Charte éthique de la Société Foncière Lyonnaise

La foncière de référence dans l'immobilier tertiaire *prime* parisien

30/09/2025

Le mot de la direction générale

SFL, leader de l'immobilier prime parisien, plus ancienne foncière européenne ayant fêté ses 145 ans cette année, se distingue parmi les acteurs du secteur immobilier, et se doit d'être exemplaire dans la pratique de ses activités.

Nous considérons que SFL est la vitrine de ses clients et de leurs valeurs. Dès lors, notre responsabilité dans la gestion éthique de nos affaires est importante.

Avec l'ensemble des équipes de SFL, nous aspirons à poursuivre la diffusion d'une réelle **culture d'intégrité et de conformité** au sein de notre entreprise, à l'instar du programme de conformité que nous avons construit avec Colonial et de ce que SFL a déjà mis en œuvre par le passé, tel que la charte de déontologie et la charte informatique.

Cette charte éthique enrichie s'adresse non seulement à la direction et aux collaborateurs et collaboratrices de SFL, mais aussi à l'ensemble de nos parties prenantes. Je crois à l'intelligence du discernement individuel, cette charte a vocation à être **un outil support à ce discernement, qui aidera chacun à identifier spécifiquement les situations à risque** et à répondre individuellement et collectivement à celles-ci.

Elle précise notamment quels sont les comportements à proscrire ou à adopter dans les activités quotidiennes de SFL, qui s'interdit tout acte contraire à l'éthique.

A chaque fois que vous pensez être confronté(e) à une problématique éthique ou de conformité, posez-vous les questions suivantes :

Ai-je le droit d'agir ainsi ?

Est-ce conforme aux valeurs de SFL et à l'esprit de cette charte ?

Suis-je capable de justifier mon choix au regard de l'éthique des affaires imposée par SFL ?

Nous devons faire vivre cette charte quotidiennement. Les principes ci-après exposés ne sont pas exhaustifs et font appel à la responsabilité et **au bon sens de chacun** d'entre nous.

Notre charte éthique complète les dispositions, règlements et procédures internes d'ores et déjà en vigueur au sein de SFL, notamment la procédure d'alerte interne permettant de signaler de manière confidentielle tout manquement à la présente charte.

Parce que l'éthique est au cœur de notre action collective et individuelle, je suis sûre vous vous approprierez cette charte aisément !

Aude Grant

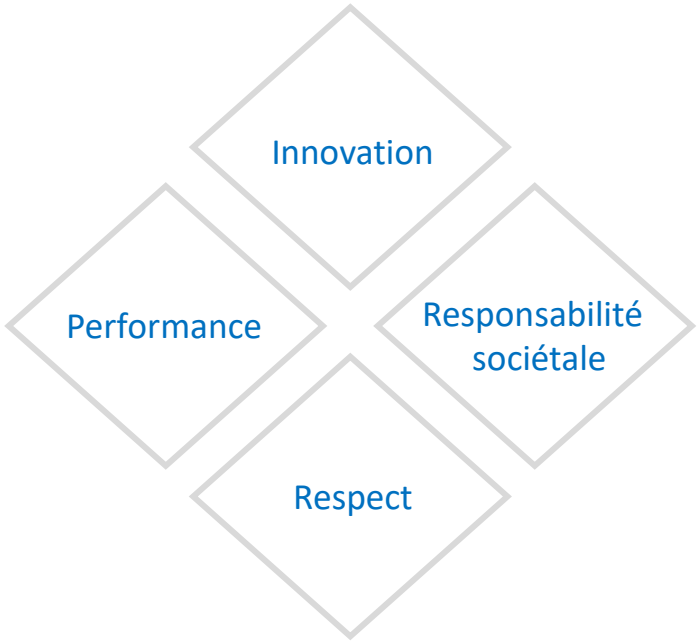
Nos Valeurs

Nos valeurs impliquent notre exemplarité

Les valeurs de SFL

Innovation

SFL incarne une vision innovante de l'immobilier tertiaire, au cœur de Paris. Ce positionnement «*prime*», exigeant et ambitieux, nécessite un savoir-faire spécifique, une connaissance fine du marché, des produits, des clients et de leur environnement professionnel pour être en mesure de proposer les meilleurs immeubles sur le marché parisien.



