DÉCLARATION RELATIVE À L'ESCLAVAGE MODERNE ET AU TRAFIC D'ÊTRES HUMAINS DE HILTON

Exercice 2023

Cette déclaration est publiée par Hilton, conformément à une loi visant à promulguer la loi de 2023 sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement et à modifier les frais de douane. Hilton publie également une déclaration séparée conformément à la loi britannique contre l'esclavage moderne (Modern Slavery Act) de 2015. Elle détaille les mesures prises par Hilton pour identifier et prévenir l'esclavage moderne et le trafic d'êtres humains dans toutes les parties de ses activités et chaînes d'approvisionnement dans l'ensemble de ses opérations mondiales au cours de l'exercice 2023.

Hilton gère, loue et franchise des hôtels, fournit des services d'hôtellerie et exerce ses activités au Canada en grande partie par le biais de Hilton Worldwide Manage Limited et Hilton Franchise Holding LLC, chacune étant une filiale indirecte en propriété exclusive de Hilton Domestic Operating Company Inc. Aux fins de la présente déclaration, les sociétés qui exercent des activités au Canada, énumérées ci-dessus, pour le compte desquelles la présente déclaration est publiée, sont collectivement désignées « Hilton », « nous », « notre » ou « nos ».

NOTRE ENGAGEMENT EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME

Chez Hilton, nous partageons un objectif commun : promouvoir un voyage et un tourisme responsables dans le monde entier. En tant qu'entreprise de personnes au service d'autres personnes, le respect des droits de l'Homme est un élément central de notre mission. Hilton s'engage à mettre en œuvre un audit en matière de droits de l'Homme dans l'ensemble de ses opérations mondiales et à travailler avec ses fournisseurs pour éradiquer toute forme de travail forcé ou de trafic d'êtres humains dans l'ensemble de sa chaîne de valeur. Hilton a également créé et établi des partenariats avec des réseaux intersectoriels afin de promouvoir les droits de l'Homme internationaux dans le cadre de nos objectifs Travel with Purpose 2030. Hilton est fier de signer le Pacte mondial des Nations Unies, et notre approche des droits de l'Homme s'appuie sur les Principes directeurs des Nations Unies pour les entreprises et les droits de l'Homme (UNGP) et les Directives de l'OCDE pour les entreprises multinationales.

NOTRE STRUCTURE COMMERCIALE

Hilton est une entreprise hôtelière internationale avec un portefeuille de 22 enseignes comprenant plus de 7 500 établissements et près de 1,2 million de chambres dans 126 pays et territoires au 31 décembre 2023, soutenue par plus de 460 000 membres du personnel.

Hilton Worldwide Holdings Inc. (HWHI) est cotée en bourse aux États-Unis (NYSE : HLT) et enregistrée dans l'État du Delaware. HWHI n'a aucune activité indépendante et aucun actif important autre que sa propriété de 100 % des participations dans les capitaux propres de Hilton Worldwide Parent LLC, une société à responsabilité limitée du Delaware qui, à son tour, détient 100 % des participations dans les capitaux propres de Hilton Domestic Operating Company Inc. (HDOC), une société du Delaware. HDOC est la société mère de nos diverses filiales.

Nous exerçons nos activités par le biais de : (i) un segment de gestion et de franchise et (ii) un segment de propriété, chacun d'entre eux étant déclaré comme un segment basé sur (a) la fourniture d'un ensemble similaire de produits et de services et (b) la gestion séparée compte tenu de ses caractéristiques économiques distinctes. Le segment de la gestion et de la franchise comprend tous les hôtels que nous gérons pour des

propriétaires tiers, ainsi que tous les hôtels franchisés qui obtiennent une licence de notre propriété intellectuelle, y compris nos noms de marques, nos marques déposées et nos marques de service, et auxquels nous fournissons d'autres services contractuels, mais les services quotidiens des hôtels sont gérés par quelqu'un d'autre que nous. Les établissements franchisés prennent des décisions indépendantes concernant leurs opérations hôtelières, y compris l'approvisionnement et l'emploi.

Au 31 décembre 2023, Hilton employait ou gérait environ 178 000 personnes dans nos établissements[1] détenus, loués et gérés, ainsi que dans nos bureaux. Nous désignons ces personnes ci-dessous comme « employés Hilton ». Les personnes employées par les propriétaires (ou leurs représentants) d'établissements franchisés sont désignées ci-dessous comme « employés franchisés ». Environ 288 000 employés franchisés travaillent sur place au sein d'établissements autonomes et en franchise appartenant au portefeuille Hilton. Nous désignons collectivement les employés Hilton et les employés franchisés par les « membres du personnel ».

