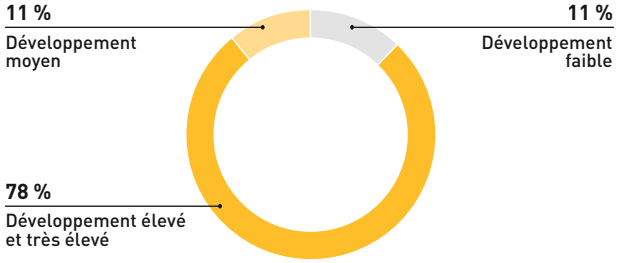
Répartition de la valeur financière des actions

(Estimation interne)



BIC est implanté et réalise 95,1 % de son chiffre d'affaires dans les pays développés, à haut et très haut Indice de Développement Humain (IDH) et le Groupe réalise dans ces zones 78 % de ses opérations, souvent en faveur de ses communautés locales. Moins présent dans les pays à faible et moyen IDH, BIC n'en a pas moins mis en place 22 % de ses opérations.

Répartition des actions par pays selon l'indice de développement humain (IDH) des pays



Exemples d'opérations au sein des filiales du Groupe BIC

TYPES DE PROGRAMME	NOMBRE D'OPÉRATIONS	EXEMPLES D'OPÉRATIONS AU SEIN DES FILIALES DU GROUPE BIC
Dons de produits	139	**France** : Don de rasoirs et de produits d'écriture à l'association d'aide aux personnes démunies "Les Restos du Cœur".
		Roumanie : Don de produits d'écriture à l'ONG "*Diaconia Ajutor International*" destiné aux enfants issus de familles pauvres afin qu'ils puissent poursuivre leurs études.
		Singapour : Participation financière et don de rasoirs à l'occasion de l'événement annuel de soutien aux enfants atteints de cancer "*Hair for hope*".
		Espagne : 59 dons de produits d'écriture à des associations du monde entier.
		France : Dons réguliers de produits à l'association Dons Solidaires, pionnier du mécénat de produits non alimentaires en France.
Dons financiers	58	**France** : Don à *l'AFEV*, une association dédiée à la lutte contre l'échec scolaire.
		États-Unis : Don pour à un programme éducatif de prévention contre la toxicomanie chez les jeunes.
		Équateur : Don à l'association "*Nino Con Futuro Fundation*" en reversant 0,5 % des ventes de stylos à bille pour aider plus de 300 enfants.
		France : Don à l'association "Dessine l'espoir", association de soutien aux personnes atteintes du VIH et du SIDA.
		France : Dons financiers à plusieurs associations, dont *l'enfant@l'hopital*, qui organise des ateliers d'écriture pour les enfants et adolescents hospitalisés.
		États-Unis : Plusieurs partenariats de long terme avec des associations dont "*Boys&Girls Village*" qui proposent des services destinés aux enfants et à leurs familles.
Travail bénévole des salariés	81	**Brésil** : Collecte de nourriture et de produits d'hygiène auprès des salariés pour "*Monte Salem*" *shelter*, association qui prend soin des enfants maltraités et *l'AAPNE*, association d'aide aux handicapés.
		États-Unis : Organisation d'événements pour récolter des fonds et permettre aux employés d'acheter, conditionner, livrer des paniers repas aux habitants des alentours.
		États-Unis : Participation de salariés en Floride à "*Komen Race for the Cure*" ; marche ou course à pied qui permet de récolter des fonds pour soutenir la lutte contre le cancer du sein.
		Canada : Récolte de fonds par les équipes pour la Croix Rouge Canadienne dans le but d'aider les victimes du tremblement de terre en Haïti (le gouvernement canadien a abondé ces dons à hauteur de 100 %).
		Mexique : Collecte de 3 tonnes de nourriture, vêtements et autres produits destinés aux sinistrés suite au passage de l'ouragan Alex en juin 2010.

