

ARVERNE

1^{ER}

FOURNISSEUR FRANÇAIS
DE SOLUTIONS GÉOTHERMALES

CODE DE CONDUITE



SOMMAIRE

INTRODUCTION/EDITO	03
A QUI S'ADRESSE LE CODE ?	04
Qui doit suivre le Code de Conduite ?	
Faut-il suivre la loi ou le Code ?	
Si j'ai un doute, que faire ?	
Comment signaler des violations présumées du Code de Conduite ?	
La confidentialité est-elle garantie en cas de signalement d'une infraction au Code ?	
Quelles sanctions en cas de violation du Code de Conduite ?	
RESPECT DES PERSONNES ET DES DROITS DE L'HOMME ?	06
Egalité des chances	
Non-Discrimination	
Lutte contre le harcèlement	
Sécurité au travail	
La protection des données personnelles	
Conflit d'intérêts	
RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT	11
FRAUDE, CORRUPTION, CONCURRENCE, INTÉGRITÉ	13
La fraude	
Le trafic d'influence	
La corruption	
Cadeaux et invitations	
Concurrence	
Respect des lois contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme	
Information privilégiée et délit d'initié	
Mécénat et sponsoring	
Confidentialité	
ANNEXE	21

INTRODUCTION



Le groupe Arverne est un acteur industriel et pluridisciplinaire de la transition énergétique, qui met son expertise et son éthique professionnelle au service des territoires, dans le cadre de la valorisation locale et écologiquement responsable des ressources du sous-sol, pour un mix énergétique innovant et adapté aux besoins des générations à venir.

La raison d'être d'Arverne, inscrite dans ses statuts, en atteste :

« Par son savoir-faire unique, le groupe Arverne libère le potentiel des géo-ressources et les valorise durablement pour une transition énergétique pragmatique au service de la prospérité des territoires ».

Deux principaux objectifs sociaux et environnementaux découlent de cette raison d'être et guident les actions du Groupe :

1. Agir en énergéticien audacieux pour défendre une transition énergétique pragmatique.
2. Encourager une société vertueuse en s'appuyant sur les femmes et les hommes au sein de l'entreprise et des territoires.

Forte de cette mission, Arverne a choisi d'aller au-delà du simple respect des lois et des règlements. La raison d'être d'Arverne inspirant son éthique, Arverne a adopté un Code de conduite qui énonce les principes et les règles que les entreprises du groupe Arverne et ses collaborateurs s'engagent à respecter.

Ce code de conduite s'appuie sur nos valeurs et reflète notre culture d'entreprise. Il constitue le cadre commun qui guide nos collaborateurs au quotidien dans leurs décisions et leurs actions. Il reflète l'engagement que nous devons avoir les uns vis-à-vis des autres ainsi qu'avec l'ensemble des parties prenantes.

L'exercice de notre activité dans le respect des règles éthiques définies dans le Code de conduite dépend de chacun d'entre nous. Chaque collaborateur a la responsabilité de promouvoir, d'appliquer et de faire respecter ces règles afin d'être digne de confiance envers nos parties prenantes et de préserver la réputation du groupe Arverne.

Notre code de conduite s'adresse également à nos parties prenantes, qui doivent respecter la loi et la réglementation applicable, prestataires et fournisseurs, dont nous attendons qu'ils respectent des standards au moins équivalents aux nôtres, en particulier à l'égard de leurs salariés et dans les relations d'affaires.

A QUI S'ADRESSE LE CODE ?

Qui doit suivre le Code de conduite ?

Le Code de conduite s'applique à chaque collaborateur, en toutes circonstances, quels que soient son métier, sa position hiérarchique et ses interlocuteurs.

Chaque collaborateur doit adhérer à ce Code et veiller à son respect.

Chacun est responsable de son comportement et représente l'entreprise dans ses actes au quotidien. Tout éventuel non-respect par un collaborateur constituerait une faute et exposerait le collaborateur à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, dans le respect des lois et des règlements applicables.

Les managers s'assurent de la bonne compréhension et de la mise en œuvre effective du Code. Ils s'engagent à créer un environnement favorisant le dialogue, notamment sur les sujets éthiques, et permettant de répondre à leurs questions et préoccupations.

Nous aspirons à développer des relations commerciales avec des clients, prestataires, fournisseurs et partenaires qui partagent des principes similaires aux nôtres. Notre Code de conduite s'adresse donc également à ces derniers, rappelant nos attentes en matière d'éthique. Nous leur demandons d'appliquer des standards au moins équivalents aux nôtres.

Faut-il suivre la loi ou le Code ?

Arverne et ses collaborateurs doivent toujours agir en conformité avec les lois et les règlements applicables. Si une règle du code est plus exigeante que la loi, alors c'est cette règle qui doit être appliquée.

