



ETHIQUE
DU MANAGEMENT
ACCOR

Notre développement, fondé sur une croissance saine et durable, repose sur la confiance et le respect que nous entretenons dans nos rapports au sein du Groupe.

Si ce guide « Ethique du Management Accor », qui fait suite aux « Repères du Manager » rappelle un ensemble de principes à respecter par tous, il ne saurait être exhaustif. Son objectif est de dresser un cadre commun valable pour tous, et applicable dans tous les pays où Accor agit, et de rappeler les grands principes à respecter dans tous nos actes de management.

Au-delà des règles et des principes de management que nous devons intégrer dans nos décisions et nos comportements au quotidien, il revient d'abord à chacun d'entre nous de faire appel à son sens des responsabilités et à son bon sens pour continuer à faire de Accor un Groupe respectueux et respecté.



Nos valeurs :

l'innovation, l'esprit de conquête, la performance,
le respect, la confiance

..... 4



Sourire aux collaborateurs

Nos principes de management

..... 5-9



Règles du commerce,
biens de l'entreprise, respect des personnes

Respect des lois et politique d'intégrité

..... 11-20



Société & Environnement

Notre responsabilité, nos engagement

..... 21-25



Glossaire

..... 26






Acteur majeur de l'Hôtellerie et des Services, Accor est aujourd'hui présent dans près de 100 pays avec plus de 150 000 collaborateurs, aux origines et aux métiers d'une grande diversité.

Notre développement, notre cohésion et notre réputation sont déterminants pour améliorer notre performance et garantir notre avenir. Ils dépendent de notre capacité à respecter un ensemble de pratiques qui fondent notre communauté managériale et font notre spécificité.

L'ensemble de ces pratiques constitue un formidable patrimoine que nous ont légué les co-fondateurs, Paul Dubrulle et Gérard Pélisson et dont nous sommes les garants. Accor considère que sa réussite économique et son développement mondial n'ont de sens et ne sont possibles que s'ils s'opèrent dans le cadre d'une culture responsable, partagée par tous et intégrant une forte dimension sociétale et environnementale.

Cet engagement traduit l'essence même de ce que nous sommes, nous l'avons exprimé en signant un certain nombre d'accords avec des organisations internationales et en adhérant à des chartes qui fixent un seul et même cadre pour agir.

Parce que le monde change à grande vitesse et que notre Groupe se transforme également en profondeur, nous avons souhaité mettre à la disposition de chaque manager ce guide qui exprime notre éthique du management. Ce guide, dont nos cinq valeurs sont le fil rouge, s'articule autour de trois points indissociables que sont :

-  **nos principes de management ;**
-  **notre engagement en matière d'intégrité et de respect des lois ;**
-  **notre responsabilité sociétale et environnementale.**

C'est seulement en portant haut et fort nos valeurs, en respectant nos engagements pris sur la scène internationale et en incarnant cette éthique de management énoncée dans ce guide que nous garantissons une croissance et un développement harmonieux et durable au profit du plus grand nombre. La finalité de cette démarche est de contribuer à la performance de notre Groupe en favorisant le développement de nos collaborateurs ainsi que celui des communautés où nous sommes présents, en répondant aux attentes de nos clients et de nos actionnaires, dans le respect des lois qui nous régissent.

Je compte sur chacun d'entre vous pour intégrer dans vos décisions et dans vos actions quotidiennes cette éthique du management Accor et pour la transmettre à vos équipes. C'est notre plus belle façon d'incarner et de perpétuer cet « esprit sourire ».

Gilles C. Pélisson
Président-directeur général

Nos valeurs :





au cœur de notre management

Transmettre les valeurs Accor

Expression de la personnalité, de l'identité et des traits fondateurs du Groupe au-delà des marques, des métiers, des personnes, des pays et des cultures, nos valeurs sont des repères qui définissent tous nos actes et toutes nos relations au quotidien. Nous en sommes, en tant que managers, les premiers ambassadeurs.

Nous avons pour devoir de les connaître, de nous les approprier, de les transmettre à nos équipes et surtout de les faire respecter par chacun. Avant toute chose, notre exemplarité est la condition première pour leur donner vie et leur conférer toute leur force.

Nos valeurs sont :

-  **L'innovation,**
notre marque de fabrique
Nous voulons regarder, anticiper et agir autrement pour imaginer de nouvelles solutions contributrices de progrès.
-  **L'esprit de conquête,**
moteur de notre développement
Nous prenons des risques et nous conjuguons audace, initiative et cohésion pour nous développer.
-  **La performance,**
clé de nos succès futurs
Nous nous imposons quotidiennement un haut niveau d'exigence individuel et collectif en donnant le meilleur de nous-mêmes pour obtenir le meilleur résultat.
-  **Le respect,**
socle de toutes nos relations
Nous considérons et nous reconnaissons, dans le Groupe et hors du Groupe, toutes les femmes et tous les hommes dans leur diversité partout dans le monde.
-  **La confiance,**
centre de notre management
Nous créons, pour tous et entre nous tous, un climat et une relation de confiance a priori.



Sourire aux collaborateurs

Nos principes de management

La vitalité, la dynamique et l'attractivité d'un Groupe de services comme Accor résultent en grande partie du professionnalisme et de l'engagement de ses collaborateurs.

Cette qualité est, elle-même, le fruit de :

- leur compétence : leur **savoir-faire** ;
- leur attitude : leur **savoir-être** ;
- et leur plaisir à travailler ensemble : leur **bien-être**.

Pour cette raison, Accor a toujours accordé une place majeure à ces trois dimensions qui font notre spécificité et notre réputation sur le marché. Pour les concilier, nous avons pour devoir de toujours mettre l'Homme au cœur de nos projets.

C'est la raison pour laquelle, notre défi, en tant que managers, est :

- de faire partager à nos collaborateurs la vision de Accor ;
- de créer des liens solides entre nous ;
- d'entraîner chacun le plus efficacement dans l'action.

Notre philosophie de management se résume en une phrase :

« Savoir sourire aux collaborateurs »

Sourire aux collaborateurs, c'est dans nos attitudes et dans nos actes au quotidien :

- être attentif et respectueux de chacun,
- s'ouvrir aux autres et aux idées nouvelles,
- favoriser la performance,
- faire vivre l'esprit Accor.

Etre attentif et respectueux de chacun

En tant que managers, notre capacité à décrypter les attentes de chacun, à stimuler les énergies à les mettre en relation, à détecter les talents, à reconnaître les performances et à ouvrir de nouveaux horizons à nos collaborateurs pour développer leurs compétences et leur motivation fonde notre comportement et notre compétence de managers. C'est surtout un état d'esprit qui demande une attention permanente envers nos équipes.

Dans notre management, c'est concrètement :

Adopter un mode de recrutement non discriminatoire et transparent

- en respectant un processus de sélection reposant sur une méthodologie commune pour tous les candidats à un même poste ;
- en recrutant, uniquement, en fonction de nos besoins et des qualités propres de chaque candidat, sur des critères de compétences professionnelles et de qualités humaines, sans autre considération.

