Docusign Envelope ID: 9FA156E6-12A3-4AAF-9ABC-59474C09DC90

SOCIETE DE LA TOUR EIFFEL
HÉRITER. TRANSFORMER. S'ENGAGER.

TEAM CONSEIL

CHARTE ÉTHIQUE

Le Groupe SOCIETE DE LA TOUR EIFFEL s'engage à promouvoir une conduite éthique irréprochable dans toutes ses activités, en intégrant les valeurs de responsabilité, d'intégrité, de transparence et de respect des droits des parties prenantes.

En tant qu'acteur de référence du secteur immobilier et opérateur intégré sur l'ensemble de la chaîne des métiers de l'immobilier, nous avons la responsabilité de maintenir une confiance durable avec nos investisseurs, partenaires, collaborateurs, ainsi qu'avec les communautés et sociétés auprès desquelles nous intervenons.

Cette Charte éthique a pour objectif de définir un cadre de conduite qui guide nos actions, décisions et relations, en alignant nos pratiques professionnelles avec les normes les plus élevées en matière de respect des règles sociales, environnementales et économiques. Elle s'inscrit dans notre volonté de renforcer notre performance globale tout en contribuant à un développement durable, respectueux des personnes et de l'environnement.

Ainsi, chaque acteur ou partie prenante du Groupe SOCIETE DE LA TOUR EIFFEL – qu'il soit actionnaire, collaborateur, partenaire ou autre – doit adhérer aux principes de cette charte, en veillant à agir avec transparence, impartialité, intégrité et responsabilité dans toutes les étapes de nos projets et de nos prises de décision.

Cette Charte est un reflet de notre engagement à maintenir une conduite exemplaire, à prévenir les risques d'abus et à garantir le respect de l'éthique dans toutes nos actions professionnelles.

Christel Zordan, Directrice Générale

La présente **Charte Éthique** (ci-après dénommée la ***« Charte »***) a pour objet de présenter les principes et valeurs du groupe SOCIETE DE LA TOUR EIFFEL (ci-après dénommé le ***« Groupe »*** ou la ***« Société »***) devant être respectés par l'ensemble de nos collaborateurs quels que soient leur niveau hiérarchique, leur lieu de travail ou la position qu'ils occupent, ainsi que par les membres du Conseil d'administration.

Elle reflète les ambitions du Groupe en matière d'éthique et de conformité en définissant les principes communs à tous. L'éthique est un devoir pour tous. Elle guide nos comportements individuels et éclaire les décisions de l'entreprise dans la stratégie et la conduite des affaires. Au-delà des obligations législatives et réglementaires qui régissent notre activité, nous prêtons une attention particulière à la conduite de notre activité en favorisant l'éthique des affaires et le respect de nos exigences en matière de responsabilité sociale et environnementale.

La Charte, qui vient compléter le Règlement intérieur du Groupe, oblige directement les collaborateurs qui, en cas de manquements, pourront faire l'objet de sanctions disciplinaires.

La Charte Éthique est disponible sur le site internet de la SOCIETE DE LA TOUR EIFFEL ainsi que sur l'intranet de la Société. Elle est remise à nos collaborateurs lors de la signature de leur contrat de travail.

Docusign Envelope ID: 9FA156E6-12A3-4AAF-9ABC-59474C09DC90

PARTIE 1 : PRINCIPES ET VALEURS

Au-delà de la réglementation, le Groupe s'appuie sur des principes régissant la conduite des affaires dans son écosystème.

Ainsi, le Groupe SOCIETE DE LA TOUR EIFFEL est signataire du Pacte Mondial de l'ONU, depuis 2014, qui engage les entreprises à respecter dix principes universels déclinés selon 4 axes (détaillés en annexe) : les Droits de l'Homme, les conditions de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

La Société s'inscrit ainsi dans une relation durable, fondée sur le professionnalisme, le respect, l'intégrité, et la confidentialité avec l'ensemble de ses parties prenantes :

Les membres de ses équipes : Le Groupe est convaincu de l'importance de ses équipes en interne comme facteur clef de succès de son modèle d'affaires. C'est pourquoi il investit aussi bien dans des actions de cohésion (accueil des nouveaux arrivants, organisation de moments de convivialité, actions dédiées aux échanges entre services) que dans un plan de formation soutenu. La formation permet de fidéliser les collaborateurs mais également de leur donner des outils pour répondre au mieux à l'exigence de qualité de service que la Société se fixe.

