

Code de conduite des prestataires d'IHG

NOTRE ENGAGEMENT

Chez IHG, nous nous engageons à agir de manière responsable. Il est essentiel de travailler avec honnêteté, intégrité et en respectant les normes éthiques les plus strictes. Nous entendons développer nos activités en respectant les droits humains, en promouvant l'inclusion et en ayant un impact positif sur l'environnement et les communautés locales. Nos actions sont guidées par une gouvernance, des politiques et des engagements solides décrits dans notre plan d'entreprise responsable, *Journey to Tomorrow*.

NOS ATTENTES VIS-À-VIS DE NOS PRESTATAIRES

Nous attendons de nos prestataires qu'ils partagent notre engagement à agir de façon responsable. Nos prestataires doivent respecter leurs obligations en vertu de leur contrat avec IHG et respecter les normes définies dans ce Code de conduite des prestataires (« Code des prestataires »). Ces normes s'appuient sur les recommandations pour les entreprises multinationales de l'Organisation de coopération et de développement économiques, les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations unies et les dix principes directeurs du Pacte mondial des Nations unies. Nous attendons de nos prestataires qu'ils respectent ces principes dans le cadre de leurs activités et de leurs chaînes d'approvisionnement.

IHG se réserve le droit de mener des évaluations inopinées et des audits sur site afin de s'assurer du respect du Code des prestataires. Même si nous nous efforçons de collaborer avec les prestataires pour résoudre les problèmes, les atteintes graves du Code des prestataires peuvent entraîner la résiliation de leur contrat avec IHG.

NOS NORMES

1. Respect des lois et des réglementations

Les prestataires doivent respecter l'ensemble des lois et des réglementations en vigueur, dont celles relatives au travail, à la santé et à la sécurité, à l'environnement, au bien-être animal, à la lutte contre la corruption, aux sanctions économiques et commerciales, à la concurrence/lutte contre les monopoles et à la confidentialité/protection des données dans les pays où ils s'approvisionnent, travaillent et fournissent des produits. Si la législation locale prévoit des normes moins strictes, nous attendons de nos prestataires qu'ils respectent les normes plus rigoureuses définies par le Code des prestataires. Si la législation locale va à l'encontre du Code des prestataires, les prestataires doivent se conformer aux exigences légales tout en s'efforçant de respecter l'esprit du Code des prestataires.

2. Droits humains

Les prestataires doivent avoir mis en place des procédures visant à identifier et à prendre en compte les risques d'atteinte aux droits humains dans le cadre de leurs activités commerciales ou de leurs relations. Si les activités d'un prestataire ont entraîné une incidence négative sur les droits humains, ou y ont contribué, le prestataire doit proposer et soutenir des mesures correctives pour les parties concernées.

3. Pratiques en matière de travail

Les prestataires doivent respecter les pratiques en matière de travail suivantes :

- a. **Travail librement choisi.** Les employés ne doivent pas s'endetter, être contraints de travailler ou payer des frais de recrutement ou des honoraires pour un emploi. Ils doivent toujours jouir d'une liberté de mouvement, y compris avoir 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 des jeunes travailleurs.** Il est interdit de faire travailler 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. Les jeunes travailleurs (au-delà de l'âge légal de travail, mais en dessous de 18 ans), 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 de négociation collective.** Le droit des employés de créer des associations ou d'y adhérer et de négocier collectivement s'ils le souhaitent doit être respecté en vertu de la loi. Si la liberté d'association est limitée par la loi, les employés doivent être autorisés à se réunir de façon indépendante pour discuter des problèmes liés au travail.
- d. **Salaires et heures de travail.** La rémunération doit être conforme à toutes les lois locales en vigueur relatives aux salaires, dont celles relatives au salaire minimum, aux heures supplémentaires et aux avantages sociaux légaux. Les employés ne sont pas tenus de travailler plus que les horaires normaux et les heures supplémentaires autorisées par la législation locale ou par des conventions collectives.
- e. **Non-discrimination.** L'égalité des chances doit être garantie dans toutes les pratiques d'embauche et d'emploi. Il est interdit de discriminer les personnes en fonction de leur couleur de peau, de leur origine ethnique, de leur origine nationale, de leur religion, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leur handicap, de leur situation matrimoniale ou familiale, de leur statut d'ancien combattant ou de toute autre caractéristique protégée par la loi.
- f. **Traitement humain.** Les employés doivent être traités avec dignité et respect, et il ne doit pas y avoir de harcèlement physique, sexuel, psychologique ou

verbal, d'abus ou d'intimidation sur le lieu de travail. Ils doivent pouvoir communiquer ouvertement avec la direction au sujet de leurs conditions de travail sans crainte de représailles.

