



# CHARTRE ÉTHIQUE

---

# SOMMAIRE

LE MOT DU PRÉSIDENT	P.3
LES VALEURS ET PRINCIPES ÉTHIQUES D'EMERIA	P.4
I. RESPECT DES PRINCIPES FONDAMENTAUX	P.8
<b>A. PROTECTION DES DROITS DE L'HOMME</b>	P.10
<b>B. RESPECT DES LOIS ET RÈGLEMENTATIONS</b>	P.10
<b>C. RESPECT DES PERSONNES</b>	P.11
1. Lutte contre les discriminations	P.11
2. Respect des collaborateurs et collaboratrices	P.12
3. Respect des clients	P.14
4. Respect des partenaires et fournisseurs	P.14
<b>D. CADEAUX ET INVITATIONS</b>	P.15
II. CONFORMITÉ	P.16
<b>A. LUTTE CONTRE LA FRAUDE</b>	P.18
<b>B. LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT ET LE FINANCEMENT DU TERRORISME</b>	P.18
<b>C. LUTTE ANTICORRUPTION</b>	P.19
<b>D. PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS</b>	P.20
<b>E. PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES ET RGPD</b>	P.21
<b>F. SÉCURISATION DES ACTIFS ET PROTECTION DES RESSOURCES</b>	P.22
<b>G. RESPECT DU DROIT DE LA CONCURRENCE ET LOYAUTÉ DES PRATIQUES COMMERCIALES</b>	P.22
<b>H. CONFIDENTIALITÉ DES INFORMATIONS D'ENTREPRISE</b>	P.23
III. ENGAGEMENT	P.24
<b>A. RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE</b>	P.26
<b>B. RELATIONS AVEC LES AUTORITÉS PUBLIQUES ET LOBBYING</b>	P.27
1. Neutralité politique	P.27
2. Lobbying	P.27
<b>C. MÉCÉNAT ET SPONSORING</b>	P.28
<b>D. DIALOGUE ET TRANSPARENCE</b>	P.28
GLOSSAIRE	P.30

---

# LE MOT DU PRÉSIDENT



La réputation et la réussite d’Emeria en tant que leader mondial du marché des services immobiliers résidentiels sont le résultat de l’implication de chaque collaborateur et de chaque collaboratrice du Groupe. Les nombreux défis à relever en matière d’éthique des affaires demandent en effet un engagement sans compromis, afin de bâtir un groupe solide et pérenne.

Le comité exécutif d’Emeria s’engage ainsi à se conformer et à promouvoir les règles éthiques décrites dans la présente charte. Chaque collaborateur et chaque collaboratrice du Groupe, quel que soit son niveau hiérarchique et sans aucune distinction, se doit de les appliquer au quotidien dans son travail, en tout lieu et à tout moment. En effet, la vigilance et l’implication personnelle sont indispensables au maintien de l’intégrité et à la préservation de l’image du Groupe.

L’ambition d’exemplarité d’Emeria en matière d’éthique répond à notre objectif d’inspirer la confiance. C’est la raison pour laquelle cette charte doit devenir le texte de référence qui guide les actions de chacun et chacune d’entre nous au quotidien.

**Philippe SALLE**  
Président Emeria



LES VALEURS  
ET PRINCIPES  
ÉTHIQUES D'EMERIA



---

# LES VALEURS ET PRINCIPES ÉTHIQUES D'EMERIA

En tant qu'acteur majeur et partenaire de confiance, Emeria et ses filiales (ci-après dénommées « le Groupe » ou « nous ») détiennent un rôle essentiel dans la promotion de la vision des métiers du secteur de l'immobilier et de ses activités connexes. Aussi, l'éthique relève d'une démarche portée au plus haut niveau au sein du Groupe. En effet, les lignes de conduite détaillées au sein de cette charte sont partagées par tous et toutes, et font appel au **discernement, à l'implication et à l'exemplarité de chacun et chacune**. Cette charte a donc vocation à servir de référence afin que chaque collaborateur et chaque collaboratrice du Groupe en applique les préceptes au quotidien.

## POURQUOI UNE CHARTE ÉTHIQUE ?

La charte éthique est un **document fondamental du programme de conformité d'Emeria**, annexé au règlement intérieur ou toute autre documentation contraignante. En partageant une référence commune, le Groupe s'engage à promouvoir et à guider les comportements de ses équipes et des tiers avec qui il est en relation d'affaires.

Pour ce faire, un corpus de règles et de procédures internes est déployé avec pour but de conduire les activités du Groupe en toute intégrité. Ce corpus vient préciser les points détaillés dans la charte, le cas échéant.

## À QUI S'ADRESSE LA CHARTE ÉTHIQUE ?

Cette charte précise les principes de comportement attendus de la part de l'ensemble des **dirigeants et dirigeantes, actionnaires, collaborateurs et collaboratrices** du Groupe, sans exception, y compris les stagiaires, alternants et alternantes, intérimaires. Plus précisément, Emeria attend de ses collaborateurs et collaboratrices qu'elles agissent en accord avec ces principes en toutes circonstances dans le cadre professionnel, quels que soient leur métier et leur niveau de responsabilité. De la même manière, le Groupe attend de ses **prestataires, sous-traitants et fournisseurs** qu'ils se conforment aux engagements de sa charte éthique.

**Un devoir d'exemplarité repose sur les managers, à qui il appartient de :**

- promouvoir une conduite éthique et responsable ;
- communiquer la charte éthique aux équipes, comme à toute partie prenante, et l'expliquer aux nouvelles recrues ;
- être à l'écoute, conseiller et apporter de l'aide aux équipes dès que des problématiques éthiques se posent ;
- donner l'exemple.

