



Code de Conduite de **NH Hotel Group**

GUIDE PRATIQUE

nH | HOTEL GROUP

nhow Berlin
Berlin, Germany

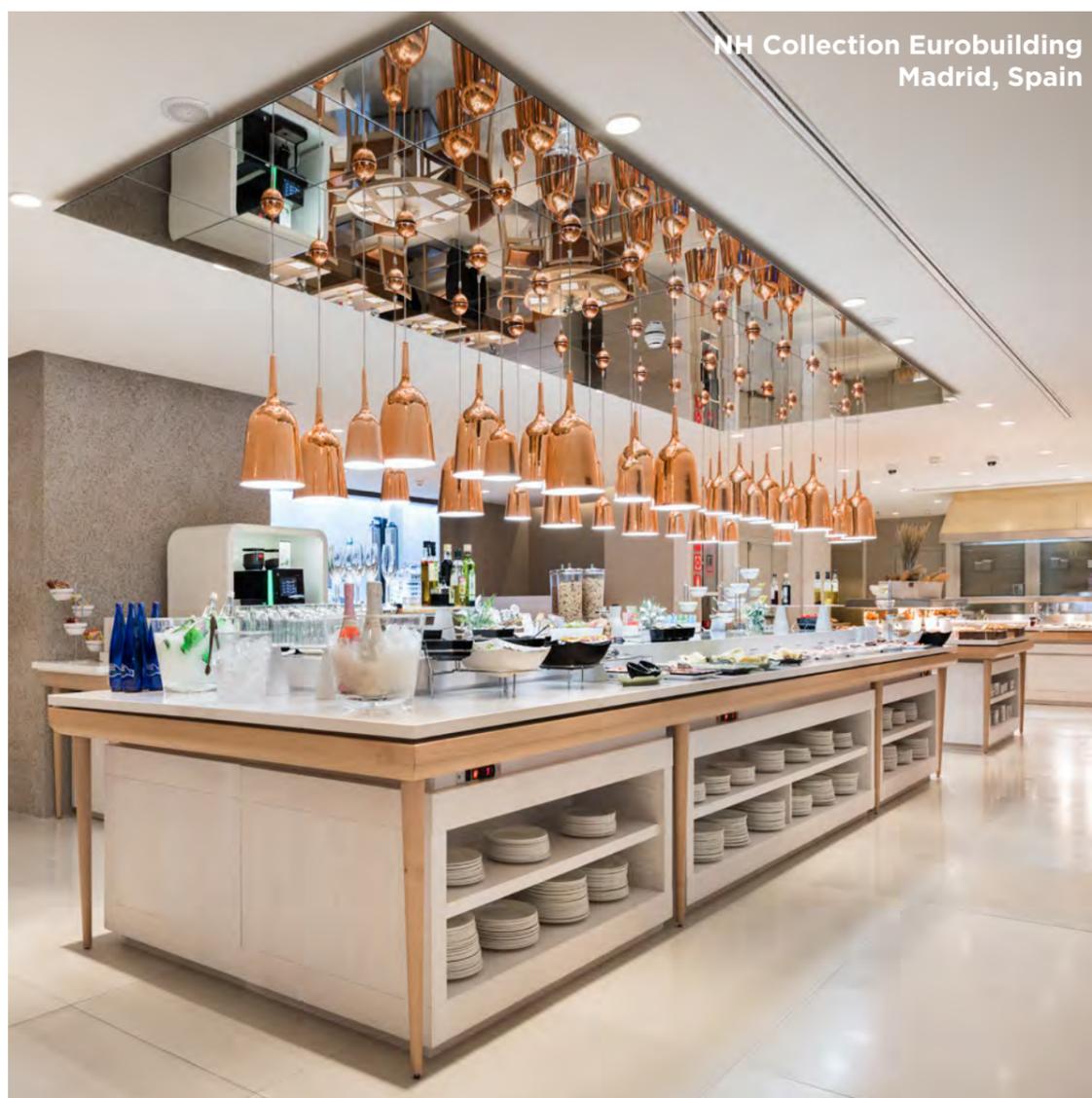
nH
HOTELS


nH COLLECTION
HOTELS

nhow

Hesperia
RESORTS

nH | HOTEL GROUP



NH Collection Eurobuilding
Madrid, Spain

L'INDICE

LETTRE DU COMITÉ DE MANAGEMENT DE NH HOTEL GROUP	4
INTRODUCTION	5
RESPECT DE LA LÉGALITÉ ET DES VALEURS ÉTHIQUES	6
ENGAGEMENT ENVERS LES PERSONNES	7
ENGAGEMENT ENVERS LES CLIENTS	8
ENGAGEMENT DE LA PART DE FOURNISSEURS	8
ENGAGEMENT ENVERS LES ACTIONNAIRES	9
ENGAGEMENT ENVERS LES COMMUNAUTÉS ET LA SOCIÉTÉ	9
ENGAGEMENT ENVERS LES ACTIFS, LES CONNAISSANCES ET LES RESSOURCES DE NH HOTEL GROUP	10
OBLIGATIONS À L'ÉGARD DES PRATIQUES FRAUDULEUSES OU PEU ÉTHIQUES	12
ENGAGEMENT FACE AU MARCHÉ DE VALEURS	16
VIOLATION PRÉSUMÉE	16

LETTRE DU COMITÉ DE MANAGEMENT DE NH HOTEL GROUP

NH Hotel Group et ses professionnels ont démontré au jour le jour qu'ils s'engagent à agir avec intégrité, honnêteté, transparence, respect, confiance et professionnalisme dans l'accomplissement de leurs activités. Ces principes et valeurs ont également été exigés à nos clients, prestataires de services, actionnaires et communautés dans lesquelles NH Hotel Group opère, pour que tous les destinataires du Code contribuent effectivement à la réalisation de notre objectif commun qui consiste à être l'entreprise responsable de référence dans le secteur du tourisme.

En complément aux initiatives du nouveau NH, une fonction spécifique de conformité a été créée pendant l'exercice 2014, dont la tâche principale est de veiller au respect de la réglementation tant interne qu'externe, ainsi qu'à la structure de contrôle alignée, non seulement sur la réglementation en vigueur mais aussi sur les meilleures pratiques.

Le 29 juin dernier, sur la base d'une proposition du Comité de l'application, le Conseil d'administration de NH Hotel Group a adopté une version actualisée du Code de conduite.

La mise à jour a pour but de répondre à l'objectif de NH Hotel Group d'élargir le champ d'application des principes et des valeurs qui doivent guider le comportement du groupe, ainsi que d'adapter le code aux récentes nouveautés législatives.