Ce tableau représente le nombre d'établissements Hilton par type et en pourcentage de l'entreprise Hilton au 31 décembre 2023 :

	Détenu/Loué/Coentreprise	Géré	Franchisé/Concédé sous licence	Total
Établissements d'exploitation	51	800	6 679	7 530
Part du total des établissements d'exploitation	0,7 %	10,6 %	88,7 %	100 %

Vous trouverez une description plus détaillée de notre modèle économique dans nos documents publics.

NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

La division Gestion de l'approvisionnement Hilton (HSM) représente la branche d'approvisionnement et la chaîne d'approvisionnement mondiales de Hilton. HSM prend en charge plus de 17 000 établissements dans le monde, dont plus de 7 000 hôtels de marques autres que Hilton et plus de 1 500 entreprises non hôtelières. HSM développe et négocie des programmes d'approvisionnement en produits et services avec plus de 4 000 fournisseurs afin de proposer des biens et services selon la meilleure combinaison de prix, de qualité et de service.

HSM fournit un approvisionnement stratégique pour la nourriture et les boissons, les opérations de l'établissement, le mobilier, les installations et l'équipement, ainsi que les fournitures et l'équipement d'exploitation :

- L'approvisionnement en nourriture et boissons comprend tout ce dont les clients ont besoin pour terminer la construction, la rénovation et le réapprovisionnement de leurs cuisines, des fournitures et équipements aux produits consommables.
- L'approvisionnement des chambres et des espaces publics comprend tout ce dont les clients ont besoin pour les chambres, les espaces publics et les espaces de remise en forme et de bien-être, des chariots d'entretien ménager aux uniformes, en passant par la literie, les produits pour le bain, les équipements de remise en forme et de spa et les sols.

[1] Certaines personnes des hôtels gérés sont employées par le propriétaire de l'hôtel et dirigées par Hilton

- L'approvisionnement pour les opérations de l'établissement comprend des contrats de service pour la maintenance, les réparations et les opérations, des équipements et des fournitures tels que des outils, du matériel et des appareils électroniques, ainsi que des articles imprimés et promotionnels tels que des cartes-clés et des documents marketing sur place.
- L'approvisionnement en énergie comprend la mise en place de programmes permettant de sécuriser les offres des fournisseurs d'énergie afin d'atteindre des conditions favorables en ce qui concerne l'achat d'électricité, de gaz naturel, d'énergies renouvelables et d'autres sources d'énergie, et de réduire ensuite les coûts et l'empreinte carbone associés, tout en gérant les relations avec les fournisseurs pour l'achat de produits et services hôteliers liés à l'énergie.

Hilton effectue un audit en matière de droits de l'Homme dans l'ensemble de ses opérations mondiales et de ses chaînes d'approvisionnement afin d'identifier, de traiter et d'atténuer les impacts négatifs sur les droits de l'Homme. Nous utilisons la plateforme EcoVadis, la plateforme Exiger et notre propre processus d'audit interne pour évaluer les pratiques de tiers en ce qui concerne les droits de l'Homme. Nous exigeons que les fournisseurs identifiés dans certaines régions répondent à un questionnaire sur les droits de l'Homme. Nous exigeons également des fournisseurs qu'ils reconnaissent la Politique d'approvisionnement responsable de Hilton, qui décrit les principes sociaux, environnementaux et économiques fondamentaux, exigés pour tous les fournisseurs. Les résultats de nos efforts d'audit éclairent les mises à jour de nos politiques et procédures afin de renforcer notre approche des droits de l'Homme. HSM met également à la disposition des fournisseurs une formation sur les risques de l'esclavage moderne dans l'approvisionnement en main-d'œuvre.

Bien que nous encourageons vivement les propriétaires d'hôtels de notre portefeuille mondial à utiliser les services HSM, tous les propriétaires d'hôtels ne choisissent pas de participer. En outre, les propriétaires d'hôtels sont chargés d'établir leur propre chaîne d'approvisionnement pendant la phase de développement des hôtels, y compris la construction.

NOS POLITIQUES ET NOTRE GOUVERNANCE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

Notre engagement à respecter les droits de l'Homme est inscrit dans notre Code de conduite, nos Principes des droits de l'Homme et notre Politique d'approvisionnement responsable, y compris l'interdiction du travail forcé, de la servitude pour dettes, du travail des enfants, de l'esclavage, du trafic d'êtres humains et des frais de recrutement, et l'interdiction d'utiliser tout bien, produit ou service Hilton d'une manière qui soutient ou permet toute forme d'abus ou d'exploitation. Notre Code de conduite et nos Principes des droits de l'Homme s'appliquent à tous les membres du personnel Hilton, tandis que notre Politique d'approvisionnement responsable décrit les normes ESG minimales que nous exigeons de nos fournisseurs. Ces politiques sont revues et mises à jour régulièrement.