Responsabilité sociétale

SFL mène une stratégie RSE exigeante, notamment pour réduire l'impact environnemental de ses actifs. Son engagement et ses efforts s'illustrent notamment par la certification de la totalité de son patrimoine, l'intégration de la biodiversité en milieu urbain

Performance

Avec des partenaires de talent, dans l'architecture, le design, le service hôtelier, la sociologie du travail ou encore l'efficacité énergétique, SFL y opère des transformations audacieuses, à la fois sur le bâti lui-même et sur le mode de fonctionnement de l'immeuble. Cette stratégie « *pure player* » lui permet de créer pour ses clients des espaces de travail haut de gamme, sans équivalent

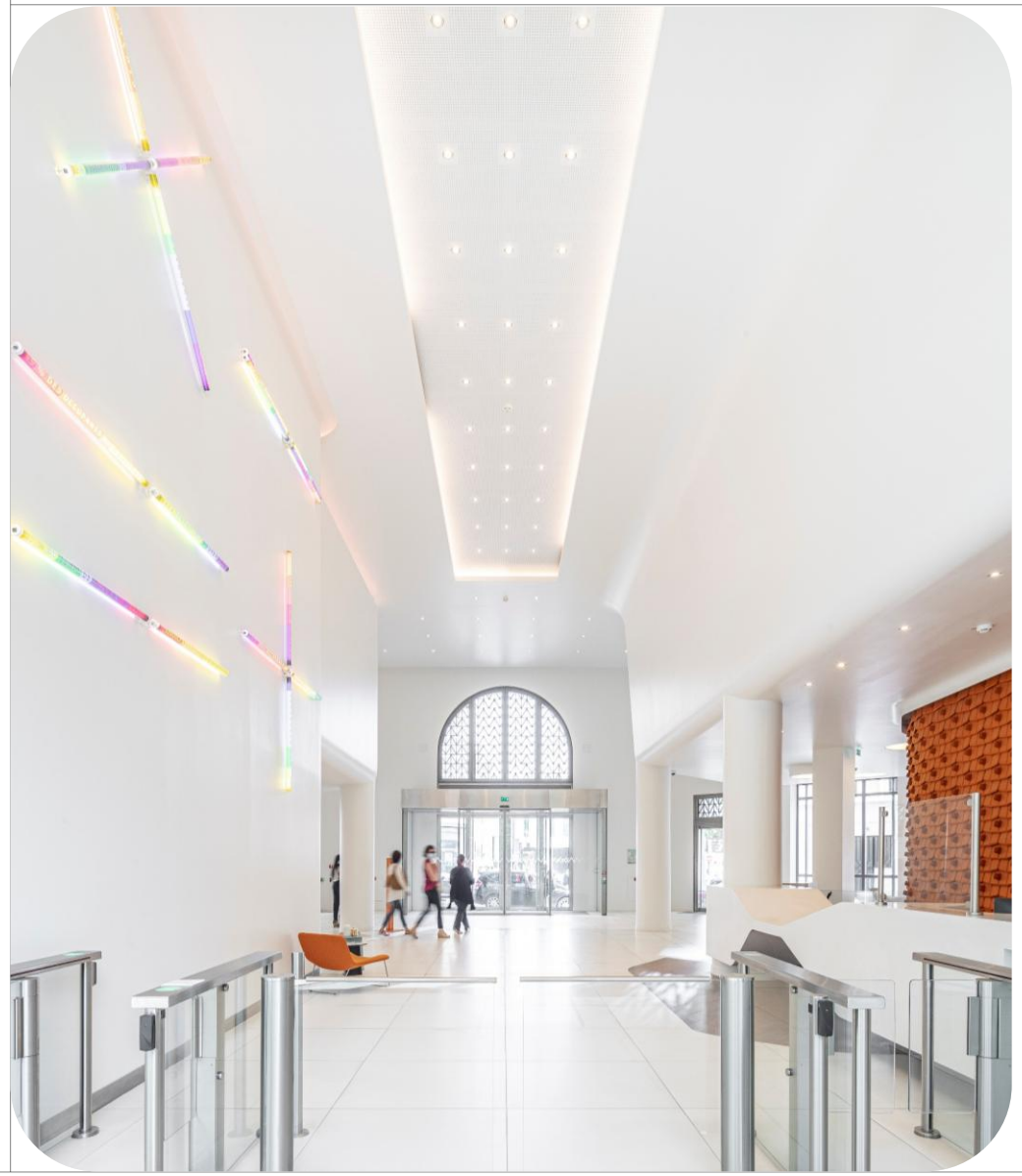
Respect

SFL met au centre de son fonctionnement le respect de ses obligations (dispositions légales, réglementaires, contractuelles, règles de déontologie professionnelle) mais aussi le respect de ses collaborateurs et collaboratrices, et de l'ensemble de ses parties prenantes. Cette responsabilité est le moteur de la satisfaction de nos clients et des performances de l'entreprise.

