



étic

FONCIÈREMENT
RESPONSABLE

ethical
PROPERTY
investing in social change

Les Quintessentielles

*Code de conduite éthique de la
famille **Ethical Property***

Juin 2011

www.etic.co

Les Quintessentielles

Avant-propos

- 1– Le triple bilan
- 2– Les critères éthiques relatifs à la location et autres services
- 3– Le code de conduite relatif à la gestion de l'entreprise
- 4– Les procédures de gouvernance
- 5– Les procédures de reporting

Le rôle du gardien

La famille Ethical Property

Nos valeurs

Avant-propos

En douze ans, Ethical Property est passée de deux personnes visionnaires à une famille de cinq entreprises et une fondation opérant dans quatre pays employant plus de soixante-dix personnes.

La clé de notre réussite a été de nous accrocher à la foi que nous avons en notre modèle Ethical Property. Nous appuyant sur une forte transparence dans la gestion, et sur la ferme conviction qu'il est possible de générer un profit et « faire le bien », nous avons travaillé dur afin de nous assurer que les valeurs sur lesquelles s'est construite notre entreprise sont aussi fortes aujourd'hui qu'il y a douze ans.

Suite à notre expansion en Belgique, en France, aux Pays-Bas, et peut-être même au Kenya, et à la création de nouvelles sociétés de services comme Ethical IT, le besoin d'asseoir sur le papier l'ensemble de nos valeurs communes se fait sentir fortement.

Dans l'intérêt d'une gouvernance forte et transparente, nous avons choisi d'inscrire l'essence même de notre modèle éthique dans les Quintessentiels – cinq principes essentiels pour gérer et faire prospérer une société membre de la famille Ethical Property. Ces principes nous permettent de fournir des directions claires pour quiconque souhaitant rejoindre la famille Ethical Property, et également de responsabiliser les membres de la famille afin de garantir leur ligne de conduite.

Qui devons-nous accepter comme locataire ? Comment équilibrer les retours sociaux, environnementaux et financiers ? Quels sont les principes de bonne gouvernance pour une entreprise éthique ? Et combien de temps devons-nous allouer à la vérification et à l'audit social ? Les Quintessentiels ont été conçus pour fournir des réponses aux questions de ce type.

Les Quintessentiels établissent diverses pratiques de management, de gestion et de gouvernance considérées comme bonnes par les membres de la famille Ethical Property. Tous les membres de la famille doivent y adhérer et les adopter en contrepartie du droit d'utiliser le nom d'Ethical Property.

Les Quintessentiels sont basés sur cinq principes de gestion fondamentaux, politiques et pratiques, conçus pour s'assurer que les membres de la famille Ethical Property atteignent leur objectif commun.

1 – Le triple bilan

Les investisseurs dans la famille Ethical Property reçoivent un retour sur investissement financier, social et environnemental approprié.

2 – Critères éthiques relatifs à la location et autres services

Les locaux et autres services fournis par la famille Ethical Property ne sont mis à la disposition des organisations que si celles-ci répondent à nos critères éthiques.

3 – Le code de conduite pour la gestion de l'entreprise

La famille Ethical Property fournit toujours des locaux selon ses principes éthiques.

4 – Les procédures de gouvernance

Tous les membres de la famille se doivent de maintenir un haut degré de transparence et d'honnêteté dans leurs affaires et gérer celles-ci de manière à préserver leur éthique.

5 – Les procédures de reporting

L'adhésion aux quatre objectifs ci-dessus, est rapportée dans les bilans sociaux, qui font partie intégrante du processus de planification stratégique des affaires. Se conformer à ces principes et atteindre les objectifs fixés est considéré comme un cadre incontournable pour gérer avec succès une entreprise Ethical Property. La définition de ces principes et objectifs constitue à la fois un guide pour la réussite de l'entreprise et une démarche éthique à suivre. Les membres de la famille Ethical Property, guidés dans la gestion de leur entreprise par les Quintessentiels, se doivent alors d'adhérer aux objectifs fixés, et de tout faire pour les atteindre. Nous souhaitons construire une famille d'organisations partageant les mêmes valeurs, la même philosophie, et capables de travailler ensemble et de s'entraider. Selon nous, l'adhésion collective aux Quintessentiels rend possible une plus grande collaboration. Travaillant de concert, nous serons plus forts pour encourager d'autres à nous rejoindre afin de soutenir le progrès social et environnemental grâce à meilleur usage du foncier. Nous espérons également que le partage de notre savoir-faire dans la gestion éthique d'une entreprise, contribuera dans une certaine mesure, au plus grand nombre.

Jamie Hartzell, Fondateur de la famille Ethical Property, Février 2011

Quintessentiel 1: Le triple bilan

Nous nous assurons que les investissements réalisés dans la famille Ethical Property donnent aux investisseurs un retour financier, social et environnemental approprié.

Retours sociaux et environnementaux

Les membres de la famille doivent tendre vers la maximisation des retours sociaux et environnementaux pour les actionnaires, et rendre compte de ceux-ci dans les bilans sociaux selon les procédures de reporting

Les principaux objectifs sociaux et environnementaux de chaque membre de la famille Ethical Property sont :

- De soutenir et renforcer les organisations les plus progressistes et innovantes qui œuvrent pour le progrès social, et de s'assurer que la diversité des organisations aidées soit la plus grande possible.
- D'avoir une contribution positive sur l'environnement en minimisant les impacts environnementaux - et notamment l'émission des gaz à effet de serre- des biens fonciers et de la chaîne logistique des clients de la société, ainsi qu'en développant et en soutenant de nouvelles initiatives environnementales positives.
- D'avoir une contribution positive dans la lutte contre les inégalités, en investissant dans des zones sinistrées économiquement, en rendant nos bâtiments accessibles au plus grand nombre, et en étant un employeur exemplaire qui donne sa chance à tous.
- D'être honnête et transparent avec toutes les parties prenantes dans tous les domaines de l'entreprise, et de considérer l'honnêteté et la transparence comme un principe phare de gestion de l'entreprise.

Les retours sociaux et environnementaux font partie intégrante de notre modèle économique et doivent être totalement intégrés dans le processus de planification de l'entreprise, et avoir une importance équivalente aux retours financiers. Les retours sociaux et environnementaux doivent soutenir et compléter les retours financiers sur le long terme, pas les affaiblir. Un cadre dirigeant doit être responsable de la performance sociale et environnementale de l'entreprise

Retours financiers

Les retours financiers aux actionnaires se font sous la forme de dividendes et d'augmentation du prix de l'action.

La politique de l'entreprise est d'offrir un retour global moyen aux actionnaires d'environ 5% par an.

Un cadre dirigeant doit être responsable de la performance financière.

Dividendes

Une part significative du retour financier doit se présenter sous la forme de dividendes annuels. Le paiement des dividendes doit se faire une ou deux fois par an, sauf la première année de création de l'entreprise où il n'est pas nécessaire de payer des dividendes. La valeur réelle des dividendes année après année doit être maintenue. La position économique de l'entreprise sera considérablement renforcée si elle verse des dividendes tous les ans.