Nous mettons également le Code de conduite, les Principes des droits de l'Homme et la Politique d'approvisionnement responsable à la disposition de nos franchisés et de nos partenaires commerciaux en tant que ressource sur les principes commerciaux de Hilton. Nous les encourageons également à développer leurs propres politiques et procédures pour leurs opérations et à les partager avec leurs partenaires commerciaux respectifs. La Politique d'approvisionnement responsable, qui intègre nos Principes des droits de l'Homme, est jointe à tous les nouveaux contrats avec les fournisseurs et fait partie des exigences contractuelles. Les principes des droits de l'Homme sont également partagés avec tous les propriétaires et fournisseurs pendant le processus d'audit de la conformité juridique.

En outre, nos formations, conseils, outils et réseau de partenaires liés aux droits de l'Homme sont à la disposition des franchises. Nous encourageons les franchises à tirer parti de ces ressources par le biais de communications internes régulières. Nous examinons et mettons à jour ces documents régulièrement.

Les efforts de Hilton en matière de droits de l'Homme font partie de notre stratégie globale environnementale, sociale et de gouvernance (ESG), *Travel with Purpose*. Notre conseil d'administration collabore avec l'entreprise pour définir l'orientation stratégique de Hilton et s'assurer que l'entreprise est gérée de manière éthique et responsable. Notre comité exécutif approuve les principaux programmes ESG et reçoit au moins des mises à jour trimestrielles sur nos programmes ESG et les progrès réalisés vers nos objectifs 2030. Le comité de nomination et ESG, l'un des trois comités permanents du conseil d'administration de Hilton, reçoit également des rapports trimestriels sur ces progrès, examine et évalue notre stratégie associée et émet des recommandations au conseil et à la direction, le cas échéant. Le conseil d'administration reçoit également des mises à jour annuelles sur les progrès réalisés vers nos objectifs 2030.

NOS PROCESSUS D'AUDIT : IDENTIFICATION ET SURVEILLANCE DES RISQUES

En 2015, nous avons réalisé une évaluation globale de l'impact sur les droits de l'Homme dans l'ensemble de nos activités commerciales, y compris les hôtels gérés et franchisés, les bureaux et les relations commerciales. Cette évaluation s'est concentrée sur le risque que nos opérations commerciales peuvent représenter pour les droits des personnes en termes de gravité et de probabilité, sur la base de recherches et d'expériences externes. Notre évaluation a identifié les principaux risques d'esclavage moderne suivants :

1) Opérations : les membres du personnel de l'hôtel peuvent se trouver dans des situations de travail forcé ou de servitude pour dettes. Les hôtels peuvent également être utilisés par des criminels à des fins d'exploitation sexuelle.

2) Chaîne d'approvisionnement : les personnes employées par les hôtels Hilton par le biais d'une agence de recrutement ou d'une agence de sous-traitance de la main-d'œuvre, ou par d'autres fournisseurs de biens ou de services, peuvent se trouver dans une situation de travail forcé/de servitude ou d'enfants en raison d'un éventail de facteurs potentiels, allant des frais de recrutement excessifs à la surveillance inappropriée de l'âge des travailleurs.

3) Phase de développement : les travailleurs de la construction employés par des entrepreneurs désignés par le propriétaire peuvent être exposés à un risque de travail forcé/de servitude ou d'enfants en raison d'un éventail de facteurs potentiels, allant des frais de recrutement excessifs aux restrictions de liberté de mouvement, ou de la non-surveillance de l'âge des travailleurs.

Nous avons identifié une vulnérabilité potentielle plus élevée pour certains groupes dans ces zones à risque, y compris les enfants, les femmes et les travailleurs migrants.

Nous avons également effectué un exercice de cartographie de notre chaîne d'approvisionnement mondiale à travers un éventail de risques économiques, environnementaux et sociaux, y compris les droits de l'Homme, en fonction d'indicateurs et de dépenses externes. Nous avons actualisé l'analyse en 2019, en nous concentrant sur les problèmes d'esclavage moderne, et identifié les catégories suivantes nécessitant une attention plus accrue : viande, fruits de mer, produits, vêtements, textiles et services.

Afin d'évaluer les risques liés aux droits de l'Homme dans nos opérations, nous cartographions plus de 10 indices de risques externes liés aux droits de l'Homme par rapport à nos établissements d'exploitation. Ces indices de Verisk-Maplecroft, une société de conseil stratégique et en risques mondiaux, couvrent des

questions telles que le travail des enfants, le travail forcé, les droits des peuples autochtones, la liberté de rassemblement et l'accès à des recours. En utilisant les mêmes indices de risque, nous effectuons également un examen des risques liés aux droits de l'Homme chaque fois que nous cherchons à ouvrir de nouveaux établissements dans des pays où nous n'opérons pas encore.

