

CODE D'ÉTHIQUE



areas

PRINCIPES ET PÉRIMÈTRE D'APPLICATION	3
VALEURS D'ENTREPRISE	3
L'ÉTHIQUE CHEZ AREAS	4
RESPECT DE LA LOI ET DE LA RÉGLEMENTATION	4
CONFIDENTIALITÉ	5
CONFLIT D'INTÉRÊTS	5
INTÉGRITÉ DU PATRIMOINE DE L'ENTREPRISE ET UTILISATION DES RESSOURCES	6
SÉCURITÉ INFORMATIQUE	6
GESTION ÉTHIQUE	7
HYGIÈNE ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	7
SÉCURITÉ	7
FORMATION ET MOBILITÉ	7
NON DISCRIMINATION ET ÉGALITÉ DES CHANCES	7
PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT	7
CONVICTIONS POLITIQUES ET RELIGIEUSES	8
MESSAGERIE D'ALERTE ÉTHIQUE	8
ÉTHIQUE DANS LES RELATIONS AVEC LES POUVOIRS PUBLICS	9
INTÉGRITÉ FINANCIÈRE ET COMPTABLE	9
COMMUNICATION DES DONNÉES COMPTABLES ET FINANCIÈRES	9
INFORMATION PRIVILÉGIÉE	9
RESPECT DE LA LÉGISLATION DANS CHAQUE PAYS	9
ÉTHIQUE DANS LES RELATIONS AVEC LES CLIENTS, FOURNISSEURS ET LA SOCIÉTÉ CIVILE	9
RELATIONS AVEC LES CLIENTS ET LES FOURNISSEURS	9
CONCURRENCE LOYALE ET LUTTE ANTI-CORRUPTION	10
QUALITÉ ET SÉCURITÉ DES PRODUITS ET SERVICES	10
TRAITEMENT PRÉFÉRENTIEL	10
CADEAUX ET INVITATIONS	11
ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ AU SEIN DE L'ENTREPRISE	12
RÈGLEMENTS ET RESPONSABILITÉS APPLICABLES DANS L'ENTREPRISE	12
DÉFINITIONS CONCERNANT LA CORRUPTION DANS LES AFFAIRES	12
SANCTIONS	13

Le Code d'Éthique du GROUPE AREAS s'applique à l'ensemble des sociétés contrôlées par le Groupe dans tous les pays où il est présent et à tous ses collaborateurs. Ces principes englobent les engagements du Groupe à l'égard des parties prenantes, de ses clients, fournisseurs et partenaires ainsi que ses collaborateurs. Les principes éthiques ne se substituent pas aux règles, législations et réglementations en vigueur dans les pays où le Groupe est implanté, mais constituent plutôt le cadre de référence sur lequel doivent se fonder toutes les politiques actuelles et futures de l'entreprise. Chacun des salariés du Groupe, quels que soient sa fonction, son niveau hiérarchique, la société ou le pays où il ou elle travaille, doit agir conformément au Code d'Éthique du GROUPE AREAS. Les dirigeants du Groupe doivent s'assurer que tous les salariés de la société ont connaissance de ce Code et sont sensibilisés à son contenu et à son importance. Le respect et la mise en œuvre des principes éthiques doivent être conformes à la législation, aux politiques et aux pratiques locales en vigueur.

PRINCIPES ET PÉRIMÈTRE D'APPLICATION

Le GROUPE AREAS a mis en application de façon intégrée et engagée les principes éthiques d'entreprise nécessaires à son activité, en assurant l'homogénéité et la faisabilité des règlements et des modes de conduite en interne.

Sont considérés comme non éthiques des comportements commis, adoptés et/ou tolérés par une personne, par plusieurs personnes ou par un groupement de personnes agissant pour le compte du GROUPE AREAS, qui constitueraient une violation vérifiable enfreignant les règles, pratiques et usages en matière de coexistence civile ou de relations sociales et commerciales appropriées, tels qu'établis par la loi, la réglementation et le présent Code d'Éthique.

La conviction d'agir dans l'intérêt du GROUPE AREAS ou en votre propre intérêt ne saurait en aucun cas justifier de commettre et/ou de tolérer des comportements allant à l'encontre des principes instaurés par le présent Code.

