CODE ÉTHIQUE

Placer **la Responsabilité Sociétale d'Entreprise**
au cœur de notre ambition

Groupe

Pierre & Vacances
CenterParcs

LE MOT DE FRANCK GERVAIS

Directeur Général du Groupe Pierre & Vacances - Center Parcs

Le Groupe Pierre & Vacances - Center Parcs n'a de cesse de jouer un rôle pionnier dans le paysage du tourisme en Europe. Le Groupe développe des concepts de vacances et de loisirs innovants dans le respect de l'environnement pour proposer à ses clients les plus belles destinations à la mer, à la montagne, à la campagne ou au cœur des villes. Notre métier au plus proche des territoires engage des relations de confiance avec de nombreuses parties prenantes, ayant des exigences toujours plus fortes en matière d'éthique et de responsabilité sociale et environnementale.

Notre ambition est de devenir le leader européen du tourisme de proximité réinventé en plançant la responsabilité sociétale et environnementale au cœur de cette ambition. Convaincus que sans intégrité, il ne saurait y avoir de réussite durable, notre sens de l'éthique constitue l'une des valeurs centrales du Groupe, au même titre que la solidarité, l'intégrité et le respect des personnes.

À travers ce Code, nous ne rappelons pas seulement que l'appartenance au Groupe Pierre & Vacances - Center Parcs implique un strict respect des lois et règlements en vigueur. Nous énonçons les principes d'éthique professionnelle qui doivent, en toutes circonstances et dans tous les pays, inspirer nos comportements.

Je sais que je peux compter sur vous pour vous l'approprier et le faire vivre jour après jour, dans une perspective de croissance durable et profitable à tous. Merci à chacune et chacun d'entre vous pour votre engagement.

01 INTRO

6 À quoi sert ce guide ?
7 En pratique
8 Le rôle du manager

02 INTÉGRITÉ dans la conduite des affaires

11 Une concurrence libre et loyale
11 Lutte contre la corruption et le trafic d'influence
12 Cadeaux et invitations
13 Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme
14 Choix et traitement juste des fournisseurs
14 Conflit d'intérêts
15 Délit d'initié

03 ENGAGEMENTS envers les collaborateurs

17 Santé et sécurité
18 Diversité
19 Lutte contre toutes les formes de harcèlement
19 Équilibre vie professionnelle - vie privée
20 Respect de la vie privée et protection des données personnelles
21 Respect de la neutralité

04 PROTÉGER les ressources du Groupe

23 Sincérité des comptes
23 Utilisation responsable des actifs du Groupe
24 Lutte contre la fraude
24 Obligation de loyauté des collaborateurs
25 Sécurité et confidentialité des informations
26 Communication externe et réseaux sociaux

05 AGIR pour l'environnement

29 Participer à la trajectoire de réduction des émissions carbone
29 Préserver les ressources en eau et prévenir toute forme de pollution
30 Préserver la biodiversité
30 Gestion des déchets
30 Préservation du bien-être animal
31 Être un ambassadeur du territoire et des engagements sociétaux du Groupe

06 CONCLUSION

32 Code éthique : ce qu'il faut retenir
33 Liste des personnes référentes
33 Documents utiles

INTRODUCTION

À QUOI SERT CE CODE ÉTHIQUE ?

Ce Code éthique nous aide à prendre les bonnes décisions.
Il définit les principes qui doivent régir notre travail au sein du Groupe Pierre & Vacances - Center Parcs (ci-après le « Groupe PVCP ») quelle que soit la Business Line ou le pays dans lequel nous nous trouvons.
Il sert également de guide lorsque nous sommes confrontés à des problématiques difficiles et que nous avons besoin d'aide.

À QUI S'APPLIQUE CE CODE ?

Le Code éthique s'applique à tous les collaborateurs des sociétés du Groupe PVCP à travers le monde qu'ils soient permanents ou occasionnels. Il s'applique également à tous les mandataires sociaux du Groupe PVCP. Il s'applique enfin aux salariés et mandataires sociaux de la Fondation du Groupe PVCP. Le respect du Code éthique par nos franchisés et les entreprises avec lesquelles nous avons un mandat de gestion constitue un élément essentiel de nos relations.

Ce Code est disponible sur l'Intranet et sur le site institutionnel du Groupe PVCP.

COMMENT UTILISER CE CODE ?

Ce Code ne prétend pas prévoir ou traiter toutes les situations qui pourraient se présenter. Il expose les lignes directrices devant gouverner vos décisions. Il vous appartient ensuite de faire preuve de bon sens face aux diverses situations pouvant se présenter à vous.

En cas de doute posez-vous les questions suivantes :
- Est-ce légal ?
- Est-ce conforme au Code éthique ou à nos procédures / politiques ?
- Quel serait l'impact de mes actes sur nos parties prenantes et pourrais-je justifier ma décision ?
- Suis-je redevable de quoi que ce soit envers quelqu'un ?
- Serais-je à l'aise si ma décision était rendue publique ?

EN PRATIQUE

QUI CONTACTER EN CAS DE QUESTION SUR CE CODE ?

Pour toute question sur ce code, vous pouvez contacter votre hiérarchie, la Direction de l'Audit Interne et de la Compliance Groupe, les référents Éthique et Compliance de votre Business Line dont vous trouverez les coordonnées sur l'Intranet.

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES EN CAS DE NON-RESPECT DE CE CODE ?

