

# Společenská CHARTA

## ÚVOD



Tato společenská charta ztělesňuje hodnoty skupiny AccorInvest, které jsou popsány v „etické chartě“, v oblasti pracovních vztahů a společenských otázek. Zásady stanovené v této chartě utváří společenský model skupiny AccorInvest. Jsou také hybnou silou sociálního pokroku a ekonomické výkonnosti.

Aby byla zajištěna účinnost práv a zásad stanovených v této společenské chartě, je klíčové, aby se v ní angažovaly všechny zúčastněné strany (vedení, poskytovatelé, zaměstnanci a jejich zástupci).

Tato charta je určena pro všechny dceřiné společnosti skupiny AccorInvest, kterými jsou všechny společnosti přímo provozující hotely nebo ve kterých skupina AccorInvest přímo nebo nepřímo vlastní většinu akciového kapitálu nebo jí náleží většina hlasovacích práv.

# SHRNUTÍ



1)	REFERENČNÍ RÁMEC.....	4
2)	ZÁKLADNÍ PRINCIPY .....	5
	2.1 ZÁKAZ DĚTSKÉ PRÁCE .....	5
	2.2 ZÁKAZ NUCENÝCH PRACÍ.....	5
	2.3 ZÁKAZ PRÁCE NA ČERNO .....	5
	2.4 ZÁKAZ DISKRIMINACE .....	6
	2.5 SVOBODA SDRUŽOVÁNÍ .....	6
3)	KROKY VYKONANÉ PRO ZAMĚSTNANCE .....	7
	3.1 DIALOG.....	7
	3.2 ZAMĚSTNATELNOST .....	7
	3.3 POLITIKA ODMĚŇOVÁNÍ .....	7
	3.4 ROVNOVÁHA MEZI PRACOVNÍM A SOUKROMÝM ŽIVOTEM.....	8
	3.5 DIVERZITA .....	8
	3.6 BOJ PROTI NÁSILÍ NA PRACOVÍŠTI .....	8
4)	IMPLEMENTACE .....	9
	4.1 POUŽITÍ A ŠÍŘENÍ SPOLEČENSKÉ CHARTY SKUPINY .....	9
	4.2 VNITŘNÍ KONTROLA .....	9
	4.3 NAHLÁŠENÍ CHOVÁNÍ, KTERÉ JE V ROZPORU SE SPOLEČENSKOU CHARTOU .....	9

# 1) REFERENČNÍ RÁMEC



Skupina AccorInvest se zavazuje provádět obchodní činnosti v přísném souladu s předpisy, zejména v oblasti sociálních práv, které upravují její činnost, a to bez ohledu na zemi, ve které je skupina vyzvána k zakročení.

Skupina AccorInvest navíc hodlá v rámci své sociální politiky prosazovat ustanovení úmluv MOP, její prohlášení o základních zásadách a právech při práci a Evropské sociální charty.

Přísné dodržování zákonů pravděpodobně zajistí ochranu zájmů všech zúčastněných stran (akcionářů, partnerů, dodavatelů a subdodavatelů, zaměstnanců a občanské společnosti jako celku).

Prostřednictvím této charty hodlá skupina AccorInvest rovněž opětovně konstatovat svůj závazek respektovat základní lidská práva, zejména práva osob, které jsou ve vztahu podřízenosti vůči zaměstnavateli.

*V tomto ohledu nese vedení skupiny AccorInvest větší odpovědnost. Vzhledem k potenciálním složitostem a místním specifikům tohoto prostředí je manažer povinen kontaktovat právní oddělení, pokud má jakékoli pochybnosti ohledně platných pravidel.*

## 2) ZÁKLADNÍ PRINCIPY



### 2.1 ZÁKAZ DĚTSKÉ PRÁCE

Dětská práce zahrnuje všechny formy ekonomické činnosti dětí, které je připravují o jejich důstojnost a narušují jejich normální fyzický a psychický vývoj.

*Skupina AccorInvest se zejména zavazuje:*

- *přísně dodržovat věkovou hranici stanovenou legislativou každé země, ve které působí, a v žádné zemi nikdy nezaměstnat dítě mladší 14 let;*
- *pečlivě vybírat své dodavatele a poskytovatele, aby předešla jakémukoli porušování práv dítěte;*
- *odmítnout spolupráci nebo okamžitě přestat spolupracovat s jedinci, kteří zaměstnávají děti.*

### 2.2 ZÁKAZ NUCENÝCH PRACÍ

Nucená práce, která je zakázána mezinárodními úmluvami, je charakterizována jakoukoli činností prováděnou pod nátlakem nebo hrozbou trestu. Slouží jako prostředek pro vykořisťování jednotlivců, kterým není umožněno běžným způsobem opustit své zaměstnání a za jejichž práci jim je vyplácena velmi nízká nebo žádná mzda.