Les clients : Le Groupe a construit une relation directe avec les locataires des immeubles que le Groupe détient, puisqu'il dispose, en tant qu'opérateur intégré, d'une équipe interne de gestionnaires comptables, techniques, de responsables clients ou d'assets managers, permettant d'assurer une proximité par le biais d'échanges réguliers et personnalisés ; c'est un vecteur de compréhension des attentes réciproques et ainsi de l'amélioration de la satisfaction des locataires. La Société propose aux locataires des locaux sécurisés et tend à diversifier l'offre de services associés en maîtrisant les coûts et à les accompagner dans leurs obligations, environnementales notamment.

Les actionnaires : Le Groupe s'engage à respecter la fiabilité et la transparence de l'information vis-à-vis de ses actionnaires. Dans sa gouvernance, la Société se réfère au Code de gouvernement d'entreprise Middlenext. Elle est également membre de la FEI (Fédération des Entreprises Immobilières) dont elle respecte le code de déontologie. Le règlement intérieur du conseil d'administration en précise le fonctionnement et les règles déontologiques, aussi bien dans le cadre de la prévention du conflit d'intérêts que celle du délit d'initié. Les procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place au sein de la Société permettent également de lutter contre les risques de conflit d'intérêts ou de fraude.

Les fournisseurs : Le Groupe a construit une relation privilégiée avec ses fournisseurs basée sur le professionnalisme, le respect, l'intégrité, le respect des lois et réglementations ainsi que sur la confidentialité. Dans le choix de ses fournisseurs, la Société a initié la prise en compte de critères environnementaux et de droits humains. Les chartes d'engagement signées avec les facility managers et les constructeurs sont destinées à encourager les meilleures pratiques environnementales et à garantir la prise en compte des questions sociales et sociétales.

Les territoires où il est implanté : Le Groupe contribue à leur transformation. Cette transformation s'opère d'une part au niveau local, notamment avec les instances administratives, dans le déploiement de ses projets de développement, mais également par le biais d'investissements réguliers dans le cadre de mécénat ou de *sponsoring*. Il intervient aussi au niveau national par le biais d'adhésions à des associations professionnelles ou à des initiatives environnementales, mais encore, au-delà, au niveau européen ou même mondial, par sa participation à un benchmark qui tire vers le haut les pratiques de responsabilité sociale et environnementale des acteurs de son marché. La Société a également créé une Fondation d'entreprise qui vise à promouvoir le talent pour l'architecture innovante des étudiants des écoles d'architecture et d'ingénieurs en ligne avec les valeurs et l'œuvre de Gustave Eiffel.

Docusign Envelope ID: 9FA156E6-12A3-4AAF-9ABC-59474C09DC90

Le Groupe a défini ses **valeurs** et demande à ses collaborateurs de s'y référer dans l'accomplissement de leur mission :

- Agilité ;
- Proximité ;
  Engagement.

Il est attendu des collaborateurs qu'ils aient un comportement exemplaire de responsabilité, de respect et d'éthique tant dans leurs relations internes qu'externes. Les collaborateurs se doivent de rechercher l'excellence dans l'accomplissement de leur mission.

PARTIE 2 : ETHIQUE ET CONFORMITE

En toute circonstance, les collaborateurs doivent se conformer à la loi, à la réglementation ainsi qu'aux règles de déontologie professionnelle relatives à leurs activités : ils se doivent d'en acquérir une connaissance minimale et d'assister aux formations y afférent, notamment à celles mises en œuvre régulièrement par la Société.

Il est de la responsabilité de chaque manager de s'assurer que lui-même et ses équipes agissent en conformité avec les règles régissant leurs activités en se référant, notamment, aux procédures internes en vigueur au sein de l'entreprise.

SOUS-PARTIE 1 : ETHIQUE DES AFFAIRES

Le Groupe demande à chacun et chacune de faire preuve de probité, être attentif au quotidien et agir **contre les tentatives de fraudes** internes ou externes. Mais également de **s'opposer à toute action, active ou passive, de corruption**. Par ailleurs, les collaborateurs doivent éviter toute situation de conflit d'intérêts et **ne pas s'engager dans un trafic d'influence, y compris lorsqu'ils ne sont qu'éventuels**.