Tout écart par rapport au Code engendrera des mesures disciplinaires qui peuvent le cas échéant conduire à un licenciement, dans le respect du règlement intérieur et de la règlementation locale en vigueur.

COMMENT SIGNALER UN PROBLÈME ?

Le Groupe PVCP encourage ses collaborateurs à exprimer ouvertement leurs préoccupations. Les collaborateurs peuvent, en cas de doute, de préoccupation ou de question, en faire part à leur hiérarchie, à la Direction des Ressources Humaines, aux référents Éthique et Compliance de leur Business Line, à la Direction de l'Audit Interne et de la Compliance Groupe.
Il est également possible de signaler un fait grave, notamment un comportement non-conforme à ce Code sur la plateforme d'alerte du Groupe PVCP.
Ce dispositif d'alerte s'appuie sur une plateforme internet disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 et dans la langue locale.

Le Groupe PVCP interdit toute forme de sanction ou discrimination à l'encontre d'un collaborateur ayant recours au dispositif d'alerte interne pour exprimer de bonne foi ses préoccupations.

RÔLE DU MANAGER

Les managers : un rôle clé dans le respect de nos règles éthiques et la diffusion d'une culture de l'intégrité.

En tant que manager, vous avez des responsabilités supplémentaires parce que vous donnez l'exemple et promouvez l'éthique mais aussi car vous serez sans doute confronté à des dilemmes éthiques plus complexes et enfin parce que votre équipe fera appel à vous pour de l'aide et des conseils.

Ainsi vous devez tout d'abord donner l'exemple en :

- Connaissant le Code éthique ainsi que les politiques du Groupe. N'hesitez pas à les avoir toujours à portée de main.
- Ne demandant (ou ne suggérant) jamais à votre équipe de ne pas respecter le Code éthique ou les politiques et procédures du Groupe PVCP
- Réfléchissant régulièrement aux dilemmes éthiques qui peuvent se poser dans votre activité
- Trouvant des moments dans l'année pour évoquer des questions éthiques avec votre équipe
- Abordant l'éthique et l'intégrité au cours des entretiens annuels avec les membres de votre équipe
- Reconnaissant et valorisant le comportement éthique et courageux d'un collaborateur.

Vous devez également prendre en compte l'éthique dans vos décisions. Enfin vous devez toujours permettre aux collaborateurs de votre équipe de venir vous parler quand ils ont des questions ou des doutes sur l'aspect éthique d'une situation.

INTRODUCTION

INTÉGRITÉ
dans la conduite des affaires

UNE CONCURRENCE LIBRE ET LOYALE

Le droit de la concurrence vise à garantir que toutes les entreprises se livrent à une concurrence libre et loyale afin d'offrir des produits et services de qualité et aux meilleurs prix. Nous croyons à la concurrence libre, ouverte et loyale, facteur de progrès économique et social s'exerçant tant sur les prix que sur la qualité et l'étendue de l'offre, dans l'intérêt du consommateur. Nous entendons nous conformer strictement aux règlementations applicables en matière de concurrence dans tous les pays dans lesquels le Groupe exerce ses activités.

Pierre & Vacances est membre de la Fédération Nationale des Résidences de Tourisme (FNRT). Après l'une des réunions mensuelles d'une commission de la FNRT, un représentant d'un concurrent suggère que les membres de la Commission se retrouvent dans un restaurant afin d'échanger sur les projets de site en cours et le taux d'occupation des sites. Que dois-je faire ?

Cette réunion improvisée porte sur la politique commerciale et les projets de développement des entreprises et constitue donc un échange d'information prohibé par le droit de la concurrence. Rapprochez vous de votre Direction Juridique / Compliance et gardez en tête que les contacts avec les concurrents doivent demeurer exceptionnels et limités. Évitez tout contact officieux avec les concurrents, même les évènements de networking. Si au cours d'une réunion officielle, vous vous rendez compte que des sujets sensibles sont abordés, quittez la réunion et vérifiez bien que votre départ soit consigné dans le procès-verbal de réunion.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE

Nous avons une tolérance zéro pour toutes les formes de corruption, trafic d'influence ou toute atteinte à la probité d'une façon générale.

Le Groupe interdit tout versement de pot-de-vin ou tout autre paiement illégal, directement ou indirectement par intermédiaire interposé, à des fonctionnaires, des membres de gouvernements ou tout autre agent public, ainsi également qu'à tout agent privé, quel qu'il soit. De la même façon les collaborateurs ne doivent pas accepter ou solliciter un avantage quel qu'il soit de la part d'un tiers en contrepartie d'une décision favorable pour ce tiers. Les paiements de facilitation, c'est-à-dire le versement d'une somme d'argent non officielle afin de faciliter, d'assurer ou d'accélérer le traitement d'un acte administratif sont également prohibés. Le non-respect de ces règles vous expose à des sanctions disciplinaires et pénales.

On m'a conseillé d'embaucher un « consultant » local pour m'aider à obtenir un permis de construire pour un nouveau site auprès de l'autorité étrangère compétente. Ce consultant m'a réclamé une avance substantielle en m'assurant qu'il l'utiliserait pour « accélérer les démarches ». Étant donné que nous ne savons pas où va vraiment l'argent, devons-nous nous en inquiéter ?

Oui. Si vous soupçonnez qu'un intermédiaire agit de façon irrégulière, ne lui versez pas d'acompte ni aucune autre somme avant de vous être assuré qu'aucun paiement illicite n'a été fait ou est envisagé. Rapprochez vous de votre Direction Compliance.

