

# Sozial CHARTA

ACCORINVEST 

# EINFÜHRUNG



Mit dieser Sozialescharta will die AccorInvest-Gruppe ihre Werte, wie sie in ihrer "Ethik-Charta" beschrieben sind, in den Arbeitsbeziehungen und im sozialen Dialog verkörpern. Die in dieser Charta dargelegten Grundsätze strukturieren das Sozialmodell der AccorInvest-Gruppe. Sie sind auch ein Mittel für den sozialen Fortschritt und die wirtschaftliche Leistung.

Um die Wirksamkeit der in der Sozialcharta verankerten Rechte und Grundsätze zu gewährleisten, ist die Beteiligung aller Interessengruppen (Management, Anbieter, Mitarbeiter \* und deren Vertreter) entscheidend.

Diese Charta soll für alle Tochtergesellschaften der AccorInvest-Gruppe gelten, d. h. für alle Unternehmen, die direkt Hotels betreiben oder an denen die AccorInvest-Gruppe direkt oder indirekt die Mehrheit des Aktienkapitals oder der Stimmrechte besitzt.

\* Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Sprachformen verzichtet und das generische Maskulinum verwendet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter

# ZUSAMMENFASSUNG



<b>1)REFERENZENZRAHMEN .....</b>	<b>4</b>
<b>2)GRUNDPRINZIPIEN.....</b>	<b>5</b>
2.1 Verbot von Kinderarbeit.....	5
2.2 Verbot von Zwangsarbeit.....	5
2.3 Verbot von Schwarzarbeit.....	5
2.4 Nichtdiskriminierungsgrundsatz.....	6
2.5 Vereinigungsfreiheit.....	6
<b>3)AKTIONEN FÜR ARBEITNEHMER.....</b>	<b>7</b>
3.1 Dialog.....	7
3.2 Arbeitsfähigkeit.....	7
3.3 Entschädigungspolitik.....	7
3.4 Work/life balance.....	8
3.5 Diversität.....	8
3.6 Bekämpfung von gewalt am arbeitsplatz.....	8
<b>4) DURCHFÜHRUNGSMODALITÄTEN.....</b>	<b>9</b>
4.1 Anwendung und verbreitung der sozialcharta der gruppe.....	9
4.2 Interne kontrolle.....	9
4.3 Meldung von verhaltensweisen, die nicht mit der sozialcharta übereinstimmen.....	9

# 1) REFERENZRAHMEN



Die AccorInvest-Gruppe verpflichtet sich zur strikten Einhaltung der für ihre Tätigkeit geltenden Vorschriften, insbesondere in Bezug auf die sozialen Rechte, unabhängig von dem Land, in dem sie tätig ist.

Darüber hinaus beabsichtigt die AccorInvest-Gruppe, im Rahmen ihrer Sozialpolitik die Bestimmungen der IAO-Übereinkommen, ihrer Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte der Arbeitnehmer und der von der Europäischen Union verabschiedeten Sozialcharta zu fördern.

Die strikte Einhaltung der Gesetze ist geeignet, den Schutz der Interessen aller Stakeholder (Aktionäre, Partner, Lieferanten und Subunternehmer, Mitarbeiter und die Zivilgesellschaft insgesamt) zu gewährleisten.

Mit dieser Charta will die AccorInvest-Gruppe auch ihr Engagement für die grundlegenden Menschenrechte bekräftigen, insbesondere für die Rechte der Personen, die in einem untergeordneten Arbeitsverhältnis stehen.

*In dieser Hinsicht wird der Führungsebene der AccorInvest-Gruppe eine größere Verantwortung übertragen. Angesichts der potenziellen Komplexität und der lokalen Besonderheiten dieses Umfelds muss der Manager die Rechtsabteilung befragen, wenn er Zweifel an den anzuwendenden Regeln hat.*

## 2) GRUNDPRINZIPIEN



### 2.1 VERBOT VON KINDERARBEIT

Kinderarbeit umfasst alle Formen der wirtschaftlichen Tätigkeit von Kindern, die sie ihrer Würde berauben und ihre normale physische und psychische Entwicklung beeinträchtigen.