*Skupina AccorInvest se zejména zavazuje:*

- *pečlivě vybírat své dodavatele a poskytovatele služeb, aby předešla nucené práci;*
- *odmítnout spolupráci nebo okamžitě přestat spolupracovat s jedinci, kteří využívají praktik nucené práce.*

### 2.3 ZÁKAZ PRÁCE NA ČERNO

Práce na černo z pohledu zaměstnavatele spočívá ve vyhýbání se povinností vykazovat aktivity zaměstnanců orgánům veřejné moci. Podle místních zákonů lze skrytou práci považovat za trestný čin. Ve všech případech se utajení činnosti, za kterou si pracovník zaslouží mzdu, považuje za pravděpodobné porušení sociálního práva jednotlivce a zájmů komunity.

*Skupina AccorInvest se zejména zavazuje:*

- *implementovat v rámci skupiny všechny interní audity, aby zabránila skryté práci;*
- *pečlivě vybírat své dodavatele a poskytovatele služeb, aby předešla jakémukoli utajení činnosti, za kterou si pracovník zaslouží mzdu;*
- *odmítnout spolupráci nebo okamžitě přestat spolupracovat s jedinci, kteří zatajují placenou práci.*

## 2.4 ZÁKAZ DISKRIMINACE

Diskriminace, která je mezinárodními standardy zakázána, spočívá v nerovném zacházení, přímém nebo nepřímém, založeném na jednom nebo více zakázaných kritériích, zejména na původu, pohlaví, zdravotním postižení, barvě pleti, náboženství nebo sexuální orientaci. Diskriminace je obzvláště zakázána v pracovních vztazích.

*Skupina AccorInvest se zejména zavazuje:*

- *vynaložit veškeré úsilí v souladu s místními zákony, aby předešla výskytu diskriminace, a zajistit, aby všechna její pracoviště zaručovala rovný přístup k infrastruktuře a službám;*
- *brát náležitý ohled na kulturní a individuální diverzitu svých klientů a zaměstnanců a odsoudit jakoukoli formu diskriminace, včetně potrestání všech zaměstnanců, kteří se dopouštějí diskriminačních praktik, a to v souladu s právními předpisy.*

## 2.5 SVOBODA SDRUŽOVÁNÍ

Svoboda sdružování a právo na zastoupení zakotvené na mezinárodní úrovni umožňují zaměstnancům zřídit zastupitelské orgány, v případě potřeby se k nim připojit, aby mohli v rámci skupiny kolektivně prosazovat a hájit své zájmy.

*Skupina AccorInvest se zejména zavazuje:*

- *rozvíjet zdvořilý a konstruktivní sociální dialog, nástroj výkonnosti skupiny, ale také sociální inovace a soudržnosti;*
- *nebránit zřízení interního zastupitelského orgánu komunity zaměstnanců a respektovat výsady zastupitelských orgánů;*
- *zajistit, aby zaměstnanci mohli prostřednictvím svých delegátů svobodně uplatňovat svá práva daná zásadou účasti*

## 3) KROKY VYKONANÉ PRO ZAMĚŠTNANCE



### 3.1 DIALOG

Dialog mezi zúčastněnými stranami skupiny je zárukou její výkonnosti a agility. Aniž by byly dotčeny výsady zástupců zaměstnanců, tento dialog zahrnuje výměnu informací a mechanismy pro konzultace a zprostředkování. Musí umožnit každému, aby mohl vyjádřit svůj úhel pohledu a prosazovat své zájmy.

Tato komunikace, zejména s místním vedením, může pomoci identifikovat možné nápravy, které je třeba provést v určitých situacích v daném místě.

*Skupina AccorInvest se zejména zavazuje zajistit tok informací a podmínky pro uskutečnění dialogu se svými zaměstnanci. To zahrnuje také:*

- umožnění všem pracovníkům přístup k jasným, přístupným a místně relevantním informacím, fungování skupiny a její činnosti, jakož i k jejich právům a povinnostem;
- uvítání výměn informací, kolektivních (např. otevřené diskuze) i individuálních (např. každoroční hodnotící pohovor);
- pravidelnou realizaci objektivního zhodnocení společenského klimatu v rámci skupiny (průzkum angažovanosti).

### 3.2 ZAMĚŠTNATELNOST

Rozvoj dovedností zaměstnanců, zejména prostřednictvím odborného vzdělávání, představuje pro výkonnost skupiny velkou výzvu. Tento rozvoj je ve skutečnosti nezbytný k tomu, aby všem stranám, které se podílí na činnostech skupiny, byla nabídnuta vysoká úroveň kvality služeb a profesionalita.

*Skupina AccorInvest se zavazuje:*

- vyvinout program pro začlenění zaměstnanců, který jim umožní nejlépe porozumět svému pracovnímu prostředí;
- vyvinout zásady školení v souladu s potřebami a výzvami skupiny;
- nabídnout svým zaměstnancům kariérní příležitosti a příležitosti k neustálému rozvoji dovedností s cílem zlepšit individuální zaměstnatelnost.