Détermination du prix de l'action

Tous les membres de la famille doivent avoir un mécanisme avec lequel les actionnaires existants et potentiels peuvent déterminer la valeur de leur actionnariat. Ce mécanisme est décrit dans une politique de prix écrite. Cette politique doit être disponible pour tous les actionnaires.

Au début, le prix de l'action de l'entreprise sera fixé à la valeur des actifs nets par action (en d'autres termes, les fonds des actionnaires, ou actif net, divisés par le nombre d'actions émises). Dans certains cas, ce prix peut être sujet à une remise ou à un surcoût sur la valeur des actifs nets.

L'entreprise doit valoriser son portefeuille foncier suffisamment souvent afin que les actionnaires puissent acheter ou vendre des actions à un prix qui reflète au mieux la valeur réelle de ses biens, tout en évitant de gaspiller les fonds des actionnaires dans le processus de valorisation. Tout bien foncier détenu doit être valorisé au moins une fois tous les trois ans. Entre ces valorisations, l'entreprise doit appliquer à la valeur de son portefeuille un indicateur reconnu afin de fournir une estimation de la valeur actuelle probable.

Quand l'entreprise croît et que les mécanismes d'échanges d'actions sont mieux établis, le prix de l'action sera plus certainement fixé au prix auxquels les échanges les plus récents se sont effectués.

Les membres de la famille ne sont pas toujours en position de contrôler la valeur de leurs actions, puisque celle-ci est basée sur la valeur du marché de son portefeuille foncier. Cependant, les décisions de gestion qui affectent la valeur des actifs du portefeuille foncier doivent maximiser sa valeur financière sans compromettre les objectifs sociaux et environnementaux de l'entreprise.

L'échange d'actions

L'entreprise doit déployer tous les efforts possibles pour créer une bourse d'échange pour ses actions afin que les actionnaires puissent acheter et vendre leurs actions quand ils le souhaitent. Ce marché doit permettre aux actionnaires de ne pas attendre plus de trois mois pour acheter ou vendre des actions à un prix raisonnable.

Néanmoins, l'entreprise ne doit pas être cotée sur les marchés boursiers existant à ce jour, car nous estimons que cela triple bilan de l'entreprise.

Nous devons éviter la spéculation sur les actions de l'entreprise. On parle de spéculation lorsque des actionnaires, ou leurs agents, prennent une position à court terme sur les actions de l'entreprise afin d'en tirer un profit financier plutôt que de soutenir la société pour ses valeurs et son activité.

L'entreprise doit être gérée sur la base que les actionnaires ont l'intention de conserver leur investissement au moins 5 ans.

Abandon de dividendes

Tous les actionnaires ont le droit d'abandonner leurs dividendes pour qu'ils soient utilisés par l'entreprise pour développer plus encore ses performances sociales et environnementales. Tous les abandons de dividendes sont conservés dans un fonds et ne peuvent pas être distribués comme dividendes aux autres actionnaires.

Le fonds d'abandon de dividendes peut être considéré comme un fonds de développement éthique. Ce fonds peut être utilisé pour des activités n'étant pas encore considérées comme composantes du cœur de métier de l'entreprise. Ce fonds doit principalement être utilisé pour financer des activités à fortes performances sociales et environnementales, mais n'étant pas en mesure d'apporter des bénéfices financiers immédiats. Cependant, ces activités devront démontrer leur viabilité économique dans les trois ans maximum pour être ensuite intégrées au cœur de métier de l'entreprise. Toute activité ne démontrant pas sa viabilité sur le plan financier sous trois ans ne sera plus soutenue par le fonds.

Le fonds peut également être utilisé pour subventionner à court terme les loyers de locataires rencontrant des difficultés passagères. Aucune conditionnalité ne limitant la durée d'attribution du fond à ce champ d'intervention la subvention des loyers des structures en difficulté peut perdurer sur le long terme.

Le bilan annuel de l'entreprise doit rendre compte de l'utilisation faite du fonds d'abandon de dividendes.

Quintessentiel 2: Les critères éthiques relatifs à la location et autres services

Nous travaillons exclusivement avec des organisations qui œuvrent de façon substantielle pour le progrès social. Pour ce faire, nous nous assurons que tous les locaux et autres services fournis par la famille Ethical Property ne s'adressent qu'aux organisations qui répondent à nos critères éthiques.

Les critères se présentent en 3 formes :

1. Qualités essentielles / rédhitoires
2. Qualités souhaitables / indésirables
3. Qualités à encourager / décourager

Les organisations qui ne répondent pas aux critères essentiels ou qui présentent l'un des critères rédhitoires ne pourront pas être hébergées dans un centre ethical property. Les organisations présentant des « qualités souhaitables » auront la priorité sur celles présentant des critères indésirables. Les critères à encourager ou décourager n'influeront que dans très peu de cas la possibilité d'accéder ou non à des locaux. L'entreprise accompagnera le locataire pour l'aider à développer des pratiques positives et à abandonner ses mauvaises pratiques.

Critères essentiels (vous devez)	Critères rédhitoires (vous ne devez pas)
<p>Avoir un objectif social qui s'accorde avec l'objectif général de l'entreprise qui est de construire une société durable dans un environnement durable.</p> <p>Être une organisation caritative ou une association, une entreprise solidaire, une entreprise éthique, ou une entreprise locale qui contribue fortement à la revitalisation de la zone.</p>	<p>Être une entreprise non-éthique</p> <p>Être une organisation ou un service gouvernemental national ou local, à l'exception de certains projets qui améliorent les activités d'autres locataires non-gouvernementaux du centre occupé.</p> <p>Être une organisation dont l'objectif est la promotion d'une religion ou d'une philosophie spécifique.</p>
Caractéristiques désirables (il serait mieux de)	Caractéristiques indésirables (il serait mieux de ne pas)
<p>Être une organisation œuvrant pour le progrès sociétal.</p> <p>Être une organisation avec des perspectives et des opportunités sur le long terme.</p> <p>Avoir des sources de financement diverses et transparentes.</p> <p>Apporter à la diversité des groupes du centre.</p> <p>Être une organisation qui comprend soutien et pratique la culture de la coopération, similaire à celle de la famille Ethical Property.</p>	<p>Être une organisation qui perçoit de l'argent d'entreprises non-éthiques.</p> <p>Être une organisation non-démocratique, ou discriminatoire de quelque façon que ce soit envers ses parties prenantes et employés.</p> <p>Être une organisation qui n'a pas le soutien de la communauté qu'elle sert.</p>
Caractéristiques à encourager (vous devriez améliorer)	Caractéristiques à décourager (Vous devriez éviter de)
<p>Politique et pratique d'égalité des chances.</p> <p>Politique et pratique environnementale.</p>	<p>Un différentiel entre l'employé le mieux payé et celui le moins bien payé de plus de 6 pour 1.</p> <p>Avoir des employés payés en dessous du salaire minimum vital (plus élevé que le salaire minimum légal)</p> <p>Etre financé à plus de 50% par des institutions gouvernementales locales ou nationales.</p>

Qu'entendons-nous par progrès sociétal ?