7. Données environnementales

L'ENVIRONNEMENT CHEZ BIC

Un comportement éthique envers nos salariés, consommateurs, clients, fournisseurs et actionnaires est un principe de travail fondamental et prioritaire pour le Groupe BIC. Ainsi, le Groupe BIC poursuit son engagement à protéger l'environnement et à assurer la santé et le bien-être de ses salariés, ses voisins et ses consommateurs.

Nous reconnaissons que chaque aspect d'une activité industrielle, de la production à la distribution jusqu'à la fin de vie du produit et de son emballage, peut avoir un impact au niveau de la santé humaine, de la sécurité ou de l'environnement.

Il est de notre responsabilité de minimiser ces impacts. Notre approche consiste à collaborer avec nos salariés, fournisseurs, clients et consommateurs pour identifier, mesurer et minimiser les impacts sur la santé, la sécurité et l'environnement qui proviennent de nos activités de production, de nos produits et de nos emballages.

Pour la septième année, BIC publie un rapport de développement durable.

PÉRIMÈTRE ET CHOIX DES INDICATEURS

La SOCIÉTÉ BIC a fait le choix d'appliquer un périmètre plus large que le strict périmètre de l'article 116 de la Loi sur les Nouvelles Régulations Économiques qui précise que les données environnementales ne s'imposent qu'aux seules sociétés cotées.

Ainsi, afin de fournir des informations pertinentes et adaptées à l'esprit de la loi, BIC fournit les données consolidées dès lors que celles-ci sont disponibles et pertinentes.

Les indicateurs ont été choisis pour permettre une meilleure lisibilité d'ensemble des données. Seuls les indicateurs représentatifs de l'activité du Groupe et de l'impact de ses activités industrielles sur l'environnement ont été sélectionnés. Les données présentées proviennent de la consolidation des informations de l'ensemble des usines des filiales françaises et étrangères. Sont visées ici toutes les usines du Groupe BIC fabriquant des produits finis ou semi-finis, ainsi que les sociétés d'ingénierie et les opérations d'emballages. Sont exclues du périmètre les structures de très petite taille. Depuis 2010, ce rapport inclut les usines des produits publicitaires et promotionnels (APP) acquises en 2009 à l'exception de l'usine de Janesville (États-Unis), dont les activités dans le cadre de la consolidation des opérations, sont actuellement transférées à l'usine de Red Wing (États-Unis).

Pour assurer une meilleure fiabilité des données publiées, les données des années précédentes ont été affinées.

EXISTENCE AU SEIN DE L'ACTIVITÉ DE STRUCTURES INTERNES DE GESTION DE L'ENVIRONNEMENT. MOYENS CONSACRÉS À LA RÉDUCTION DES RISQUES POUR L'ENVIRONNEMENT

L'approche générale du Groupe BIC en matière de protection de l'environnement est précisée dans le document intitulé "Politique santé, sécurité, environnement du Groupe BIC" signé par le Président et Directeur Général en avril 2005.

Entre autres engagements, cette politique oblige chacune des usines BIC à mettre en place un Système de Management Environnemental (SME). Le Groupe BIC a préparé un ensemble de règles à suivre pour déployer un Système de Management qui répond à la fois aux besoins spécifiques de nos usines et à notre objectif d'amélioration continue de nos performances environnementales. Le Groupe a également préparé un Guide de mise en place des Systèmes de Management pour les sites nouvellement acquis. Les usines récemment acquises doivent définir et mettre en place leurs Systèmes de Management et intégrer la démarche environnementale de BIC.

La mise en place de Systèmes de Management est effectuée à 93 % pour l'Environnement et à 92 % pour la Santé-Sécurité.

Dans le cadre de cette démarche de SME, les sites de production BIC élaborent, mettent en place et documentent les résultats des nombreux projets destinés à améliorer leur performance environnementale.

