

CARTA Social

ACCORINVEST 

INTRODUCCION



A través de esta carta social, el Grupo AccorInvest pretende plasmar sus valores, descritos en su "carta ética", en las relaciones laborales y el diálogo social. Los principios establecidos en esta carta estructuran el modelo social del Grupo AccorInvest. También son un vehículo para el progreso social, además de los resultados económicos.

Para garantizar la eficacia de los derechos y principios establecidos en la carta social, la participación de cada una de las partes interesadas (dirección, proveedores, empleados y sus representantes) es decisiva.

Esta carta está destinada a aplicarse a todas las filiales del Grupo AccorInvest, entendiéndose por tales todas las empresas que explotan hoteles directamente o en las que el Grupo AccorInvest posee directa o indirectamente la mayoría del capital social o de los derechos de voto.

RESUMEN



| | |
|--|-----------|
| 1) MARCO DE REFERENCIA..... | 4 |
| 2) PRINCIPIOS FUNDAMENTALES..... | 5 |
| 2.1 Prohibición del trabajo infantil..... | 5 |
| 2.2 Prohibición del trabajo forzoso..... | 5 |
| 2.3 Prohibición del trabajo ilícito..... | 5 |
| 2.4 Principio de no discriminación..... | 6 |
| 2.5 Libertad de asociación..... | 6 |
| 3) ACCIONES LLEVADAS A CABO PARA LOS EMPLEADOS..... | 7 |
| 3.1 Dialogo..... | 7 |
| 3.2 Empleabilidad..... | 7 |
| 3.3 Política de compensación..... | 7 |
| 3.4 Equilibrio entre el trabajo y la vida privada..... | 8 |
| 3.5 Diversidad..... | 8 |
| 3.6 Lucha contra la violencia en el trabajo..... | 8 |
| 4) MODALIDADES DE EJECUCIÓN..... | 10 |
| 4.1 Aplicación y difusión de la carta social del grupo..... | 10 |
| 4.2 Control interno..... | 10 |
| 4.3 Denunciar los comportamientos que no se ajustan a la carta social..... | 10 |

1) MARCO DE REFERENCIA



El Grupo AccorInvest se compromete a operar respetando estrictamente la normativa, especialmente en materia de derechos sociales, que rige su actividad, independientemente del país en el que el Grupo deba intervenir.

Además, el Grupo AccorInvest se propone promover, en el marco de su política social, las disposiciones de los convenios de la OIT, su declaración sobre los principios y derechos fundamentales del trabajo y las cartas sociales adoptadas por la Unión Europea.

El estricto cumplimiento de la ley puede garantizar la protección de los intereses de todas las partes interesadas (accionistas, socios, proveedores y subcontratistas, empleados y la sociedad civil en su conjunto).

A través de esta carta, el Grupo AccorInvest también pretende reafirmar su compromiso con los derechos humanos fundamentales, especialmente los de la persona que mantiene una relación laboral subordinada.

En este sentido, la dirección del Grupo AccorInvest tiene una mayor responsabilidad. Dadas las complejidades potenciales y las especificidades locales de este entorno, el directivo debe consultar al departamento jurídico si tiene alguna duda sobre las normas a aplicar

2) PRINCIPIOS FUNDAMENTALES



2.1 PROHIBICION DEL TRABAJO INFANTILO

El trabajo infantil incluye todas las formas de actividad económica de los niños, privándoles de su dignidad y perjudicando su desarrollo normal, físico y psicológico.

En particular, el Grupo AccorInvest se compromete a:

- respetar estrictamente la edad límite establecida en la legislación de cada país en el que opera y no emplear nunca a un niño menor de 14 años en ningún país;
- estar atento a la hora de elegir proveedores y suministradores para evitar cualquier violación de los derechos del niño;
- negarse a trabajar o dejar de hacerlo inmediatamente con quienes empleen a niños.

2.2 PROHIBICION DEL TRABAJO FORZOSO

El trabajo forzoso, prohibido por los convenios internacionales, se caracteriza por cualquier actividad realizada bajo coacción o amenaza. Es un medio para la explotación de las personas que, contra su voluntad, se ven obligadas a pagar un trabajo o a que se les impida abandonar su empleo.

En particular, el Grupo AccorInvest se compromete a:

- estar atento a la hora de elegir a sus proveedores y prestadores de servicios para evitar el uso del trabajo forzado;
- negarse a trabajar o dejar de hacerlo inmediatamente con quienes recurran al trabajo forzoso.

