

# CODE DE CONDUITE

VERSION: JULY 2022



# INTRODUCTION

Deutsche Hospitality est fière d'avoir une équipe diversifiée composée de plus de 8 850 collaborateurs motivés actifs dans une multitude de professions. Ensemble, nous disposons d'un impressionnant portefeuille qui comprend 167 hôtels sur trois continents, dont 43 sont actuellement en cours de développement. Ce portefeuille unique et varié inclut les marques Steinberger Icons, Steigenberger Hotels & Resorts, Jaz in the City, House of Beats, MAXX by Deutsche Hospitality, IntercityHotel et Zleep Hotels.

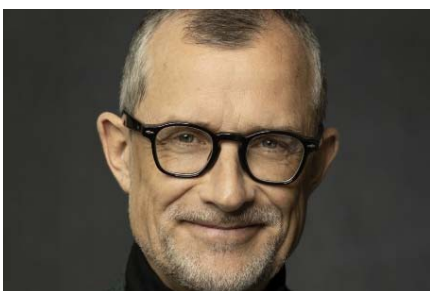
Notre gamme nous offre de nombreuses possibilités, mais elle implique également une certaine responsabilité envers nos collaborateurs, nos hôtes et partenaires ainsi que nos pays d'accueil à travers le monde. Les pages suivantes constituent le fil conducteur de nos actions quotidiennes et présentent les principes directeurs qui nous régissent chez Deutsche Hospitality dans le monde entier. Notre boussole interne nous aide souvent à prendre la bonne décision. En outre, notre code de conduite est un complément utile et nécessaire dans un cadre plus large.

L'intégrité consiste à agir correctement même sans surveillance et à avoir le courage de prendre la bonne décision, peu importe les conséquences. Cela est important pour nous chez Deutsche Hospitality, car la réputation que nous avons acquise au fil du temps peut facilement être compromise par quelques décisions malavisées. Nous comptons sur chacun d'entre vous pour mettre en pratique ce code de conduite dans vos décisions et dans vos actions quotidiennes pour que Deutsche Hospitality continue, en plus d'être efficace, de représenter les valeurs qui nous différencient, nous consolident et renforcent notre visibilité.

Le code de conduite constitue également une aide pour savoir vers qui se tourner lorsque vous êtes confronté à des difficultés ou avez besoin de soutien.

En tant que membres du Conseil d'administration, notre attente est que nous agissions tous et prenions tous nos décisions en vertu des principes présentés dans les pages suivantes. N'oubliez pas : nous portons tous la responsabilité de notre comportement !

Nous vous remercions par avance !



Oliver Bonke, CEO



Ulrich Johannwille, CFO

# CADRE DU CODE DE CONDUITE

Le code de conduite de Deutsche Hospitality est une aide pour que nous agissions tous de manière appropriée dans les situations professionnelles du quotidien. Il est en outre important d'observer les prescriptions et législations nationales. Le code de conduite est étroitement lié à nos valeurs et à notre charte d'entreprise.

## À qui s'applique ce code ?

Tous les collaborateurs travaillant dans les bureaux de l'entreprise, les centres de réservation et les hôtels de Deutsche Hospitality sont tenus de respecter le code ainsi que les directives et procédures auxquelles il fait référence. Les hôtels sous licence de Deutsche Hospitality font l'objet d'une exploitation indépendante. Toutefois, en plus d'une vision commune pour poursuivre le renforcement des marques de Deutsche Hospitality, tous nos hôtels et propriétaires partagent un engagement en faveur de pratiques commerciales responsables. Les principes, l'esprit et la finalité du code s'appliquent à Deutsche Hospitality dans sa globalité, y compris aux hôtels sous licence. Ce code et l'ensemble des principes et des directives qu'il contient ont un caractère contraignant pour tous les collaborateurs de Deutsche Hospitality.

## En tout temps, nous vous prions :

- d'observer les prescriptions et législations nationales ;
- de prendre en considération les directives applicables au domaine professionnel spécifique ;
- de toujours avoir à l'esprit que le code de conduite est une ligne directrice, ne peut contenir chaque action individuelle et que la description du « comportement approprié » ne peut être exhaustive ; les énumérations ne sont qu'une liste d'exemples.