Une organisation œuvrant pour le progrès sociétal reconnaît que certains problèmes de notre société sont structurels – ils ne peuvent être résolus que si certains aspects de la société changent. Le changement requis peut-être d'ordre légal, concerner le système politique ou économique, les attitudes et comportements sociétaux, ou un mélange de plusieurs de ces aspects. Le problème ne sera pas résolu tant que la cause n'aura pas été réglée.

Nous aimons travailler avec les acteurs qui sont les plus efficaces pour révéler et traiter les problèmes sociaux actuels.

Nous soutenons les organisations qui travaillent pour un monde meilleur à travers :

- Les droits civiques
Promouvoir la participation à la vie politique, nationale et locale, particulièrement pour les populations marginalisées.
- Les arts communautaires
Utiliser l'art pour sensibiliser et mobiliser les communautés.
- L'environnement
Travailler pour trouver des solutions aux problèmes environnementaux.
- La finance éthique
Investir et prêter des fonds en se basant sur des critères financiers, sociaux et environnementaux.
- La justice mondiale
S'opposer à la globalisation des multinationales et promouvoir une distribution équitable des ressources économiques.
- La santé
Œuvrer pour améliorer la santé et la nutrition humaine et animale.
- Le droit au logement
Lutter pour le droit au logement et soutenir ceux qui n'ont accès à un domicile fixe, régulier et digne.
- Les droits de l'Homme
- Travailler pour le respect et l'application des droits universels L'économie locale.
Fournir des services et de l'emploi pour les communautés locales par le développement économique, particulièrement dans les zones défavorisées.
- La communauté locale
Renforcer les liens et l'identité des communautés les plus défavorisées.
- Le soutien organisationnel
Proposer soutien et voix au chapitre pour les groupes qui œuvrent pour la résolution des problèmes décrits ici.
- Le développement des pays en voie de développement
Soutenir les communautés les plus pauvres dans les pays en voie de développement.
- La paix et la résolution des conflits
Œuvrer pour l'élimination de la violence et contre les conflits armés.

- Les problèmes des réfugiés et des minorités

Soutenir les réfugiés et les minorités en luttant pour le respect de leurs droits civiques, pour la suppression de la discrimination et pour l'amélioration de leurs conditions d'accueil.

- Les droits de la Femme

Œuvrer pour les libertés fondamentales des femmes de tous âges, qui peuvent être niées de façon illégale ou limitées par des lois institutionnelles, des traditions, et des comportements au sein de certaines sociétés.

Entreprise non-éthique

Nous définissons l'entreprise non-éthique comme une entreprise participant à l'accroissement des inégalités ou causant des dommages à l'environnement. Selon nous, est non-éthique une entreprise engagée dans la fabrication ou la vente directe ou indirecte (composants ou services associés) d'armes, de produits pétroliers, de transport aérien et automobile de grande consommation, de pornographie, de tabac, ou ayant eu des problèmes liés au non-respect des droits de l'Homme ou de ses employés ou étant impliqué dans toute autre activité déterminée par Le Garant comme non-éthique.

Entreprise locale fortement bénéfique à une zone/quartier

Nous entendons par entreprise locale fortement bénéfique à un zone ou un quartier, une entreprise qui contribue au développement durable de son voisinage par :

- Faciliter l'implication et la prise de décision au niveau local parmi les habitants de la zone ou du quartier.
- L'offre d'emplois locaux, raisonnablement payés et qui contribuent au renforcement de la confiance en soi.
- La fourniture d'un service utile localement et reconnu par la communauté locale comme étant nécessaire, et qui vise à apporter une meilleure qualité de vie à cette communauté.
- L'établissement d'un sens communautaire en créant une identité locale positive et en abattant les barrières entre les différents segments de la population.

Organisations religieuses

Nous accueillons des organisations religieuses investies dans la construction d'une société ou d'un environnement durable, à condition qu'elles ne pratiquent pas le prosélytisme. De plus, nous ne travaillons généralement pas avec des organisations mettant en œuvre des politiques discriminantes visant à sélectionner les bénéficiaires de leurs actions en fonction de critères religieux ou communautaires mais nous pourrions être amenés à le faire si leur objectif est de fournir un soutien culturellement approprié à une communauté entière plutôt que de faire de la discrimination envers un groupe religieux spécifique.

Partis politiques

Nous n'avons pas de règle générale sur les partis politiques. Nous évaluons toutes les demandes d'un parti ou d'une organisation politique d'après nos critères au cas par cas.

Comment sont appliqués les critères ?

Chaque organisation doit fournir une adresse web et une description rapide de son activité lorsqu'elle dépose sa première demande de locaux. Cela se fait généralement via un formulaire, « le questionnaire des besoins de base », qui définit les besoins en terme d'espace.

L'entreprise doit évaluer rapidement l'éthique des locataires potentiels lorsqu'elle commence à travailler avec eux. Le besoin d'une évaluation formelle ne se présente que pour des organisations qui seraient inconnues à l'entreprise, ou s'il y a des raisons de douter des critères éthiques de l'organisation en vue d'une location.

Si le locataire potentiel n'est pas connu de l'entreprise, ou s'il y a des raisons de douter de son éthique, une

évaluation doit être menée à partir du site web du locataire potentiel, de son bilan annuel, de ses comptes ou des documents similaires. Des références peuvent également être demandées à des organisations qui sont connues de l'entreprise.

Si des doutes subsistent, les directeurs de l'entreprise seront invités collectivement à émettre un avis sur la pertinence de la demande du locataire.

En prenant possession des lieux, les locataires doivent signer un bail qui stipule que :

- Le locataire doit fournir, à la demande du propriétaire, des informations sur ses objectifs, activités et finances.
- Le locataire se soumettra aux règles éthiques du propriétaire telles que décrites dans des documents comme le(s) code(s) de conduite, le bilan annuel de l'entreprise, les prospectus d'ouverture du capital, et autres documents définissant la position éthique de l'entreprise.

Une fois que les locataires ont emménagés, l'entreprise demandera un complément d'information de temps en temps. Plus particulièrement, les locataires devront remplir une fois par an un petit questionnaire pour le bilan social de l'entreprise.

S'il s'avère que les locataires ne répondent plus aux critères éthiques, une action doit être entreprise pour leur faire quitter les lieux soit par consentement mutuel, soit par rupture du bail.

Quintessentiel 3: Le code de conduite pour la gestion de l'entreprise

Nous voulons nous assurer que nous proposons et gérons constamment nos bâtiments selon nos principes éthiques. Il est primordial que toutes les conditions de ce code soient remplies pour être certain que les espaces dans les bâtiments sont loués dans le respect de l'éthique.