Toute situation de conflit d'intérêts réel ou potentiel doit être déclaré par le collaborateur concerné dès qu'il en a connaissance auprès du Référent éthique, des référents lanceur d'alerte et/ou du supérieur hiérarchique. Cette obligation de déclaration est renforcée lorsque le collaborateur, du fait de ses fonctions, a la possibilité d'influencer les décisions prises au nom de l'entreprise.

Le Référent éthique est externe à l'entreprise et totalement indépendant. Il ne rend compte qu'à la Direction Générale. Il a un devoir de confidentialité quant aux informations transmises. Sa mission regroupe plusieurs volets : conseil des collaborateurs en matière d'éthique et partage auprès de la direction générale des éventuelles alertes remontées par les collaborateurs.

Les dirigeants doivent également éviter scrupuleusement tout délit d'**abus de bien sociaux**.

> *La **fraude** se caractérise par l'utilisation de moyens déloyaux (hameçonnage, usurpation d'identité, faux fournisseur) destinés à obtenir un consentement, avantage matériel ou moral avec pour objectif de contourner les lois et réglementations en vigueur,*
>
> *Il y a **corruption** dès lors qu'une personne propose, offre, promet, autorise, accorde, sollicite ou accepte directement ou indirectement, pour son bénéfice ou celui d'un tiers, un avantage indu (par exemple, un présent, une rétribution) pour accomplir, faciliter ou omettre un acte entrant dans le cadre de ses fonctions. La corruption implique l'interaction d'au moins deux personnes, physiques ou morales, publiques ou privées. La corruption est dite active lorsque le corrupteur propose un avantage indu, tandis qu'il y a corruption passive lorsque le corrompu accepte ou sollicite un avantage indu. La*

Docusign Envelope ID: 9FA156E6-12A3-4AAF-9ABC-59474C09DC90

corruption peut être indirecte, lorsqu'elle fait intervenir ou bénéficie à un tiers ou un intermédiaire.

*Le **conflit d'intérêt** est communément défini comme un conflit entre les missions professionnelles d'un collaborateur et ses intérêts privés, conflit susceptible d'influencer la manière dont il exerce ses fonctions pouvant potentiellement remettre en cause la neutralité et l'impartialité du fait de ses intérêts personnels.*

A titre d'exemple, il y a conflit d'intérêts lorsque les actions du collaborateur sont influencées par ses intérêts personnels directs, ou par ses relations avec un membre de sa famille, un ami ou un proche qui travaillerait pour une entreprise concurrente ou une entreprise tierce qui chercherait à entretenir une relation commerciale privilégiée avec la Société.

Un membre de la famille signifie un conjoint, un concubin, un frère, une sœur, un enfant, un parent ou toute personne qui partage le foyer.

Le conflit d'intérêts non géré peut se traduire par des actes de corruption.

Les personnes ne signalant pas une situation de conflit d'intérêts réel ou potentiel seront susceptibles de faire l'objet de sanctions disciplinaires.

*Le **trafic d'influence** désigne le fait pour une personne de monnayer sa qualité ou son influence, réelle ou supposée, pour influencer une décision qui sera prise par un tiers. 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.).*

*L'**abus de bien sociaux** désigne le fait, pour un dirigeant ou son délégataire, de faire de mauvaise foi, des biens ou du crédit de la société, un usage qu'il sait contraire à l'intérêt de celle-ci, à des fins personnelles ou pour favoriser une autre société ou entreprise dans laquelle il est intéressé directement ou indirectement.*

Politique de cadeaux et d'invitations : Les cadeaux et invitations d'une faible valeur sont des actes ordinaires de la vie des affaires, dès lors qu'ils sont offerts ou acceptés par courtoisie ou à titre commercial. Leur valeur, leur fréquence et plus généralement les circonstances dans lesquelles ils peuvent être acceptés ou offerts sont encadrées, afin d'éviter qu'ils ne soient perçus comme la contrepartie d'un avantage indu ou la condition d'exercice d'un pouvoir d'influence.

Le Groupe s'interdit de procéder au **blanchiment d'argent**, défini comme le fait de 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 ou 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 Groupe exerce une tolérance zéro pour toute forme de **détournement de fonds** par ses collaborateurs. Le détournement de fonds se définit par l'appropriation illégale de biens ou d'argent qui ont été confiés à une personne ou à une organisation, à des fins personnelles ou non autorisées.