On remercie tous les employés et de manière générale tous les destinataires du Code de conduite pour leur engagement et leur collaboration toutes ces années et on vous encourage à continuer à appliquer au jour le jour les principes et les valeurs reprises dans ce document, cadre de référence du comportement de NH Hotel Group.

COMITÉ DE MANAGEMENT

INTRODUCTION

Le Code de conduite de NH Hotel Group définit les valeurs qui doivent guider le comportement de la société et des professionnels qui la constituent. Son contenu est la norme fondamentale d'action et affecte l'ensemble des activités développées par NH Hotel Group. En outre, il est applicable à tous ceux avec lesquels NH Hotel Group maintient des liens ou avec qui ils doivent partager les valeurs et des normes.

Ce code de conduite s'appliquera aux personnes suivantes, soient physiques ou morales, selon le cas:

- I. Employés du groupe NH, indépendamment de la modalité contractuelle qui détermine la relation de travail, position qu'ils occupent, ou secteur géographique où ils exécutent leur travail.
- II. Étudiants en pratiques.
- III. Cadres du Groupe NH, indépendamment de la modalité contractuelle que détermine la relation de travail ou relation commerciale, la position qu'ils occupent, ou le secteur géographique où ils exécutent leur travail. Sont considérés comme responsables en tout cas, les membres de la haute direction (définis comme ceux qui ont une dépendance directe au Conseil d'administration ou au premier dirigeant de la société et, en tout cas, l'auditeur interne), tous les directeurs et responsables de département et les directeurs d'hôtel.
- IV. Membres des organes d'administration des sociétés et autres entités qui constituent le Groupe NH, quelle que soit la composition, forme et mode de fonctionnement de l'organe en question.
- V. Clients, prestataires de services, actionnaires et tout autre groupe d'intérêt qui ne sont pas mentionnés spécifiquement dans le présent code de conduite, qui auraient un lien direct avec les centres ou opérations du Groupe NH, dans la mesure où ce document pourrait s'avérer applicable et à condition que le Groupe NH ait la capacité de le mettre en application.