Remise sur loyer

L'entreprise doit établir des loyers inférieurs aux prix des loyers commerciaux. Cette différence peut être mesurée de deux façons :

- En comparant les prix du marché pour les baux commerciaux sur des bâtiments avec maintenance et assurance complètes avec les prix des baux demandés par l'entreprise déduction faites des coûts de tous les services.
- En comparant les prix commerciaux proposés pour des services similaires dans un endroit comparable.

Cette différence varie avec les conditions du marché, mais pour des baux commerciaux elle doit être comprise entre 5% et 30%. Pour des espaces de bureaux avec des services similaires, elle doit être comprise entre 0% et 10%.

Il est souhaitable d'évaluer régulièrement les tarifs des locaux similaires afin de s'assurer que les prix proposés soient compétitifs.

Conditions du bail

Les conditions du bail doivent au minimum être aussi favorables au locataire que celles proposées dans un bail commercial standard, et plus favorables dans des lieux où la loi peut être considérée comme irraisonnable ou pencher lourdement en faveur du propriétaire.

Les baux doivent être conçus pour offrir aux locataires une stabilité, une prédictibilité des coûts et une flexibilité sur le long terme. Les augmentations des loyers doivent être indexées sur l'inflation et/ou l'augmentation du coût de la vie. Le bail doit offrir des clauses de ruptures au locataire mais pas au propriétaire. L'assignation et la sous-location doivent être autorisées tant que les critères éthiques de la location sont respectés.

Dans les bâtiments avec plusieurs locataires, l'entreprise est responsable de l'assurance, de la maintenance de la structure et de l'extérieur de la propriété, ainsi que des parties communes, des travaux d'entretien majeurs et de la gestion des frais de services. Ces coûts doivent être partagés équitablement entre les locataires.

Dans les bâtiments avec un seul locataire, le locataire peut prendre la responsabilité de l'entretien de la structure du bâtiment, mais l'entreprise doit assister le locataire par une planification de l'entretien sur le long terme et sur la constitution d'une réserve dédiée aux travaux imprévus. Les baux doivent encourager, et si possible exiger des locataires, le respect des principes éthiques de l'entreprise.

Les locataires sont tenus de remplir un questionnaire annuel tel que décrit dans les procédures de reporting.

Gestion foncière

L'objectif du service de gestion foncière est :

- D'assister les locataires dans leur développement pour devenir des organismes de progrès social efficaces, en fournissant des locaux de bureaux et autres équipements de qualité et bien gérés, avec un coût de location abordable, un bail et des aménagements d'espaces flexibles et pratiques.
- De chercher à inciter les contacts et les échanges d'idées et de ressources entre les locataires, et de fournir des équipements et des services qui renforceront leurs opérations.
- D'augmenter la visibilité des organisations œuvrant pour le progrès social.

- De rendre nos bâtiments durables, écologiques, performants en matière de consommation d'énergie, sains et sans danger, accessibles à tous, et ayant un impact positif sur la communauté environnante.
- De soutenir l'émergence et le développement de petites organisations du progrès social.

Les bâtiments doivent être gérés de façon à offrir un service de grande qualité en matière de sécurité, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des locaux, d'hygiène et de sécurité, efficacité dans les consommations d'énergie et d'eau, minimisation des déchets, transports doux, technologies de l'information, et de partage et de coopération entre les locataires.

Tous les bâtiments doivent répondre ou dépasser les normes en vigueur en matière d'incendie, de sécurité, de performance environnementale, de maintenance, d'entretien, de ventilation, de température et de bruit.

La gestion du bâtiment doit être réalisée dans le but de satisfaire au plus le locataire. L'entreprise doit être à l'écoute des locataires pour répondre à leurs attentes et besoins et ainsi conserver leur pleine satisfaction et leur soutien vis-à-vis de l'entreprise.

Communication avec les locataires

Les bâtiments et les services doivent être gérés de manière transparente pour les locataires et autres parties prenantes.

L'entreprise doit maintenir un dialogue constant avec les locataires. L'équipe de gestion doit être aussi disponible que possible pour les locataires et leurs problèmes doivent être traités promptement.

Un ou plusieurs forums communs doivent être établis pour permettre les rencontres entre locataires et faciliter l'expression collective de leurs opinions. Ce forum doit agir pour le développement du centre et de ses services ainsi que résoudre les problèmes de gestion du bâtiment.

Quintessentiel 4: Les procédures de gouvernance

Nous souhaitons que tous les membres de la famille Ethical Property maintiennent de hauts standards de gouvernance, transparence et honnêteté dans leurs affaires, et qu'ils les gèrent de façon à protéger l'engagement éthique de l'entreprise. Les procédures de gouvernance sont des règles de conduite et objectifs généraux que tous les membres sont appelés à respecter et à atteindre au fil du temps.

Les membres de la famille doivent aspirer à être considérés comme pionniers et exemplaires dans l'investissement éthique et l'offre foncière au service du secteur du progrès social.

Code de gouvernance

Les membres de la famille doivent adopter les principes d'une bonne gouvernance au moins égales à ceux exigés aux entreprises cotées. Le gardien déterminera si un membre de la famille doit se plier au code de gouvernance du pays du membre de la famille ou d'un autre pays et cela sera spécifié dans le contrat éthique.

Menaces pesant sur l'éthique

Les risques majeurs pesant sur l'éthique d'un membre de la famille sont :

- **Contrôle**

Une organisation, un individu ou groupe d'individus détenant des parts leur permettant de contrôler ou d'influencer l'entreprise pourraient la pousser hors de sa voie éthique. D'un autre côté, ceux qui ont une influence sur l'entreprise peuvent jouer un rôle important dans la sauvegarde de son éthique et contrebalancer la menace. Aucune organisation ou individu ne doit donc être autorisé à acquérir une trop grosse part dans la société. Le maintien de bonnes relations avec les parties les plus influentes (information, transparence...) permet de conserver le cap de l'entreprise. Dérive de la mission

De nombreux facteurs, en particulier les changements de personnels et de comité de direction, peuvent apporter un changement dans la culture de l'organisation et donc une dérive de la mission au fil du temps. L'entreprise doit rester fidèle à sa mission mais doit dans le même temps innover et suivre de nouvelles opportunités.

- **Risques sur la réputation**

L'entreprise pourrait être amenée à être considérée comme non-éthique du fait d'un changement graduel de l'environnement ou de la société plutôt qu'un changement au sein de l'entreprise même. L'entreprise doit prendre en compte la façon dont elle est perçue par les médias et l'opinion publique, et s'assurer que cette image reflète ses vraies valeurs. Plus spécifiquement, l'entreprise ne doit pas pouvoir être la cible de critiques basée sur l'hypocrisie, le manque de transparence, ou être considérée principalement comme une entreprise faisant du profit.

L'éthique de l'entreprise peut être menacé si celle-ci ne tient pas ses promesses. Toutes les prévisions de performances doivent être considérées de façon diligente, prudente et rapportées systématiquement dans tous les prospectus, rapports annuels et outils marketing destinés aux actionnaires. Tout changement par rapport aux prévisions devrait être anticipé avec précaution, et toutes les parties prenantes doivent en être informées simultanément le plus rapidement possible.

