



Charte Ethique

Millésime 2024

Edition du 10/01/2024

Préambule

Notre Charte éthique souligne notre respect de la loi et des personnes, ainsi que nos responsabilités vis-à-vis de nos clients et de l'ensemble des parties prenantes d'ARGAN.

Nous respectons les législations et réglementations de la France, pays dans lequel nous opérons et nous respectons également les règles édictées par l'Union Européenne.

La présente Charte éthique définit, explique et formalise les valeurs, les règles de conduite et de comportement, ainsi que les principes d'action que nous attendons de nous-mêmes et qu'exigent de nous nos relations avec les parties prenantes d'ARGAN.

Les propos qui suivent ont pour but d'apporter à tous une aide et des conseils, notamment dans les domaines où peuvent apparaître des dilemmes d'ordre éthique. Dans certains cas, il peut être difficile d'exercer correctement son jugement ; ce qui peut générer un risque d'enfreindre la législation, parfois même sans en avoir conscience. Avec pour conséquence de compromettre les Valeurs d'ARGAN, de nuire à la réputation de l'entreprise, mais également d'aboutir à des sanctions.

Chaque Collaborateur de l'entreprise doit donc respecter la Charte éthique, quels que soient le lieu, le contexte et la conjoncture économique. En cas de doute, il doit demander des conseils à son manager, le Secrétaire général ou le Président du Directoire.

La Charte éthique implique des responsabilités supplémentaires pour le management. Il s'agit tout à la fois de montrer l'exemple, préserver, promouvoir et mettre en œuvre la Charte éthique dans toutes les actions quotidiennes, veiller à ce que les membres de son équipe respectent également la Charte et la connaître suffisamment pour être en mesure de conseiller et guider les membres de son équipe dans la bonne interprétation et application des principes détaillés dans la Charte.

A - PRINCIPES APPLICABLES EN INTERNE

1. Le dispositif d’alerte ARGAN

Si un collaborateur souhaite effectuer un signalement relatif à l’existence de conduites ou de situations contraires aux présentes règles, il peut utiliser le dispositif d’alerte professionnelle d’ARGAN, dans le respect de la loi et des règles applicables.

ARGAN fait confiance à ses collaborateurs et compte sur eux pour utiliser cet outil de bonne foi, et s’interdit fermement tous reproches ou représailles contre quiconque soulève un dysfonctionnement ou des manquements aux valeurs promues par ARGAN, ainsi qu’aux principes édictés dans cette Charte.

Cette boîte mail peut aussi permettre de poser des questions ou de formuler des suggestions face à des actions ou des comportements qui sont :

- ✓ clairement contraires à nos valeurs, à notre Charte éthique, ou aux politiques connexes en matière d’éthique et de conformité (harcèlement au travail, discrimination, représailles, corruption...),
- ✓ en infraction aux lois en vigueur,
- ✓ susceptibles d’affecter de manière significative les intérêts ou la réputation d’ARGAN.

En revanche, cette boîte mail n’a pas vocation à recueillir des plaintes ou de répondre à des questions liées à l’évaluation de la performance, à la rémunération et à l’évolution de carrière.

Aymar de GERMAY, en qualité de Secrétaire général, notamment responsable des Ressources Humaines et de l’ESG, assure le suivi de ce dispositif d’alerte.

Les signalements peuvent être déclarés, en personne ou par courriel, en utilisant l’adresse de contact ci-dessous :

alerte.ethique@argan.fr

Toutes les personnes qui souhaitent signaler des situations inquiétantes ou contraires aux valeurs d’ARGAN doivent le faire avec le plus de détails possibles, notamment qui, quand, où et comment, et si possible, apporter des preuves du bien-fondé de leurs soupçons.

Les signalements peuvent être également effectués de manière anonyme par courrier déposé dans la boîte aux lettres de l’entreprise à l’intention personnelle du Secrétaire général en mentionnant sur l’enveloppe « dispositif d’alerte ».

ARGAN répondra à toute préoccupation soulevée dans les 24 heures (jours ouvrés), en supposant que les coordonnées ont été fournies.

ARGAN applique une tolérance zéro à l’égard de toute forme de représailles à l’encontre des personnes qui signalent des dysfonctionnements (également appelées "signaleurs").

Toutes les personnes concernées seront protégées et soutenues de manière adéquate.

Les détails de toute allégation ou suspicion seront consignés sur une note transmise au Directoire.