Sauf en cas de référence différenciée dans le présent code de conduite, les sujets visés aux points I) à III) antérieurs sont dénommés conjointement "employés". Les personnes visées aux alinéas I) à IV) antérieurs sont dénommées conjointement les « Entités concernées ». L'ensemble des personnes physiques et morales comprises dans le champ personnel d'application sont dénommées « Destinataires » du Code.

Afin de renforcer la connaissance du Code de conduite, disponible tant sur l'intranet que sur la page Web Entreprise de NH Hotel Group, nous mettons à la disposition de tous les employés ce guide pratique qui contient de façon claire et succincte les principales normes de conduite qui doivent inspirer et régir le comportement et l'action des professionnels qui composent NH Hotel Group. Il a également été aménagé pour tous les employés un document avec des « questions fréquentes » qui vise à rapprocher l'employé de manière simple et pratique du code de conduite.

Nous informons tous les employés qu'ils peuvent communiquer toute irrégularité ou tout manquement aux règles énoncées dans le Code de conduite en envoyant un courrier électronique à l'adresse codeofconduct@nh-hotels.com, via le canal confidentiel mis à la disposition de tous les destinataires du Code et géré par le projet SVP d'audit interne de NH Hotel Group.

Les valeurs et principes qui doivent guider l'action des employés, directeurs, stagiaires, membres des organes d'administration, clients, actionnaires, fournisseurs, et d'autres groupes d'intérêt, sont principalement résumés dans les points suivants :

RESPECT DE LA LÉGALITÉ ET DES VALEURS ÉTHIQUES

Respect de la légalité

Tous les employés doivent connaître les lois applicables au rôle du domaine de la responsabilité et au lieu de travail qu'ils occupent au sein de la société ainsi qu'observer dans toutes ses actions un comportement éthique.

À cet égard, la société met à la disposition de ses employés l'information, les politiques, les procédures et la formation adéquates leur permettant de comprendre et de s'acquitter des obligations légales et réglementaires applicables à leur poste de travail.

En cas de doute quant à la réglementation applicable, les employés doivent demander des conseils à leur supérieur hiérarchique ou au département de l'audit interne (via le canal codeofconduct@nh-hotels.com), au service juridique ou aux ressources humaines.

Intégrité éthique, honnêteté, transparence et confiance

Les activités commerciales et professionnelles de NH Hotel Group et de ses employés se fondent sur des valeurs d'intégrité et se développeront en accord avec les principes d'honnêteté, de transparence et de confiance, en évitant toute forme de corruption.

Au-delà du respect de la réglementation applicable, tout comportement devra être intègre, loyal, transparent et honnête.

Dans le cadre de ce qui précède, NH Hotel Group se réserve le droit de refuser des demandes de réservation ou de les annuler, si la société constate que la réservation poursuit des buts illégaux ou moralement répréhensibles.

Exemple :

Nous pourrions refuser une demande de réserve d'une salle lorsque nous serons clairement conscients, et sans aucun doute possible, qu'y seront prononcés des discours faisant l'apologie du terrorisme.

Nous ne pourrions honorer la réservation d'une chambre lorsque nous serons clairement conscients qu'elle va être utilisée à des fins de prostitution.

Neutralité politique

Lorsque les employés représentent NH, ils agissent avec une neutralité politique absolue et doivent s'abstenir de toute prise de position directe ou indirecte, soit en faveur ou contre des processus et acteurs politiques légitimes. En particulier, ne seront effectués ni dons ni apports de quelque nature que ce soit en représentation de NH ou en utilisant les ressources du groupe, à des partis politiques, organisations, des factions, mouvements, entités dont l'activité est clairement liée à l'activité politique.