Favoriser la diversité, source de richesse et de créativité, dans nos équipes

- en nous interdisant toute sorte de discrimination que ce soit de sexe, d'âge, de situation familiale, de race, d'aptitude physique ou d'appartenance à une organisation politique, religieuse, syndicale ou à une minorité ;
- et cela, à tous les moments de la vie professionnelle, et tout particulièrement pour, les questions de recrutement, de formation, d'attribution de missions, de promotion, de rémunération, ou de conditions de travail.

Contribuer au développement de chacun

- en adoptant dès le recrutement une logique de parcours professionnel ;
- en anticipant, en écoutant et en répondant aux attentes et aux préoccupations de nos collaborateurs ;
- en effectuant régulièrement des études d'opinion pour donner la parole à nos équipes ;
- en nous efforçant de donner à chacun de la visibilité sur son évolution professionnelle ;

- en donnant accès à chacun à une formation qualifiante et en s'engageant à proposer une formation par an et par collaborateur ;
- en jouant le jeu de la mobilité pour ouvrir de nouveaux horizons à nos collaborateurs en :
 - identifiant chaque année 5 % de nos managers potentiellement mobiles à l'international,
 - respectant la règle de « un poste tous les 5 ans » pour les managers,
 - permettant à chacun, dans le respect de ses contraintes personnelles, de connaître deux marques ou deux pays différents au cours de sa vie professionnelle.

Reconnaître et récompenser tous les talents

- en évaluant chaque collaborateur une fois par an,
- en permettant à chacun, au regard de ses compétences, de ses qualités humaines et de ses performances, d'accéder à tous postes du Groupe.

Permettre à chacun de s'épanouir en tant que personne

- en s'efforçant de faire de Accor un lieu où il fait bon travailler, où la vie privée est prise en considération ;
- en respectant les grandes étapes de la vie (naissance, mariage, congés, décès de proches...) ;
- en facilitant l'intégration de ceux qui souffrent de handicap ;
- en acceptant les différences de chacun liées à sa culture, son éducation, ses aptitudes physiques...

Pour Accor, être attentif et respectueux, c'est avoir une écoute de tous les instants et un regard sans a priori et toujours renouvelé sur chacun de nos collaborateurs.

La clé de la réussite ?

Le management de proximité est la condition nécessaire pour optimiser l'attention portée à chaque collaborateur et pour les accompagner tout au long de leur vie professionnelle. Si la taille de nos établissements favorise naturellement ce type de management, nous avons à notre disposition des outils et nous avons hérité de pratiques, en particulier celle de la « table ouverte », qui renforcent notre proximité avec nos équipes. Il revient à chacun d'entre nous de les cultiver et de les transmettre aux nouvelles générations.

S'ouvrir aux autres et aux idées nouvelles

En tant que managers, notre capacité à être à l'écoute du monde qui nous entoure, à s'y adapter, à inventer de nouvelles relations entre nous, à imaginer d'autres formes de collaboration, à faire émerger et à valoriser les idées des autres, à les confronter et à les intégrer, est une source infinie de richesse. Si cette ouverture contribue à l'épanouissement de chacun, elle nous ancre aussi dans la modernité. Inscrite dans les gènes de Accor, il revient à chacun d'entre nous de la perpétuer.

Concrètement dans notre management, c'est :

Rechercher la transversalité

- nous y contribuons en initiant la constitution de groupes de travail transversaux, en mettant en place des équipes projets multiculturelles, en y participant et en acceptant de détacher nos collaborateurs ;
- en entretenant un climat d'ouverture et d'échange et en nous interdisant l'autocensure pour que chacun se sente à l'aise et libre d'exprimer ses idées et de poser ses questions ;
- en travaillant dans le cadre d'une organisation matricielle où chacun connaît son rôle et ses responsabilités, respecte l'autre et lui fait confiance ;
- en ayant le réflexe de toujours regarder ce qui se passe à l'extérieur, de partager entre nous nos bonnes pratiques et de connaître celles qui existent dans d'autres entreprises.

Concilier agilité d'esprit et pragmatisme

- en adaptant notre organisation aux spécificités et aux évolutions de nos marchés, de nos métiers et aux événements qui peuvent impacter nos activités ;
- en stimulant l'innovation auprès de nos équipes, en favorisant les temps d'échange et de création et en encourageant et valorisant ceux qui innovent ;
- en recherchant le juste équilibre entre l'autonomie de chacun et l'implication des différents niveaux de responsabilités ;
- en sachant reconnaître ses erreurs, en acceptant le droit à l'erreur des autres et en se remettant en question.

Pour Accor, être ouvert aux autres et aux idées, c'est d'abord être réceptif au monde qui nous entoure et s'y adapter sans redouter le changement et la nouveauté.

La clé de la réussite ?

La diversité et le brassage des cultures sont indispensables pour développer et entretenir cet esprit d'ouverture. Se confronter aux autres et à leur différence est en effet une source inépuisable d'idées nouvelles et de remise en question.

Favoriser la performance

En tant que managers, la performance de nos équipes et de Accor est la finalité de notre travail. Financière, cette performance concerne aussi le niveau de qualité de nos services et l'image que renvoie le Groupe. Elle dépend donc à la fois du respect de règles organisationnelles, d'une communauté de pratiques à faire vivre et de la préservation de l'espace de liberté de chacun.

Concrètement dans notre management, c'est :

Utiliser au mieux nos ressources et nos talents

- en clarifiant le rôle et les responsabilités de chacun pour donner des repères et de la visibilité ;
- en conjuguant tous nos talents et en tissant des liens entre nos différents métiers ;
- en contribuant à instaurer un véritable travail d'équipe entre les opérationnels et les fonctions supports ;
- en valorisant et en exploitant au mieux nos plates-formes d'expertises qui font notre force ;
- en reconnaissant que toutes les expertises, fonctionnelles et opérationnelles, chacune dans leur champ de compétences, sont nécessaires à la réussite du Groupe.

Faire confiance a priori

- en donnant à chacun l'autonomie pour agir et entreprendre dans le respect des règles et des valeurs de Accor ;
- en acceptant la prise de risque et le droit à l'erreur ;
- en reconnaissant ou en valorisant, dans le respect de nos valeurs, ceux qui ont obtenu des résultats ou ceux qui ont innové ;
- en promouvant les collaborateurs et en assumant la part de risque que cela implique.

Opter pour les circuits courts

- en préférant une hiérarchie réduite et les structures plates pour gagner en réactivité, en implication et donc en performance ;
- en favorisant autant que possible la prise de décision au niveau local, c'est-à-dire de la zone et du pays tout en garantissant la remontée de l'information ;
- en adoptant un rythme de travail rapide pour conserver un temps d'avance sur la concurrence.

