

*Etik ve
Kurumsal Sosyal
Sorumluluk Sözleşmesi*



ACCOR

YÖNETİM KURULU BAŞKANI'NIN MESAJI	2
ETİK VE KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK KURUL MESAJI	3
BU SÖZLEŞME KİMLERE UYGULANIR?	4
SÖZLEŞME NASIL KULLANILIR?	4
SÖZLEŞME İLE İLGİLİ BİR SORUM OLURSA KİMLERE BAŞVURMALIYIM?	5
SÖZLEŞMEYE UYMADIĞIM İÇİN HANGİ YAPTIRIM VEYA CEZALAR UYGULANIR?	5

1

Değerlerimiz

Sayfa 6

2

İlkeli bir işletme olarak taahhütlerimiz

Sayfa 8

2.1 İNSANLARA SAYGI DUYMAK	9
2.2 İŞ KURALLARIINA VE ETİK DEĞERLERE SAYGI DUYMAK	17
2.3 MÜLKİYETE VE VERİLERE SAYGI DUYMAK	26
2.4 ORTAKLARIMIZA SAYGI DUYMAK	34



3

Sorumlu bir işveren olarak taahhütlerimiz

sayfa 36

3.1	ÇALIŞMA KOŞULLARINA SAYGI	37
3.2	KARİYERLERE SAYGI DUYMAK	43

4

Topluma ve gezegene yatırım yapan bir şirket olarak taahhütlerimiz

Sayfa 46

4.1	ÇEVREYE SAYGI	47
4.2	YEREL TOPLULUKLARA VE TOPLUMA SAYGI	51

5

Anahtar kelime sözlüğü

Sayfa 57



Yönetim kurulu başkanı mesajı

Accor, 50 yılı aşkın süredir konaklama sektöründe öncü olarak itibar kazanmaktadır. Yeni yollar açmak, işimizi yeniden şekillendirmek ve çevremizdeki dünyadaki değişiklikleri öngörmek her zaman değerlerimizin ve taahhütlerimizin merkezinde olmuştur. Accor, tarihi boyunca kendisini düzenli olarak yeniden icat etti ve şu anda bu dönüşüm sürecinde önemli bir aşamada.

AccorInvest'in satışı, ekonomik modelimize bir değişiklik getirdi ve böylece sorumluluklarımızın sınırlarını değiştirdi. Otelcilik işimize daha yakından odaklanarak ve enerjimizi dünya çapındaki binlerce otelin kendi markalarımız altında ve öncelikle yönetim veya franchise anlaşmaları altında yönetimine adanarak gayrimenkul portföyümüzü sattık. Aynı zamanda, otel işletmeciliğinin çok ötesine uzanan küresel bir ekosistem yaratarak hizmetlerimizi genişlettik ve zenginleştirdik. Bu nedenle misafirlerimize sınırsız trend belirleyen deneyimler ve her zamankinden daha yenilikçi hizmetler sunabiliyoruz.

Bu yeni vizyon, dünya çapında onu örnek alan ve ona hayat veren tutkulu ekipler tarafından sürdürülüyor. Bize güvenen otel sahipleri, markasını bizim markamızla özdeşleştiren ortaklarımız ve tedarikçilerimizle paylaşıyoruz.

Bu vizyonun ne kadar iddialı ve zorlu olduğunu burada vurgulamak istiyorum. Nasıl davrandığımızın her hareketi ve her yönü, içinde çalıştığımız ev sahibi toplulukları her zamankinden daha fazla etkiliyor. Her anlaşma ve işlemimizden biz sorumluyuz. Dünyanın neresinde olursak olalım, en yüksek etik ilkelere saygı göstermek için gösterdiğimiz özen, sosyal, toplumsal ve çevresel sorumluluklarımızı üstlenme şeklimiz ve etik, dürüstlük ve yasal uygunluk konularındaki taahhüdümüzün gücü ve hepsinden önemlisi sıfır değerimiz. -Her türlü yolsuzluk uygulamasına tolerans, projemizin sürdürülebilirliğinin temel unsurlarıdır. Büyümeyi etik, dengeli ve saygılı bir şekilde yürütmemiz çok önemlidir.

Tüm performans konularını bir yana bırakarak, Accor tarafından aktif olarak teşvik edilen evrensel dürüstlük ve saygı değerleri, bizi her zaman sektördeki diğerlerinden farklı kılmıştır. Kültürümüz ve beklentilerimiz güçlüdür. Bu, mirasımızın temel taşıdır ve hala birleşik taahhüdümüzün temel taşıdır. Elinizdeki Etik ve KSS Sözleşmesinin bize rehberlik etmesine ve günlük kararlarımızda hepimize yardımcı olmasına izin verin. Sürdürülebilir ve hepimiz için ödüllendirici bir büyüme vizyonumuzu hayata geçirmek için onu kucaklayacağınıza ve her gün hayata geçireceğinize güvenebileceğimi biliyorum. Bu bağlılık için her birinize ayrı ayrı teşekkür ederim.

Sébastien Bazin

Yönetim Kurulu Başkanı ve CEO



Etik ve KSS Komitesinden Mesaj

Bu Etik ve KSS Tüzüğü'nün amacı, günlük çalışmalarımızda karşılaşılan çeşitli durumlara ilişkin çeşitli örneklerle gösterilen temel ilkeleri tanımlayarak, dünyanın her yerinde ve istisnasız olarak işin her kademesindeki tüm Accor çalışanlarından beklentilerimizi anlamanıza yardımcı olmaktır.

Bu ilkeler, yalnızca yasalara uyma ihtiyacımızın bir hatırlatıcısı olarak tasarlanmamıştır. Amaçları ayrıca her durumda ve koşulda adil, dürüst ve örnek bir profesyonel davranışı teşvik etmektir.

Etik davranış her birimiz için bir görevdir.

Bu Etik ve KSS Sözleşmesinin amaçlarına ancak her bireyin bağlılığı, odaklanması ve sorumluluk duygusu ile ulaşılabilir. Accor'un değerlerinin, itibarının, kurumsal imajının ve paydaşlar tarafından Gruba yatırılan güvenin bir temelidir: çalışanlar, misafirler ve müşteriler, tedarikçiler, yerel topluluklar, kamu yetkilileri ve genel olarak toplum.

Bu Etik ve CSR Bildirgesinde yer alan direktifler, talimatlar ve yönergeler isteğe bağlı veya isteğe bağlı değildir:

/ bu kurallara gönülden uymanız ve sözleşmeye uymanız gerekir; ve

/ nasıl davrandığınız ve ne yaptığınız konusunda bir örnek oluşturmalsınız.

Etik ve değerlere dayalı bir şirkete ait olmaktan gurur duyacaksınız.

Etik ve KSS Komitesi



ETİK VE KURUMSAL SOSYAL SORUMLULUK SÖZLEŞMESİ

BU SÖZLEŞME KİMLERE UYGULANMALIDIR?

Bu Tüzük, dünya çapındaki tüm Accor Group personeli, yani Accor'un, yan kuruluşlarının, kontrolü altındaki şirketlerin tüm daimi ve geçici çalışanları, acenteleri ve temsilcileri için geçerlidir..

Sözleşme, Accor markaları altında yönetilen otel ve mülklerin daimi ve geçici çalışanları için de geçerlidir.

Son olarak, bu Şart'ta belirtilen kuralların, müşteriler ve tedarikçiler de dahil olmak üzere, Grup ile olan sözleşme ilişkileri çerçevesinde tüm Grup ortaklarına da uygulanması amaçlanmıştır.

Grup yöneticileri ve otel genel müdürleri, bu Şart'ta tanımlanan değerleri ve taahhütleri kendileriyle çalışanlara tanıtmak ve bunların uygulanmasını ve uygulanmasını denetlemek konusunda özel bir sorumluluğa sahiptir.

Yeni çalışanlara işe başladıklarında iletilen Tüzük, çeşitli intranet sitelerinde de mevcuttur ve her personel üyesinin gerektiğinde şartlarına başvurmasına izin verir..

Ayrıca www.accor.com web sitesinde de kamuya duyurulmuştur..

Bu Tüzük, Grubun faaliyetlerindeki veya yasal ve düzenleyici ortamdaki değişiklikleri dikkate almak için düzenli olarak güncellenmektedir.

SÖZLEŞME NASIL KULLANILIR?

Accor grubunun dünya çapında iş yaptığı yerlerin coğrafi çeşitliliğinden kaynaklanan çok sayıda yasa ve düzenlemeye saygı duyması ve bunlara uyması hayati önem taşımaktadır.

Bu Tüzüğün amacı, çeşitli Grup şirketlerinin ve personelinin çalışmalarını ve ticari faaliyetlerini düzenleyen tüm yasaların, yönetmeliklerin, anlaşmaların, iç yönergelerin ve yönergelerin bir listesini veya açıklamasını sağlamak değildir. Yöneticilerin ve çalışanların görevleri sırasında karşılaştıkları tüm durumları içermesi de amaçlanmamıştır. Kanunların, yönetmeliklerin, iç veya dış kural ve standartların kapsamadığı birçok durum vardır. Bu durumlarda, yerel yasa ve yönetmeliklere hâle getirmeksizin, saygı, dürüstlük ve adalet, bireysel davranışları yönetmesi gereken ilkelerdir.

Her çalışan dikkatli, tedbirli, dikkatli olmalı ve sağduyu kullanmalıdır.

Bu nedenle, bu Bildirge'nin amacı, her durum için kapsamlı bir beklenen davranışlar listesi sağlamak değil, her kararı yönetmesi gereken ruhu ve zihniyeti belirleyerek ipuçları ve göstergeler sunmaktır.

Durumlar her zaman basit olmayabilir, ancak her kararda bu sözleşme tarafından yönlendirilebilir ve aşağıdaki önemli soruları göz önünde bulundurmak gerekir:

1. Bu **yasal** mı?
2. Etik ve KSS Tüzüğü ile **uyumlu** mu?
3. Eyleminim veya eylemsizliğimin **sonuçları** ne olacak?
4. Grup veya harici taraflara **kararımı açıklamakta ve haklı çıkarmakta rahat** olur muydum?



SÖZLEŞME İLE İLGİLİ BİR SORUM OLURSA KİMLERE BAŞVURMALIYIM?

Çalışanlar, herhangi bir durumda, bir endişeleri olduğunda, belirsiz olduklarında veya bir soruları olduğunda, bunu yöneticileri veya amirleri, Etik ve KSS Görevlileri, Uyum Görevlisi¹, Hukuk Departmanı veya Yetenek ve Kültür Departmanı² ile tartışabilirler.

Ayrıca Accor İhbar Yardım Hattını ("Accor Bütünlük Hattı") bu Tüzüğe veya Anlaşma veya anlaşma ile tanımlanan herhangi bir yasaya, düzenlemeye, kurala veya standarda aykırı olabilecek herhangi bir davranış veya durumu rapor etmek için tam bir gizlilik içinde kullanabilirler. iç raporlama prosedürü. Bu uyarı mekanizması, haftanın 7 günü, günün 24 saati erişilebilen bir İnternet platformunda sunulmaktadır ve 29 dilde mevcuttur.

www.accor-integrity.com

Accor, endişelerini ifade etmek için iyi niyetle Bilgi İhbar Hattını kullanan herhangi bir çalışana karşı herhangi bir misilleme yapılmasını yasaklar.

SÖZLEŞMEYE UYMADIĞIM İÇİN HANGİ YAPTIRIM VEYA CEZALAR UYGULANIR?

Etik ve KSS Tüzüğü'ne uyulmaması, Grup için olduğu kadar bireysel olarak da ilkelerinin ihlaline karışan herhangi bir yönetici veya çalışan için ciddi cezalara neden olabilir.

Etik ve CSR Tüzüğü kurallarını ihlal eden herhangi bir eylem aynı zamanda Grubun mali kayıplarına neden olabilir, imajını zedeleyebilir veya itibarını zedeleyebilir.