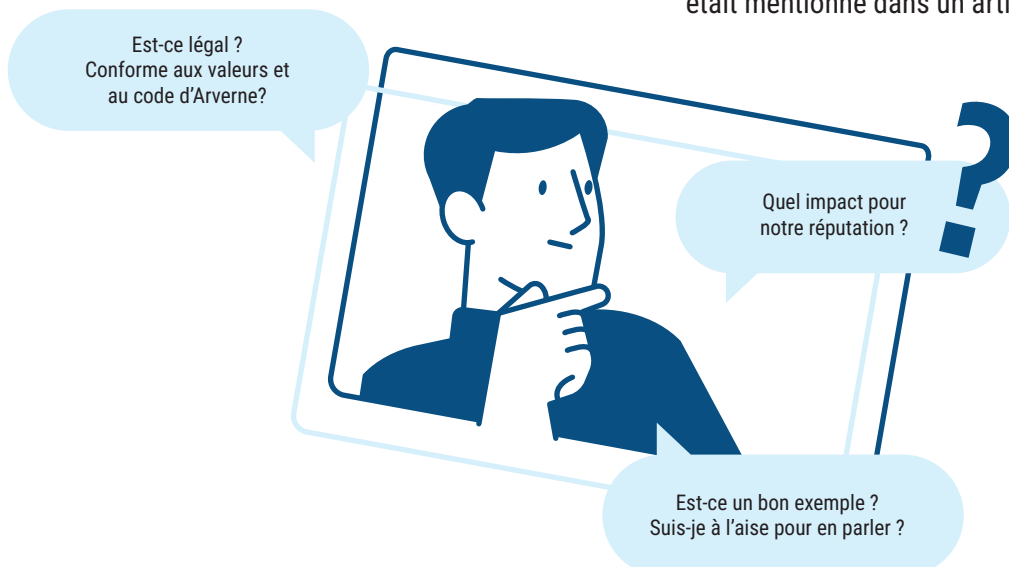
Aucun objectif ou instruction ne peut déroger aux règles définies par le Code de conduite ainsi qu'aux dispositions légales ou réglementaires.

Si j'ai un doute, que faire ?

Le Code ne peut prévoir toutes les situations que vous pouvez être amené à rencontrer dans votre activité professionnelle.

Utilisez votre bon sens et posez-vous les questions suivantes:

- Est-ce légal ?
- Est-ce conforme aux valeurs d'Arverne ?
- Est-ce conforme au code ?
- Est-ce un bon exemple ?
- Suis-je à l'aise pour en parler à mes collègues, ma famille ou mes amis ?
- Est-ce dénué de tout intérêt personnel ?
- Et pour notre réputation ? Quel effet/impact si cela était mentionné dans un article de presse ?



En cas de doute et si votre réponse à l'une de ces questions est non, demandez conseil en contactant votre manager, un collègue de confiance, ou la Direction juridique en charge de l'éthique (ethic@arverne.earth)

Comment signaler des violations présumées du Code de conduite ?

Chaque collaborateur a la responsabilité de faire part de ses questions sur le Code de conduite et de signaler tout comportement ou situation potentiellement contraire aux règles énoncées par ce Code.

Pour obtenir un conseil ou faire part d'une situation dont vous avez connaissance et qui pourrait constituer un manquement au Code de conduite, vous pouvez faire part de vos préoccupations par l'une des voies suivantes :

- votre supérieur hiérarchique, ou toute autre personne de la ligne managériale,
- votre responsable RH,
- la Directrice juridique.

Tout collaborateur, victime ou témoin d'un incident éthique, est invité à saisir sa hiérarchie ou la Direction juridique et à se référer à la procédure d'alerte

Tous les signalements sont traités avec la plus grande confidentialité :

- par voie électronique via l'adresse courriel dédiée ethic@arverne.earth
- par courrier à l'adresse suivante :

Arverne Group
Direction juridique
4 chemin de Barincou
64000 Pau

La confidentialité est-elle garantie en cas de signalement d'une infraction au Code ?

Pour que les personnes puissent parler en toute confiance, il est de notre devoir de veiller à ce qu'elles ne souffrent d'aucune conséquence du fait d'avoir signalé de bonne foi une violation présumée du Code ou d'avoir coopéré à une enquête.

Une personne informée d'une violation présumée du Code en fait part à la Directrice juridique. Cette personne et la Direction juridique assurent la confidentialité des informations échangées.

Si vous subissiez des représailles, deviez être désavantagé, faire l'objet de moqueries ou être mis à l'écart du fait de l'aide que vous avez apportée, signalez ces faits immédiatement à votre supérieur hiérarchique, à votre responsable des Ressources Humaines ou à la Direction juridique.

Quelles sanctions en cas de violation du Code de conduite ?

Le non-respect du Code de conduite par un collaborateur l'expose à des mesures disciplinaires qui, selon le degré de gravité, peuvent aller jusqu'au licenciement.

Quels sont les faits susceptibles de donner lieu à des sanctions disciplinaires ?

- enfreindre le Code de conduite, la loi et la réglementation en vigueur,
- ne pas coopérer honnêtement et ouvertement à une enquête portant sur une éventuelle violation du Code,
- demander à une personne d'enfreindre le Code,
- ne pas signaler un cas de violation connue ou supposée du Code,
- signaler une fausse information ou violation du Code en connaissance de cause.

En outre, le non-respect du Code de conduite par un collaborateur est également susceptible de l'exposer à des poursuites pénales et/ou civiles.