DÉMARCHES D'ÉVALUATION OU DE CERTIFICATION ENTREPRISES EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT

Le Groupe BIC a demandé à toutes ses usines de mettre en place un Système de Management Environnemental conforme aux règles internes du Groupe. Le cas échéant, chaque site a la liberté d'aller au-delà de ces exigences Groupe. L'objectif est d'avoir une amélioration continue des performances environnementales.

La certification ISO 14001 n'est pas mise en place dans l'ensemble du Groupe, mais seulement pour les usines qui ont choisi cette voie pour progresser. À la fin 2010, 65,8 % des effectifs des usines travaillaient dans des sites de fabrication de produits finis certifiés ISO 14001.

MESURES PRISES, LE CAS ÉCHÉANT, POUR ASSURER LA CONFORMITÉ DE L'ACTIVITÉ AUX DISPOSITIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES APPLICABLES EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT

Les sites planifient et réalisent des contrôles quotidiens et périodiques, afin de répondre aux dispositions réglementaires locales. Selon le besoin, ces contrôles sont réalisés en interne ou avec l'assistance de prestataires extérieurs. Si une non-conformité est mise en évidence lors du contrôle, un plan d'action est mis en place pour y remédier.

La mise en place du Système de Management Environnemental du Groupe permet aux sites d'améliorer l'organisation de leurs contrôles.

Le règlement européen REACH (enRegistrement, Evaluation et Autorisation des substances CHimiques) fixe un nouveau cadre réglementaire pour les substances chimiques : il revient désormais à l'industriel de démontrer l'innocuité des substances chimiques qu'il utilise. Afin de répondre à cet impératif, BIC a mis en place une organisation lui permettant d'intégrer la problématique REACH. Un expert a été nommé au niveau du Groupe qui, avec l'appui de cabinets spécialisés, assure le suivi réglementaire, l'analyse des impacts pour l'entreprise et le montage des dossiers administratifs. Cette personne est l'interface de l'ensemble des entités à ce sujet. BIC a pris en compte le règlement REACH, dès 2008, notamment, en préenregistrant 70 substances pour 5 entités légales. Les enregistrements de ces substances, auprès de l'Agence européenne des produits chimiques (ECHA), sont prévus en 2013 et en 2018.

ORGANISATION MISE EN PLACE POUR FAIRE FACE AUX ACCIDENTS DE POLLUTION AYANT DES CONSÉQUENCES AU-DELÀ DES ÉTABLISSEMENTS

Dans le cas où des risques d'accidents pourraient avoir des conséquences à l'extérieur de nos usines, des plans de prévention et d'urgence ont été mis en œuvre.

En particulier, nos deux sites SEVESO disposent d'un Plan d'Opération Interne. Hors de France, certains de nos sites possèdent des plans équivalents de gestion des accidents ayant de possibles impacts au-delà des sites. À titre d'exemple, tous nos sites des États-Unis et notre site de Nouvelle-Zélande ont un plan d'intervention d'urgence qui comprend des actions de prévention et de gestion des conséquences hors site d'éventuels accidents.

Dans le cas de nos deux sites SEVESO seuil haut, nous avons défini une politique de prévention des risques majeurs et mis en place un système de gestion de la sécurité pour la prévention des accidents majeurs, conformément à l'arrêté ministériel du 10 mai 2000, transposition en droit français de la directive européenne 96/82/CE.

FORMATION ET INFORMATION SUR L'ENVIRONNEMENT ET LA SÉCURITÉ

BIC a lancé en 2005 une campagne de sensibilisation des salariés du Groupe au développement durable, par des présentations faites aux managers dans les sites et aussi par des brochures de sensibilisation rédigées dans la langue du pays. Depuis 2007, un module de formation par intranet consacré au développement durable et au Programme BIC de Développement Durable a été mis au point conjointement par BIC University et l'équipe dédiée au développement durable.

La politique Santé, Sécurité et Environnement (SSE) du Groupe BIC est communiquée à toutes les usines.