Exemple :

Nous pourrions nous impliquer personnellement dans des activités politiques pendant notre temps libre, pourvu que cela n'ait pas de conséquences négatives sur la réputation de la société.

Nous ne participerons pas à des activités politiques qui interfèrent dans nos responsabilités professionnelles, ni qui seront financées avec des ressources de la société.

ENGAGEMENT ENVERS LES PERSONNES

Respecter les droits de l'homme et de travail

Toute action de NH Hotel Group et de ses employés fera preuve d'un respect scrupuleux des droits de l'homme et des libertés publiques, qui figurent dans la Déclaration universelle des droits de l'homme

Interdiction du travail des enfants ou du travail forcé

L'emploi de mineurs est interdit. Aucune forme de travail forcé ou involontaire ne sera autorisée dans les centres de travail. Cette interdiction est applicable à tous les fournisseurs et sous-traitants de NH.

Non-discrimination et égalité des chances

NH Hotel Group favorise la non-discrimination fondée sur la race, la couleur, la nationalité, l'origine sociale, l'âge, le sexe, l'état civil, l'orientation sexuelle, l'idéologie, les opinions politiques, la religion ou toute autre circonstance personnelle, physique ou sociale, de ses employés, et favorise aussi l'égalité des chances entre ceux-ci.

Exemple :

Nous pourrions recruter un nouvel employé en fonction de ses réalisations et de son expérience.

Nous ne procéderons pas à l'évaluation de ses résultats dans notre équipe sur la base de critères différents à ses mérites.

Les politiques et actions relatives à la sélection, au recrutement, à la formation et à la promotion interne des employés sont fondées sur des critères de capacité, compétence et mérite professionnel.

Le salaire des employés est compatible avec le rôle joué, toujours dans le respect des conventions collectives de chaque secteur.

En tout état de cause, le NH Hotel Group favorisera le développement personnel et professionnel de ses employés.

Interdiction d'abus d'autorité, de harcèlement physique ou psychologique

NH Hotel Group rejette toute manifestation de violence, de harcèlement physique, sexuel, psychologique, moral ou autre, d'abus d'autorité au travail et tous autres comportements qui engendrent un environnement intimidant ou offensant pour les droits personnels de ses employés.

Exemple :

Nous traiterons toutes les personnes de notre environnement de travail avec le même respect auquel nous aspirons à être traités.

Nous ne pourrions créer une atmosphère hostile ou intimidatrice auprès des membres de notre équipe.

Assurer la sécurité et la salubrité dans le poste de travail

Les employés de NH Hotel Group observent avec une attention particulière les règles relatives à la sécurité et la santé au travail, ainsi que celles que NH pourrait imposer par l'intermédiaire de ses services de prévention internes ou externes, dans le but de prévenir et de minimiser les risques professionnels.

Interdiction, avec des restrictions, de consommer de l'alcool

Il est interdit de consommer des boissons alcoolisées pendant les heures de travail, ainsi que de se rendre sur le centre de travail en étant sous ses effets.

Interdiction de consommer des drogues

Il est strictement interdit de consommer toute substance interdite par la loi sur les installations de NH Hotel Group, ainsi que de se rendre sur le centre de travail sous l'emprise de celles-ci.

La consommation de tabac sera réglementée conformément à la législation applicable et la procédure que NH Hotel Group a créée à cet égard.

ENGAGEMENT ENVERS LES CLIENTS**Garantir la qualité dans le service client**

Le principe sous-jacent qui doit régir toutes les actions vis-à-vis des clients est la satisfaction de ceux-ci comme norme prioritaire, à travers l'efficacité des procédés et la transparence dans l'action qui garantissent la qualité du service au client.

Communication, publicité et actions promotionnelles

La communication avec les clients doit toujours être véridique, claire, utile et précise quand nous commercialisons nos produits et services.

ENGAGEMENT DE LA PART DE FOURNISSEURS**Adéquation des fournisseurs sur la base de critères éthiques**

Les fournisseurs de NH doivent respecter les droits de l'homme, ne pas violer la loi et ne pas mettre en danger la réputation de l'entreprise.

NH étend le contenu et l'obligation de conformité du Code de conduite à ses fournisseurs en incorporant le propre Code aux contrats qui les lient avec eux.