Bir ihlal ayrıca şunlarla da sonuçlanabilir::

Disiplin cezası (ör. ciddi suistimal nedeniyle işten çıkarma), bu davranışa karışan herhangi bir Grup çalışanına karşı medeni kanun (ör. tazminat) ve ceza kanunu (ör. para cezaları ve/veya hapis) kapsamındaki cezalar;

Etik ve CSR Charter değerlerini ve ilkelerini benimsemeyen veya bunlara uymayan bir ortakla iş ilişkisinin sona ermesi.

1/ Uyum Görevlisi: Görevi, Grubun rüşvet, yolsuzluk ve nüfuz ticaretinin önlenmesi, rekabet yasasına uyum ve çıkar çatışmalarından kaçınma konularını kapsayan uyum programının uygulanmasını denetleyen çalışan. Ülkelere göre uyum görevlilerinin bir listesi Etik, KSS ve Uyum intranetinde mevcuttur.

2/ Y&K: Yetenek ve Kültür, insan kaynakları yönetiminin tüm yönlerini denetleyen departmandır; Ücretlendirme ve Fayda ve Tanıma; Yetenek edinme; Yetenek yönetimi; İş Ortağı İK; Çalışan yönetimi; Öğrenme & Geliştirme; Çeşitlilik ve Etik dahil HRIS ve Çalışma ilişkileri



1

Davranış kurallarımızın kalbinde yer alan 6 Değer

*Değerlerimiz ortak “dilimizdir”,
bizi her gün yönlendirir.*

*Kimliğimizin ve kültürümüzün bir sembolü olan “Heartist”
programımızda yer alan ve akan bu değerler; bizi
Gruba bağlayan temel taşlardır.*

*Grubun dünya çapındaki başarısının kaynağı ve gücü olan
misafirperverlik ve hizmet anlayışını mesleklerin, kişilerin,
ölkelerin ve kültürlerin ötesinde sürdürür ve yayarlar.*



MİSAFİR TUTKUSU

Misafirlerimizi önemsiyoruz. Misafirlerimiz kararlarımızın ve eylemlerimizin itici gücüdür. Onları ilk sıraya koyuyoruz, onları önemsiyoruz. Onlar için ekstra mil gidiyoruz. Bunu yapmaktan keyif alıyoruz.

SÜRDÜRÜLEBİLİR PERFORMANS

Misafirperverliğin daha iyi bir yarının kilidini açma gücüne sahip olduğuna inanıyoruz. İçinde yaşadığımız toplulukları desteklemek ve güçlendirmek ve ziyaret ettiğiniz gezegeni korumak için iyilik için hareket ederiz.

SAYGI

Dünyayla ve başkalarıyla bağlantılıyız. Kültürlerin karışımından keyif alıyoruz. Farklılıklarımızla gurur duyuyoruz. Seni ilk sıraya koyuyoruz ve kim olursan ol sana değer veriyoruz. Gezegeni önemsiyoruz.

FETİH RUHU

Misafirlerimiz gezgin, biz de öyleyiz. Onların olmak istedikleri yerde olmak istiyoruz. Keşfediyoruz, başlatıyoruz ve geliyoruz. Misafirlerimiz için iddialıyız. İmkansızı mümkün kılıyoruz, yaparken eğleniyoruz.

YENİLİK

Statükoya meydan okumaya cüret ediyoruz. Yeniliği benimsiyor ve işleri daha iyi ve daha hızlı yapmak için kendimize meydan okuyoruz. Risk alıyoruz, imkansızı hayal ediyoruz ve mümkün kılıyoruz...

GÜVEN

Misafirperverlik bir takım sporudur ve birbirimize güvenip desteklediğimizde daha güçlüyüz. Doğal nezakete inanır, farklılıklarımıza saygı gösterir ve tüm seslere değer veririz. Yaptığımızı söylemek ve söylediğimizi yapmak için tek bir ekip olarak çalışıyoruz.



2

İlkeli bir işletme olarak taahhütlerimiz

2.1 İNSANLARA SAYGI DUYMAK

2.2 İŞ KURALLARINA VE ETİK DEĞERLERE SAYGI DUYMAK

2.3 MÜLKİYETE VE VERİLERE SAYGI DUYMAK

2.4 ORTAKLARIMIZA SAYGI DUYMAK



2.1 İNSANLARA SAYGI

Bir şirketin doğrudan ortaklarını (misafirler, müşteriler, çalışanlar ve tedarikçiler) ve bazen dolaylı temasta bulunan kişileri korumak için tasarlanmış birçok yasa vardır.

Accor, özellikle tedarikçilerimizin ve hizmet sağlayıcılarımızın uygulamalarının Grubun insanlara saygı gösterme taahhüdünü karşılmasını sağlayarak, bu yasalara uyumu özen ve dikkatle takip eder. Bir ihlal durumunda Accor, iş ortağıyla birlikte bir düzeltici eylem planı uygulayacak ve sonuçların tatmin edici olmaması durumunda, söz konusu tedarikçi veya hizmet sağlayıcı ile olan tüm ilişkilerini kesecektir.

2.1.1 ACCOR EKOSİSTEMİNDE TEMEL İŞÇİ HAKLARININ GÜÇLENDİRİLMESİ

ZORLA ÇALIŞTIRMA

Zorla çalıştırma, tehdit veya yıldırma yoluyla zorla çalıştırma olarak tanımlanır.

Accor uygulamalarıyla;

tehdit veya korkutma yoluyla çalışmaya zorlanan kişilerin emeğini kullanan tüm tedarikçileri ve hizmet sağlayıcıları titizlikle inceler. Böyle bir durumun ortaya çıkması halinde Accor, iş ortağıyla birlikte bir düzeltici eylem planı uygulayacak ve sonuçların tatmin edici olmaması durumunda, söz konusu tedarikçi veya hizmet sağlayıcı ile olan tüm ilişkilerini kesecektir.

ÇOCUK İŞÇİLİK

Çocuk işçiliği, çocuklar tarafından gerçekleştirilen, onları onurlarından yoksun bırakan ve normal fiziksel ve zihinsel gelişimlerine zarar veren her türlü ekonomik faaliyet olarak tanımlanmaktadır

Accor taahhütleri:

her bir ev sahibi ülkede asgari yasal çalışma yaşına kesinlikle uymak ve hiçbir ülkede 14 yaşından küçük bir çocuğu asla çalıştırmamak;

tedarikçilerini ve hizmet sağlayıcılarını seçerken son derece dikkatli olmak;

KAYITSIZ İŞÇİ

Beyan edilmeyen çalışma, bireyleri ulusal vergi, sosyal güvenlik ve istihdam makamlarına kaydettirmeden maaş bordrosu dışında istihdam etmek, böylece çalışanları sosyal haklarından ve hükümeti, emekleri üzerinden alınan maaş bordrosu vergilerinden ve sosyal katkılardan mahrum bırakmaktan oluşur.

Accor taahhütleriyle;

hiçbir ev sahibi ülkede asla gizli, belgesiz veya başka herhangi bir türde kayıt dışı çalışmaya izin verilemeyeceğini taahhüt eder ve bu amaçla direktiflerin yayınlanmasını sağlayacaktır.





HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

- / Tehdit veya yıldırma yoluyla çalışmaya zorlanan kişilerin emeğini kullanıyor olabilecek tedarikçiler ve hizmet sağlayıcılar üzerinde dikkatli bir inceleme yapmak;
- / her bir ev sahibi ülkede asgari yasal çalışma yaşına kesinlikle uymak;
- / tedarikçileri ve hizmet sağlayıcıları seçerken azami özen ve dikkati göstermek.



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

- / bu zorunlu kurallara uymayan veya artık uymayan bir tedarikçi veya hizmet sağlayıcı ile iş ilişkisine girmek veya bu ilişkiyi sürdürmek;
- / herhangi bir ev sahibi ülkede yürürlükte olan asgari yasal çalışma yaşının altında bir çocuğu çalıştırmak; veya herhangi bir ülkede 14 yaşından küçük bir çocuğu çalıştırma;
- / yürürlükteki personel alım kurallarına uymadan ve işçiliğini beyan etmeden herhangi bir çalışanı çalıştırmak.



BU ETİK MİDİR?

Durum: mutfak çalışanlarımdan bazıları hastalandı. Acilen onları değiştirmem gerekiyor. Bu süreçte yardımcı olmak için bir çalışan, genç bir yeğenini işe alarak ona iş dünyasını keşfetme fırsatı sunar. Yapılması gereken acil bir iş olduğu için, yeğen gönüllü olarak ve sormadan, malzemeleri boşaltarak çalışanlara yardım etmeye başlar. Ne yapmalıyım?

Çözüm: Durumun aciliyeti veya ciddiyeti ne olursa olsun, önceden çalışan işe alım ve beyan prosedürlerine uymadan hiçbir çalışanı işe almamalısınız ve bir kişinin yaşına ve koşullarına göre çalışmasına izin verilip verilmediğini kontrol etmeden bir kişinin işe başlamasına asla izin vermemelisiniz. Aksi takdirde cezai olarak sorumlu olabilirsiniz ve disiplin yaptırımlarına tabi olabilirsiniz. Bunu derhal yöneticinize, Etik ve KSS Görevlisine, Uyum Görevlisine, Hukuk Departmanına veya Yetenek ve Kültür temsilcinize bildirmelisiniz.



2.1.2 KADIN TİCARETİ VE FUHUŞ

Fuhuş, para karşılığında cinsel ilişkiye girme eylemidir.

Fuhuş, kadın ticaretine yardım etme veya bir Müşteriyle para veya başka bir ödül karşılığında bir kadının cinsel eylemini düzenlemek ve buna katkı sağlamaktır.

Fuhuş, birçok ülkede ceza gerektiren bir suçtur.

Bu nedenle, bir otel veya diğer konaklama işletmecisinin, binaların fuhuş amacıyla kullanılmasına bilerek izin vermesi ve izin karşılığında para veya ödül kabul etmesi bir suçtur.

Accor taahhütleri:

cinsel sömürü de dahil olmak üzere insan ticaretini teşvik etmemek, organize etmemek veya hepsinden önemlisi, yani fuhuş;

bu konuda herhangi bir kınanması gereken davranış hakkında yetkililerin dikkatine sunmak.



HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

şirketin işlerinin ve tüm Accor tesislerinin asla organize fuhuş amaçları için kullanılmamasını sağlamak;

bu konuda itibarsız veya kınanacak herhangi bir davranış hakkında uygun makamların dikkatine sunmak.



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

Çalıştığınız otelde veya konaklama biriminde şüphelenebileceğiniz herhangi bir fuhuş veya satın alma olayını dikkate almamak veya yönetimden uzak tutmak.



BU ETİK MİDİR?

Durum: bir misafir, eşi olarak tanıttığı bir kişiyle otele gelir.

Ancak, bir otel kat görevlisi size bu kişinin birden fazla ziyaretçi aldığını söyleyerek otel odasını fuhuş için kullanıyor olabileceğini düşündürür. Ne yaparsınız?

Çözüm: Bir kişinin tesislerimizi organize fuhuş amaçlarıyla kullanabileceğine dair meşru bir inancı destekleyen herhangi bir davranışı, gerekli olduğunda konuyu soruşturma için yetkililere bildirmek de dahil olmak üzere uygun önlemin alınması için yönetime derhal bildirmelisiniz.



2.1.3 ÇOCUK KORUMA

Seks turizmi ve çocuklara yönelik şiddet coğrafi, sosyal ve kültürel sınırları aşıyor. Çocukların cinsel sömürüsüyle mücadele etmek, bir turizm işletmesi olarak sorumluluk almak demektir. Çocukları istismardan koruma sözü vermek Accor'un ahlaki görevidir. Accor bunu «WATCH» programı ve ECPAT International (Çocuk Fuhşunu, Pornografisi ve Cinsel Amaçlı Çocuk Ticaretine Son) ortaklığı aracılığıyla yapıyor.

