

Társadalmi kódex

ACCORINVEST 

BEVEZETÉS



A jelen társadalmi kódex célja, hogy az AccorInvest Group a munkaügyi kapcsolatokban és a társadalmi párbeszédben is megvalósítsa az „etikai kódexben” lefektetett értékeit. A jelen kódexben meghatározott alapelvek adnak struktúrát az AccorInvest Group társadalmi modelljének. Ezek az elvek a gazdasági teljesítmény mellett a társadalmi fejlődésre is figyelmet fordítanak.

A társadalmi kódexben meghatározott jogok és alapelvek hatékony megvalósítása érdekében kulcsfontosságú, hogy minden érdekelt felet bevonjunk (a vezetőséget, a szolgáltatókat, a dolgozókat és az ő képviselőiket egyaránt).

A kódex az AccorInvest Group valamennyi leányvállalatára vonatkozik, azaz minden olyan vállalatra, amely csoportunk égisze alatt szállodákat üzemeltet, vagy amelyben az AccorInvest Group közvetlenül vagy közvetve birtokolja a törzstőke vagy a szavazati jogok többségét.

ÖSSZEGZÉS



1)	REFERENCIAKERET.....	4
2)	ALAPELVEK.....	5
	2.1 A GYERMEKMUNKA TILALMA.....	5
	2.2 A KÉNYSZERMUNKA TILALMA.....	5
	2.3 A REJTETT FOGLALKOZTATÁS TILALMA.....	5
	2.4 A HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS TILALMA.....	6
	2.5 EGYESÜLÉSI SZABADSÁG.....	6
3)	A MUNKAVÁLLALÓK ÉRDEKÉBEN VÉGREHAJTOTT INTÉZKEDÉSEK.....	7
	3.1 PÁRBESZÉD.....	7
	3.2 FOGLALKOZTATHATÓSÁG.....	7
	3.3 BÉREZÉS.....	7
	3.4 A MUNKA ÉS A MAGÁNÉLET KÖZÖTTI EGYENSÚLY.....	8
	3.5 SOKSZÍNŰSÉG.....	8
	3.6 VÉDELEM A MUNKAHELYI ERŐSZAKKAL SZEMBEN.....	8
4)	VÉGREHAJTÁSI SZABÁLYOK.....	9
	4.1 A VÁLLALATCSOPORT TÁRSADALMI KÓDEXÉNEK ALKALMAZÁSA ÉS TERJESZTÉSE.....	9
	4.2 BELSŐ ELLENŐRZÉS.....	9
	4.3 A TÁRSADALMI KÓDEXNEK NEM MEGFELELŐ MAGATARTÁS JELENTÉSE.....	9

1) REFERENCIAKERET



Az AccorInvest Group tevékenységünk minden országában elkötelezett a tevékenységét szabályozó előírások betartása mellett, különös tekintettel a társadalmi jogokra vonatkozó szabályokra.

Emellett az AccorInvest Group szociálpolitikája részeként támogatja az ILO-egyezmények rendelkezéseit, az ezekben szereplő, a munkaügyi alapelveket és jogokat lefektető nyilatkozatot, valamint az Európai Unió által elfogadott társadalmi kódexeket.

A jogszabályok szigorú betartása hozzájárul, hogy megóvjuk valamennyi érdekelt fél (részvényesek, partnerek, beszállítók és alvállalkozók, munkavállalók és az egész civil társadalom) érdekeit.

Ezzel a kódexszel az AccorInvest Group az alapvető emberi jogok, különösen az alkalmazotti munkaviszonyban dolgozó személyek jogai iránti elkötelezettségét is meg kívánja erősíteni.

Ebből a célból nagyobb felelősség hárul az AccorInvest Group vezetőségére. Tekintettel e környezet potenciálisan magas összetettségére és a helyi sajátosságokra, a vezetőnek egyeztetnie kell a jogi osztállyal, ha kétségei merülnek fel az alkalmazandó szabályokkal kapcsolatban.

2) ALAPELVEK



2.1 A GYERMEKMUNKA TILALMA

Gyermekmunkának tekintendő a gyermekek által végzett gazdasági tevékenység minden formája, amely megfosztja a gyermekeket méltóságuktól, valamint akadályozza rendes testi és szellemi fejlődésüket.