Un Groupe européen envisage de tenir sa convention annuelle dans l'un de nos parcs. Cela représenterait l'accueil de 400 participants durant deux jours en période creuse. Pour ce marché, vous prévoyez d'inviter le directeur de l'événementiel à venir séjourner dans le parc une semaine pour le découvrir. Afin d'améliorer vos chances de « remporter le marché », vous prévoyez d'inviter également son conjoint et ses enfants. Est-ce approprié ?

Vous pouvez accueillir le responsable de la convention pour lui faire découvrir le site et ses prestations en veillant toutefois à ne pas lui offrir d'avantages personnels indus pour remporter le marché. Vous pouvez par exemple lui offrir les nuitées en limitant la gratuité sur les 2 ou 3 journées nécessaires pour lui faire découvrir le site et lui présenter des prestataires pour l'organisation de leur convention. En ce qui concerne les conjoints et enfants, une invitation à séjourner gratuitement dans le parc serait clairement inappropriée voire constitutive d'un acte de corruption privée. En cas de doute, prenez conseil auprès de votre Direction Juridique / Compliance.

CADEAUX ET INVITATIONS

Le fait d'offrir ou de recevoir des cadeaux et invitations d'une valeur raisonnable fait partie de la vie normale des affaires. Toutefois, s'ils sont offerts ou reçus dans l'intention d'obtenir un avantage indu, ils constituent une forme de corruption.

La valeur des cadeaux ne permettant pas à elle seule de conclure à l'existence d'un conflit d'intérêts ou d'un acte de corruption, chaque collaborateur est invité à faire preuve de transparence vis-à-vis de sa hiérarchie et de vigilance quant à la raison et la légitimité de l'offre.

Nous avons récemment aidé un client à retrouver son animal de compagnie et il était tellement heureux de retrouver son animal qu'il m'a remis un chèque et une boite de chocolats. Que dois-je faire ?

Nous devons remercier chaleureusement le client pour sa générosité ; nous pouvons accepter la boite de chocolats (et la partager avec toute l'équipe) mais nous devons expliquer au client que nous ne pouvons accepter son chèque quel que soit le montant.

LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT ET LE FINANCEMENT DU TERRORISME

Nous devons nous assurer que nos activités ne servent pas à blanchir des fonds provenant d'activités criminelles ou délictuelles ou à financer la perpétration d'actes terroristes.

Ainsi nous devons faire preuve de vigilance sur les flux financiers qui pourraient avoir une origine ou une destination criminelle ou délictuelle notamment avant de nous engager dans une relation d'affaires avec de nouveaux partenaires (investisseurs, propriétaires d'actifs, partenaires de joint-venture, consultants par exemple) en respectant la procédure applicable en matière de prévention du blanchiment d'argent. Lorsqu'il l'estime nécessaire, le Groupe procède à des enquêtes sur l'origine des fonds.

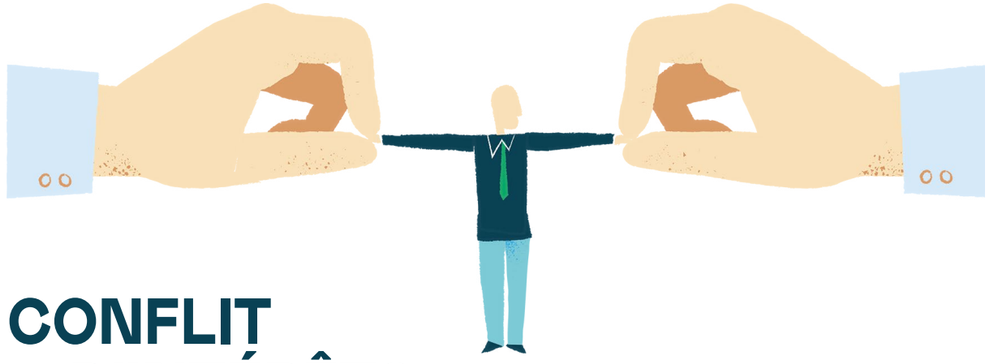
Nous souhaitons conclure un contrat de franchise avec le propriétaire d'une résidence de tourisme que nous connaissons depuis plusieurs années. Est-il nécessaire de suivre la procédure de prévention du blanchiment d'argent ?

Même si notre futur partenaire est quelqu'un que nous connaissons ou un acteur connu dans son secteur d'activité, nous devons quand même procéder à des vérifications pour nous assurer que les activités de ce dernier ne servent pas à blanchir des fonds provenant de délits ou de crimes ou à financer des actes terroristes.

CHOIX ET TRAITEMENT JUSTE DES FOURNISSEURS

Nous devons sélectionner des fournisseurs sur la base d'appels d'offres ou a minima de mise en concurrence et nous assurer que toutes les offres soient comparées et prises en compte de façon équitable et sans favoritisme. Nous devons respecter la procédure achats applicable qui est disponible sur l'intranet.

Nous devons également nous assurer que nos attentes quant à l'éthique et à la responsabilité sociale d'entreprise sont bien comprises et respectées par l'ensemble de nos fournisseurs quel que soit le pays où ils se trouvent notamment en matière de droits de l'homme, de respect de l'environnement et d'intégrité.