Les questions éthiques sont rarement simples, mais elles ne doivent jamais être éludées. Emeria attend donc de ses managers qu'ils **orientent leurs collaborateurs et collaboratrices** vers les interlocuteurs et les interlocutrices les mieux à même de répondre à leurs diverses préoccupations éthiques. Par ailleurs, les managers doivent être informés et renseignés des différentes chartes, politiques et procédures du Groupe afin de prendre au mieux en compte les questions éthiques dans leurs prises de décision.

## QUEL EST LE CHAMP D'APPLI- CATION DE LA CHARTE ?

Ne pouvant rappeler l'intégralité des lois, règlements et principes régissant les activités du Groupe, ni même aborder toutes les situations susceptibles de se présenter, **il est attendu de chaque collaborateur ou collaboratrice qu'elle réagisse avec intégrité et en faisant preuve de bon sens.** Il est, en effet, du ressort de sa responsabilité individuelle de veiller à ce que ses activités soient exercées en conformité avec les principes décrits dans cette charte.

À la moindre difficulté en termes d'éthique face à une situation quelconque, la règle d'or est **d'évoquer la difficulté avec sa hiérarchie ou le service risques et conformité** qui vous accompagnera dans la décision ou la suite à donner.

Pour toute question, vous pouvez contacter le service risques et conformité du Groupe à l'adresse mail suivante : **compliance@emeria.eu**. Le service se tient à votre disposition pour vous aider à respecter ces engagements et devoirs en termes d'éthique, et pour vous accompagner, le cas échéant, dans toute situation complexe.

## LES MANQUEMENTS AUX PRINCIPES ÉNONCÉS DANS LA CHARTE ÉTHIQUE

Tout manquement expose non seulement le Groupe à un **risque d'image et de réputation**, mais peut aussi compromettre son accès à certaines opportunités ou nouveaux marchés.

Quant à la personne responsable, elle s'expose à des **sanctions disciplinaires** prévues par les lois, les règlements intérieurs ou toute documentation contraignante.

Enfin, si le manquement constitue une infraction pénale, des **sanctions pénales** seront également encourues.

## LE DISPOSITIF D'ALERTE INTERNE

Un dispositif d'alerte interne est mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices pour signaler, de bonne foi, tout comportement ou situation dont on aurait eu personnellement connaissance quant à une éventuelle violation de la loi ou des politiques de l'entreprise pouvant faire courir un risque à Emeria, ses filiales ou aux personnes (corruption, atteinte à l'environnement, harcèlement...). La plateforme de signalement est disponible à partir du lien suivant : **emeria.signalement.net**.

## LES BONS RÉFLEXES

- Est-ce légal ?
- Est-ce conforme aux principes d'Emeria tels qu'énoncés dans la charte ?
- Suis-je à l'aise avec mon action ? Puis-je expliquer, voire justifier ma décision au regard de l'éthique des affaires ?
- J'évoque la situation que je rencontre avec ma/mon manager et/ou avec le service risques et conformité Groupe.



# 1

RESPECT  
DES PRINCIPES  
FONDAMENTAUX



# RESPECT DES PRINCIPES FONDAMENTAUX

## A. PROTECTION DES DROITS DE L'HOMME

Emeria respecte et promeut les droits et libertés fondamentales, notamment issues de la Déclaration universelle des droits de l'Homme du 10 décembre 1948 et des principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme du 16 juin 2011.

### LES CONVENTIONS DE L'OIT RATIFIÉES PAR LA FRANCE

Le Groupe est également particulièrement vigilant aux problématiques couvertes par les **conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)**, et particulièrement celles relatives à l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé, au respect de la liberté d'association, à la promotion de la diversité, des droits de la femme et au droit à la santé.

## B. RESPECT DES LOIS ET RÉGLEMENTATIONS

Emeria s'engage à réaliser les missions qui lui sont confiées dans le respect des lois et des réglementations nationales et internationales dans tous les pays où le Groupe exerce ses activités. Emeria en appelle donc à **l'honnêteté et à la responsabilité de chaque membre de ses équipes** et des tiers avec qui le Groupe est amené à travailler pour s'y conformer.

Chaque collaborateur et chaque collaboratrice du Groupe est également tenue de réaliser ses activités professionnelles dans le strict respect des traditions sociales et culturelles des communautés avec lesquelles elle interagit.

Notons qu'il est possible que le contenu de cette charte éthique ne corresponde pas exactement aux lois ou aux coutumes de tous les pays avec lesquels le Groupe est susceptible de travailler. Si pareil cas de figure venait à se présenter, **il conviendrait d'appliquer systématiquement les règles les plus exigeantes.**

### LES BONS RÉFLEXES

- Dans le cas où la législation ou la coutume locale impose des normes plus élevées que celles de la charte, la législation ou la coutume locale prime.
- Si, en revanche, la charte prévoit des règles plus exigeantes, ce sont elles qui prévalent, à moins qu'il n'en résulte une activité illicite dans le pays tiers en question.

---

## C. RESPECT DES PERSONNES

Au-delà du respect des obligations légales et réglementaires, le Groupe est persuadé que sa longévité repose sur la confiance que lui portent ses équipes, clients, partenaires, fournisseurs et actionnaires.