Az AccorInvest Group különösen elkötelezett a következők iránt:

- szigorúan betartja az egyes országok jogszabályaiban meghatározott korhatárt, és egyetlen országban sem foglalkoztat 14 év alatti gyermekeket;
- a beszállítók és a szolgáltatók kiválasztása során éberrel ügyel a gyermekjogok megsértésének megelőzésére;
- megtagadja vagy azonnal megszünteti az együttműködést az olyan felekkel, amelyek gyermekeket foglalkoztatnak.

2.2 A KÉNYSZERMUNKA TILALMA

A nemzetközi egyezmények által is tiltott kényszermunka fogalmába tartozik minden olyan tevékenység, amelyet kényszer vagy fenyegetés mellett végeznek. Ezek a kizsákmányolt személyek akaratuk ellenére fizetés nélkül dolgoznak, vagy munkáltatójuk nem engedi, hogy elhagyják munkahelyüket.

Az AccorInvest Group különösen elkötelezett a következők iránt:

- a beszállítók és a szolgáltatók kiválasztása során éberrel ügyel a kényszermunka megelőzésére;
- megtagadja vagy azonnal megszünteti az együttműködést az olyan felekkel, amelyek kényszermunkát alkalmaznak.

2.3 A REJTETT FOGLALKOZTATÁS TILALMA

Rejtett foglalkoztatásnak nevezzük, ha a munkáltató nem jelenti be az alkalmazottak munkaviszonyát a hatóságoknak. Egyes helyi jogszabályok értelmében a rejtett foglalkoztatás bűncselekménynek számít. A munkavállalók által fizetésért végzett tevékenység eltitkolása minden esetben sérti az érintett személy szociális jogait és a közösség érdekeit.

Az AccorInvest Group különösen elkötelezett a következők iránt:

- átfogó belső ellenőrzéseket végez a csoport vállalatainál, hogy megakadályozza a rejtett foglalkoztatást;
- a beszállítók és a szolgáltatók kiválasztása során éberrel ügyel a rejtett foglalkoztatás megelőzésére;

– megtagadja vagy azonnal megszünteti az együttműködést az olyan felekkel, amelyek rejtett foglalkoztatásban vesznek részt.

2.4 A HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS TILALMA

A nemzetközi előírások is tiltják a diszkriminációt, azaz az olyan közvetlen vagy közvetett egyenlőtlen bánásmódot, amely egy vagy több tiltott jellegzetességen, például a származáson, a nemen, a fogyatékoságon, a bőrszínen, a valláson vagy a szexuális irányultságon alapul. A hátrányos megkülönböztetés a foglalkoztatás területén is szigorúan tilos.

Az AccorInvest Group különösen elkötelezett a következők iránt:

- *a helyi jogszabályokkal összhangban mindent megtesz a diszkrimináció megelőzése érdekében, és ennek keretében ügyel rá, hogy minden létesítményében egyenlő hozzáférést biztosítson az infrastruktúrához és a szolgáltatásokhoz;*

– *értékeli ügyfelei és munkavállalói kulturális és egyéni sokszínűségét, és elítéli a diszkrimináció minden formáját, valamint a jogszabályi előírásoknak megfelelően felelősségre vonja a hátrányos megkülönböztetést gyakorló alkalmazottjait.*

2.5 EGYESÜLÉSI SZABADSÁG

A nemzetközi szinten is garantált egyesülési szabadság és képviseleti jog alapján a dolgozók képviseleti testületeket hozhatnak létre és beléphetnek az ilyen szervezetekbe, hogy vállalatcsoportunkon belül közösen érvényesíthessék és védhessék érdekeiket.

Az AccorInvest Group különösen elkötelezett a következők iránt:

– *támogatja a tiszteletre épülő és konstruktív szociális párbeszédet, amely nem csupán a csoport teljesítményének fokozására, de az innovatív társadalmi megoldások kidolgozásának és a szociális kohézióknak is eszköze;*

– *nem akadályozza a munkavállalói közösséget a belső képviseleti testületek felállításában, és tiszteletben tartja a képviseleti testületek jogait;*

– *garantálja, hogy az alkalmazottak képviselőiken keresztül szabadon gyakorolhassák a részvételhez való jogukat.*

3) A MUNKAVÁLLALÓK ÉRDEKÉBEN VÉGREHAJTOTT INTÉZKEDÉSEK



3.1 PÁRBESZÉD

Vállalatcsoportunk teljesítményének és agilitásának megőrzéséhez elengedhetetlen a csoport érdekelt felei közötti párbeszéd fenntartása. Ez a párbeszéd információcseréért, valamint tárgyalási és közvetítési mechanizmusokra épül, ugyanakkor nem sértheti a munkavállalói képviselők jogait. A párbeszéd során mindenki megfogalmazhatja álláspontját és képviselheti érdekeit.