Le Groupe BIC ne procède pas à une mesure indépendante des jours de formation dédiés à la Santé, Sécurité et Environnement sur les sites. Les formations Santé, Sécurité et Environnement sont incluses dans les 121 347 heures de formations techniques dispensées en 2010.

DÉPENSES ENGAGÉES POUR PRÉVENIR LES CONSÉQUENCES DE L'ACTIVITÉ SUR L'ENVIRONNEMENT

Les budgets d'investissements liés à l'environnement font partie intégrante des budgets des usines.

Tous les ans, les usines BIC planifient des programmes d'amélioration à court et long terme, destinés à prévenir ou minimiser les conséquences sur l'environnement. Un montant de 1,8 million d'euros a été engagé pour ces programmes au cours de l'année 2010.

MONTANT DES PROVISIONS ET GARANTIES POUR RISQUES EN MATIÈRE D'ENVIRONNEMENT

La Société est assurée pour la responsabilité civile, au titre de ses installations. La Société est assurée au titre de sa responsabilité environnementale et de sa responsabilité civile, pour les préjudices causés aux tiers. En outre, la Société a souscrit les assurances obligatoires couvrant ses salariés, ainsi que des assurances couvrant les dommages aux biens et l'interruption d'activité pour ses biens immobiliers et mobiliers.

MONTANT DES INDEMNITÉS VERSÉES AU COURS DE L'EXERCICE EN EXÉCUTION D'UNE DÉCISION JUDICIAIRE

Aucun.

ACTIONS MENÉES EN RÉPARATION DES DOMMAGES CAUSÉS À L'ENVIRONNEMENT

Aucune action significative n'a été nécessaire en 2010.

CONSOMMATION DE RESSOURCES EN EAU

La consommation d'eau, rapportée à la tonne de produits, a diminué de plus de 27 % entre 2009 et 2010. La forte variation est, en grande partie, le résultat de l'ajout des 2 nouveaux sites de BIC APP, Sleepy Eye (États-Unis) et Red Wing (États-Unis), 2 usines avec des ratios de consommation d'eau assez bas. Pour permettre une comparaison plus appropriée avec les données de l'année précédente, le graphique présente d'une part les résultats pour 2010 de la consommation d'eau rapportée à la production en excluant les 2 sites BIC APP (réduction de 3 %) et d'autre part les résultats pour le Groupe BIC.

L'amélioration de l'efficacité d'utilisation de l'eau du Groupe BIC s'inscrit dans la continuité des résultats enregistrés depuis plusieurs années. Cependant, ce progrès est aussi lié à la forte augmentation globale des volumes de produits qui tend à réduire le ratio de consommation d'eau car certains usages de l'eau sont moins directement liés à la production ; comme l'eau utilisée pour les besoins des salariés. Nota : pour une année avec une importante baisse de la production le Groupe subirait l'effet inverse, une augmentation du ratio de consommation.

Au global, en 2010, 8 sites ont réduit leur consommation d'eau brute. C'est le cas de PIMACO (Brésil) qui a réduit sa consommation d'eau de 10 % et ce tout en augmentant la production de 4 % grâce

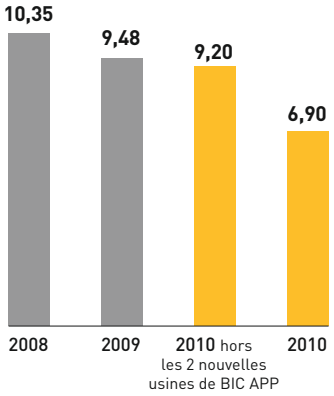
à un programme de recherche de fuites et de réparations rapides. Le remplacement de la robinetterie des sanitaires par du matériel économe en eau a aussi contribué à cette amélioration. De même, BIC Ecuador (Équateur) a réduit sa consommation de 8 % tout en accroissant sa production de 3 % grâce à la réorganisation de son process de production et notamment à un programme dédié à l'optimisation de la consommation d'eau.