Le GROUPE AREAS s'assure que le Code sera communiqué et périodiquement actualisé et que tous les outils nécessaires seront mis à disposition afin de faciliter autant que possible sa mise en application.

Le Groupe a la conviction et la certitude que la rigueur et la persévérance dans le traitement des attitudes décrites ci-dessous ne constituent ni une limite ni un obstacle à l'exercice des relations sociales et sociétales, mais favorisent au contraire un meilleur climat de coexistence, et permettent par ailleurs de projeter l'image que la société civile recherche et exige de nous en tant qu'acteurs essentiels de son développement.

VALEURS D'ENTREPRISE

Le GROUPE AREAS est une entreprise dont la mission est « *d'offrir aux voyageurs exigeants la plus large gamme de marques et de concepts, proposant des produits et services d'excellente qualité en fonction des différents besoins, à tout moment et à tout endroit* ».

Pour atteindre cet objectif, l'orientation de toute l'entreprise doit donc viser l'excellence du service et le respect des critères d'honnêteté, d'engagement, de qualité et de professionnalisme qui, associés aux comportements, sont encadrés par nos VALEURS.

Il convient de rappeler que la conduite individuelle de chacun des salariés, de même la conduite de l'entreprise à l'égard de ses salariés, sont perçues comme un reflet ou une image du Groupe dans son ensemble. Elle affecte par conséquent la confiance qu'accordent au Groupe ses concessionnaires, fournisseurs, clients et la société civile. Ainsi, nos actions, en tant que membres et intégrateurs de l'entreprise, doivent en toutes circonstances être encadrées par des principes généraux, au sein d'un cadre de référence comportemental qui nous identifie fondamentalement parmi les autres acteurs, et qui regroupe et interprète notre culture d'entreprise.

Nos VALEURS, reflet de notre culture avec ses comportements associés, sont les suivantes:

RECONNAISSANCE ENVERS LES SALARIÉS

- Valorisation des salariés
- Communication ouverte

EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

- Efficacité et performance
- Orientation client interne et externe
- Leadership

LOYAUTÉ

- Orientation client interne et externe

RESPONSABILITÉ

- Capacité et volonté de s'intégrer
- Intégrité

INNOVATION

L'ÉTHIQUE CHEZ AREAS

Dans le cadre des principes et valeurs qui fondent nos actions en tant que membres du GROUPE AREAS, quelques règles génériques et conceptuelles sont précisées ci-après pour servir de guide dans certaines situations particulières. Ces situations peuvent survenir lors de l'exercice des fonctions de tous les professionnels qui travaillent au sein du Groupe, mais également lors de décisions prises par l'entreprise. Le présent Code ne saurait être considéré comme exhaustif, et en cas de doute concernant l'interprétation de toute question éventuelle non incluse dans les présentes, les personnes concernées devront donc consulter la Commission créée à cet effet ou à défaut, leur supérieur hiérarchique.

RESPECT DE LA LOI ET DE LA RÉGLEMENTATION

Dans l'exercice de leurs fonctions, les collaborateurs doivent adapter leur comportement en conformité avec les lois, politiques, normes, procédures, usages et pratiques légitimes en vigueur, ainsi que les ordres et consignes d'ordre juridique et éthique reçus de leurs supérieurs.

CONFIDENTIALITÉ

En toutes circonstances et en tout état de cause, la confidentialité des informations non-publiques concernant le Groupe doit être garantie et préservée, notamment en matière de stratégie, de concurrence, de décisions transversales, d'informations émanant de ses conseils d'administration, directoires, comités de direction, équipes de travail, commissions et comités, de conditions professionnelles et personnelles concernant ses managers, de ses activités, ventes, résultats, programmes et projets, de documentation diverse, de ses performances financières, son organisation, son savoir-faire, ses contrats et autres actifs immatériels.