*Die AccorInvest-Gruppe verpflichtet sich insbesondere:*

- *die in der Gesetzgebung eines jeden Landes, in dem sie tätig ist, festgelegten Altersgrenzen strikt einzuhalten und in keinem Land ein Kind unter 14 Jahren zu beschäftigen;*
- *bei der Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern wachsam zu sein, um jegliche Verletzung der Rechte von Kindern zu verhindern;*
- *sich zu weigern, mit denjenigen zusammenzuarbeiten, die Kinder beschäftigen, oder die Zusammenarbeit sofort zu beenden.*

### 2.2 VERBOT VON ZWANGSARBEIT

Als Zwangsarbeit, die durch internationale Übereinkommen verboten ist, wird jede Tätigkeit bezeichnet, die unter Zwang oder Bedrohung ausgeübt wird. Sie ist ein Mittel zur Ausbeutung von Personen, die gegen ihren Willen gezwungen sind, Arbeit zu leisten oder daran gehindert werden, ihren Arbeitsplatz zu verlassen.

*Die AccorInvest-Gruppe verpflichtet sich insbesondere:*

- *bei der Auswahl ihrer Lieferanten und Dienstleister wachsam zu sein, um den Einsatz von Zwangsarbeit zu verhindern;*
- *sich zu weigern, mit denjenigen zusammenzuarbeiten, die auf Zwangsarbeit zurückgreifen, oder die Zusammenarbeit sofort einzustellen.*

### 2.3 VERBOT VON SCHWARZARBEIT

Schwarzarbeit besteht für einen Arbeitgeber darin, dass er sich der Verpflichtung entzieht, die Tätigkeiten seiner Mitarbeiter den Behörden zu melden. Nach lokalem Recht kann Schwarzarbeit strafrechtlich geahndet werden. In allen Fällen ist die Verheimlichung einer lohnabhängigen Tätigkeit geeignet, die sozialen Rechte des Einzelnen und die Interessen der Gemeinschaft zu verletzen.

*Die AccorInvest-Gruppe verpflichtet sich insbesondere:*

- *alle internen Audits innerhalb der Gruppe durchzuführen, um Schwarzarbeit zu verhindern;*
- *bei der Auswahl ihrer Lieferanten und Dienstleister wachsam zu sein, um jegliche Verschleierung von Lohnarbeit zu verhindern;*

- sich zu weigern, mit Personen zusammenzuarbeiten, die bezahlte Arbeit verheimlichen, bzw. die Zusammenarbeit unverzüglich einzustellen.

## **2.4 NICHTDISKRIMINIERUNGSGRUNDSATZ**

Die nach internationalen Standards verbotene Diskriminierung besteht in einer direkten oder indirekten Ungleichbehandlung aufgrund eines oder mehrerer verbotener Kriterien, wie insbesondere Herkunft, Geschlecht, Behinderung, Hautfarbe, Religion oder sexuelle Ausrichtung. Diskriminierung ist insbesondere in Arbeitsverhältnissen verboten.

*Die AccorInvest-Gruppe verpflichtet sich insbesondere:*

*- in Übereinstimmung mit den lokalen Gesetzen alle Anstrengungen zu unternehmen, um diskriminierende Situationen zu verhindern, einschließlich der Sicherstellung, dass alle ihre Einrichtungen den gleichen Zugang zu Infrastruktur und Dienstleistungen gewährleisten;*

*- die kulturelle und individuelle Vielfalt ihrer Kunden und Mitarbeiter zu schätzen und jede Form von Diskriminierung zu verurteilen. Hierzu gehört auch die Bestrafung von Mitarbeitern, die sich diskriminierender Praktiken schuldig gemacht haben, in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen.*

## **2.5 VEREINIGUNGSFREIHEIT**

Die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Vertretung, die auf internationaler Ebene verankert sind, ermöglichen es den Arbeitnehmern, Vertretungsorgane zu gründen und ihnen gegebenenfalls beizutreten, um ihre Interessen innerhalb der Gruppe kollektiv durchzusetzen und zu verteidigen.

*Die AccorInvest-Gruppe verpflichtet sich insbesondere:*

*- einen respektvollen und konstruktiven sozialen Dialog zu pflegen, der nicht nur die Leistung der Gruppe, sondern auch die soziale Innovation und den Zusammenhalt fördert;*

*- die Einrichtung einer internen Arbeitnehmervertretung nicht zu behindern und die Vorrechte der Vertretungsorgane zu respektieren;*

*- sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer ihre mit dem Grundsatz der Mitbestimmung verbundenen Rechte über ihre Delegierten frei ausüben können.*

## 3) AKTIONEN FÜR ARBEITNEHMER



### 3.1 DIALOG

Der Dialog zwischen den Akteuren der Gruppe ist ein Garant für ihre Leistungsfähigkeit und Agilität. Unbeschadet der Vorrechte der Personalvertreter umfasst dieser Dialog den Austausch von Informationen sowie Konsultations- und Vermittlungsmechanismen. Er muss jedem die Möglichkeit geben, seinen Standpunkt zu äußern und seine Interessen zu vertreten.