### 1. Lutte contre les discriminations

Emeria garantit l'égalité de traitement de l'intégralité de ses parties prenantes (équipes, clients, fournisseurs, prestataires...). Le Groupe s'oppose ainsi à toute forme de discrimination, notamment pour des motifs tirés des **origines, des mœurs, de l'âge, du sexe ou de l'orientation sexuelle, des opinions politiques, religieuses ou philosophiques, de l'appartenance syndicale des individus ou de leur santé**. Toute discrimination ne saurait être tolérée et sera donc sanctionnée.

Si vous pensez être victime ou témoin direct d'une situation de discrimination, la **plateforme d'alerte** du Groupe est disponible. Vous pouvez également contacter par mail le **service risques** et conformité et/ou la **direction des ressources humaines**.

Enfin, vous pouvez obtenir des renseignements auprès du défenseur des droits humains de votre pays. À titre d'exemple, en France, vous pouvez trouver de l'aide auprès des juristes du **Défenseur des droits** ([antidiscriminations.fr](https://www.antidiscriminations.fr) ou par téléphone au 3928).

---

# RESPECT DES PRINCIPES FONDAMENTAUX

## 2. Respect des collaborateurs et collaboratrices

### a. Intégration professionnelle des personnes handicapées ou atteintes de maladies graves ou invalidantes

Emeria porte une attention particulière à **l'intégration professionnelle de personnes handicapées**. Menant une politique volontariste en faveur de la promotion de la diversité, le Groupe s'est engagé à favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap avec **une politique dédiée**. Cette politique s'est concrétisée en 2021 par la signature d'un premier accord Groupe, d'une durée de trois ans, et la création d'une entité dédiée au sein de la direction des ressources humaines : **la mission handicap**.

Pour en savoir plus sur cet accord, vous pouvez contacter : [mission.handicap@foncia.com](mailto:mission.handicap@foncia.com)

Par ailleurs, Emeria affirme ses **engagements en faveur des personnes atteintes de maladies graves et invalidantes au travail**. Cela représente un enjeu sociétal, humain, et économique pour le Groupe. C'est dans ce contexte que Philippe Salle, président du Groupe, signait en 2018 **un partenariat avec Cancer@Work**. Fort de ces initiatives, Emeria a obtenu le niveau 2 du label Cancer@Work.

### b. Égalité femmes-hommes

L'égalité professionnelle doit permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de qualification, de promotion, de rémunération et de conditions de travail. Convaincu que la mixité et la diversité constituent de véritables facteurs d'efficacité, de modernité et d'innovation dans l'entreprise, le Groupe a décidé de renforcer sa politique et de prendre des **engagements relatifs à l'égalité professionnelle entre femmes et hommes dans la société**.

En 2022, l'index égalité professionnelle mesuré par le gouvernement français dépasse les obligations légales dans l'ensemble des entités du Groupe.

Emeria s'engage : l'UES réseau Foncia a signé un accord relatif à l'égalité professionnelle et des plans d'action sont mis en œuvre dans les autres filiales du Groupe.

---

### c. Santé et sécurité au travail

L'une des priorités d'Emeria est de protéger la santé et la sécurité de ses équipes dans le cadre de leurs fonctions et de la réalisation de leurs missions. Aussi, le Groupe s'engage à fournir un cadre de travail répondant aux lois et réglementations en matière d'environnement, d'hygiène et de sécurité.

D'une part, il est attendu de chaque personne qu'elle effectue son travail et réalise ses missions en respectant les règles d'hygiène et de sécurité applicables sur son lieu de travail. Si des **formations** sont organisées en la matière, les personnes concernées sont tenues d'y participer. De plus, chaque collaborateur et chaque collaboratrice doit veiller à ce que ses actes n'engendrent aucun risque pour sa personne ou pour autrui.

D'autre part, Emeria **prohibe tout acte de harcèlement** sexuel ou moral, ainsi que **tout acte d'intimidation, de menace ou de violence** sur les lieux ou dans le cadre du travail, par ou vis-à-vis des collaborateurs ou collaboratrices. À ce titre, les injures, les gestes inappropriés, les propos racistes, discriminatoires ou sexuels ainsi que la menace de sévices ou toute autre forme d'intimidation ne sauraient être tolérés et seront sanctionnés. Si ces actions constituent des infractions pénales, elles sont également susceptibles d'exposer les personnes qui les ont commises à des conséquences juridiques, financières et réputationnelles.

Tout comportement ou situation à risque susceptible de compromettre la sécurité des équipes, des clients, des fournisseurs sur les lieux de travail du groupe Emeria doit être signalé par la personne qui en est témoin, à sa hiérarchie et/ou à la direction des Ressources Humaines.

### d. Devoir de loyauté

Le Groupe désire maintenir une culture basée sur **la loyauté, la confiance et la solidarité**. Cela doit se matérialiser par un devoir d'exemplarité de la part de chacun et chacune dans l'exercice de ses fonctions. Il est attendu que les collaborateurs et collaboratrices travaillent ensemble de façon transparente et respectueuse.

Une **attitude collaborative** doit donc systématiquement prévaloir. Cela signifie notamment que chacun et chacune s'engage à partager ses connaissances lorsque l'efficacité collective le nécessite.

### e. Respect de la vie privée et droit à la déconnexion

Le Groupe respecte **la vie privée de chacun de ses collaborateurs et de chacune de ses collaboratrices**. Il assure ainsi la confidentialité et le traitement des informations personnelles de ses équipes conformément à la réglementation en vigueur. De la même façon, Emeria met en œuvre une stricte application du **droit à la déconnexion** en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé, comme de la vie personnelle et familiale des équipes.

