

CÓDIGO DE CONDUCTA

PARQUE ISLA MÁGICA



THE LOOPING GROUP

Enero 2025

CARTA DEL PRESIDENTE DE LOOPING GROUP Y DEL DIRECTOR DE PARQUE ISLA MÁGICA

*La misión de Parque Isla Mágica y el Grupo LOOPING es ofrecer a sus visitantes una experiencia divertida y memorable, centrándose en las personas y en la satisfacción de los visitantes, en todas las regiones y países en los que operamos. Esta misión, que es responsabilidad de todos, debe guiarse siempre por los principios éticos compartidos de **integridad, responsabilidad y respeto**.*

Parque Isla Mágica y el Grupo LOOPING actúan con integridad y de conformidad con las leyes y reglamentos aplicables, así como con las disposiciones de este Código. Esperamos que nuestros empleados actúen con honestidad, respeto, cortesía y consideración, tanto en sus relaciones entre sí como con nuestros visitantes y socios (clientes potenciales, proveedores y subcontratistas).

Parque Isla Mágica y el Grupo LOOPING se comprometen a respetar los derechos fundamentales de las personas, su intimidad, sus datos, su salud y su seguridad.

Consciente del impacto de nuestras actividades Parque Isla Mágica y el Grupo Looping se ha comprometido con una política voluntaria de RSC (Responsabilidad Social Corporativa). Nuestra política práctica de RSC pretende responder a los retos de la sostenibilidad en equilibrio con las expectativas de nuestras partes interesadas (empleados, visitantes, socios comerciales y financieros, etc.) en beneficio de las generaciones presentes y futuras. Para ello, hemos asumido cuatro grandes compromisos:

- *Reducir nuestra huella ecológica y desarrollar nuestra resiliencia*
- *Garantizar un entorno seguro, atractivo e integrador para nuestros empleados y visitantes.*
- *Estar a la vanguardia del bienestar animal*
- *Desarrollar nuestro impacto positivo en las comunidades locales*

Este Código de Conducta nos recuerda los principios éticos que nos guían y que todos somos responsables de respetar a las personas, los animales y el medio ambiente. También sirve para recordar que tenemos una política de tolerancia cero frente al fraude y la corrupción y que prohibimos cualquier comportamiento ilegal.

Esperamos que los miembros de nuestro personal actúen con respeto, cortesía, amabilidad, integridad y responsabilidad. Nuestra reputación también está en juego.

Contamos con que todos den el ejemplo aplicando este Código y promoviéndolo entre todos los terceros.

Laurent BRULLOY

Guillermo CRUZ

“**Todos somos responsables de los principios éticos de Parque Isla Mágica y el Grupo LOOPING y del respeto a las personas, los animales y el medio ambiente.**”

ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

La función del Código de Conducta es orientar nuestras acciones y decisiones cotidianas, ya sean colectivas o individuales. Se aplica a todos nosotros, estemos donde estemos y sea cual sea nuestro papel.

El Código no sustituye a los requisitos de las normativas nacionales. Tanto Parque Isla Mágica como el Grupo Looping y cada uno de sus parques (*en adelante el Grupo*) aplicarán siempre el más alto nivel de responsabilidad, ya sea según lo establecido en el Código o en las leyes y reglamentos nacionales.

El Código está traducido y disponible en todos los idiomas oficiales de los países en los que opera *el Grupo*.

OBJETIVOS

Nuestro objetivo es:

- mantener la confianza de todos dentro *del Grupo* y en su parque,
- hacer que todos los empleados se sientan orgullosos de trabajar para nuestra organización, y
- prevenir y controlar el riesgo de corrupción.

Este Código no pretende ser exhaustivo ni abarcar todas las situaciones a las que pueden enfrentarse los empleados.

“ **Todos somos responsables de cumplir las normas establecidas en este Código de conducta.** ”

CONTENIDO

1.1 SER RESPONSABLE DEL RESPETO DE LOS DERECHOS Y DE LA SALUD Y SEGURIDAD DE LAS PERSONAS Y LOS TRABAJADORES.....	5
1.2 SER RESPONSABLE DE LA SEGURIDAD DE LOS VISITANTES	6
2. SER RESPONSABLE DEL BIENESTAR ANIMAL.....	7
3. SER RESPONSABLES DE NUESTRO IMPACTO EN EL MEDIO AMBIENTE.....	8
4. SER RESPONSABLE DE ACTUAR EN EL MEJOR INTERÉS DE LA COMPAÑÍA, PREVENIR LA CORRUPCIÓN Y EVITAR LOS CONFLICTOS DE INTERESES	9
5. SER RESPONSABLE DE LA PRIVACIDAD Y LOS DATOS PERSONALES.....	10
6. SER RESPONSABLE DE UTILIZAR LAS HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN DE FORMA RESPETUOSA CON LAS PERSONAS Y LA COMPAÑÍA.	10
7. SER RESPONSABLE DE LA COMPETENCIA Y LAS RELACIONES COMERCIALES.....	12
CONCLUSIÓN	13