Au total, 13 sites ont réduit leur ratio de consommation d'eau rapportée à la tonne de production. Ainsi, BIC Rasoirs (France), qui représente 46 % de la consommation d'eau du Groupe, a enregistré une diminution de 10 % de son ratio de consommation d'eau principalement grâce à la mise en place à la fin de l'année 2009 d'un circuit fermé pour l'eau de rinçage du procédé de fabrication des lames ainsi que par le remplacement d'un système de refroidissement à base d'eau par un procédé à base d'air.

Les usines BIC ont reporté 7 projets spécifiquement dédiés à la réduction de la consommation d'eau.

Consommation annuelle d'eau rapportée à la production – Groupe BIC

En m^3 / tonne



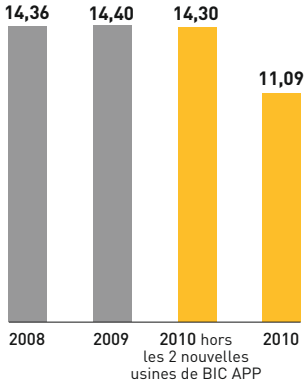
production de 4 % toute en réduisant la consommation d'énergie de 9 % grâce à la re-planification du travail qui a permis d'utiliser prioritairement des machines à forte efficacité énergétique. BIC CORPORATION Milford (États-Unis) a réduit la consommation énergétique de 6 % tout en augmentation sa production de 5 %. Cette amélioration est due aux éclairages à haute efficacité énergétique et l'utilisation plus efficace du gaz des nouvelles chaudières.

Les améliorations significatives de l'efficacité énergétique par tonne de production concernent les sites de BIC CORPORATION Gaffney (États-Unis), BIC Rasoirs (France) et BIC Iberia (Espagne) avec des réductions respectives de 4 %, 5 % et 12 %. BIC Iberia (Espagne), pour améliorer sa performance, a mené un audit de ses équipements de façon à remplacer les moins performants.

Dans le cadre de la mise en œuvre de Systèmes de Management Environnementaux, au moins 34 programmes concernant la réduction de la consommation d'énergie ont été finalisés ou mis en place en 2010.

Consommation annuelle d'énergie rapportée à la production – Groupe BIC

En gigajoules / tonne



CONSOMMATION DE RESSOURCES EN ÉNERGIE

L'énergie consommée par tonne de production a diminué de 23 %. La forte variation est, en grande partie, le résultat de l'ajout des 2 nouveaux sites de BIC APP, Sleepy Eye (États-Unis) et Red Wing (États-Unis), 2 usines avec des ratios de consommation d'énergie assez bas. Pour permettre une comparaison plus appropriée avec les données de l'année précédente le graphique présente d'une part les résultats pour 2010 de la consommation d'énergie rapportée à la production en excluant les 2 sites BIC APP (réduction de 0,7 %) et d'autre part les résultats pour le Groupe BIC.

L'efficacité énergétique continue de s'améliorer grâce aux efforts permanents des usines. Cependant, ce progrès est aussi lié à la forte augmentation globale des volumes produits qui tend à réduire le ratio de consommation d'énergie car certains usages de l'énergie sont moins directement liés à la production ; comme le gaz pour le chauffage des bâtiments. Nota : pour une année avec une importante baisse de la production le Groupe subirait l'effet inverse, une augmentation du ratio de consommation.

2 sites ont réduit leur consommation énergétique brute malgré une augmentation de la production. Ainsi, PIMACO (Brésil) a augmenté la

CONSOMMATION DES RESSOURCES EN MATIÈRES PREMIÈRES

BIC s'attache à optimiser la quantité de matières premières nécessaires à la fabrication de ses produits.