Les fournisseurs assument l'entière responsabilité à l'égard des sous-traitants, et les propriétaires à l'égard de ses employés.

ENGAGEMENT ENVERS LES ACTIONNAIRES**Création de valeur et transparence de l'information donnée aux investisseurs**

NH Hotel Group s'engage en permanence à gérer la société avec l'objectif de créer de la valeur pour ses actionnaires, et met constamment à leur disposition les canaux de communication et de consultation leur permettant de disposer d'une information appropriée, utile et complète. Par conséquent tous les employés concernés par ce principe s'engagent à fournir toute information pertinente pour les décisions d'investissement de façon claire et exacte, garantissant, dans la mesure du possible, l'instantanéité de ses informations.

Engagement en matière de gouvernance d'entreprise

NH Hotel Group, en sa qualité de société cotée, a pris l'engagement de gérer la compagnie en accord avec les normes les plus élevées et les meilleures pratiques existantes en matière de gouvernance d'entreprise.

ENGAGEMENT ENVERS LES COMMUNAUTÉS ET LA SOCIÉTÉ**Développement économique et social**

NH Hotel Group est une chaîne mondiale et fournit des services dans diverses zones géographiques, tant dans les pays développés que dans les régions en développement, ce qui lui permet de contribuer à la création d'emplois locaux et au développement des communautés où il exerce ses activités.

NH Hotel Group a développé une politique de responsabilité sociale de l'entreprise et maintient un engagement actif envers les groupes sociaux les plus défavorisés, et il travaille avec des ONG, fondations et institutions dans le développement de nombreux programmes d'action sociale.

Veiller et appliquer la politique de durabilité de NH Hotel Group

NH Hotel Group développe ses activités dans le respect de l'environnement, en observant, voire en dépassant les plus hautes normes établies dans la législation environnementale d'application, et en minimisant l'impact de ses activités sur l'environnement.

En vertu de ce qui précède, toutes les Entités obligées, manifestent leur engagement à respecter la politique de durabilité adoptée par NH.

Exemple :

Nous pourrions lancer des actions sociales qui bénéficient à des groupes défavorisés dans la ville de notre centre de travail, à condition qu'elles soient compatibles avec la politique de responsabilité sociale du groupe.

Nous ne pourrions effectuer notre travail d'une façon nuisible à la réalisation des objectifs de durabilité de NH Hotel Group.

ENGAGEMENT ENVERS LES ACTIFS, LES CONNAISSANCES ET LES RESSOURCES DE NH HOTEL GROUP**Protection des données personnelles**

Tous les employés doivent toujours respecter la législation sur la protection des données personnelles lorsqu'ils traitent des données personnelles de clients, fournisseurs, actionnaires, salariés ou de tiers. À cet égard NH Hotel Group favorise la connaissance de la législation sur la protection des données à ses employés par l'intermédiaire de la distribution de matériel didactique.

Exemple :

Nous respecterons les mesures de sécurité établies par la compagnie en matière de protection des données personnelles.

Nous ne communiquerons pas de données de clients, fournisseurs, actionnaires, employés ou tiers à des personnes extérieures.

Utilisation responsable des outils informatiques

Les employés font un usage des outils informatiques dans des conditions conformes à l'exercice de leur poste et de leurs fonctions, et ne les utilisent pas de manière abusive, ni à leur profit ou pour des actions susceptibles d'affecter la réputation de NH Hotel Group.

Ne peuvent être divulgués à travers les moyens informatiques tout type d'information illégale, sexiste, abusive, diffamatoire, obscène, raciste, offensive ou non autorisée par les lois, ni matériel piraté ou logiciel contenant des virus, ni en général, tout autre matériel susceptible de compromettre, d'une façon ou d'une autre, la sécurité ou l'intégrité des systèmes informatiques.

Usage approprié des réseaux sociaux

Les employés doivent s'abstenir d'utiliser les réseaux sociaux et moyens de communication sociale pour diffuser des informations, images ou faire des déclarations susceptibles d'affecter la réputation de NH ou de porter atteinte à l'honneur de ses employés, groupes d'intérêt ou tiers en général.