Le maintien d'un haut niveau de transparence dans la planification des affaires et de la succession est essentiel pour que l'entreprise reste en accord avec ses objectifs. Cette transparence est ancrée dans les comptes sociaux, qui doivent également rester un élément fondamental de la planification.

Diversité des actionnaires

Pour éviter qu'un actionnaire ou groupe d'actionnaires n'acquiert une influence non désirée sur l'entreprise, le nombre des actionnaires devra être le plus important possible. Aucun actionnaire ne devra détenir plus de

10% de l'entreprise. Lorsque cela est possible, les actionnaires doivent être des individus plutôt que des personnes morales. La part totale du capital détenue par toutes les grandes institutions ne doit pas dépasser 40% du capital des actions.

Communication avec les actionnaires

Toutes les parties prenantes doivent être encouragées à partager, comprendre et soutenir les valeurs et les objectifs de l'entreprise.

Tous les actionnaires doivent être informés de la stratégie et de la performance de l'entreprise. L'assemblée générale et les autres occasions de rencontre avec les actionnaires doivent être des opportunités d'expression pour les actionnaires. Toutes les requêtes provenant des actionnaires doivent être traitées rapidement et systématiquement.

Tous les efforts doivent être faits pour informer les actionnaires de la valeur actuelle de leurs actions, et de tout événement significatif à même d'affecter la valeur ou la gestion de l'entreprise en général.

Le PDG devrait rencontrer les actionnaires principaux au moins une fois par an.

Un questionnaire demandant aux actionnaires leur avis sur les progrès de l'entreprise par rapport à ses objectifs doit leur être envoyé au moins une fois tous les 5 ans.

Le comité de direction et l'équipe dirigeante.

Le comité de direction, aidé de l'équipe dirigeante, est responsable du maintien et du respect de la mission de l'entreprise. Le Président Directeur Général mène l'équipe dirigeante et fait des recommandations au comité de direction.

Le comité de direction de l'entreprise doit être constitué d'administrateurs exécutifs et non-exécutifs. Au sein du comité, les administrateurs non-exécutifs doivent être plus nombreux que les exécutifs.

Les administrateurs non-exécutifs doivent démissionner et se représenter pour réélection par rotation tous les 3 ans au minimum..

Une procédure pour la planification de la succession du PDG, du Président et des autres membres du comité doit être mise en place. Cette procédure doit identifier les compétences clés apportées à l'entreprise par ces individus, et la façon dont leurs remplaçants seront sélectionnés.

A tout moment, le comité doit connaître les forces et faiblesses de l'entreprise et doit agir rapidement et de manière adéquate.

L'équipe dirigeante doit s'assurer que les membres du comité soient totalement informés des activités de l'entreprise, et en particulier, que la structure, le contenu et les conclusions des bilans sociaux soient réévalués annuellement par les directeurs.

Relations publiques

Les responsabilités au sein de l'entreprise pour la production et l'approbation des supports marketing, la gestion des médias, les demandes des parties prenantes et la supervision de la couverture médiatique doivent être clairement définies. Tout ce qui concerne les médias et les demandes des parties prenantes doit être traité promptement, efficacement et systématiquement. De plus, le comité doit rester informé des évolutions des discours médiatiques autour de l'investissement éthique et de l'utilisation du terme « éthique » en général. Et doit y répondre en conséquence.

Actions des directeurs

Tous les membres du comité sont invités à acheter des actions de l'entreprise. Les directeurs ne doivent cependant pas échanger leurs actions s'ils ont accès à des informations sur la performance de l'entreprise ou de ses actions si celles-ci ne sont pas accessibles à tous les actionnaires. Le risque se situe généralement entre la fin de l'exercice et la distribution aux actionnaires du rapport annuel.

Le personnel

Le personnel est encouragé à participer à la direction stratégique de l'entreprise, notamment à l'occasion de l'organisation annuelle d'une journée « Stratégie » pour tout le personnel.

Tout le personnel, et en particulier celui le plus élevé dans la hiérarchie, doit comprendre les valeurs de l'entreprise et être capable de les mettre en œuvre. Les descriptions de postes et les annonces de recrutement doivent souligner la nécessité d'adhésion forte du personnel aux valeurs de l'entreprise.

L'équipe dirigeante doit impliquer le personnel avec le plus d'ancienneté dans le processus décisionnaire lorsque cela est possible.

L'entreprise doit trouver des moyens pour tenir le personnel informé sur les enjeux et problématiques du progrès social.

Conditions d'emploi pour le personnel et les directeurs.

Le salaire des employés doit être au moins égal et préférablement supérieur à ceux payés par les organismes à but non-lucratif pour un poste similaire, et lorsque le salaire est plus élevé dans le secteur privé, entre ceux payés par le milieu à but non lucratif et le secteur privé.

En principe, les salaires pour les postes les moins bien payés sont moins élevés dans le secteur privé par rapport au milieu non-lucratif, tandis que les salaires pour les postes les mieux payés sont plus élevés dans le secteur privé.

Respecter cette condition réduirait donc le différentiel entre les salaires les moins et les plus élevés pour le personnel de l'entreprise.

Tous les membres du personnel bénéficient de nombreux avantages sociaux et éthiques en plus de leur salaire, par exemple :

- La plupart des employés doivent avoir la possibilité d'être recrutés en CDI.
- Au-delà de 3 employés : Une retraite complémentaire éthique peut être proposée ; une possibilité de formation annuelle et un vélo d'entreprise si adéquat.
- Pour plus de 20 employés : en sus des avantages décrits ci-dessus, un système d'entrée dans le capital doit être mis en place pour les employés.

Rémunération des directeurs

La somme payée aux administrateurs externes doit être modeste, et calculée sur la base de 6 à 9 (10-12 pour le président du comité) jours de travail annuel à un taux de conseil normal pour un organisme à but non-lucratif.

Locataires

L'équipe dirigeante doit se tenir au courant de l'opinion des locataires sur la direction stratégique générale de l'entreprise, et doit, en particulier, suivre et agir en fonction des questionnaires annuels relatifs à l'audit social.

Fournisseurs et partenaires

L'entreprise doit surveiller sa chaîne d'approvisionnement et s'assurer qu'elle utilise les fournisseurs les plus éthiques possibles. Pour chaque type de service acheté, le fournisseur le plus éthique doit être identifié et sollicité.

Tous les partenaires d'affaire avec lesquels l'entreprise choisit de travailler doivent autant que possible partager les valeurs de l'entreprise. Tout accord conclu avec ces partenaires ne doit lier l'entreprise que tant que celui-ci partage les mêmes valeurs.

Lorsque l'entreprise choisit d'établir des liens plus forts avec une autre organisation, au travers d'un co-investissement ou d'un accord similaire, elle doit évaluer l'éthique de l'organisation en se référant aux Quintessentiels.