Ezek a beszélgetések, különösen a helyi vezetőkkel folytatott egyeztetések az adott helyszínen tapasztalt problémák megoldásában is segítséget nyújthatnak.

Az AccorInvest Group különösen elkötelezett az információáramlás és az alkalmazottakkal folytatott párbeszéd feltételeinek megteremtése mellett, és ennek keretében:

- minden munkatársát ellátja egyértelmű, könnyen érthető és az adott helyszínen releváns információkkal, és tájékoztatást nyújt a vállalatcsoport működéséről és üzleti tevékenységéről, valamint az egyének jogairól és kötelezettségeiről;
- előnyben részesíti a kollektív egyeztetéseket (például a nyílt megbeszéléseket) és az egyéni információcserét (például az éves teljesítményértékelő beszélgetéseket);
- rendszeresen, objektív módszerekkel felméri a vállalatcsoportban uralkodó szociális közeget (elkötelezettségi felmérés).

3.2 FOGLALKOZTATHATÓSÁG

A vállalatcsoport teljesítménye szempontjából kiemelten fontos, hogy folyamatosan fejlesszük munkatársaink készségeit, és ennek érdekében szakmai továbbképzéseket szervezzünk. Erre azért is szükség van, hogy magas színvonalú, professzionális szolgáltatásokat nyújthassunk a vállalatcsoport tevékenységében érintett feleknek.

Az AccorInvest Group elkötelezett a következők mellett:

- olyan beléptetési folyamat kialakítása a munkavállalók számára, amelynek révén a legjobb körülmények között ismerhetik meg a környezetet, amelyben szakmai tevékenységüket végzik;
- a vállalatcsoport igényeinek és kihívásainak megfelelő képzési gyakorlatok kidolgozása;
- karrierfejlesztési lehetőségek felkínálása és az alkalmazottak készségeinek folyamatos fejlesztése a foglalkoztatási lehetőségek bővítése érdekében.

3.3 BÉREZÉS

A vállalatcsoport bérezési gyakorlatának célja, hogy motiválja és összetartsa az AccorInvest alkalmazottjait. Ennek céljából különböző megoldásokat alkalmazunk (többek között a változó javadalmazást, alkalmazotti részvényprogramot és másokat), amelyek között a teljesítményt jutalmazni hivatott programok is találhatóak.

Az AccorInvest Group különösen elkötelezett a következők iránt:

- *a helyi munkaerőpiac viszonyainak megfelelő bérezési gyakorlatok alkalmazása;*
- *a méltányosság elvét követve az alkalmazottak egyéni és kollektív teljesítményének elismerése a bér elemeinek meghatározásakor;*
- *egyenlő bérezés biztosítása a férfiak és a nők számára a vállalatcsoportnál.*

3.4 A MUNKA ÉS A MAGÁNÉLET KÖZÖTTI EGYENSÚLY

A vállalatcsoport teljesítményéhez és a munkahelyi élet minőségének javításához egyaránt hozzájárulhat, ha igyekszünk egyensúlyt teremteni az alkalmazottak privát és munkahelyi kötelezettségei között.

Az AccorInvest Group különösen elkötelezett a következők iránt:

- *helyi szabályozások ösztönzése a munka és a magánélet közötti egyensúly fenntartása érdekében, különösen a munkaidő kapcsán (kiszámítható munkaidő, a szabadságok méltányos biztosítása, távmunka stb.);*
- *helyi szabályozások ösztönzése, hogy a munka megszervezése során vegyék figyelembe az alkalmazott életének főbb állomásait (együttélés, házasság, szerettek halála...).*

3.5 SOKSZÍNŰSÉG

A vállalatcsoport dolgozóinak sokszínűsége hozzájárul az innovációhoz, valamint fokozza cégünk agilitását és teljesítményét. Csak akkor lehetünk igazán hatékonyak, ha a legkülönbözőbb háttérű alkalmazottak munkájára számíthatunk (származástól, lakóhelytől, kulturális háttértől, kortól, nemtől, fizikai megjelenéstől, fogyatékoságtól, szexuális irányultságtól és másoktól függetlenül), elismerjük a sokféleség értékét, és teszünk a fokozásáért.