Notre engagement
Le respect des lois en vigueur

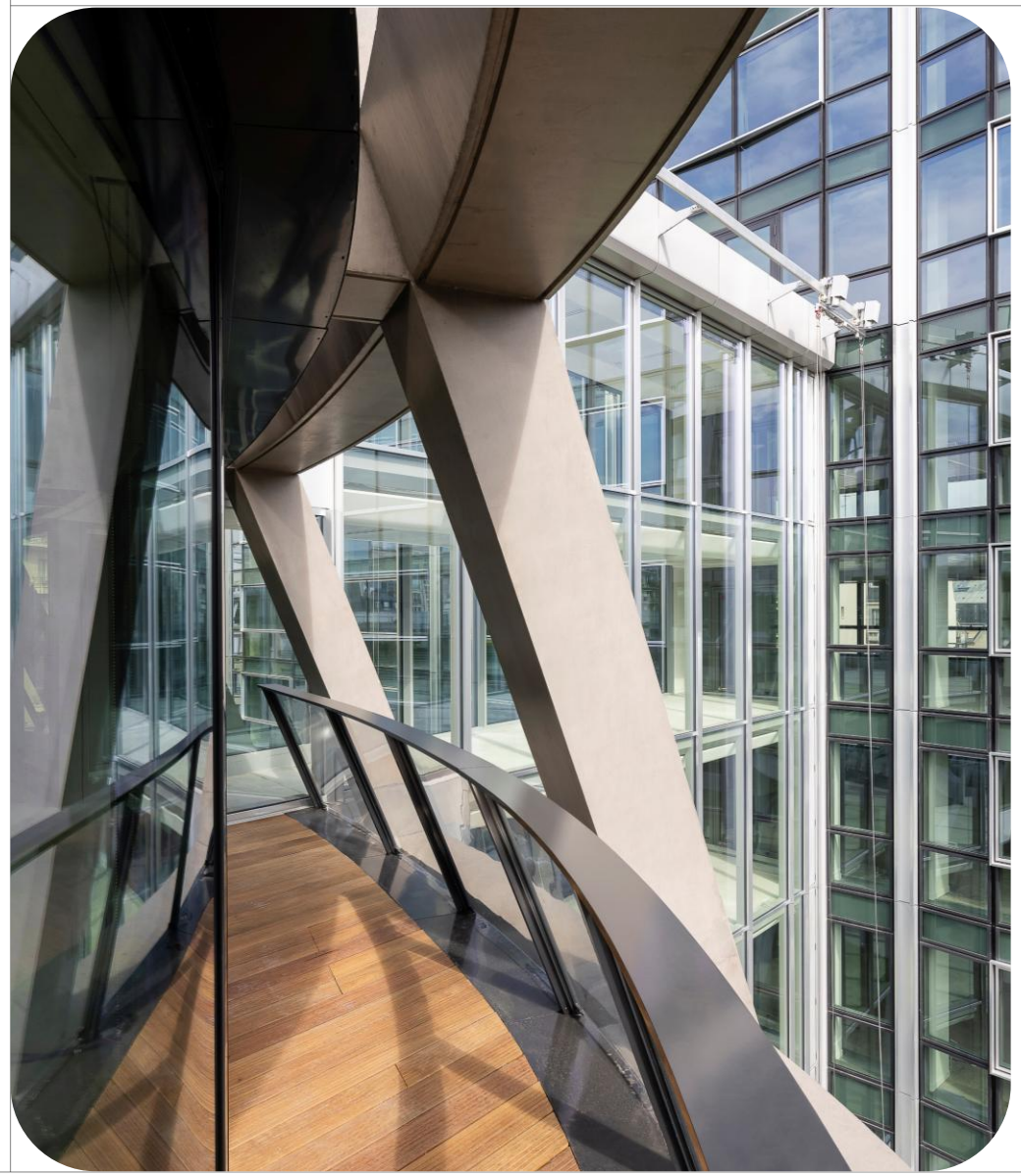
SFL exerce ses activités conformément à la législation en vigueur et respecte également les engagements et obligations souscrits dans le cadre de ses **relations contractuelles** avec des tiers.
La société s'engage à respecter les **obligations légales et règlementaires** applicables à son domaine d'activité et s'assure que l'ensemble de ses collaborateurs et collaboratrices recevra les **informations et formations** appropriées.
Les objectifs de performance poursuivis par SFL ne pourraient en aucun cas être atteints par la transgression de la loi, le contournement de toute procédures internes ou des principes éthiques présentés dans cette charte.
En conséquence, les dirigeants, les collaborateurs et collaboratrices de SFL veillent à ne pas commettre d'**infraction pénale** (harcèlement, corruption, blanchiment, trafic d'influence, prise illégale d'intérêts, favoritisme, etc), ni de manquement aux **principes éthiques** de SFL tels qu'exposés dans cette charte.