1.1 SER RESPONSABLE DEL RESPETO DE LOS DERECHOS Y DE LA SALUD Y SEGURIDAD DE LAS PERSONAS Y LOS TRABAJADORES

Respeto de los derechos humanos

Nos comprometemos a respetar a todas las personas, tratándolas con respeto y dignidad de forma justa y solidaria. No se tolerará ninguna forma de acoso o abuso.

Hay que fomentar **la igualdad** y **la diversidad**.

Todas las empresas *del Grupo* son empleadores justos y ofrecen igualdad de oportunidades a todos sus empleados.

No toleraremos la discriminación por motivos de sexo, edad, identidad de género, creencias religiosas, origen social, orientación sexual, discapacidad, afiliación sindical, opinión política o cualquier otra característica protegida por la ley. La diversidad, y la demostración a nuestros visitantes de nuestro compromiso con ella, es parte integrante de nuestro ADN, ya se trate de diversidad social, cultural o generacional.

Salud y seguridad de los trabajadores

Nos comprometemos a proporcionar a nuestros empleados un entorno de trabajo seguro y saludable. Esto incluye la aplicación de normas estrictas en términos de:

- prevención
- Información
- capacitación de nuestros empleados

Nuestros empleados están capacitados en procedimientos de seguridad y gestión de crisis.

Así como el establecimiento de una organización y unos medios adaptados a nuestros entornos y condiciones de trabajo.

Cualquier forma de acoso está estrictamente prohibida y será sancionada disciplinariamente.



El acoso moral en el trabajo adopta la forma de **actos repetidos y deliberados de acoso moral**, que tienen por objeto o efecto **degradar las condiciones de trabajo** y que pueden atentar contra **los derechos** y la **dignidad de la víctima**, alterar su **salud** física o mental o comprometer su **futuro profesional**.

En la práctica, está prohibido:

- *Hacer comentarios y chistes sexistas (por ejemplo, contar regularmente chistes sexistas a los compañeros de trabajo).*
- *Incivildades por razón de sexo (ejemplos: utilizar un lenguaje degradante, ignorar las peticiones legítimas de un compañero, no cederle la palabra o cortarle el paso, cuestionar sin razón el criterio de un empleado sobre un tema de su competencia o incluso dirigirse a él en términos poco profesionales).*
- *Falsa seducción (ejemplos: hacer comentarios sobre el atuendo o el peinado).*
- *Comentarios repetidos y demasiado familiares.*

1.2 SER RESPONSABLE DE LA SEGURIDAD DE LOS VISITANTES

Como operadores de sitios abiertos al público, hacemos de la seguridad de nuestros visitantes nuestra máxima prioridad y preocupación diaria.

Nuestro compromiso inquebrantable con la seguridad de nuestros visitantes se refleja en:

- Utilizar únicamente atracciones que cumplan las normas de seguridad locales y europeas.
- Respetar las normas de mantenimiento y conservación que hacen seguras nuestras atracciones, por ejemplo, los controles diarios de los equipos de mantenimiento antes de la apertura de cada atracción.
- Hacer inspeccionar todas nuestras atracciones y zonas públicas por un organismo de inspección independiente al menos una vez al año, antes de la apertura del parque.
- Utilización de la herramienta GMAO (sistema informatizado de gestión del mantenimiento), MOBARO, para:
 - Creación, archivo y seguimiento de diversas listas de comprobación relativas a los incidentes de nuestros equipos y análisis periódico de las mismas.
 - Capacitación y concienciación de los trabajadores sobre las distintas tareas que deben realizar para mejorar constantemente la prevención de riesgos.
- Cumplimiento de las normas de suministro de alimentos y mantenimiento de la cadena de frío.
- Aplicación de las normas de higiene y seguridad en las instalaciones de higiene y restauración y mantenimiento de la seguridad de las zonas de estacionamiento.
- Participar en los comités de seguridad de nuestro sindicato (SNELAC) y de la IAAPA, tanto en Francia como a escala europea, para garantizar que las normas de seguridad que nos son aplicables siguen progresando y evolucionando, y que nos comprometemos a cumplirlas.
- Respeto a los visitantes, sobre todo en nuestras comunicaciones con ellos.