CONFLIT D'INTÉRÊTS

Un collaborateur peut se trouver en situation de conflit d'intérêts, par exemple :

- s'il gère ou négocie au nom du Groupe un contrat dont il retire un intérêt personnel actuel ou ultérieur. Par exemple, parce qu'il est associé de ce cocontractant, l'un de ses proches ou un membre de sa famille travaille pour le cocontractant de PVCP
- en cas de lien hiérarchique avec un membre de sa famille ou l'un de ses proches
- s'il exerce une activité concurrente à celle du Groupe PVCP
- s'il exploite à des fins personnelles une opportunité d'affaires ouverte au Groupe PVCP.

Nous devons éviter toute situation où nos intérêts personnels entreraient en conflit avec ceux du Groupe PVCP. La simple apparence de conflit d'intérêts pourrait nuire au Groupe PVCP. La règle d'or en la matière est de divulguer tout conflit d'intérêts même potentiel le plus en amont possible pour qu'il soit analysé. Le Groupe a mis en place une procédure de prévention des conflits d'intérêts qui explique la démarche à suivre ; cette procédure est disponible sur l'intranet du Groupe.

Je suis collaborateur du Groupe et pendant mon temps libre, je suis secrétaire de l'association pour la pêche et la protection de la vie aquatique. Cette association s'oppose à l'implantation d'un nouveau parc et lance une campagne de communication et de sensibilisation auprès de ses riverains pour que le projet échoue. Est-ce que cela pose problème ?

Le Groupe PVCP respecte la vie privée de ses collaborateurs et les encourage à contribuer à la collectivité par le biais d'associations à but non lucratif. Indiquez à la Direction des Ressources Humaines et votre hiérarchie votre appartenance à et/ou votre implication dans une organisation de cette nature si vous pensez qu'il y a ou qu'il pourrait y avoir un conflit avec les intérêts du Groupe. Dans ce cas précis, vous devriez également en informer les membres de l'association et vous abstenir de participer aux actions en lien avec le projet d'implantation du parc.

DÉLIT D'INITIÉ

Nous encourageons les collaborateurs à devenir actionnaires du Groupe. Il est toutefois interdit d'acquérir ou de céder des titres de Pierre et Vacances si vous êtes en possession d'informations privilégiées au moment de la transaction envisagée. Une information privilégiée est une information généralement non publique qui pourrait avoir une incidence sur le cours des actions d'une entreprise. Il est interdit à certains employés occupant des postes clés d'effectuer des opérations sur les titres Pierre & Vacances au cours de périodes clairement définies (appelées « fenêtres négatives »), qu'ils soient ou non en possession d'informations privilégiées.

Afin de prévenir les délits d'initié, le Groupe a mis en place un programme de Compliance comportant une charte de déontologie boursière et la gestion de listes d'initiés.

J'ai appris que le Groupe allait acquérir une société concurrente. Cette information n'est pas encore publique mais je compte suggérer à mon cousin de profiter de cette opportunité en achetant rapidement des actions Pierre et Vacances. Puis-je le faire ?

En aucune façon. Vous disposez en effet d'une information précise, confidentielle et non publique qui, si elle était connue du public, serait susceptible de faire évoluer le cours de l'action Pierre et Vacances. Vous ne devez donc ni acheter, ni vendre des actions de Pierre et Vacances tant que cette information ne sera pas rendue publique. Vous ne devez pas davantage communiquer cette information à qui que ce soit au sein ou en dehors de l'entreprise, sous peine de sanctions disciplinaires et de lourdes sanctions pénales notamment.

ENGAGEMENTS

envers les collaborateurs

SANTÉ ET SÉCURITÉ

La santé et la sécurité au travail sont au cœur des préoccupations du Groupe PVCP. Elles dépendent aussi de chacun d'entre nous. Notre politique en matière de santé et sécurité repose sur l'anticipation, l'analyse, la formation, l'accompagnement et enfin le contrôle.

Neuf domaines à risque ont été identifiés en conformité avec la règlementation : hygiène, santé et sécurité au travail, sûreté, sécurité incendie, accessibilité, activité de loisirs, piscine, aire de jeux, hygiène alimentaire ou en matière d'eau potable (légionelle).

Lors d'un chantier pour un nouveau site, je me rends compte d'un problème de sécurité important concernant un toboggan que nous venons de recevoir. J'en parle à mon responsable qui me dit que nous n'avons pas le temps d'en commander un autre car le parc doit bientôt ouvrir. Que dois-je faire dans cette situation ?

Je dois absolument faire connaître ce problème de sécurité et donc me rapprocher des personnes en charge de la sécurité au sein de ma Business Line afin que ce problème de sécurité soit résolu. La sécurité de nos clients doit être notre priorité. S'il n'est pas possible de réparer le tobogan avant l'ouverture du site, dans ce cas il faudra qu'il soit inaccessible le temps de sa réparation ou de son remplacement. Pensez bien à vérifier en amont si des exigences en matière de Compliance et sécurité d'un produit doivent être intégrées dans le cahier des charges.

DIVERSITÉ

Au sein du Groupe PVCP, nous considérons que la diversité est source d'enrichissement. En effet, nous reconnaissons la valeur de nos collaborateurs en tant qu'individus uniques et des différences qu'ils apportent en matière d'idées, de perspectives et d'énergie. Pour promouvoir cette différence, nous défendons une culture qui favorise et encourage chaque personne à être elle-même. Chacun d'entre nous doit faire en sorte que la diversité soit une réalité pour l'ensemble de nos collaborateurs et cela doit être une priorité pour nos managers.