## Nos valeurs

Nos valeurs servent de « langage commun » et génèrent un fort sentiment d'appartenance. Au-delà des postes de travail, des individus, des pays et des cultures, elles préservent et donnent un sentiment d'hospitalité et de culture du service sur lequel nous avons fondé notre réputation dans le monde entier.

Nous sommes tenus de comprendre les valeurs qui constituent la base de l'identité de ce groupe et de les accepter, les représenter et les partager afin que tous les collaborateurs les mettent en pratique.

**PERFECTION**  
**ATTENTION**  
**PASSION**  
**VISION**  
**TRADITION**

## Charte d'entreprise

La charte d'entreprise donne le cadre global. En complément, le code de conduite aide à décrire les actions quotidiennes attendues à partir d'une perspective comportementale.

- NOUS** voulons une présence reconnue à l'échelle internationale
- NOUS** désirons une croissance exceptionnelle en nous appuyant sur des partenariats forts et des modèles d'affaires évolutifs
- NOUS** portons la responsabilité de la mise en œuvre de nos images de marque claires et incisives
- NOUS** nous adaptons systématiquement à l'hôte
- NOUS** sommes passionnés par notre entreprise et nos marques
- NOUS** sommes hautement performants grâce à des méthodes de travail agiles et en réseau
- NOUS** faisons avancer le marché par des innovations courageuses
- NOUS** tirons systématiquement profit des potentiels qu'offre la numérisation
- NOUS** vivons une culture empreinte de confiance, de respect et de valorisation
- NOUS** augmentons la valeur de l'entreprise invariablement et durablement

# VUE D'ENSEMBLE

## Responsabilité mondiale



Nous nous efforçons de créer un monde du travail dans lequel les personnes du monde entier sont estimées et respectées et qui permet à nos collaborateurs de donner le meilleur d'eux-mêmes. Nous encourageons la diversité et apprécions l'association unique de talents, d'expériences et de visions de tous les collaborateurs, qui garantissent notre succès.

## Conduite éthique



Nous exigeons de nous-mêmes et de nos partenaires commerciaux d'agir avec un sens de l'éthique et d'une manière qui correspond aux directives définies. Nos décisions professionnelles sont prises dans le meilleur intérêt de Deutsche Hospitality et sont toujours conformes aux autres directives et règlements de Deutsche Hospitality.

## Responsabilité environnementale



En tant qu'entreprise soucieuse de l'environnement, nous ressentons un sentiment de responsabilité envers les générations présentes et futures et nous nous engageons pour l'amélioration de procédures respectueuses de l'environnement. Notre présence mondiale nous permet de promouvoir des solutions respectueuses de l'environnement dans nos domaines d'activité.

## Pots-de-vin et corruption



Nous nous engageons à agir avec intégrité. Les pots-de-vin ne sont en aucun cas autorisés. À aucun moment, dans le cadre de l'activité professionnelle, nous ne pouvons proposer, promettre ou accorder des pots-de-vin et nous n'exigerons ni n'accepterons aucun pot-de-vin. Cet engagement s'applique aux fonctionnaires, agents gouvernementaux ainsi qu'au versement de pots-de-vin à des individus ou organisations dans le secteur privé.

## Relation avec des collègues



Nous sommes tenus de proposer à tous les candidats et collaborateurs des opportunités d'emploi équitables, indépendamment de la race, de la couleur de peau, de la religion, de la croyance, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité ou de l'expression de genre, de l'âge, de la situation familiale, de l'origine, de la nationalité, du handicap physique ou mental, des informations génétiques (y compris, mais sans se limiter à l'anamnèse familiale), du statut d'ancien combattant ou d'autres classifications protégées en vertu du droit en vigueur.

## Confidentialité et protection des données



Nous travaillons avec une grande quantité de données à caractère personnel telles que les noms, les coordonnées et d'autres informations d'hôtes, de collègues, d'actionnaires, de propriétaires et de partenaires commerciaux. Les lois internationales relatives à la protection des données définissent la façon dont nous devons gérer ces données. Le respect de cette législation est un élément essentiel d'une démarche responsable. Il nous incombe de garantir que tous ceux qui mettent des données à notre disposition puissent être assurés que nous les traitons correctement.



# RESPONSABILITÉ MONDIALE

Nous nous efforçons de créer un monde du travail dans lequel les personnes du monde entier sont estimées et respectées et qui permet à nos collaborateurs de donner le meilleur d'eux-mêmes. Nous encourageons la diversité et apprécions l'association unique du talent, de l'expérience et des visions de tous les collaborateurs, qui garantissent notre succès.

