



# **Charte d'éthique du Groupe BIC**

**et Guide d'utilisation**

**Jan-07  
Rev.mai-10**

# Introduction

Sans éthique, rien n'est durable.

L'éthique est au cœur de la philosophie BIC et des principes de gestion des affaires qui font le succès de BIC et sa réputation établie depuis longtemps, en matière d'intégrité, d'honnêteté et d'équité.

Notre objectif est de bâtir avec nos parties prenantes – nos employés, nos clients, nos fournisseurs, nos actionnaires et les autorités - des relations basées sur l'honnêteté, la confiance et le respect.

L'éthique repose sur des principes d'action et de comportement respectés et mis en œuvre par tous nos dirigeants et salariés.

L'objet de ce guide d'éthique est de préciser les principes d'éthique essentiels du Groupe afin que chacun puisse s'y référer et s'y conformer en toutes circonstances. L'objectif est de maintenir au sein de BIC une culture qui nous fait agir de manière juste, tous les jours.

Ces règles ne sont pas exhaustives mais constituent autant de repères utiles pour tous les collaborateurs du Groupe et l'ensemble de ses partenaires.

Il est de la responsabilité de chacun de faire vivre ces principes au quotidien et de continuer à faire de BIC un partenaire digne de confiance.

Cette responsabilité a pour corollaire de réprouver toute attitude contraire à ces règles.

Toute question relative à ce guide d'éthique, à la Charte d'Éthique ou à la conduite à adopter en cas de dilemme peut être adressée, dans toute langue, aux personnes suivantes, désignées par le Comité de Direction en qualité de médiateurs.

Marie-Aimée Bich-Dufour  
Directeur Général Délégué  
Directeur Juridique  
SOCIETE BIC

Steve Burkhart  
Vice-Président  
Directeur Juridique  
BIC Corporation

## **Vous allez peut-être franchir une limite quand vous entendrez ceci :**

- *"Personne n'est obligé de savoir..."*
- *"La fin justifie les moyens"*
- *"Tout le monde fait ça..."*
- *"Seulement pour cette fois..."*
- *"Ca a toujours été fait ainsi..."*
- *"On n'est pas obligé de dire que..."*
- *"Disons que je n'ai rien dit..."*
- *"Cela semble trop beau pour être vrai..."*
- *"Fermez les yeux sur..."*
- *"Cela n'est pas très grave..."*

## **Si vous avez encore un doute, posez-vous ces questions :**

- *"Est-ce en cohérence avec les valeurs du Groupe ? et ses règles de fonctionnement ?"*
- *"Est-ce que cette décision me pose des problèmes de conscience ?"*
- *"Et si cela paraissait dans le journal ?"*
- *"Et si je subissais ce que je fais subir à d'autres ?"*
- *"Est-ce honnête ?"*
- *"Et si mes enfants, mes parents, mes amis, mes collègues... l'apprenaient ?"*
- *"Et si tout le monde faisait cela ?"*

# Principes d'action

## Respect des droits humains fondamentaux

Le Groupe BIC applique les conventions de l'Organisation Internationale du Travail relatives à la protection des travailleurs, à l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants, et veille à ce que ses fournisseurs fassent de même.

Le Groupe BIC a pour principe de n'opérer aucune discrimination, pour quelque cause que ce soit, dans le recrutement et la gestion de carrière de ses employés et de manière plus générale dans les relations de travail.

