

# KARTA społeczna

ACCORINVEST 

## WSTĘP



Niniejsza karta społeczna AccorInvest Group jest ucieleśnieniem wartości opisanych w karcie etycznej, które nasza firma pragnie przenieść na relacje zawodowe oraz dialog społeczny. Zasady zawarte w tej karcie określają strukturę modelu społecznego AccorInvest Group. Są również nośnikiem postępu społecznego oraz efektywności gospodarczej.

Żeby zagwarantować skuteczność praw i zasad ujętych w karcie społecznej, należy pozyskać zaangażowanie wszystkich interesariuszy (zarządu, dostawców, pracowników i ich przedstawicieli).

Niniejsza karta obowiązuje wszystkie podmioty zależne AccorInvest Group, tj. wszystkie firmy, które bezpośrednio prowadzą hotele lub w których AccorInvest Group bezpośrednio lub pośrednio posiada większość kapitału zakładowego albo głosów.

# PODSUMOWANIE



1) RAMY ODNOŚNE .....	4
2) PODSTAWOWE ZASADY.....	5
2.1. ZAKAZ PRACY DZIECI .....	5
2.2. ZAKAZ PRACY PRZYMUSOWEJ .....	5
2.3. ZAKAZ NIELEGALNEGO ZATRUDNIENIA .....	5
2.4. BRAK DYSKRYMINACJI .....	6
2.5. WOLNOŚĆ ZWIĄZKOWA .....	6
3) DZIAŁANIA PODEJMOWANE NA RZECZ PRACOWNIKÓW .....	7
3.1. DIALOG .....	7
3.2. ZATRUDNIALNOŚĆ .....	7
3.3. POLITYKA WYNAGRODZEŃ .....	7
3.4. RÓWNOWAGA MIĘDZY ŻYCIEM PRYWATNYM A ZAWODOWYM.....	8
3.5. RÓŻNORODNOŚĆ .....	8
3.6. ZWALCZANIE PRZEMOCY W PRACY .....	8
4) METODY WDRAŻANIA .....	10
4.1. STOSOWANIE I ROZPOWSZECHNIANIE KARTY SPOŁECZNEJ GRUPY .....	10
4.2. KONTROLA WEWNĘTRZNA.....	10
4.3. ZGŁASZANIE ZACHOWAŃ SPRZECZNYCH Z KARTĄ SPOŁECZNĄ.....	10

# 1) RAMY ODNOŚNE



AccorInvest Group zobowiązuje się do ścisłego przestrzegania rozporządzeń — w szczególności dotyczących praw społecznych — regulujących działalność przedsiębiorstwa niezależnie od kraju, w którym Grupa została wezwana do zainterweniowania.

Co więcej, w ramach swojej polityki społecznej AccorInvest Group chce promować postanowienia konwencji MOP, deklarację dotyczącą podstawowych zasad i praw pracy, a także karty społeczne przyjęte przez Unię Europejską.

Bezwzględne przestrzeganie prawa powinno zagwarantować ochronę interesów wszystkich stron (akcjonariuszy, partnerów, dostawców i podwykonawców, pracowników oraz ogółu społeczeństwa obywatelskiego).

Za pomocą tej karty AccorInvest Group chce również potwierdzić swoje zobowiązanie do przestrzegania podstawowych praw człowieka, w szczególności w odniesieniu do relacji z podwładnymi.

*W tym kontekście zarząd AccorInvest Group przyjmuje na siebie większą odpowiedzialność. Zważywszy na potencjalną złożoność i lokalną specyfikę tego środowiska, w razie jakichkolwiek wątpliwości co do stosowania zasad dyrektor powinien korzystać z porad działu prawnego.*

## 2) PODSTAWOWE ZASADY



### 2.1. ZAKAZ PRACY DZIECI

Pojęcie pracy dzieci obejmuje wszystkie formy zatrudniania dzieci, które pozbawiają je godności i utrudniają prawidłowy rozwój fizyczny oraz psychiczny.