### 3.3 POLITIKA ODMĚŇOVÁNÍ

Politika odměňování ve skupině, která je chápána jako prostředek k zapojení a sjednocení zaměstnanců podílejících se na projektu skupiny AccorInvest, se opírá o více schémat (variabilní odměňování, zaměstnanecký podíl atd.), včetně některých schémat určených k odměňování výkonu.

Skupina AccorInvest se zejména zavazuje:

- uplatňovat politiku odměňování s ohledem na místní trhy práce;
- ohodnocovat individuální a kolektivní výkonnost svých zaměstnanců při určování jejich složek mzdy v souladu se zásadou spravedlnosti;
- zajistit v rámci skupiny stejné mzdy pro muže a ženy.

### 3.4 ROVNOVÁHA MEZI PRACOVNÍM A SOUKROMÝM ŽIVOTEM

Zohlednění rovnováhy mezi soukromým životem zaměstnanců a jejich profesními povinnostmi pravděpodobně podpoří kvalitu jejich působení ve skupině a obecněji kvalitu jejich života v pracovním prostředí.

Skupina AccorInvest se zejména zavazuje:

- apelovat na místní předpisy, aby byla zajištěna rovnováha v životě, zejména pokud jde o pracovní dobu (předvídatelnost pracovní doby, organizace práce, která spravedlivě poskytne volný čas, práce na dálku atd.);
- apelovat na místní předpisy, aby v organizaci práce zohledňovaly důležité události v soukromém životě zaměstnance (manželství, smrt blízké osoby atd.).

### 3.5 DIVERZITA

Diverzita zaměstnanců skupiny podporuje její inovace, agilitu a v důsledku i výkonnost. Efektivita této diverzity počítá s různými profily zaměstnanců – bez ohledu například na původ, místo bydliště, kulturu, věk, pohlaví, fyzický vzhled, zdravotní postižení, sexuální orientaci – například uznání a zvýšení této rozmanitosti.

Skupina AccorInvest se zejména zavazuje:

- iniciovat nábor a postupy profesního rozvoje, které zajistí rovné zacházení s kandidáty a zakážou volbu na základě jiných než profesních faktorů;
- při náboru upřednostňovat různorodé profily a, pokud je to možné, zajistit rovnost pohlaví v žádostech o zaměstnání;
- proškolit vedoucí pracovníky v oblasti problematiky rovných příležitostí.

### 3.6 BOJ PROTI NÁSILÍ NA PRACOVÍŠTI

Morální nebo sexuální obtěžování, zakázané článkem 5 Všeobecné deklarace lidských a občanských práv a některými vnitrostátními zákony, se projevuje opakovaným a nepřátelským chováním, slovy a činy, které představují útok na důstojnost nebo mravní integritu zaměstnance.

Skupina AccorInvest se zejména zavazuje:

- uplatňovat politiku nulové tolerance vůči sexistickému vyjadřování a jakémukoli chování, které vykazuje známky sexuálního obtěžování;
- zavést interní postupy k prevenci a řešení prokázaných situací, ve kterých došlo k morálními nebo sexuálnímu obtěžování.



## 4) IMPLEMENTACE



### 4.1 POUŽITÍ A ŠÍŘENÍ SPOLEČENSKÉ CHARTY SKUPINY

Společnosti skupiny dodržují zásady stanovené v této chartě. Pokud změna vlastnictví vede k vytlačení společnosti z rámce skupiny, charta přestává být účinná. Na druhou stranu, když se do působnosti skupiny připojí nová společnost, bude její vedení požádáno, aby se k chartě připojilo.

Zásady zakotvené v této chartě platí stejnou měrou pro všechny vedoucí pracovníky stejně jako pro všechny zaměstnance společnosti AccorInvest. Tyto zásady slouží jako vodítko pro profesionální jednání, které musí být vlastní všem zaměstnancům skupiny.

Každému zaměstnanci musí být umožněno si tuto chartu přečíst prostřednictvím kanálů zejména na různých intranetových stránkách skupiny

V případě potřeby může být tato charta s ohledem na regulace každé země předložena orgánům zastupujícím zaměstnance.

### 4.2 VNITŘNÍ KONTROLA

Skupina AccorInvest se zavazuje zavést postupy vnitřní kontroly, aby ve svých činnostech zajistila dodržování zásad stanovených v této chartě.

### 4.3 NAHLÁŠENÍ CHOVÁNÍ, KTERÉ JE V ROZPORU SE SPOLEČENSKOU CHARTOU

Skupina AccorInvest zprovoznila linku, která slouží k nahlášení veškerých postupů nebo jakéhokoli chování, které mohou představovat porušení zásad charty během realizace činností skupiny.

Aby linka fungovala co nejefektivněji, lze sporné chování nahlásit v jazyce země, ve kterých společnost AccorInvest působí.

V každém případě je tato linka doplňkem k dalším způsobům ohlášení sporného jednání, které má zaměstnanec k dispozici (hierarchie, oddělení lidských zdrojů, zástupci zaměstnanců). Zaměstnanec linku využijte, pokud usoudí, že to vyžadují okolnosti.