ARGAN s'engage à assurer un soutien aux lanceurs d'alerte :

- ✓ Ne pas sous-estimer ou ignorer le risque auquel le déclarant peut être exposé, ou le niveau de peur ou d'anxiété qu'il peut ressentir,
- ✓ Désigner une personne chargée de soutenir le déclarant (la "personne de soutien"). Il s'agit généralement de son supérieur hiérarchique,
- ✓ Assurer à la personne concernée que son problème est traité et pris au sérieux,
- ✓ Expliquer que son identité sera protégée dans la mesure du possible,
- ✓ Répondre aux questions, le cas échéant, mais ne pas partager d'informations confidentielles avec la personne concernée,
- ✓ Informer la personne de toute décision d'enquêter ou non, du résultat de l'enquête et des mesures prises le cas échéant,
- ✓ Prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité de toute personne qui fait un rapport, même si cela implique un coût, dans les cas où la personne subit ou craint des représailles ou du harcèlement.

La procédure suivante devra être respectée :

- ✓ Tous les détails et clarifications du problème soulevé doivent être obtenus.
- ✓ S'il y a une plainte contre un membre du personnel, l'entreprise doit en informer le membre du personnel contre lequel la plainte est déposée dès que cela est pratiquement possible. Le membre du personnel sera informé de son droit d'être accompagné par un syndicat ou un collègue de travail lors de tout entretien ultérieur organisé dans le cadre des présentes procédures. En fonction des circonstances de la plainte ou du problème, un autre représentant peut être autorisé, par ex. le représentant légal de la société.
- ✓ Le responsable éthique d'ARGAN (le Secrétaire général) doit envisager l'implication des services de police (si la gravité de la situation l'impose) et doit consulter le Directoire/le Président du Conseil de Surveillance, le cas échéant.
- ✓ Les allégations doivent faire l'objet d'une enquête approfondie avec l'aide, le cas échéant, d'autres personnes/organismes.
- ✓ Un rapport concernant le problème soulevé et la validité du problème soulevé sera rendu. Ce rapport doit contenir les conclusions des enquêtes internes et les motifs des recommandations. Le rapport sera transmis au Directoire, au président du Conseil de Surveillance, selon le cas.
- ✓ Le Directoire décidera des mesures à prendre. Si le problème soulevé s'avère justifié, il invoquera alors les procédures disciplinaires ou d'autres procédures appropriées de l'entreprise.
- ✓ Le plaignant doit être tenu informé de l'avancement des enquêtes et, le cas échéant, du résultat final.
- ✓ Le cas échéant, une copie des résultats sera utilisée pour permettre un examen des procédures de l'entreprise.

2. Le contrôle interne

Chaque collaborateur participe à l'amélioration continue de notre système de management et facilite l'identification et le traitement des non-conformités et des dysfonctionnements. Les réunions thématiques organisées les lundis sont, notamment, l'occasion de soulever des dysfonctionnements ou de formuler des propositions d'amélioration.

Chacun contribue avec soin et diligence aux revues et aux audits susceptibles d'être menés dans le cadre d'un contrôle interne.

Toute entrave à la bonne exécution des contrôles et audits, qu'ils soient le fait du Directoire, du Conseil de Surveillance ou de tiers dûment mandatés par ceux-ci, ainsi que toute dissimulation d'information dans ce cadre sont interdites et constitueraient des manquements graves aux présentes règles.

3. L'hygiène et la sécurité

Nous nous engageons à veiller à l'hygiène et à la sécurité de nos collaborateurs, qu'ils travaillent au siège de l'entreprise ou sur les différents sites d'ARGAN ; ceux en cours de construction ou ceux qui sont loués à nos clients.

ARGAN est très vigilante au respect de ses obligations en matière d'hygiène et de sécurité.

Chacun de nous doit respecter et se conformer aux législations et procédures d'urgence en vigueur. Les managers se doivent de veiller à l'hygiène et à la sécurité des membres de leurs équipes.

Chez un client-locataire, nous devons aussi nous conformer à toutes les règles d'hygiène et de sécurité propres au client, ainsi qu'à ses procédures d'urgence.

Cela vaut également lors d'un déplacement professionnel.

Chacun doit repérer et signaler auprès de son manager tout comportement susceptible de représenter un danger ou un risque et toute situation pouvant mettre en péril l'hygiène ou la sécurité des collaborateurs.