Notre engagement : Le respect des collaborateurs et collaboratrices



- Maintenir notre environnement de travail exempt de toute forme de discrimination
- Assurer l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en termes d'accès à l'emploi, de formation, de promotion du personnel, et de conditions de travail
- Traiter de manière équitable et respectueuse ses collaborateurs et collaboratrices
- Interdire tout abus d'autorité et toute forme de harcèlement physique ou moral
- Garantir une politique efficace d'égalité des chances pour permettre aux collaborateurs et collaboratrices d'évoluer sur la base de leurs propres mérites
- Respecter la vie personnelle et familiale de ses employés et assurer un équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle

Notre engagement : Le respect d'une stratégie environnementale ambitieuse



Label "Green Star"

92/100 Score GRESB 2024

100%

du parc en exploitation certifié BREEAM In-Use ou HQE, avec un niveau minimum de Very Good

Depuis 2011, SFL mène une stratégie RSE exigeante pour **réduire l'impact environnemental** de ses actifs. Son engagement et ses efforts s'illustrent notamment par la **certification** de la totalité de son patrimoine, l'intégration de la **biodiversité en milieu urbain** et la mise en place d'indicateurs de performance environnementale précis, intelligibles et concrets.

SFL a l'ambition d'être un **acteur de référence du développement durable** et d'y apporter sa vision propre dans ses domaines de compétence. Ainsi, l'entreprise expose, dans le Rapport RSE, la mise en place d'une **démarche ambitieuse** assortie d'objectifs précis : réduction des consommations énergétiques et des émissions de gaz à effet de serre, empreinte carbone, **certification des immeubles** en exploitation et des projets en développement, gestion de l'eau et des déchets, biodiversité, **accessibilité** handicapés, **égalité** professionnelle et formation des salariés, etc.

SFL a pour ambition de transmettre ces valeurs de RSE à ses collaborateurs et collaboratrices.

Notre éthique

Focus sur certains comportements prohibés ou risqués

Les comportements prohibés

La discrimination

Définition

La discrimination se définit comme toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement, notamment, de leur origine, de leur nom, de leur sexe, de leur apparence physique ou de leur appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique, de leur qualité de lanceur d'alerte ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte.

À ce jour, la loi française reconnait plus de 25 critères de discrimination.

Quels sont les risques ?

La discrimination est punie de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

- A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- A subordonner la fourniture d'un bien, d'un service ou d'un emploi à un critère discriminatoire.