---

# RESPECT DES PRINCIPES FONDAMENTAUX

## 3. Respect des clients

La confiance des clients représentant un des objectifs essentiels du Groupe, Emeria et ses filiales proposent à leurs clients une offre respectueuse de la législation et des normes. En outre, le Groupe s'attèle à la préservation des intérêts des clients et de la confidentialité de leurs données personnelles, ainsi qu'au respect de ses engagements envers eux.

Pour ce faire, les collaborateurs et les collaboratrices s'engagent à servir les intérêts de la clientèle avec **transparence, neutralité et discrétion**, et à faire preuve de toutes les diligences nécessaires. Les équipes exécutent ainsi leurs missions telles que définies en accord avec les clients, et par là-même s'interdisent de faire passer leurs intérêts personnels avant ceux de leurs clients.

Pour aller plus loin, vous pouvez consulter les sept principes de la charte déontologique du Groupe.

## 4. Respect des partenaires et fournisseurs

Les relations d'Emeria et de ses filiales avec leurs partenaires et fournisseurs sont essentielles au succès et à la pérennité de leurs activités. Ces relations sont donc basées sur des **principes d'impartialité, d'équité et de loyauté**. C'est la raison pour laquelle leur processus de sélection répond à des critères objectifs et transparents.

En retour, il est attendu des partenaires et fournisseurs **qu'ils adhèrent à cette charte éthique** et aux valeurs qui y sont véhiculées. En effet, le Groupe ne saurait continuer de travailler avec un fournisseur ou partenaire qui ne respecterait pas les principes éthiques, notamment en matière de droits de l'Homme, de responsabilité sociétale et/ou de probité. Plus encore, Emeria encourage ses partenaires et fournisseurs à se doter de règles environnementales et sociétales équivalentes, si tel n'est pas déjà le cas.

## D. CADEAUX ET INVITATIONS

Derrière la question des cadeaux et invitations offerts ou reçus résident de forts enjeux de **réputation**. En effet, si ces pratiques constituent des actes courants de la vie des affaires, la frontière entre courtoisie et tentative de corruption peut souvent être ténue. C'est la raison pour laquelle Emeria garantit l'intégrité de ses équipes et du Groupe par l'édition de règles précises et concrètes, qui peuvent être communiquées à nos partenaires externes.

De façon générale, l'acceptation de cadeaux d'entreprise ou d'invitations à des manifestations et repas doit relever du **strict domaine des civilités**, demeurer dans les **limites raisonnables** et traduire exclusivement la préoccupation **d'améliorer les relations commerciales** avec clients et fournisseurs, sans pouvoir être de nature à altérer l'image ou la réputation d'Emeria.

De plus, les collaborateurs et les collaboratrices s'engagent à **ne jamais en solliciter** et à **ne pas offrir ou accepter des espèces, des chèques cadeaux ou autres bons d'achat**.

### LES BONS RÉFLEXES : S'INTERROGER

- Le cadeau ou l'invitation respecte-t-il la législation ou à la réglementation ?
- Le cadeau ou l'invitation respecte-t-il les règles et conditions édictées dans la présente charte, dans la politique cadeaux et invitations du Groupe et dans les procédures internes déployées, le cas échéant ?
- Le cadeau ou l'invitation est-elle de nature à altérer l'impartialité de l'offrant ou du bénéficiaire ?

Pour en savoir plus, nous vous invitons à consulter la **politique cadeaux et invitations** du Groupe.

En cas de doute, les collaborateurs et les collaboratrices sont encouragés à solliciter leur **manager** et/ou le **service risques et conformité du Groupe** : [compliance@emeria.eu](mailto:compliance@emeria.eu).



# 2

CONFORMITÉ





# CONFORMITÉ

## A. LUTTE CONTRE LA FRAUDE

La fraude peut prendre des formes multiples telles que par exemple :

- faux et usage de faux (fausses pièces d'identité des clients, fausses factures, faux documents...);
- fraude au président, phishing, ransomware ;
- fraude au virement, fraude aux fournisseurs, fraude aux faux salariés ;
- cyberescroquerie ou cyberfraude... ;
- vol de biens ou de données ;
- manipulation des comptes.

À l'instar de la **fraude externe**, la **fraude interne** est également susceptible d'engager la responsabilité de celle ou de celui qui la commet. Il est attendu des équipes du Groupe qu'elles adoptent, dans la mesure du possible, des mesures efficaces au service de la maîtrise des risques de fraude.

Tout agissement assimilable à une fraude est donc strictement interdit au sein du Groupe, et sera sanctionné en tant que faute professionnelle sans préjudice des éventuelles poursuites et sanctions prévues par la loi.

## B. LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT ET LE FINANCEMENT DU TERRORISME

Conscient des exigences légales spécifiques qui lui incombent, Emeria s'assure de la mise en œuvre scrupuleuse de son dispositif de lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme et notamment de ses obligations d'identification de la clientèle, ses obligations de vigilance et ses obligations déclaratives.

Plus qu'une obligation légale, il s'agit également d'un engagement sociétal fort de la part d'Emeria. Par là-même, le Groupe s'engage à ne pas entrer en relation d'affaires ou à ne pas maintenir toute relation d'affaires pour laquelle un risque de blanchiment ou de financement du terrorisme apparaîtrait.

Pour en savoir plus, nous invitons chaque collaborateur et chaque collaboratrice à prendre connaissance de la **politique de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme** du Groupe.