Exemple :

Nous pourrions faire usage des réseaux sociaux pour promouvoir NH et faire connaître nos nouveautés commerciales.

Nous ne pourrions pas utiliser les réseaux sociaux pour communiquer des informations confidentielles du groupe ou pour nous prononcer sur les politiques ou les mesures internes prises par la société.

Obligation de confidentialité

Tous les employés doivent observer le plus strict devoir de confidentialité et de secret professionnel quant aux informations qu'ils manipulent. À cet égard, les employés s'engagent à revoir soigneusement les obligations en matière de confidentialité fixées au paragraphe du Code de conduite relatif à la protection de l'information confidentielle et privilégiée.

Exemple :

Nous pourrions diffuser des informations à caractère public sur la compagnie.

Nous ne pourrions pas communiquer des prévisions d'investissements ou d'activité qui n'aient pas été divulguées préalablement au public ou aux organismes officiels par les départements de l'analyse des investissements, de la communication ou par le Secrétariat général.

Usage approprié des actifs de NH

L'appropriation indue et l'utilisation inappropriée des actifs de l'entreprise sont interdites.

Exemple :

Nous utiliserons les actifs de l'entreprise uniquement dans le cadre de la relation de travail qui nous unit avec l'entreprise.

Nous ne pourrions pas utiliser les actifs de l'entreprise pour des usages personnel ou familial gratuitement.

OBLIGATIONS À L'ÉGARD DES PRATIQUES FRAUDULEUSES OU PEU ÉTHIQUES**Mesures de lutte contre la prostitution et l'exploitation ou abus de mineurs et des personnes handicapées**

Tous les employés redoubleront de précautions s'ils soupçonnent que l'activité hôtelière va être utilisée à des fins de prostitution ou de promotion de la prostitution, et peuvent, le cas échéant, refuser une réservation en se basant sur les fondements d'intégrité éthique susmentionnés.

En outre les employés prendront toutes les mesures possibles auprès de l'Organisation s'ils soupçonnent l'utilisation à des fins de prostitution

Exemple :

Nous pourrions accueillir un mineur accompagné par sa famille.

Nous ne pourrions pas accueillir un mineur s'il ne nous présente ni une pièce d'identité, ni une autorisation écrite signée par son représentant légal ou tuteur.

Tout particulièrement, NH Hotel Group s'engage à la prévention du tourisme sexuel impliquant des enfants, en adhérant et en suivant les recommandations du Code de conduite promu par ECPHAT (Réseau international d'organisations contre l'exploitation sexuelle et commerciale des enfants).

Ne pas accepter de dons ou de cadeaux

On ne pourra pas accepter de cadeaux, à quelque titre que ce soit, de la part des clients, fournisseurs, actionnaires, etc. dont la valeur est supérieure à 200 euros par cadeau. Dans le cas où le cadeau, se trouvant au-dessus du barème ci-dessus, soit difficile à restituer, il sera tiré au sort entre les employés du service, de l'hôtel ou du centre de travail.

Exemple :

Nous pourrions accepter des dons d'un montant inférieur à 200 euros.

Nous ne pourrions pas accepter de cadeaux d'un montant supérieur à 200 euros, auquel cas, nous essayerons de le restituer au donateur ou nous le tirerons au sort entre nos collègues.

Ne pas accepter ou offrir des bénéfices ou des avantages

On ne pourra pas demander, accepter ou offrir aucun type de paiement - en espèces ou en nature - ni, en général, aucun type de bénéfice ou avantage de toute nature non justifiés qui favorisent l'employé, NH Hotel Group ou à un tiers au détriment d'autres personnes, manquant ainsi à ses obligations en termes d'acquisition ou de vente de marchandises, ou de passation de contrats de services professionnels, et ce dans les différents pays où NH Hotel Group développe ses activités ou a l'intention d'en développer.

Exemple :

Nous pourrions accepter les invitations à des formations ou conférences gratuites que nous pourrions offrir certains fournisseurs, à condition qu'elles ne soient liées à aucune contrepartie émanant de NH Hotel Group (obligation de recrutement, achat, prix, etc.).

Nous ne pourrions pas offrir de chambres gratuitement moyennant des rabais en biens et services pour le bénéfice personnel..