Az AccorInvest Group különösen elkötelezett a következők iránt:

- *olyan munkaerő-felvételi és szakmai továbbképzési eljárásokat vezet be, amelyek garantálják a jelöltek egyenlő elbírálását, és tiltják a nem szakmai indokokon alapuló kiválasztást;*
- *a munkaerő-felvétel során előnyben részesíti a sokszínűséget, és ha lehetséges, a meghirdetett állásoknál ügyel a nemek közötti egyenlőségre;*
- *képzést tart a vezetőségnek a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról.*

3.6 VÉDELEM A MUNKAHELYI ERŐSZAKKAL SZEMBEN

A lelki vagy szexuális zaklatás (amelyet az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának 5. cikke és egyes országos jogszabályok is tiltanak) olyan ismétlődő és ellenséges viselkedésben, szavakban és cselekedetekben nyilvánul meg, amelyek aláássák a munkavállaló méltóságát vagy integritását.

Az AccorInvest Group különösen elkötelezett a következők iránt:

- *a zéró tolerancia elvét alkalmazza a szexista nyelvhasználattal és a szexuális zaklatásnak tekinthető minden magatartásformával szemben;*
- *belső eljárásokat vezet be a lelki vagy a szexuális zaklatás megelőzésére és kezelésére.*

4) VÉGREHAJTÁSI SZABÁLYOK



4.1 A VÁLLALATCSOPORT TÁRSADALMI KÓDEXÉNEK ALKALMAZÁSA ÉS TERJESZTÉSE

Vállalatcsoportunk minden alvállalata köteles betartani a jelen kódexben meghatározott alapelveket. Ha egy vállalat tulajdonosváltás miatt kikerül a csoportból, a kódex hatályát veszti. Amikor azonban új vállalat csatlakozik a csoporthoz, a cég vezetőjét felkérjük, hogy csatlakozzon a kódexhez.

A jelen kódexben lefektetett alapelvek az AccorInvest minden munkavállalójára és vezetőjére egyformán érvényesek. Ezek az elvek útmutatásul szolgálnak, és bemutatják azokat a professzionális magatartási formákat, amelyeket a vállalatcsoport minden dolgozójának követnie kell.

Minden alkalmazott köteles elolvasni a kódexet. Erre a vállalatcsoport különböző intranetes oldalain kialakított csatornákon keresztül van lehetőség.

Szükség esetén és az egyes országok szabályozási környezetét figyelembe véve ez a kódex a munkavállalói érdekképviseleti szervezetek elé terjeszthető.

4.2 BELSŐ ELLENŐRZÉS

Az AccorInvest Group elkötelezett amellett, hogy belső ellenőrzési eljárásokat vezet be, amelyek garantálják, hogy tevékenységei során tiszteletben tartsa a kódexben meghatározott alapelveket.

4.3 A TÁRSADALMI KÓDEXNEK NEM MEGFELELŐ MAGATARTÁS JELENTÉSE

Az AccorInvest létrehozott egy szabálysértések bejelentésére szolgáló vonalat, amelyen keresztül bejelentheti, ha olyan tevékenységet vagy magatartást tapasztal a vállalatcsoportnál, amely vélhetően ellentétes a kódex alapelveivel.

A szabálysértések bejelentésére szolgáló vonal hatékonyságának garantálása érdekében a jelentéseket azoknak az országoknak a nyelvén fogadjuk, amelyekben az AccorInvest üzleti tevékenységet folytat.

Ez a rendszer kiegészíti a dolgozók számára elérhető további jelentéstételi eszközöket (felettesek, HR-osztály, munkavállalói képviselők), de nem lép ezek helyébe. Ha az alkalmazott úgy véli, hogy a körülmények indokolják, bármikor használhatja az etikai bejelentő vonalat.