RESPECT DES PERSONNES ET DES DROITS DE L'HOMME

Respect des personnes et des droits de l'Homme

Arverne s'engage à respecter les personnes et les droits de l'homme conformément aux 10 principes du Pacte mondial des Nations-Unies, la Déclaration universelle des droits de l'homme et la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail.

Arverne s'engage particulièrement au respect des droits fondamentaux de ses salariés et de ceux de ses sous-traitants et fournisseurs et interdit formellement dans le cadre de ses activités le recours à toute forme d'esclavage, de traitements inhumains et dégradants et de travail forcé.

Arverne reconnaît la liberté syndicale, le droit à la négociation collective et la liberté d'association de ses salariés et de ceux de ses sous-traitants et s'engage pour la promotion du dialogue social.

Positionner l'Homme au centre de nos projets, c'est respecter la personne humaine et son environnement, promouvoir l'écoute, l'exemplarité, l'honnêteté et l'intégrité.

Notre développement repose en premier lieu sur les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. C'est pourquoi le Code de conduite précise les principes de vie collective et individuelle pour les collaborateurs au sein du groupe Arverne et vis-à-vis de nos parties prenantes.

A ce titre, nous nous engageons à créer des conditions de travail saines, sûres et harmonieuses :

- privilégiant une culture fondée sur la confiance, le respect mutuel et le dialogue,
- promouvant la dignité et l'intégrité,
- respectant les dispositions légales et réglementaires relatives aux conditions et à la durée du travail,
- valorisant et reconnaissant les contributions de chacun et la collaboration en équipe.

Arverne assure le développement des compétences professionnelles de ses collaborateurs en veillant au respect de l'égalité des chances, la non-discrimination et la diversité, en s'efforçant d'assurer l'équilibre travail / vie personnelle et en dispensant des formations pour favoriser une croissance personnelle et professionnelle.

Egalité des chances

Nous nous engageons à assurer l'égalité, l'équité et le respect de tous.

Par conséquent, nos décisions en termes de recrutement et d'évolution de carrière sont équitables et objectives, fondées sur les qualifications, les performances, les compétences, les qualités et l'expérience professionnelle.

Non-discrimination

Arverne ne tolère aucune forme de discrimination en parole ou en acte fondée sur l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille ou de grossesse, les caractéristiques génétiques, la vulnérabilité résultant de la situation économique, l'appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race, les opinions politiques, les activités syndicales, l'exercice d'un mandat électif, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence, l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap, la capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français.

Lutte contre le harcèlement

Le harcèlement peut prendre différentes formes. Qu'il soit moral ou sexuel, qu'il s'exerce de manière physique et/ou en ligne, le harcèlement se caractérise par des propos ou comportements répétés qui portent atteinte aux droits d'une personne et à sa dignité et créent une situation intimidante, hostile ou offensante, ayant des conséquences graves sur la santé physique ou mentale de la victime.

Aucune forme de harcèlement n'est tolérée.

Respecter l'autre, c'est l'écouter. Arverne s'engage à être à l'écoute de ses collaborateurs, à favoriser les conditions du dialogue et à sanctionner le harcèlement au sein du Groupe.



- Traiter chacun de manière juste et équitable.
- Nous abstenir de toute discrimination.
- Valoriser la diversité que nous apportons tous à Arverne.
- Créer une ambiance de travail positive (courtoisie, considération, reconnaissance et discrétion).
- Signaler toute forme d'abus, de violence, de dénigrement ou de harcèlement.
- Quand un comportement ou une action d'une personne nous met mal à l'aise, lui signaler et lui en parler immédiatement et posément.



- Tolérer une discrimination de quelque nature que ce soit.
- Tolérer toute forme de harcèlement.
- Tolérer un comportement physique ou verbal pouvant être perçu comme violent, offensant, hostile, intimidant ou insultant.
- Dénigrer une personne, en particulier un collègue.
- Tolérer ou encourager le travail des enfants, le travail forcé ou toute forme d'esclavage dans nos activités.

Sécurité au travail

Veiller à protéger la santé et la sécurité des collaborateurs est le premier devoir de Arverne, qu'il s'agisse de ses collaborateurs, des intérimaires ou stagiaires ainsi que des salariés des entreprises extérieures.

Arverne a adopté des normes strictes en matière de santé et de sécurité que nos collaborateurs sont tenus de respecter avec la plus grande discipline, et veille à ce qu'ils suivent une formation adaptée.

Arverne veille à ce que ses installations et ses sites répondent aux normes de qualité et de sécurité conformes aux dispositions légales et réglementaires.

La sécurité est une bataille qui nécessite la mobilisation quotidienne de tous pour atteindre l'objectif de zéro accident. Faire en sorte que le lieu de travail soit sûr et sain est une responsabilité partagée et, de ce fait, nous devons prendre soin de nous-mêmes et de ceux qui nous entourent. Chacun d'entre nous a une responsabilité personnelle et l'autorité pour intervenir en cas de situation qu'il perçoit comme dangereuse. Il incombe à chacun d'entre nous d'être vigilant : protéger la santé est une priorité absolue.