2.3 PROHIBICION DEL TRABAJO ILICITO

El trabajo ilícito consiste, para un empresario, en eludir la obligación de informar de las actividades de los empleados a las autoridades públicas. Según la legislación local, el trabajo oculto puede ser sancionado penalmente. En todos los casos, la ocultación de una actividad asalariada es susceptible de atentar contra los derechos sociales de la persona y los intereses de la colectividad.

En particular, el Grupo AccorInvest se compromete a:

- aplicar todas las auditorías internas del Grupo para evitar el trabajo encubierto;
- estar atento a la hora de elegir a sus proveedores y prestadores de servicios para evitar cualquier encubrimiento de la actividad asalariada;
- negarse a trabajar o dejar de trabajar inmediatamente con quienes oculten el trabajo asalariado.

2.4 PRINCIPIO DE NON DISCRIMINACION

La discriminación, prohibida por las normas internacionales, consiste en un trato desigual, directo o indirecto, basado en uno o varios criterios prohibidos, como el origen, el sexo, la discapacidad, el color de la piel, la religión o la orientación sexual. La discriminación está especialmente prohibida en las relaciones laborales.

En particular, el Grupo AccorInvest se compromete a

- *hacer todos los esfuerzos posibles, de acuerdo con las leyes locales, para evitar situaciones discriminatorias, lo que incluye asegurar que todos sus establecimientos garanticen la igualdad de acceso a las infraestructuras y servicios;*
- *valorar la diversidad cultural e individual de sus clientes y empleados y condenar cualquier forma de discriminación, incluso sancionando, de acuerdo con los requisitos legales, a cualquier empleado que haya incurrido en prácticas discriminatorias.*

2.5 LIBERTAD DE ASOCIACION

La libertad de asociación y el derecho de representación, consagrados a nivel internacional, permiten a los empleados constituir órganos de representación y, en su caso, adherirse a ellos para poder hacer valer y defender colectivamente sus intereses dentro del grupo.

En particular, el Grupo AccorInvest se compromete a:

- *cultivar un diálogo social respetuoso y constructivo, vehículo de rendimiento para el Grupo pero también de innovación y cohesión social;*
- *no obstaculizar la creación de un órgano de representación interna de la comunidad de empleados y respetar las prerrogativas de los órganos de representación;*
- *garantizar que los trabajadores puedan ejercer libremente sus derechos vinculados al principio de participación a través de sus delegados.*

3) ACCIONES LLEVADAS A CABO PARA LOS EMPLEADOS



3.1 DIALOGO

El diálogo entre las partes interesadas del grupo es una garantía de su rendimiento y agilidad. Sin perjuicio de las prerrogativas de los representantes del personal, este diálogo implica intercambios de información, así como mecanismos de consulta y mediación. Debe permitir que todos puedan expresar su punto de vista y hacer valer sus intereses.

Estos intercambios, sobre todo con los responsables locales, pueden ayudar a identificar las posibles correcciones que hay que hacer a determinadas situaciones encontradas sobre el terreno.

En particular, el Grupo AccorInvest se compromete a garantizar la fluidez de la información y a asegurar las condiciones de diálogo con sus empleados, lo que incluye:

- permitir a todos el acceso a una información clara, accesible y adaptada al lugar, al funcionamiento del grupo y a su actividad, así como a sus derechos y deberes
- favoreciendo los intercambios, tanto colectivos (por ejemplo, mesas abiertas) como individuales (por ejemplo, entrevista de evaluación anual)
- realizando regularmente mediciones objetivas del clima social dentro del grupo (encuesta de compromiso).

3.2 EMPLEABILIDAD

El desarrollo de las competencias de los empleados, especialmente mediante la formación profesional, es un reto importante para el rendimiento del Grupo. Este desarrollo es, en efecto, necesario para ofrecer, a todos los actores de la actividad del Grupo, un alto nivel de calidad de servicio y de profesionalidad.

El Grupo AccorInvest se compromete a:

- desarrollar un itinerario de incorporación para los empleados que les permita conocer en las mejores condiciones el entorno en el que desarrollan su actividad profesional;
- desarrollar una política de formación acorde con las necesidades y los retos del Grupo;
- ofrecer a sus empleados oportunidades de carrera y un desarrollo constante de competencias con el objetivo de mejorar la empleabilidad individual.