Accor Taahhütleri:

reşit olmayanların, Grup işletmelerinin sübyancı eylemlere maruz kalmasıyla hiçbir şekilde bağlantılı olmadıkları ve Grup tesislerinin cinsel amaçlarla çocuk temin etmek için kullanılmadığı konusunda son derece dikkatli olmak,

veya reşit olmayanların pornografik görüntülerini veya bu tür görüntüleri içeren diğer medyaları üretmek, dağıtmak veya tutmak için;

Bu politikanın aşağıdakiler tarafından uygulanmasını sağlamak için:

- ECPAT ve Dünya Turizm Örgütü tarafından en fazla sayıda ülkede yayınlanan Davranış Kurallarının ilkelerini imzalamak ve uygulamak için taahhütte bulunmak;
- WATCH programını dünya çapında yaymak, risk durumlarını tespit etmek ve raporlamak için çalışanları ve konukları eğitmek ve bilinçlendirmek
- tedarikçileri ve ortakları bu çocuk koruma girişimiyle ilişkilendirmek;
- çocukların dahil olduğu seks turizmi vakalarını yetkililere bildirmek.

**HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER**

Grup işletmeleriyle bağlantılı olarak, reşit olmayanların kötü eylemlerden korunduğu ve Grup tesislerinin cinsel amaçlarla çocukları temin etmek veya reşit olmayanların pornografik görüntülerini veya bu tür görüntüleri içeren diğer medyaları üretmek, dağıtmak veya bulundurmak için kullanılmaması konusunda son derece dikkatli olun;

bu konuda itibarsız veya kınanacak herhangi bir davranış hakkında yetkililerin dikkatine sunmak;

çalışanların eğitilmesini ve reşit olmayanların cinsel istismarı veya sömürüsünün nasıl tespit edilip rapor edileceğinin söylenmesini sağlamak.

**ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER**

WATCH programı çocuk koruma kurallarını dikkate almamak;

şüpheli çocuk cinsel istismarı vakalarını yönetime bildirmeyi ihmal etmek.

**BU ETİK MİDİR?**

Durum: bir yetişkin, oğlu olarak tanıttığı küçük bir çocukla birlikte resepsiyona gelir. Çocuk göz teması kurmayı reddediyor, çok rahatsız görünüyor ve konuşmakta isteksiz. Ne yapmalısınız?

Çözüm: çocuğun kimlik belgelerini görmek isteyin. Yetişkin reddederse, ondan beklemesini ve konuyu servis yöneticinize iletmesini isteyin. Son çare olarak yönetici, yetişkin ve çocuğun otelden ayrılmadığından emin olarak yerel polisle iletişime geçmeye karar verebilir.



2.1.4 EŞİT ERİŞİM

Accor, konuklara ve çalışanlara sağlanan tesislere ve hizmetlere eşit erişim politikası uygular.

Accor taahhütleri:

misafirlerinin ve çalışanlarının bireysel çeşitliliğini tanımak. İş tekliflerimizde, BT altyapımızda, tesislerimizde, ekipmanlarımızda ve binalarımızda ve uygulamalarımızda, prosedürlerimizde ve yönetim süreçlerimizde tüm ayrımcılık kaynaklarını ortadan kaldırmaya kararlıyız;

yürürlükteki mevzuata ve zaman içinde yürürlükte olan standartlara uygunluğunu sağlamak

konukların ve çalışanların mümkün olduğunca BT altyapısına, ekipmanına ve sağladığı, kullandığı veya işlettiği tesislere ellerinden geldiğince erişebilmeleri ve kullanabilmeleri.



HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

Grup tesislerinde, ekipmanlarında ve binalarında veya uygulamalarında, prosedürlerinde ve yönetim süreçlerinde herhangi bir potansiyel ayrımcılık kaynağı olmamasına dikkat etmek;

Sağlanan, kullanılan veya işletilen altyapı, ekipman ve tesislerin mümkün olduğu ölçüde en iyi şekilde kullanılmasına zaman zaman yürürlükte olan ilgili mevzuat ve standartlara uygun olarak özen göstermek.



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

bir durumun, kanıtlanmış veya potansiyel ayrımcılık kaynağının, yönetime bildirmeden, önlemeden veya geciktirmeden ve düzeltici çözümler uygulamadan devam etmesine izin vermek;

söyledikleriniz veya yaptıklarınızın bir sonucu olarak her türlü ayrımcılığın ortaya çıkmasına izin vermemek.



BU ETİK MİDİR?

Durum: görme engelli biri ekibime katılabilir. Ancak korkarım ki bu kişinin engeli, diğer ekip üyeleri kadar etkili olmasına izin vermeyebilir. Ne yapmalıyım?

Çözüm: bu bir yanlış anlamadır. Engelli olsun ya da olmasın herhangi bir bireyin işe alınması beceriye dayalıdır ve çalışma ilişkisi farklılıklarına yol açmayacaktır. Tek fark, iş istasyonu uyumluluğunu kontrol etmeniz gerektiğidir. Ayarlamalar yapılması gerekebilir.



2.1.5 GÜVENLİK VE GIDA HİJYENİ

Otel, marka, konum veya ülke ne olursa olsun güvenlik, konaklama işletmesinin temel ilkelerinden biridir. Güvenlik aynı zamanda Accor'un kendi kural ve yönergeleriyle desteklenen yerel mevzuat ve standartlara uyma meselesidir. Ayrıca, gıda güvenliği ve hijyen kurallarına uyumun uygulanmasından sorumlu kamu makamları ile açık ve şeffaf ilişkilerin sürdürülmesini de içerir.

Accor, konuklarını mümkün olan en verimli ve keyifli şekilde ağırlamaya çalışır. Misafir güvenliği riskini en aza indirmek için;

- dört performans kriterine dayalı modern yangın önleme mühendislik yöntemleri: bir yangın başlatma riskinin sınırlandırılması,

yangın ve dumanın yayılma riskini sınırlamak, risk altındaki tüm kişilerin tahliyesini kolaylaştırmak ve acil servislerin hızlı ve verimli bir şekilde müdahale etmesini sağlamak;

- sertifikalı laboratuvarlar tarafından analiz edilen örneklerle otellerimizde lejyonella bakterilerinin gelişmesini ve yayılmasını önleyecek standartlar;

- Tüm restoranlarımızda, sertifikalı şirketler tarafından yapılan denetimlerle, şirket içi gıda güvenliği ve hijyen izleme politikası.



HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

Yaptığınız işle ilgili her türlü risk ve tehlikeye karşı koruma sağlamak için Accor güvenlik ve gıda hijyeni gerekliliklerini anlamak ve bunlara uymak;

Tehlikeli durumları ve davranışları düzelterek çalışma ortamınızı iyileştirmeye yardımcı olmak.



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

bir gıda güvenliği ve hijyen talimatını veya genel olarak herhangi bir güvenlik veya hijyen sorununu dikkate almamak;

kendi güvenliğiniz tehlikede olmasa bile olayları bildirmeyi ihmal etmek;

herhangi bir güvenlik veya hijyen yönergesi veya talimatı hakkında şüpheleriniz varsa soru sormaktan çekinmemek.



BU ETİK MİDİR?

Durum: Misafirlere sunulmak üzere olan gıdaların son kullanma tarihinin dolduğunu fark ettiniz.

Bu konuyu yöneticinizin dikkatine sunmanıza rağmen, size aynı şeyin birkaç gün önce aynı gıda maddeleriyle olduğunu, kullanılmayan ürünlerde son kullanma tarihi sadece birkaç gün önce geçtiği için kimsenin hastalanmadığını söylüyor. Risk altında olduğu ve ayrıca sıkı bütçeler nedeniyle bu ürünlerin atılamayacağını belirtiyor.

Çözüm: Bu durum kural ihlali, kalite ve imaj sorunlarının yanı sıra potansiyel olarak ciddi bir sağlık riski arz etmektedir. Bunu derhal Etik ve KSS Görevlinize, Uyum Görevlinize, Hukuk Departmanına veya Yetenek ve Kültür temsilcinize bildirmeli veya geçerli «İhbar Prosedürü» uyarınca bilgilendirmelisiniz.



2.1.6 GÜVENLİK

Güvenlik, insanlara ve mülklere yönelik kötü niyetli veya kötü niyetli saldırıların önlenmesini ve bunlara yanıt verilmesini ve konuklarımız, çalışanlarımız ve altyapı için potansiyel bir tehdit oluşturan suçlarla mücadeleyi içerir. Bu, Grubun ve Accor'un açık ve şeffaf ilişkiler sürdürmeye istekli olduğu ülkelerdeki yetkililerin ortak sorumluluğudur. Güvenlik, sunduğumuz ürün ve hizmetlerin belirleyici bir bileşeni ve misafirlerimizin birincil beklentilerinden biridir.

Accor otellerinde, ofislerinde ve diğer tesislerinde misafir ve çalışan güvenliğini şu yollarla denetleyecektir:

/ hem mevcut hem de potansiyel ev sahibi ülkelerde ve şehirlerde güvenlik durumunu sürekli olarak izlemek ve analiz etmek;

/ uygulanacak tesislere, ekipmana, teknolojilere

ve güvenlik prosedürlerine dayalı güvenlik önerilerini ana hatlarıyla belirtmek;

/ Her bir Grup ticari faaliyetinin, her bölgenin ve her otel segmentinin (ekonomi, orta sınıf, lüks) belirli özelliklerine uygun güvenlik kaynakları ve tavsiyeleri sağlamak;

/ güvenlik olaylarının ülke genel merkezine ve Grup'un sorumlu olabileceği durumlarda şirket merkezine bildirilmesini sağlamak;

/ güvenlik prosedürlerini denetlemek ve koruma sistemlerimizin sürekli iyileştirilmesi için çalışanlara tavsiye ve eğitim sağlamak.



HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

/ mevcut güvenlik direktiflerini titizlikle uygulayın;

/ yüksek düzeyde güvensizliğe veya belirli cezai tehditlere maruz kalan bölgelerde uygun yönetim prosedürleri uygulayın;

/ hedeflenen farkındalık eğitimi, tespit edilen tehditler doğrultusunda güvenlik kaynakları ve misafir konaklamaları sırasında, çalışanların günlük çalışmaları sırasında veya bir ülke yöneticisinin olası bir durumda operasyonel destek talebine yanıt olarak özel yardım etrafında oluşturulmuş amaca yönelik yanıtlar geliştirin. en ciddi olaylar veya ihlaller;

/ güvenlik prosedürlerinin uygulanmasındaki herhangi bir başarısızlığı veya eksikliği derhal güvenlik görevlinize, yöneticinize bildirin; Hukuk Departmanı veya Yetenek ve Kültür temsilcisi veya İhbar Yardım Hattı (Accor Dürüstlük Hattı) aracılığıyla.



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

/ Accor'a ev sahipliği yapan ülkelerdeki güvenlik durumunu hafife almak;

/ bir prosedürün uygulanmasının gerekmediğini veya sadece kısmen uygulanması gerektiğini düşünmek;

/ herhangi bir güvenlik prosedürü uygulama hatası veya hassas durumu derhal yönetime bildirmeyi ihmal etmek;

/ tavsiyeleri uygulamayı ihmal etme.





BU ETİK MİDİR?

Durum: iş arkadaşlarınızdan biri, arkadaş olarak tanıtılan bir kişinin, çalıştığınız otelin konuklarına yasak olduğunu bildiğiniz bölümlerine girmesine izin verdi. Durumun farkındasın. Utanç içinde, meslektaşınız sizden bu bilgiyi kendinize saklamanızı istiyor. Ne yapmalısınız?

Çözüm: bu potansiyel bir güvenlik sorunu olabilir ve bunu tereddüt etmeden yönetime bildirmelisiniz. Bunu yapmanın nedeni, bir meslektaşınızın başını belaya sokmak değil, yetkisiz kişilerin bu tesislere yanlışlıkla girmesini engelleyerek tüm Accor çalışanlarını ve misafirlerini korumaktır.



2.2 İŞ KURALLARINA VE ETİK KURALLARINA SAYGI

2.2.1 RÜŞVET, YOLSUZLUK VE ETKİ TİCARETİNİN ÖNLENMESİ

Yolsuzluk ve nüfuz ticaretinin her türlü suçu gerektiren suçlar olarak cezalandırılır ve dolaylı olarak dahi olsa hem şirketler hem de bireyler için önemli para cezaları ve cezalarla sonuçlanır.