Si, dans le cadre de vos activités, vous rencontrez une situation qui vous interroge, **contactez le service risques et conformité** afin de signaler vos doutes à l'adresse suivante : [compliance@emeria.eu](mailto:compliance@emeria.eu).

## C. LUTTE ANTICORRUPTION

Le Groupe promeut une politique de **tolérance zéro** à l'égard de toute forme de corruption ou de trafic d'influence. Cela passe à la fois par la prévention et par la détection de ces actes, deux phases primordiales à la préservation des intérêts d'Emeria.

L'anticorruption, au-delà des exigences légales, doit être l'affaire de tous et toutes au sein du Groupe. Cela signifie qu'elle donne à l'ensemble des équipes non seulement **une obligation collective de ne pas participer** à des actes assimilables à de la corruption, mais également **un devoir de prévention et d'alerte**.

La corruption et le trafic d'influence pourraient nuire considérablement à la réputation d'Emeria. De plus, la participation d'un collaborateur ou d'une collaboratrice à un acte de corruption constituant une faute professionnelle, cette personne serait sanctionnée disciplinairement sans préjudice des éventuelles poursuites et sanctions administratives, civiles et pénales encourues par ailleurs.

### LES BONS RÉFLEXES

- Éviter les paiements et les encaissements en espèces. Le cas échéant, en France, ces derniers ne sont autorisés au-delà d'un plafond de 1 000 €.
- Procéder à une évaluation de l'intégrité et/ou de la probité des tiers avec lesquels vous souhaitez entrer en relation d'affaires.
- Faire systématiquement remonter à votre hiérarchie, au service risques et conformité du Groupe ou par le biais du dispositif de la procédure d'alerte toute sollicitation induue ou toute situation présumée de corruption.

Pour en savoir plus, nous invitons chaque collaborateur et chaque collaboratrice à prendre connaissance du **code de conduite anticorruption du Groupe**, de la **politique cadeaux et invitations ainsi que de la procédure de lanceur d'alerte**.

Si une situation douteuse venait à se produire, un **signalement immédiat à sa hiérarchie**, au service risques et conformité Groupe et/ou via la **plateforme d'alerte [emeria.signalement.net](https://emeria.signalement.net)** doit être effectué par la personne témoin de cet évènement.

# CONFORMITÉ

## D. PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Chaque collaborateur et chaque collaboratrice sont susceptibles de se trouver confrontés à des situations dans lesquelles leur intérêt personnel, ou celui de personnes physiques ou morales auxquelles ils sont liés, pourrait être contraire à l'intérêt du Groupe ou donner l'apparence d'une irrégularité. Par loyauté envers Emeria, il est donc attendu des équipes d'**éviter toute situation équivoque**.

La simple présomption de conflit d'intérêts suffirait à nuire à la réputation du Groupe, ainsi qu'à celle de l'ensemble de ses équipes. C'est la raison pour laquelle **il appartient à chaque collaborateur et à chaque collaboratrice d'informer sa hiérarchie et le service risques et conformité du Groupe par écrit dans le cas où elle se trouverait en situation de conflit d'intérêts avérée ou potentielle**. À noter que cette diligence d'information doit avoir lieu dès l'entrée en poste, le cas échéant, et ensuite tout au long de la carrière au sein du Groupe.

Comme il est parfois difficile de déterminer s'il existe, ou non, un conflit d'intérêts, nous invitons les personnes qui se sentent concernées à demander conseil à leur **responsable hiérarchique** ou au **service risques et conformité** du Groupe, qui se tient à leur disponibilité à l'adresse suivante : [compliance@emeria.eu](mailto:compliance@emeria.eu).

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter la **politique de gestion des conflits d'intérêts** du Groupe.

Si une situation douteuse venait à se produire, un **signalement immédiat à sa hiérarchie**, au service risques et conformité Groupe et/ou via la **plateforme d'alerte [emeria.signalement.net](https://emeria.signalement.net)** doit être effectué par la personne témoin de cet événement.

### LES BONS RÉFLEXES

- Identifier les conflits d'intérêts réels ou potentiels et les notifier à sa hiérarchie et au service risques et conformité du Groupe (activités professionnelles, intérêts financiers, relation commerciale, mandats électifs et sociaux).
- S'interroger : suis-je mal à l'aise avec la situation dans laquelle je me trouve vis-à-vis de mes fonctions ou de mes missions au sein d'Emeria ?
- Durant le temps de l'analyse, s'abstenir ou suspendre les activités ou relations litigieuses en attendant qu'une décision intervienne sur le sujet.
- Se retirer de toute prise de décision au sein d'Emeria si elle concerne une entité dans laquelle le collaborateur ou la collaboratrice ou des proches détiennent un intérêt.
- S'interdire d'utiliser des informations obtenues dans le cadre de ses fonctions au sein d'Emeria à des fins personnelles ou de les communiquer.

---

## E. PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Emeria, conformément au règlement général sur la protection des données (RGPD), s'engage à respecter les données personnelles concernant l'ensemble de ses parties prenantes et notamment celles de **ses équipes, ses clients et ses partenaires commerciaux**. Les concernant, **Emeria ne collecte, traite et conserve que les données strictement nécessaires à ses activités.**

Les données personnelles sont au cœur de l'activité du Groupe, et cela amène chaque collaborateur et chaque collaboratrice à traiter des données permettant d'identifier des personnes physiques quasi quotidiennement. Pour assurer la protection de tous et toutes, le Groupe a donc mis en place un **plan de conformité global**.

