

Code de conduite pour les fournisseurs d'IHG

NOTRE ENGAGEMENT

Chez IHG, nous nous engageons à agir de façon responsable. Plus que jamais, il est essentiel de travailler avec honnêteté, intégrité et dans le respect des normes éthiques les plus strictes. Nous entendons développer nos activités dans le respect des droits de l'homme, en promouvant l'inclusion et en ayant un impact positif sur l'environnement et les communautés locales. Nos actions sont guidées par une culture de gouvernance et par des politiques solides, ainsi que par une série d'engagements ambitieux en matière de développement durable, tels qu'ils sont définis dans notre plan de responsabilité sociétale d'entreprise, "Journey to Tomorrow" 2030.

NOS ATTENTES VIS-À-VIS DE NOS FOURNISSEURS

Dans le cadre de notre engagement à agir de façon responsable, nous collaborons avec des tiers qui partagent cet engagement, en imposant à nos fournisseurs les exigences définies dans le présent Code de conduite pour les fournisseurs (Code des fournisseurs). Celui-ci s'appuie sur la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques pour les entreprises multinationales, les Dix principes du Pacte mondial des Nations unies et les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent ces principes dans le cadre de leurs activités et qu'ils les appliquent à leurs chaînes d'approvisionnement.

IHG se réserve le droit de mener des évaluations inopinées et des audits sur site afin de garantir la conformité au Code des fournisseurs. Même si nous nous efforçons de collaborer avec les fournisseurs pour résoudre les problèmes identifiés, les infractions graves au Code des fournisseurs peuvent nous mener à une résiliation contractuelle unilatérale.

NOS NORMES

Les fournisseurs d'IHG doivent respecter les normes suivantes :

1. Conformité avec les lois et règlements

Respecter toutes les lois et réglementations en vigueur, y compris celles liées au travail, à la santé et la sécurité, l'environnement, l'éthique, le bien-être des animaux, la confidentialité et la protection des données dans les pays où ils s'approvisionnent, sont actifs et fournissent des produits. Toutes les autres lois et réglementations internationales en vigueur ayant trait à la conduite des affaires doivent également être respectées, y compris les sanctions commerciales, les lois sur la concurrence/antitrust et les lois sur

la confidentialité/protection des données. Dans les cas où la législation nationale prévoit des normes moins strictes, nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent les normes plus rigoureuses fixées par le Code des fournisseurs. Si la législation nationale va à l'encontre du Code des fournisseurs, nous attendons de nos fournisseurs qu'ils se conforment aux exigences légales tout en s'efforçant, dans la mesure du possible, de respecter l'esprit du Code des fournisseurs.

2. Pratiques en matière de travail

Se conformer aux pratiques de travail suivantes et veiller à leur respect par leurs propres fournisseurs :

- a. **Emploi librement choisi.** Aucun employé ne doit s'endetter ou être contraint de travailler ou de payer des frais de recrutement ou des honoraires pour un emploi. Les employés doivent en permanence jouir d'une liberté de mouvement, et d'un accès illimité à leur passeport et à leurs objets de valeur. Les employés doivent être informés par écrit et à l'avance de leurs conditions d'emploi, sans être induits en erreur.
- b. **Travail des enfants et jeunes travailleurs.** Interdiction d'employer des enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum légal pour travailler ou l'âge fixé pour la fin de la scolarité obligatoire dans le pays. Lorsque de jeunes travailleurs sont employés (au-delà de l'âge légal de travail mais en dessous de 18 ans), ils ne doivent pas exercer un travail qui pourrait mettre en danger leur bien-être physique, mental, moral ou leur scolarisation.
- c. **Liberté d'association et négociation collective.** Respect des droits des employés à la liberté d'association, dans le cadre de la loi. Les employés doivent avoir le droit de créer des associations ou d'y adhérer, et de mener des négociations collectives s'ils le souhaitent.
- d. **Salaires et heures de travail.** La rémunération versée aux employés doit être conforme aux lois locales en vigueur en matière de salaire, y compris celles relatives au salaire minimum, aux heures supplémentaires et aux avantages sociaux. Les employés ne sont pas obligés de travailler plus que les heures normales et les heures supplémentaires autorisées par la législation locale ou par une convention collective en vigueur.
- e. **Non-discrimination.** Garantie de l'égalité des chances dans toutes les pratiques d'embauche et d'emploi. Les employés ne doivent pas subir de discrimination fondée sur la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'âge, la religion, la situation matrimoniale, le handicap ou toute autre caractéristique protégée par les réglementations locales.
- f. **Traitement humain.** Les employés doivent être traités avec dignité et respect et le lieu de travail doit être exempt de harcèlement physique, sexuel, psychologique ou verbal, d'abus ou d'autres formes d'intimidation. Les employés doivent être en mesure de communiquer ouvertement avec la direction au sujet de leurs conditions de travail sans craindre de représailles.