Fransız "Sapin 2" yasası³, Birleşik Krallık Rüşvet Yasası ve ABD FCPA⁴ dahil olmak üzere, yolsuzluğun ve nüfuz ticaretinin önlenmesine ilişkin yürürlükteki çeşitli yasalara uygun olarak Accor, Fransa'da rüşvet ve ticarete nüfuz suçlarını tespit etmek ve önlemek için önlemler uygulamıştır.

Grup, bu türden herhangi bir suç için **sıfır tolerans politikası** uygular. Bu tür bir suçu işleyen herkes, ilgili çalışanın veya çalışanların suistimali nedeniyle işten çıkarılma, hukuk davası veya cezai kovuşturma ile sonuçlanabilecek disiplin yaptırımlarına tabi olacaktır.

TANIMLAR

İki tür **rüşvet** vardır:

/ Aktif rüşvet, bir gerçek veya tüzel kişinin herhangi bir zamanda, kamu görevi yürüten veya kamu sektöründe çalışan başka bir kişiyi veya özel bir pozisyonda veya sıfatla çalışan bir kişiyi hediye, vaat veya avantajlar yoluyla teşvik etmesi veya ikna etmeye çalışmasıdır. , görevleri, görevleri veya işleri ile ilgili veya kolaylaştırdığı herhangi bir eylemi yapmak, geciktirmek veya yapmaktan kaçınmak. Bu tür gerçek ve tüzel kişiler **rüşvet veren taraflar** olarak tanımlanır.

/ pasif rüşvet, kamuda görev yapan veya kamu sektöründe çalışan veya özel bir pozisyonda veya sıfatla çalışan kişilerin, taşıma karşılığında herhangi bir zamanda hediye, vaat veya avantajlar talep ederek veya kabul ederek işlerinden veya konumundan yararlanmalarını, makamları, görevleri veya çalışmalarını ile ilgili herhangi bir eylemde bulunmak veya yapmaktan kaçınmak. Bu tür kişiler, **rüşvet verilen taraflar** olarak tanımlanır.

Bu iki suç birbirini tamamlayıcı olmakla birlikte, ayrı ve müstakildir.

Rüşvet verilen tarafın bir kamu görevlisi olması veya kamu görevine sahip olması durumunda rüşvet "kamu" ve rüşvet verilen tarafın kamu görevi veya kamu sektöründe çalışmaması durumunda "özel" olduğu söylenir.

Nüfuz ticareti, kamu görevi yürüten veya kamu sektöründe çalışan veya özel bir pozisyonda veya kapasitede çalışan bir kişinin, herhangi bir zamanda, doğrudan veya dolaylı olarak, teklif, vaat, teklif veya taahhütte bulunması veya kabul etmesidir. Bir kamu makamından, devlet hizmetinden veya idaresinden ayrıcalıklar, işler, sözleşmeler veya diğer herhangi bir lehte karar almak amacıyla gerçek veya varsayılan etkilerini kullanmak için kendileri veya üçüncü bir taraf için bağışlar, hediyeler veya avantajlar. Rüşvetle aynı şekilde, nüfuz ticareti şu şekillerde olabilir:

/ aktif veya pasif;

/ özel (aracı özel bir kişi ise) veya kamu (aracı, kamu görevindeyse veya kamu görevlisi olarak çalışıyorsa).

Hem rüşvet hem de nüfuz ticareti, Accor'un değerlerine tamamen aykırıdır:

/ bunlara dahil olma nedenlerinden bağımsız olarak kabul edilemezler; Accor, rüşvet ve nüfuz satışına karşı sıfır tolerans politikası uygular;

/ faaliyet gösterdiğimiz topluluklara zarar veriyorlar;

/ bu durumlar şirkete ciddi şekilde zarar veriyorlar.

3/ 9 Aralık 2016 tarihli ve 2016-1691 Sayılı Kanun (Şeffaflık, Yolsuzlukla Mücadele ve Ekonomik Hayatın Modernizasyonu Kanunu)

4/ ABD Yurtdışı Yolsuzluk Uygulamaları Yasası



Grup, her Accor çalışanının veya ortağının uyması gereken çeşitli görevleri belirleyen özel bir «**Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası**» yayınlamıştır.

Accor işleriyle ilgili her türlü rüşvet, yolsuzluk veya nüfuz ticaretinden kaçınmak için gerekli tüm adımları atmayı ve hiçbir doğrudan veya dolaylı ödemenin, kolaylaştırma ödemesinin ("kolaylaştırma ödemesi", bir kamu görevlisine usulsüz bir ödeme yapılması anlamına gelmemesini) sağlamayı taahhüt eder;

doğrudan veya dolaylı olarak, görevlerinin kapsamına giren işlevleri yerine getirmek veya idari prosedürleri yerine getirmek için), herhangi bir sözleşme kapsamında veya hem Fransa'da hem de yurtdışındaki kamu makamlarıyla olan ilişkisi kapsamında avantaj veya ödül ödenir veya verilir.



HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

/ **"Karşı Tarafınızı Tanıyın"** prosedürü aracılığıyla, ortağınızın belirli bir rüşvet veya ticaret etkisi riski taşımadığını kontrol edin;

/ alabileceğiniz çeşitli uygunsuz talep veya teklif biçimlerini belirleyin;

/ yolsuzlukla mücadele ve nüfuz satışı politikamızı ihlal etme potansiyeline sahip herhangi bir davranıştan haberdarsanız, derhal yöneticinizi, Etik ve KSS Görevlinizi, Uyum Görevlinizi, Hukuk Departmanını veya Yetenek ve Kültür temsilcinizi bilgilendirin veya Bilgi İhbar Hattı'nda bir uyarı sinyali vermek;

/ ticari ortaklarımızın ve acentelerimizin gereksinimlerimiz hakkında tam olarak bilgilendirildiğinden, bu tüzüğü ve Grup içinde geçerli olan rüşvetle mücadele, yolsuzluk ve nüfuz ticareti politikasını aldıklarından ve özellikle temsil ettikleri yerlerde ve Accor, yolsuzluk riskinin yüksek olarak algılandığı ülkelerde bunlara uymayı taahhüt ettiklerinden emin olmak;

/ istenebilecek veya teklif edilebilecek herhangi bir rüşvet veya diğer teşviki açıkça ve kategorik olarak reddetmek ve irtibat kişinizi rüşvet ve diğer yolsuzluk girişimlerinin yasa dışı olduğu, politikalarımızı ihlal ettiği ve bu tür sorunlara sıfır tolerans yaklaşımı uyguladığımız konusunda bilgilendirmek;



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

/ Accor'a olan sadakat yükümlülüğünüzü ihlal etmenize neden olabilecek veya sizi buna sevk edebilecek ya da bir iş ilişkisini etkilemesi muhtemel olarak algılanabilecek para ya da diğer ödülleri kabul etmek veya talep etmek;

/ bir kamu otoritesinin temsilcisine, bir siyasi partiye veya siyasi hayatta aktif bir kişiye, bir sendikaya veya sendika faaliyetlerinde aktif bir kişiye para veya başka bir ödül teklif etmek, vaat etmek veya vermek;

/ bir üçüncü şahıs şirketin çalışanına veya temsilcisine, işverenlerine karşı sadakat yükümlülüklerini ihlal etmelerine neden olabilecek veya buna neden olabilecek para veya başka bir ödül teklif etmek, vaat etmek veya vermek;

/ Accor tarafından yetkilendirilmeyenleri yapmaları için araçları kullanmak;

/ hakkında bilgi sahibi olduğunuz veya bunları yöneticinize, Hukuk Departmanına, Uyum Görevlisine, Etik ve KSS Görevlisine veya Yetenek ve Kültür temsilcinize bildirmekten korktuğunuz yolsuzluk girişimlerine karşı sessiz kalmak;

/ değeri düşük olsa bile nakit ödemeler yapmak veya kamu görevlilerine veya memurlara bazı eylem veya işlevleri yerine getirmeye ikna etmek için başka avantajlar, faydalar veya ödüller sağlamak.





BU ETİK MİDİR?

Kamu görevlilerine rüşvet: bir memura, seçilmiş görevliye veya başka bir kamu görevlisine rüşvet vermek, kendi işiyle bağlantılı bir konuyu etkileme niyetiyle hareket etmeye veya hareket etmemeye söz vermek veya bunu teşvik etmekten ibarettir.

Aktif kamu rüşvetine örnek:

Durum: Accor'un sahip olduğu otellerden birinin genel müdürünün, işletme ruhsatının derhal yenilenmesini sağlamak için bir kamu görevlisine mali bir ödül teklif etmeyi düşündüğünü fark ettiniz. Ne yapmalısınız?

Çözüm: bu bir kamu görevlisinin aktif yolsuzluğudur. Derhal harekete geçmeli ve bu tür uygulamalara Grup'ta müsamaha gösterilmediğini genel müdüre açıklamalısınız. Küçük bir meblağ bile ödeyen genel müdür, görevden alınmasıyla sonuçlanan cezai kovuşturma ve disiplin yaptırımlarına maruz kalabilir. Grup için de ciddi sonuçlar doğurabilir. Bu durumu derhal yöneticinize, Hukuk Departmanına veya Uyum Görevlisine bildirmelisiniz.

Pasif kamusal rüşvet örneği:

Durum: bir ülkede yapılan vergi incelemesinin ardından şirketimiz için bir yeniden değerlendirme bildirimi alırsınız. Bu yeniden değerlendirmenin temeli haksız görünüyor. Yerel vergi müfettişlerinin, yeniden değerlendirmeyi geri çekmeleri karşılığında nakit tazminat teklif edilmesi umuduyla bazen yaptıkları şey budur. Tazminat, yeniden değerlendirmeye kıyasla değer olarak çok küçüktür. Ne yapmalısınız?

Çözüm: küçücük bir meblağ bile ödeyerek kendinizi ve Grubu cezai kovuşturmaya maruz bırakırsınız. Ayrıca Gruptan çıkarılmayla sonuçlanan disiplin cezasına da maruz kalabilirsiniz. Böyle bir durumda, durumu uygun şekilde ele almanıza yardımcı olacak yöneticinizi, Hukuk Departmanını, Uyum Görevlisini veya Etik ve KSS Görevlisini derhal bilgilendirmelisiniz.





BU ETİK MİDİR ?

Özel rüşvet: Bir Fransız şirketi veya onun yan kuruluşlarından herhangi biri tarafından bir kamu görevlisi dışında bir kişiye rüşvet verilmesi, rüşvetin işlendiği ülkeden bağımsız olarak kovuşturma ile sonuçlanabilir.

Aktif özel rüşvet için 1 Numaralı Örnek:

Durum: büyük bir Avrupa şirketi, yıllık kongresini doluluk oranında bir iyileşme görmesi gereken bir otelde düzenlemeyi planlıyor. Sözleşme, düşük sezonun ortasında iki gün boyunca üç yüz kişiyi ağırlamayı içerecek. Bu sözleşmeyi almak için, kongre organizatörünü ve asistanını, avantajları hakkında bilgi edinmek için otelde bir hafta kalmaya davet etmeyi düşünüyorsunuz. Sözleşmeyi kazanma şansınızı daha da arttırmak için eşlerini ve çocuklarını davet etmeyi düşünüyorsunuz. Bu uygun mudur?