D'après les données de ces indices de risque pour les droits de l'Homme, nous estimons que 16,1 % des établissements de notre portefeuille sont situés dans des pays ou des régions présentant des risques plus élevés d'esclavage moderne.

Nous complétons nos exercices de cartographie basée sur des indices par des données recueillies via notre enquête globale sur les risques d'entreprise interne. Ce sondage est distribué à plus de 300 leaders Hilton et aborde les questions relatives aux droits de l'Homme et à l'esclavage moderne. L'équipe de veille mondiale utilise également une plateforme de surveillance des réseaux sociaux qui identifie les situations possibles de trafic d'êtres humains grâce à l'extraction de mots clés et l'analyse des publicités commerciales.

Nos processus dynamiques d'identification des risques et de surveillance continue nous aident à définir notre approche en matière de droits de l'Homme et à prioriser les pays et les problèmes pour une évaluation des risques plus détaillée, un audit et une formation à travers les opérations, la chaîne d'approvisionnement et le développement hôtelier.

NOS PROCESSUS D'AUDIT : ATTÉNUER LES RISQUES

Notre réponse aux risques identifiés varie en fonction de la relation de Hilton avec la situation et de l'effet de levier dont nous disposons dans chaque contexte.

1) Rapports et surveillance

Nous encourageons les membres du personnel à faire part de leurs inquiétudes concernant des violations potentielles de notre Code de conduite, y compris les risques de trafic d'êtres humains ou d'esclavage moderne, via la ligne d'assistance téléphonique Hilton. La ligne d'assistance téléphonique est un système de signalement anonyme disponible pour que quiconque puisse signaler des inquiétudes concernant nos bureaux ou nos établissements loués et gérés. La ligne d'assistance téléphonique est également disponible en externe pour les fournisseurs, les partenaires commerciaux, les consommateurs et les membres de la communauté. Pour les hôtels loués et gérés, Hilton examine et enquête directement sur les rapports de la ligne d'assistance téléphonique, et suit les résultats et les mesures correctives. Pour les hôtels franchisés, Hilton s'assure que les allégations sont formellement communiquées au propriétaire de la franchise concerné avec des rappels sur les obligations contractuelles du propriétaire de la franchise, les normes de l'enseigne et la loi. L'équipe de conformité mondiale de Hilton doit s'assurer que tous les rapports de la ligne d'assistance téléphonique reçoivent un examen et une réponse appropriés. Chaque trimestre, l'équipe de conformité globale confirme au conseil d'administration de Hilton et aux contrôleurs externes que tous les rapports de la ligne d'assistance téléphonique ont reçu un traitement approprié. L'équipe de conformité globale effectue également des analyses de référence pour s'assurer que le mécanisme de la ligne d'assistance téléphonique fonctionne efficacement en termes de volume de rapports attendu.

2) Opérations

Les hôtels loués et gérés doivent faire remonter les situations potentielles d'esclavage moderne à l'équipe de sûreté et sécurité de l'entreprise. L'équipe de sécurité trie chaque question, en impliquant toutes les parties prenantes nécessaires pour réagir de manière appropriée. Les tendances identifiées éclairent notre stratégie de formation.

Nous nous efforçons également de résoudre un certain nombre de problèmes critiques liés aux opérations, notamment :

Trafic d'êtres humains : tous les membres du personnel de l'hôtel doivent suivre une formation sur la façon d'identifier et de signaler les signes de trafic d'êtres humains dans les 90 jours suivant l'embauche et sur une base annuelle (voir les sections pertinentes ci-dessous). Le processus est géré par les équipes ESG, de conformité juridique, d'apprentissage d'entreprise et des ressources humaines, avec le soutien de la sûreté et de la sécurité. Une liste de signes permettant d'identifier les risques de trafic d'êtres humains pour l'exploitation sexuelle et le travail forcé doit être affichée dans les zones réservées aux membres du personnel de tous les hôtels gérés dans le monde. Aux États-Unis, nous plaçons des affiches pour sensibiliser à la ligne d'assistance téléphonique nationale anti-trafic des États-Unis dans les zones en contact avec les clients de nos hôtels gérés, conformément à certaines lois de l'État, et nous partageons des ressources et des formations avec les hôtels franchisés via notre site web interne. Nous surveillons également l'évolution de la législation nationale, régionale et étatique relative au trafic afin de garantir la conformité à toutes les règles et réglementations.

Tourisme d'orphelinat : nous reconnaissons que le « tourisme d'orphelinat » peut avoir lieu dans certains pays où nous opérons. Nous fournissons des ressources à nos hôtels pour les informer sur le problème et leur rappeler de ne pas proposer ou promouvoir une visite qui inclurait des orphelinats.