3. Traite des êtres humains

Adopter une tolérance zéro à l'égard de la traite des êtres humains et de l'exploitation sexuelle de toute personne, y compris les enfants, et veiller au respect de l'ensemble des lois et règlements en vigueur concernant la prévention de la traite des êtres humains.

4. Diversité et intégration

Nous encourageons nos fournisseurs à inclure dans leur chaîne d'approvisionnement des fournisseurs de tous horizons et venant de communautés historiquement défavorisées ou sous-représentées, de manière à générer des opportunités économiques pour ces groupes.

5. Santé et sécurité

Fournir un environnement de travail sûr, sécurisé et sain conforme à toutes les lois applicables en matière de santé, de sécurité et de sûreté. Lorsque les employés sont logés, l'hébergement proposé doit être propre, sûr et répondre à leurs besoins fondamentaux, notamment le respect de l'intimité et l'accès à des sanitaires propres, à de l'eau potable et la possibilité de stocker de la nourriture.

6. Droits fonciers

Veiller à ce que les droits de propriété et les droits fonciers des individus, des populations indigènes et des communautés locales soient respectés. Toutes les négociations relatives à leur propriété ou à leurs terres sont conformes aux principes du consentement libre, préalable et éclairé.

7. Environnement

Protéger l'environnement et réduire l'impact environnemental des opérations, des produits et des services, notamment en respectant les réglementations environnementales. De plus, en prenant des décisions commerciales, les fournisseurs doivent s'efforcer de :

- a. réduire la consommation énergétique et les émissions de gaz à effet de serre (GES), et maximiser et optimiser la part des énergies renouvelables
- b. réduire les déchets et le plastique inutiles et étudier des solutions d'économie circulaire
- c. intégrer des mesures efficaces pour préserver et économiser l'eau
- d. surveiller, enregistrer et mesurer régulièrement leurs performances environnementales, fixer des objectifs spécifiques et mesurables.
- e. prendre des mesures pour soutenir la conservation et la régénération de la biodiversité

8. Intégrité des affaires et prévention de la corruption

Agir avec intégrité. La corruption et toute forme de criminalité financière, y compris les paiements irréguliers, le blanchiment d'argent et l'évasion fiscale ou l'aide à l'évasion fiscale, sont formellement interdits, quels que soient le contexte et les circonstances. Ceci vaut également pour les agents, consultants et autres fournisseurs de services qui travaillent pour le compte d'un fournisseur en proposant des biens ou des services à IHG.

9. Cadeaux et divertissements

Veiller à ce que les cadeaux ou les divertissements offerts à IHG ne soient pas utilisés pour influencer de manière inappropriée les transactions commerciales ou les décisions liées à l'attribution de futurs contrats. Les cadeaux et les divertissements offerts au personnel d'IHG sont interdits si le fournisseur est en train de négocier l'attribution ou le renouvellement d'un contrat ou d'une affaire.

10. Les conflits d'intérêts

Eviter tout conflit d'intérêt. Les fournisseurs sont censés se faire concurrence sur la base des mérites de leurs produits et services, et doivent mettre en œuvre des procédures dans ce sens, et de divulguer à IHG tout conflit d'intérêts réel ou supposé.

11. Confidentialité et protection des données

Respecter les informations confidentielles et exclusives d'IHG ainsi que les informations privées et personnelles de ses employés et clients. Les fournisseurs sont censés respecter les droits de propriété intellectuelle d'IHG et garantir la sécurité des données dans leurs chaînes d'approvisionnement.

12. Registres financiers précis

Enregistrer précisément et divulguer des informations concernant les activités financières, la structure, la situation financière et les performances conformément aux lois, règlements et bonnes pratiques industrielles applicables.

13. Mécanismes de recours

Mettre en place des mécanismes de recours permettant aux employés de signaler leurs inquiétudes, y compris des procédures permettant de déposer des plaintes anonymement, communiquer ces mécanismes aux employés et répondre aux inquiétudes soulevées de manière équitable et rapide.

SIGNALEMENT DE PROBLÈMES

Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils nous signalent toute violation potentielle de notre Code des fournisseurs ou toute préoccupation concernant notre conduite commerciale. Ces préoccupations peuvent être transmises directement à votre interlocuteur IHG ou être communiquées par l'intermédiaire de notre service de signalement confidentiel. Ce canal permet aux collègues d'IHG de signaler toute préoccupation d'ordre éthique ou toute violation du Code de conduite d'IHG. Il est également accessible aux parties externes, y compris aux fournisseurs d'IHG et à leurs employés. Les rapports en ligne peuvent être déposés à l'adresse www.ihgethics.com. Des signalements par téléphone peuvent être effectués en composant le numéro gratuit de votre pays. Ce numéro est disponible en ligne à l'adresse www.ihgethics.com.



Elie Maalouf
Président-directeur général d'IHG Hotels & Resorts
(Chief Executive Officer)