Il est attendu de chaque personne au sein du Groupe qu'elle adopte les **bons réflexes et bonnes pratiques** afin de respecter le cadre réglementaire et les objectifs fixés par Emeria. Il est également important de s'assurer du respect de ces principes par les prestataires auxquels Emeria pourrait confier la collecte ou l'utilisation de données personnelles.

### LES BONS RÉFLEXES

- S'assurer que les personnes pour lesquelles des données personnelles sont collectées sont informées du type d'information collectées, de l'utilisation qui en est faite et de la manière dont elles peuvent contacter le Data Protection Officer (DPO).
- Collecter uniquement les données personnelles strictement nécessaires.
- S'assurer que les données personnelles sont conservées en toute sécurité et pas plus longtemps que la raison juridique ou professionnelle pour laquelle elles ont été acquises.
- Être vigilant à la collecte des informations dites sensibles (l'état de santé, l'origine ethnique, la préférence sexuelle, les opinions politiques, les convictions religieuses) avec l'accord exprès de la personne concernée ou seulement si la loi nous l'impose.

Pour en savoir plus, n'hésitez pas à consulter [la charte de protection des données personnelles du Groupe](#).

Par ailleurs, si vous avez des questions ou si vous envisagez un nouveau projet, nous invitons les collaborateurs et les collaboratrices à contacter le **DPO du Groupe** à l'adresse mail suivante : [dpo@emeria.eu](mailto:dpo@emeria.eu).

# CONFORMITÉ

## F. SÉCURISATION DES ACTIFS ET PROTECTION DES RESSOURCES

Le maintien de l'intégrité des actifs d'Emeria garantit sa pérennité. Par actifs, il convient de comprendre **les biens meubles** (ordinateurs, véhicules...), **les immeubles et les biens incorporels** (marques,...). L'intégralité de ces actifs appartient à Emeria et doit être utilisée ou employée conformément aux besoins et intérêts du Groupe.

À ce titre, chaque collaborateur et chaque collaboratrice se doivent de veiller à les **protéger de toute dégradation, perte, vol, dommages, négligences, gaspillages et ne pas les détourner ou les utiliser à des fins personnelles ou pour d'autres besoins ou intérêts** que ceux du Groupe, sauf à ce que cela soit expressément autorisé en vertu des procédures internes. De la même façon, il convient de **ne pas utiliser des ressources appartenant à des tiers sans autorisation**.

L'utilisation abusive des actifs d'Emeria fait encourir à la personne concernée des sanctions disciplinaires. En outre, dans certaines circonstances, cela peut être constitutif des délits d'abus de biens sociaux ou d'abus de confiance, ces délits exposant leur auteur à des poursuites pénales.

Nous vous invitons à consulter la charte d'utilisation des systèmes d'information.

## G. RESPECT DU DROIT DE LA CONCURRENCE ET LOYAUTÉ DES PRATIQUES COMMERCIALES

L'intérêt du Groupe réside dans la possibilité de travailler dans un secteur où les pratiques commerciales jouissent d'une bonne réputation. Les réglementations en matière de concurrence et de transparence sont ainsi destinées à préserver une économie compétitive, à promouvoir une concurrence libre et loyale et à protéger les consommateurs. C'est la raison pour laquelle le Groupe entend les appliquer strictement sur tous les marchés où il évolue.

Pour ce faire, Emeria attend de ses collaborateurs et collaboratrices qu'elles négocient de manière loyale et transparente avec leurs partenaires extérieurs. En effet, les pratiques **d'ententes illicites, d'abus de position dominante et de fixation des prix entre concurrents**, ou toute autre manipulation ou distorsion de la concurrence sont formellement exclues. De la même manière, aucun accord avec des concurrents ou des clients ayant pour objet ou pour effet de restreindre ou de limiter le jeu de la concurrence sur le marché ne sera envisagé ou conclu.

Le non-respect de ces règles est susceptible d'entraîner des conséquences juridiques, financières et pénales graves pour le Groupe, sans oublier le préjudice d'image.

### LES BONS RÉFLEXES

- Consulter et faire valider par le département juridique tous contrats, toute opération commerciale, promotionnelle ou publicitaire.
- Collecter des informations sur la concurrence uniquement via des moyens légaux et en s'identifiant toujours comme collaborateur ou collaboratrice du Groupe.
- S'abstenir de participer à la rupture d'un contrat liant un client ou un fournisseur et l'un de nos concurrents.

---

## H. CONFIDENTIALITÉ DES INFORMATIONS D'ENTREPRISE

Emeria attache une importance particulière à la protection de ses données confidentielles et sensibles. Le principe est simple : **toute information non rendue publique**, quelle qu'en soit la nature, **doit être considérée comme étant confidentielle**. Ainsi, chaque collaborateur et chaque collaboratrice sont soumis à une **obligation de confidentialité et de réserve**.

Par là-même, il appartient à chacun et à chacune de respecter un **devoir de discrétion** vis-à-vis des tiers (clients, fournisseurs, apporteurs d'affaires, concurrents, collègues, prestataires non habilités, etc.) pour toute information confidentielle portée à sa connaissance dans le cadre de ses activités professionnelles, **y compris après la rupture du contrat de travail** qui le lie à l'entreprise.

La diffusion d'information pourrait non seulement porter atteinte au Groupe sur le plan concurrentiel, mais pourrait également impacter la réputation d'Emeria si des données sensibles venaient à être partagées.