Encourager le dialogue

- en facilitant l'échange d'informations pour que chacun comprenne les messages du Groupe et accède à une information claire et responsable ;
- en faisant preuve de pédagogie dans la transmission, l'explication et la compréhension des décisions du Groupe et de son actualité ;
- en adoptant une politique de « portes ouvertes » à l'égard de nos collaborateurs pour fluidifier la circulation de l'information et permettre à chacun de s'exprimer ;
- en organisant des « tables ouvertes » pour favoriser l'expression de chacun lors de rencontres informelles entre un dirigeant et des collaborateurs, et cela, en dehors de leur hiérarchie.

Favoriser la performance, c'est réussir à dépasser le simple alignement de talents pour créer une vraie valeur ajoutée, expression d'une réelle dynamique collective.

La clé de la réussite ?

Donner du sens aux actions permet à chacun d'agir plus efficacement et avec plus de motivation dans son travail au quotidien. Connaître le cap et comprendre l'itinéraire emprunté optimisent les chances de réussite. En tant que managers, notre rôle est de faire en sorte que chacun sache dans quel cadre s'inscrit sa mission, quels objectifs nous visons et de quels moyens nous disposons.

Faire vivre l'esprit Accor

En tant que managers, l'esprit Accor est un héritage précieux qu'il nous revient de protéger, d'enrichir, de partager avec nos collaborateurs et de faire vivre.

Incarnar l'esprit Accor

Depuis l'ouverture du premier Novotel à Lille, nos équipes, à l'image de Paul Dubrule et Gérard Péliçon, sont animées par un esprit pionnier et de conquête. Déterminant dans le succès du Groupe, l'esprit Accor se caractérise aussi par une attention de tous les instants portée aux femmes et aux hommes et par une haute exigence de la performance. Depuis plus de quarante ans, dans toutes nos marques et partout à travers le monde, l'innovation, l'esprit de conquête, la performance, le respect et la confiance sont les cinq valeurs qui unissent nos 150 000 collaborateurs. Des collaborateurs qui incarnent, jour après jour, et auprès de tous nos clients cette culture du sourire propre au Groupe.

Conjuguer cultures locales et culture Groupe

- en veillant au brassage des cultures et au respect de chacune ;
- en maintenant un lien fort entre les responsables locaux et le Groupe pour consolider notre culture d'entreprise et tisser des liens durables entre nous ;
- en s'adaptant si nécessaire aux spécificités et aux us et coutumes des cultures locales dès lors que celles-ci ne sont pas en contradiction avec nos grands engagements et nos valeurs.

Porter l'ambition du Groupe

Accor s'est fixé pour objectif de devenir le leader mondial et la référence dans ses deux métiers que sont l'Hôtellerie et les Services. Nous contribuons à atteindre cette ambition en :

- la faisant connaître et partager par tous nos collaborateurs ;
- mettant chacun en situation de réussir, d'apprendre et d'entreprendre ;
- mettant en pratique chaque jour nos valeurs d'innovation, de conquête et de performance ;
- sachant se remettre en cause et remettre en cause nos certitudes dans un esprit constructif.

Faire vivre l'esprit Accor, c'est incarner et faire respecter par nos collaborateurs les valeurs qui nous animent et poursuivre sans relâche l'ambition du Groupe.

La clé de la réussite ?

Notre adhésion aux valeurs de Accor et notre exemplarité dans nos actes quotidiens conditionnent la pérennité de l'esprit Accor. Il nous revient en tant que managers de réussir cette subtile alchimie qui consiste à concilier notre culture Groupe avec chaque culture locale.



Règles du commerce,
biens de l'entreprise,
respect des personnes

Respect des lois et politique d'intégrité

Accor est convaincu que les lois qui s'appliquent à l'entreprise permettent un développement de ses activités et une croissance durable.

Elles favorisent une concurrence loyale et stimulante, obligent à une gestion toujours plus rigoureuse et plus transparente et imposent de mettre la sécurité et le respect de la personne au centre de ses préoccupations.

Au-delà de l'obligation légale, le respect des lois c'est d'abord pour nous, Accor, le respect de nos clients, de nos actionnaires, de nos partenaires et bien évidemment de nos collaborateurs.

Nous considérons que nos activités, dans tous les pays où Accor est présent, doivent s'exercer en respectant au mieux l'intérêt de ceux qui ont confiance en nous, dans nos services et dans nos qualités d'employeur.

**Cet engagement
est le fondement
de notre politique.**

L'objet du guide
« Ethique du Management Accor »
est de le rappeler avec autant
de force que de clarté.

Les fondements de notre politique d'intégrité

La politique d'intégrité de Accor repose sur le respect de trois principes inaliénables et indissociables.

1 • Se référer au cadre légal de nos actions

Une réglementation plus étendue

A mesure que la mondialisation donne aux entreprises plus de liberté d'action, les lois et les réglementations relatives à la vie économique se développent et se renforcent :

- sept conventions internationales contre la corruption transnationale ont été signées ces dernières années ;
- l'Union Européenne renforce constamment son dispositif anticoncurrentiel ;
- les autorités ont redoublé de vigilance sur l'application des règles de gestion, en réaction aux faillites et fraudes massives récentes ;
- de nombreux pays poursuivent désormais les cas de harcèlement, de discrimination et d'atteinte à la vie privée commis au sein de l'entreprise.

Des sanctions plus lourdes

L'Union Européenne et les juridictions nationales ont aussi aggravé les sanctions financières. Les peines applicables aux pratiques anticoncurrentielles, aux actes de corruption, aux délits d'initiés, aux fraudes ou aux manquements à la sécurité se sont considérablement alourdies.

Une opinion publique plus sensibilisée

Les citoyens, les collaborateurs de l'entreprise et les marchés condamnent sévèrement les entreprises qui ne se conforment pas aux lois. Les citoyens considèrent qu'il s'agit d'une transgression morale grave qui appelle une réprobation publique voire des mesures de boycott. Les collaborateurs de l'entreprise incriminée refusent d'être identifiés à des comportements qu'ils condamnent. Enfin, les marchés sanctionnent les pratiques illégales qui mettraient en danger l'entreprise et son capital social.

2 • Etre conforme ou dépasser les standards réglementaires

Si les lois encadrant l'action et le comportement des entreprises varient d'un pays à l'autre, elles poursuivent toutes trois objectifs identiques :

- **l'accès au meilleur service ou produit, au meilleur prix et dans les meilleures conditions de sécurité** pour le consommateur et le citoyen ;
- **la protection de ceux qui font confiance à l'entreprise** : les actionnaires, les fournisseurs et sous-traitants mais aussi les employés et la société civile dans son ensemble ;
- **la préservation des intérêts de personnes** en contact direct avec l'entreprise, clients ou collaborateurs.



3 • Inscrire notre conformité au droit dans une démarche éthique

Au-delà des contraintes réglementaires et des sanctions pénales et financières, le respect des lois relève d'une démarche éthique de l'entreprise formalisée par une politique d'intégrité globale. Les collaborateurs, les clients, les agences de notations financières, les journalistes, les ONG attendent, en effet, de l'entreprise qu'elle se prononce sur ses engagements éthiques et sur la façon dont elle entend les mettre en œuvre avec l'ensemble de ses partenaires.

