

IHGサプライヤーの行動規範

私たちの約束

IHGはグループ全体で、責任のある事業活動に努めています。そのためには、これまで以上に正直さと誠実さを持ち、最も厳しい倫理基準に則って事業を行うことが不可欠です。そして、人権を尊重し、インクルージョンを促進し、環境や地域社会にポジティブな影響を与えられるような形で事業を成長させていきたいと考えています。私たちの行動は、強力なガバナンスと方針に加え、持続可能性に関する私たちの目標と目的に紐づく一連の意欲的な取り組みによって実践されます。これらは、「Journey to Tomorrow 2030」の企業の社会的責任に関する計画として具体的に定められています。

サプライヤーに対する期待事項

責任ある事業活動を約束する一環として、IHGはこの約束を共有するサプライヤーと事業を行います。そのために、本サプライヤーの行動規範（サプライヤー規則）に各種要件を定め、サプライヤーにそれらの遵守を求めます。この要件は、世界人権宣言、市民的および政治的権利に関する国際規約、経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約、労働における基本原則および権利に関するILO宣言、OECD多国籍企業行動指針、国連グローバル・コンパクトの10原則、国連のビジネスと人権に関する指導原則に基づいて規定されています。

サプライヤー各位においては、自身の事業全体にわたってこれらの基準を遵守し、サプライチェーンにも適用することが求められます。

IHGは、サプライヤー規則が遵守されていることを徹底するため、評価や現場監査を事前予告なく行う権利を有します。問題が特定された場合、IHGはサプライヤーとともに問題解消に向けて取り組みますが、サプライヤー規則の重大な違反が見つかった場合は契約を終了する場合があります。

IHGの基準

IHGサプライヤーは以下の基準を必ず遵守する必要があります。

1. 法令の遵守

調達、運営、供給を行う国における労働、安全衛生、環境、倫理、動物福祉、守秘義務、データ保護に関するあらゆる適用法令および、事業の実施に関して適用されるその他の国際法令を遵守するものとします。これには、貿易制裁、競争法および反トラスト法、データプライバシー法およびデータ保護法が含まれます。サプライヤー規則よりも国内法のほうが基準が低い場合、サプライヤー規則に定められている高い基準が優先されるものとします。国際法とサプライヤー規則との間に矛盾が生じる場合、サプライヤーは、法的要件を遵守するとともに、可能な限りサプライヤー規則の考えを守るよう努めるものとします。

2. 労働慣行

サプライヤーは以下の労働慣行を遵守し、自社のサプライヤーも同様にこれらを遵守するよう徹底するものとします。

- a. **雇用の自由選択**：いかなる従業員も、働くために借金を負う、働くことを強要される、もしくは採用されるために手数料などの費用を支払うべきではありません。また、従業員の移動が制限されてはなりません。これには、パスポートや貴重品に本人がいつでもアクセスできるようにすることなどが含まれます。従業員は、雇用規約を、書面にて事前に、誤解のないよう通知されなければなりません。
- b. **児童労働と若年労働者**：その国で法的に定められている最低雇用年齢、または義務教育の終了年齢を下回る年齢の子どもを雇用することはできません。若年労働者を雇用する場合（法律上の就業可能年齢は満たしているが、18歳未満の労働者）は、該当従業員の身体、精神、健全性、通学を脅かす業務をさせてはなりません。
- c. **結社および団体交渉の自由**：法律に基づき、従業員の結社の自由を尊重します。従業員は結社を組織したりそれに参加したりする権利、および団体交渉を行う権利（望む場合）を有します。
- d. **賃金と就労時間**：従業員に支払われる給与は、最低賃金、時間外労働時間、法定給付などをはじめとする、適用される現地の賃金法に準ずるものとします。従業員は現地法や適用される労働協約で認められている通常労働時間および時間外労働時間を越えて業務に従事する必要はありません。
- e. **差別の禁止**：採用と雇用におけるあらゆる機会を平等に提供します。人種、皮膚の色、出身国もしくは民族的出自、性別、性的指向、性自認もしくは性表現、年齢、宗教、婚姻状況、障がい、または国・地域の法律で保護されているその他の特徴に基づいて従業員を差別してはなりません。
- f. **人道的扱い**：尊厳と敬意を持って従業員に接し、身体的、性的、精神的な嫌がらせ、言葉による嫌がらせ、虐待、その他あらゆる形式の脅しが存在しない職場環境を提供します。従業員は、報復を恐れることなく、職場環境について経営陣とオープンに話し合うことができる必要があります。