Le Groupe s'interdit également de **financer le terrorisme.** Par exemple, lors de la commercialisation, de l'acquisition ou de la cession de biens immobiliers, les collaborateurs doivent se conformer à toutes les réglementations liées à la lutte contre le financement du terrorisme.

La SOCIÉTÉ DE LA TOUR EIFFEL est une société cotée. Cela signifie que les actions qui composent son capital peuvent s'échanger sur un marché financier (Euronext). Le prix de ces actions évolue donc selon l'offre et la demande. À ce titre, la SOCIÉTÉ DE LA TOUR EIFFEL est soumise à des obligations strictes sur

Docusign Envelope ID: 9FA156E6-12A3-4AAF-9ABC-59474C09DC90

la gestion de l'**information privilégiée**, afin que soit respecté le principe d'égalité d'accès à l'information et ainsi d'éviter tout **délit d'initié**. Les collaborateurs sont tenus à des obligations de confidentialité et d'abstention. Ce risque de délit d'initié fait l'objet d'une information spécifique que les collaborateurs se doivent de respecter.

Le Groupe s'engage à respecter le droit de la concurrence dans toutes ses activités et condamne toute **pratique commerciale déloyale ou anticoncurrentielle** et veille à mettre en œuvre des pratiques loyales et transparentes dans le cadre de ses activités.

> *La **concurrence déloyale** désigne l'ensemble des procédés concurrentiels dont la nature est contraire à la loi ou aux usages, constitutifs d'une faute et causant un préjudice à un ou plusieurs concurrents. La concurrence déloyale peut être constituée par de nombreux procédés, tels que le parasitisme, le dénigrement, le débauchage du personnel d'une entreprise concurrente afin d'entraîner sa désorganisation, la confusion, etc. Autres cas fréquents en pratique : le détournement de la clientèle d'une entreprise par ses anciens salariés ou le détournement du fichier client.*

Chaque collaborateur doit faire preuve d'intégrité et respecter les engagement pris dans ses relations avec ses fournisseurs. Il doit également faire preuve d'équité dans le traitement des partenaires et fournisseurs ; toute préférence doit être donnée en fonction de critères objectifs et transparents, conformément aux procédures en vigueur dans notre Société, notamment de mise en concurrence de nos prestataires.

Ont été mis en place à ce titre au sein de la Société :

- Charte achats responsables et relations fournisseurs,
- Procédure lanceur d'alerte,
- Procédures d'appels d'offres,
- Contrats multi techniques,
- Questionnaire fournisseurs,
- Référencement et notation des fournisseurs.

SOUS-PARTIE 2 : ETHIQUE SOCIALE

Le Groupe attache une importance particulière au respect des Droits de l'Homme et s'engage à respecter les droits fondamentaux issus de la Déclaration Universelle des Droit de l'Homme (DUDH), le **Code du Travail** français dans son intégralité lequel couvre les obligations des Huit Conventions Fondamentales de l'**Organisation Internationale du Travail** (OIT) sur la liberté syndicale, le droit de négociation collective, l'abolition du travail forcé, l'élimination des pires formes de travail des enfants, l'élimination de la discrimination ainsi que sur la sécurité et la santé au travail.

Plus précisément, la Société se **refuse à toute discrimination** tant à l'embauche qu'à la promotion.

> **Rappel des critères de discrimination** [1]
>
> **issus de textes internationaux ou européens**
> Âge, Sexe, Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race
> Grossesse, État de santé, Handicap
> Caractéristiques génétiques, Orientation sexuelle, Identité de genre
> Opinions politiques, Activités syndicales, Opinions philosophiques

[1] Issu du site du Défenseur des Droits, entité de la République française

Docusign Envelope ID: 9FA156E6-12A3-4AAF-9ABC-59474C09DC90

Croyances ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée

relevant de la seule législation française
Situation de famille
Apparence physique
Nom
Mœurs
Lieu de résidence
Perte d'autonomie
Particulière vulnérabilité résultant de la situation économique.
Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français (*Ce critère peut faire l'objet de plusieurs interprétations très distinctes. Les tribunaux indiqueront celle qu'il convient de retenir)*
Domiciliation bancaire
Qualité de lanceur d'alerte, qualité de facilitateur d'une alerte ou lien avec un lanceur d'alerte

En tant que signataire de la Charte Parité de l'immobilier, le Groupe a à cœur de promouvoir **la parité et l'égalité professionnelle hommes / femmes** au quotidien : en interne qu'il s'agisse de la promotion des talents, de l'égalité salariale ou des recrutements et en externe en tant que porte-parole auprès des partenaires, des clients et des fournisseurs.