Recrutement sûr et éthique : nous comprenons que des organisations peu scrupuleuses peuvent utiliser le nom Hilton pour recruter frauduleusement des personnes et nous avertissons spécifiquement sur la fraude au recrutement sur notre site web dédié aux carrières. Nous ne facturons pas de frais de recrutement et nous exigeons la même chose de nos partenaires commerciaux. Dans la mesure du possible, Hilton recrute des candidats directement. Lorsque les candidats doivent déménager, Hilton leur remet directement des contrats de recrutement avant qu'ils ne quittent leur pays d'origine. Au Moyen-Orient et en Afrique, Hilton prend en charge les frais de déplacement des employés arrivant sur les lieux de travail attribués depuis l'étranger.

3) Chaîne d'approvisionnement

Notre politique d'approvisionnement responsable décrit les normes requises des fournisseurs Hilton. Les fournisseurs doivent disposer de systèmes de gestion appropriés et prendre des mesures pour se conformer à la présente politique. Nous exigeons des fournisseurs qu'ils reconnaissent notre politique d'approvisionnement responsable et qu'ils fassent l'objet d'un audit plus approfondi, le cas échéant. Le processus est géré par les équipes HSM et ESG.

Nous utilisons un processus de gestion de l'approvisionnement en main-d'œuvre pour nos hôtels loués et gérés en Europe, au Moyen-Orient et en Afrique (EMEA). Toutes les agences de recrutement et d'externalisation sont tenues contractuellement de respecter les normes énoncées dans notre Politique d'approvisionnement responsable et nos Principes des droits de l'Homme, y compris l'interdiction des frais de recrutement. Nous effectuons des vérifications d'audit et de conformité sur les agences de sous-traitance et de recrutement, y compris des vérifications initiales sur les droits de l'Homme, avant que les agences ne

soient placées sur une liste régionale de fournisseurs privilégiés. Nous prévoyons d'étendre ce processus à d'autres régions.

Agences de recrutement : dans le cadre de nos efforts continus pour l'amélioration des processus, nous avons effectué en 2019 une analyse du recrutement éthique au Moyen-Orient pour nos hôtels gérés où les employés sont principalement embauchés par le biais d'agences de recrutement. Nous avons amélioré notre manuel et nos processus de recrutement, de la gestion des agences de recrutement aux entretiens avec les candidats, en passant par l'initiation et l'accueil, afin de respecter notre engagement en faveur d'un recrutement éthique. S'il existe des allégations selon lesquelles les employés auraient été contraints de payer des frais de recrutement, nous enquêtons sur les réclamations. Si les réclamations sont justifiées, nous remboursons immédiatement les personnes concernées. Nous demandons ensuite aux agences de rembourser Hilton et nous évaluons si Hilton peut exercer son influence sur la situation et si Hilton doit continuer à utiliser l'agence.

Agences d'externalisation : en 2019, nous avons piloté le déploiement d'exigences contractuelles pour les agences de sous-traitance dans les hôtels gérés de la région EMEA afin de mener des audits tiers couvrant tous les aspects du bien-être des travailleurs, du recrutement aux conditions d'emploi. Pour répondre à cette exigence, nous avons créé des formations et des ressources pour nos hôtels et nos fournisseurs de main-d'œuvre sur le risque d'esclavage moderne dans l'approvisionnement en main-d'œuvre. Nous avons également renforcé l'audit mené par nos équipes régionales HSM et de sécurité en Asie du Sud-Est sur les sous-traitants de la sécurité, y compris en leur demandant de mener des analyses afin d'identifier des indicateurs potentiels d'esclavage moderne. Lorsque des situations potentielles de travail forcé sont identifiées, nous enquêtons sur le problème et prenons les mesures appropriées, de l'élaboration de plans d'atténuation avec le fournisseur à l'évaluation de la poursuite des affaires avec ce dernier.

Nous n'avons identifié aucune perte de revenus pour les familles vulnérables résultant de mesures prises pour éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans nos activités et notre chaîne d'approvisionnement.

4) Développement et construction

Nous effectuons des vérifications préalables sur les propriétaires d'hôtels potentiels, y compris un examen de la réputation concernant les droits de l'Homme, et nous fournissons notre Code de conduite et nos Principes des droits de l'Homme à tous les propriétaires potentiels.

Avant d'accepter de développer un hôtel dans un nouveau pays, nous effectuons une vérification préalable au niveau national, qui comprend un examen des droits de l'Homme dans la région. Le processus est supervisé par notre service de conformité juridique et comprend un examen par le comité exécutif de conformité, composé de représentants du comité exécutif. Nous avons créé des plans d'amélioration des risques au niveau national pour plus de 100 pays. Ces plans d'amélioration spécifiques à chaque pays sont mis en œuvre par le biais d'une norme d'enseigne applicable à tous les nouveaux hôtels Hilton gérés et franchisés dans ce pays. Afin d'aider les propriétaires et les partenaires commerciaux à se conformer à ces normes de marque, nous avons développé un ensemble d'outils qu'ils peuvent utiliser pour identifier et gérer les risques liés aux droits de l'Homme dans les opérations et les chaînes d'approvisionnement.