Nous avons initié une démarche d'éco-conception pour les produits d'écriture et les rasoirs. Il s'agit d'une approche préventive qui permet d'intégrer les questions environnementales dès la conception du produit. En 2009, BIC s'est équipé du logiciel d'éco-conception expert, SimaPro, pour permettre aux équipes de conception de mesurer et, si possible, de réduire l'impact environnemental des produits avant l'étape de fabrication.

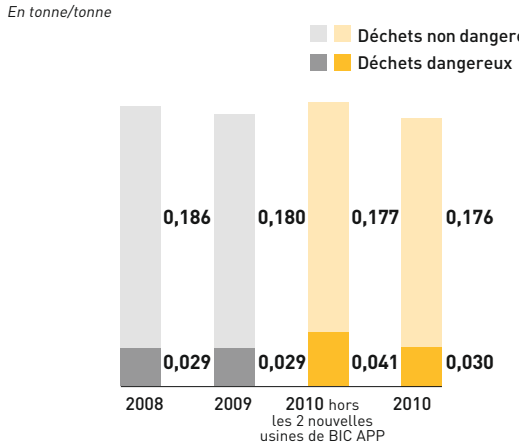
Des matériaux recyclés sont utilisés dans la gamme de papeterie BIC® Ecolutions™ lancée en 2008 qui s'élargit chaque année. En 2009, BIC avait aussi lancé le premier rasoir BIC® fabriqué en bioplastique : le rasoir BIC® Ecolutions™. L'utilisation de cette matière issue de l'agriculture permet de limiter l'utilisation de ressources naturelles non renouvelables.

En 2010, les usines ont mis en place 4 programmes concernant la réduction de consommation de matières premières et 4 en matière de packaging ont été élaborés.

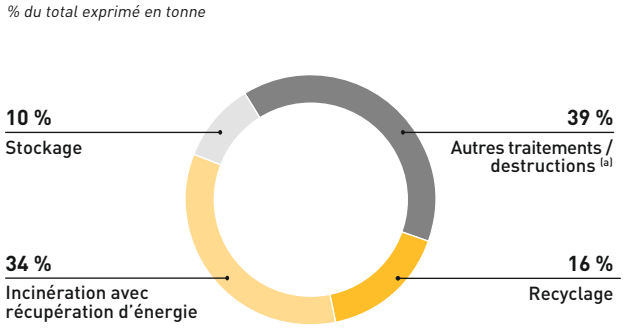
DÉCHETS

Le Groupe BIC a enregistré une diminution de la quantité de déchets générés par tonne de production par rapport à 2009. Cette diminution de 1,4 % correspond à une augmentation de la production de déchets dangereux ramenée à la production et à une réduction de la production de déchets non dangereux ramenée à la production. Comme pour l'eau et l'énergie, BIC fournit aussi les résultats 2010 sans les 2 nouveaux sites APP, ainsi une comparaison plus appropriée peut être faite avec les données de l'année précédente.

Production annuelle des déchets industriels rapportée à la production – Groupe BIC

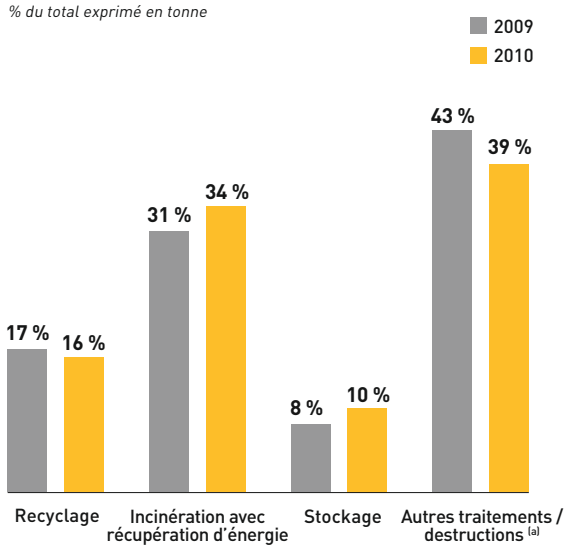


Traitement des déchets industriels dangereux en 2010 – Groupe BIC



(a) La catégorie "Autres traitements/destructions" regroupe les autres techniques de traitement des déchets, comme l'incinération sans récupération d'énergie.