Les banques seront probablement les fournisseurs les plus importants de l'entreprise. Lorsque cela est possible, les emprunts doivent être souscrits dans la banque mettant en œuvre la politique éthique la plus forte, et une politique de gestion similaire à celle de l'entreprise. Une diversification au niveau des emprunts doit aussi être envisagée afin de réduire la dépendance vis-à-vis d'une seule banque.

Quintessentiel 5: La procédure de reporting

Nous souhaitons nous assurer que les membres de la famille Ethical Property fournissent aux parties prenantes des rapports d'activité de façon ouverte et transparente sur le fait qu'ils aient, ou non, suivi les objectifs des Quintessentiels.

La procédure de reporting décrit les modalités de transcription des activités et performances de l'entreprise dans les bilans sociaux. Il est essentiel que les membres produisent ces bilans sociaux qui doivent être intégrés au rapport annuel et aux bilans financiers. Tout prospectus ou autre support produit doit également obéir à cette procédure de reporting.

Reconnaître et surmonter les échecs est un aspect central du processus de planification des affaires. Les bilans sociaux doivent souligner toutes les zones d'échecs ou de succès. Les stratégies pour surmonter les échecs doivent être mises en place et rapportées.

Un membre de la famille doit faire tout son possible pour atteindre les objectifs décrits ci-dessous.

Chaque membre de la famille doit commanditer un audit externe indépendant de ses bilans sociaux dans les 5 ans suivant la création de l'entreprise.

Indicateurs et objectifs

Un indicateur doit être créé pour chaque aspect de la performance environnementale, sociale et financière de l'entreprise. Chaque indicateur doit être utilisé pour décrire la performance de l'entreprise dans les bilans sociaux.

Lorsqu'il n'est pas possible de créer un indicateur quantitatif approprié, un rapport qualitatif sera fourni. On privilégiera les indicateurs quantitatifs sur les indicateurs qualitatifs, et quand un indicateur qualitatif est utilisé, on doit se pencher sur la création d'un indicateur quantitatif pour le futur.

Une fois un indicateur quantitatif en place, il est possible de définir des objectifs quantitatifs. Un objectif chiffré doit être utilisé lorsque cela est possible. Les objectifs peuvent être basés sur les améliorations par rapport aux performances passées de l'entreprise, sur les objectifs reconnus par des organismes externes ou sur les objectifs créés et établis par Le Garant. Les objectifs doivent être mis à jour et améliorés régulièrement pour suivre les changements de la société en général.

Dans certains cas, des objectifs « meilleure pratique » et « satisfaisant » sont fixés individuellement pour certains centres. De manière générale, tous les centres devraient atteindre les objectifs « satisfaisant » et plus de 50% devraient être dans la catégorie « meilleure pratique ». Tout résultat en dessous de « satisfaisant » demande une explication immédiate et une action pour régler le problème.

Les bilans sociaux

Le format du rapport doit être celui prescrit par Le Garant. Actuellement, le format de rapport est défini par celui du rapport d'Ethical Property Company au Royaume-Uni. Lorsque la manière de réaliser le suivi de nouvelles catégories d'activités n'est pas encore définie, elle doit être créée puis discutée avec Le Garant.

L'audit social doit afficher clairement les performances réalisées et les objectifs à atteindre. Si les objectifs ne sont pas remplis, les écarts doivent être justifiés. Les objectifs qualitatifs et quantitatifs de l'entreprise doivent être clairement fixés. Les résultats atteints doivent être clairement exprimés. Les différences entre objectifs et résultats doivent être expliqués et des mesures doivent être prises pour améliorer les résultats dans les années à venir. Les sujets de rapports, et les indicateurs et objectifs qui doivent être utilisés sont les suivants :

Sujet du rapport	Indicateur	Objectif
Liste complète des locataires avec une brève description de leur activité.	Adhésion au critère éthique	Adhésion à 100%
Pour l'entreprise		
Composition du comité de direction	Age, ethnie et genre des membres. Nombre d'administrateur externes et internes.	Plus d'administrateurs externes qu'internes et plus de directeurs indépendants que non-indépendants.
Ratio du salaire du travailleur le mieux payé par rapport à celui du moins bien payé.	Le ratio	Si moins de 100 employés : moins de 5:1 Si moins de 20 employés : moins de 4:1
Droits et avantages des employés	Pension. CDI Vacances Participation des employés au capital	6% de contribution de l'employeur. 100% du personnel. 25 jours minimum par an plus les jours fériés. 5% des bénéfices non-distribués sur l'année, distribués aux employés sous formes d'actions.
Performance d'égalité des chances.	Plus de 20 employés : % homme/femme. Plus de 100 employés : distribution ethnique.	50/50.
Moyen de transport pour se rendre au bureau	% voyageant seul en voiture, co-voiturage, vélo, marche et transports en commun	0% en voiture, mobylette ou parcobus. Objectif satisfaisant : 5%
Moyen de transport pour déplacement professionnels	% des voyages fait par les moyens ci-dessus, et également par avion.	0% voyage en voiture et avion. Objectif satisfaisant : 5%
Le portefeuille foncier		
Rénovation, amélioration et travaux de maintenance majeurs pour améliorer la performance environnementale	Travaux effectués	Un plan quinquennal couvrant les travaux nécessaires pour s'assurer que tous les bâtiments : soient conformes aux objectifs opérationnels en matière de consommation d'énergie et d'eau, d'émissions de carbone, de déchets, de recyclage et de mode de transport détaillés ci-dessous. Utilisent des matériaux non-polluants, certifiés, naturels et provenant de sources durables. Encouragent la santé et le bien-être. Utilisent des systèmes passifs plutôt que des systèmes mécaniques ou électriques.

Améliorations environnementales	Travaux effectués	Un plan quinquennal couvrant les travaux nécessaires à l'amélioration de la performance environnementale des bâtiments.
Rénovation, amélioration et travaux de maintenance majeurs pour améliorer l'accessibilité	Travaux effectués	Un plan quinquennal couvrant les travaux nécessaires pour s'assurer que toute rénovation effectuée permette un accès facile aux bâtiments pour tous les membres de la société,.
Choix du fournisseur d'eau et d'électricité	Nom et émissions de carbone du fournisseur choisi.	Le choix du fournisseur doit être déterminé par les émissions de carbone de toutes les sources d'énergies proposées par le fournisseur, pas seulement les émissions annoncées pour un tarif individuel. Une fois le fournisseur avec les émissions les plus basses trouvé, le tarif de ce fournisseur doit être appliqué si possible. Lorsque le tarif est plus de 10% supérieur aux autres tarifs, on peut utiliser ceux du fournisseur qui suit dans la liste des émissions de carbone les moins élevées.
Consommation de gaz et d'électricité	La consommation d'énergie totale et la consommation par mètre carré par an est en kilowatt heures.	120 (cent vingt). Dans un bâtiment 'normal' chauffé au gaz, cela représente généralement 60 pour le gaz et 60 pour l'électricité. Une consommation totale de 170 (cent soixante-dix) est considérée comme étant un objectif satisfaisant pour un centre. Les objectifs sont pour l'année 2006 mais doivent être réduits de 3.5% par an ensuite.
Production d'énergie renouvelable.	La production d'énergie totale et la production par mètre carré par an est en kilowatt heures.	10% de l'énergie consommée doit être produite par l'entreprise avec des sources d'énergies renouvelables.
Emissions de dioxyde de carbone	Kg de dioxyde de carbone par mètre carré par an	11.1 (onze virgule un). Cet objectif est basé sur un résultat de 60 pour le gaz et l'électricité provenant de sources 100% renouvelables. Lorsque l'électricité provient de sources d'énergie renouvelables, le pourcentage qui ne l'est pas doit être inclus dans le calcul. Les sources d'énergie renouvelables sont l'éolien, le solaire photovoltaïque et thermal, la biomasse produite localement et de façon bio, et l'hydroélectricité. Les objectifs sont pour l'année 2006 mais doivent être réduits de 3.5% par an ensuite. Des émissions de dioxyde de carbone de 16 (seize) sont considérées comme étant un objectif satisfaisant pour un centre.
Consommation et recyclage de l'eau	Litres par personnes par jour	8 (huit) 15 (quinze) étant considérés comme un objectif