Tout accident, presque-accident ou risque doit être signalé afin d'en tirer des enseignements et prévenir toute future situation à risque afin de préserver la santé et la sécurité des personnes.

A cette fin, nous perfectionnons continuellement nos politiques et notre système de gestion des risques.



- Se conformer aux lois en matière de santé, d'hygiène et de sécurité, et aux procédures et consignes.
- Encourager le respect strict de la sécurité au travail comme le temps et les conditions de travail.
- Donner l'exemple aux autres en permanence en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement.
- Combattre activement tout comportement à risques.
- Signaler tout accident, presque-accident ou risque observé.



- Réaliser ou poursuivre une tâche qui devient dangereuse pour la santé, la sécurité ou l'environnement.
- Effectuer tout travail ou déplacement (comme aller au travail en voiture) sous l'influence de drogue ou d'alcool.

La protection des données personnelles

Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables à la protection des données personnelles et notamment le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), Arverne s'engage à veiller au respect des données personnelles de ses collaborateurs.

Arverne met en place une approche transverse impliquant l'ensemble des acteurs de la protection des données, notamment les départements des Ressources Humaines et IT avec pour objectif premier le respect et la protection de la vie privée de ses collaborateurs.

Toute question concernant la protection des données personnelles pourra être adressée à dpo@arverne.earth



- Être vigilant et protéger les données personnelles auxquelles j'accède
- Respecter les procédures de sécurité informatique
- Vérifier la mise à jour régulière de la gestion des droits d'accès aux dossiers.
- Sécuriser ses mots de passe.
- Signaler toute violation des données personnelles.



- Ne pas divulguer des données personnelles à des personnes autres que celles en ayant besoin pour l'exercice de leurs fonctions.
- Consulter des dossiers autres que ceux nécessaires pour mon activité.
- Quitter son poste sans verrouiller son écran lorsque l'on a accès à des données personnelles.

Conflit d'intérêts

Chaque situation où votre intérêt personnel interfère ou pourrait interférer avec les intérêts d'Arverne est un conflit d'intérêts et doit être évitée. Un conflit d'intérêts peut potentiellement altérer le jugement du collaborateur et mettre en doute sa neutralité et son impartialité dans l'exécution de sa mission.

Tout conflit d'intérêts existant ou potentiel doit être déclaré à son supérieur hiérarchique et au responsable des ressources humaines et/ou à la Direction juridique.

Quelques exemples concrets de conflits d'intérêts :

- faire des affaires avec votre conjoint(e), votre concubin(e), un parent ou un ami,
- la prise d'intérêt ou de participation financière chez un concurrent, un client, un prestataire ou un fournisseur,
- exercer une activité professionnelle en dehors d'Arverne sans autorisation préalable de sa hiérarchie.

Nous veillons à identifier, prévenir et surveiller les risques relatifs aux droits de l'homme qui peuvent exister dans nos activités.

Nous attendons de nos partenaires, prestataires et fournisseurs qu'ils respectent les droits fondamentaux des personnes et les incitons à soutenir les mêmes engagements.



- Signaler tout conflit d'intérêts potentiel ou avéré.
- Être transparent sur la nature des relations personnelles avec une relation d'affaires.
- Vérifier que les engagements personnels, même bénévoles, sont compatibles avec mon contrat de travail.
- Transmettre une candidature ou un CV d'un proche, en signalant la nature de la relation, à la Direction des ressources humaines pour un examen selon le processus en vigueur au sein d'Arverne.
- Demander à être déchargé de tout dossier dans lequel l'impartialité et l'indépendance pourrait être mise en doute en raison de relations personnelles.



- Eviter que son intérêt personnel ou celui de ses proches entre en contradiction avec les intérêts du groupe Arverne.
- Dissimuler toute situation personnelle qui pourrait être considérée ou perçue comme un conflit d'intérêts.
- Utiliser les ressources ou, le nom du groupe Arverne à titre personnel
- Exercer ou participer à une activité concurrente aux activités du groupe Arverne

RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

L'ambition d'Arverne est d'accélérer la transition énergétique grâce aux géo-ressources en devenant un acteur de premier plan dans le secteur des nouvelles énergies renouvelables en France et en Europe. Arverne a choisi de s'engager en devenant une « entreprise à mission ». Cette approche reflète le fort engagement du Groupe à intégrer le développement durable au cœur de sa stratégie et de ses activités.

La raison d'être d'Arverne, inscrite dans ses statuts, en atteste : « Par son savoir-faire unique, le groupe Arverne libère le potentiel des géo-ressources et les valorise durablement pour une transition énergétique pragmatique au service de la prospérité des territoires ».

Un objectif environnemental découle de cette raison d'être et guide les actions du Groupe : agir en énergéticien audacieux pour défendre une transition énergétique pragmatique.

Pour atteindre cet objectif, nous voulons produire l'énergie là où elle est destinée à être consommée, en privilégiant les circuits courts, au service des besoins de la collectivité et de l'économie locale, dans le cadre d'une transition énergétique pour le bien de tous.