Le rogamos que vele por el cumplimiento de las normas de seguridad para y por todos nuestros visitantes.

2. SER RESPONSABLE DEL BIENESTAR ANIMAL

Ofrecemos a los visitantes la oportunidad de conocer la riqueza y fragilidad del mundo animal. El objetivo de nuestros parques de animales es triple.

→ Mejorar los conocimientos científicos

El Grupo mantiene numerosas colaboraciones con investigadores de todo el mundo y publica regularmente los resultados de trabajos de investigación sobre una amplia gama de temas, como la comunicación y el comportamiento animal, la innovación en veterinaria, la fisiología y la percepción del entorno del animal.

En nuestros sitios se han realizado varios descubrimientos fundamentales, como el hallazgo de señales de comportamiento y de voz que ayudan a determinar el mejor momento para la reproducción de los rinocerontes.

→ Restaurar la biodiversidad

El Grupo apoya acciones sobre el terreno para proteger entornos y especies amenazados.

Ejemplo: *West Midland Safari Park apoya activamente programas de protección del tigre de Sumatra, así como de rinocerontes y elefantes en Mali y pingüinos en la Patagonia.*

→ Sensibilizar y fomentar el respeto por el medio ambiente

Todos los días, nuestros expertos en animales actúan como relés para transmitir a nuestros visitantes multitud de información factual y científica sobre la riqueza, belleza y fragilidad del mundo animal. Lo hacen con el objetivo de recabar el apoyo de los visitantes al servicio de la biodiversidad.

Estas tres áreas se basan en un pilar central importante: el bienestar animal.

Los animales alojados en nuestros parques disfrutan de condiciones que responden a sus necesidades específicas de alimentación, cobijo, cuidados y posibilidad de expresar su comportamiento. Nuestros cuidadores de animales y veterinarios se aseguran que su experiencia vital sea positiva.

3. SER RESPONSABLES DE NUESTRO IMPACTO EN EL MEDIO AMBIENTE

Como parte de nuestra estrategia de sostenibilidad, nos comprometemos a minimizar la huella ecológica de nuestras actividades y a crear capacidad de recuperación en respuesta a nuestros cinco principales retos medioambientales:

- **Cambio climático**
- **Gestión de la energía**
- **Gestión del agua**
- **Gestión de residuos**
- **Biodiversidad**

Algunas de las medidas que estamos aplicando para lograrlo son:

- Implantar un proceso para calcular las emisiones de gases de efecto invernadero generadas directa e indirectamente por nuestras actividades y aplicar un plan de acción para alcanzar el objetivo de una trayectoria baja en carbono.
- Elaborar un mapa de riesgos físicos para identificar nuestra vulnerabilidad ante diversos peligros climáticos y poner en marcha un plan de adaptación para hacerles frente.
- Puesta en marcha de un plan de eficiencia energética e hídrica que se actualiza cada año para ayudarnos a replantearnos nuestras necesidades, así como a optimizar y reducir nuestro consumo.
- Instalar contadores y subcontadores conectados a una plataforma digital que nos ayude a conocer nuestro uso y a gestionar eficazmente nuestro consumo de energía y agua, prestando especial atención a la detección de fugas de agua para preservar este recurso de la manera más eficaz posible.
- Aplicar la clasificación selectiva y la gestión optimizada de los residuos, prestando especial atención a su recolección y valorización.
- Poner en marcha un plan para ajustar nuestras operaciones en apoyo de la biodiversidad local en el marco de nuestros proyectos de desarrollo, basándonos en los resultados de los estudios de impacto.
- Aplicación de una política de compras responsable mediante el lanzamiento de nuestra Carta de Proveedores, la selección de productos responsables y la optimización de las entregas para mejorar la eficiencia del transporte.



4. SER RESPONSABLE DE ACTUAR EN EL MEJOR INTERÉS DE LA COMPAÑÍA, PREVENIR LA CORRUPCIÓN Y EVITAR LOS CONFLICTOS DE INTERESES

La **corrupción** se define como el ofrecimiento directo o indirecto de una ventaja, regalos, servicios, promesas, donaciones, beneficios en especie, comisiones o pagos en dinero a una persona para que realice o se abstenga de realizar un acto relacionado con sus funciones.

La corrupción es peligrosa. Puede hacernos vulnerables y perder nuestra libertad de acción; es un delito penal que tiene graves consecuencias en todos los países en los que opera *El Grupo*.