		satisfaisant pour un centre. Une gamme complète de systèmes d'économie et de recyclage de l'eau doivent être installés soit : toilettes sèches ou systèmes d'économie d'eau sur des urinoirs standards, récupération des eaux grises/de pluie, double chasse d'eau (4 litre/2litre), douches à bas débit (6 litres par minute), lave-vaisselles à consommation d'énergie Classe A, mitigeurs avec douchette.
Déchets et recyclage	Réduction ou réutilisation des consommables. Recyclage de tous les objets recyclables, eau comprise.	100% de ce qui peut être recyclé l'est.
Les locataires		
<i>Nombre de locataires</i>		
Leur champ d'activité	Classification des problématiques traitées	Représentativité des différentes problématiques
Type d'organisation	Organisation caritative, à but non lucratif, coopérative ou commerciale.	Distribution égale des types.
Leur taille	Chiffre d'affaire annuel	20% des locataires avec un revenu annuel de moins de £50,000 (€50,000). 75% des locataires avec un revenu annuel de moins de £500,000 (€500,000).
Leurs moyens de transport pour se rendre au travail	% voyageant seul en voiture, covoiturage, vélo, marche et transports en commun.	Moins de 5% des locataires voyagent en en voiture, mobylette ou parcobus L'objectif satisfaisant est de 20%
Leurs moyens de transport durant les heures de travail	% des déplacements fait par les moyens ci-dessus et aussi par avion.	Moins de 5% des voyages effectués par voiture, mobylette ou parcobus. Moins de 5% des voyages effectués par avion. L'objectif satisfaisant est de 20%
<i>Mesures sociales</i>		
Investissement dans les zones défavorisées	Indice de pauvreté du gouvernement zone par zone.	50% des centres dans 25% des zones les plus pauvres. 100% des centres dans 50% des zones les plus démunies.
<i>Satisfaction des locataires</i>		
Avec la qualité des locaux de bureaux	Questionnaire (dans le format standard choisi) sur une échelle de 1 à 5	4 ou plus 3 ou plus est considéré comme satisfaisant pour un centre
Avec les services et	Questionnaire sur une échelle de	4 ou plus

équipements communs	1 à 5	3 ou plus est considéré comme satisfaisant pour un centre
Avec la gestion générale du centre	Questionnaire sur une échelle de 1 à 5	4 ou plus 3 ou plus est considéré comme satisfaisant pour un centre
Avec les forums de discussions communes fournis	Questionnaire sur une échelle de 1 à 5	4 ou plus 3 ou plus est considéré comme satisfaisant pour un centre
Avec les charges locatives	Questionnaire sur une échelle de 1 à 5	4 ou plus 3 ou plus est considéré comme satisfaisant pour un centre
Avec les opportunités de partages et de services d'assistance	Questionnaire sur une échelle de 1 à 5	4 ou plus 3 ou plus est considéré comme satisfaisant pour un centre
Avec l'amélioration de la visibilité des locataires	Questionnaire sur une échelle de 1 à 5	4 ou plus 3 ou plus est considéré comme satisfaisant pour un centre
Avec l'impact d'être installé dans un centre Ethical Property pour l'accomplissement d'un objectif stratégique.	Questionnaire sur une échelle de 1 à 5	4 ou plus 3 ou plus est considéré comme satisfaisant pour un centre
Avec l'étendue à laquelle le bail soutient les opérations quotidiennes du locataire.	Questionnaire sur une échelle de 1 à 5	4 ou plus 3 ou plus est considéré comme satisfaisant pour un centre
Avec l'adéquation entre les valeurs qu'Ethical Property défend et ses actions.	Questionnaire sur une échelle de 1 à 5	4 ou plus 3 ou plus est considéré comme satisfaisant pour un centre
Performance financière		
Dividendes	Dividendes effectif en pourcentage du dividende prévu	100% ou plus
Valeur nette des actifs par action	Fonds des actionnaires divisés par les actions en circulation	Une augmentation continue au fil du temps.
Renonciation aux dividendes	Pourcentage d'actions pour lesquelles les dividendes ont été abandonnés	10% ou plus
Volume d'échange d'actions	% des actions mises en vente acquises sous 6 mois.	100%

Liquidité des actions	Le pourcentage des actions mises en vente et vendues dans l'année. Ainsi si toutes les actions étaient vendues à la fin de l'exercice, la liquidité serait de 100%. S'il reste des vendeurs sur le marché à la fin de l'exercice, la liquidité est inférieure à 100%, alors que s'il reste des acheteurs celle-ci est supérieure à 100%.	90%
Dépenses en réparation et entretien.	% du loyer dépensé en réparations et entretien, dépréciation incluse.	10% ou plus du revenu locatif Dépenses en capital additionnelles si nécessaire pour entretenir convenablement les bâtiments.
Espaces vides et loyers perdus.	Nombre de mètres carrés mensuels pour lesquels aucun loyer n'a été perçu au cours de l'année en pourcentage de la surface mensuelle totale sur l'année	moins de 2% par an
Valeur foncière	Augmentation par rapport à la valeur comptable	Une augmentation continue au fil du temps.
Retour sur tous les investissements fonciers	Revenu locatif après coûts de maintenance et d'assurance, divisé par la valeur comptable	Supérieur à 7%
Niveau des loyers et différence avec prix du marché	1. Le loyer commercial pour le bâtiment 2. les charges commerciales pour des locaux de bureaux offrant le même de niveau de services pour des organisations à but non-lucratif dans un endroit similaire.	10% à 30% en dessous du prix du marché en comparant des choses comparables. Le même ou moins en comparant des choses comparables.

Le rôle du Garant

L'organisation qui a la responsabilité de protéger le nom d'Ethical Property est appelée Le Garant.

Le rôle du garant est de s'assurer que les membres de la famille Ethical Property exercent leurs responsabilités de façon efficace et efficiente. Le garant préviendra tout membre de la famille en cas de rupture avec les Quintessentiels et prendra les mesures appropriées si cette rupture n'est pas corrigée de façon adéquate dans un délai raisonnable.