### LES BONS RÉFLEXES

- **Conserver en toute sécurité** les données clients, fournisseurs et toutes les données personnelles confidentielles, quel que soit le support (papier, numérique).
- **Restituer** toute information confidentielle, y compris les copies éventuelles, au moment de quitter le Groupe.
- Veiller à conclure un **accord de confidentialité** (non-disclosure agreement) ou équivalent dès lors qu'une relation d'affaires conduit à recevoir ou donner des informations confidentielles.
- **Éviter** de discuter ou travailler sur des informations confidentielles dans des **lieux publics** où les conversations peuvent être entendues et la sécurité des données compromise.
- Ne jamais répondre directement aux questions des journalistes mais les **réorienter vers la direction de la communication**.



ENGAGEMENT



# ENGAGEMENT

## A. RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE ET ENVIRONNEMENTALE (RSE)

En tant que groupe donneur d'ordre, Emeria se doit de respecter une **démarche de vigilance ESG** en matière d'environnement (E), en matière sociale et des droits de l'Homme (S) et en matière de gouvernance (G).

Pour ce faire, le Groupe s'engage notamment à minimiser et à contrôler son **impact écologique** en apportant des réponses aux **enjeux de la transition énergétique** et de la **préservation des ressources**. L'objectif est que chaque collaborateur et chaque collaboratrice prennent conscience de leur responsabilité individuelle et collective, et cherchent ainsi à réduire cet impact dès que cela est possible.

**La démarche RSE est décrite dans le plan d'engagements Bien + durable, qui s'organise autour de trois axes :**

- soutenir la performance environnementale des bâtiments ;
- améliorer le bien-être des clients et des équipes ;
- être un partenaire de confiance pour les communautés locales.

Ayant à cœur d'apporter des **solutions aux questions environnementales, sociales et sociétales du secteur immobilier et de contribuer à des modes de vie plus durables**, Emeria s'engage pour **l'habitat durable et le mieux vivre ensemble** auprès de ses clients, locataires, résidents, communautés et autres parties prenantes du secteur.

### LES BONS RÉFLEXES

- Veiller à adopter des attitudes et des comportements éco-responsables au quotidien. *Par exemple : réduction de la consommation de papier, de chauffage, d'eau et d'éclairage.*
- Prendre en considération les aspects environnementaux et sociétaux à tous les niveaux de l'entreprise : achats, maintenance des sites, travaux et rénovation des locaux, performance énergétique des bâtiments...

Pour en savoir plus, nous vous invitons à consulter le **Plan d'engagements RSE et les rapports RSE annuels du Groupe**.

Pour toute question, contactez le service RSE du Groupe à l'adresse suivante : [csr@emeria.eu](mailto:csr@emeria.eu).

---

## B. RELATIONS AVEC LES AUTORITÉS PUBLIQUES ET LOBBYING

### 1. Neutralité politique

Emeria entend conserver une attitude de **neutralité politique**, mais respecte pour autant les engagements de ses collaborateurs et de ses collaboratrices qui, en tant que citoyens et citoyennes, participent à la vie publique et/ou à des activités politiques dès lors qu'en le faisant, ils ne représentent pas le Groupe.

À noter que la participation d'une entreprise au financement des partis politiques ou de l'activité des élus ou des candidats est **strictement interdite**. La réputation du Groupe et de ses filiales dépend du comportement de chacun et de chacune.

### 2. Lobbying

Si des **activités de lobbying** peuvent être développées, le cas échéant, elles doivent l'être dans le strict intérêt des activités du Groupe et doivent répondre aux exigences légales et réglementaires encadrant les relations avec les pouvoirs publics ainsi qu'aux standards d'intégrité et de transparence promus par Emeria et ses filiales.

Par ailleurs, dans le cas où les activités du Groupe entreraient dans le champ de qualification de représentant d'intérêts tel que défini par la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), un contact opérationnel chargé de renseigner le répertoire numérique serait désigné.

## LES BONS RÉFLEXES

- Faire preuve de transparence.
- Exercer sa liberté d'opinion et d'activité politique à ses frais et à titre exclusivement personnel.
- **S'interdire d'engager moralement** le Groupe dans ces activités. Par là-même, s'abstenir de communiquer sur son appartenance à l'entreprise et/ou à ses filiales.
- Éviter toute **utilisation des ressources** du Groupe (le temps de travail, le téléphone, le papier, le courrier électronique...) au soutien des activités politiques personnelles.

# ENGAGEMENT

## C. MÉCÉNAT ET SPONSORING

Emeria réalise des actions de sponsoring et de mécénat quand elles correspondent à ses objectifs de communication ou qu'elles contribuent à son engagement sociétal. Emeria soutient ainsi des activités sportives, culturelles et/ou caritatives.

### LES BONS RÉFLEXES

- Les activités de mécénat et de sponsoring ne sont liées, ni ne peuvent paraître liées, à aucune contrepartie commerciale.
- Une convention écrite doit venir préciser les conditions de l'action, en particulier sa motivation et les conditions de la participation financière.
- La décision de participation doit être approuvée par le comité de direction du Groupe.

## D. DIALOGUE ET TRANSPARENCE

Afin de construire une relation de confiance, Emeria tient à entretenir un dialogue social de qualité et transparent en y intégrant les équipes et les instances représentatives du personnel. Les collaborateurs et les collaboratrices d'Emeria peuvent ainsi librement adhérer à des syndicats et se porter candidats ou candidates aux élections professionnelles, dans le cadre des lois et règlements en vigueur dans leurs pays respectifs. Pour ce faire, le Groupe respecte le rôle et les responsabilités des représentants et représentantes du personnel et leur fournit les moyens utiles nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Plus largement, le Groupe encourage le dialogue, et ses équipes peuvent ainsi exprimer librement leurs opinions, leurs préoccupations et leurs interrogations ainsi que signaler les comportements ou propositions inappropriés.