Répartition des déchets industriels dangereux en 2009 et 2010



(a) La catégorie "Autres traitements/destructions" regroupe les autres techniques de traitement des déchets, comme l'incinération sans récupération d'énergie.

DÉCHETS INDUSTRIELS DANGEREUX

Le Groupe BIC a enregistré une augmentation de la quantité de déchets dangereux générés par tonne de production par rapport à 2009. Cette augmentation de 4 % est principalement liée à plusieurs événements ponctuels et exceptionnels en 2010. Des exemples de tels événements sont le nettoyage approfondi des cuves et la destruction de matériels obsolètes. Un exemple à noter est la fermeture du site de BIC CORPORATION Fountain Inn (États-Unis) qui a généré une quantité importante de déchets du fait de la mise hors service et du nettoyage du matériel et du bâtiment, ainsi que la destruction des stocks excédentaires.

Malgré ces événements exceptionnels, il est important de souligner les efforts des usines comme BIC Ecuador (Équateur) qui a réduit sa production de déchets dangereux de 38 % tout en augmentant la production. BIC Ecuador (Équateur) a obtenu ces résultats grâce à un système de pesée des déchets plus précis et à un plan d'actions permettant de limiter la contamination des déchets classiques par des substances dangereuses. BIC Shanghai (Chine) a aussi amélioré sa performance en matière de production de déchets dangereux grâce à de meilleurs ajustements des machines d'assemblage des cartouches. Ainsi, la quantité de déchets a été réduite de 39 % alors que la production a elle augmenté de 65 %.

En 2010, les usines du Groupe BIC ont travaillé sur 24 programmes axés sur la réduction de la production de déchets.

DÉCHETS INDUSTRIELS NON DANGEREUX

En 2010, le Groupe a enregistré une diminution de 2 % de la quantité de déchets industriels non dangereux produits rapportée à la tonne de produits.

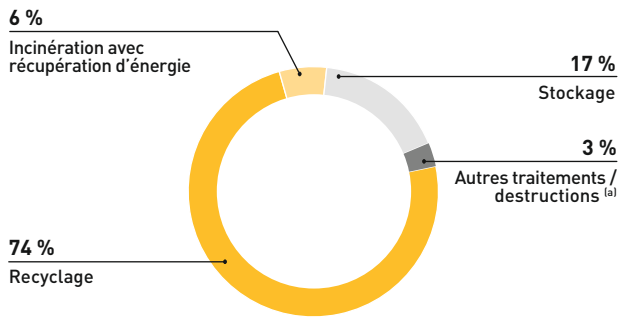
7 usines ont réduit significativement leur ratio de production de déchets ramenée à la tonne de production. Ainsi, BIC Violex (Grèce) et BIC Shanghai (Chine) ont diminué respectivement leur ratio de 22 % et 53 % grâce à la réutilisation au sein de l'usine de déchets matière, comme par exemple les palettes de bois.

L'amélioration de 8 % par BIC Rasoirs (France) est le fruit d'un plan d'action complet qui vise à sensibiliser les salariés à l'importance des bons gestes de tris, à recycler en production le plastique issu de ses déchets de fabrication et à repérer très rapidement les dysfonctionnements des machines pour limiter la production de pièces défectueuses devant être éliminées.

À travers l'ensemble du Groupe BIC, les usines ont élaboré 24 programmes de réduction de la production de déchets.