Çözüm: hem kongre organizatörü hem de asistanı doğal olarak otelde kalabilirler, ancak şirketinin sözleşmesini kazanmak için onlara gereksiz avantajlar veya ekstralar teklif etmekten kaçınmalısınız. Her birine ücretsiz olarak çift kişilik oda sunabilirsiniz de, bu yalnızca otel olanaklarını göstermek ve onları kongre için olası etkinlik hizmet sağlayıcılarına tanıtmak için gereken iki veya üç gün için olmalıdır. Ancak, eşleri ve çocukları otelde ücretsiz olarak kalmaya davet etmek açıkça uygunsuz olacak ve hatta özel bir yolsuzluk eylemi olarak değerlendirilecektir. Kongre organizatörüne önceden eksiksiz belgeler vermeniz, davetinize dahil olan olanakları ve hizmetleri ve önerilen toplantı, ziyaret ve hizmet sağlayıcılarla tanışma vb. takvimini açıkça tanımlamanız şiddetle tavsiye edilir. Herhangi bir şüphemiz varsa, derhal yöneticiniz, Hukuk Departmanı, Uyum Görevlisi veya Etik ve KSS Görevlisi ile iletişime geçmelisiniz.

Aktif özel rüşvetin 2. Örneği:

Durum: bir otel işletmecisinin temsilcileriyle yapılan bir otel yönetimi sözleşmesi görüşmeleri sırasında, Accor ile yapılan sözleşmenin başarılı bir şekilde sonuçlanması durumunda temsilcilerden birine bir bahşiş veya ikramiye ödemenin olası bir planını öğrenirsiniz. Ne yapmalısınız?

Çözüm: böyle bir ödeme pekala aktif özel rüşvet olarak değerlendirilebilir. Bu tür bir "teşvik" ödemesinden kaçınmak için derhal müzakere ekibini bilgilendirmelisiniz. Ayrıca konuyu derhal yöneticinize, Hukuk Departmanına, Uyum Görevlisine veya Etik ve KSS Görevlisine bildirmelisiniz.

Pasif özel rüşvet örneği:

Durum: Satın Alma Departmanı çalışansınız. Bu tedarikçiden satın aldığınız malların hacmini artırmak için bir tedarikçi tarafından size komisyonlar veya "komisyonlar" teklif edilir. Ne yapmalısınız?

Çözüm: Bu durum, komisyonları kabul ederseniz tedarikçi tarafından aktif yolsuzluk ve pasif özel yolsuzluklardan biridir. Komisyon almayı kabul ederek hakkınızda yasal işlem başlatılabilir ve Accor tarafından disiplin cezasına çarptırılarak işten çıkarılmanıza neden olabilir. Böyle bir durumda, teklifi reddetmeli ve derhal yöneticinize, Hukuk Departmanına, Uyum Görevlisine veya Etik ve KSS Görevlisine bildirmelisiniz.





BU ETİK MİDİR?

Nüfuz ticareti, kamu yetkisini elinde bulunduran, bir kamu hizmeti görevini yerine getiren veya bir kamu seçim yetkisini elinde bulunduran bir kişinin, bir kamu otoritesinden sözleşmeler veya başka bir lehte karar almak amacıyla gerçek veya varsayılan nüfuzunu (devlet hizmeti veya idaresi) kötüye kullandığı bir suçtur.

Etki ticareti örneği:

Durum: bir şehir belediye başkanı, Turizm Bakanlığı tarafından yürütülen bir ihalede bir kamu ihalesi ihalesinde münhasırlık sağlamanıza yardımcı olması karşılığında Grup otellerinde ücretsiz konaklama teklif etmek için sizinle iletişime geçer. Ne yapmalısınız?

Çözüm: bu açık bir nüfuz ticareti örneğidir (belediye başkanı size bir iyilik yapmanız için bir kamu otoritesindeki nüfuzunu kullanmayı teklif ediyor). Sizi kişisel olarak ağır para cezaları, hapis ve disiplin cezaları ile sonuçlanacak cezai kovuşturmayla maruz bırakacak ve işten atılmanıza neden olacak böyle bir öneriye asla katılmamalısınız. Grup ayrıca, özellikle itibarı ve imajı olmak üzere ciddi zararlara maruz kalabilir.

Tüm Grup çalışanları, Accor'un herhangi bir eylem veya rüşvet, yolsuzluk uygulaması veya nüfuz ticareti ile ilgili sıfır tolerans politikası uyguladığını kesinlikle unutmamalıdır. Bu tür eylemlerin gerçekleştiğine dair herhangi bir şüpheniz veya kuşkunuz varsa, derhal yöneticinize, Hukuk Departmanına, Uyum Görevlinize veya Etik ve KSS Görevlinize bildirmelisiniz.



2.2.2 HEDİYELER VE DAVETLER

Accor, hediyeleri ve kişisel faydaları reddederek yolsuzluk, nüfuz ticareti ve çıkar çatışmalarıyla mücadele etmeye kararlıdır. Genel kural, hiçbir çalışanın bir iş ilişkisinin parçası olarak bir hediye veya kişisel çıkar almaması veya teklif etmemesidir.

Yerel mevzuat daha kısıtlayıcı olmadığı sürece, tek istisna, değerlerinin makul olması ve herhangi bir ihale teklifi veya müzakere süresinin dışında teklif edilmesi koşuluyla, iş ilişkilerinin normal seyrinde manevi hediye ve davetlerin teklif edilmesi veya kabul edilmesidir.

Accor bir «**Hediye Politikası**» yayınladı. Her çalışanın bu politikaya titizlikle uyması beklenir. Grubun Etik, KSS ve Uyum intraneti hakkında danışma için kullanılabilir.



HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

- / teklif edilen veya alınan hediye ve davetlerin Accor'un "Hediye Politikası"na ve uygun olduğunda diğer tarafın hediye politikasına uygun ve uyumlu olduğundan emin olmak;
- / bir ortak veya tedarikçi ile yeni bir iş ilişkisinin başlangıcından itibaren, Accor'un hediye ve davet politikası hakkında bilgilendirildiklerinden emin olmak;
- / hediye veya davet bir gruba sunulmadığı sürece (örneğin bir ekip tarafından paylaşılacak bir kutu çikolata) Hediye Politikasında belirtilen Grup sınırını aşan bir hediye veya davetiye alırsanız en kısa sürede yönetimi bilgilendirin;
- / Accor'un politikasından daha kısıtlayıcıysa, bir ortağın veya tedarikçinin "hediye politikasına« tam olarak uymak;
- / hediyeler ve ağırlama ile ilgili tüm yerel yasal kurallara uymak.



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

- / «**Hediye Politikası**»nda tanımlanan değeri aşan bireysel hediyeler veya davetler kabul etmek veya teklif etmek;
- / arkadaşlarınıza veya ailenize yönelik veya evinizde size gönderilen işinizle ilgili hediyeleri veya davetleri kabul etmek;
- / bir memura veya kamu görevlisine hediyeler veya davetler teklif etmek;
- / herhangi bir kamu görevlisinin aile üyelerine, bir kamu veya özel tüzel kişiliğin bir çalışanına veya temsilcisine hediyeler teklif etmek.





BU ETİK MİDİR?

Durum: çok iyi bir Accor kurumsal müşterisinin temsilcisi size doğum gününü bir Grup otelinde bir kız arkadaşıyla kutlamak istediğini ve şirketi tarafından söz konusu otelde halihazırda yapılmış çok sayıda oda rezervasyonu göz önüne alındığında çok minnettar olacağını söylüyor. Ona iki gecelik ücretsiz bir konaklama teklif edilebilirdi. Kabul edebilir misiniz?

Çözüm: hayır, talep edilen bu hediye (önemsiz değerde değil) söz konusu şirketin bu temsilcisinin işiyle bağlantılı olduğundan ve şirket değerli bir Accor müşterisi olsa bile, temsilcisi Accor tarafından savunulan ilkeler ve değerlerin aksine bir kişiye menfaat sağlamaya çalışıyor.

Durum: Bir otel müdürü, bir gazeteciyi ve ailesini, basında otel hakkında övgü dolu bir makale alması karşılığında VIP muamelesi ile otelde tüm masraflar ödenerek bir hafta geçirmeye davet ediyor.

Çözüm: Bu uygulama, aktif bir özel rüşvet eylemi anlamına gelir. Bu durumu gecikmeden yöneticinize, Hukuk Departmanına, Uyum Görevlinize veya Etik ve KSS Muhabirinize bildirmelisiniz.

2.2.3 KARA PARA AKLAMANIN VE TERÖR FİNANSMANININ ÖNLENMESİ

Kara para aklama, dolandırıcılık faaliyetleri, vergi dolandırıcılığı, çeşitli insan ticareti biçimleri vb. gibi dolandırıcılık faaliyetlerinden elde edilen fonlara sahip olmaktan veya bunları kullanmaktan oluşan cezai bir suçtur.

Terörizmin finansmanı, terör eylemlerinin işlenmesini finanse etmek için para sağlamak veya toplamaktan oluşan ceza gerektiren bir suçtur.

Accor, suç faaliyetlerinden kaynaklandığından veya suç faaliyeti için tasarlandığından şüphelendiği fonlar konusunda son derece dikkatli olmayı taahhüt eder. Grup, gerektiğinde fonların kaynağına yönelik uygunluk araştırmaları yapabilir.



HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

/ parası suç faaliyetlerinden gelmeyen, yasal ve meşru işlerle uğraşan müşteriler, ortaklar ve tedarikçilerle çalıştığınızdan emin olmak;

/ Yeni "karşı taraflarla" (otel sahipleri, ortak girişim ortakları, danışmanlar veya tedarikçiler) bir iş ilişkisine girmeden önce, uygulaması gerekebilecek çalışanlara yaygın olarak dağıtılan "**Karşı Tarafınızı Tanıyın (KYC)**" prosedürüne uyarak dikkatli olmak.

/ bir otel sahibi veya kurumsal müşteri tarafından yapılan tüm ödemelerin geçerli sözleşme hüküm ve koşullarına uygun olduğunu kontrol etmek.



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

/ ülkeden ülkeye değişen yasal limiti aşan bir değere sahip nakit işlemleri kabul etmek;

/ «**Karşı Tarafınızı Tanıyın (KYC)**» prosedürünü uygulamayı ihmal ediniz.

/ karşı tarafın hesabı dışında bir banka hesabından ödeme kabul etmek.





BU ETİK MİDİR?

Durum: bir otel sahibi, Grup tarafından sağlanan belirli hizmetler için otel işletme sözleşmesinde belirtilen banka hesabından geçici olarak ödeme yapamayacağını söyler ve ödemeyi başka bir şirket adına ve başka bir ülkeden bir banka hesabından yapmayı teklif eder.

Çözüm: Bu durum Grup kurallarına uymamakta ve kara para aklama riski taşımaktadır. Ortaklarımızla yaptığımız sözleşmeler, hesap sahibi ve ortağın adına olması gereken banka hesabının yeri de dahil olmak üzere Grup kurallarına uygun olarak tüm ödeme ayrıntılarını açıkça tanımlar ve ikamet ettiği yerde bulunur. Bu durumu derhal yöneticinize ve hukuk departmanına bildirmelisiniz.

2.2.4 YARIŞMA KURALLARINA UYUM

Rekabet kuralları, aşağıdakileri yasaklayarak, rekabete aykırı davranışları iki şekilde kısıtlar:

/ özellikle fiyatların belirlenmesini veya pazarın bölünmesini içeriyorsa, rakipler arasında herhangi bir yasa dışı anlaşma veya hassas bilgi alışverişi yapmak;

/ Hakim durumun kötüye kullanılması adil ve sağlıklı rekabete engel teşkil etmesi.

Accor, her ev sahibi ülkede rekabet kurallarına kesinlikle uymayı taahhüt eder. Grup, rakipler ne kadar az olursa, riskin o kadar büyük olduğu ve gerçek, sağlıklı rekabetin yönlendirdiği pazarlarda faaliyet göstermenin kendi yararına olduğu görüşündedir. Fiyatlandırma politikası ve pazar payı gibi kamuya açık olmayan bilgilerin rakiplerle paylaşılması, rekabeti bozduğu için yasaktır.

Accor, çalışanlara yönelik bir «**Rekabet Karşıtı Uygulama Önleme Politikası**» yayınlamıştır (intranette mevcuttur).



HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

/ rakiplerle herhangi bir görüşme yapmadan önce Hukuk Departmanınızdan veya Uyum Görevlinizden tavsiye almak;

/ özellikle ürünleri veya hizmetleri hakkında yanlış beyanlarda bulunarak rakipleri karalamaktan veya küçük düşürmekten kaçınmak;

/ rekabeti bozabilecek her türlü eylemden kaçınmak.