*AccorInvest Group zobowiązuje się przede wszystkim do:*

- ścisłego przestrzegania granic wiekowych określonych w przepisach prawa państw, w których firma prowadzi działalność, oraz do niezatrudniania dzieci poniżej 14. roku życia w jakimkolwiek kraju;
- zachowywania czujności w procesie doboru dostawców i wykonawców, tak aby uniknąć jakichkolwiek naruszeń praw dzieci;
- odmawiania lub natychmiastowego zaprzestania pracy z podmiotami, które zatrudniają dzieci.

### 2.2. ZAKAZ PRACY PRZYMUSOWEJ

Praca przymusowa, która jest zakazana na mocy konwencji międzynarodowych, oznacza wszelką działalność wykonywaną pod przymusem lub groźbą. Jest ona sposobem wyzysku osób poprzez zmuszanie ich do pracy wbrew ich woli lub uniemożliwienie im porzucenia pracy.

*AccorInvest Group zobowiązuje się przede wszystkim do:*

- zachowywania czujności w procesie doboru dostawców i wykonawców, tak aby zapobiegać czerpaniu korzyści z pracy przymusowej;
- odmawiania lub natychmiastowego zaprzestania pracy z podmiotami, które korzystają z pracy przymusowej.

### 2.3. ZAKAZ NIELEGALNEGO ZATRUDNIENIA

Z perspektywy pracodawcy nielegalne zatrudnienie oznacza unikanie obowiązku zgłoszenia działalności pracowniczej władzom publicznym. Zgodnie z przepisami lokalnymi zatajenie faktu zatrudnienia może być uznawane za przestępstwo. Bez względu na okoliczności ukrywanie działalności zarobkowej może naruszać prawa społeczne jednostki oraz interesy całej społeczności.

*AccorInvest Group zobowiązuje się przede wszystkim do:*

- wdrożenia w obrębie Grupy wszelkich wewnętrznych audytów zapobiegających nielegalnemu zatrudnieniu;
- zachowywania czujności w procesie doboru dostawców i wykonawców, tak aby uniknąć zatajania działalności zarobkowej;

— odmawiania lub natychmiastowego zaprzestania pracy z podmiotami, które zatają pracę zarobkową.

## **2.4. BRAK DYSKRYMINACJI**

Dyskryminacja, która jest zabroniona na mocy międzynarodowych norm, oznacza nierówne traktowanie, w sposób bezpośredni lub pośredni, na podstawie przynajmniej jednego niedozwolonego kryterium, np. pochodzenia, płci, niepełnosprawności, koloru skóry, wyznania albo orientacji seksualnej. Dyskryminacja jest szczególnie zabroniona w relacjach zawodowych.

*AccorInvest Group zobowiązuje się przede wszystkim do:*

- — *dołożenia wszelkich starań, zgodnie z przepisami lokalnymi, aby przeciwdziałać dyskryminacji, w tym poprzez upewnienie się, że wszystkie obiekty przedsiębiorstwa gwarantują równy dostęp do infrastruktury oraz usług;*

— *szanowania kulturowej oraz indywidualnej różnorodności klientów i pracowników, a także potępienia wszelkich form dyskryminacji, w tym poprzez karanie zgodnie z obowiązującymi przepisami tych pracowników, którzy dopuszczają się dyskryminowania innych osób.*

## **2.5. WOLNOŚĆ ZWIĄZKOWA**

Wolność związkowa oraz prawo do reprezentacji, które są gwarantowane na poziomie międzynarodowym, umożliwiają pracownikom tworzenie i przystępowanie do organów reprezentujących w celu zbiorowego egzekwowania i obrony interesów pracowniczych w obrębie Grupy.