La première voie à envisager pour en discuter est votre hiérarchie fonctionnelle ou opérationnelle, mais vous pouvez également contacter la direction des ressources humaines.

Si la voie hiérarchique ou la sollicitation de la direction des ressources humaines n'était toutefois pas suffisante et/ou adaptée, un dispositif de lanceur d'alerte est mis en à disposition sur la plateforme suivante : [emeria.signalement.net](https://emeria.signalement.net).

Pour en savoir plus, consultez le **guide du lanceur d'alerte**.



# GLOSSAIRE





---

# GLOSSAIRE

## A

**Abus de position dominante** : consiste, pour une entreprise présente sur un marché ou un groupe d'entreprises, à adopter un comportement visant à éliminer, à contraindre ou encore à dissuader tout concurrent d'entrer ou de se maintenir sur ce marché ou un marché connexe, faussant ainsi la concurrence.

## B

**Blanchiment d'argent** : délit qui consiste à faciliter, par tout moyen, la justification mensongère de l'origine des biens ou des revenus de l'auteur d'un crime ou d'un délit ayant procuré à celui-ci un profit direct ou indirect. Constitue également un délit de blanchiment, le fait d'apporter un concours à une opération de placement, de dissimulation ou de conversion du produit direct ou indirect d'un crime ou délit. Le blanchiment est défini aux articles 324-1 et suivants du code pénal.

## C

**Cyberfraude** : fraude correspondant à tous les logiciels en capacité d'attaquer les outils informatiques d'une société.

**Conflit d'intérêts** : toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou à paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction.

**Corruption** : agissement par lequel une personne investie d'une fonction déterminée, publique ou privée, sollicite ou accepte un don, une offre ou une promesse en vue d'accomplir, retarder ou omettre d'accomplir un acte entrant, d'une façon directe ou indirecte, dans le cadre de ses fonctions. La corruption peut être active ou passive, privée ou publique.

## D

**Devoir de vigilance** : obligation pour les entreprises d'identifier et de prévenir leurs impacts négatifs sur les droits humains et l'environnement liés à l'ensemble des activités de leur chaîne de valeur.

**Données personnelles** : toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable.

## E

**Ententes illicites** : un accord, formel ou non, entre entreprises ayant pour objet ou pour effet d'empêcher, de restreindre ou de fausser le jeu de la concurrence sur un marché.

**Éthique** : ensemble des principes moraux qui sont à la base de la conduite de quelqu'un.

## F

**Fraude** : tout acte ou omission volontaire réalisé en utilisant des moyens déloyaux destinés à surprendre un consentement, à obtenir un avantage indu ou réalisé avec l'intention d'échapper à l'exécution de la réglementation.

**Fraude interne** : fraude commise ou initiée par une ou plusieurs personnes au sein de l'entreprise.

**Fraude externe** : fraude commise ou initiée par un individu ou un groupe d'individus externe à l'entreprise.

**Fraude au président** : consiste à récupérer indûment de l'argent devant être versé à un tiers légitime. Il s'agira d'une demande urgente, prétendument validée en haut lieu (par ex. par le président-directeur général lui-même) et incitant dans l'urgence un employé à faire un règlement

---

sans délai. L'urgence mentionnée et la crédibilité de la demande pourront amener un salarié à exécuter ce paiement. L'attaquant usurpera, dans ce cas, l'identité d'une personne interne à l'entreprise cible, par l'intermédiaire d'un e-mail (faux nom de domaine ou accès frauduleux à une boîte e-mail de l'entreprise) ou d'un appel téléphonique.

## H

**Harcèlement moral** : délit qui se manifeste par des agissements répétés susceptibles d'entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail pouvant aboutir à une atteinte à ses droits et à sa dignité, une altération de sa santé physique ou mentale, ou une menace pour son évolution professionnelle.

**Harcèlement sexuel** : délit qui se manifeste par le fait d'imposer à quelqu'un, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle (portant atteinte à sa dignité, notamment) ; fait d'user sur quelqu'un, même à une seule occasion, de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir de lui un acte de nature sexuelle.

## I

**Information confidentielle** : toute information (ou ensemble d'informations) non publique qui pourrait être soit utilisée par des concurrents, soit dommageable à Emeria, à des filiales, à ses partenaires ou à ses clients si celle-ci était diffusée.

## R

### **Responsabilité sociétale des entreprises (RSE)**

: la prise en compte par les entreprises des enjeux de développement durable liés à leur activité (gouvernance, droits humains, relations et conditions de travail, environnement, communautés et développement local...)

## T

**Trafic d'influence** : le fait pour une personne de recevoir ou de solliciter des dons dans le but d'abuser de son influence, réelle ou supposée, sur un tiers afin qu'il prenne une décision favorable. Il implique trois acteurs : le bénéficiaire (celui qui fournit des avantages ou des dons), l'intermédiaire (celui qui utilise le crédit qu'il possède du fait de sa position) et la personne cible qui détient le pouvoir de décision (autorité ou administration publique, magistrat, expert, etc.). Le droit pénal distingue le trafic d'influence actif (du côté du bénéficiaire) et le trafic d'influence passif (du côté de l'intermédiaire).