CONFLIT D'INTÉRÊTS

Une participation directe (ou par le biais d'intermédiaires) dans des sociétés ayant ou pouvant avoir des relations commerciales avec le Groupe dans un avenir prévisible sera évitée dans la mesure où elle risquerait de créer une situation de conflit d'intérêt. En cas de poursuite d'une participation, activité ou collaboration professionnelle d'un collaborateur au sein d'une société ou d'une entreprise située hors du GROUPE AREAS ayant débuté avant la diffusion du présent Code d'Éthique ou survenant postérieurement, la situation doit être communiquée par écrit à la Direction Audit et Contrôle Interne du Groupe. En cas de doute, cette Direction ou le supérieur hiérarchique direct doivent être consultés en tout état de cause.

Il convient de s'assurer et de garantir qu'aucune des activités effectuées hors du Groupe ne constitue de conflit d'intérêts entre les fonctions professionnelles d'un salarié telles que stipulées dans son contrat de travail et l'organisation au sein du Groupe, ni ne constitue un conflit avec les activités réalisées pour le compte du Groupe avec des organismes externes, tels que des professionnels indépendants, des entreprises commerciales, des organismes gouvernementaux ou associatifs, des organisations syndicales, etc. qui pourraient être considérés comme étant en concurrence directe avec le Groupe.

Il est strictement interdit aux salariés de l'entreprise d'exploiter à leur avantage leur relation d'emploi et d'en tirer profit à quelque niveau que ce soit. Les activités professionnelles privées ne sont éventuellement acceptables que dans des secteurs où le GROUPE AREAS n'exerce pas son activité, sauf autorisation expressément délivrée par la Direction et communiquée à la Direction Audit et Contrôle interne du Groupe.

Le Groupe ne permet pas qu'un salarié dans l'exercice de ses fonctions entretienne ou crée un quelconque intérêt personnel ou économique qui serait issu desdites fonctions, ou qui serait ou risquerait d'être préjudiciable aux intérêts économiques, stratégiques ou réputationnels de l'entreprise.

INTÉGRITÉ DU PATRIMOINE DE L'ENTREPRISE ET UTILISATION DES RESSOURCES

Tous les salariés procèdent de manière responsable et toujours dans l'intérêt du Groupe en termes d'utilisation des moyens et ressources de l'entreprise. Le Groupe attend des salariés un engagement intégral, rigoureux et professionnel, et s'assure de cet engagement, de n'utiliser les informations, moyens et ressources de l'entreprise qu'aux seules fins et au seul profit des objectifs de leur fonction, et de ne jamais les exploiter à des fins personnelles ni au profit de tiers sans liens contractuels avec l'entreprise. Par ailleurs, la dénomination de la société ou de l'une quelconque de ses filiales ne saurait être utilisée à des fins personnelles ; de même, le papier à lettres à en-tête, les marques commerciales, les logos ou plus généralement l'image de marque de l'entreprise ne sauraient être exploités dans un intérêt personnel.

Les moyens de l'entreprise seront utilisés exclusivement à des fins professionnelles dans l'intérêt du Groupe et dans le cadre de ses principes et valeurs d'entreprise.

Le Groupe met à disposition de ses salariés une grande variété de moyens et de ressources pour exercer leurs fonctions, tels que des équipements informatiques, des dispositifs de communication, des uniformes et autres équipements ou matériels. Même si certains de ces moyens peuvent occasionnellement être utilisés pour des activités personnelles, il relève de la responsabilité du salarié de minimiser cet usage personnel et de se conformer à l'ensemble des politiques et directives de l'entreprise en la matière.

Il va de soi qu'aucun de ces moyens et ressources du Groupe ne saurait être utilisé pour des usages qui enfreindraient la loi.

Aucune tierce personne, ni même des amis ou membres de la famille, n'est autorisée à utiliser les moyens de l'entreprise à quelque fin que ce soit.

Il est interdit de faire usage des moyens de l'entreprise, qu'il s'agisse d'actifs corporels ou incorporels, pour créer, transmettre, stocker ou afficher des messages, images ou supports à des fins de gain personnel, de demande de subventions ou de dons, pour publier des communications comportant des menaces ou un contenu sexuel, ou impliquant un harcèlement d'autres personnes, ou humiliant une personne ou un groupe de personnes, ou faisant l'apologie d'intérêts autres que ceux de l'entreprise.

SÉCURITÉ INFORMATIQUE

Il relève de la responsabilité de chaque salarié de protéger l'intégrité des systèmes et patrimoines informatiques de l'entreprise, en évitant en toutes circonstances d'exposer le système informatique à des virus.