Le Groupe PVCP souhaite reconnaître tous les talents, quels que soient leurs croyances, âge, handicap, parentalité, origine ethnique, nationalité, identité sexuelle ou de genre, orientation sexuelle, appartenance à une organisation politique, religieuse, syndicale ou à une minorité, ou toute autre caractéristique qui pourrait faire l'objet d'une discrimination. Le Groupe s'engage à mettre en œuvre les conditions d'une organisation inclusive offrant une équité de traitement à tous ses collaborateurs, notamment à travers l'ensemble de ses processus RH. Tout collaborateur faisant l'objet de discrimination peut le signaler à son supérieur hiérarchique, au département des Ressources Humaines, ou encore utiliser le dispositif d'alerte professionnelle.

Je dois recruter un nouveau collaborateur dans mon équipe et mon supérieur hiérarchique me fait comprendre qu'il préfèrerait que j'écarte l'un des deux collaborateurs en raison de son âge car il risque d'être moins flexible et moins dynamique. Que dois-je faire ?

Cela n'est pas acceptable. Je préviens mon Responsable des Ressources Humaines et le manager de mon supérieur hiérarchique et je choisis le collaborateur dont les compétences correspondent le mieux aux besoins de l'équipe.

LUTTE CONTRE TOUTES LES FORMES DE HARCÈLEMENT

Chacun d'entre nous a droit au respect et à la dignité humaine. Tout comportement ou action pouvant aller à l'encontre de ce droit, et en particulier toute forme de harcèlement moral, est inacceptable. Le Groupe PVCP ne tolère aucune sorte de harcèlement, de discrimination, d'intimidation, de brimades ou de comportements humiliants, qu'ils soient psychologiques, sexuels ou relevant de l'abus de pouvoir.

Ma responsable me fait régulièrement des remarques désobligeantes sur mon travail devant mes autres collègues. Elle n'a pas ce même comportement avec le reste de l'équipe. Quand je lui demande d'en discuter ensemble, elle repousse très souvent le rendez-vous ou bien elle n'a aucun argument factuel à m'opposer.

De tels agissements quand ils sont caractérisés sont inacceptables, quel que soit le niveau de responsabilité de la personne qui agit ainsi. Vous devez en parler avec votre Direction des Ressources Humaines ou faites un signalement via le dispositif d'alerte.

ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE - VIE PRIVÉE

Au fur et à mesure des générations, l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle est devenu un enjeu majeur. L'équilibre vie professionnelle / vie personnelle consiste à trouver l'harmonie entre le travail, la famille, la vie sociale et les aspirations personnelles de chacun. Le Groupe PVCP s'engage à veiller à cet équilibre et est particulièrement attentif aux conditions de travail de ses collaborateurs.

RESPECT DE LA VIE PRIVÉE ET PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Nous avons tous le droit au respect de notre vie privée. Le Groupe PVCP s'engage à traiter les données personnelles de ses collaborateurs et autres parties prenantes notamment ses clients dans le respect des lois et réglementations applicables en matière de protection des données personnelles. Il s'engage notamment à ce que ce que seules les données nécessaires en vue de la réalisation d'une finalité déterminée soient traitées et qu'elles ne soient conservées que pendant la durée nécessaire au traitement de ces données.

J'ai besoin dans le cadre de mon travail de recevoir régulièrement des reportings avec la liste des salariés du Groupe. Je reçois ainsi des fichiers comportant la date de naissance, le salaire ou encore le motif de licenciement du salarié. Puis-je traiter ces données ?

Des données personnelles comme la date de naissance, le salaire ou le motif de licenciement du salarié sont des données considérées comme hautement confidentielles et susceptibles d'emporter des risques forts pour les personnes concernées en cas de divulgation non autorisée. Posez-vous toujours les questions suivantes quand vous êtes amené à traiter des données personnelles (ces questions doivent être posées au cas par cas, pour chaque finalité que vous poursuivez dans le cadre de vos missions) :

1. **Ai-je besoin de toutes ces données pour faire mon travail ?**
2. **Si la réponse à la question 1 est oui, ai-je besoin de communiquer toutes ces données à des tiers qu'ils soient internes ou externes ?**
3. **Si la réponse à la question 2 est oui, comment sécuriser la communication de ces données à ces tiers ?**

Si les données ne sont pas nécessaires, elles ne doivent pas figurer sur le reporting. En cas de doute n'hésitez pas à contacter le Délégué à la Protection des données Groupe ou celui de votre Business Line.