Le Groupe s'attache à bannir toute forme de **discrimination** entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur qualité de lanceur d'alerte, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Le Groupe respecte la stricte **égalité des chances**, que ce soit au niveau de la rémunération, de l'accès à la formation professionnelle ou de tout autre domaine social.

Il s'attache à respecter la législation de l'**emploi des personnes en situation de handicap**.

Le lieu de travail doit favoriser le respect et l'intégration. Le Groupe condamne ainsi toute forme de **harcèlement (moral et sexuel)** et favorise les relations de travail exempt de toute violence, menace, intimidations ou toute forme d'abus. Ces principes font échos au règlement intérieur du Groupe.

Il est demandé aux collaborateurs de promouvoir **un milieu de travail respectueux**, en mettant en œuvre l'écoute, le sens des responsabilités, la solidarité et le travail en équipe.

La Société s'engage à offrir à ses collaborateurs un environnement de travail sécurisant et confortable, et à favoriser leur bien être dans le cadre de leur mission. Ainsi, **la santé et la sécurité** au travail est un engagement fort du Groupe. Chaque collaborateur doit pouvoir travailler dans un environnement sûr, agréable et respectueux de sa santé.

SOUS-PARTIE 3 : ETHIQUE DANS LE TRAITEMENT DE L'INFORMATION

Docusign Envelope ID: 9FA156E6-12A3-4AAF-9ABC-59474C09DC90

Le Groupe s'engage à respecter la **fiabilité de l'information**, la **transparence** et la **déontologie** vis- à-vis de ses actionnaires et investisseurs. Dans sa gouvernance, la Société se réfère au Code de gouvernement d'entreprise Middlenext. Le Groupe est également membre de la FEI (Fédération des Entreprises Immobilières) dont elle respecte le code de déontologie.

Cet objectif est porté individuellement par chacun des collaborateurs dans le cadre de l'exercice de ses fonctions. Ainsi il est de la responsabilité de tous de fournir avec diligence des informations claires, fiables et complètes.

Le Groupe s'engage à **garantir la protection des données** de ses collaborateurs et de ses contacts professionnels, notamment ses clients, en mettant en œuvre des mesures rigoureuses de cybersécurité alignées avec le RGPD.

Chaque collaborateur a **un devoir de loyauté** et est soumis à une obligation de confidentialité vis-à-vis du Groupe. Il est responsable des informations confidentielles qu'il reçoit ou traite, et ne doit les utiliser que dans le cadre de ses fonctions professionnelles. En cas de départ, aucun collaborateur n'est autorisé à conserver des documents internes.

> *Le **devoir de loyauté** est une obligation qui incombe au salarié en vertu de son contrat de travail. Cette obligation de loyauté comporte une dimension de fidélité, de confidentialité et de non-concurrence et découle de l'exécution de bonne foi des contrats prévue par le code civil. Elle doit être respectée tout au long de la durée du contrat et peut, dans certains cas, se prolonger après la cessation. Il ne se cantonne pas aux relations contractuelles avec les partenaires mais s'inscrit également en dehors de la société dans le cadre d'échanges informels.*

Les informations confidentielles visent toutes les informations (qu'elles soient protégées ou non, et si elles sont protégées, quelles que soit la forme de leur protection ainsi que la personne qui a procédé aux formalités) relatives à tout ou partie de l'activité, de la propriété, des actifs, des produits, des services, des données financières, de la gestion, de l'administration ou des clients de la Société et de sa société-mère et qui sont confidentielles ou sont considérées comme telles par la Société, y compris en particulier (mais sans limiter la généralité de tout ce qui précède), toutes les informations commerciales, les secrets de fabrique et le savoir-faire.

La notion de confidentialité s'entendant comme afférente à une société cotée.

Les collaborateurs doivent respecter les règles de confidentialité tant pendant l'exécution de leur contrat de travail qu'après la cessation de celui-ci.