Chaque salarié a l'obligation de respecter les politiques établies par la Direction des Systèmes d'Information en matière de bon usage et de sécurité informatique.

L'entreprise met en place les règlements nécessaires pour s'assurer que l'usage des logiciels, applications, réseaux, messageries et accès Internet s'effectue de manière responsable et prioritairement dans l'intérêt du projet d'entreprise.

L'ÉTHIQUE DANS LE MANAGEMENT

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le GROUPE AREAS garantit la santé des salariés et l'hygiène sur les lieux de travail. L'entreprise garantit par ailleurs la confidentialité des informations médicales personnelles concernant les salariés.

SÉCURITÉ

La sécurité physique des salariés ne doit jamais être compromise en raison de leurs activités au travail ; en conséquence, l'entreprise s'assure de l'intégrité physique des salariés et fait le nécessaire pour la préserver. En outre, des procédures pertinentes sont également mises en place pour sécuriser le patrimoine du Groupe.

FORMATION ET MOBILITÉ

Le GROUPE AREAS garantit la mise en application d'une politique interne de formation et de mobilité pour les salariés du Groupe, fondée sur les besoins du métier afin d'apporter à ses salariés les capacités et compétences adaptées pour atteindre l'excellence dans l'exécution de leurs fonctions. A ces fins, des campagnes de détection des talents, des plans de formation et de développement des compétences sont établis, ainsi qu'une exploration permanente des besoins organisationnels justifiant l'ensemble de la démarche.

NON DISCRIMINATION ET ÉGALITÉ DES CHANCES

L'application du principe de non discrimination est garantie à la fois au moment du recrutement et lors de toutes décisions concernant la formation, l'avancement et la mobilité, la rémunération ou les conditions générales de travail.

Le GROUPE AREAS confirme sa volonté de ne jamais pratiquer aucune discrimination pour aucune raison que ce soit, qu'il s'agisse de sexe, d'orientation sexuelle, de statut familial, d'âge, de handicap, d'origine ethnique, sociale, culturelle ou nationale, d'opinion politique, syndicale ou philosophique, ou de croyance religieuse.

PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT

Respect de la dignité humaine et interdiction de tout acte de harcèlement professionnel ou sexuel. Le Groupe n'admet aucune situation de mépris, d'outrage, d'irrespect, d'abus de pouvoir ou autre comportement similaire au sein de l'entreprise, que ce soit entre salariés ou envers des tiers.

CONVICTIONS POLITIQUES ET RELIGIEUSES

Il est interdit d'exercer des activités politiques ou des pratiques religieuses quelles qu'elles soient au sein du périmètre de l'entreprise et durant les heures de travail, sauf si la législation en vigueur l'autorise expressément.

MESSAGERIE D'ALERTE ÉTHIQUE

Le GROUPE AREAS propose à tous ses salariés et collaborateurs différents canaux de communication en fonction des pays, à titre d'outils pour signaler toute irrégularité éventuelle, non-conformité ou comportement contraire à l'éthique, à la légalité ou aux règlements régissant le Groupe.

L'objectif est de traiter des plaintes et alertes déposées par des salariés conformément aux dispositions du Code l'Éthique du GROUPE AREAS. Les données personnelles précitées pourront être transmises aux sociétés du GROUPE AREAS si nécessaire à des fins d'enquête, de traitement et/ou de résolution de l'alerte, et ce toujours conformément à la législation RGPD (en Europe).

Ce même service est ouvert aux personnes extérieures à l'entreprise (par exemple, des collaborateurs tiers en lien avec les opérations de l'entreprise), et son recours n'est donc pas restreint aux seuls salariés du Groupe.

Le Groupe s'engage en toutes circonstances à traiter les données de nature personnelle reçues par le biais de la messagerie électronique d'alerte éthique de manière strictement confidentielle et à adopter les mesures techniques et organisationnelles nécessaires pour garantir la sécurité des données et éviter leur modification, perte, traitement ou accès non autorisé, le tout conformément aux dispositions de la législation en matière de protection des données personnelles.