## Droits de l'homme

Nous croyons qu'une conduite éthique et la réalisation de bonnes affaires sont étroitement liées. Nous soutenons la protection des droits de l'homme, notamment de nos collègues, partenaires commerciaux et dans l'environnement dans lequel nous opérons.

## Dignité humaine

Pour Deutsche Hospitality, le respect de la dignité humaine est plus qu'un simple facteur à prendre en considération. Nous nous engageons à garantir le respect de ces droits de l'homme fondamentaux et rejetons toute forme de travail forcé et d'esclavage moderne dans notre entreprise et en interaction avec des partenaires commerciaux.

### Une conduite appropriée signifie :

- Nous traitons tous les hommes de manière égale.
- Nous respectons le droit de tous les collaborateurs à la liberté d'association.
- Nous respectons le droit de tous les collaborateurs de choisir (ou de ne pas choisir) de participer à des négociations et/ou représentations collectives.
- Nous satisfaisons à toutes les exigences en matière de rémunérations et de salaires en conformité avec la législation et les prescriptions locales applicables, y compris les salaires minima légaux, et offrons au minimum les prestations complémentaires prescrites par la loi.
- Nous satisfaisons à toutes les exigences en vertu du droit applicable concernant le temps de travail et rémunérons de manière appropriée les heures supplémentaires effectuées.
- Nous satisfaisons à toutes les exigences concernant l'âge minimal applicable à l'embauche de collaborateurs (15 ans) et attendons de nos fournisseurs et partenaires commerciaux qu'ils les respectent aussi.
- Nous sommes fiers d'embaucher de nouveaux collaborateurs sans aucune forme de restriction.
- Nous créons des relations de travail qui reposent sur une base volontaire et auxquelles les collaborateurs peuvent mettre fin à leur guise dans un délai raisonnable. Nous n'avons pas recours à la servitude pour dettes.
- Nous respectons le droit de tous les collaborateurs à une entière liberté de mouvement ou liberté de circulation. Cela inclut entre autres le fait que les documents d'identité ou les objets personnels restent auprès du collaborateur.

## Diversité et inclusion

Nous sommes une entreprise de cultures différentes au service d'hôtes différents. Nous apprécions nos collègues en tant qu'individus uniques et respectons les différentes idées, visions et énergies qu'ils apportent dans l'entreprise. Pour encourager cette attitude, nous avons mis en place une culture intégrative qui encourage les personnes à être elles-mêmes.



# CONDUITE ÉTHIQUE

Nous exigeons de nous-mêmes et de nos partenaires commerciaux d'agir avec un sens de l'éthique et d'une manière qui correspond aux directives définies. Nos décisions professionnelles sont prises dans le meilleur intérêt de Deutsche Hospitality et sont toujours conformes aux autres directives et règlements de Deutsche Hospitality.

## Conflits d'intérêts

Nous agissons toujours dans le meilleur intérêt de Deutsche Hospitality et évitons les conflits d'intérêts. Cela signifie que nous contournons des situations dans lesquelles des intérêts personnels, familiaux ou financiers sont en conflit avec ceux de Deutsche Hospitality. Il est important d'éviter tout conflit afin de garantir que les fournisseurs et autres partenaires commerciaux soient assurés que nous agissons de manière équitable et transparente. Si vous deviez être confronté à un éventuel conflit d'intérêts, transmettez les détails à votre supérieur et ne participez pas vous-même au processus décisionnel ultérieur.

## Façon d'agir honnête

Deutsche Hospitality s'efforce d'agir avec honnêteté envers les hôtes, les partenaires commerciaux, les concurrents et les collaborateurs. Nous n'acquérons aucun avantage déloyal par la manipulation, la dissimulation, l'utilisation abusive d'informations confidentielles, la représentation erronée de faits ou toute autre façon d'agir déloyale dans nos activités professionnelles.

## Comportement d'achat

Nous nous efforçons d'avoir une attitude équitable et impartiale avec nos fournisseurs et nos contractants externes. Nous essayons de garantir que les décisions en matière d'approvisionnement reposent sur des critères définis légitimes, y compris au niveau de la qualité, de l'étendue de la prestation et du prix. Nous respectons les conditions contractuelles, payons dans les délais impartis et protégeons les informations confidentielles des fournisseurs, contractants externes et prestataires.