La solution se trouve sous nos pieds dans les eaux géothermales, une source d'énergie propre et inépuisable aux multiples potentialités, dont l'extraction de lithium. Avec Arverne, la géo-énergie devient l'énergie de tous les possibles.

En libérant le potentiel des géo-énergies, nous allons permettre à la France d'opérer concrètement sa transition écologique, en accédant à une souveraineté énergétique gagnante sur tous les fronts. A l'échelle des territoires, nous désirons contribuer à la revitalisation et au développement du tissu régional, en aidant les acteurs publics et les habitants à vivre et travailler localement, grâce à la mise à disposition, en circuit court, d'une énergie renouvelable immédiatement accessible physiquement.

Arverne, soucieuse de l'impact de ses activités sur l'environnement et consciente de la mutation que la lutte contre le changement climatique implique, a pour ambition d'être un acteur de premier plan de la transition énergétique, tout en confortant l'ancrage de ses activités dans les territoires.

Arverne adopte par conséquent une approche préventive pour réduire l'impact environnemental de ses activités et gérer les risques associés dans le respect des lois et règlements applicables.





Arverne, en sa qualité d'entreprise à mission, se doit d'être exemplaire tant dans ses choix de développement et d'accompagnement, que dans le respect de l'environnement et du cadre de vie de chacun.

Arverne s'engage à mener ses activités de production et commerciales d'une manière responsable et respectueuse de l'environnement. A ce titre, elle s'engage notamment en faveur de :

- la réduction de l'empreinte carbone,
- la fourniture de produits et services durables,
- une utilisation durable des ressources,
- la gestion des déchets et la promotion de l'économie circulaire,
- la protection de la biodiversité.



Vous trouverez ci-dessous le rapport de mission, présentant les principales actions menées et leurs résultats :

[Rapport_de_mission.pdf](#)

FRAUDE, CORRUPTION, CONCURRENCE, INTÉGRITÉ

Fraude, Corruption, Concurrence, Intégrité

Arverne promeut et encourage une culture de transparence, d'intégrité et de responsabilité. A ce titre, Arverne s'engage à mener ses activités d'une manière honnête, intègre et éthique et à pratiquer une concurrence loyale en s'appuyant sur la qualité de ses prestations et services. Notre vision de l'éthique des affaires reflète la gestion que nous souhaitons avoir des relations avec nos parties prenantes, qu'il s'agisse de nos prestataires, nos fournisseurs, nos clients, nos actionnaires et des pouvoirs publics.

Arverne ne tolère aucune forme de fraude, de corruption, de trafic d'influence ou encore les manquements au droit de la concurrence.

Conformément aux dispositions légales applicables, Arverne ne finance et ne verse aucune contribution à un parti politique, une personnalité politique, un élu ou candidat à une élection.

Chaque collaborateur doit adopter un comportement irréprochable dans le domaine de l'éthique des affaires.

La fraude, la corruption comme le trafic d'influence et les infractions au droit de la concurrence nuisent gravement à l'économie en engendrant des coûts et détruisent la confiance. De tels agissements sont illégaux et exposent les collaborateurs qui s'y livrent et l'entreprise à de lourdes sanctions pénales et civiles (résiliation de contrat, indemnisation de tiers lésés), ainsi que des sanctions disciplinaires.

Au-delà de ces sanctions, ils sont de nature à porter atteinte à la réputation et à l'image du groupe Arverne.

La fraude

La fraude est une action ou omission volontaire dans l'intention de tromper ou de contourner la loi et les règlements en vigueur en utilisant des moyens déloyaux dans le but d'obtenir un avantage ou un consentement qui n'aurait pas été obtenu en respectant la loi.

Exemples de fraude : vol (biens, argent, données), altération de la vérité (usurpation d'identité, fausses déclarations, fausses écritures, fraude comptable ou fiscale, contrefaçon), escroquerie, enrichissement illicite, etc.

Une vigilance particulière doit être portée également sur les actes frauduleux les plus fréquents dont peut être victime la société tels que les cyber-attaques et les fraudes dites « au Président ».

Le trafic d'influence

Le trafic d'influence consiste à corrompre un agent public au moyen de quelque chose ayant de la valeur, à l'inciter à influencer un autre fonctionnaire pour qu'il fasse ou s'abstienne de faire un acte relevant de sa fonction.

Le trafic d'influence nécessite la présence d'un intermédiaire entre le bénéficiaire potentiel et l'agent public qui va user de son influence pour obtenir la décision souhaitée (un permis de construire, l'attribution d'un marché ou d'un contrat, par exemple).

La corruption

La corruption active est le fait de proposer, promettre, offrir ou donner, sans droit, un paiement ou un avantage quelconque indu, directement ou indirectement (par le biais d'un tiers), à une personne pour qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte qui relève de l'exercice de sa fonction, en violation de ses obligations légales, contractuelles ou professionnelles.

La corruption passive est le fait de solliciter, accepter ou recevoir, sans droit, un paiement ou un avantage quelconque indu, directement ou indirectement (par le biais d'un tiers), d'une personne pour qu'elle accomplisse ou s'abstienne d'accomplir un acte qui relève de l'exercice de sa fonction, en violation de ses obligations légales, contractuelles ou professionnelles.