Cada uno de nosotros debe anteponer siempre los intereses de nuestra empresa:

- absteniéndose de alegar intereses personales;
- evitar conflictos de intereses - En caso de conflicto de intereses potencial o real, los empleados deberán informar rápidamente a sus superiores antes de tomar cualquier decisión relativa a la relación comercial con el socio comercial pertinente. El empleado deberá abstenerse de participar en el proceso de toma de decisiones;
- actuar dentro del ámbito de nuestra autoridad - Es importante respetar el hecho de que sólo la dirección del Grupo y/o las personas con poderes delegados, incluido cada director de parque, pueden celebrar acuerdos en nombre de su parque con terceros. *El Grupo* ha establecido poderes delegados para salvaguardar los intereses de nuestras empresas, delegando derechos y responsabilidades en directores estrechamente relacionados con los equipos y las operaciones in situ, lo que les permite gestionar el parque o los parques de los que son responsables.

Debemos comportarnos con honradez e integridad en todas las circunstancias y no engañar a sabiendas a los demás para sacarles ventaja o perjudicarles. Un error de este tipo pondría en peligro la reputación de nuestro Grupo o de un parque concreto. Le pedimos que elija a nuestros cocontratantes basándose en criterios objetivos y no en intereses personales. No se debe elegir en beneficio propio.

En principio, está prohibido recibir regalos:

Sin embargo, cada país tiene sus propias prácticas para ofrecer o recibir regalos o invitaciones de empresa, y el valor aceptado de estas prácticas varía de un país a otro. Por lo tanto, debe comprobar los límites impuestos por la legislación local, ya sea en un contexto profesional o no. Le pedimos que informe a su gerente de los regalos e invitaciones ofrecidos o recibidos, para evaluar si son regalos razonables y aceptables. La frecuencia de los regalos e invitaciones debe ser razonable y acorde con las prácticas locales. Si el regalo es un artículo consumible, le invitamos a que lo comparta con su equipo.

Ejemplo:

Desea fabricar y comprar peluches para su tienda. Tiene varias ofertas y uno de los proveedores le ofrece un viaje de varios días al sudeste asiático. No debe aceptar este viaje. La elección del proveedor debe basarse en criterios objetivos. En otras palabras, hay que elegir en función de la calidad de la felpa, el cumplimiento de las normas europeas y el precio.



Si me proponen un regalo o una invitación injustificados, debo rechazarlos.



5. SER RESPONSABLE DE LA PRIVACIDAD Y LOS DATOS PERSONALES

“ *Toda persona tiene derecho a la intimidad y a la protección de sus datos personales.* ”

Hemos implantado normas de seguridad para proteger los datos de las personas y aplicamos las normas del GDPR para gestionar los datos de nuestros empleados y nuestros visitantes.

En el marco de la gestión de recursos humanos sólo se almacenan y administran los datos necesarios para la gestión de los empleados. Nos comprometemos a no explotar ni utilizar los datos personales para fines distintos de los definidos.

Cada empleado tiene la obligación de respetar la intimidad de cada uno de sus compañeros.

Las infracciones locales de nuestros sistemas de protección de datos personales pueden dar lugar a multas muy importantes basadas en la facturación total del Grupo.

Le pedimos que respete y sea tolerante con las opiniones de todos, y que no discrimine a nadie por su origen, orientación sexual, opiniones, nacionalidad o religión.

Si, en el ejercicio de sus funciones, entra en posesión de datos personales, debe utilizarlos únicamente para los fines estrictos de su trabajo.

¿ QUÉ HACER EN CASO DE FUGA DE DATOS O DE DUDA

Si sospecha que se ha producido una fuga de datos o un uso indebido, o si tiene alguna pregunta sobre la gestión de datos personales, póngase en contacto con el RPD de Looping Group, Sébastien GOINARD.



6. SER RESPONSABLE DE UTILIZAR LAS HERRAMIENTAS DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN DE FORMA RESPETUOSA CON LAS PERSONAS Y LA COMPAÑÍA.

Ponemos a su disposición una serie de herramientas para que cada empleado pueda comunicarse, acceder a la información y trabajar. Estas herramientas sólo podrán utilizarse con fines profesionales.

Estas herramientas incluyen computadoras (fijos, portátiles o cajas registradoras), periféricos, incluidas llaves USB, red informática (servidores, routers y conectores), fotocopiadoras, faxes, teléfonos, smartphones, tabletas y llaves 4G, software, archivos, datos y bases de datos, sistema de mensajería, conexión a Internet, intranet, extranet y suscripciones a servicios interactivos.

Todos somos responsables del uso justo, responsable y seguro de nuestros sistemas de información y comunicación.

Le rogamos que respete la Carta Informática cuando sea aplicable en su parque.

