

Sociaal HANDVEST

ACCORINVEST 

INLEIDING



Aan de hand van dit "Sociaal handvest" wil AccorInvest in arbeidsbetrekkingen en in de sociale dialoog zijn waarden belichamen, zoals beschreven in zijn "Ethische gedragscode". De in dit handvest uiteengezette beginselen vormen het sociale model van de AccorInvest Groep. Zij willen tevens een middel zijn voor sociale vooruitgang en economische prestaties.

Om de efficiëntie te verzekeren van de rechten en beginselen die in het sociaal handvest worden uiteengezet is de betrokkenheid van elke belanghebbende (management, leveranciers, werknemers en hun vertegenwoordigers) doorslaggevend.

Dit handvest is bedoeld om te worden toegepast in alle dochterondernemingen van AccorInvest Groep, dat wil zeggen door alle bedrijven die direct als hotels actief zijn of waarin AccorInvest Groep een directe of indirecte meerderheid van het aandelenkapitaal of van het stemrecht heeft.

INHOUD



1) REFERENTIEKADER	4
2) KERNBEGINSELEN	5
2.1 VERBOD VAN KINDERARBEID	5
2.2 VERBOD VAN DWANGARBEID.....	5
2.3 VERBOD VAN ILLEGALE ARBEID	5
2.4 NON-DISCRIMINATIEBEGINSEL	6
2.5 VRIJHEID VAN VERENIGING	6
3) ACTIES TEN GUNSTE VAN WERKNEMERS	7
3.1 DIALOOG	7
3.2 INZETBAARHEID	7
3.3 COMPENSATIEBELEID.....	7
3.4 EVENWICHT TUSSEN WERK EN PRIVÉLEVEN	8
3.5 DIVERSITEIT	8
3.6 BESTRIJDING VAN GEWELD OP HET WERK	8
4) UITVOERINGSBEPALINGEN	10
4.1 TOEPASSING EN VERSPREIDING VAN HET SOCIAAL HANDVEST VAN DE GROEP	10
4.2 INTERNE CONTROLE.....	10
4.3 MELDING VAN GEDRAG DAT NIET IN OVEREENSTEMMING IS MET HET SOCIAAL HANDVEST	10

1) REFERENTIEKADER



AccorInvest Groep verbindt zich ertoe om in zijn activiteiten de regelgeving, vooral inzake sociale rechten, strikt na te leven, ongeacht het land waarin de Groep actief is.

In het kader van zijn sociaal beleid wil AccorInvest Groep bovendien de bepalingen van de ILO-verdragen, zijn verklaring van de fundamentele beginselen en arbeidsrechten en de door de Europese Unie aangenomen sociale handvesten bevorderen.

Het strikt naleven van de wet kan de belangen van alle belanghebbenden (belang aandeelhouders, partners, leveranciers en onderaannemers, werknemers en de maatschappij in zijn geheel) beschermen.

Aan de hand van dit handvest wil AccorInvest Groep ook opnieuw zijn verbintenis bevestigen tot fundamentele mensenrechten, met name die van personen met een ondergeschikte positie in de arbeidsverhoudingen.

In dit opzicht wordt er aan het management van AccorInvest Groep een grotere verantwoordelijkheid toegekend. Gelet op de mogelijke complexiteit en lokale specificiteiten van deze werkomgeving, dienen de managers vragen te stellen aan de afdeling Juridische Zaken mochten zij enige twijfel hebben over de toe te passen regels.

2) KERNBEGINSELEN



2.1 VERBOD VAN KINDERARBEID

Kinderarbeid omvat alle vormen van economische activiteit door kinderen die hen hun waardigheid ontnemen en die hun normale lichamelijke en psychologische ontwikkeling remmen.

AccorInvest Groep verbindt er zich er met name toe:

- *in elk land waar het actief is de in de wetgeving bepaalde leeftijdslimiet strikt na te leven en nooit in enig land kinderen te werk te stellen onder de leeftijd van 14;*
- *waakzaam te zijn bij het kiezen van leveranciers en dienstverleners om enige schending van de rechten van het kind te voorkomen;*
- *weigeren samen te werken met personen die kinderen in dienst hebben of onmiddellijk een einde maken aan een dergelijke arbeidsrelatie.*

2.2 VERBOD VAN DWANGARBEID

Dwangarbeid, verboden door internationale verdragen, wordt gekenmerkt als een activiteit die onder dwang of bedreigingen plaatsvindt. Het is een middel om personen uit te buiten, door ze tegen hun wil te dwingen om te werken of hen te verhinderen hun werk te verlaten.

AccorInvest Groep verbindt er zich er met name toe:

- *waakzaam te zijn bij het kiezen van leveranciers en dienstverleners om het gebruik van dwangarbeid te voorkomen;*
- *weigeren samen te werken met personen die gebruik maken van dwangarbeid of onmiddellijk een einde maken aan een dergelijke arbeidsrelatie.*

2.3 VERBOD VAN ILLEGALE ARBEID

Illegale arbeid bestaat voor een werkgever uit het ontlopen van zijn verplichting om werknemersactiviteiten te melden bij de overheid. Onder de lokale wetgeving kan verborgen arbeid strafrechtelijk worden vervolgd. In alle gevallen vormt het verbergen van betaalde arbeid een inbreuk op de sociale rechten van de persoon en op de belangen van de gemeenschap.