NOS PROCESSUS D'AUDIT : FORMATION ET SENSIBILISATION

Nous avons signé le Code (anciennement appelé Code de conduite ECPAT) pour lutter contre l'exploitation sexuelle dans l'industrie du voyage en 2011 et proposons depuis des formations sur les risques de trafic d'êtres humains à tous nos hôtels. Le cours de formation « Prévention du trafic d'êtres humains : reconnaitre

les signes » est désormais obligatoire pour les membres du personnel dans tous les hôtels du monde entier dans le cadre de notre formation annuelle à la conformité. Notre formation annuelle au Code de conduite comprend également une section sur les droits de l'Homme et est obligatoire pour tous les membres du personnel Hilton.

En plus de ces formations et efforts de sensibilisation, d'autres événements de formation notables en 2023 incluaient :

Formation sur le trafic d'êtres humains autour des événements majeurs : nos équipes de sûreté et de sécurité et nos partenaires externes forment régulièrement les membres du personnel de l'hôtel en personne à l'identification et à la lutte contre le trafic d'êtres humains sur une base de risque, par exemple lors d'événements majeurs. En 2023, nous avons dispensé une formation aux équipes de l'hôtel afin d'atténuer les risques de trafic d'êtres humains pendant la course de Formule 1 en Floride et le Super Bowl en Arizona, en partenariat avec It's a Penalty. L'association non gouvernementale, qui œuvre pour mettre fin aux abus, à l'exploitation et au trafic d'êtres humains, est notre partenaire depuis 2019.

Développement : par le biais de notre nouveau processus de développement national, nous exigeons des propriétaires qu'ils dispensent une formation sur la lutte contre le trafic d'êtres humains et les risques d'esclavage moderne obligatoires à leurs sous-traitants sur la base d'une analyse des risques nationaux.

Approvisionnement en main-d'œuvre : nous avons continué à mettre en place notre formation en ligne « Les risques de l'esclavage moderne dans l'approvisionnement du travail ». Le module de formation est disponible pour tous les membres du personnel et est obligatoire pour tous les employés de Hilton dans la région EMEA qui sont des décisionnaires clés en matière de recrutement et d'externalisation (directeurs généraux, ressources humaines, achats, finances). De 2017 à la fin de 2023, nous avons suivi plus de 9 200 cours portant sur les « risques d'esclavage moderne dans l'approvisionnement en main-d'œuvre » dispensés par les membres du personnel des opérations et de l'entreprise, en mettant l'accent sur les postes d'approvisionnement. Nous avons élaboré des documents d'orientation qui fournissent une aide supplémentaire aux hôtels et aux agences effectuant des vérifications préalables en matière d'approvisionnement en main-d'œuvre. Ces documents sont disponibles pour tous les hôtels, y compris les franchises.

En 2019, notre formation sur les « risques de l'esclavage moderne dans l'approvisionnement du travail » a été mise à la disposition gratuitement du secteur hôtelier mondial par le biais de la Sustainable Hospitality Alliance. Cette formation vise à aider les acteurs du secteur à identifier et à atténuer ces risques.

Indicateurs de performance

Nous sommes conscients de l'importance de suivre et de mesurer les progrès réalisés pour atteindre nos objectifs d'atténuer les risques d'esclavage moderne, de travail forcé et de trafic d'êtres humains dans nos opérations. Le tableau ci-dessous détaille nos objectifs, les indicateurs clés de performance (ICP) associés à chaque objectif et nos progrès à ce jour.