## Fortune commerciale

Protégez les actifs de Deutsche Hospitality en les utilisant de manière responsable, efficace et dans le respect des directives de Deutsche Hospitality. Ces actifs incluent les immobilisations corporelles, l'équipement technique et la propriété intellectuelle. Font partie des immobilisations corporelles l'argent liquide, les équipements, le stock et les moyens d'exploitation. L'équipement technique comprend les ordinateurs, les logiciels, les téléphones et les réseaux. La propriété intellectuelle inclut les marques, les secrets commerciaux, les droits d'auteur, les brevets, les logos et les informations confidentielles ou protégées. Tous les actifs doivent être protégés contre l'utilisation abusive, la détérioration, l'abus de confiance ou le vol et ne doivent pas être utilisés à des fins illégales ou d'enrichissement personnel. N'oubliez pas que le vol, la négligence et le gaspillage impactent directement notre résultat d'exploitation.

## Réseaux sociaux

Deutsche Hospitality vous encourage à participer aux réseaux sociaux de manière respectueuse tout en protégeant la réputation de Deutsche Hospitality et en respectant le droit en vigueur. Soyez transparent en ce qui concerne votre lien avec Deutsche Hospitality et indiquez clairement si vous représentez vos propres opinions ou si vous agissez au nom de Deutsche Hospitality. En cas de doutes sur le fait d'être autorisé à publier, transférer ou partager d'une autre façon, veuillez vous adresser à un membre du Corporate Office.

## Consommation de stupéfiants

La consommation abusive de tout stupéfiant est interdite à tous les collaborateurs de Deutsche Hospitality.



# RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

En tant qu'entreprise soucieuse de l'environnement, nous ressentons un sentiment de responsabilité envers les générations présentes et futures et nous nous engageons pour l'amélioration de procédures respectueuses de l'environnement. Notre présence mondiale nous permet de promouvoir des solutions respectueuses de l'environnement dans nos domaines d'activité.

## Responsabilité environnementale

Nos décisions professionnelles devraient toujours prendre en considération les effets sur l'environnement. En exploitant des hôtels, nous influençons l'environnement et le climat. Deutsche Hospitality est consciente de cette responsabilité et par le biais de ce code de conduite, nous voulons insister sur le fait que nous prenons cette responsabilité au sérieux. Cela signifie que nous nous conformons non seulement aux prescriptions légales, mais que nous promovons également le développement d'une société plus verte et plus respectueuse de l'environnement.

Dans le cadre de notre responsabilité environnementale, nous encourageons les initiatives visant à la protection de l'environnement, à l'économie d'énergie, à la protection du climat, au recyclage des déchets ainsi qu'à l'introduction de meilleurs systèmes de management de l'environnement. Pour réussir la mise en œuvre de nos plans, il est important que nous comprenions tous comment nous devons exercer cette responsabilité et que nous agissions en tant qu'ambassadeurs de ces valeurs.

Sur le plan écologique, nous agissons de manière durable et estimons les collaborateurs qui s'engagent en faveur de l'amélioration continue.

Nous apprécions les collaborateurs qui s'engagent sur le plan social. Cela signifie qu'ils participent à des activités sociales, à des associations à but non lucratif et à des initiatives similaires.

## Une conduite appropriée signifie :

- Nous assumons la responsabilité pour notre environnement et prenons soin de notre faune et de notre flore.
- Nous nous employons à réduire notre consommation d'énergie en mettant en place des jalons clairement définis.
- Nous encourageons les collaborateurs à éteindre la lumière lorsqu'ils quittent la pièce et tirons profit des avancées technologiques, par exemple des cartes magnétiques des hôtes qui éteignent automatiquement la lumière lorsqu'ils quittent la chambre.
- Nous nous efforçons de réduire la quantité produite de déchets et de recycler correctement les déchets.



## POTS-DE-VIN ET CORRUPTION (1/2)

Nous nous engageons à agir avec intégrité. Les pots-de-vin ne sont en aucun cas autorisés. À aucun moment, dans le cadre de l'activité professionnelle, nous ne pouvons proposer, promettre ou accorder des pots-de-vin et nous n'exigerons ni n'accepterons aucun pot-de-vin. Cet engagement s'applique aux fonctionnaires, agents gouvernementaux ainsi qu'au versement de pots-de-vin à des individus ou organisations dans le secteur privé.