Cas concrets

- Refuser de travailler avec un prestataire qui a un nom à consonnance étrangère.
- Instaurer une règle interne défavorisant les salariés à temps partiel.

➢ Cela pourrait constituer une discrimination indirecte fondée sur le sexe, puisque statistiquement une nette majorité des salariés à temps partiel sont des femmes.

Que faire ?

➢ Informer son supérieur hiérarchique et/ou utiliser la procédure d'alerte interne.

Les comportements prohibés

Le harcèlement

Définition

Le **harcèlement moral** est défini comme le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le **harcèlement sexuel** est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Quels sont les risques ?

Le harcèlement moral et sexuel est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Les peines prévues pour le harcèlement sexuel sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions. Cette situation peut notamment être caractérisée dans le cadre professionnel lorsque le harcèlement est imposé par un supérieur hiérarchique.

Exemples

- Confier volontairement des tâches trop simples à une personnes qualifiée et expérimentée dont on veut se séparer afin d'éviter une procédure de licenciement (« mise au placard »).
- Faire des remarques tous les matins sur la tenue vestimentaire d'une collaboratrice.

Que faire ?

➢ Informer son supérieur hiérarchique et/ou utiliser la procédure d'alerte interne.

Les comportements prohibés

La corruption

Définition

La corruption est le comportement par lequel sont sollicités, acceptés, ou reçus des offres, promesses, dons ou présents proposés à des fins d'accomplissement ou d'abstention d'un acte, d'obtention de faveurs ou d'avantages particuliers.

La corruption active et la corruption passive sont deux infractions complémentaires mais autonomes. Les agissements du corrupteur (*corruption active*) et ceux du corrompu (*corruption passive*) peuvent être poursuivis et jugés séparément et la répression de l'un n'est nullement subordonnée à la sanction de l'autre.

Quels sont les risques ?

Les personnes physiques encourent de 5 à 10 ans d'emprisonnement et de 500 000 à 1 million d'euros d'amende.

Une mise en cause de SFL pour des faits de corruption serait aussi extrêmement dommageable pour notre entreprise, elle s'exposerait notamment à une amende pouvant aller de 2,5 à 5 millions d'euros, de même qu'à son exclusion temporaire des marchés de la commande publique.

Au-delà ces aspects judiciaires, SFL risquerait de perdre la confiance de ses partenaires commerciaux (arrêt des relations contractuelles ou non-renouvellement d'un contrat) et une dégradation de son image auprès de l'ensemble de ses interlocuteurs.

Cas concrets

- Proposer de l'argent à la direction de l'urbanisme de la ville de Paris pour obtenir une modification du PLU.
- Accepter un voyage offert par une entreprise de construction de sa sélection pour la rénovation d'un actif de SFL.

Que faire ?

- Refuser de se placer dans une situation à risque telle que décrite ici ;
- Informer son supérieur hiérarchique afin de recenser et exclure les prestataires coutumiers de ce genre de pratique et/ou utiliser la procédure d'alerte interne.

Les comportements prohibés

Le trafic d'influence

Définition

Le trafic d'influence est une forme spécifique de corruption, dans laquelle un avantage est offert ou sollicité par une personne, en échange de son influence réelle ou supposée sur un tiers, afin d'obtenir une décision favorable de la part de ce dernier.

À l'instar de la corruption, il existe deux infractions indépendantes l'une de l'autre. D'une part, le trafic d'influence passif, visant l'agent sollicité et, d'autre part, le trafic d'influence actif, visant la personne auteur de la sollicitation.

Quels sont les risques ?

Les personnes physiques encourent de 5 à 10 ans d'emprisonnement et de 500 000 à 1 million d'euros d'amende.

Une mise en cause de SFL pour des faits de corruption serait aussi extrêmement dommageable pour notre entreprise, elle s'exposerait notamment à une amende pouvant aller de 2,5 à 5 millions d'euros, de même qu'à son exclusion temporaire des marchés de la commande publique.

Au-delà ces aspects judiciaires, SFL risquerait de perdre la confiance de ses partenaires commerciaux (arrêt des relations contractuelles ou non-renouvellement d'un contrat) et une dégradation de son image auprès de l'ensemble de ses interlocuteurs.