Dieser Austausch, insbesondere mit den lokalen Managern, kann dazu beitragen, mögliche Korrekturen für bestimmte Situationen vor Ort zu ermitteln.

*Die AccorInvest-Gruppe setzt sich insbesondere dafür ein, den Informationsfluss zu gewährleisten und die Voraussetzungen für den Dialog mit ihren Mitarbeitern zu schaffen, unter anderem durch*

- Ermöglichung des Zugangs aller zu klaren, zugänglichen und lokal angemessenen Informationen über die Funktionsweise der Gruppe und ihrer Tätigkeiten sowie über ihre Rechte und Pflichten;*
- Förderung des kollektiven (z. B. offene Tische) und individuellen (z. B. jährliches Bewertungsgespräch) Austauschs;*
- die regelmäßige Durchführung objektiver Messungen des sozialen Klimas innerhalb der Gruppe (Mitarbeiterumfrage).*

### 3.2 ARBEITSFÄHIGKEIT

Die Entwicklung der Fähigkeiten der Mitarbeiter, insbesondere durch berufliche Weiterbildung, hat eine große Bedeutung für die Leistung der Gruppe. Entwicklung ist in der Tat notwendig, um allen Interessengruppen der Gruppe ein hohes Maß an Servicequalität und Professionalität zu bieten.

*Die AccorInvest Gruppe verpflichtet sich insbesondere:*

- einen Einführungsweg für die Mitarbeiter zu entwickeln, der es ihnen ermöglicht, das Umfeld, in dem sie ihre berufliche Tätigkeit ausüben, unter den besten Bedingungen zu verstehen;*
- eine Weiterbildungspolitik zu entwickeln, die den Bedürfnissen und Herausforderungen der Gruppe entspricht;*
- ihren Mitarbeitern Karrieremöglichkeiten und eine ständige Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten zu bieten, um die individuelle Arbeitsfähigkeit zu verbessern*

### 3.3 VERGÜTUNGSPOLITIK

Die Vergütungspolitik des Konzerns, die als Mittel zur Bindung und Einbindung der Mitarbeiter in das Projekt AccorInvest verstanden wird, umfasst eine Vielzahl von Modellen (variable Vergütung, Mitarbeiterbeteiligung usw.), von denen einige die Leistung belohnen sollen.

*Die AccorInvest Gruppe verpflichtet sich insbesondere:*

- eine Vergütungspolitik anzuwenden, die sich an den lokalen Arbeitsmärkten orientiert;*

- die individuelle und kollektive Leistung ihrer Mitarbeiter bei der Festlegung ihrer Gehaltsbestandteile nach dem Grundsatz der Fairness zu bewerten;
- die Gewährleistung der gleichen Entlohnung von Männern und Frauen in der Gruppe.

### **3.4 WORK/LIFE BALANCE**

Die Berücksichtigung des Gleichgewichts zwischen den Erfordernissen des Privatlebens der Mitarbeiter und ihren beruflichen Verpflichtungen ist geeignet, die Qualität ihrer Tätigkeit innerhalb der Gruppe und ganz allgemein die Qualität ihres Lebens am Arbeitsplatz zu fördern.

*Die AccorInvest-Gruppe verpflichtet sich insbesondere:*

- zu einer Förderung der lokaler Regelungen zur Gewährleistung einer ausgewogenen Lebenszeit, insbesondere im Hinblick auf die Arbeitszeiten (Vorhersehbarkeit der Arbeitszeiten, Organisation einer angemessenen Freizeitgestaltung, Telearbeit usw.);
- zu einer Förderung der lokaler Regelungen, um bei der Arbeitsorganisation die wichtigsten Phasen des Privatlebens der Arbeitnehmer zu berücksichtigen (Hochzeit, Heirat, Tod eines geliebten Menschen ...).