Le Groupe BIC ne tolère aucune forme de harcèlement moral ou sexuel et prohibe tout comportement qui tendrait à créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

### Questions

*Ai-je des doutes sur le fait que mon fournisseur respecte la législation du travail ?*

*Ai-je l'assurance que dans mon service, les règles fondamentales sont connues et appliquées par tous, notamment en matière de sécurité et d'horaires de travail ?*

*Suis-je certain(e) que mon comportement ne peut pas être perçu comme offensant ou humiliant par certains collaborateurs ?*

*Me serais-je comporté(e) de la même manière si ce collaborateur avait été un homme ?*

*Suis-je certain(e) d'être objectif dans l'évaluation de la performance de mes collaborateurs ?*

*Est-ce que j'accepterais que mes collègues se comportent avec moi comme je me comporte avec eux ?*

*Est-ce que je n'ai pas tendance à rendre un unique collaborateur responsable de tous les dysfonctionnements du service ?*

## Respect de l'environnement

Le Groupe BIC s'attache à mettre en œuvre une politique en matière de Santé, Sécurité, Environnement, à veiller à son application constante et à demander à ses fournisseurs d'exercer la même vigilance.

Le Groupe BIC s'efforce d'améliorer continuellement la performance environnementale de ses sites industriels.

En particulier, le Groupe BIC met tout en œuvre pour minimiser les impacts de ses activités.

Le Groupe BIC conçoit et fabrique ses produits en s'efforçant d'utiliser des solutions techniques innovantes qui minimisent les impacts sur l'environnement.

Enfin, le Groupe BIC encourage les bonnes pratiques de préservation de l'environnement au bureau et engage chacun de ses employés à adopter des comportements visant à éviter toute forme de gaspillage d'énergie ou de ressources naturelles.

### Questions

*Ai-je des doutes sur le fait que mon fournisseur m'offre toutes les garanties en matière de protection de l'environnement ?*

*Suis-je certain(e) que mes collaborateurs connaissent et appliquent la politique Santé, Sécurité et Environnement du Groupe BIC ?*

*Est-ce que mon comportement au bureau est respectueux de l'environnement ? Suis-je certain(e) de ne pas gaspiller ? Suis-je attentif(ve) à encourager mes collaborateurs à adopter des comportements moins gaspilleurs ?*

*N'y aurait-il pas un moyen de diminuer les impacts environnementaux du projet que nous lançons ?*

## Respect de la légalité

Le Groupe BIC applique dans tous les domaines les lois et règlements en vigueur et s'attache à ce que ses fournisseurs fassent de même. En particulier, tous les employés sont sensibilisés au respect des lois régissant notamment la concurrence et la propriété industrielle, le travail et l'emploi, la sécurité, la santé et la protection de l'environnement.

### Questions

*Est-ce que je vérifie que je suis conforme aux règles concernant la santé et la sécurité du consommateur ?  
Est-ce que je respecte les normes et législations en vigueur dans les pays de vente ?*

*Suis-je certain(e) que les activités de mon distributeur sont conformes aux lois et ne sont pas en conflit avec les intérêts du Groupe BIC ?*

*N'aurais-je pas besoin de l'avis de la DRH et/ou du service juridique sur ce dossier ? Ai-je bien appliqué les recommandations de la DRH et/ou du service juridique ?*

*Est-ce que l'information dont je dispose sur mon concurrent a été obtenu légalement ?*

*Est-ce que mes collaborateurs sont bien au fait de la législation s'appliquant à leur activité ?*

## Ecoute et dialogue

BIC s'engage à développer une relation basée sur la confiance et le respect, à tous les niveaux de l'entreprise, et invite les salariés à s'exprimer librement.

Le Groupe BIC entend développer un dialogue social responsable. A cette fin, le Groupe BIC tient informés en temps utile ses salariés ou leurs représentants, dans le respect des lois et règlements applicables en matière d'information et de consultation des salariés.

### Questions

*Est-ce que mes collaborateurs se sentent libres d'exprimer leur avis quant à la bonne marche du service ?*

*Est-ce que je veille à ce que mes collaborateurs entretiennent des relations courtoises avec les autres services du Groupe BIC, ou avec leurs fournisseurs ?*

*Suis-je attentif(ve) à donner une suite aux remarques de salariés qui me sont remontées ?*

# Principes de comportement

## Conflits d'intérêt

Chaque membre du personnel doit éviter toute situation de conflit entre les intérêts du Groupe et son intérêt personnel ou celui de ses proches.