Le canal mondial d'alerte éthique est accessible sur le site internet suivant :

<https://areas.canaldenunciasanonimas.com>

Chaque entité partagera ce canal d'alerte éthique avec ses salariés et ses parties prenantes. Cet outil est disponible dans toutes les langues parlées au sein du Groupe.

Il est disponible en français sur le site :

<https://areas.canaldenunciasanonimas.com/fr>

ÉTHIQUE DANS LES RELATIONS AVEC LES POUVOIRS PUBLICS

INTÉGRITÉ FINANCIÈRE ET COMPTABLE

Les données ne seront intégrées dans la documentation que si leur exactitude a été préalablement vérifiée et si l'autorisation a été donnée autorisation de les partager et/ou de les rendre publiques.

La conservation des informations et documents est assurée conformément à la réglementation de chaque pays et en étroite coopération avec les auditeurs et commissaires aux comptes en interne et à l'externe.

COMMUNICATION DES DONNÉES COMPTABLES ET FINANCIÈRES

Les informations comptables et financières seront communiquées conformément aux autorisations liées aux données, à la note de communication et au règlement interne du Groupe, y compris en matière de communication financière, notamment s'agissant d'informations réglementées.

INFORMATION PRIVILÉGIÉE

Aucune information non publiée susceptible d'affecter l'intérêt du Groupe ne saurait être utilisée à des fins personnelles directes ou indirectes, ni diffusée à des tiers.

RESPECT DE LA LÉGISLATION DANS CHAQUE PAYS

Dans tous les pays d'implantation du Groupe, il convient d'agir dans le respect des lois, réglementations et autres règles en vigueur dans le pays concerné.

ÉTHIQUE DANS LES RELATIONS AVEC LES CLIENTS, FOURNISSEURS ET LA SOCIÉTÉ CIVILE

RELATIONS AVEC LES CLIENTS ET LES FOURNISSEURS

Les actions des salariés du GROUPE AREAS doivent être guidées de manière objective et responsable afin de s'assurer que :

- Il doit toujours être parfaitement clair que les avantages reçus par des clients et/ou des fournisseurs lors d'achats de services et de produits relèvent uniquement d'avantages usuels habituellement offerts par l'entreprise ou de promotions spéciales proposées au

grand public ou à des entreprises partenaires, et ne sont jamais effectués en raison du poste occupé par un salarié au sein de l'entreprise.

Dans le cadre des relations avec des clients ou des fournisseurs, les salariés doivent :

- s'adapter aux règlements internes et externes ; ils ne disposent pas du pouvoir de modifier les coûts ou les tarifs fixés ;
- s'assurer que toute acquisition ou location de biens immobiliers, de mobilier, d'équipements, de produits, de fournitures ou de services s'effectue auprès du fournisseur le mieux-disant en matière de qualité, d'opportunité, de prestation, de pérennité, de garantie et de prix, en garantissant l'équité de traitement entre tous les fournisseurs participant à la consultation dans des conditions d'égalité ;
- éviter de faire fuiter des informations concernant les devis proposés par un fournisseur lors d'un appel d'offres, pour éviter d'accorder tout avantage concurrentiel aux autres soumissionnaires dans le cadre de transactions avec l'entreprise. L'intérêt personnel ne doit jamais affecter un avantage légitime ni la prestation de service rendue à l'entreprise ;
- s'abstenir d'obtenir des prêts ou autres avantages de nature économique ou similaire auprès d'un client ou d'un fournisseur de l'entreprise, ou de cautionner des prêts à leur bénéfice.

CONCURRENCE LOYALE ET LUTTE ANTI-CORRUPTION

Le respect de règles de libre concurrence est garanti en toutes circonstances. Toutes les personnes concernées en la matière doivent s'abstenir de toute pratique ou conduite contraire aux règles de la concurrence.

Par ailleurs, les salariés et dirigeants du GROUPE AREAS doivent s'abstenir de toutes pratiques de corruption passive ou active, aussi bien dans les secteurs publics que privés.