Le **recours à internet** est précisé dans la Charte Informatique du groupe. Cette charte a pour but de définir les règles et les bonnes pratiques en matière d'utilisation des ressources informatiques mises à disposition des salariés au sein de l'entreprise. La Charte Informatique vise à :

- Protéger les informations sensibles et les données de l'entreprise ;
- Garantir la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des systèmes informatiques ;
- Assurer une utilisation responsable et sécurisée des ressources informatiques.

Cette charte fait l'objet d'une diffusion à chaque collaborateur à son arrivée dans l'entreprise et à l'ensemble des salariés lors de sa mise à jour.

Le **recours à « l'intelligence artificielle »** est autorisé dans le cadre de l'exercice des missions professionnelles, s'il respecte les engagements actés tant au niveau collectif qu'individuel dans cette charte éthique.

Docusign Envelope ID: 9FA156E6-12A3-4AAF-9ABC-59474C09DC90

SOUS-PARTIE 4 : ETHIQUE ENVIRONNEMENTALE

Le Groupe s'emploie à réduire significativement son empreinte à travers une politique volontariste soutenue par des objectifs clairs et concrets. Construction, rénovation et gestion durable, accompagnement de la transition énergétique, adaptation aux conséquences du changement climatique, préservation des ressources, actions en faveur de la biodiversité, bonnes pratiques au quotidien. La Société agit en tant que foncière durable et responsable, prenant aussi en compte la partie prenante silencieuse qu'est la Nature. Sa politique environnementale est disponible sur le site internet de La SOCIETE DE LA TOUR EIFFEL et sur le serveur interne de la RSE accessible à tous. Le Groupe tend à sensibiliser et faire progresser ses parties externes en mettant en place des process et critères qui engagent par exemple les prestataires dans la gestion des ressources qui seront déployées dans le cadre de leur accompagnement à notre bénéfice.

La Société incite les collaborateurs à adopter un comportement écologiquement responsable, aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur des bureaux dans le cadre de leur mission. La Société étend notamment à l'organisation de ses activités propres (ou *Corporate*) cette démarche environnementale et implique ses collaborateurs dans le respect de ces valeurs, afin de réduire son impact carbone.

SOUS-PARTIE 5 : IMPACT SOCIAL

La Société s'engage à améliorer la qualité de vie de ses locataires et à promouvoir un impact social positif dans ses activités. Grâce à une gestion locative internalisée et des enquêtes de satisfaction régulières, nous veillons à offrir des espaces de vie confortables et accessibles. Nous collaborons avec les acteurs locaux et soutenons des initiatives de mécénat pour favoriser une ville durable et inclusive. En interne, nous valorisons nos collaborateurs par un environnement de travail épanouissant et des formations continues, tout en respectant les droits de l'Homme et en promouvant l'égalité femmes-hommes, notamment en matière de rémunération et d'opportunités professionnelles.

* * *

PARTIE 3 : PRATIQUE DE L'ETHIQUE

Si les dirigeants du groupe SOCIETE DE LA TOUR EIFFEL sont les premiers garants de l'application de la Charte éthique en s'assurant de son déploiement, il appartient à chaque collaborateur d'être vigilant dans l'application des règles le concernant individuellement, collectivement, ou dans son entourage professionnel.

Demandez conseil à votre supérieur hiérarchique **C'est la règle dans toutes les situations.** N'oubliez pas qu'il est de sa responsabilité de vous aider à résoudre les difficultés auxquelles vous pourriez être confronté.	**Adressez-vous à la Direction Juridique / Direction des Ressources Humaines** En cas de doute sur l'application d'une loi ou d'un règlement.
Consultez le Déontologue / le référent éthique En cas de doute sur l'interprétation d'une règle édictée dans la présente Charte, dans toute autre procédure	**Signalez les manquements au référent dans le cadre de la Procédure Lanceur d'Alerte** Un système d'alerte à destination des collaborateurs du groupe SOCIETE DE LA TOUR EIFFEL a été

Docusign Envelope ID: 9FA156E6-12A3-4AAF-9ABC-59474C09DC90

applicable ou si vous hésitez sur le bon comportement à adopter face à une situation inédite non visée par la procédure existante ou la conduite à avoir si vous êtes témoin d'un incident qui vous interpelle. **Le référent éthique** est externe à l'entreprise.	mis en place. Il est décrit dans le document de **procédure de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte** au sein du Groupe SOCIETE DE LA TOUR EIFFEL.