4. L'égalité, la diversité et l'intégration

L'engagement des collaborateurs est le principal levier de performance et un facteur clé pour attirer et retenir les talents. Pour s'assurer que les collaborateurs sont intéressés par leur travail et motivés, l'entreprise à taille humaine (une trentaine de collaborateurs) entretient un rapport permanent avec chaque membre de l'équipe pour bien appréhender son niveau d'intérêt, de satisfaction et de bien-être au travail.

La gestion de la performance est un processus continu basé sur des échanges réguliers en complément du cadre plus formel de l'entretien annuel. Elle est basée sur un nombre réduit d'objectifs (autour de 3) adaptés et aide à optimiser les qualités des collaborateurs en mettant l'accent sur leurs points forts et la valeur qu'ils créent, ainsi que sur leur contribution aux performances globales de l'entreprise.

ARGAN met en œuvre une politique de développement professionnel continu pour ses collaborateurs, leur permettant de renforcer leurs compétences par un programme de formation / coaching adapté à chacun afin de mieux répondre aux exigences de notre métier.

La diversité est reconnue chez ARGAN.

Elle favorise la créativité et l'innovation autour d'une culture ouverte au service de la performance collective et individuelle. Chacune et chacun des collaborateurs a droit à l'égalité des chances, ainsi qu'à un traitement équitable. La tolérance et le respect des différentes cultures sont essentiels

La diversité est également un enjeu économique qui nous permet d'accéder aux compétences dont nous avons besoin pour répondre aux attentes de nos clients.

Grâce à un large éventail de talents, nous intégrons l'ensemble de la chaîne de création de valeur et ce, malgré, la taille limitée de notre équipe.

Nous avons à cœur de garantir l'égalité des chances ainsi qu'un traitement équitable à tous, quelles que soient les origines sociales, culturelles, ethniques ou nationales, les convictions religieuses ou autres, le sexe, le statut marital, l'éventuel état de grossesse, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge, la couleur de peau, la race, le statut parental, l'appartenance syndicale...

Nous nous engageons en outre à respecter toutes les dispositions législatives qui luttent contre la discrimination.

Les collaborateurs sont évalués en fonction de leurs compétences, de leur attitude et de leurs résultats professionnels uniquement.

Aucune plaisanterie, parole, geste ou comportement qui pourrait offenser, entraîner un sentiment de discrimination ou générer un environnement hostile ne sont tolérés chez ARGAN.

Il est demandé à tous les collaborateurs de coopérer entre eux, quelles que soient les origines sociales, culturelles, ethniques ou nationales, les convictions religieuses ou autres, la caste, le sexe, le statut marital, l'éventuel état de grossesse, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge, la couleur de peau, la race, le statut parental ou l'appartenance syndicale des personnes.

5. Le harcèlement

Chacun a le droit d'être traité avec respect et courtoisie et le devoir de traiter les autres de la même manière.

Concrètement, ARGAN s'engage à ce que l'environnement professionnel soit exempt de tout harcèlement, et notamment de toute intimidation, de toute avance sexuelle, de menace et de tout acte de violence.

Nous ne tolérons aucune forme de harcèlement, ni de violence, ni aucun acte qui rendrait le lieu de travail menaçant. Cela recouvre notamment toute attitude, situation ou comportement qui pourrait être qualifié de harcèlement. Tout manquement prouvé à ces règles entraînera des sanctions disciplinaires.

De la même façon, l'entreprise ne tolère, ni pratique, aucune forme de représailles, de revanche ou de persécution envers une personne qui affirme avoir été harcelée.

6. L'utilisation des moyens et matériels de l'entreprise

Chaque collaborateur utilise les moyens et matériels mis à sa disposition par ARGAN afin d'accomplir son métier dans les meilleures conditions et en vue d'atteindre les objectifs qui lui ont été assignés.

Il doit en prendre soin, comme s'ils étaient les siens.

Les véhicules de service doivent être utilisés à des fins professionnels et dans le respect des règles du code de la route. Chaque conducteur est entièrement responsable des conséquences du non-respect des règles en vigueur.

Il est interdit aux collaborateurs d'accéder aux ressources électroniques d'ARGAN ou de tiers, ni les utiliser ou tenter de les utiliser dans le but d'accéder à des contenus inappropriés, de les stocker, les diffuser ou les publier. Cela concerne notamment les contenus pornographiques, obscènes, racistes, sexistes ou, de quelque autre manière que ce soit, discriminatoires, menaçants, harcelants, offensants, diffamatoires ou illicites.