QUALITÉ ET SÉCURITÉ DES PRODUITS ET SERVICES

Il convient de s'assurer de la qualité et de la sécurité des produits et services fournis aux clients, et de leur respect à la législation et à la réglementation en vigueur sur le sujet dans chacun des pays. Par ailleurs, la législation en matière d'information sur les produits et services est respectée, notamment les règlements liés à l'information des consommateurs. Un traitement approprié de toutes les demandes d'information ou réclamations de la part de clients et de consommateurs sera garanti. Tout problème survenant dans ce domaine sera géré sans délai, et les procédures établies par le Groupe seront appliquées.

TRAITEMENT PRÉFÉRENTIEL

Un traitement préférentiel consisterait à favoriser certains clients ou fournisseurs de l'entreprise.

Les relations avec les fournisseurs doivent être établies sur la base de leur statut de collaborateurs de l'entreprise ; leur traitement doit donc être égalitaire et se faire dans un cadre légal de mise en œuvre.

Aucune disposition particulière ne sera proposée, délivrée, sollicitée ni reçue si elle n'est pas étayée par un contrat validé par l'entreprise. Par ailleurs, la fonction du salarié ne saurait en aucun cas être exploitée pour obtenir des avantages personnels.

CADEAUX ET INVITATIONS

Tous les salariés doivent garder constamment à l'esprit qu'ils ne doivent ni accepter ni recevoir de cadeaux susceptibles d'affecter leur objectivité pour prendre des décisions professionnelles. Par conséquent :

- Les salariés ne doivent en aucune circonstance proposer ni recevoir quelque paiement monétaire ou autre que ce soit au profit ou de la part d'un client ou fournisseur (soit directement soit par le biais de tiers), visant à influencer leur relation professionnelle avec l'entreprise.
- Tout risque d'interprétation erronée prêtant à confusion qui pourrait résulter d'un cadeau offert à un ami, un collègue ou un membre de la famille qui serait un client ou un fournisseur de l'entreprise, est à éviter ; la nature personnelle d'un cadeau sera clairement explicitée et un cadeau n'est admis que sur autorisation préalable.
- Les cadeaux, repas, remises ou petites attentions spéciales de la part de clients, fournisseurs ou autres personnes liées à l'entreprise susceptibles d'avoir des objectifs non légitimes ou défavorables aux intérêts de l'entreprise seront déclinés. Il est uniquement permis d'accepter des cadeaux de nature expressément promotionnelle, de courtoisie, d'une valeur coutumière et raisonnable, ainsi que des invitations à des repas d'affaires non ostentatoires et proposés uniquement à des fins professionnelles légitimes.
- Toute proposition de gratifications, récompenses, primes ou rémunération sous toute autre forme dans le cadre de relations avec des clients et des fournisseurs doit être refusée.
- En tout état de cause, toute invitation de voyage ou de vacances dans des centres de loisirs, villas, hôtels, appartements, maisons de campagne, participation aux frais de voyage ou tout autre situation similaire dont les coûts seraient pris en charge par des clients ou des fournisseurs, même dans le cadre de relations professionnelles, doit être refusée. En cas d'invitations – non-promotionnelles ou pour tester un produit – à des séminaires, formations, évènements, salons ou autres manifestations similaires, une autorisation d'approbation sera sollicitée auprès de la commission ad hoc créée à ces fins ou auprès du supérieur hiérarchique lui demandant de soumettre la demande à la commission.
- Il est important de vérifier la politique interne du GROUPE AREAS en matière de cadeaux et de procédure de communication afin d'assurer une parfaite transparence. Par ailleurs, il est tout aussi important de vérifier que la politique d'entreprise de votre interlocuteur l'autorise à recevoir des cadeaux ou des invitations.

ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ AU SEIN DE L'ENTREPRISE

RÈGLEMENTS ET RESPONSABILITÉS APPLICABLES DANS L'ENTREPRISE

Au sein du GROUPE AREAS, le Directeur Général / CEO de chaque entité / business unit porte la responsabilité du respect des obligations légales pour l'activité qu'il ou elle gère. Dans le cadre de ces responsabilités, le DG est chargé de s'assurer de la bonne mise en application des principes éthiques du Groupe et de l'adoption des dispositions nécessaires pour informer et former l'ensemble de ses collaborateurs. Il ou elle s'assure notamment que chaque collaborateur bénéficie d'un niveau d'information et de formation adapté à ses responsabilités et aux risques éventuels liés à l'exercice de leur activité professionnelle, en s'assurant qu'un programme de formation est mis en place pour atteindre l'objectif affiché.