3. 人身売買

子どもを含むすべての人身売買および性的搾取を一切許容せず、人身売買防止に関するあらゆる適用法令を遵守します。

4. ダイバーシティとインクルージョン

サプライヤー各位においては、自社のサプライヤーが多様性に富むよう努め、歴史的に不利を被ってきた、あるいは軽視されてきたコミュニティに属する個人が営む事業を自社のサプライチェーンに取り入れるべく真摯に取り組み、そうしたグループの経済的機会を生み出せるよう尽力することを推奨します。

5. 健康と安全

衛生、安全、セキュリティに関するあらゆる適用法に従い、安全、安心、健全な職場環境を提供します。従業員に宿泊施設を提供する場合、施設は清潔かつ安全で、従業員の基本的なニーズ（プライバシーが十分に確保され、水回り設備が清潔で、飲料水や食糧の衛生状態が正しく保たれている）が満たされていなければなりません。

6. 環境

環境に関する各種規則を遵守するなどにより、環境を保護し、事業、製品、サービスが環境に及ぼす影響を低減します。事業上の決定を下す際は、サプライヤーは以下に努めるものとします。

- a. エネルギー使用量と温室効果ガス（GHG）排出量を減らし、再生可能エネルギーの役割を最大化および最適化する
- b. 不要なごみやプラスチックを減らし、循環型経済を追求する
- c. 水資源の保護と節水に効果的な対策を実施する
- d. 環境に関する成果を定期的にモニタリングして記録し、ベンチマーク評価を行う。具体的かつ測定可能な目標を設定するよう努める
- e. 可能であれば、生物多様性の保全・再生をサポートするための取り組みを行う

7. 土地権

個人、住民、地域社会の資産や土地に関する権利を尊重します。彼らの資産や土地にまつわるあらゆる交渉は、自由意志による、十分な情報に基づく事前の同意に従って行われるものとします。

8. 誠実な事業活動と反賄賂

サプライヤーは誠実に行動することが期待されます。どのような状況においても、賄賂や不法な支払い、マネーロンダリング、脱税、脱税の働きかけといったいかなる金融犯罪をも許容されません。この原則は、サプライヤーに代わってIHGに商品やサービスを提供する、代理店やコンサルタントなどのあらゆるサービスプロバイダーにも適用されます。

9. 贈答品および接待

将来の事業獲得に関連する商取引や意思決定に不適切な影響を与えることを目的として、IHGに対する物品の贈与や接待が行われよう徹底します。サプライヤーが事業や契約の獲得または更新に関する交渉に関与している場合、IHG従業員に対する物品の贈与や接待は禁止されています。

10. 利益相反

サプライヤーは、自社の製品やサービスの優れた点を競い合うことが期待されます。また、実際の利益相反や利益相反とみなされ得るあらゆる行為に対し、適切な対策を講じるとともに、そうした行為をIHGに開示することが求められます。

11. 守秘義務とデータ保護

IHGの機密情報および占有情報、ならびに従業員と顧客のプライバシーおよび個人情報に十分配慮します。サプライヤーはIHGの知的財産権を尊重し、自社のサプライチェーンにおけるデータセキュリティの確保に確固たる姿勢を示すことが期待されます。

12. 正確な財務記録

事業活動、事業構成、財務状況、業績などに関する情報を、適用される法規制や業界の優れた慣行に則って正確に記録・開示します。

13. 苦情報告体制

従業員が懸念事項を報告できる苦情報告体制（匿名で苦情を申し立てるプロセスなど）を確立し、この報告体制について従業員に通知し、報告された懸念事項には公平かつ迅速に対応します。

懸念の報告

サプライヤー各位においては、サプライヤー規則への違反の可能性に関する懸念やIHGの事業活動に関する懸念を申し立てることが期待されます。懸念は、IHG担当者に直接提起するか、報告サービスを通じて機密扱いで提起することができます。この報告サービスは、IHG従業員がさまざまな倫理上の懸念やIHGの行動規範への違反を報告するために利用できるほか、IHGサプライヤーとその従業員をはじめとする社外関係者も利用できます。オンラインでの報告はwww.ihgethics.comから行うことができます。電話で報告する場合は、www.ihgethics.comに記載されている自国の電話番号（フリーダイヤル）をご利用ください。



Elie Maalouf

**最高経営責任者 IHG Hotels & Resorts
(Chief Executive Officer)**