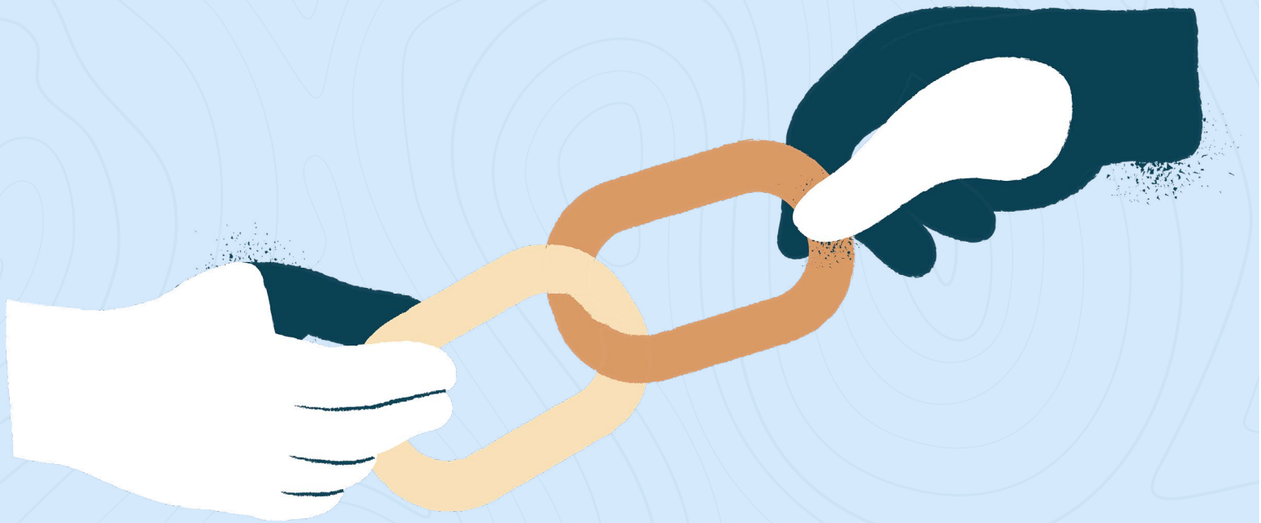
ENGAGEMENTS ENVERS LES COLLABORATEURS

RESPECT DE LA NEUTRALITÉ

Le Groupe PVCP respecte le droit des collaborateurs à s'investir dans la vie associative, civique et politique. Ces activités sont assurées à titre personnel. Le Groupe PVCP s'oblige à une totale neutralité politique, philosophique, religieuse et syndicale.

PROTÉGER

les ressources du Groupe



SINCÉRITÉ DES COMPTES

Le Groupe PVCP s'attache à mériter la confiance de ses actionnaires avec l'objectif d'assurer la rentabilité et la pérennité de leur investissement. Le Groupe leur fournit régulièrement des informations transparentes et complètes et maintient un dialogue constructif avec eux.

Il est à l'écoute de leurs attentes, préoccupations et questions et il s'engage à respecter les réglementations boursières applicables et présenter des comptes reflétant fidèlement les opérations du Groupe.

UTILISATION RESPONSABLE DES ACTIFS DU GROUPE

Chaque collaborateur doit s'engager à éviter l'abus, le gaspillage ou l'usage inapproprié de toute ressource du Groupe. En particulier pour toutes ressources matérielles (téléphone, véhicule, ordinateur, etc.), chaque collaborateur s'engage à respecter les règles d'utilisation qui lui ont été communiquées notamment en matière de sécurité informatique. Pour les ressources immatérielles (internet, courrier électronique, etc.), l'usage personnel peut être toléré dès lors qu'il est occasionnel et ne nuit pas au bon déroulement de l'activité professionnelle.

Vous êtes directeur de site et invitez régulièrement des membres de votre famille et des amis à utiliser la piscine du site. Cela ne vous semble pas prêter à conséquence car les clients peuvent également s'en servir.
Est-ce possible ?

Cela n'est pas possible car la piscine appartient au Groupe ou est gérée par cette dernière et ne peut pas servir à votre utilisation personnelle. De tels agissements sont répréhensibles et sont par ailleurs incompatibles avec l'éthique et l'exemplarité que vous devez incarner auprès de votre équipe.

LUTTE CONTRE LA FRAUDE

La fraude peut être définie comme *« Tout acte illégal caractérisé par la tromperie, la dissimulation ou la violation de la confiance sans qu'il y ait eu violence ou menace de violence. Les fraudes sont perpétrées par des personnes et des organisations afin d'obtenir de l'argent, des biens ou des services, ou de s'assurer un avantage personnel ou commercial.» **

Tous les collaborateurs doivent être sensibilisés au risque de fraude et aux procédures à suivre pour les prévenir ou les détecter. Les fraudes mettent en risque à la fois les activités du Groupe PVCP mais aussi son image à l'extérieur. La fraude comme tout comportement pénalement répréhensible est strictement interdite au sein du Groupe PVCP ; toute fraude peut donner lieu à des sanctions disciplinaires et engager la responsabilité pénale du collaborateur.

OBLIGATION DE LOYAUTÉ DES COLLABORATEURS

Les collaborateurs du Groupe PVCP ont une obligation de loyauté vis-à-vis de leur employeur. Par conséquent, ils ne peuvent exercer une activité concurrente à l'activité de leur employeur en parallèle ou a fortiori pendant leurs heures de travail. Tout manquement à cette obligation de loyauté peut donner lieu à des sanctions disciplinaires.

Je suis un collaborateur du Groupe en charge du nettoyage des appartements d'une résidence. Un propriétaire d'un appartement qui n'a plus de bail avec Pierre & Vacances me demande si je peux venir nettoyer son appartement également pendant mon temps libre et elle me donnera un billet. Que dois-je lui répondre ?

Même en dehors de votre temps de travail vous restez soumis à une obligation de loyauté envers Pierre & Vacances et ne pouvez donc proposer une activité concurrente à votre employeur (ici l'activité de ménage). Vous devez donc décliner courtoisement cette proposition.