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

/ gizli olan veya kamuya açık olmayan konularda rakiplerle iletişim halinde olmak;

/ müşterilerimizi veya tedarikçilerimizi Grubun rakipleriyle sözleşmeye dayalı ilişkilerini kesmeye teşvik etmek veya teşvik etmek;

/ rakipler hakkında gizli bilgileri elinde tutma, kullanma veya iletme veya daha önce bir rakip için çalışmış olan bir çalışanın kaynak olduğu durumlar da dahil olmak üzere bu tür bilgilerden yararlanma.





BU ETİK MİDİR?

Durum: rakip bir otelden bir yönetici, önümüzdeki yaz döneminde oda fiyatlarında bir artış olduğunu söyledi. Bu açıkçası değerli bir bilgidir. Bu konuda kiminle konuşabilirim ve bununla ne yapabilirim?

Çözüm: özellikle fiyatlandırma veya indirim politikası hakkında olmak üzere rakiplerle her türlü hassas bilgi alışverişi yasa dışıdır ve rekabeti bozabilir. Bu durumlarda sohbete derhal son vermeli, öğrendiğiniz bilgileri kimseye açıklamamalı ve böyle bir durumun ciddiyeti dikkate alınarak konuyu derhal yöneticinize, Hukuk Departmanına veya Uyum Görevlisine bildirmelisiniz.

2.2.5 ŞEFFAFLIK, İLETİŞİM VE ADALET

Accor taahhütleri:

/ ihalelerin, belgelendirmelerin ve sözleşmelerin şeffaf, tarafsız ve objektif kriterlere dayalı bir süreçle sonuçlandırılmasını ve tedarikçilere ve hizmet sağlayıcılara adil ve dürüst davranılmasını sağlamak;

/ her tedarikçiye ve hizmet sağlayıcıya aynı düzeyde bilgi sunan düzenli, duyarlı ve net bir iletişim sağlamak;

/ tedarikçileri ve hizmet sağlayıcıları, seçilenleri ve seçilmeyenleri makul bir süre içinde ayrı ayrı bilgilendirmek,



HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

/ tüm tedarikçilere ve hizmet sağlayıcılara adil ve dürüst davranın;

/ aynı bilgilerin tüm tedarikçilere ve hizmet sağlayıcılara sağlanmasını sağlamak

/ ihale ve sertifika çağrılarına veya resmi listelere cevap olarak teklif vermek;

/ kurumsal satın alma intranetinde Grubun Satın Alma Politikasını belirlemek.



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

/ herhangi bir seçim sürecinde bir tedarikçiyi diğerine tercih etme veya avantaj sağlama.



BU ETİK MİDİR?

Durum: iki tedarikçi, diğer potansiyel teklif sahiplerine bunu açıkça belirtmeden, güçleri birleştirmeyi ve bir ihale prosedürüne birlikte yanıt vermeyi teklif eden sizinle iletişime geçer. Her iki adayın da sunduğu hizmetler mükemmel. Ne yapmalısın?

Çözüm: bu durum hukuka aykırı olacaktır. Derhal yöneticiniz, Hukuk Departmanınız veya Uyum Görevliniz ile iletişime geçmelisiniz.



2.3 MÜLKİYET VE VERİLERE SAYGI

2.3.1 İÇERİDEN BİLGİ TİCARETİ

İçeriden öğrenilen bilgiler, kamuya açıklanırsa şirketin hisse fiyatını etkileyebilecek açık, gizli bilgilerdir.

Accor, içeriden öğrenilen bilgilere erişimi olabilecek çalışanlar için geçerli olan piyasa kurallarına sıkı bir şekilde uymayı taahhüt eder.



HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

/ erişiminiz olabilecek içeriden veya ayrıcalıklı bilgilerin gizliliğini korumak.



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

/ içeriden öğrenilen bilgileri kendi avantajınız (veya ailenizin ve arkadaşlarınızın) veya sizin (veya onların) yatırımlarınız için kullanın. Bunu yaparsanız, cezai kovuşturma, idari cezalar veya disiplin yaptırımları ile karşı karşıya kalabilirsiniz;

/ grup için veya grup dışında çalışan herhangi bir kişiye içeriden öğrenilen bilgileri ifşa etmek.



BU ETİK MİDİR?

Durum: Grubun birkaç ülkeye yatırım yapmak ve bir rakip edinmek üzere olduğunu keşfettim. Bu bilgi henüz kamuya açıklanmadı, ancak aileme Accor hisselerini satın alarak fırsattan yararlanmalarını önerebileceğimi düşündüm. Bunu yapabilir misin?

Çözüm: kesinlikle hayır. Açık, gizli, kamuya açık olmayan ve kamuoyu tarafından bilinmesi halinde Accor'un hisse fiyatını etkileyebilecek bilgilere sahipsiniz. Bu bilgiler kamuya açıklanana kadar Grup hisselerini satın almamalı veya satmamalısınız ve bu bilgileri şirket içinden veya dışından hiç kimseye iletmemelisiniz. Bunu yaparsanız, disiplin yaptırımlarına ve ağır ceza hukuku cezalarına maruz Kalacaksınız.

2.3.2 ÇIKAR ÇATIŞMALARI

Çalışanın kişisel veya özel çıkarları (finansal, iş, aile veya diğer ilişkiler) çalışanın görevi sırasında aldığı bir kararı etkileyebiliyorsa veya basitçe etkiliyormuş gibi görüldüğünde bir çıkar çatışması meydana gelir.

Grup, çalışanlarının kişisel yaşamlarına saygı gösterirken, onlardan proaktif olarak çıkar çatışmalarından kaçınmalarını beklemektedir. Mesleki faaliyetleri bağlamında, tüm Accor çalışanları her zaman Grubun çıkarları doğrultusunda hareket etmelidir.

Accor, çıkar çatışmalarını ifşa etmek için kurallar, prosedürler ve yönergeler oluşturmuştur. Özellikle 2010'dan bu yana, üst düzey yöneticilerin, bir Accor markası altında franchise verilen veya yönetilen bir veya daha fazla otele sahip olan bir şirkette herhangi bir öz sermaye edinmeleri yasaklanmıştır.

Accor ayrıca tüm çalışanlarının çıkar çatışması olabilecek herhangi bir durumu, farkına varır varmaz ve harekete geçmeden önce mümkün olduğunca açıklamasını gerektirir.





HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

/ herhangi bir açık veya gerçek çıkar çatışması biliyorsanız, yöneticinize veya T&C temsilcinize bildirin.



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

/ pozisyonunuzu doğrudan veya dolaylı kişisel kazanç sağlamak veya üçüncü bir tarafa Grup çıkarlarının zararına olacak şekilde herhangi bir avantaj sağlamak için kullanmak

/ çıkar çatışması ile ilgili herhangi bir bilgiyi dikkate almayın veya sessiz kalmak.



BU ETİK MİDİR?

Örnek No. 1:

Durum: eşim bir Accor rakibi şirket için çalışıyor. Rapor etmeli miyim?

Çözüm: bu durum muhtemelen bir çıkar çatışması izlenimi yaratabilir. Bu nedenle, gerektiğinde her iki şirketin de gizli bilgilerinin korunmasını sağlamak için atılacak adımlar konusunda yönetim bilgilendirilmelidir. Bu çıkar çatışmasını derhal Yetenek ve Kültür temsilcinize açıklamalı ve yöneticinizi bilgilendirmelisiniz.

Örnek No. 2:

Durum: Bir Satın Alma Departmanı çalışanının, Grup markalarından biri için acilen bir tedarikçi bulması gerekiyor. Standart satın alma prosedürünü takip etmek için zamanı olmadığını ve çok iyi bir arkadaşının Accor'un tüm ihtiyaçlarını karşılayabilecek ve gerekli malları hemen teslim edebilecek saygın bir şirket işlettiğini söyledi. Ne yapmalısın?

Çözüm: standart satın alma prosedürüne uymak için çok az zamana izin vermek ve yeni bir tedarikçiyle sözleşme yapmadan önce gerekli dahili kontrolleri yapmamak, ilerlemek için doğru yol değildir. Çalışan, tedarikçinin genel müdürü ile Accor'un çıkarlarına aykırı hareket edebilecek kişisel bağlarına dayalı olarak açıkça bir çıkar çatışması durumundadır. Herhangi bir şüphemiz varsa yöneticiniz veya amiriniz, Hukuk Departmanı, Uyum Görevlisi veya Yetenek ve Kültür temsilcinizle görüşün.



2.3.3 DOLANDIRICILIK

Dolandırıcılık, genellikle eylem veya ihmal yoluyla kasıtlı bir aldatma olarak tanımlanır. Şirketler söz konusu olduğunda, gereksiz veya uygunsuz bir şekilde para toplamak veya ödemekten kaçınmak veya bilgi temin etmek amacıyla sahte, yanlış, yanıltıcı veya eksik beyanlar, iadeler veya belgeler sunmayı içerebilir.

Accor taahhüdü:

/ başta muhasebe, vergilendirme ve gümrük düzenlemeleri olmak üzere her bir ev sahibi ülkede zaman zaman yürürlükte olan mevzuat ve standartlara tam olarak uymak;

/ merkezi Fransa'da bulunan ve borsada işlem gören bir şirketin tüm yükümlülüklerini yerine getirmek

/ ticari ve finansal işlemlerin kanunen denetlenebilecek şekilde tutulan mali tablolarında doğru ve doğru bir şekilde kaydedilmesini sağlamak için gerekli tüm adımları atmak.



HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

/ görevlerinizi yerine getirirken, eylemlerinizin asla şirket ve sizin için geçerli olan herhangi bir yükümlülüğü ihlal etmemesini sağlayın.



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

/ bilerek yanlış, yanıltıcı veya eksik bilgilere dayalı bir işlemde yer almak



BU ETİK MİDİR?

Durum: bir otelin finansal raporlamasından siz sorumlusunuz. Cari dönemde size söylenmeyen bir gider yapılmış olup, önceki harcama tahminlerinize dahil edilmemiştir. Masrafın nispeten küçük ve tek seferlik olduğu göz önüne alındığında, sizden bir sonraki döneme taşımanız istendi. Ne yapmalısınız?

Çözüm: giderleri bu şekilde ileriye taşımak etik değildir. Muhasebe standartları, raporlamanızın söz konusu dönemin doğru ve adil bir görünümünü sunmasını gerektirir. Bu erteleme "tek seferlik" olması hiçbir şeyi değiştirmez. Tüm giderler, oluştukları dönemde kaydedilmelidir.



2.3.4 ŞİRKET VARLIKLARI - KURUMSAL VARLIKLARIN YANLIŞ KULLANIMI

Accor'un varlıkları yalnızca Grup hedeflerine ulaşmak için uygulanmalıdır. Bir çalışanın emrine verildiklerinde, asla bir çalışanın kişisel çıkarlarına değil, yalnızca Accor'un çıkarlarına hizmet etmelidirler. Accor'un varlıklarını kötüye kullanan herhangi bir çalışan, disiplin yaptırımlarına ve cezai kovuşturmaya tabi olacaktır. Cezalar ülkeden ülkeye değişiyor.

Kurumsal varlıkların kötüye kullanılması, şirketin varlıklarının, kredilerinin veya görevlilerine tanınan yetkilerin şirketin kurumsal çıkarları için değil, özel kazanç için kasıtlı olarak kullanılmasını içerir.

Kurumsal varlıkları kötüye kullanma kavramı çok sayıda hukuk sisteminde mevcuttur. Tanımı ve kötüye kullanımın ne olduğu bir ülkeden diğerine değişebilir. Fransa'da şirket varlıklarının kötüye kullanılması, suçluyu cezai kovuşturmaya maruz bırakan bir suçtur.

Accor, her bağlı kuruluşunda kurumsal varlıkların kötüye kullanımına ilişkin en katı tanımı uygulamayı ve suçları önlemek ve tespit etmek için gerekli tüm araçları uygulamayı taahhüt eder.



HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

/ Tüm Grup varlıklarının (değeri düşük olanlar da dahil) ve belgelerinin Accor'un münhasır mülkü olduğunu unutmayın.



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

/ Accor varlıklarını özel olarak veya kişisel kapasiteniz dahilinde kullanmak.



BU ETİK MİDİR?

Durum: bir otel yöneticisisiniz ve aile üyelerinizi düzenli olarak otelin restoranında akşam yemeğine davet ediyorsunuz. Bu harcamalar, oteldeki konumunuz nedeniyle size haklı görünmektedir. Bu kabul edilebilir mi?

Çözüm: kesinlikle hayır. Gerekçeniz veya otel içindeki konumunuz ne olursa olsun, şirkete ait mal ve hizmetler asla kişisel kullanımınıza sunulmamalıdır. Bu tür davranışlar ceza gerektiren bir suçtur, etik kurallarımıza ve yönetiminizdeki çalışanlar için oluşturmanız gereken örneklerle bağdaşmaz.



2.3.5 KİŞİSEL VERİLERİN KORUNMASI

Kişisel verilerin (isim, telefon numarası, e-posta adresi, ödeme kartı numarası veya müşteri tercihleri gibi) korunması, gerçek bir kişinin bu tür bilgilerden doğrudan veya dolaylı olarak tanımlanabileceği durumlarda bilgilerin korunmasını gerektirir ve toplama ve işleme koşullarını gerektirir. tanımlanacak bu tür verilerdir. Kişisel bilgiler, Fransa'da, Avrupa Birliği'nde (Genel Veri Koruma Yönetmeliği - GDPR)

ve dünyanın diğer bölgelerinde mahremiyet hakkını düzenleyen çeşitli kanun ve yönetmeliklerle Korunmaktadır.

Accor, web sitelerinde ve intranetinde danışılacak bir «**Kişisel Verilerin Korunması Sözleşmesi**» yayınlamıştır.



HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

/ kişisel verileri yalnızca şu durumlarda kullanın:

- kişinin (veya veri sahibinin) rızasına sahip olmanız; veya
- bu tür bir kullanım, kişinin (veya veri sahibinin) taraf olduğu bir sözleşmeyi gerçekleştirmek için gerekliyse; veya
- bu yasal bir zorunluluktur; veya
- bu kişinin hayatını korumak gereklidir; veya
- verileri kullanmak konusunda meşru bir menfaatiniz var ve bireyin yasal haklarını ihlal etmiyorsunuz;

/ bu kişi verilerine neden ihtiyaç duyduğunuzu açıklayabilme;

/ yalnızca gerçekten ihtiyacınız olan verileri kullanın; aynı sonucu daha az veri ile elde edebiliyorsanız, bunu yapmalısınız;

/ insanlara verilerini nasıl kullandığınızı söyleyin;

/ kişilerin haklarını kullanmalarına izin vermek: verilerine erişim, verilerini düzeltme, silme veya kullanımına itiraz etme hakkı;

/ verileri geçerli yasalara uygun olarak yalnızca sınırlı bir süre için saklamak;

/ kişisel verileri güvende tutmak (yani bütünlükleri ve gizlilikleri);

/ kişisel verileri kullanması veya işlemesi gereken herhangi bir üçüncü tarafla, bu verileri koruyabileceklerine ikna olduktan sonra yazılı bir anlaşma yapmak;

/ Avrupa dışına herhangi bir veri aktarımı için, en uygun yasal araçları ve kaynakları kullanarak aktarımı sınırlamanıza yardımcı olacak Grubun Veri Gizliliği Görevlilerinden biriyle iletişime geçin;

/ verilerin gizliliğinin ihlal edildiği (kaybolduğu, çalındığı, hasar gördüğü, kullanılabilir durumda olmadığı,...) herhangi bir veri ihlalinin, veri ihlalinin bu kişiler için yüksek düzeyde risk oluşturduğu durumlarda yetkililere ve ilgili kişilere bildirin;

/ «**Kişisel Verilerin Korunması Sözleşmesine**» uygunluğu sağlamak.



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

/ sözde "hassas" verileri (örneğin sağlık durumu, etik köken, cinsel yönelim, siyasi görüşler, dini inançlar ile ilgili ...) ilgili kişinin açık rızası olmadan veya sadece kanunun gerektirmesi halinde toplamak;

/ kişisel verilere gerekli yetki ve izinler olmadan erişme veya bunları saklama veya yetkisiz bir üçüncü kişinin kişisel verilere erişmesine izin verme;

/ verileri başlangıçta toplandıkları amaç dışında nihai amaçlar için kullanmak.



**BU ETİK MİDİR?**

Durum: Ev sahibi ülkelerden birinde, olağanüstü derecede güçlü bir muson ciddi sele neden oldu ve yüz binlerce insanı evsiz bıraktı. Karım, akredite bir Fransız insani yardım STK'sının yerel ofisinin başkanıdır. Otelin müdavimlerinden bazılarının bu felaketten dolayı çok üzgün olduğunu ve topluluğa yardım etmeye istekli olduklarını biliyorum. Bağışlar için onlarla iletişim kurmak için müşteri veritabanını kullanabilir miyiz?

Çözüm: bu çok cömert bir fikir ama bilgisayar dosyalarının kullanımını yöneten yasalar çok katı. Bir iş bilgisayar dosyası yalnızca bir iş amacı için kullanılabilir. Bununla birlikte, mağdurlara yardım etmenin en etkili yolunu keşfetmek için Grup merkez ofisi ile iletişime geçebilirsiniz.

2.3.6 BİLGİ SİSTEMİ GÜVENLİĞİ

Bilgi sistemi güvenliği, işletmenin her seviyesinde bilgi risklerinin yönetilmesini içerir: güvenli veri erişimi ve tahsis edilmiş siteler, yönetici erişim hakları, bilgi risk farkındalığı konusunda eğitim, belirli güvenlik testleri ve denetim prosedürleri yoluyla ortak sistem kontrolü, vb.

/ şirket genelinde bilgi sistemlerinin kullanımı ve en kritik sistemler için çalışma süresini en üst düzeye çıkarmak için yönergeler tanımlamak;

/ özellikle güvenlik konularıyla ilgili olanlara düzenli eğitim sağlamak; BT uygulama yaşam döngüsü yönetimine güvenliği dahil etmek;

Accor taahhüdü:

/ özel bir bilgi sistemleri güvenlik kurumu kurmak;

/ misafirlerin ve çalışanların kişisel verilerini korumak için tasarlanmış teknolojik çözümleri uygulamak.

**HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER**

/ sistem güvenliğini korumak için bilgi sistemi kullanıcı kurallarına uyduğunuzdan emin olun.

**ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER**

/ bilgi sistemlerini, e-postayı ve interneti uygunsuz şekilde kullanmak.

**BU ETİK MİDİR?**

Durum: Seyahat ederken, şirket hakkında parola korumalı veya şifrelenmemiş veriler içeren bir flash belleği kaybettim. Ne yapmalıyım?

Çözüm: bu verilerin kaybı ve olası hileli kullanımları ciddi yasal sonuçlar doğurabilir ve Accor'a zarar verebilir. Grubun bilgi sistemlerinin ve içerdikleri verilerin korunması için şirket içi kural ve prosedürlere titizlikle uyulması hayati önem taşımaktadır. Yöneticinize, Uyum Görevlinize, Hukuk Departmanına veya Yetenek ve Kültür temsilcinize durumu mümkün olan en kısa sürede bildirmelisiniz.



2.3.7 FİKRİ MÜLKİYET

Fikri mülkiyet, ticari markalar, etki alanları, tasarımlar, patentler, teknik bilgiler ve telif hakları gibi maddi olmayan varlıklar üzerindeki haklardan oluşur. Bu haklara uyulmaması ve saygı gösterilmemesi, ihlal veya haksız rekabet durumlarında yasal sorumluluk doğuracaktır.

Accor taahhüdü:

/ kendi fikri mülkiyet haklarını korumak ve savunmak;

/ çalışanlarının ve ortaklarının ve daha yaygın olarak üçüncü tarafların fikri mülkiyet haklarına da saygı gösterilmesini sağlamak.



HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

/ Accor'a üçüncü şahıslara ait kaynakları (fotoğraflar, filmler, makaleler, logolar, ticari markalar vb.) kullanma hakkı veren uygun kontrolleri yapmak ve gerekli izinleri ve izinleri almak.



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

/ geçerli, önceden yazılı izin olmaksızın üçüncü şahıslara ait kaynakları (fotoğraflar, filmler, makaleler, logolar, ticari markalar vb.) kullanmak.



BU ETİK MİDİR?

Durum: Otelde misafirler için bir kokteyl partisi düzenliyorum. İnternette, kokteyl menüsü için sanat eseri olarak kullanmak üzere harika bir fotoğraf buldum. Bu fotoğrafı içeren ve Accor logosunu gösteren kokteyl menülerini bastırdım. Ne yapmalıyım?

Çözüm: İnternette ücretsiz olarak bulunabilmesine rağmen bu, fotoğrafın telif hakkıyla korunmadığı anlamına gelmez. Bir Accor belgesinde kullanılması Grup için sorumluluk doğurabilir. Bu nedenle, herhangi bir fotoğrafı kullanmadan önce, amaçlanan kullanım için yasal olarak kopyalanıp kopyalanamayacağını Hukuk Departmanına danışmalısınız. Şüphemiz varsa, hak sahibinin açık izni olmadan kullanmayınız.



2.3.8 KURUMSAL İMAJIMIZI VE İTİBARIMIZI KORUMAK

Kişilik hakları, bireylerin adlarının, imajlarının, suretlerinin veya özel hayatlarının diğer yönlerinin kullanımını kontrol etme ve onur ve itibarlarını koruma haklarıdır. Bireyler gibi şirketler de itibarlarını koruma hakkına sahiptir ve gerektiğinde iftira, karalama veya küçük düşürme için yasal yollara başvurma hakkına sahiptir.

Accor çok dikkatli:

/ grup dışından bir çalışanın veya kişinin tanımlanabileceği herhangi bir fotoğraf, video veya diğer ortamı kullanmadan veya adını veya kişiliğinin diğer herhangi bir özelliğini belirtmeden önce herhangi bir bireyin açık rızasına başvurmak;;

/ gizli ve/veya itibarımıza zarar verme potansiyeline sahip bilgileri ifşa etmemelerini sağlamak için çalışanların doğrudan veya dolaylı olarak Grubu, markalarını, otellerini veya işletmelerini ilgilendiren konularda sosyal ağlarda paylaştığı şeyler hakkında. Grubun Sosyal Medya Tüzüğü, çalışanların sosyal ağlarda yayınlarken uymaları beklenen yönergeleri tanımlar.



HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

/ harekete geçmeden önce Accor'un ilgi alanlarını, imajını ve itibarını düşünün;

/ kişisel fikirlerinizin veya çıkarlarınızın Accor'unkilerle karıştırılmamasını veya karıştırılmamasını sağlamak;

/ İnternetteki hiçbir şeyin "gizli", "geçici" veya "özel" olmadığına dikkat edin;

/ «Sosyal Medya Tüzüğü»ndeki yönerge ve yönergelere uymak.



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

/ Accor adına veya adına özel bir yetki olmaksızın kendinizi ifade edin veya taahhütlerde bulunmayın;

/ Accor e-posta adresini, başlıklı kağıt veya adlandırılmış belgeleri kişisel işleriniz veya fikirlerinizle bağlantılı olarak kullanın.



BU ETİK MİDİR?

Durum: Bir turizm blogunun düzenli takipçisiyim ve bu blogda Grup otelleri hakkında olumsuz geri bildirimler gördüm. Bir Accor çalışanı olarak bu blog hakkında fikir verebilir misiniz?

Çözüm: Accor için çalıştığınız gerçeğine doğrudan veya dolaylı olarak atıfta bulunan herhangi bir şeyi blogda yayınlamayabilirsiniz. Böyle bir durumda Grubun Basın İlişkileri Departmanına bilgi vermeniz gerekir, onlar konuyu nasıl ele alacaklarını bilirler. Özel olarak yetkilendirilmedikçe, hiçbir koşulda Grup adına kendinizi ifade etmemelisiniz.