### Législation antitrust et concurrence

La législation sur la concurrence (également appelée législation antitrust) restreint les informations que nous pouvons partager et influence la façon dont nous pouvons interagir avec des concurrents, des franchisés, des propriétaires, des fournisseurs et autres. Nous agissons avec équité et transparence et indépendamment de nos concurrents. Les groupes hôteliers ainsi que les chaînes et hôtels locaux font partie de notre concurrence.

### Une conduite appropriée signifie :

- Nous évitons d'avoir un comportement douteux en faisant preuve de vigilance dans la communication et l'interaction avec la concurrence (y compris avec des moyens de communication indirects comme les entretiens informels).
- Nous faisons tout ce qui est en notre pouvoir pour détecter rapidement les éventuelles questions relevant de la concurrence et de la législation antitrust et pour nous tenir à distance de situations problématiques en n'organisant pas de rencontres ou d'activités qui donnent lieu à des interactions inappropriées.
- Nous réagissons à une conduite inappropriée en signalant au Compliance Officer concerné les invitations de concurrents à échanger des informations relevant de la concurrence.
- Nous calculons les prix sans enfreindre ces prescriptions.
- Nous concluons des accords sans enfreindre ces prescriptions.

### Lois anti-corruption

La corruption (c'est-à-dire la manière de procéder d'une autorité ou d'un parti puissant avec des moyens illégaux, immoraux ou qui sont en contradiction avec des normes éthiques) est illégale et nuisible à la société. La corruption naît souvent du favoritisme et est associée aux pots-de-vin. Toutes les formes de corruption sont intolérables pour nous ainsi que pour nos fournisseurs et ceux avec lesquels nous coopérons.

### Blanchiment d'argent

Il est interdit aux collaborateurs du monde entier de participer à des transactions contenant des fonds qui proviennent d'activités illégales ou de faciliter ces dernières.





## POTS-DE-VIN ET CORRUPTION (2/2)

Nous nous engageons à agir avec intégrité. Les pots-de-vin ne sont en aucun cas autorisés. À aucun moment, dans le cadre de l'activité professionnelle, nous ne pouvons proposer, promettre ou accorder des pots-de-vin et nous n'exigerons ni n'accepterons aucun pot-de-vin. Cet engagement s'applique aux fonctionnaires, agents gouvernementaux ainsi qu'au versement de pots-de-vin à des individus ou organisations dans le secteur privé.

### Cadeaux

Une prudence particulière est de mise au moment d'accepter des cadeaux ou des invitations à des activités de divertissement. N'acceptez pas de cadeaux, d'arrangements gratuits, de repas, d'invitations à des activités de divertissement ou de faveurs qui pourraient donner lieu pour vous à des obligations, qui présentent un avantage personnel ou qui pourraient être considérés comme une prise d'influence inappropriée sur la conclusion d'une affaire. L'acceptation de cadeaux, d'invitations à des activités de divertissement ou de repas n'est appropriée que lorsque la contrepartie est faible et correspond aux pratiques commerciales locales.

Dans certains pays, accepter des cadeaux est un signe de respect et de politesse. Les cadeaux sont autorisés là où cela est habituellement et généralement accepté pour autant que l'acceptation corresponde aux lois et prescriptions locales. En cas de doute, veuillez vous adresser à votre supérieur et au gérant compétent.

Veuillez noter que les pourboires, les compensations et certains cadeaux peuvent être soumis dans certains pays à l'imposition des particuliers.

### Une conduite appropriée signifie :

- Les objets matériels devraient être de faible valeur ; de petits cadeaux comme des articles avec logo, des calendriers, des casquettes, des t-shirts, de la nourriture, du vin et des tasses sont acceptables.
- Pour les objets immatériels, ne vérifiez pas seulement la valeur nominale ; ils doivent également ne pas être dispendieux ou extravagants.
- Des invitations appropriées à des rencontres, congrès ou conférences professionnels ou à des séminaires sur des formations produit peuvent être acceptées.
- Des invitations à des manifestations sociales ou culturelles peuvent être acceptées pour autant que le coût soit raisonnable et que votre participation a une finalité commerciale claire, par ex. l'entretien des réseaux.
- Des invitations à des manifestations sportives ou payantes qui sont usuelles dans la gestion des affaires dans le secteur et qui favorisent de bonnes relations de travail avec les clients, les prestataires et les fournisseurs peuvent être acceptées.