En particulier, chaque membre du personnel s'interdit :

- toute prise d'intérêt chez un concurrent, un fournisseur ou un client qui s'opposerait à l'exercice de ses responsabilités envers le Groupe BIC.
- toute activité professionnelle externe, contraire aux intérêts du Groupe, pour le compte d'un concurrent, d'un fournisseur ou d'un client.

### Questions

*Suis-je attentif(ve) à éviter les situations où mes propres intérêts pourraient entrer en conflit avec les intérêts du Groupe BIC ?*

*Suis-je certain(e) que les activités professionnelles que je mène en dehors de BIC n'ont pas un impact négatif sur le Groupe BIC ?*

## Protection des biens de l'entreprise

Chaque membre du personnel a l'obligation de ne pas divulguer à des tiers ou à des membres du personnel qui ne sont pas habilités à en avoir connaissance, les informations professionnelles confidentielles auxquelles il a accès.

Chaque membre du personnel veille à ce que l'information qu'il fournit et qui est nécessaire à la bonne exécution du travail soit précise, fiable et partagée avec les personnes intéressées.

### Questions

*Suis-je certain(e) d'avoir fourni les bonnes informations aux bonnes personnes ?*

*Suis-je attentif(ve) à ne pas parler à tort et à travers des projets internes du Groupe BIC ?*

*Ai-je bien conscience du niveau de confidentialité des informations qui me sont transmises ? Ai-je bien conscience des informations que je peux transmettre à mes collaborateurs en fonction de leur niveau de confidentialité ?*

## Engagement professionnel

Chaque membre du personnel met en œuvre ses compétences professionnelles au meilleur niveau possible et contribue de manière active au respect des principes d'action du Groupe.

Chaque membre du personnel s'engage à instaurer un climat de confiance et d'étroite collaboration avec ses collègues et ne tolère aucun comportement discriminatoire, offensant ou dévalorisant.

Chaque membre du personnel s'engage à tout mettre en œuvre pour remettre un travail de qualité et dans les temps, et s'assure qu'il répond bien aux attentes et besoins de ses collègues.

### Questions

*Depuis quand ne me suis-je pas posé la question suivante : « ce projet se fait-il dans le respect des principes d'action du Groupe BIC ? » ?*

*Suis-je attentif(ve) à créer les conditions d'un climat de travail serein ?*

*Suis-je certain(e) d'être intransigeant avec les comportements discriminatoires, offensants ou dévalorisants ?*

## Relations avec nos parties prenantes

Chaque membre du personnel respecte les principes d'intégrité, d'honnêteté et d'équité dans ses rapports avec les parties prenantes du Groupe.

Lorsqu'il traite avec un client, un fournisseur ou tout autre tiers, chaque employé s'engage à effectuer ses choix sur la base de critères objectifs dans le seul intérêt du Groupe.

Chaque membre du personnel s'interdit directement ou indirectement de solliciter tous cadeaux et s'interdit d'en accepter d'une valeur économique qui excède les usages courants de la profession.

Chaque employé s'engage à ne pas utiliser les biens du Groupe dans une fin inappropriée ou illégale.

En particulier, BIC rejette toute forme de corruption active ou passive.

### Questions

*Suis-je certain(e) que chacun de mes collaborateurs connaît et applique les principes d'intégrité, d'équité et d'honnêteté avec ses parties prenantes ?*

*Est-ce que j'offre ou est-ce que je reçois un cadeau excédant les valeurs d'usage dans la profession ?*

*Suis-je certain(e) de savoir à qui m'adresser en cas de doute sur la valeur d'un cadeau qui m'a été fait ?*

*Suis-je certain(e) que l'utilisation que je fais des moyens du Groupe BIC ne place pas l'entreprise dans une situation délicate ?*