Pour mettre l'Homme, le collaborateur, l'environnement et l'intégrité au centre de ses préoccupations, Accor s'est engagé à aligner ses pratiques sur dix principes universellement acceptés et qui sont, dans certains pays, plus contraignants que les lois en vigueur, C'est dans cet esprit, qu'Accor a adhéré au Pacte Mondial des Nations Unies.

Une responsabilité managériale

- Le respect des lois est un cadre incontournable.
- Il est de la responsabilité de chacun de connaître l'environnement légal dans lequel il exerce ses fonctions.
- Le cadre juridique est parfois complexe et ses variations d'un pays à l'autre peuvent conduire à de nombreuses interrogations qu'il ne faut jamais laisser sans réponse.
- Partager ses questions, échanger avec d'autres collègues, interroger le service juridique font partie des réflexes essentiels du manager.



Respecter les règles du commerce

Certaines lois qui encadrent les règles du commerce ont spécifiquement pour objet de protéger les consommateurs, les citoyens ainsi que les autres acteurs économiques.

Il s'agit en particulier des lois qui :

- interdisent **les pratiques anticoncurrentielles** sous toutes ses formes,
- punissent **la corruption d'agent public** national ou étranger,
- sanctionnent **la corruption d'agent privé**, et permettent à l'entreprise lésée de demander des dommages et intérêts,
- interdisent non seulement **le blanchiment d'argent** mais qui invitent, voire obligent, les acteurs économiques à être vigilants sur les flux d'argent suspects.

Règles de concurrence

La pratique anticoncurrentielle limite les règles de la concurrence sur le marché de deux façons :

- par l'entente avec un ou plusieurs concurrents sur les prix ou sur la répartition des clients,
- par une situation de position dominante faisant obstacle au maintien d'une concurrence active.

Aujourd'hui, la plupart des pays sont dotés d'un dispositif légal interdisant les pratiques anticoncurrentielles et les situations de position dominante.

Au niveau européen :

- le traité de Rome impose aux entreprises des règles assurant que la concurrence n'est pas faussée dans le marché commun ;
- le dispositif de lutte contre les pratiques anticoncurrentielles et la coopération internationale n'ont cessé de se renforcer.

Des enquêtes, des interrogatoires, des perquisitions peuvent être conduites dans un pays à la demande des autorités étrangères ou transnationales.

Accor s'engage à respecter strictement les règles de concurrence dans tous les pays où il est présent en étant conscient que moins il y a de concurrents, plus il y a de risques.

Exemple Le hasard veut que celui qui dirige l'affaire concurrente de la nôtre soit un ami de longue date car nous avons fait nos études ensemble. Plutôt que de nous faire la guerre tous les deux sur les prix, ce qui nous est difficile, nous envisageons de nous consulter sur ceux-ci mais bien sûr de les inscrire dans la moyenne des prix du marché afin de ne pas être accusés d'entente ? Est-ce illégal ?

► La réponse est simple : tout ce qui peut fausser la concurrence est illégal y compris le simple fait d'échanger des informations sur les prix entre concurrents. Pour conserver votre amitié, parlez ensemble de tout ... sauf de vos affaires, de vos prix et de vos clients.

Corruption d'agent public

Corrompre un agent public, c'est-à-dire un fonctionnaire ou un élu politique, consiste à lui promettre ou à lui octroyer un avantage quelconque pour qu'il agisse ou s'abstienne d'agir en violation des obligations de sa fonction.

Tous les pays incriminent sur leur territoire la corruption d'agent public. Depuis la transposition en droit français de la convention anti-corruption de l'OCDE en septembre 2000, la corruption d'un agent public étranger par une entreprise française, une de ses filiales ou un de ses consultants, est un délit pénal.

Accor s'engage à ce que dans le cadre de ses contrats ou relations avec l'administration publique, en France ou à l'étranger, aucune commission ne soit versée, directement ou indirectement, à un agent public ou à un élu politique.

Exemple Après un contrôle fiscal, nous venons de recevoir l'avis de redressement. Non seulement les motifs nous paraissent, ainsi qu'à notre expert comptable, infondés mais le montant du redressement et de l'amende représente un total aberrant : 2 ans de chiffres d'affaires ! Dans ce pays très pauvre, les inspecteurs fiscaux utilisent ce genre de subterfuge pour échanger une remise de l'amende contre une rémunération payée en liquide. Ce qu'ils m'ont demandé n'est d'ailleurs pas d'un montant très élevé. Que dois-je faire ?

► En payant vous vous exposeriez à un délit de corruption d'agent public étranger, notamment au regard de la loi française et seriez, ainsi que le Groupe, passible de poursuites. Il s'agit manifestement d'une situation d'extorsion. Le service juridique va travailler avec vous pour vous aider à utiliser tous les recours possibles pour obtenir gain de cause sur le contentieux fiscal.

Corruption privée

En matière de corruption privée, on distingue :

- **la corruption privée active** qui est le fait de promettre ou d'octroyer un avantage quelconque à une personne, qui n'est pas un agent public, pour qu'elle agisse en violation des obligations de sa fonction ;
- **la corruption privée passive** qui désigne le fait pour une personne, qui n'est pas un agent public, de solliciter ou de recevoir un avantage quelconque pour agir ou s'abstenir d'agir en violation des obligations de sa fonction.

Dans ce domaine Accor développe une politique concernant les cadeaux reçus qui s'applique à l'ensemble des collaborateurs.

Accor s'engage à prendre toute mesure pour éviter un quelconque acte de corruption aussi bien dans ses procédures d'achats que dans ses procédures de ventes.

Exemple Je sais qu'une grande société européenne envisage de tenir sa convention annuelle dans notre région de la corne d'Afrique : 300 personnes pour deux jours en pleine saison creuse. Notre hôtel, idéalement situé, serait parfait pour eux. J'ai contacté le responsable de l'organisation de la convention. Il souhaiterait venir une semaine avec son adjointe. Lui-même serait accompagné de son épouse et son adjointe par son mari. Je souhaite les accueillir le mieux possible. Que puis-je faire ?

Vous pouvez bien sûr les accueillir mais vous devez éviter de commettre un délit de corruption privé, c'est-à-dire offrir un avantage personnel au responsable de la convention pour emporter le marché de son entreprise. Vous pourriez, par exemple, leur offrir à chacun une chambre double mais en limitant la gratuité aux deux ou trois journées nécessaires pour leur montrer les facilités de l'hôtel et leur présenter des prestataires pour l'organisation de leur manifestation. En revanche, les consommations de leur conjoint (spa, golf, safari...) seront à leur charge. Bien évidemment, vous ne pouvez offrir aucun billet d'avion. Par précaution, vous pouvez leur adresser un dossier, que vous leur demanderiez de retourner signé, indiquant les conditions matérielles de votre invitation, ce qui est inclus et ce qui est exclus, et le détail du programme que vous leur proposez (réunions, visites, présentations de prestataires...).