AccorInvest Groep verbindt er zich er met name toe:

- *alle interne controles uit te voeren binnen de Groep om verborgen arbeid te voorkomen;*
- *waakzaam te zijn bij het kiezen van leveranciers en dienstverleners om enige vorm van verborgen betaalde arbeid te voorkomen;*
- *weigeren samen te werken met personen die gebruik maken van verborgen betaalde arbeid of onmiddellijk een einde maken aan een dergelijke arbeidsrelatie.*

2.4 NON-DISCRIMINATIEBEGINSEL

Discriminatie, verboden door de internationale normen, bestaat uit ongelijke behandeling, in directe of indirecte vorm en op grond van een of meer verboden criteria zoals afkomst, geslacht, handicap, huidskleur, godsdienst of seksuele geaardheid. Discriminatie is vooral verboden in arbeidsbetrekkingen.

AccorInvest Groep verbindt er zich er met name toe:

- *zich in overeenstemming met de lokale wetgeving volledig in te zetten om discriminerende situaties te vermijden en bovendien te garanderen dat al zijn vestigingen gelijke toegang tot infrastructuur en diensten bieden.*
- *de culturele en individuele diversiteit van zijn klanten en werknemers te waarderen en enige vorm van discriminatie te veroordelen, ook door, in overeenstemming met de wettelijke vereisten, enige werknemer te straffen die zich heeft schuldig gemaakt aan discriminerende praktijken.*

2.5 VRIJHEID VAN VERENIGING

Vrijheid van vereniging en recht op vertegenwoordiging, die in het internationaal recht zijn opgenomen, geven werknemers het recht vertegenwoordigingsorganen op te richten en daarvan eventueel lid te worden om hun belangen collectief te kunnen afdwingen en verdedigen binnen de Groep.

AccorInvest Groep verbindt er zich er met name toe:

- *te werken aan een respectvolle opbouwende sociale dialoog als middel voor prestaties op Groepsniveau maar ook om sociale innovaties en cohesie te bevorderen;*
- *de oprichting van een interne personeelsvertegenwoordiging voor de werknemersgemeenschap niet in de weg te staan en de voorrechten van de vertegenwoordigende organen in acht te nemen;*
- *te zorgen dat de werknemers hun rechten in het kader van het medezeggenschapsbeginsel vrij kunnen uitoefenen via hun afgevaardigden*

3) ACTIES TEN GUNSTE VAN WERKNEMERS



3.1 DIALOOG

De dialoog tussen de belanghebbenden van de Groep is een garantie voor zijn prestaties en wendbaarheid. Onverminderd de voorrechten van de vertegenwoordigers van het bestuur heeft deze dialoog betrekking op het uitwisselen van informatie en de middelen voor overleg en bemiddeling. Deze dialoog moet iedereen de gelegenheid geven om hun standpunt kenbaar te maken en hun belangen te behartigen.

Deze uitwisselingen, vooral met lokale managers, kunnen helpen mogelijke oplossingen te vinden voor bepaalde situaties op het terrein.

AccorInvest Groep verbindt er zich er met name toe te zorgen voor een goede informatiestroom en voor de voorwaarden die een dialoog met zijn werknemers mogelijk maken, inclusief:

- iedereen toegang geven tot duidelijke, begrijpelijke en lokaal van toepassing zijnde informatie over de werking van de groep en van zijn activiteiten en over hun eigen rechten en plichten;
- uitwisselingen bevorderen, zowel collectief (bijv. open tabellen) als individueel (bijv. jaarlijks evaluatiegesprek);
- door regelmatig het sociale klimaat binnen de groep objectief te onderzoeken (betrokkenheidsenquête).

3.2 INZETBAARHEID

Het ontwikkelen van de vaardigheden van de werknemers, met name door professionele training, is een essentiële uitdaging voor de prestaties van de Groep. Deze ontwikkeling is namelijk noodzakelijk om alle belanghebbenden bij de activiteiten van de Groep een hoog niveau van kwaliteit van diensten en van professionaliteit te kunnen bieden.

AccorInvest Groep verbindt er zich ertoe:

- een inductiepad voor werknemers te ontwikkelen die hen inzicht geeft in de voorwaarden voor de beste omgeving waarin zij hun beroepsactiviteit kunnen uitvoeren;
- een opleidingsbeleid te ontwikkelen dat aansluit op de behoeften en uitdagingen van de Groep;
- de werknemers loopbaankansen en de continue ontwikkeling van vaardigheden aan te bieden voor een betere individuele inzetbaarheid.

3.3 COMPENSATIEBELEID

Het beloningsbeleid van de Groep is bedoeld om het personeel te betrekken bij en te verenigen in het project van AccorInvest. Het bestaat uit meerdere regelingen (variabele beloning, werknemersparticipatie enz.), waarvan sommige als doel hebben om prestaties te belonen.