* Définition de L'*Institute of Internal Auditors*

SÉCURITÉ ET CONFIDENTIALITÉ DES INFORMATIONS

Nous sommes tous responsables de la protection des informations du Groupe PVCP qui nous sont confiées.

Les informations confidentielles comme les *business plans*, notre politique commerciale, notre stratégie de développement, les informations personnelles de nos clients, les contenus des bases de données, ou encore nos données financières ne doivent pas être divulguées à l'extérieur du Groupe sans raison légitime. Si vous transférez des informations confidentielles à une personne extérieure au Groupe PVCP, vous devez vous assurer de disposer pour cela d'un engagement de confidentialité de la part de votre cocontractant.

Nous devons également protéger les informations confidentielles qui nous sont confiées par nos fournisseurs et partenaires. Enfin, les informations collectées sur nos concurrents doivent toujours être obtenues de façon légale et éthique.

1

Je travaillais auparavant pour la concurrence. À l'époque, j'avais accès à de nombreuses informations hautement confidentielles sur la stratégie de développement de ce concurrent. Puis-je en faire part à ma nouvelle équipe chez PVCP?

Non. Vous avez une obligation de protection des informations confidentielles envers votre ancien employeur. Partager ces informations serait contraire à l'éthique du Groupe PVCP et enfreindrait notre Code.

2

Puis-je apporter, à des fins marketing, le portefeuille de clients que j'avais constitués auprès de mon précédent employeur ?

Non, ces données appartiennent au précédent employeur et les clients y figurant n'ont pas donné leur consentement pour être sollicités par une autre marque / société.

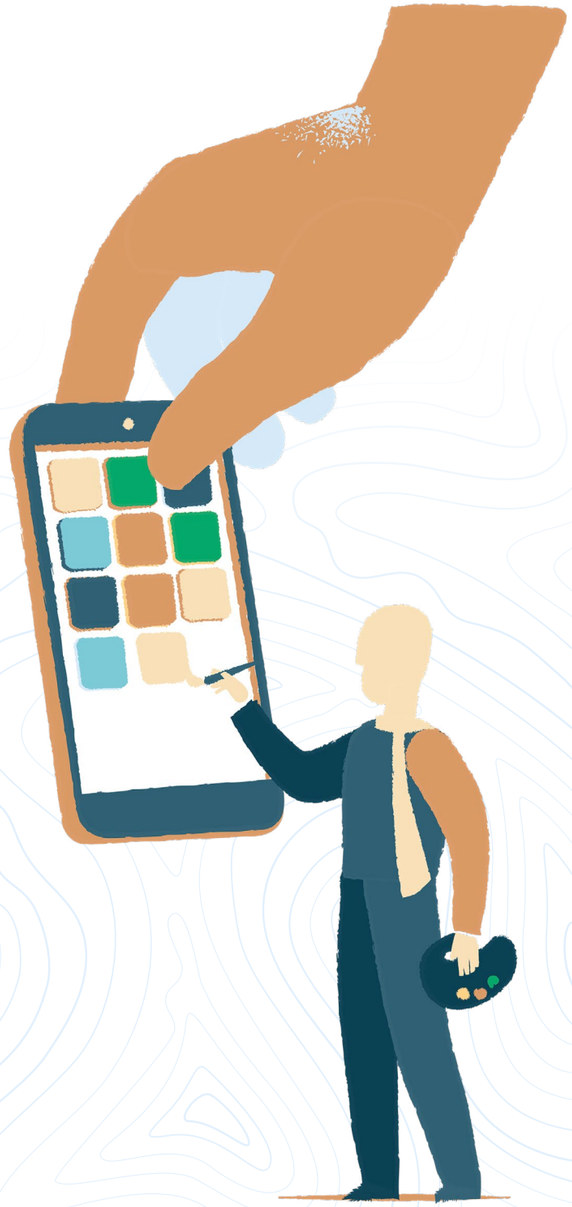
COMMUNICATION EXTERNE ET RÉSEAUX SOCIAUX

Chaque collaborateur représente les valeurs professionnelles du Groupe dans la sphère publique et privée, y compris au travers des réseaux sociaux et des sites personnels. Nous nous devons donc d'agir avec intégrité et discernement professionnel lorsque nous nous exprimons sur des sujets directement ou indirectement liés au Groupe, afin de préserver l'image et la réputation du Groupe.

Nous devons veiller à ce qu'il n'y ait aucune confusion possible entre nos opinions et intérêts personnels et ceux du Groupe. Pour cette raison, les collaborateurs intervenant sous leur véritable identité ou dont l'identité est associée à leur lieu de travail sur les réseaux sociaux et les forums de discussions, doivent mentionner qu'ils interviennent en leur nom propre et que leurs propos ne sauraient refléter l'image ou la position du Groupe sur les sujets abordés.

Le Groupe PVCP a un nouveau projet de développement d'un parc et vous voyez de nombreux commentaires concernant ce projet sur les réseaux sociaux. Certains des commentaires vous semblent inexacts et vous pensez qu'ils pourraient nuire à la réputation du Groupe. Vous voulez rétablir la vérité en publiant votre propre commentaire. Que faites-vous ?

Abstenez-vous de publier tout commentaire car vous n'êtes pas autorisé à vous exprimer au nom de la société. Toutefois, soumettez la situation à la Direction de la Communication afin qu'elle puisse préparer une réponse appropriée si nécessaire. Par ailleurs, ne communiquez pas en ligne des informations ou coordonnées professionnelles vous concernant ou concernant vos collègues. Celles-ci pourraient être réutilisées par des tiers.