### **3.5 DIVERSITÄT**

Die Vielfalt der Mitarbeiter der Gruppe fördert ihre Innovation, ihre Agilität und folglich ihre Leistung. Die Wirksamkeit dieser Vielfalt setzt eine Vielzahl von Mitarbeiterprofilen voraus - unabhängig von der Quelle (ohne Vollständigkeit, Herkunft, Wohnort, Kultur, Alter, Geschlecht, körperliches Aussehen, Behinderung, sexuell Orientierung...) - wie die Anerkennung und Förderung dieser Vielfalt.

*Insbesondere verpflichtet sich die AccorInvest Gruppe:*

- Einstellungs- und Weiterbildungsverfahren einzuführen, die die Gleichbehandlung der Bewerber gewährleisten und eine Auswahl aus nicht berufsbezogenen Motiven verbieten;
- bei der Rekrutierung unterschiedliche Profile zu bevorzugen und, wo möglich, die Gleichstellung der Geschlechter bei Bewerbungen zu gewährleisten;
- zu Schulung der Führungskräfte im Hinblick auf den Grundsatz der Nichtdiskriminierung

### **3.6 BEKÄMPFUNG VON GEWALT AM ARBEITSPLATZ**

Moralische oder sexuelle Belästigung, die gemäß Artikel 5 der Allgemeinen Erklärung der Menschen- und Bürgerrechte und bestimmter nationaler Gesetze verboten ist, äußert sich in wiederholten und feindseligen Verhaltensweisen, Worten und Handlungen, die die Würde oder Integrität des Mitarbeiters untergraben.

*Die AccorInvest-Gruppe verpflichtet sich insbesondere:*

- zur Anwendung einer Null-Toleranz-Politik gegenüber sexistischer Sprache und jeglichem Verhalten, das für sexuelle Belästigung charakteristisch ist;
- zu Interne Verfahren zur Vorbeugung und zum Umgang mit nachgewiesenen Fällen von moralischer oder sexueller Belästigung einzuführen.



## 4) DURCHFÜHRUNGSMODALITÄTEN



### 4.1 ANWENDUNG UND VERBREITUNG DER SOZIALCHARTA DER GRUPPE

Die Unternehmen der Gruppe halten sich an die in dieser Charta niedergelegten Grundsätze. Wenn eine Änderung der Eigentumsverhältnisse dazu führt, dass ein Unternehmen aus dem Geltungsbereich der Gruppe ausscheidet, ist die Charta nicht mehr anwendbar. Tritt hingegen ein neues Unternehmen in den Geltungsbereich der Gruppe ein, wird sein Leiter aufgefordert, sich der Charta anzuschließen.

Die in dieser Charta verankerten Grundsätze gelten für alle Führungskräfte ebenso wie für alle Mitarbeiter von AccorInvest. Sie dienen als Leitfaden für das berufliche Verhalten, das jeder Mitarbeiter der Gruppe an den Tag legen muss.

Jeder Mitarbeiter muss die Möglichkeit haben, diese Charta über die entsprechenden Kanäle, insbesondere über die verschiedenen Intranetseiten der Gruppe, zu lesen.

Erforderlichenfalls kann diese Charta in Anbetracht des rechtlichen Umfelds eines jeden Landes den Personalvertretungsorganen vorgelegt werden.

### 4.2 INTERNE KONTROLLE

Die AccorInvest-Gruppe hat sich verpflichtet, interne Kontrollverfahren einzuführen, um sicherzustellen, dass die in der Charta dargelegten Grundsätze bei ihren Aktivitäten beachtet werden.

### 4.3 MELDUNG VON VERHALTENSWEISEN, DIE NICHT MIT DER SOZIALCHARTA ÜBEREINSTIMMEN

AccorInvest richtet eine Whistleblowing-Linie ein, um Meldungen über Praktiken oder Verhaltensweisen entgegenzunehmen, die einen Verstoß gegen die Grundsätze der Charta bei der Ausübung der Aktivitäten der Gruppe darstellen könnten.

Um die Wirksamkeit der Meldestelle zu gewährleisten, werden die Meldungen in der Sprache der Länder entgegengenommen, in denen AccorInvest tätig ist.

In jedem Fall ist das Alarmsystem mit den anderen dem Mitarbeiter zur Verfügung stehenden Meldemöglichkeiten (Vorgesetzte, Personalabteilung, Personalvertreter) verknüpft, ohne diese zu ersetzen. Der Mitarbeiter nutzt das ethische Alarmsystem, wenn er der Meinung ist, dass die Umstände dies rechtfertigen.