Traitement des déchets industriels non dangereux en 2010 – Groupe BIC

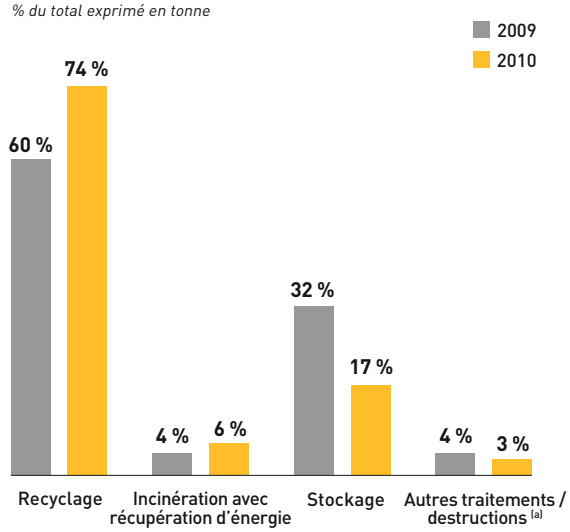
% du total exprimé en tonne



(a) La catégorie "Autres traitements/destructions" regroupe les autres techniques de traitement des déchets, comme l'incinération sans récupération d'énergie.

Répartition des déchets industriels non dangereux en 2009 et 2010

% du total exprimé en tonne



(a) La catégorie "Autres traitements/destructions" regroupe les autres techniques de traitement des déchets, comme l'incinération sans récupération d'énergie.

CONDITIONS D'UTILISATION DES SOLS

En Europe et aux États-Unis, dans le cadre de la restructuration industrielle entraînant des fermetures d'usines, BIC a veillé à ce que la remise en état des sites soit réalisée en accord avec les lois locales et les meilleures pratiques environnementales. Lorsque c'est approprié ou exigé par la loi, BIC mène des études de sol et de sous-sol, même si la majorité des sites ne sont soumis à aucune obligation de diagnostic. Les études pollution effectuées sur des sites européens longtemps exploités montrent que notre activité n'a pas généré un impact notable sur les sols et sous-sols.

Pour les sites français assujettis à des exigences réglementaires spécifiques, la politique de prévention des risques de pollution des sols est intégrée dans la démarche.

REJETS DANS L'AIR, L'EAU, LE SOL AFFECTANT GRAVEMENT L'ENVIRONNEMENT. LES MESURES PRISES POUR LIMITER LES ATTEINTES À L'ÉQUILIBRE BIOLOGIQUE, AUX MILIEUX NATURELS, AUX ESPÈCES ANIMALES ET VÉGÉTALES PROTÉGÉES

La nature de nos activités industrielles, principalement le moulage et l'assemblage de produits en plastique et le marquage des produits, a un impact environnemental local relativement faible, comparé à d'autres secteurs industriels. Néanmoins, notre Programme de Développement Durable demande que chaque site mesure, évalue et réduise ses impacts environnementaux significatifs.

Le Groupe BIC a quantifié les émissions directes de gaz à effet de serre de ses sites de production pour l'année 2010. Il s'agit des émissions de CO_2 provenant de la combustion des ressources fossiles – majoritairement le gaz naturel et le fuel – principalement utilisées pour chauffer les bâtiments. La quantité totale d'émissions directes de gaz à effet de serre est estimée à 11 897 tonnes équivalent CO_2, soit à une augmentation de 1 460 tonnes équivalent CO_2 par rapport aux émissions de 2009, entre autres du fait de l'inclusion des 2 nouveaux sites de BIC APP, Sleepy Eye (États-Unis) et Red Wing (États-Unis).

NUISANCES OLFACTIVES ET SONORES

Les nuisances olfactives ne sont pas considérées comme significatives dans notre activité.

Concernant les nuisances sonores, des mesures sont faites en limite de propriété dans le cadre de l'instruction des dossiers administratifs compte tenu de la réglementation locale. Dans l'hypothèse où des nuisances seraient portées à notre connaissance, nous effectuerions des études et mettrions en place des actions correctives adaptées.