La corruption peut se produire aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé.

Elle est interdite sous une forme directe comme sous forme indirecte à travers un conjoint, un partenaire ou une connaissance. Les intermédiaires (y compris les agents, les consultants, les représentants etc.) sont souvent utilisés comme véhicules de corruption.

Les infractions à ces dispositions légales sont lourdement sanctionnées (peines de prison et amendes) et engagent la responsabilité pénale et civile de leur auteur ainsi que celle de l'entreprise.

Exemples de corruption : versement d'argent (pots-de-vin, commissions occultes, paiements dits de « facilitation »), dons de toute nature, paiement de frais de déplacement (billet d'avion), de frais d'hébergement (hôtel), de frais de loisirs (place de spectacle, manifestation sportive ou culturelle), cadeaux, promesse d'emploi, de stage, un voyage, un dîner somptueux, abus de bien social, extorsion, chantage, etc.



- Agir de manière indépendante, objective et transparente dans nos relations commerciales.
- Veiller à ce que les dépenses/prix des contrats reflètent correctement la nature des travaux ou prestations de services.
- Être capable de justifier le paiement de toute somme et de la réalité de la prestation.
- Être vigilant lorsque nous faisons appel à des intermédiaires et consultants.
- Effectuer une vérification avant d'entrer en relation avec un partenaire, prestataire, fournisseur, consultant ou agent.
- Informer nos relations d'affaires de nos règles afin qu'ils s'engagent à les respecter.
- Informer immédiatement son supérieur hiérarchique et la Direction juridique de toute tentative de corruption (« pots-de-vin » ou « dessous-de-table »).



- Donner ou accepter de l'argent lors de transactions commerciales.
- Accorder des "facilités de paiement" aux fins d'accélérer les démarches avec l'administration.
- Utiliser une adresse privée pour recevoir ou offrir des cadeaux ou invitations.
- Offrir à un agent public ou une personne de son entourage prétendant avoir de l'influence sur celui-ci, un paiement, un avantage de valeur (cadeau, invitation, service, voyage, etc) en contrepartie de la délivrance d'une autorisation administrative ou de son abstention dans une prise de décision.
- Engager une personne habilitée à représenter Arverne sans avoir défini clairement l'objet de sa mission.
- Verser des dons à une association à des fins de corruption.

Cadeaux et invitations

Offrir ou accepter des cadeaux et des invitations peut être justifié s'il s'agit d'une marque de courtoisie. Des cadeaux ou invitations ne peuvent être offerts ou acceptés que lorsque leur valeur est symbolique ou faible eu égard aux circonstances et si ceux-ci ne sont pas de nature à faire douter de l'honnêteté du donateur ou de l'impartialité du bénéficiaire.

Si l'échange de cadeaux ou invitations est souvent utilisé pour permettre d'entretenir de bonnes relations commerciales, il peut être source de risques importants, notamment le risque pénal, qui justifient de définir des règles claires et précises pour les encadrer.

En effet, il est interdit d'offrir ou d'accepter des cadeaux et des invitations quand l'intention est d'influencer une décision ou peut donner l'impression d'influencer une décision.

Sur ce sujet, chaque collaborateur doit faire appel à son bon sens et son sens de la modération.

- Les repas d'affaires ou les conférences sont généralement considérés comme justifiés s'ils ne sont pas trop fréquents, restent raisonnables et sont organisés dans un cadre professionnel.
- Les cadeaux et les invitations ne doivent pas être de nature à remettre en cause l'indépendance des décisions.

Afin de protéger les salariés et l'entreprise dans son ensemble, certaines situations nécessitent l'accord préalable du responsable hiérarchique ou de la Direction juridique.

La politique cadeaux et invitations définit des seuils fixés et précise les cas où vous devez demander un accord. En cas de doute, parlez-en à votre responsable hiérarchique.



- Offrir ou recevoir des cadeaux ou invitations (repas, événements):
 - dans les limites des pratiques commerciales courantes et le respect des règles en vigueur dans l'entreprise,
 - qui sont des marques de courtoisie,
 - occasionnels,
 - se rattachent à l'activité professionnelle.
- Payer nos propres frais de voyages professionnels.
- Prendre des décisions de façon indépendante concernant les prix, les clients ou lors d'appel d'offres ou de négociation de contrats.
- Partager un cadeau offert avec son service et ses collègues.
- Consigner les cadeaux reçus ou offerts sur le registre des cadeaux
- Contacter la Direction juridique en cas de doute ou pour toute question.



- Donner ou accepter de l'argent liquide lors de transactions commerciales.
- Offrir ou recevoir un cadeau ou une invitation luxueux ou inapproprié, pouvant être considéré comme un « pot-de-vin » ou un « dessous-de-table » et de nature à influencer le jugement/la décision d'un tiers ou la nôtre.
- Offrir ou recevoir un cadeau ou une invitation pendant un appel d'offres ou lors des négociations d'un contrat.
- Utiliser une adresse privée pour recevoir ou offrir un cadeau ou une invitation.