4. Traite des êtres humains

Les prestataires doivent adopter une tolérance zéro à l'égard de la traite des êtres humains et de l'exploitation sexuelle de toute personne, dont les enfants. Ils doivent veiller au respect de l'ensemble des lois et des réglementations en vigueur relatives à la prévention de la traite d'êtres humains.

5. Santé et sécurité

Les prestataires doivent fournir un environnement de travail sûr, sécurisé et sain conformément à toutes les lois en vigueur relatives à la santé, à la sécurité et à la sûreté. L'hébergement des employés doit être propre et sûr et répondre à leurs besoins fondamentaux, dont 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

Les prestataires doivent respecter les droits de propriété et les droits fonciers des personnes, des populations indigènes et des communautés locales. Ils doivent veiller à ce que toutes les négociations soient conformes aux principes de consentement libre, préalable et éclairé.

7. Environnement

Les prestataires doivent protéger l'environnement et réduire l'impact environnemental des opérations, des produits et des services, notamment en respectant les réglementations environnementales et en s'efforçant :

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

8. Bien-être animal

IHG reconnaît l'importance du bien-être animal et s'assure que les opérations sont sûres et responsables. Les prestataires doivent reconnaître leur responsabilité dans le traitement éthique des animaux dont ils ont la charge, ainsi qu'à l'égard de leurs prestataires, employés et sous-traitants.

9. Développement et localisation de notre chaîne d'approvisionnement

Nous encourageons nos prestataires à faire preuve de bonne foi pour inclure des petites et moyennes entreprises locales dans leur chaîne d'approvisionnement. IHG se réserve le droit de demander aux prestataires de rendre compte de leur travail et de leurs dépenses auprès de ces entreprises.

10. Intégrité des affaires et prévention de la corruption

Les prestataires sont tenus d'agir avec intégrité. La corruption et toute forme de criminalité financière, dont les paiements irréguliers, la fraude, le blanchiment d'argent et l'évasion fiscale ou l'aide à l'évasion fiscale, sont formellement interdites, quelles que soient les circonstances. Cela vaut également pour les agents, les consultants et les autres prestataires de services engagés par un prestataire pour proposer des biens ou des services à IHG.

11. Cadeaux et divertissements

Les prestataires doivent s'assurer que tous les cadeaux ou divertissements offerts à IHG respectent les recommandations d'IHG. Ils ne doivent pas être utilisés pour influencer de manière inappropriée les transactions ou les décisions. Les cadeaux et les divertissements offerts au personnel d'IHG sont interdits si le prestataire est engagé dans des négociations pour l'attribution ou le renouvellement d'affaires avec IHG.

12. Conflits d'intérêts

La concurrence entre les prestataires doit se faire sur les mérites de leurs produits et de leurs services. Les prestataires doivent mettre en œuvre des mesures pour éviter les conflits d'intérêt et notifier à IHG tout conflits d'intérêt réel ou supposé.

13. Confidentialité et protection des données

Les prestataires doivent respecter les informations confidentielles d'IHG et celles dont IHG a la propriété, ainsi que la vie privée et les données à caractère personnel des employés et des clients. Les prestataires doivent respecter les droits de propriété intellectuelle d'IHG et veiller à la sécurité des données sur leurs chaînes d'approvisionnement.

14. Données financières précises

Les prestataires doivent consigner et divulguer avec précision les informations concernant leurs activités financières, leur structure, leur situation financière et leurs performances conformément aux lois et aux réglementations en vigueur et aux bonnes pratiques du secteur.

15. Mécanismes de recours

Les prestataires doivent mettre en place des mécanismes de recours permettant aux employés de signaler leurs inquiétudes, ainsi que des procédures permettant de déposer des plaintes de manière anonyme. Ils doivent communiquer ces mécanismes aux employés et répondre aux inquiétudes et plaintes soulevées, de manière juste et rapide. Les employés doivent pouvoir communiquer ouvertement avec la direction et demander des recours sans craindre de représailles.

SIGNALEMENT DES PROBLÈMES

Nous attendons de nos prestataires qu'ils nous signalent toute contravention potentielle à notre Code des prestataires ou toute inquiétude concernant nos normes de conduite commerciale. Ces inquiétudes peuvent être transmises directement à votre interlocuteur à IHG ou nous être communiquées par l'intermédiaire de notre service de signalement confidentiel. Ce canal est accessible aux parties externes, dont les prestataires d'IHG et leurs employés, et permet de signaler toute inquiétude d'ordre éthique ou toute atteinte du Code d'IHG et du Code de conduite des prestataires d'IHG. Vous pouvez effectuer un signalement en ligne sur www.ihgethics.com. Pour les signalements par téléphone, vous pouvez utiliser le numéro gratuit mis à disposition pour votre pays. Vous trouverez ce numéro en ligne sur www.ihgethics.com.



Elie Maalouf

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