*AccorInvest Group zobowiązuje się przede wszystkim do:*

— *prowadzenia dialogu społecznego, będącego nośnikiem efektywności Grupy oraz innowacji i spójności społecznej, z należyтым szacunkiem i w konstruktywny sposób;*

— *nieutrudniania zakładania wewnętrznych organów reprezentujących społeczność pracowników oraz szanowania praw przysługujących takim organom;*

— *zapewnienia pracownikom swobody korzystania z praw powiązanych z zasadą partycypacji za pośrednictwem delegatów.*

## 3) DZIAŁANIA PODEJMOWANE NA RZECZ PRACOWNIKÓW



### 3.1. DIALOG

Dialog między interesariuszami zapewnia Grupie wyniki oraz elastyczność biznesową. Składnikami takiego dialogu są wymiany informacji oraz mechanizmy konsultacji i mediacji, które nie naruszają praw przysługujących przedstawicielom pracowników. Dialog musi umożliwiać wszystkim osobom wyrażenie swojego punktu widzenia oraz zadbanie o własne interesy.

Takie wymiany, w szczególności z lokalnymi menadżerami, mogą pomóc w zidentyfikowaniu potencjalnych zmian oddolnych.

*AccorInvest Group zobowiązuje się przede wszystkim do zapewnienia przepływu informacji oraz stworzenia warunków do dialogu z pracownikami, w tym do:*

- umożliwienia wszystkim osobom dostępu do jasnych, przystępnych i odpowiednich w kontekście lokalnym informacji, funkcjonowania Grupy oraz jej działalności, a także praw i obowiązków;*
- promowania wymian zbiorowych (np. przy otwartym stole) oraz indywidualnych (np. coroczna rozmowa oceniająca);*
- regularnego przeprowadzania obiektywnych analiz klimatu społecznego w obrębie Grupy (badanie zaangażowania).*

### 3.2. ZATRUDNIALNOŚĆ

Rozwijanie umiejętności pracowników, w szczególności poprzez profesjonalne szkolenia, stanowi duże wyzwanie z perspektywy wyników Grupy. Jest niezbędne do oferowania najwyższej jakości usług oraz wysokiego profesjonalizmu wszystkim interesariuszom związanym z Grupą.

*AccorInvest Group zobowiązuje się do:*

- przygotowania ścieżki wdrożenia na stanowisko zapewniającej pracownikom najlepsze warunki do zrozumienia środowiska, w którym wykonują działalność zawodową;*
- opracowania polityki szkoleniowej zgodnej z potrzebami i wyzwaniami Grupy;*
- oferowania pracownikom możliwości rozwoju kariery oraz nieustannego doskonalenia umiejętności w celu podniesienia ich zatrudnialności.*

### 3.3. POLITYKA WYNAGRODZEŃ

Polityka Grupy ws. wynagrodzeń, rozumiana jako środek motywujący i jednoczący pracowników wokół projektu AccorInvest, obejmuje szereg programów (zmienne wynagrodzenie, akcjonariat pracowniczy itp.), w tym nagrody za wyniki w pracy.

*AccorInvest Group zobowiązuje się przede wszystkim do:*

- stosowania polityki wynagrodzeń powiązanej z lokalnymi rynkami pracy;
- uwzględniania, zgodnie z zasadą uczciwości, wyników indywidualnych i zbiorowych w procesie określania składników wynagrodzenia;
- gwarantowania równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w obrębie Grupy.

### 3.4. RÓWNOWAGA MIĘDZY ŻYCIEM PRYWATNYM A ZAWODOWYM

Dbanie o równowagę między potrzebami życia osobistego pracowników a ich obowiązkami zawodowymi promuje wysoką jakość pracy dla Grupy i — w bardziej ogólnym ujęciu — jakość życia zawodowego.

AccorInvest Group zobowiązuje się przede wszystkim do:

- propagowania lokalnych rozporządzeń zapewniających równowagę, w szczególności pod względem godzin pracy (przewidywalność czasu pracy, uczciwe metody przyznawania czasu wolnego, praca zdalna itp.);
  - propagowania lokalnych rozporządzeń, które uwzględniają ważne etapy życia prywatnego pracownika (związki, ślub, pogrzeb bliskiej osoby itd.) w organizacji pracy.