Politique de recrutement de fournisseurs

NH dispose d'une politique d'achats et a mis en place une procédure d'évaluation et de sélection des nouveaux fournisseurs sur la base de critères sociaux, éthiques et environnementaux.

Exemple :

Nous devons suivre la politique et les procédures d'achat du groupe pour tous les contrats de fournisseurs.

Nous ne pourrions pas recruter directement les prestations de parents ou d'amis. Nous devons suivre les normes fixées dans la politique et des procédures d'achats.

Blanchiment des capitaux

Les employés de NH Hotel Group accorderont une attention particulière aux paiements et encaissements en espèces qui sont inhabituels étant donné la nature de l'opération, à ceux effectués par chèques au porteur ou à ceux effectués en devises différentes de celles préalablement convenues. Ils respecteront toujours les limites fixées dans la législation en vigueur.

Exemple :

Nous avons recours au protocole stipulé dans les procédures de NH, lorsque nous recevons des espèces dans nos hôtels qui dépassent les limites fixées par la législation en vigueur.

Nous ne pouvons pas accepter les paiements en espèces par des tiers, non mentionnés dans le contrat que nous avons passé pour la fourniture d'un service.

Il faudra également signaler les paiements pour lesquels le payeur ou le bénéficiaire est un tiers non mentionné dans les contrats correspondants, ainsi que ceux réalisés avec des comptes inhabituels dans les relations avec une entité déterminée, compagnie ou personne.

Contrôle sur l'information financière

Tous les employés ont l'obligation de refléter l'information économique, financière et patrimoniale en accord avec les principes comptables.

NH Hotel Group a établi les contrôles adéquats pour évaluer régulièrement les risques pour l'entreprise, les personnes et la réputation, assurant que les registres d'activités financières et comptable de l'entreprise soient préparés de manière précise et fiable, en collaboration avec les vérificateurs internes, externes et légaux.

À cet égard les employés s'abstiennent de:

- Tenir un registre des opérations sur des supports extracomptables non enregistrés sur les livres officiels.
- Tenir des comptabilités différentes qui, portant sur une même activité et un même exercice, dissimulent ou simulent la véritable situation de l'entreprise.
- Enregistrer des dépenses, des recettes, actifs ou passifs inexistantes ou non conformes à la réalité.
- Ne pas consigner dans les livres obligatoires affaires commerciales, les actes, opérations ou, en général, les transactions économiques, ou les consigner avec des chiffres différents des chiffres véritables.
- Écrire des annotations dans les livres de comptabilité en indiquant l'objet de façon incorrecte.
- Utiliser de faux documents.
- Détruire délibérément des documents avant le délai prévu par la loi.

Exemple :

Nous tiendrons des registres des activités financières de manière rigoureuse et fiable.

Nous n'enregistrerons pas des recettes ou des dépenses inexistantes.

Lutte contre la corruption privée et publique

Sont formellement interdites la contrefaçon, la manipulation ou l'utilisation intentionnelle de fausses informations.

Sont également interdites toutes les pratiques de corruption, pot-de-vin ou paiement de commissions sous toutes leurs formes, soit par des actes ou omissions, ou par la création ou le maintien de situations de favoritisme ou d'irrégularités ayant pour but d'obtenir un avantage pour le NH Hotel Group ou des avantages personnels.

Exemple :

Nous traiterons toujours des informations certaines et véridiques.

Nous ne pourrons payer une commission à 'un tiers pour être bénéficiaire d'un concours.

Les employés s'abstiendront de faire des paiements afin de faciliter ou d'accélérer des formalités, et qui consisteraient en la remise d'argent ou des bien en nature, quel que soit leur montant, en échange de pouvoir s'assurer ou faciliter une formalité ou une action face à tout organe judiciaire, administration publique ou organisme officiel, et ce en tout endroit du monde.

Exemple :

Nous agissons de façon éthiquement irréprochable auprès de tout fonctionnaire public.

Nous ne pourrons pas payer de commission à un fonctionnaire pour accélérer un processus.