Objectif Travel with Purpose 2030	ICP	Progrès à ce jour
Opérer grâce à des mesures, une gouvernance et une supervision de premier ordre.	Intégrer les droits de l'Homme dans les politiques et la gouvernance de Hilton	• Les Principes des droits de l'Homme détaillent l'approche de l'entreprise. • Le Code de conduite comprend l'engagement à respecter les droits de l'Homme et à interdire aux employés ou aux sous-traitants de payer des frais de recrutement. • La Politique d'approvisionnement responsable comprend les engagements en matière de droits de l'Homme pour nos fournisseurs.
	Fournir une formation annuelle obligatoire sur la prévention du trafic d'êtres humains à tous les membres du personnel de l'hôtel dans le monde entier	Signes de trafic d'êtres humains : • « Prévenir le trafic d'êtres humains : reconnaître les signes » est un cours de formation obligatoire pour les membres du personnel de l'hôtel dans le monde entier. • En 2023, environ 407 000 membres du personnel dans nos établissements gérés et franchisés ont suivi notre formation sur la prévention du trafic d'êtres humains. Ceci est basé sur des taux d'achèvement déclarés de 99 % dans nos établissements gérés et de 92 % dans nos établissements franchisés. Cela représente environ 101 750 heures de formation. Esclavage moderne dans l'approvisionnement en main-d'œuvre : • De 2017 à 2023, plus de 9 200 cours ont été suivis par les membres du personnel des opérations et de l'entreprise, dans le cadre de notre formation « Le risque d'esclavage moderne dans le secteur de l'approvisionnement du travail », en mettant l'accent sur les postes d'approvisionnement.
	Cartographier les hôtels opérationnels et les pays en voie de développement par rapport aux risques liés aux droits de l'Homme et aux informations intégrées dans les processus d'exploitation et de développement	• Cartographier plus de 10 indices de risques externes liés aux droits de l'Homme par rapport à nos hôtels opérationnels afin d'évaluer les risques liés aux droits de l'Homme dans nos opérations. • Effectuer un examen des risques liés aux droits de l'Homme lorsque nous cherchons à ouvrir des établissements dans un nouveau pays où nous n'opérons pas encore. Nous avons effectué près de 100 vérifications des droits de l'Homme au niveau national et élaboré des plans d'action en conséquence. • Les critères des droits de l'Homme ont été intégrés à notre enquête mondiale annuelle interne sur les risques d'entreprise menée par plus de 300 leaders Hilton.

		• Nous avons développé des documents de soutien aux droits de l'Homme pour les propriétaires sur des questions importantes identifiées.
Nous avons intégré des audits ESG dans toute notre chaîne d'approvisionnement et collaboré avec les fournisseurs pour promouvoir un impact positif.	100 % des fournisseurs ont reçu la Politique d'approvisionnement responsable	• Politique intégrée dans tout nouveau contrat avec des fournisseurs de premier niveau.
	Fournir une formation obligatoire sur les droits de l'Homme à tous les membres du personnel de la région EMEA impliqués dans l'approvisionnement en main-d'œuvre	• Une formation sur les « risques d'esclavage moderne dans l'approvisionnement en main-d'œuvre » est mise à la disposition de tous les membres du personnel et est obligatoire pour tous les employés Hilton de la région EMEA directement impliqués dans le recrutement et l'externalisation (par ex. : directeurs généraux, ressources humaines, achats, finances). • Plus de 9 200 cours ont été suivis par des membres du personnel des opérations et de l'entreprise, en mettant l'accent sur les postes d'approvisionnement (2017-2023).
Créer et collaborer avec des réseaux intersectoriels pour faire avancer les objectifs Travel with Purpose.	Soutenir les actions en faveur des droits de l'Homme de Sustainable Hospitality Alliance	• Notre formation sur les « risques d'esclavage moderne dans l'approvisionnement en main-d'œuvre » a été mise gratuitement à la disposition de l'industrie via The Alliance.
	Autres partenaires	• Partenariat avec la campagne It's a Penalty pour sensibiliser les membres du personnel, les invités et les autres participants au Super Bowl 2023 en Arizona et à la course de Formule 1 en Floride. • Contribution au programme No Room For Trafficking de l'American Hotel and Lodging Association (AHLA) Foundation en 2022, qui unit l'industrie hôtelière et de l'hébergement autour des efforts collectifs de lutte contre le trafic.

PARTENARIATS ET ENGAGEMENT

Les risques liés aux droits de l'Homme dans l'industrie du voyage et du tourisme sont complexes, et nous reconnaissons que nous ne pouvons pas les résoudre seuls. Par conséquent, nous nous engageons de manière proactive auprès de l'industrie et des organisations expertes afin de mieux identifier les défis, développer des solutions et accélérer l'impact. Notre engagement auprès de l'industrie et d'organisations expertes complète nos systèmes internes utilisés pour mesurer nos progrès et nous permet d'identifier les défis auxquels sont confrontées d'autres organisations dans le secteur du voyage et de l'industrie.

Depuis 2011, nous signons le Code (anciennement appelé Code de conduite de l'ECPAT) pour lutter contre l'exploitation sexuelle des enfants dans le secteur du voyage et du tourisme, et nous proposons leur cours « Prévention du trafic d'êtres humains : reconnaître les signes », comme une formation obligatoire pour tous nos hôtels.

En 2023, Hilton a cofondé l'Hospitality Alliance for Responsible Procurement (HARP) avec d'autres sociétés hôtelières. Propulsée par EcoVadis, HARP vise à réunir des entreprises hôtelières engagées à améliorer les performances en matière de durabilité des fournisseurs hôteliers, y compris en ce qui concerne les droits de l'Homme.