Blanchiment et complicité de blanchiment

Le blanchiment est un délit qui consiste à détenir ou utiliser des capitaux provenant d'activités délictueuses, issus, par exemple, du trafic de stupéfiants ou d'un acte de corruption.

La prévention et la lutte contre le blanchiment se font au niveau :

- **de la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée** qui détermine le cadre international de la lutte contre le blanchiment ;
- **du Groupe d'Action Financière (GAFI)**, organisme intergouvernemental chargé de renforcer la coopération internationale. Chaque État membre, dont la France, a l'obligation d'instaurer un service de renseignements financiers en vue de lutter contre le blanchiment d'argent.

- **des organismes financiers** qui sont astreints à des obligations fortes en matière d'identification et de dénonciation des flux correspondants à des opérations de blanchiment. Les entreprises non financières peuvent être complices d'actes de blanchiment lorsque la vente d'un bien ou d'un service se fait dans le cadre d'une opération de blanchiment.

Accor s'engage à faire preuve de vigilance sur les flux financiers qui pourraient avoir une origine délictueuse.

Protéger les biens de l'entreprise

Plusieurs lois relatives au fonctionnement de l'entreprise ont pour objet spécifique de protéger ceux qui font confiance à l'entreprise, tout particulièrement, les actionnaires et les employés dont les intérêts pourraient être lésés.

Ces lois ont notamment pour objet :

- d'incriminer le **délit d'initié** pour interdire à quiconque d'utiliser des informations privilégiées pour réaliser des profits injustifiés sur les marchés boursiers ;
- de réprimer l'**abus de bien social** pour protéger les biens et le capital de l'entreprise ;
- de sanctionner les **actes de fraude**, qu'elles soient comptables, fiscales ou autre en vue d'échapper à la loi ou à un règlement et/ou pour s'enrichir personnellement.

Délit d'initié

Le délit d'initié revient à utiliser en bourse une information privilégiée, c'est-à-dire sensible et confidentielle, connue dans l'exercice de ses fonctions dans le but d'en générer un profit.

Il est réglementé et sanctionné par les autorités de régulation des marchés financiers de la bourse où sont cotées les actions de l'entreprise.
C'est un délit pénal.

Accor s'engage à appliquer strictement les règles déontologiques qui régissent les autorisations de ventes et d'achats d'action pour les collaborateurs susceptibles de détenir des informations stratégiques sur l'entreprise.

Règles de confidentialité

La divulgation, notamment par internet,

d'informations sensibles et/ou susceptibles de porter tort à l'entreprise est proscrite.

Accor s'est doté d'une Charte Informatique qui précise les règles de bon usage qu'il convient de respecter.

Abus de bien social

L'abus de bien social consiste à faire un usage délibéré des biens ou du crédit de la société, ou des pouvoirs possédés par les dirigeants sociaux, contrairement aux intérêts de la société et dans un intérêt personnel.

La notion d'abus de bien social existe dans de nombreuses législations même si sa définition proprement dite et sa caractérisation peuvent varier d'un pays à l'autre. En France, l'abus de bien social est un délit pénal interdit par le Code du Commerce.

Pour protéger son capital social, Accor retient la définition la plus stricte pour l'ensemble de ses filiales et s'engage à prendre toute disposition nécessaire pour prévenir et détecter le délit d'abus de bien social.

Le conflit d'intérêt

Les intérêts personnels pris par les collaborateurs ou les membres de leur famille dans des sociétés

fournisseurs, partenaires ou concurrentes de Accor peuvent constituer une entrave au bon fonctionnement de l'entreprise.

Accor s'est doté de règles qui prévoient la déclaration de ces prises d'intérêt quelle qu'en soit la forme.

La fraude

La fraude est constituée par un acte, ou une omission intentionnelle, relative à la présentation de déclarations ou de documents faux, inexacts ou incomplets ayant pour effet la perception ou la rétention indue de fonds.

Les lois et normes en matière comptable, fiscale, douanière peuvent varier d'un pays à l'autre.

Pour les entreprises cotées dans un pays donné, les filiales étrangères doivent en outre se conformer aux lois et règles qui définissent les obligations comptables et fiscales du pays de cotation. Suite à la faillite frauduleuse de certaines grandes entreprises, les législations sont devenues plus strictes et les contrôles plus rigoureux.

Accor s'engage à :

- se conformer strictement aux lois et normes en vigueur dans chaque pays notamment en matière comptable, fiscale et douanière ;
- respecter les obligations qui découlent du fait que son siège et son lieu de cotation sont en France ;
- prendre les dispositions nécessaires pour que toutes les opérations commerciales et financières soient rigoureusement transcrites dans les livres comptables et conservées d'une façon qui en facilite le contrôle.

Garantir la sécurité, la dignité et l'intérêt des personnes

De nombreuses lois ont pour objet de protéger les personnes en contact avec l'entreprise, que ce soit ses clients, ses collaborateurs, ses fournisseurs, voire ceux qui sont en relation indirecte avec elle.

Ces lois concernent :

- les politiques d'**hygiène et de sécurité** des entreprises pour assurer la sécurité et protéger la santé de leurs collaborateurs et clients;
- le **harcèlement moral et/ou sexuel** et la **discrimination** ;
- certains actes de la vie privée qui peuvent être réglementés, voire interdits lorsqu'ils portent atteinte à la dignité de l'Homme comme la **prostitution**, le **proxénétisme** ou la **pédophilie**.
- l'utilisation et la conservation de **données personnelles** pour préserver la vie privée des individus. C'est le cas d'un grand nombre de pays dont la France ;
- les **conditions de travail**, en interdisant certaines formes de travail comme le **travail forcé**, le **travail des enfants** ou le **travail dissimulé**, et en garantissant aux collaborateurs la **liberté d'association et de négociation collective** sur tout ce qui touche à leurs intérêts professionnels.

Ces lois ont pour but de limiter, encadrer ou interdire de tels actes dont les entreprises pourraient, volontairement ou involontairement, être complices. Leur non respect peut engendrer pour le contrevenant et pour Accor des sanctions pénales.

Santé et Sécurité

Dispositions réglementaires et légales, les règles d'hygiène et de sécurité sont destinées à protéger la santé et la sécurité des collaborateurs sur leur lieu de travail ainsi que dans les lieux accueillant du public.

Si les pays industrialisés ont développé un arsenal juridique très complet, avec des moyens de contrôle importants, beaucoup de pays en développement ont, dans ce domaine, une législation lacunaire et mise en œuvre de façon peu rigoureuse.

Accor s'engage à vérifier régulièrement dans chaque pays où il est implanté la conformité de ses installations aux normes en matière de santé et de sécurité pour ses clients et ses employés.

Le harcèlement moral et/ou sexuel

Le harcèlement moral et/ou sexuel se manifeste par des comportements, des paroles, des actes répétés et hostiles portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité du salarié.