AccorInvest Groep verbindt er zich er met name toe:

- een beloningsbeleid toe te passen dat aansluit op dat van de lokale arbeidsmarkten;

- de individuele en collectieve prestaties van zijn werknemers op eerlijke wijze te belonen bij het bepalen van hun salariselementen;
- de gelijke beloning van mannen en vrouwen binnen de Groep te waarborgen.

3.4 EVENWICHT TUSSEN WERK EN PRIVÉLEVEN

Door oog te hebben voor het evenwicht tussen de verplichtingen van het privéleven van de werknemers en hun beroepsverplichtingen kan de kwaliteit van hun activiteit binnen de Groep en van hun beroepsleven in het algemeen worden bevorderd.

AccorInvest Groep verbindt er zich er met name toe:

- lokale regelingen te bepleiten om te zorgen voor een evenwichtige tijdverdeling, met name van de arbeidsuren (voorspelbare arbeidsuren, zich organiseren om tijd vrij te maken op billijke wijze, telewerken enz.);
 - lokale regelingen te bepleiten om bij het organiseren van de arbeidsuren rekening te houden met belangrijke momenten in het privéleven van de werknemer (samenwoning, huwelijk, overlijden van een naaste enz.).

3.5 DIVERSITEIT

De diversiteit van de werknemers van de Groep bevordert zijn innovatievermogen, zijn wendbaarheid en dus ook zijn prestaties. De diversiteit dankt zijn efficiëntie aan een verscheidenheid van werknemersprofielen - ongeacht hun kenmerken (onvolledige lijst: afkomst, woonplaats, cultuur, leeftijd, geslacht, uiterlijk, handicap, seksuele geaardheid enz.) - zoals het erkennen en waarderen van deze verscheidenheid.

AccorInvest Groep verbindt er zich er met name toe:

- Procedures voor aanwerving en beroepsontwikkeling te initiëren die een gelijke behandeling van de kandidaten waarborgen en selecties op grond van niet-professionele motieven te verbieden;
- Prioriteiten te stellen voor uiteenlopende profielen bij het aanwerven en waar mogelijk zorgen voor gendergelijkheid bij sollicitaties;
- Het management trainen in het non-discriminatiebeginsel.

3.6 BESTRIJDING VAN GEWELD OP HET WERK

Morele of seksuele intimidatie, die verboden wordt door artikel 5 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en de Burger en door bepaalde nationale wetten, neemt de vorm aan van herhaald en vijandig gedrag, woorden en daden die de waardigheid of de integriteit van de werknemer aantasten.

AccorInvest Groep verbindt er zich er met name toe:

- Een nultolerantiebeleid toe te passen met betrekking tot seksistisch taalgebruik en gedrag dat kenmerkend is voor seksuele intimidatie;

- *Interne procedures in te voeren om bewezen situaties van morele of seksuele intimidatie te voorkomen en aan te pakken.*

4) UITVOERINGSBEPALINGEN



4.1 TOEPASSING EN VERSPREIDING VAN HET SOCIAAL HANDVEST VAN DE GROEP

De bedrijven van de Groep houden zich aan de in de beginselen die in dit handvest zijn vervat. Indien bij een verandering van eigenaar een bedrijf uit de perimeter van de Groep verdwijnt, zal het handvest daar niet langer van toepassing zijn. Als er daarentegen een nieuw bedrijf wordt toegelaten tot de perimeter van de Groep, zal de bedrijfsleider worden gevraagd het handvest te aanvaarden.

De beginselen die zijn vervat in dit handvest gelden zowel voor alle kaderleden als voor alle werknemers van AccorInvest. Deze beginselen zijn een richtsnoer voor het professioneel gedrag dat elke werknemer van de Groep dient te volgen.

Elke werknemer moet toegang hebben tot dit handvest, met name via de speciaal hiervoor bestemde kanalen op de verschillende intranetsites van de Groep

Indien nodig kan dit handvest in het kader van de regelgeving van elk land aan de personeelsvertegenwoordigingen worden voorgelegd.

4.2 INTERNE CONTROLE

AccorInvest Groep verbindt zich tot het invoeren van interne controleprocedures om erop toe te zien dat de in het handvest vervatte beginselen worden nageleefd in het uitvoeren van zijn activiteiten.

4.3 MELDING VAN GEDRAG DAT NIET IN OVEREENSTEMMING IS MET HET SOCIAAL HANDVEST

AccorInvest heeft een meldingsnummer voor klokkenluiders geopend om meldingen te verzamelen van praktijken of gedragingen die een schending zouden kunnen zijn van de beginselen van het handvest in het uitvoeren van de activiteiten van de Groep.

Voor een goede efficiëntie van dit meldingsnummer worden de meldingen ontvangen in de taal van de landen waar AccorInvest actief is.

In elk geval wordt het waarschuwingssysteem gebruikt in combinatie met de andere meldingsmogelijkheden waarover de werknemers beschikken (hiërarchie, HR-afdeling, personeelsvertegenwoordigers) zonder hiervan in de plaats te treden. De werknemers kunnen gebruik maken van het ethische meldingsnummer wanneer zij van mening zijn dat de omstandigheden dit rechtvaardigen.