En 2022, la Hilton Global Foundation a annoncé un engagement de don de 500 000 USD au fonds No Room for Trafficking's Survivors Fund de la fondation AHLA au cours des trois prochaines années, ce qui a permis d'accroître le fonds de 50 % à l'époque. Le programme fournira aux organisations communautaires les ressources dont elles ont besoin pour mobiliser et soutenir les victimes du trafic d'êtres humains, qu'il s'agisse d'un soutien financier direct pour leurs besoins de référence à court terme ou d'un soutien lié à la carrière qui peut leur apporter stabilité et réussite.

Nous sommes cofondateurs de la Sustainable Hospitality Alliance et membres de leur groupe de travail sur les droits de l'Homme. En nous appuyant sur le lancement de la Déclaration générale des droits de l'Homme, des objectifs en matière de droits de l'Homme et des principes du travail forcé de la Sustainable Hospitality Alliance, nous avons partagé notre formation interne sur les « risques d'esclavage moderne dans le secteur de l'approvisionnement en main-d'œuvre » avec la Sustainable Hospitality Alliance. Cette formation est mise à disposition de l'ensemble du secteur gratuitement depuis décembre 2019.

En 2019, nous avons commencé notre collaboration avec l'association It's a Penalty afin de tirer parti du Super Bowl à Atlanta, en Géorgie, pour continuer à sensibiliser tous les participants au trafic d'êtres humains : les membres du personnel, les clients, les parties prenantes locales, les ONG, etc. Nous avons continué notre collaboration pendant le Super Bowl 2020 à Miami, en Floride ; le Super Bowl 2021 à Tampa, en Floride ; le Super Bowl 2022 à Los Angeles, en Californie ; les Jeux du Commonwealth 2022 à Birmingham, au Royaume-Uni ; la course de Formule 1 en Floride et le Super Bowl 2023 à Phoenix, en Arizona.

NOTRE ENGAGEMENT CONTINU

À mesure que nous atteindrons nos objectifs Travel with Purpose 2030, nous concentrerons nos efforts pour :

- Continuer à mettre à jour et à diffuser nos programmes de formation.
- Développer les programmes clés d'audit en matière d'approvisionnement en main-d'œuvre.
- Renforcer les processus d'identification des risques et d'audit autour de l'audit de la chaîne d'approvisionnement.

- Déployer des plans d'atténuation des risques pour l'ouverture d'établissements dans des pays où nous n'avions pas de présence auparavant.
- Continuer à collaborer avec des pairs du secteur de l'hôtellerie et de tous les secteurs pour résoudre les problèmes d'esclavage moderne.
- Continuer à soutenir la société civile dans ses efforts pour sensibiliser au trafic d'êtres humains, prévenir ce dernier et soutenir ses victimes.

Hilton s'engage sans relâche à protéger les droits de l'Homme sur les marchés où nous opérons. Nous reconnaissons qu'il s'agit d'un engagement continu et nous continuerons à mettre à jour le contenu de cette déclaration afin de refléter nos efforts continus.

Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de la section 11 de celle-ci, j'atteste avoir examiné les informations contenues dans le rapport pour l'entité ou les entités énumérées ci-dessus. Sur la base de mes connaissances, et après avoir fait preuve d'une diligence raisonnable, j'atteste que les informations figurant dans le rapport sont vraies, exactes et complètes à tous égards importants aux fins de la Loi, pour l'année d'exercice indiquée ci-dessus.

J'ai le pouvoir de lier HILTON WORLDWIDE MANAGE LIMITED

PAR : _____
Brian Wilson
Directeur général adjoint et avocat général adjoint, Europe, Moyen-Orient et Afrique ; Directeur du conseil d'administration de Hilton Worldwide Manage Limited (Royaume-Uni)

DATE : _____

J'ai le pouvoir de lier HILTON FRANCHISE HOLDING LLC

PAR : _____
Steve Standefer
Directeur général adjoint, fiscalité ; Président de Hilton Franchise Holding LLC

DATE : _____

Politiques et ressources pertinentes :

1. Déclaration relative à la loi britannique sur l'esclavage moderne – Exercice 2016
2. Déclaration relative à la loi britannique sur l'esclavage moderne – Exercice 2017
3. Déclaration relative à la loi britannique sur l'esclavage moderne – Exercice 2018
4. Déclaration relative à la loi britannique sur l'esclavage moderne – Exercice 2019
5. Déclaration relative à la loi britannique sur l'esclavage moderne – Exercice 2020
6. Déclaration relative à la loi britannique sur l'esclavage moderne – Exercice 2021
7. Déclaration relative à la loi britannique sur l'esclavage moderne – Exercice 2022
8. Code de conduite

9. Principes des droits de l'Homme
10. Politique d'approvisionnement responsable
11. *Rapport ESG annuel 2023*