Cas concrets

- Monnayer le carnet d'adresses d'un élu ou d'un haut fonctionnaire en lui offrant un contrat de consultant au sein de SFL.
- Offrir le dernier iPad à un agent de la mairie de Paris afin qu'il influe sur l'octroi d'un permis de construire.

Que faire ?

- Refuser de se placer dans une situation à risque telle que décrite ici ;
- Informer son supérieur hiérarchique et/ou utiliser la procédure d'alerte interne.

Les comportements risqués

Les conflits d'intérêts

Définition

Un conflit d'intérêts apparaît lorsqu'un intérêt personnel ou une activité personnelle interfère, est susceptible d'interférer, ou peut donner l'impression d'interférer avec les missions qui nous sont confiées en tant que collaborateurs de SFL.

Un conflit d'intérêts peut être privé ou public, personnel ou professionnel.

Les conflits d'intérêts peuvent affecter notre impartialité, notre indépendance ou notre objectivité, ou semer le doute sur notre capacité à assumer nos responsabilités.

Quels est le risque ?

Ce n'est pas une situation illicite mais un risque, souvent illustré comme une zone grise pouvant amener à altérer le jugement d'un collaborateur et donc commettre consciemment ou non un acte répréhensible.

Les conflits d'intérêts peuvent nuire à l'image de SFL et conduire à une perte de confiance de ses interlocuteurs.

Cas concrets

- Privilégier le recours à un prestataire avec qui j'ai par exemple un lien familial.
- Avoir un intérêt financier (parts sociales, emploi/ mandat) dans une société prestataire.

Que faire ?

- Se déporter de la prise de décision.
- Informer son supérieur hiérarchique et/ou utiliser la procédure d'alerte interne ;

Les comportements risqués

Définition

Le fait d'accepter/recevoir un cadeau ou des services qui interviennent à un moment où le bénéficiaire doit exercer son pouvoir de décision ou se trouve en position de pouvoir influencer en faveur de l'entreprise qui offre le cadeau (appel d'offre, négociation, demande d'autorisation, modification de la législation, attente d'une décision de justice…) est un acte de corruption.

Par principe, SFL interdit l'octroi ou l'acceptation de cadeaux sous quelque forme que ce soit, sauf :

- Dans les circonstances suivantes :
  - Les cadeaux et invitations coutumiers : fêtes de fins d'année, etc,
  - Les cadeaux et invitations de courtoisie ou d'hospitalité : repas d'affaires, invitation à des manifestations sportives ou culturelles, etc.
- **et** quand **leurs valeurs sont raisonnables.**

Quels est le risque ?

Une mise en cause pour des faits de corruption entraînerait des conséquences pour les personnes concernées mais serait aussi extrêmement dommageable pour notre entreprise, avec notamment :

- son exclusion temporaire des marchés de la commande publique ;
- la perte de confiance de nos partenaires commerciaux : arrêt des relations contractuelles ou non-renouvellement d'un contrat ;
- la dégradation de l'image de l'entreprise entraînant une perte de confiance auprès de nos interlocuteurs

Cas concrets

- Être invité au Ritz tous les mois par un candidat aux appels d'offre émis par SFL
  - **NON** : valeur déraisonnable et circonstances d'appel d'offre.
- Demander à un prestataire qu'il me prête sa maison en Corse en remerciement d'une décision avantageuse
  - **NON** : valeur déraisonnable et contrepartie d'une décision professionnelle
- Être invité à une conférence suivie d'un cocktail préparé par un grand chef cuisinier
  - **OUI** : évènement professionnel

Que faire ?

- Se demander si le cadeau a une valeur raisonnable, s'il est offert à un moment sensible, si une contrepartie est attendue, si la personne offre souvent des cadeaux, etc
- Solliciter l'avis de son supérieur hiérarchique.

Les comportements risqués

Les opérations boursières

Principe

SFL est une société cotée sur Euronext et est par conséquent soumise à l'Autorité des marchés financiers (AMF). Les collaborateurs qui réalisent des opérations sur les marchés financiers doivent respecter rigoureusement les règles de ces marchés boursiers, du règlement MAR, ainsi qu'aux exigences de l' AMF.