Concurrence

Arverne s'engage à pratiquer une concurrence loyale en conformité avec les lois relatives au droit de la concurrence et les lois anti-trust applicables.

Le droit de la concurrence vise à promouvoir une concurrence loyale dans le but d'obtenir des prix plus bas, une meilleure qualité, plus de choix et une plus grande innovation.

Les atteintes illicites au libre jeu de la concurrence peuvent prendre des formes diverses :

- une entente (accord ou action concertée entre concurrents) qui aurait pour objet ou pour effet d'empêcher, de restreindre ou de fausser le jeu la concurrence tels que la répartition du marché ou de clients, le partage du marché ou le trucage des offres avec les concurrents, des échanges d'information sur les prix et la stratégie de marchés entre concurrents,
- l'abus de position dominante sur le marché vise à éliminer, exclure ou dissuader tout concurrent d'entrer ou de se maintenir sur un marché, faussant ainsi la concurrence,
- une exploitation abusive de l'état de dépendance économique dans lequel se trouve un client ou un fournisseur à l'égard d'une entreprise.

Les infractions à ces dispositions légales sont lourdement sanctionnées (peine de prison et amende) et engagent la responsabilité pénale et civile de leur auteur ainsi que celle de l'entreprise.



- Garantir la confidentialité des informations sur la stratégie, les prix.
- Être vigilant sur les informations échangées lors des réunions au sein des associations ou fédérations professionnelles.
- Contacter la Direction juridique en cas de doute sur une question relative au droit de la concurrence.



- Conclure des accords formels ou informels avec les concurrents pour fixer des prix ou répartir des marchés ou des clients.
- Partager des informations avec un concurrent au sujet des prix ou de la stratégie des marchés.
- Coordonner les décisions (offres concertées).

Respect des lois contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme

Nous ne participons ni ne contribuons à blanchir de l'argent et nous respectons les lois contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, ainsi que les sanctions internationales.

- Le blanchiment d'argent est généralement défini comme le fait de cacher l'origine criminelle de sommes d'argent par le biais de transactions légales.
- Le financement du terrorisme est le fait de provisionner des fonds à des fins d'activité terroriste. Les fonds peuvent être levés via des activités légales (comme des transactions commerciales) ou via des sources criminelles (drogue, extorsion, etc.).

Nous nous devons d'être vigilants pour identifier les domaines potentiels où la criminalité financière peut se produire. Pour ce faire, nous nous conformons à toutes les exigences légales et réglementaires.

A cet effet, nous devons nous assurer que nous connaissons ceux avec qui nous faisons des affaires avant d'entrer dans une quelconque transaction pour éviter de contribuer à blanchir de l'argent ou à financer des activités terroristes.

Nous procédons donc à une évaluation de nos partenaires, clients, prestataires, fournisseurs et intermédiaires. En outre, nous appliquons strictement le principe de la double signature qui exige que chaque document juridiquement contraignant ainsi que tout transfert d'argent soit signé et approuvé par au moins deux personnes habilitées.

Nous exigeons de nos partenaires, clients, prestataires, fournisseurs ou intermédiaires qu'ils respectent les mêmes règles.



- Faire des affaires avec des clients ou partenaires qui se livrent à des activités commerciales licites, avec des fonds d'origines légitimes.
- Être attentif et signaler toute transaction suspecte.
- S'assurer que les paiements sont effectués conformément à nos normes financières et pouvoir justifier de tout paiement ou rabais.
- Poser des questions et faire des vérifications si un agent ou un consultant propose un schéma d'une complexité inhabituelle.



- S'engager dans une affaire dont on soupçonne qu'elle peut être en lien avec du blanchiment d'argent ou du terrorisme financier.
- Faire ou accepter des paiements en liquide.
- Avoir recours à des intermédiaires en cascade.
- Faire des affaires avec un pays sujet à embargo ou un ressortissant identifié dans les listes spécifiques des Ministères.
- Ne pas signaler une suspicion ou une possible violation.

Information privilégiée et délit d'initié

Une information privilégiée est une information précise qui n'a pas été rendue publique et qui, si elle était rendue publique, serait susceptible d'avoir une influence sensible sur le cours de bourse des titres d'Arverne Group. Cela inclut par exemple les résultats annuels, semestriels ou trimestriels, la conclusion de contrats importants, les projets d'acquisition ou encore les éventuelles évolutions de la structure actionnariale du groupe.

La réglementation boursière prévoit des règles strictes encadrant la communication d'informations ainsi que les achats et ventes d'actions cotées pendant des périodes déterminées par des personnes appelées « initiés », c'est-à-dire des personnes détenant des informations dites « privilégiées », ainsi que des sanctions.

Cette réglementation concerne les valeurs de la société dont cette personne est le collaborateur autant que celles de toute autre société cotée à propos desquelles elle détiendrait une information privilégiée.

Pour plus d'informations, les collaborateurs sont invités à consulter la Charte de déontologie boursière.