### 3.5. RÓŻNORODNOŚĆ

Różnorodność pracowników Grupy jest motorem innowacji, elastyczności biznesowej oraz dobrych wyników. Korzyści wynikające z takiego zróżnicowania sugerują bogactwo profili pracowników (pod każdym względem, np. pochodzenia, miejsca zamieszkania, kręgu kulturowego, wieku, płci, wyglądu zewnętrznego, niepełnosprawności, orientacji seksualnej itp.) i wymagają świadomości oraz pielęgnowania różnorodności.

AccorInvest Group zobowiązuje się przede wszystkim do:

- wdrożenia procedur rekrutacji i rozwoju zawodowego, które zapewniają równe traktowanie kandydatów i zakazują podejmowania decyzji na podstawie kryteriów innych niż zawodowe;
- promowania różnorodności w procesie rekrutacji (jeśli jest to możliwe), a także zapewniania równości płci;
- szkolenia menedżerów w dziedzinie przeciwdziałania dyskryminacji.

### 3.6. ZWALCZANIE PRZEMOCY W PRACY

Mobbing, przemoc i molestowanie seksualne w pracy — czyny zabronione na mocy Artykułu 5 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i Obywatela, a także wybranych praw krajowych — to powtarzające się wrogie zachowania, wypowiedzi i czyny wymierzone w godność lub nienaruszalność pracownika.

AccorInvest Group zobowiązuje się przede wszystkim do:

- stosowania polityki „zero tolerancji” wobec seksistowskiego języka oraz wszelkich zachowań stanowiących molestowanie seksualne;



— wdrożenia wewnętrznych procedur zapobiegania i reagowania w kontekście mobbingu, przemocy oraz molestowania seksualnego.

## 4) METODY WDRAŻANIA



### 4.1. STOSOWANIE I ROZPOWSZECHNIANIE KARTY SPOŁECZNEJ GRUPY

Spółki należące do Grupy przestrzegają reguł zawartych w niniejszej karcie. W sytuacji, gdy zmiana właściciela firmy skutkuje opuszczeniem przez nią Grupy, karta przestaje obowiązywać. Z kolei gdy nowa firma dołącza do Grupy, jej zwierzchnik jest proszony o przyjęcie karty.

Zasady ujęte w karcie w równym stopniu służą zarządowi, jak i pracownikom AccorInvest. Reguły te stanowią wytyczne w dziedzinie profesjonalnego postępowania i muszą zostać przyjęte przez wszystkich pracowników Grupy.

Każdy pracownik musi mieć możliwość przeczytania tej karty za pośrednictwem kanałów dostępnych przede wszystkim na stronach intranetu Grupy.

W razie potrzeby, jeśli wymagają tego regulacje obowiązujące w danym kraju, karta może zostać przekazana organom reprezentującym pracowników.

### 4.2. KONTROLA WEWNĘTRZNA

AccorInvest Group zobowiązuje się do wdrożenia procedur wewnętrznej kontroli, które zagwarantują przestrzeganie ujętych w karcie zasad w toku działalności przedsiębiorstwa.

### 4.3. ZGŁASZANIE ZACHOWAŃ SPRZECZNYCH Z KARTĄ SPOŁECZNĄ

Firma AccorInvest przewidziała kanał zgłaszania nieprawidłowości, za pomocą którego zbiera zawiadomienia o praktykach i zachowaniach mogących stanowić naruszenie karty w toku działalności Grupy.

W celu zapewnienia skuteczności tego kanału wszelkie zgłoszenia są przyjmowane w językach poszczególnych państw, w których AccorInvest prowadzi działalność.

System ostrzegawczy uzupełnia inne środki zgłaszania dostępne dla pracowników (zwierzchnicy, dział kadr, przedstawiciele pracowników), ale nie zastępuje tych środków. Pracownik może korzystać z kanału zgłaszania naruszeń etycznych, jeśli uzna, że wymagają tego zaistniałe okoliczności.