Todos somos responsables de respetar el secreto profesional y la confidencialidad de cualquier información que poseamos, consultemos o utilicemos.

Todos debemos contribuir a la protección de los recursos de nuestra empresa demostrando prudencia y vigilancia.

Cada usuario deberá informar al servicio informático de cualquier violación o intento de violación de la integridad de estos recursos, de cualquier disfunción, incidente o anomalía.

Sólo tenemos derecho a consultar sitios web relacionados con nuestras actividades profesionales.

Se tolera el uso personal del teléfono o de la computadora, siempre que se mantenga dentro de unos límites razonables tanto en el tiempo empleado como en la cantidad de llamadas o uso y siempre que se respete la legislación vigente, no se perturbe el buen funcionamiento de la compañía y se respeten las normas establecidas en este Código de Conducta.

Está prohibido conectarse a sitios web cuyo contenido sea contrario al orden público, a las normas de comportamiento aceptadas o a la imagen de marca de la empresa, así como a aquellos que puedan suponer un riesgo para la seguridad del sistema de información de la empresa o implicar a ésta en compromisos financieros.

Queda terminantemente prohibido hablar en nombre *del Grupo* o del parque o empresa o utilizar cualquiera de sus marcas sin el acuerdo previo de nuestros superiores.

"Toda comunicación debe hacerse respetando a los demás. Todo el mundo se compromete a no hacer comentarios difamatorios, abusivos, infractores y/o insultantes sobre los demás".

7. SER RESPONSABLE DE LA COMPETENCIA Y LAS RELACIONES COMERCIALES

Actuamos y desarrollamos relaciones con todos los terceros (proveedores, distribuidores y competidores) respetando la legislación sobre competencia y procurando no restringir ni impedir la competencia.

Esto permite evitar sanciones, ya que las prácticas contrarias a la competencia pueden dar lugar a multas muy cuantiosas, daños y perjuicios, sanciones penales y comunicados de prensa negativos.

Nosotros, como Grupo, nos desarrollamos gracias a las competencias de cada uno de nuestros empleados y a nuestra profesionalidad, no a través de prácticas ilícitas como la fijación de precios u oportunidades. El precio o la remuneración pagada debe ser proporcional al producto o servicio adquirido.

Ejemplo:

Si se encuentra con un competidor en una reunión de una asociación comercial, no debe coludirse para fijar juntos el precio de entrada a su parque, con el fin de limitar la competencia.

Si tiene un amigo que fabrica productos, no debería decidir incluir sus productos en la lista porque quiera darle una ventaja; deberían competir con otros proveedores. La elección de cada uno de nuestros proveedores debe basarse en criterios objetivos.



CONCLUSIÓN

**“ Todo el mundo es responsable de cumplir las normas.
Todos debemos contribuir activamente a mantener y promover este Código. ”**

Si tiene conocimiento de una situación que implique fraude, corrupción, acoso, discriminación o cualquier otra conducta indebida, o si se produce una infracción de una norma recogida en este Código, a continuación, le ofrecemos algunas orientaciones sobre lo que puede hacer.

¿QUÉ PUEDE HACER?

Por el bien de todos, de sus compañeros y de su empresa, es su responsabilidad informar de cualquier incidente observado:

- O bien al Director del Parque
- y/o el jefe/a de RRHH del parque
- O a uno de los responsables de Información (a saber, Sophie COLIN Directora de RR.HH. y/o Raphaële CHAMEROY Directora Jurídica y de Cumplimiento y/o François YVON Secretario de la Empresa)
- O en la plataforma de informes "BeSignal", que garantiza su anonimato.



Las denuncias anónimas pueden realizarse directamente en la plataforma "BeSignal", cuyo enlace se facilita a continuación: <https://groupe-looping.besignal.com>

Este sistema de notificación permite a cada empleado o socio del Looping Group notificar una situación o incidente que sea contrario a este Código de Conducta, así como a cualquier normativa nacional o internacional.

En caso de duda o preocupación, o cuando haya incertidumbre en cuanto a la aplicación de la ley o las normas éticas, los empleados podrán utilizar varios canales: su superior jerárquico, el Gerente de RRHH, el Departamento de Recursos Humanos, y/o los Contactos de Denuncia, y/o la plataforma de denuncia Be Signal.

Toda persona que haga una denuncia debe haber tenido conocimiento personal de los hechos que denuncia. Deben actuar de manera desinteresada, de buena fe, y no tratar de perjudicar a los demás.

Cualquier declaración falsa realizada con la intención de perjudicar a alguien puede ser objeto de medidas disciplinarias.

Esta plataforma no debe utilizarse como medio para tomarse la justicia por su mano.