Mécénat et sponsoring

Les actions de mécénat et de sponsoring témoignent d'une démarche citoyenne et socialement responsable. Néanmoins, au même titre que les cadeaux et invitations, de telles actions doivent être encadrées afin de veiller au bien-fondé de ces actions qui ne doivent pas créer de situations de conflit d'intérêts ni constituer un moyen de financement détourné.

Le mécénat se traduit par une aide financière ou matérielle à une action ou une activité d'intérêt général (culture, art, sciences, recherche, éducation, action humanitaire ou sociale, etc.), sans contrepartie.

Le sponsoring (ou parrainage) se traduit par une aide financière ou matérielle à une action sociale, culturelle ou sportive avec une contrepartie consistant en la visibilité de l'entreprise ou d'autres avantages commerciaux. Le sponsoring est assimilé à une action publicitaire destinée à promouvoir l'image d'une entreprise ou augmenter sa notoriété.

Le mécénat est une signature, le parrainage est un affichage, mais ces actions sont de même nature.

Le groupe Arverne encourage le mécénat et le sponsoring, en veillant à ce que de telles actions soient cohérentes avec sa mission et conformes à ses valeurs. Ces initiatives doivent être menées avec transparence et intégrité, évitant tout conflit d'intérêts ou toute forme de corruption. Il convient de vérifier la qualité, la bonne réputation et l'objet de l'activité des bénéficiaires, ainsi que le respect des conditions juridiques pour recevoir des dons des entreprises. Aucune action de mécénat ou de sponsoring ne peut être engagée sans l'autorisation préalable de la direction de la communication et du management de l'entité concernée.



- S'assurer que l'opération de mécénat ou sponsoring est conforme aux valeurs du groupe.
- Toujours conclure une convention : bien définir l'objet du mécénat ou sponsoring et les conditions d'octroi d'un don ou d'une aide.
- Être en mesure de justifier de tout paiement.
- Faire valider toute opération de mécénat ou sponsoring par la Direction communication.



- Conclure un mécénat ou sponsoring sur demande pendant une procédure d'appel d'offres ou de négociation d'un contrat.
- Conclure un mécénat ou sponsoring pour obtenir une contrepartie (décision favorable, contrat, etc.).

Confidentialité

Le groupe Arverne attache une haute importance à la qualité de l'information et veille à pratiquer, notamment à l'égard de ses parties prenantes, une communication transparente et fiable.

Chacun, quel que soit son niveau d'intervention, veille avec la plus grande rigueur à la qualité et à la précision des informations qu'il transmet à l'intérieur du Groupe.

Chaque collaborateur est amené à avoir accès et gérer des informations confidentielles. Une information confidentielle désigne toute information, dans quelque domaine que ce soit et quel qu'en soit le support, qui n'a pas été rendue publique. Les informations relatives aux résultats, prévisions et autres données financières, aux acquisitions et cessions, aux offres commerciales, aux données stratégiques, au savoir-faire, brevets, ainsi qu'aux ressources humaines sont par nature confidentielles.

Chacun est dépositaire et responsable des informations confidentielles qu'il reçoit, ne les utilise en interne que dans le cadre de nécessités professionnelles et ne les divulgue à l'extérieur de l'entreprise que s'il est autorisé à le faire ou dans les cas prévus par la loi notamment à la demande de certaines autorités de justice ou des organes de supervision de la profession.

Une attention toute particulière doit être portée aux informations commerciales sensibles et aux données personnelles. Chaque collaborateur est soumis à un devoir de discrétion et de loyauté.

En dévoilant des informations confidentielles, chaque collaborateur peut mettre en jeu sa responsabilité personnelle et s'expose à des sanctions disciplinaires, civiles et/ou pénales.



- Être vigilant lors de la diffusion d'une information à l'extérieur de l'entreprise.
- Vérifier si une information peut être transmise et les règles qui doivent être appliquées avant toute transmission.
- Signaler tout évènement laissant présumer une violation de la confidentialité.
- Activer l'écran de veille de son ordinateur dès que l'on quitte son poste.
- Sécuriser ses mots de passe.
- Se méfier des virus.



- Divulguer des informations confidentielles concernant Arverne.
- Laisser des documents sensibles sur les imprimantes ou dans les salles de réunion.
- Poursuivre une tâche qui devient dangereuse ou potentiellement dommageable pour les systèmes d'information.

ANNEXE

Annexe

Les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies

Le Pacte mondial des Nations Unies invite les entreprises à adopter, soutenir et mettre en œuvre, dans leur sphère d'influence, un ensemble de valeurs fondamentales en matière de droits de l'homme, de normes du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption.

Les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies sont inspirés de la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail sur les principes et les droits fondamentaux au travail, la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement et la Convention des Nations Unies contre la corruption.

Droits de l'homme

Principe 1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme,

Principe 2. Veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

Travail

Principe 3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective,

Principe 4. Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire

Principe 5. Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants,

Principe 6. Contribuer à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi.

Environnement

Principe 7. Appliquer une approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement,

Principe 8. Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement,

Principe 9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

Principe 10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion et la corruption.



ARVERNE

Entreprise à mission depuis 2022

www.arverne.earth

4 chemin de Barincou 64000 Pau