Durant les périodes dites de « fenêtres négatives », les collaborateurs qui ont connaissance d'informations privilégiées pouvant influer sur le cours des titres de SFL ne sont pas autorisés à réaliser directement ou par personne interposée des opérations boursières sur ces titres tant que les informations privilégiées ne sont pas rendues publiques.

Sont entendues par **informations privilégiées**, la connaissance anticipée de résultats ou d'éléments de gestion, de projets d'évolution du périmètre de la société, de changements majeurs de stratégie ou d'organisation et qui auraient une influence sur le cours boursier de la société concernée.

Quels est le risque ?

Au titre du délit d'initié, les personnes physiques encourent jusqu'à cinq ans d'emprisonnement et 100 millions d'euros d'amende.

Si SFL était reconnue coupable de délit d'initié en tant que personne morale, les peines suivantes seraient encourues:

- jusqu'à 500 millions d'euros d'amende, celle –ci pouvant être porté à 15% du chiffre d'affaires annuel de SFL ;
- Les peines complémentaires visées à l'article 131-39 du Code pénal et notamment : l'interdiction d'offrir ses titres sur un marché réglementé pour une durée de cinq ans, l'exclusion des marchés publics pour une durée de cinq ans, voire la dissolution de la société.

L'AMF a également un pouvoir de sanction des manquements d'initié.

Cas concrets

- Le comptable qui, ayant connaissance des excellents résultats financiers de SFL, achète un grand nombre d'actions durant une période de fenêtre négative.
- Un employé dévoilant un projet d'acquisition ou de cession majeur à son meilleur ami, analyste dans une banque d'affaire.

Que faire ?

- Se référer à la politique interne sur les informations privilégiées et les manquements ou délits d'initié ;
- Solliciter l'avis de la Direction administrative et financière.

Les comportements attendus

- Confidentialité
- Loyauté
- Professionnalisme
- **Respect**
- Intégrité
- ...

Procédure d'alerte interne

Garantir le respect de nos valeurs et principes

SFL a mis en place un **dispositif d'alerte interne** en application des articles 6 à 16 de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite « Sapin II »).

Ce dispositif d'alerte est à la disposition des **collaborateurs internes comme externes, ainsi qu'à l'ensemble des cocontractants de la société** (fournisseurs, sous-traitants, etc.). Il permet de signaler aux référents éthiques de SFL toute situation **d'illégalité**, mais aussi toute **situation inappropriée ou non conforme** aux dispositions de cette charte éthique, afin d'y mettre fin et le cas échéant de le sanctionner.

En effet, les **manquements à nos principes éthiques** et le non-respect de la présente charte, doivent être signalés, au même titre que toute violation des lois et règlements en vigueur.

L'ensemble des collaborateurs sont invités à prendre connaissance de la **procédure d'alerte interne** et, en cas de difficultés ou d'interrogations, à s'adresser aux **référents** désignés dans cette procédure.

Modalités pratiques : Diffusion interne , externe et sanctions

Mise en œuvre

❖ Les activités de SFL ne doivent en aucun cas donner lieu à des agissements contraires aux valeurs et aux **principes éthiques** auxquels SFL adhère.
❖ SFL et ses employés s'engagent à agir avec **intégrité** et en respectant les dispositions de la présente charte éthique et adopter un comportement conforme aux principes exposés.

Diffusion

❖ **Dès leur arrivée**, chaque nouveau collaborateur se voit remettre la charte éthique ainsi que les procédures internes en vigueur. La charte est, par ailleurs, à disposition de tous les salariés sur l'intranet.

Sanction

❖ La charte éthique est annexée au règlement intérieur de SFL. Les comportements contraires à la charte éthique sont sanctionnés par les **mesures disciplinaires** appropriées.
❖ En cas de violation de lois ou de réglementations, les responsables feront l'objet de **poursuites judiciaires**.

- **Société Foncière Lyonnaise**
- 42 rue Washington, 75008 Paris
- Téléphone : +33 (0)1 42 97 27 00
- Web : www.fonciere-lyonnaise.com
- Email : sfl@fonciere-lyonnaise.com