### Une conduite inacceptable signifie :

- Acceptation d'une caisse d'un champagne onéreux.
- Acceptation d'une manifestation incluant billets d'entrée et vol et/ou hébergement dans un hôtel avec conjoint.
- Acceptation d'un cadeau personnel de grande valeur, par ex. un bijou.



# RELATION AVEC DES COLLÈGUES

Nous sommes tenus de proposer à tous les candidats et collaborateurs des opportunités d'emploi équitables, indépendamment de la race, de la couleur de peau, de la religion, de la croyance, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité ou de l'expression de genre, de l'âge, de la situation familiale, de l'origine, de la nationalité, du handicap physique ou mental, des informations génétiques (y compris, mais sans se limiter à l'anamnèse familiale), du statut d'ancien combattant ou d'autres classifications protégées en vertu du droit en vigueur.

## Harcèlements sexuels et autres harcèlements illicites

Nous nous engageons à créer un environnement de travail exempt de discrimination sexuelle et de harcèlement sexuel de quelle que forme que ce soit ainsi que sans harcèlement illicite qui repose sur d'autres caractéristiques protégées.

### Une conduite appropriée signifie :

- Prévenir les incidents indésirables sur le lieu de travail en appliquant les principes de travail du groupe et favoriser un environnement de travail apolitique dans lequel la sincérité et l'honnêteté sont mises en avant et la coopération et l'efficacité récompensées.
- Détecter des changements dans l'environnement de travail et encourager les collègues à discuter des préoccupations concernant le lieu de travail.
- Réagir avec sensibilité, mais de manière appropriée aux préoccupations concernant la diversité en abordant directement les problèmes.
- Faciliter une relation amicale et respectueuse avec vos collègues.
- Chaque collaborateur a le droit de s'exprimer sans être interrompu.
- Chaque collaborateur accepte l'opinion de l'autre même si celle-ci ne correspond pas à sa propre opinion.

## Santé et sécurité

Nous nous engageons à offrir à nos collaborateurs un poste de travail propice à une meilleure santé et sûr dans le respect des lois en vigueur. Soyez sensible aux questions de sécurité et aux directives qui influencent votre travail. Informez dans les meilleurs délais l'entreprise, votre manager ou la personne responsable de la santé et de la sécurité de toutes blessures survenues sur le poste de travail ou de toute circonstance qui pourrait provoquer une situation dangereuse afin qu'une inspection puisse être effectuée rapidement et que des mesures correctives puissent être prises. Après avoir pris connaissance de toute circonstance pouvant impacter la santé et la sécurité sur le poste de travail, les managers doivent agir rapidement afin d'éliminer la menace pour la sécurité et la santé de nos collaborateurs.



# CONFIDENTIALITÉ ET PROTECTION DES DONNÉES

Nous travaillons avec une grande quantité de données à caractère personnel telles que les noms, les coordonnées et d'autres informations d'hôtes, de collègues, d'actionnaires, de propriétaires et de partenaires commerciaux. Les lois internationales relatives à la protection des données définissent la façon dont nous devons gérer ces données. Le respect de cette législation est un élément essentiel d'une démarche responsable. Il nous incombe de garantir que tous ceux qui mettent des données à notre disposition puissent être assurés que nous les traitons correctement.

## Sécurité de l'information et confidentialité

Nous sommes tous responsables de la sécurisation des informations que nous gérons. Les informations gérées au sein de Deutsche Hospitality constituent un actif et doivent être protégées en conséquence. Certains types d'informations, comme les données à caractère personnel, peuvent être protégées par des lois et des prescriptions. Nous devons tous respecter les lois nationales ainsi que les directives, normes et procédures en matière de sécurité de l'information de Deutsche Hospitality.

## Stockage de documents

Il existe une multitude de réglementations qui définissent la durée de stockage des documents (au format imprimé ou électronique). Pour se conformer à ces prescriptions, Deutsche Hospitality a développé des consignes qui incluent tous les types de documents. Tous les collaborateurs et les représentants des parties prenantes doivent respecter ces consignes.