PROTÉGER LES RESSOURCES DU GROUPE

AGIR
pour l'environnement

PARTICIPER À LA TRAJECTOIRE DE RÉDUCTION DES ÉMISSIONS CARBONE

L'industrie touristique est particulièrement exposée aux risques de changement climatique. La consommation d'énergie sur nos sites, en plus de constituer un coût significatif, génère des impacts sur l'environnement via les émissions de gaz à effet de serre liés à la combustion des énergies. Le Groupe souhaite à ce titre s'aligner sur les objectifs de limitation du réchauffement climatique à 1,5°C portés par l'Accord de Paris.

PRÉSERVER LES RESSOURCES EN EAU ET PRÉVENIR TOUTE FORME DE POLLUTION

La consommation directe d'eau du Groupe est importante et peut intervenir dans des zones de stress hydrique. À ce titre, la préservation de la ressource en eau est une préoccupation majeure pour le Groupe PVCP qui met en œuvre un suivi régulier des consommations pour réduire sa consommation en eau.

Vous êtes responsable de la gestion des espaces verts et la copropriété habituellement très arborée souffre de sécheresse. En effet, le Préfet a pris un arrêté afin d'interdire l'arrosage des pelouses et le remplissage des piscines. Un propriétaire de la résidence vous demande explicitement de passer outre cette interdiction afin d'assurer le standing de la résidence. Que faites-vous ?

Vous rappelez au propriétaire l'interdiction d'arrosage et la raison (la préservation des eaux souterraines pour des besoins vitaux : l'agriculture notamment). S'il insiste, vous l'invitez à contacter le syndic qui a pour responsabilité l'application de la loi au sein de la résidence.

PRÉSERVER LA BIODIVERSITÉ

Le Groupe PVCP contribue activement à préserver et restaurer la biodiversité afin de préserver les espèces de faune et flore présentes sur ses sites et de développer leur écosystème. Il sensibilise activement ses parties prenantes à la préservation de la biodiversité.

GESTION DES DÉCHETS

L'activité touristique génère un volume important de déchets. La collecte et le traitement des déchets sur nos sites sont donc des sujets prioritaires pour le Groupe. Le Groupe s'engage à réduire ses déchets et à favoriser l'économie circulaire.

Vous devez toujours :

- Respecter les consignes de tri en application sur votre site
- Veiller à ce que les consignes de tri soient visibles et compréhensibles par les clients (dans les unités d'hébergement, les espaces communs et dans les locaux poubelles).

PRÉSERVATION DU BIEN-ÊTRE ANIMAL

Le Groupe PVCP est engagé pour le bien-être animal. À ce titre, il a pris 3 engagements :

- S'engager d'ici à 2026, avec ses partenaires restauration, à ce que 100 % de l'approvisionnement en viande de poulets sur l'ensemble des sites européens portant l'une des enseignes du Groupe soit issu d'élevages et d'abattoirs respectant les critères du *European Chicken Commitment*
- Abandonner d'ici 2025 les œufs et ovoproduits de poules élevées en cage
- Ne pas faire la promotion d'attractions ou d'activités qui impliquent des dauphins ou d'autres cétacés maintenus en captivité.

ÊTRE UN AMBASSADEUR DU TERRITOIRE ET DES ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX DU GROUPE

Pour qu'il soit vertueux, le tourisme doit s'inscrire dans une logique d'échange et de contribution entre le territoire concerné et ses visiteurs. Cet engagement vise ainsi à ce que la présence du Groupe bénéficie directement au territoire.

CONCLUSION

CE QU'IL FAUT RETENIR

LE 10 GRANDS PRINCIPES DU CODE ÉTHIQUE :

1. Nous réalisons nos activités dans le respect des règles de concurrence
2. Nous avons une tolérance zéro pour toutes les formes de corruption, trafic d'influence ou toute atteinte à la probité d'une façon générale
3. Nous exerçons une vigilance particulière sur le risque de blanchiment de capitaux
4. La santé et la sécurité au travail sont au cœur de nos préoccupations
5. Nous luttons contre toute forme de discrimination ou de harcèlement
6. Nous veillons aux actifs du Groupe et protégeons les données personnelles de nos collaborateurs, clients et fournisseurs
7. Nous nous engageons dans une trajectoire de réduction des émissions carbone
8. Nous agissons pour préserver les ressources en eau et la biodiversité
9. Nous nous engageons à réduire nos déchets et à favoriser l'économie circulaire
10. Nous sommes les ambassadeurs des territoires dans lesquels nous sommes implantés

LISTE DES PERSONNES RÉFÉRENTES

Consultez les contacts sur l'Intranet

- Secrétaire Général
- Directions Ressources Humaines Groupe et Business Lines
- Direction de l'Audit Interne et de la Compliance Groupe
- Direction des Risques Opérationnels / Responsable Sécurité
- Responsable Compliance Groupe
- Référents Éthique et Compliance de votre Business Line
- Direction Juridique Groupe et Business Lines
- Délégué à la Protection des Données

DOCUMENTS UTILES

- Procédure de gestion des conflits d'intérêts
- Charte du lanceur d'alerte

Conception graphique : Dew Stéphanie Forgeront
© Illustrations : Victorarte sur Freepik
Version 01 - Janvier 2024

Groupe

Pierre & Vacances

CenterParcs