Chaque collaborateur prend les mesures nécessaires pour protéger contre la perte, le vol ou la divulgation non autorisée, tous les moyens et matériels appartenant au Groupe et/ou à des tiers et qui sont placés sous sa responsabilité.

B- PRINCIPES APPLICABLES AVEC L'ENSEMBLE DE NOS PARTIES PRENANTES

1. La conscience de notre impact sociétal et environnemental

ARGAN met en œuvre une stratégie ESG 2023-2030 à la fois ambitieuse et pragmatique. Cette stratégie décline une politique ESG détaillée avec des objectifs chiffrés autour desquels se mobilise tous les collaborateurs (cf **Stratégie ESG 2023-2030**).

D'une manière générale, ARGAN s'engage à identifier et à respecter toutes les obligations légales ou autres, relatives à l'impact de ses activités sur l'environnement, mais également les plans sociaux et sociétaux, et de gouvernance.

Nous cherchons à réduire autant que possible l'impact environnemental des activités de la foncière, telles que, notamment, les émissions de gaz à effet de serre dues à la consommation d'énergie des entrepôts que nous louons à nos clients.

Nous avons à ce titre établi une stratégie bas-carbone, alignée SBTi, avec des objectifs clairs sur les 3 scopes.

Au-delà des impacts qui sont liés directement à l'activité de nos équipes, nous avons la volonté d'adapter nos capacités et notre expertise pour aider nos clients-locataires à réduire leur impact sur l'environnement et à atteindre leurs objectifs environnementaux.

2. Les activités politiques

ARGAN ne soutient aucun parti politique.

Conformément au cadre légal, nous ne versons aucune contribution, ni en espèces ni en nature, aux partis politiques au nom d'ARGAN. Cette règle nous interdit également tout soutien, direct ou indirect, à un organisme intermédiaire.

L'entreprise respecte le droit des personnes à participer à la vie politique à titre personnel, en-dehors du cadre professionnel.

A ce titre, aucun collaborateur ne doit utiliser le nom de l'entreprise pour promouvoir une activité ou un événement politique, ni représenter ARGAN à l'occasion d'activités politiques, quelles qu'elles soient.

3. Sincérité et exactitude des informations diffusées

En tant que société cotée en Bourse, nous devons veiller particulièrement à élaborer et diffuser des informations commerciales et financières sincères et exactes, de manière transparente et dans les temps.

ARGAN s'engage à communiquer régulièrement à ses actionnaires des informations sincères et pertinentes dans le respect des règles édictées par l'Autorité des Marchés Financiers.

Chaque collaborateur peut être amené à diffuser des informations sur la société, ses clients, ses collaborateurs, ses partenaires commerciaux ou ses fournisseurs. Nous devons donc nous assurer que ces informations sont sincères et exactes.

Les documents concernant l'entreprise doivent également être traités avec le plus grand soin et au mieux de nos connaissances.

Nous devons connaître et respecter toutes les lois, réglementations et règles internes touchant aux informations commerciales et surtout financières. Toute infraction aux lois et réglementations est passible d'amendes et de poursuites pénales.

Nous veillons à ce que nos documents ne soient pas susceptibles de tromper ou induire en erreur son destinataire.

Chaque collaborateur doit conserver en lieu sûr les informations commerciales confidentielles (y compris les sauvegardes).

4. Un partenariat transparent et fondé sur la confiance avec nos clients

Nous travaillons en étroite collaboration avec nos clients pour créer de la valeur en mobilisant notre savoir-faire et notre savoir-être tout en garantissant une croissance responsable, durable et rentable pour ARGAN.

Notre client-locataire est au cœur de notre activité et nous lui devons le meilleur service.

Pour cela, nous mettons en œuvre l'ensemble des compétences adaptées pour répondre à ses attentes, aussi bien lors des discussions commerciales préalables, qu'à la livraison des bâtiments ainsi qu'à leur suivi tout au long de la durée des baux.

Nous respectons nos clients et nous travaillons avec eux de façon ouverte et transparente.

Nous établissons et entretenons avec eux un partenariat durable et personnalisé, fondé sur la performance, la transparence et la confiance mutuelle.

Nous partageons nos expertises et nos connaissances avec nos clients afin de les accompagner au mieux dans leur développement à court et long terme avec des bâtiments PREMIUM adaptés, parfaitement localisés et nous portons une attention particulière à leur efficacité énergétique ainsi qu'aux émissions de GES de notre patrimoine.

En retour, ce que nous apprenons de nos clients contribue à notre propre développement.