Notre Charte éthique n'exclut pas la nécessité de faire preuve de discernement, mais nous aide plutôt à agir correctement. En cas de doute, nous devons nous poser les questions suivantes

- *Est-ce que cela me semble correct ?*
- *Est-ce conforme aux Valeurs du Groupe, à la Charte Éthique et aux autres politiques de la Société ?*
- *Est-ce que je serais à l'aise pour l'expliquer à mes collègues, mon manager nos clients, ma famille ou en externe à la presse ?*
- *Est-ce licite ?*

Si la réponse à une seule de ces questions est « non », ce n'est vraisemblablement pas la bonne chose à faire. Il conviendra alors d'en référer à un tiers, également dans l'hypothèse où vous constateriez des faits ou des agissements non conformes aux principes édictés dans le présent document, comme indiqué ci-dessous.

Un collègue m'a fait des compliments appuyés sur ma tenue vestimentaire. Cela m'a mis mal à l'aise. Comment dois-je réagir ?

Si ce comportement ne s'est pas renouvelé, cela n'est pas constitutif de harcèlement. N'hésitez pas à réagir en lui exprimant votre désapprobation. Si ce comportement se répète, signalez-le au référent éthique.

Toutefois, il peut s'agir d'un outrage sexiste si ces compliments, même non renouvelés, sont dégradants ou humiliants de telle sorte qu'ils portent atteinte à votre dignité. Remontez alors l'incident.

Mon responsable m'invite régulièrement à dîner, et insiste malgré plusieurs refus. Si je lui demande d'arrêter, j'ai peur que cela me nuise. Que faire ?

Si vous avez manifesté votre refus mais que ces invitations persistent, signalez-le au référent. La loi interdit que vous subissiez une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir ces faits, ou pour les avoir relatés.

Une bonne relation d'affaires me propose de profiter gratuitement (et en toute discrétion) de son appartement personnel situé dans une station balnéaire pour mes prochaines vacances. Il se trouve que je suis décisionnaire sur les dossiers importants la concernant. Puis-je accepter ?

Docusign Envelope ID: 9FA156E6-12A3-4AAF-9ABC-59474C09DC90

Non, vous devez refuser cette proposition qui vous placerait en conflit d'intérêt et qui risque d'influencer vos décisions futures sur cette relation, et être perçue comme un avantage indu. Informez rapidement votre supérieur hiérarchique.

Un partenaire vient de me confier une partie de son carnet d'adresses clients avec de nouveaux marchés à la clé. J'aimerais lui exprimer ma reconnaissance et le remercier de sa fidélité. Puis-je lui offrir un cadeau ou lui envoyer une bouteille de champagne ?

Référez-vous à la politique cadeaux et invitations ci-dessus et informez votre supérieur hiérarchique de vos intentions.

Je suis contacté(e) par un agent de l'administration suite au dépôt d'un permis de rénovation de locaux professionnels. Il m'indique que ma demande est loin dans la pile qu'il a à traiter, et qu'une petite enveloppe permettrait de la traiter en priorité. Que dois-je faire ?

Je dois refuser la proposition car les paiements de complaisance sont interdits, et informer mon supérieur hiérarchique.

24-avr.-25 | 16:03 CEST

Signé par :
Christel ZORDAN
6A6A1F06C07E42E...

Docusign Envelope ID: 9FA156E6-12A3-4AAF-9ABC-59474C09DC90

SOCIETE DE LA TOUR EIFFEL
HÉRITER. TRANSFORMER. S'ENGAGER.

TEAM CONSEIL

Annexe

Les principes du Pacte Mondial de l'ONU :

Société de la Tour Eiffel : 11-13 avenue de Friedland, 75008 Paris - France - Tél. : +33(0)1.53.43.07.06 - Fax : 33(0)1.42.66.01.54
www.societetoureiffel.com - S.A. au capital de 664.452.560€ - Siren 572 182 269 RCS Paris
Société TEAM Conseil : 11-13 avenue de Friedland, 75008 Paris - France - Tél. : +33(0)1.44.51.55.00 - Fax : +33(0)1.42.66.01.54
www.team-conseil.fr - SAS au capital de 150.000€ - Immatriculée 380 757 807 RCS Paris