Le harcèlement moral et/ou sexuel est condamné par :

- l'article 5 de la Déclaration universelle des droits de l'homme qui souligne que « Nul ne

sera soumis à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants ».

- de nombreux pays se sont dotés de législations spécifiques, pour demander à l'employeur de prendre toute mesure pour prévenir, et si besoin faire cesser, tout harcèlement moral et/ou sexuel.

Accor ne tolère aucune forme de harcèlement moral et/ou sexuel et :

- s'engage à prendre les dispositions nécessaires pour que chaque collaborateur soit traité avec égard et dignité,
- demande à chaque manager d'alerter la direction des ressources humaines pour faire cesser toute situation de harcèlement moral et/ou sexuel dont il aurait connaissance.

Exemple On me dit qu'un collaborateur harcelerait une collaboratrice d'un autre service que le sien. Celle-ci est pourtant d'un caractère bien trempé et d'un niveau hiérarchique bien supérieur à celui du collaborateur. Il me semble qu'elle a suffisamment d'autorité pour se défendre seule ou bien dois-je intervenir ?

► Une situation de harcèlement peut conduire à une situation de détresse et de fragilité y compris chez des personnes disposant d'autorité professionnelle. Vous devez alerter votre DRH.

La discrimination

La discrimination est le traitement inégal et défavorable appliqué à certaines personnes en raison de leur origine, de leur religion, de leur race, de leur genre ou de leur appartenance, syndicale ou politique.

La discrimination est condamnée sous toutes ses formes par :

- la Déclaration universelle des droits de l'homme,
- la Convention internationale sur l'élimination de toute forme de discrimination raciale (1966),
- la Convention internationale sur la protection des droits des travailleurs immigrants et des membres de leurs familles (1990).

Accor refuse toute forme de discrimination et s'engage à favoriser la diversité culturelle en créant un environnement où chacun, quel qu'il soit, dispose de l'opportunité de s'épanouir professionnellement et personnellement.

La prostitution, le proxénétisme et la pédophilie

La prostitution est définie comme la pratique de relations sexuelles réalisées dans un but lucratif. Le proxénétisme est le fait de contribuer à la prostitution d'autrui et d'en tirer profit. La pédophilie est définie comme un abus sexuel commis par un individu majeur à l'égard d'un individu mineur.

- la Convention des Nations Unies pour la répression de la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution d'autrui adoptée en décembre 1949 considère dans son préambule que « la prostitution et le mal qui l'accompagne, à savoir la traite des êtres humains en vue de la prostitution, sont incompatibles avec la dignité et la valeur de la personne humaine ».

- si certains pays interdisent la prostitution, d'autres la tolèrent, voire l'autorisent sous certaines conditions réglementaires. La plupart des pays qui tolèrent la prostitution incriminent en revanche le proxénétisme.
- de nombreux pays condamnent pénalement non seulement la pédophilie, mais également la production, la diffusion et la détention d'images pornographiques impliquant des mineurs.
- la législation de plusieurs pays, dont la France, permet l'incrimination d'actes pédophiles commis par des ressortissants hors du territoire national.

Accor s'engage :

- à veiller à ce que ni son activité, ni ses locaux ne puissent être utilisés à des fins de prostitution ;
- à faire preuve de la plus grande vigilance pour que, dans son activité, les mineurs soient protégés d'actes de pédophilie et que ses locaux ne puissent servir à des fins de production, de diffusion et conservation de matériels pornographiques impliquant des mineurs.



La protection des données personnelles

La protection des échanges de données personnelles se définit comme la protection des informations qui se rapportent à une personne physique ou morale, identifiée ou identifiable et la libre circulation de ses données.

La protection des traitements de données à caractère personnel fait l'objet d'un traitement législatif différent d'un pays à l'autre, par exemple aux USA et dans l'Union Européenne :

- en Europe, la directive Protection des données personnelles du 24 octobre 1995 définit des obligations en matière de flux de données à caractère personnel transfrontalier, notamment vers les Etats situés hors de l'Union européenne ;
- en France, la protection des données personnelles est régie par la loi « informatique et libertés » de 1978 et la Commission nationale informatique et libertés (CNIL) veille au respect de sa mise en œuvre.

Accor s'engage à respecter les règles de protection des données personnelles telles qu'elles ont été définies dans la charte que le Groupe a élaborée à cet effet.

Exemple Comme vous le savez, dans le pays où nous opérons une mousson exceptionnelle a causé de très graves inondations et des centaines de milliers de personnes sont sans-abris. Mon épouse dirige la branche locale d'une ONG française reconnue d'utilité publique et je sais que des clients habituels de l'hôtel, qui ont été très marqués par ce cataclysme, seraient prêts à faire quelque chose pour la population locale. Peut-on utiliser le fichier commercial pour les contacter à ce sujet ?

L'idée est généreuse mais les lois relatives à l'utilisation des fichiers sont très strictes et, en particulier, il n'est pas possible d'utiliser un fichier commercial pour une autre finalité. En revanche, vous pouvez voir avec le Siège ce qu'il serait possible de faire au niveau du Groupe pour venir en aide aux populations sinistrées.

Le travail forcé

Le travail forcé est défini comme un travail qui est exercé sous la contrainte ou la menace.

L'interdiction du travail forcé :

- figure dans l'article 4 de la Déclaration universelle des droits de l'homme adoptée en 1948 ;

- fait l'objet d'une Convention internationale signée en 1957 par l'Organisation internationale du travail (OIT) et qui s'applique à tous les états membres.

Accor s'engage :

- à exercer un contrôle vigilant vis-à-vis des fournisseurs et prestataires de service qui pourraient avoir recours à des personnes travaillant sous la contrainte ou la menace. Si tel était le cas, le Groupe cesserait immédiatement toute relation avec le fournisseur ou prestataire en question.

Le travail des enfants

Le travail des enfants est défini comme étant toute forme d'activité économique exercée par des enfants, qui les prive de leur dignité et porte atteinte à leur développement normal, physique et psychologique. Dans certains pays, où le Groupe est implanté, le travail des enfants est encore pratique courante.

Plusieurs conventions internationales encadrent le travail des enfants :

- la Convention internationale des droits des enfants de 1989 vise à protéger les enfants en respectant leur éducation et leur santé ;

- la Convention concernant les pires formes de travail des enfants, signée par 173 pays et ratifiée par l'OIT en 1999, dispose que les Etats Parties reconnaissent le droit de l'enfant d'être protégé contre l'exploitation économique et de n'être astreint à aucun travail susceptible de compromettre son éducation ;
- la Convention des Nations Unies sur les droits économiques, sociaux et culturels de 1966 rappelle que les enfants doivent être protégés d'une exploitation sociale et économique.

Accor s'engage à :

- respecter strictement la limite d'âge fixée dans la législation de chacun des pays où il opère et, en tout état de cause, ne jamais faire travailler un enfant de moins de 14 ans dans quelque pays que ce soit ;
- faire preuve de la plus grande vigilance dans le choix de ses fournisseurs et prestataires ;
- refuser de travailler ou cesser immédiatement de travailler avec ceux qui font travailler des enfants.