3.3 POLITICA DE COMPENSACION

Entendida como un medio para comprometer y unir a los empleados en torno al proyecto de AccorInvest, la política de remuneración desplegada por el Grupo gira en torno a una pluralidad de esquemas (remuneración variable, participación de los empleados en el accionariado, etc.), algunos de los cuales están destinados a recompensar el rendimiento.

En particular, el Grupo AccorInvest se compromete a:

- *aplicar una política de remuneración conectada con los mercados laborales locales;*
- *valorar, de acuerdo con un principio de equidad, el rendimiento individual y colectivo de sus empleados a la hora de determinar sus elementos salariales;*
- *garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres en el Grupo.*

3.4 EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA PRIVADA

La consideración del equilibrio entre los imperativos derivados de la vida privada de los empleados y sus obligaciones profesionales puede favorecer la calidad de su actividad dentro del grupo y, de forma más general, la calidad de su vida laboral.

En particular, el Grupo AccorInvest se compromete a:

- *fomentar las normativas locales para garantizar el equilibrio del tiempo de vida, en particular en lo que respecta a los horarios de trabajo (previsibilidad de los horarios de trabajo, organización para liberar el tiempo libre de forma equitativa, teletrabajo, etc.);*
- *fomentar que las normativas locales tengan en cuenta, en la organización del trabajo, las principales etapas de la vida privada del empleado (unión, matrimonio, fallecimiento de un ser querido...).*

3.5 DIVERSIDAD

La diversidad de los empleados del Grupo favorece su innovación, su agilidad y, en consecuencia, su rendimiento. La eficacia de esta diversidad implica una variedad de perfiles de empleados - independientemente de la fuente (sin completitud, origen, lugar de residencia, cultura, edad, sexo, apariencia física, discapacidad, orientación sexual...) - como el reconocimiento y la valorización de esta variedad.

En particular, el Grupo AccorInvest se compromete a:

- *Poner en marcha procedimientos de contratación y desarrollo profesional que garanticen la igualdad de trato entre los candidatos y prohíban la selección basada en motivaciones no profesionales;*
- *Dar prioridad a los perfiles diversos en la contratación y, cuando sea posible, garantizar la paridad de género en las solicitudes de empleo;*
- *Formar a los directivos en el principio de no discriminación.*

3.6 LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

El acoso moral o sexual, prohibido por el artículo 5 de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano y por algunas leyes nacionales, se manifiesta en comportamientos, palabras y actos repetidos y hostiles que atentan contra la dignidad o la integridad del trabajador.

En particular, el Grupo AccorInvest se compromete a

- *Aplicar una política de tolerancia cero hacia el lenguaje sexista y cualquier comportamiento característico del acoso sexual;*

- Establecer procedimientos internos para prevenir y abordar situaciones probadas de acoso moral o sexual.

4) MODALIDADES DE EJECUCIÓN



4.1 APLICACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA CARTA SOCIAL DEL GRUPO

Las empresas del grupo se adhieren a los principios establecidos en esta carta. Cuando un cambio de propiedad provoca la salida de una empresa del perímetro del Grupo, la carta deja de ser aplicable. En cambio, cuando una nueva empresa se incorpora al perímetro del Grupo, se pedirá a su responsable que se adhiera a la carta.

Los principios consagrados en esta carta son tan dignos para todos los directivos como para todos los empleados de AccorInvest. Estos principios sirven de guía para la conducta profesional que debe adoptar cada uno de los empleados del Grupo.

Cada empleado debe poder leer esta carta, a través de los canales adaptados en particular en los diferentes sitios de intranet del Grupo

Si es necesario, teniendo en cuenta el entorno normativo de cada país, esta carta puede presentarse a los órganos de representación del personal.

4.2 CONTROL INTERNO

El Grupo AccorInvest se compromete a aplicar procedimientos de control interno para garantizar el respeto de los principios establecidos en la carta en el curso de sus actividades

4.3 DENUNCIAR LOS COMPORTAMIENTOS QUE NO SE AJUSTAN A LA CARTA SOCIAL

AccorInvest establece una línea de alerta para recoger las denuncias de cualquier práctica o comportamiento que pueda constituir una violación de los principios de la Carta en el desarrollo de las actividades del Grupo.

Para garantizar la eficacia de la línea de alerta, las denuncias se reciben en el idioma de los países en los que opera AccorInvest.

En cualquier caso, el sistema de alerta se articula con los demás canales de información de que dispone el empleado (jerarquía, departamento de recursos humanos, representantes del personal), sin sustituirlos. El empleado utiliza la línea de alerta ética cuando considera que las circunstancias lo justifican.