Dans le cas de procédures judiciaires, d'enquêtes en cours ou futures, de contrôles fiscaux ou de contentieux, il est interdit d'effacer tout type de documents, copies comprises.

## Protection des informations concernant les hôtels

Deutsche Hospitality traite une grande quantité de données à caractère personnel telles que les noms, les coordonnées et d'autres informations d'hôtes, de collègues, d'actionnaires, de propriétaires et de partenaires commerciaux. Les lois internationales relatives à la protection des données définissent la façon dont nous devons gérer ces données. Le respect de cette législation est un élément essentiel d'une démarche responsable. Il nous incombe de garantir que tous ceux qui mettent des données à notre disposition puissent être assurés que nous les traitons correctement.

## Protection des données

La protection des données à caractère personnel comprend la limitation de l'accès à l'information (par ex. nom, numéro de téléphone, adresse e-mail ou numéro de carte de crédit) qui permettent à une personne d'être, directement ou indirectement, identifiée, ainsi que la définition des conditions en vertu desquelles ces données peuvent être collectées et traitées.

# APPLICATION DU CODE

Alors que nous devons tous nous acquitter de notre responsabilité d'agir avec équité et de protéger la renommée de Deutsche Hospitality, il est possible qu'une petite minorité de nos collègues se trouve en infraction. C'est la raison pour laquelle nous encourageons tous les collaborateurs à exprimer sans crainte toute préoccupation d'ordre éthique. Les collaborateurs qui fournissent des indications en toute bonne foi ne doivent pas être exposés à des représailles.

## Infractions au code de conduite

Toute violation des directives et prescriptions contenues dans le présent code de conduite fera l'objet d'actions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ainsi que d'éventuelles procédures judiciaires, en fonction du droit applicable et des circonstances respectives. Dans le cadre de la loi, des actions disciplinaires peuvent également s'appliquer à tout manager ou supérieur qui organise, autorise, accepte tacitement des infractions ou alors qu'il en avait connaissance, ne les signale pas ou ne les sanctionne pas immédiatement.

Des inconduites doivent dans ce contexte être interprétées comme des actions qui enfreignent des lois, des directives et prescriptions internes ou des principes de conduite éthiques et moraux. Vous trouverez de plus amples informations sur les inconduites que vous pouvez signaler dans la DH Speak-Up Line. Toutefois, il faut en particulier mettre l'accent sur les comportements suivants, car ils sont considérés comme une forme de harcèlement :

- Violence, menace de violence ou propos violents adressés à une autre personne.
- Des blagues et propos sexistes, racistes, homophobes, transphobiques ou autrement discriminatoires ainsi que la publication ou la représentation de supports sexuellement explicites ou violents.
- Des attaques personnelles, notamment en lien avec le genre, l'orientation sexuelle, la race, la religion ou le handicap.
- Marques d'attention importunes d'ordre sexuel, y compris des commentaires, allusions ou blagues à caractère sexuel, des contacts et rapprochements sexuels inappropriés.
- Intimidation intentionnelle, harcèlement ou persécution (en ligne ou en personne).

## Signalement d'inconduites

Nous avons créé la DH Speak-Up Line à des fins de signalement anonyme d'inconduites. Sur une plateforme en ligne sécurisée, vous pouvez en tout anonymat envoyer des informations sur des inconduites.

Toutefois, la DH Speak-Up Line propose également une fonction d'assistance qui vous permet de poser des questions sur les lois, le code de conduite et les directives de l'entreprise afin d'éviter des inconduites involontaires.

Nous souhaitons tous vous encourager à utiliser cette nouvelle offre et à nous communiquer vos préoccupations ou observations. Ce qui nous permettra d'empêcher les inconduites ou de les détecter le plus tôt possible et de mettre nos processus internes à l'épreuve et de les remettre en cause. Soyez assuré que vos saisies sur la DH Speak-Up Line sont protégées et en ce qui concerne les alertes anonymes, aucune conclusion ne peut être tirée sur votre personne.

Veillez éviter les dénonciations ou les fausses déclarations intentionnelles.

Vous pouvez accéder à la DH Speak-Up Line à l'adresse suivante : <https://www.bkms-system.com/grc-speakup>

## Clause de sauvegarde

Si une condition du présent code de conduite est ou devient complètement ou partiellement invalide ou inapplicable, les autres dispositions ne s'en trouvent pas affectées.