Il est également interdit, même pour réaliser un bénéfice pour NH Hotel Group, d'exercer toute influence que ce soit sur un fonctionnaire ou une autorité quelconque, qui découle de la relation personnelle d'un employé ou d'un membre des organes d'administration de NH.

Exemple :

Nous assumerons les conséquences, quand bien même soient-elles négatives, de l'action des organismes publics.

Nous ne pourrons pas demander de « traitements de faveur » à un fonctionnaire du fait qu'il s'agit d'un parent d'un employé ou d'un membre des organes d'administration de NH Hotel Group.

Conflit d'intérêts et de loyauté envers NH

On considère comme conflit d'intérêt toute situation dans laquelle entrent en collision, de manière directe ou indirecte, l'intérêt personnel de l'employé et l'intérêt de l'une des sociétés de NH Hotel Group. Il y aura intérêt personnel de l'employé lorsque la question a un impact sur lui ou sur toute personne à laquelle il est lié.

Les décisions professionnelles doivent être fondées sur la meilleure défense des intérêts de NH Hotel Group, de façon qu'elles ne soient pas influencées par des relations personnelles ou familiales, ou d'autres intérêts particuliers des employés du groupe.

Tout employé devra éviter des situations de conflit d'intérêts personnels avec ceux de NH Hotel Group, et devra s'abstenir de représenter NH Hotel Group au cas où lui-même ou une personne qui lui est liée entrent en concurrence ou en conflit avec les intérêts de NH.

À cet égard, tous les employés, cadres et des membres du Conseil sont priés de réexaminer soigneusement les dispositions des paragraphes des Obligations à l'égard des pratiques frauduleuses ou peu éthiques, conflits d'intérêt et de loyauté au groupe NH du Code de conduite qui régit tout ce qui concerne cette thématique, exposant deux degrés, renforçant les exigences en matière d'éventuels conflits d'intérêt qui pourraient survenir chez des dirigeants et des membres du Conseil d'administration de NH Hotel Group.

La société, par l'intermédiaire du Conseil d'administration, a approuvé une procédure de conflits d'intérêt et d'opérations liées d'application à des dirigeants et des membres du Conseil d'administration, contraignantes pour ce collectif qui reste soumis au respect des normes rassemblées dans le présent document.

Exemple :

Nous pourrions travailler pour des entreprises concurrentes une fois que notre relation professionnelle avec NH aura pris fin, dans la mesure où le contrat signé avec NH n'établit pas d'autres conditions.

Nous ne ferons pas passer nos intérêts personnels avant ceux de NH Hotel Group dans l'exercice de nos responsabilités.

Opérations liées

Sans préjudice des situations de conflit d'intérêt au sens strict définies précédemment, NH Hotel Group a élaboré une procédure qui régit la conduite des opérations liées, procédure référencée dans le Code de conduite, dans le paragraphe Obligations à l'égard des pratiques frauduleuses ou peu éthiques – Opérations liées.

ENGAGEMENT FACE AU MARCHÉ DE VALEURS

Les dirigeants, membres des organes d'administration, ainsi que les employés ayant accès à des informations privilégiées s'engagent à respecter et à observer ce qui est établi par le Règlement intérieur de conduite dans les marchés de valeurs approuvé par la compagnie, dans la mesure où il s'applique.

VIOLATION PRÉSUMÉE

Tous les employés de NH ont l'obligation de respecter et de contribuer au respect du Code de conduite.

NH a établi une procédure qui permet de notifier de manière confidentielle et sans crainte des représailles, toute violation des principes énoncés dans le Code. Les dénonciations de violation du code sont gérées par le projet SVP d'audit interne de NH.

La dénonciation doit se faire de bonne foi et ne pas être fondée sur de simples conjectures ou hypothèses.

Exemple :

Je dois utiliser le canal destiné aux dénonciations des violations du Code de conduite pour informer des soupçons de non-respect du code par des employés, fournisseurs, clients ou autres groupes d'intérêt.

Je ne peux pas utiliser ce canal de plainte pour résoudre des conflits personnels ou transmettre des informations dénuées de fondement sur d'autres employés, fournisseurs, clients ou groupes d'intérêt.



**NH Collection Grand Hotel
Convento di Amalfi
Amalfi, Italy**