Le travail dissimulé

Le travail dissimulé est constitué par le fait de ne pas déclarer officiellement une personne qui travaille dans l'entreprise.

Si tous les pays obligent les entreprises à déclarer leurs salariés aux autorités compétentes, les situations sont très diverses :

- dans un grand nombre de pays, ne pas se conformer à cette obligation est poursuivi pénalement ;

- dans les pays les plus pauvres, où existe une économie informelle forte, de telles dispositions ne sont pas mises en œuvre et de nombreux employés ne sont pas déclarés sans que leurs employeurs ne courent aucun risque. Cependant, ne pas déclarer un employé, c'est le priver de ses droits sociaux et priver la collectivité des cotisations sociales associées au travail.

- **Accor s'engage, dans tous les pays où il est présent, à ne jamais recourir au travail dissimulé.**

La liberté d'association et le droit de négociation collective

La liberté d'association et le droit de négociation collective ont pour but de permettre aux employés de constituer des organisations de leur choix et de s'y affilier afin de pouvoir faire valoir collectivement leur point de vue au sein de l'entreprise.

La négociation collective et le rôle des organisations représentatives des salariés sont reconnus par :

- l'Organisation internationale du travail,

- la Convention internationale des droits civils et politiques (1966),
- la Convention internationale des droits économiques, sociaux et culturels.

Si dans une grande majorité de pays la liberté d'association et le droit de négociation collective sont reconnus, certains pays peuvent encore avoir des législations restrictives sur cette question.

Accor s'engage à :

- assurer le respect des textes de loi, relatifs à la liberté d'association de ses employés, applicables localement ;
- s'assurer, dans tous les cas, qu'ils peuvent s'exprimer librement au sein de l'entreprise sur les questions relatives aux conditions d'exercice de leurs activités.



Société &

Environnement

Notre responsabilité, nos engagements

Si la mondialisation des économies constitue une formidable opportunité de développement, elle nous confère aussi des responsabilités. En tant qu'entreprise mondiale et employeur majeur, Accor se fixe pour règles de conduite d'être un acteur exemplaire dans son rapport avec les communautés locales et avec notre planète.

Plus que jamais, notre défi est de veiller à ce que notre développement se fasse dans le respect de la Terre et des Hommes. La réponse de Accor s'appelle « Earth Guest » : un programme articulé autour de huit grandes priorités, dont la vocation est de faire partager l'urgence d'un développement durable avec tous nos collaborateurs et de favoriser les initiatives concrètes. En tant que managers, il nous incombe de faire partager et de vivre cette culture responsable avec nos équipes. Notre slogan, « La Terre nous accueille, nous accueillons le monde », en résume l'esprit.

Notre philosophie en matière de développement durable pourrait se résumer en une phrase : faire en sorte que notre développement soit toujours une chance et jamais une menace pour nos collaborateurs, nos clients, les communautés locales et l'environnement.

Etre responsable et engagé, c'est pour Accor :

- se mobiliser vis-à-vis de la société,
- agir pour l'environnement,
- développer un esprit solidaire.

Se mobiliser vis-à-vis de la société

En tant que managers, nous avons pour responsabilité d'initier, d'encourager et de fédérer les initiatives destinées à favoriser le développement économique et social des communautés locales au sein desquelles nous sommes implantés.

Concrètement dans nos actions, c'est :

Promouvoir le développement local

- en participant à la lutte contre la pauvreté à travers des accords commerciaux par exemple en proposant des produits issus du commerce équitable quand cela est possible ;
- en partageant nos engagements avec nos partenaires commerciaux, via la signature de la Charte Achats Durables par nos fournisseurs
- en favorisant les partenariats avec les communautés locales, avec le concours d'associations.

Protéger les enfants vulnérables et abusés

- en s'engageant à signer et à faire respecter par un maximum de pays le Code de Conduite élaboré par l'organisation mondiale du tourisme et l'ONG internationale ECPAT (End Child Prostitution, Pornography and Trafficking of Children for Sexual Purposes) dont Accor est membre du comité exécutif ;
- en formant un maximum de nos collaborateurs pour combattre ce fléau en les aidant à détecter et à réagir face à un risque de tourisme sexuel ;
- en sensibilisant nos clients par la distribution de brochures et la diffusion de films préventifs dans nos hôtels ;
- en intégrant nos partenaires et fournisseurs dans notre démarche.

Améliorer la santé des populations locales

Accor contribue à prévenir et à combattre les grandes épidémies et tout particulièrement le sida et le paludisme :

- en s'engageant publiquement en tant que Groupe pour inciter d'autres grandes entreprises à agir ;
- en sensibilisant et en menant des actions de prévention à l'égard des collaborateurs et des clients adaptées au contexte local grâce à l'utilisation des outils de communication remis aux managers (exemple, ACT-HIV, la démarche Accor de lutte contre le VIH/SIDA).

Favoriser et promouvoir une alimentation équilibrée

Accor aide ses clients à adopter une alimentation saine et équilibrée pour prévenir notamment les risques d'obésité :

- en élaborant des programmes alimentaires à l'image du programme Alimentation et Equilibre avec nos affiliés ;
- en se faisant le relais du projet FOOD (Fighting Obesity through Offer and Demand) pour déployer une série d'actions en faveur d'une alimentation saine et équilibrée auprès des salariés et des restaurateurs ;
- en permettant à nos clients d'accéder à une information claire et de consommer des plats équilibrés, dans les restaurants de nos hôtels et auprès de nos affiliés.

Pour Accor, se mobiliser vis-à-vis de la société, c'est considérer que notre développement économique revêt une dimension sociétale partout où il est implanté.

La condition de la réussite ?

L'intégration locale et l'ouverture d'esprit sont le préalable à toute forme de mobilisation. Tout commence par la participation des acteurs locaux à l'activité et à la réussite de Accor ; c'est-à-dire par l'emploi de personnels locaux ou l'achat de biens de consommation produits sur place.

Agir en faveur de l'environnement

En tant que managers, nous portons l'engagement du Groupe de développer nos métiers dans le respect de la planète. Notre implantation mondiale nous donne l'opportunité de réduire nos impacts négatifs et d'entraîner nos secteurs d'activités vers des solutions plus environnementales.