Le Garant choisi est actuellement The Ethical Property Company au Royaume Uni, même s'il est entendu que l'entreprise exercera son autorité de façon collaborative sur les autres membres de la famille.

Il est envisagé que lorsque la famille grandira dans le futur, une nouvelle organisation, Ethical Property International, soit créée pour tenir le rôle de Garant. Cette organisation sera gérée par un comité de direction représentant tous les membres de la famille.

Rejoindre la famille Ethical Property

Toute organisation souhaitant rejoindre la famille Ethical Property doit en faire la demande auprès du Garant. Afin de devenir un membre de la famille, cette organisation doit s'engager à respecter les Quintessentiels dans son intégralité. Le texte suivant, ou un texte similaire approuvé par Le Garant, doit être inclus dans les articles :

“Le comité de direction de l'entreprise gèrera l'entreprise en suivant les principes des Quintessentiels. Les Quintessentiels, qui peuvent évoluer avec le temps, contiennent des principes de gestion, des politiques et pratiques relatifs à des objectifs financiers, sociaux et environnementaux auxquels tous les membres de la famille Ethical Property adhèrent.”

Le demandeur doit également signé le contrat éthique dans lequel il s'engage à respecter les Quintessentiels, et reconnaît qu'il peut perdre le droit d'utiliser le nom et le logo d'Ethical Property en cas de manquement.

En sus du contrat éthique, le demandeur devra également signer une déclaration d'engagement selon laquelle il s'engage à respecter les quintessentiels. Cette déclaration peut permettre, en accord avec Le Garant, à un membre de la famille de déroger à certaines conditions des Quintessentiels sur une période définie.

Application des Quintessentiels

Chaque membre de la famille doit consulter Le Garant dans la planification de ses affaires. De plus, les documents produits par le membre, tels que les rapports annuels, seront d'abord visés par Le Garant et les questions en résultant seront évoquées avec les membres du comité de direction.

En cas de problèmes plus complexes, Le Garant œuvrera avec le membre pour trouver un moyen d'améliorer ses performances sociales, environnementales et financières. Si, et seulement si, il est jugé que le membre ne peut ou ne veut pas régler les problèmes et améliorer sa performance, et si cette performance est considérée comme pouvant entacher le nom d'Ethical Property, alors Le Garant peut lui retirer le droit d'utiliser le logo, et les noms de domaine et d'entreprise Ethical Property.

Les engagements fermes

Dans le contrat éthique, certains engagements des Quintessentiels sont considérés comme des engagements fermes. Bien que Le Garant puisse accorder 18 mois pour remédier à la plupart des problèmes, les problèmes touchant les engagements fermes doivent être résolus sous 3 mois. Les engagements fermes sont :

- Payer un dividende tous les ans ;
- Créer un mécanisme d'échange d'actions dans l'entreprise du membre de la famille ;
- Louer à des entreprises éthiques ;
- Ne pas louer plus cher que le taux du marché ;

- Créer un forum commun où des représentants des locataires peuvent rencontrer régulièrement les représentants de l'entreprise du membre de la famille.
- Révéler aux actionnaires, dans un délai raisonnable, tout ce qui peut avoir un impact significatif sur la gestion de l'entreprise du membre de la famille.
- Produire un rapport annuel sur l'audit social selon les exigences du reporting.

Garder les Quintessentiels à jour

Les Quintessentiels peuvent varier ou être mis à jour de temps en temps pour développer les objectifs de la famille Ethical Property. Les membres de la famille peuvent proposer des amendements aux Quintessentiels, mais la décision finale revient au Garant.

Les changements apportés aux Quintessentiels seront affichés sur le site web de tous les membres de la famille dans les deux semaines suivant leur approbation. De plus, les actionnaires de tous les membres de la famille seront informés des changements sur les Quintessentiels une fois par an dans l'annonce de l'assemblée générale.

La famille Ethical Property

Ethical Property est une famille internationale d'organisations qui travaillent ensemble à soutenir le progrès social en utilisant mieux les biens fonciers pour la société et l'environnement.

Pour ce faire, nous proposons aux organisations des locaux professionnels bien gérés à un prix raisonnable et sous des conditions flexibles ; en rendant nos bâtiments aussi écologiques et accessibles que possible ; en fournissant des services tels que l'assistance informatique et des formations qui aident les organismes du progrès social à croître ; en fournissant des conseils fonciers gratuits si possible ; et favorisant le partage d'idées et de ressources entre les organisations.

Ethical Property Company Ltd
The Old Music Hall
106-108 Cowley Road
Oxford OX4 1JE
www.ethicalproperty.co.uk

Ethical IT
The Old Music Hall
106-108 Cowley Road
Oxford OX4 1JE
www.ethicalit.net

Ethical Property Foundation
Development House
56-64 Leonard St
London
EC2A 4LT
www.ethicalproperty.org.uk

Étic – Foncièrement Responsable
Espace Carco
24 rue Robert Desnos
69120 Vaulx-en-Velin
www.etic.co

Ethical Property Europe
Mundo-B
Rue d'Edimbourg 26
1050 Brussels
www.ethicalproperty.eu

Ethical Property Nederland
The Hub Amsterdam
Westerstraat 187
1015 MA Amsterdam

Nos valeurs

Nos valeurs reposent sur quatre principes fondamentaux :

Création d'une société juste et équitable

Nous croyons qu'il faut traiter les gens avec respect et de façon équitable. Nous œuvrons pour supprimer les difficultés d'accès à nos centres, nos services et ceux de nos locataires, aux emplois que nous proposons, et à l'investissement dans l'entreprise. Nous surmontons les problèmes de couleurs de peau, de sexe, de classe sociale en nous assurant que tous les composants de la société peuvent de façon égale à participer nos activités et intégrer nos équipes. Nous surmontons les barrières de revenus en nous assurant que nos services sont abordables, selon les contraintes de notre modèle d'affaires.

Création d'une société durable

Nous pensons qu'il faut encourager les comportements et construire une société qui amènera un style de vie durable avec un impact environnemental positif et qui n'utiliseront que notre juste part des ressources de la planète.

Ancrer nos valeurs aussi bien dans nos affaires que dans la société

Nous pensons que chaque action, chaque décision de notre entreprise devrait prendre en compte le triple bilan Personne-Planète-Profit, qui reflète les valeurs que nous souhaitons promouvoir (le résultat financier n'étant pas le seul qui compte). Une transparence et une honnêteté complète nous permettent d'identifier les problèmes, de les traiter, de contrôler la performance éthique et de célébrer les réels succès. En cela nous souhaitons être considérés comme un exemple à suivre pour les autres.

Créer des communautés positives

Nous pensons que les problèmes sociétaux se résolvent plus efficacement quand les gens travaillent ensemble plutôt que chacun de leurs côtés, et que vivre dans une communauté positive apporte une vie plus épanouie.