Le DG de chaque entité est accompagné par le Comité de Direction chargé de définir un plan annuel anti-corruption délégué à la Direction Audit et Contrôle interne du Groupe, et de réaliser des actions équilibrées dans ce domaine une fois par an. Chaque DG veille à faire appliquer les règles en matière de prévention de la corruption que tous les salariés doivent respecter en toutes circonstances.

Un canal d'alerte éthique (*whistleblowing*) est mis à disposition de tous les salariés pour signaler des événements susceptibles d'impliquer une pratique de corruption. Chaque salarié peut signaler toute situation ou conduite contraire à l'éthique, à la légalité ou aux règlements anti-corruption qui apparaîtrait impossible à résoudre par le dialogue avec les personnes concernées ou avec leur supérieur hiérarchique.

La confidentialité du donneur d'alerte et sa protection contre toutes mesures de représailles éventuelles sont garanties. En revanche, un recours malveillant à la messagerie de signalement d'alertes éthiques fera l'objet de sanctions.

DÉFINITIONS CONCERNANT LA CORRUPTION DANS LES AFFAIRES

Les situations de corruption ou de fraude peuvent prendre des formes multiples et peuvent être sanctionnées par chaque pays selon les lois pénales nationales.

Ci-dessous quelques définitions spécifiques des différents comportements punis :

Corruption: le fait de recevoir, solliciter ou accepter un bénéfice ou avantage indu de toute nature pour soi-même ou pour autrui en contrepartie du fait de favoriser indument un tiers pour l'acquisition ou la vente de marchandises ou l'attribution d'un contrat de prestation de services ou de relations commerciales.

Ce bénéfice ou avantage peut prendre diverses formes, par exemple une somme d'argent, un cadeau, un repas, une invitation, un service, un prêt de matériel ou d'argent, une préférence à l'embauche ou autre avantage de toute nature.

Le crime de corruption existe même si l'offre reste sans effet. C'est donc le comportement qui est sanctionné même s'il est démontré que la partie concernée aurait pris la même décision en l'absence de sollicitation ou de remise d'un bénéfice ou avantage. Si la sollicitation a été produite en vue de modifier le comportement et qu'elle a été acceptée, il s'agit alors d'un acte de corruption.

Corruption d'agent public: le fait de promettre, d'offrir ou d'accorder des bénéfices ou avantages indus, sous forme d'argent ou autre, directement ou indirectement par un intermédiaire, pour corrompre ou tenter de corrompre un agent public à son propre profit ou celui d'un tiers. Constitue aussi un acte de corruption le fait d'accepter la sollicitation d'un agent dans le but d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir un acte dans l'exercice de ses fonctions, en vue d'obtenir ou de conserver un contrat, un marché ou tout autre avantage concurrentiel dans la réalisation d'activités économiques.

Trafic d'influence: le fait pour une personne d'influencer un agent public en tirant profit d'une situation de relation personnelle pour obtenir une décision favorable susceptible de générer directement ou indirectement un bénéfice économique à son propre avantage ou celui d'un tiers.

Conflit d'intérêt: situation dans laquelle une personne a des intérêts privés qui peuvent entrer en conflit avec des intérêts professionnels. A titre d'exemple, choisir comme prestataire une entreprise où travaille un membre de sa famille, ou réaliser une activité rémunérée ou non pour une société en concurrence avec le GROUPE AREAS. Une telle action ne constitue pas un délit pénal, néanmoins un salarié susceptible de se trouver dans ce type de situation doit veiller à clarifier le conflit éventuel, comme par exemple déléguer une autre personne pour négocier avec l'entreprise où travaille un de ses proches.

SANCTIONS

Les règles établies dans le présent Code d'Éthique doivent être respectées par tous les salariés du Groupe en toutes circonstances. Tout non respect du Code est passible de sanctions éventuelles. Chaque entité du Groupe doit être capable d'évaluer la défaillance selon une échelle d'évaluation (mineur, grave, très grave) et d'appliquer la sanction correspondante en fonction de la politique interne.