Concrètement dans notre management, c'est :

- 1 • Décliner les objectifs d'amélioration environnementale du Groupe, les déployer et contribuer à leur réalisation ; connaître et suivre la performance environnementale de notre activité grâce à des indicateurs adaptés ;
 - 2 • Intégrer les priorités environnementales de Accor dès la conception des nouveaux hôtels, des produits et services ; les utiliser pour susciter la recherche de solutions innovantes ;
 - 3 • Accompagner nos collaborateurs pour qu'ils adaptent si besoin est la pratique de leur métier à la préservation de nos ressources naturelles.
 - 4 • Sensibiliser nos clients et répondre à leurs attentes croissantes en matière de préservation de l'environnement ;
 - 5 • Utiliser les outils développés par le Groupe, les marques ou les métiers (Charte Environnement, certifications, Lignes directrices construction durable, OPEN ...) afin d'agir avec plus d'efficacité et de cohérence ;
 - 6 • S'appuyer sur nos partenaires (fournisseurs, investisseurs, collectivités, ...) pour combiner les atouts de chacun et progresser plus rapidement.
- **Maîtriser les consommations d'énergies et notre impact sur le changement climatique**
- en intégrant la notion de coût global et en tenant compte des économies d'énergie dans nos décisions d'investissement ;
 - en déployant rapidement les solutions identifiées par le Groupe, les marques ou les métiers pour maîtriser la consommation d'énergie de manière pertinente ;
 - en privilégiant les énergies renouvelables, en particulier l'énergie solaire thermique, et en contribuant à l'identification de nouvelles pistes pour limiter notre empreinte énergétique et climatique ;
- **Préserver les ressources en eau**
- en connaissant le niveau local de rareté de la ressource en eau et en adoptant des actions de réduction importante des consommations en cas de grande rareté ;
 - en étudiant la situation locale en matière de traitement des eaux usées et en développant des traitements autonomes sur les établissements en cas d'absence de traitement collectif ;
 - en mobilisant l'ensemble des équipes à lutter contre le gaspillage de l'eau ;
 - en testant des solutions innovantes pour limiter nos consommations ;
 - en favorisant l'utilisation de produits (lavage, entretien, savons, ...) plus respectueux du milieu aquatique.

Gérer nos déchets

- en développant notre recours aux filières de recyclage disponibles localement et en accompagnant nos collaborateurs pour étendre le tri des déchets ;
- en proposant à nos clients des solutions pour trier leurs déchets ;
- en limitant notre production de déchets lors de la conception de nos chambres, de nos produits et de nos services et en s'assurant de la recyclabilité réelle des déchets générés ;
- en nous assurant que les déchets dangereux que nous générons sont éliminés dans des filières capables de traiter leur toxicité en toute sécurité.

Protéger la biodiversité

- en sensibilisant nos collaborateurs à l'importance de la diversité du monde vivant pour les Hommes en termes de production de médicaments, de nourriture, de lutte contre les épidémies, ... ;
- en intégrant cette priorité dans notre consommation de ressources naturelles comme le bois, les poissons, les produits issus des plantes, ... ;
- en favorisant des pratiques de gestion des espaces verts et des productions agricoles qui limitent l'apport de produits chimiques ;
- en tenant compte de la préservation de la biodiversité dès l'implantation d'hôtels dans des sites non urbanisés ;
- en créant des partenariats avec des associations spécialisées pour nous accompagner dans la mise en œuvre d'actions adaptées.

Pour Accor, agir en faveur de l'environnement, c'est intégrer dans nos décisions, dans nos actes, et ce, dès la conception de nos hôtels, de nos produits et de nos services la question environnementale.

La condition de la réussite ?

La sensibilisation quotidienne des collaborateurs et des clients est le point de départ de toute action en faveur de l'environnement.

Elle passe par une pédagogie de tous les instants et une exemplarité des managers.

Tisser des liens et faire grandir les Hommes

Depuis sa création, le Groupe et ses collaborateurs s'investissent et multiplient les initiatives dans les domaines de la solidarité, de la santé et de la culture. En tant que managers, nous soutenons ces actions partout où le Groupe est présent et nous accompagnons nos collaborateurs qui s'engagent au service de ces causes, dans l'esprit des valeurs Accor.

Concrètement dans notre management, c'est :

■ Soutenir les actions de solidarité et de mécénat

- en respectant le droit à l'engagement de chacun et en les encourageant à jouer un rôle actif pour la collectivité ;
- en s'intéressant aux projets des collaborateurs, en les conseillant et en fédérant leurs actions pour leur conférer davantage de poids et d'efficacité ;
- en soutenant toutes les actions qui entrent dans le champ de notre politique de mécénat.

■ Faire connaître la Fondation

- en faisant la promotion de ses domaines d'intervention ;
- en encourageant les collaborateurs à proposer leur projet, que ce soit pour une expertise, une aide à leur réalisation, un financement...

■ Pour Accor, être solidaire, c'est prendre le temps de tisser des liens avec le monde qui nous entoure en soutenant notamment les projets d'intérêt général portés par nos collaborateurs.

■ La condition de la réussite ?

L'attention portée au monde et la capacité à accorder du temps à ceux qui nous entourent sont les conditions préalables à toute forme de solidarité.

Glossaire

Abus de bien social · 16 ·

Agilité d'esprit · 7 ·

Alimentation · 22 ·

Ambition · 9 ·

Biodiversité · 24 ·

Blanchiment · 14 · 15 ·

Concurrence · 8 · 11 · 14 ·

Confiance · 4 · 7 · 8 · 9 · 11 · 12 · 16 ·

Corruption · 12 · 14 · 15 ·

Culture · 3 · 4 · 6 · 7 · 9 · 21 · 25 ·

Déchets · 24 ·

Délit · 12 · 14 · 15 · 16 ·

Développement · 4 · 6 · 11 · 20 · 21 · 22 ·

Dialogue · 8 ·

Discrimination · 6 · 12 · 17 · 18 ·

Diversité · 4 · 6 · 7 · 18 · 24 ·

Eau · 23 ·

Enfant · 17 · 20 · 22 ·

Environnement · 13 · 18 · 23 · 24 ·

Esprit Accor · 5 · 9 ·

Esprit de conquête · 4 · 9 ·

Fondation · 25 ·

Formation · 6 ·

Fraude · 12 · 16 ·

Harcèlement · 12 · 17 ·

Hygiène · 17 ·

Innovation · 4 · 7 · 9 ·

Liberté d'association · 17 · 20 ·

Mécénat · 25 ·

Mobilité · 6 ·

Ouverture · 7 · 22 ·

Pacte mondial des Nations Unies · 13 ·

Pédophilie · 17 · 18 ·

Performance · 4 · 5 · 6 · 8 · 9 · 23 ·

Protection des biens · 16 · 19 ·

Protection des personnes · 14 · 17 · 18 · 19 · 20 · 22 ·

Prostitution · 17 · 18 ·

Proximité · 6 ·

Proxénétisme · 17 · 18 ·

Recrutement · 6 ·

Respect · 4 · 5 · 6 · 8 · 9 · 11 · 12 · 13 · 14 · 16 · 17 · 19 · 20 · 21 · 22 · 25 ·

Santé · 17 · 20 · 22 · 25 ·

Sécurité · 11 · 12 · 17 ·

Solidarité · 25 ·

Travail des enfants · 17 · 20 ·

Travail forcé · 17 · 19 ·

Travail dissimulé · 17 · 20 ·

Talents · 6 · 8 ·

Transversalité · 7 ·

Valeurs · 4 · 8 · 9 · 25 ·