Chaque collaborateur adopte avec nos clients un comportement éthique et responsable. Il reste à leur écoute en permanence et travaille avec eux dans un esprit de collaboration.

5. La concurrence loyale

ARGAN a dans son ADN la culture de la performance qui s'exerce dans un cadre à la fois légal et loyal. Naturellement, l'entreprise s'engage à respecter les lois et réglementations qui s'appliquent en France ; pays dans lequel nous opérons.

Les ententes (écrites, ou orales) visant à fixer les prix, se répartir les clients ou les marchés, coordonner les offres, établir des boycotts ou exclure des concurrents ne sont pas dans nos pratiques.

Avec un concurrent, nous ne discutons pas, ne donnons pas ou n'échangeons pas d'informations concernant : les prix, les conditions de nos baux, la répartition des marchés (que ce soit par zones géographiques, type d'entrepôts ou de clients), les coûts, les profits ou les marges.

Nous ne nous livrons à aucune activité qui pourrait entraver la concurrence.

Chaque collaborateur doit être attentif(ve) à la nature de ses relations avec les concurrents d'ARGAN lors de conférences, d'événements, de réunions d'associations professionnelles ou d'autres rassemblements de toute nature, afin d'éviter tout soupçon de violation des règles de la concurrence.

Il ne doit pas user de moyens illicites ou contraires à l'éthique pour obtenir des informations sur les concurrents.

6. Les relations avec nos autres parties prenantes (fournisseurs, collectivités...)

Nous travaillons avec nos partenaires et nos écosystèmes avec la volonté de créer de la valeur pour chacun et de respecter les règles éthiques et le cadre légal.

Nous travaillons avec des partenaires et des écosystèmes dont les valeurs et les comportements respectent nos principes.

Nous sommes transparents avec eux et respectons nos engagements.

Nous nous engageons à traiter nos fournisseurs et nos sous-traitants de manière loyale et nous attendons d'eux le même traitement loyal et éthique à notre égard.

Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils construisent leur relation avec nous sur des bases loyales et éthiques en respectant les principes édictés dans la **Charte d'achat responsable d'ARGAN**.

Cette Charte détaille les engagements que notre entreprise attend de ses fournisseurs en ce qui concerne notamment les enjeux ESG, l'éthique, la tolérance zéro vis-à-vis de toute tentative de corruption (cf **Charte anti-corruption d'ARGAN**), la conformité réglementaire et les normes relatives aux relations d'affaires.

Chaque collaborateur doit traiter les fournisseurs de façon loyale et fonder ses décisions sur la qualité et le prix. Il ne doit en aucun cas se mettre d'accord avec un ou plusieurs fournisseurs pour faire quoi que ce soit qui serait contraire aux intérêts de nos clients-locataires ou en infractions avec le cadre légal applicable en France.

7. La protection des informations confidentielles et des données personnelles

Nous veillons particulièrement à protéger les informations confidentielles de la société, de son personnel, de ses clients, de ses partenaires commerciaux et de ses fournisseurs.

Les informations dites « confidentielles » sont définies comme telles par la loi ou par contrat :

- ✓ Toute information donnée par nos clients, fournisseurs, collectivités locales ou partenaires commerciaux que la société s'est engagée à ne pas divulguer.
- ✓ Les informations relatives à notre stratégie commerciale et financière.
- ✓ Les informations relatives à notre politique de recrutement et de rémunération.
- ✓ Les données à caractère personnel.
- ✓ Les savoir-faire, les informations relevant de nos pratiques internes

Nous prenons des mesures adaptées et raisonnables (de sécurité, notamment), afin de protéger les informations confidentielles relatives à ARGAN, à son personnel, ses clients, ses partenaires commerciaux et ses fournisseurs.

Nous devons préserver la confidentialité des informations concernant l'activité de nos clients et fournisseurs et respectons strictement les engagements de confidentialité pris par ARGAN vis-à-vis de ses clients, partenaires commerciaux et fournisseurs.

Comme nous travaillons pour des clients différents intervenant sur un même secteur d'activité, nous devons prendre les mesures de protection nécessaires pour éviter la divulgation d'informations confidentielles d'un client à un autre.

À la fin de son contrat de travail, un Collaborateur quittant l'entreprise doit restituer toutes les informations confidentielles en sa possession et respecter ses obligations de confidentialité.

La **Charte ARGAN de protection des données personnelles** détaille l'ensemble des règles applicables en la matière au sein de l'entreprise.