2.4 ORTAKLARIMIZA SAYGI

2.4.1 HİSSEDARLAR VE YATIRIMCILAR

Accor'un amacı, yıllık sonuçlarımızın yayınlandığı sırada düzenlenen toplantılara ve hissedarların yıllık genel kuruluna ek olarak, hissedarlarımız ve iş ve finans camiası üyeleri ile mümkün olduğunca duyarlı ve şeffaf bir şekilde iletişim kurmaktır. Bu düzenli iletişim süreci, kurumsal sermaye yatırımcılarına, finansal analistlere ve finansal piyasa düzenleyicilerine odaklanma eğilimindedir.

Accor taahhüdü:

/ güvenilir, anlamlı yatırımcı bilgileri kaynağı olarak hareket ederek piyasa ile güven ilişkisi oluşturmak;

/ Bireysel Hissedarlar Danışma Komitesi ve Hissedarlar Kulübü aracılığıyla bireysel hissedarlarla diyalogu beslemek;

/ kurumsal yatırımcıların bölüm yöneticileriyle bir araya gelmelerini ve Grup yönetimi uygulamaları ve süreçlerini daha iyi anlamalarını sağlamak için etkinlikler ve otel ziyaretleri düzenlemek.

2.4.2 TEDARİKÇİLER VE HİZMET SAĞLAYICILAR

Accor, sürdürülebilir kalkınma taahhütlerini, özellikle çalışan ilişkilerimizi, sosyal sorumluluklarımızı ve çevresel taahhütlerimizi tedarikçilerle paylaşan “**Tedarik Sözleşmesi**” aracılığıyla tüm tedarik zincirine yerleştirmeye özen göstermektedir. Bir tedarikçinin içerdiği ilkelerden herhangi birine uymaması, o tedarikçiyle olan iş anlaşmalarının feshedilmesiyle sonuçlanabilir.



HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

/ tedarikçilerin **Tedarik Sözleşmesini** imzaladıklarını ve taşeronlarının aynı standartlara uyduğunu doğrulayın. Tedarikçiler ayrıca sürdürülebilir kalkınma performans incelemesine katılmayı kabul etmeli ve Accor'a denetimler gerçekleştirme yetkisi vermelidir;

/ bir tedarikçinin **Tedarik Sözleşmesinin** bazı gerekliliklerine uymadığı durumlarda, alınacak düzeltici ve önleyici tedbirler ve bunların uygulanması için zaman ölçeği konusunda bir anlaşmaya varılabilmesi için Accor'a bildirimde bulunmasını sağlamak.

/ Uyum Departmanı tarafından belirlenen kurallara uygun olarak, ihale çağrısı sırasında **Karşı Tarafınızı Tanıyın (KYC)** prosedürünü uygulayın. Herhangi bir özellik için lütfen Uyum Görevlinizle iletişime geçin.



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

/ bir tedarikçinin **Tedarik Sözleşmesi** kapsamındaki yükümlülüklerini ihlal ettiği bir durumun devam etmesine izin vermek.





BU SORUMLULUK GEREKTİRİR Mİ?

Durum: Avrupa'da faaliyet gösterdiği yerlerde tüm yükümlülüklerini yerine getiren ve iyi performans gösteren temizlik ürünleri tedarikçinizin Çin'de bir üretim tesisi var. Bu tesiste yangın söndürücü olmadığını öğreniyorsunuz. Ne yapmalısınız?

Çözüm: bu tedarikçideki irtibat kişinizle bağlantı kurmalı, durumu açıklamalı ve ona danışarak düzeltici bir eylem planı hazırlamalısınız. Bu plana göre tedarikçi, fabrikasını üç ay içinde yangın söndürücülerle donatmayı taahhüt edecektir. Tedarikçinin uyum sürecini başlattığını doğrulamak için ara bir tarihte yerinde bir denetim düzenlemeli, ardından verilen uyum süresinin sonunda, tedarikçinin yükümlülüklerini yerine getirememesi durumunda alternatif çözümler düşünmeye hazırlanmalısınız.

2.4.3 SÜRDÜRÜLEBİLİR İŞ İLİŞKİLERİ

Accor, tedarikçileriyle sorumlu, sürdürülebilir ilişkilere öncelik vermeye ve kaynak bulma ve satın almanın bir kısmını küçük ve orta ölçekli şirketlere ayırmaya karardır.

Fransa'da, sertifikalı veya listelenmiş tedarikçilerin yaklaşık %60'ı en az beş yıldır sözleşmeli. Benzer şekilde, tedarikçilerin yaklaşık dörtte üçü (%72) çok küçük, küçük veya orta ölçekli şirketlerdir.



HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

/ tedarikçilerimizle olan ilişkilerimizin kalitesini korumaya özen göstermeli ve küçük ve orta ölçekli işletmelere özgü özellikleri dikkate almalı;

/ küçük ve orta ölçekli tedarikçilere bağlılığın yerel işlerin artırılmasına ve korunmasına katkıda bulunduğunun farkında olun.



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

/ tedarikçilerin Accor ile olan sorumlu ve sürdürülebilir anlaşmalarını korumak için dikkatli olduklarını doğrulamayı ihmal etmek;

/ küçük ve orta ölçekli şirketler için kaynak bulma ve satın almanın önemli bir bölümünü ayırmayı ihmal etmek.



3

Sorumlu bir işveren olarak taahhütlerimiz

3.1 ÇALIŞMA KOŞULLARINA SAYGI

3.2 KARİYERLERE SAYGI DUYMAK



3.1 ÇALIŞMA KOŞULLARINA SAYGI

3.1.1 SOSYAL DİYALOG

Sosyal diyalog, kurumsal topluluk üyeleri arasındaki uyumu korumanın merkezinde yer alır. İşçi huzursuzluğunun etkisiz hale getirilmesinde önemli bir rol oynayarak, devam eden bir fikir birliği oluşturmaya yardımcı olur.

Diyaloğu teşvik etmek, yönetimi tüm Grup çalışanlarına yaklaştırır ve böylece herkese fikirlerini ifade etme fırsatı verir.

Diyalog politikalarımız, özellikle yuvarlak masa toplantıları ve diğer özel diyalog etkinlikleri düzenleyerek çalışanlarla fikir alışverişini teşvik eden yöneticiler tarafından uygulanmaktadır.

Accor, uygulamalı yönetimi desteklemek için, işyeri ortamını değerlendirmek ve memnuniyetsizlik olduğunda düzeltici önlemler almak için fikir anketleri ve video klipler gibi nesnel, yüksek katma değerli ölçüm araçlarını devreye aldı.

Accor, çalışan iletişiminin şeffaflığını aşağıdaki yollarla sağlamayı taahhüt eder:

/ her çalışanla sistematik olarak yıllık performans incelemesi yapmak;

/ her çalışanı hakları, görevleri ve faydaları hakkında açıkça bilgilendirmek;

/ örneğin dahili belgeleri çevirerek yerel ortama uyarlanmış bilgi medyası yayınlamak;

/ yeniden yapılanma veya yeniden yapılandırma projeleri üstlenirken değişimin insanlar üzerindeki etkisini anlamak.



HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

/ şirketin sorunsuz çalışması için temel bir araç olan her türlü sosyal diyalogu teşvik etmek ve geliştirmek.



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

/ sosyal diyalogun yararsız veya beyhude olduğunu düşünün, içe dönük bir tutum takın veya kendinizi başkalarından soyutlayın.



BU ETİK MİDİR?

Durum: Çalışanın çalışma saatlerini değiştirmeye karar verdim, 48 saat kesintisiz çalışmalarını zorunlu kıldım.

Çözüm: çalışma saatlerini değiştirme hakkınız olmasına rağmen, bunun için çalışanlarla veya sendika temsilcileriyle istişare ve hatta müzakere yapılması ve söz konusu ülkede geçerli olan zorunlu dinlenme süresine uyulması gerekir.



3.1.2 ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ VE TOPLU SÖZLEŞME HAKKI

Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı, çalışanların şirketteki çıkarlarını toplu olarak savunmak amacıyla kendi seçtikleri kuruluşları bulmalarını ve bunlara katılmalarını sağlar.

Accor taahhüdü:

/ çalışanlarının örgütlenme özgürlüğünü düzenleyen yerel olarak geçerli mevzuata uygunluğu sağlamak.

/ şirketimizde her türlü toplu çalışan ifadesini teşvik etmek;

/ dahili bir çalışan temsilcisi organının kurulması sürecini yasaklamamak veya engellemek;

/ özellikle yeniden yapılanma veya disiplin prosedürleri söz konusu olduğunda, paydaşlara ve çalışan temsilcilerine danışılması için zaman çizelgesine uymak;

/ çalışanların çalışma koşulları ile ilgili konularda şirket içinde kendilerini özgürce ifade etmelerini sağlamak.



HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

/ paydaşlara ve çalışan temsilcilerine danışılması için zaman çizelgesine sıkı bir şekilde uyulmasını sağlamak;

/ çalışanlarınızın çalışma koşulları ile ilgili konularda şirket içinde kendilerini özgürce ifade edebildiğinden emin olmak.



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

/ dahili bir çalışan temsilcisi organının kurulmasına yönelik herhangi bir süreci yasaklamak veya engellemek.



BU ETİK MİDİR?

Durum: bir çalışan bana bir sendikada göreve seçildiğini bildirdi. Benimle önceden konuşmadığı için öfkeleni, ona karşı misilleme yapmayı düşünüyorum.

Çözüm: Herhangi bir çalışana sendika işine karışması nedeniyle misilleme yapılması kesinlikle yasaktır ve sizin ve potansiyel olarak Accor'un sorumlu olabileceğiniz ceza kanunu uyarınca cezalandırılacak ciddi bir ayrımcılık teşkil eder. Bu tür konular hakkında bilgi almak isterseniz yöneticiniz veya amiriniz, Etik ve KSS Görevlisi, Uyum Görevlisi, Hukuk Departmanı veya Yetenek ve Kültür temsilcisi ile görüşmelisiniz.



3.1.3 TACİZİN VE ZORBALIĞIN TÜM TÜRLERİYLE MÜCADELE

Zorbalık (veya «ahlaki taciz»), bir çalışanın onurunu ve bütünlüğünü zedeleyen, tekrarlanan, düşmanca davranışlar, sözlü açıklamalar veya yorumlar ve eylemlerle karakterize edilir. Her bireyin saygı görme hakkını ve insanlık onurunu ihlal eden herhangi bir davranış veya eylem kabul edilemez.

Cinsel taciz, bir kişinin, cinsiyeti ne olursa olsun, aşağılayıcı veya küçük düşürücü olduğu için ya da onlar için göz korkutucu, düşmanca veya saldırgan bir durum yaratan cinsel çağrışım içeren söz veya davranışlara tekrar tekrar maruz bırakılması olarak tanımlanır. Bu tür bir baskının fiili veya görünür amacının tacizci veya üçüncü bir şahıs üzerinde cinsel içerikli bir eylem gerçekleştirmesini sağlamak olduğu durumlarda, tekrarı olmaksızın bile her türlü baskı da cinsel taciz teşkil eder.

Bu davranış, istenmeyen veya uygunsuz fiziksel temas, e-postalar, bakışlar veya jestler, açıklamalar, yorumlar, davetler veya cinsel içerikli taleplerden oluşabilir,

ancak bunlar nasıl ifade edilirse edilsin veya cinsel içerikli öğeler (belgeler, resimler, nesneler, vb.). Bu tür bir davranışın amacı, bir terfi veya başka bir avantajı cinsel bir eylemde bulunmanın karşılığı olarak şarta bağlamak da olabilir.

Bir çalışan, Accor binalarının içinde veya dışında başka bir Grup çalışanı, konuğu, tedarikçisi veya ortağı tarafından cinsel tacize uğrayabilir.

Accor, hiçbir şekilde cinsel tacize veya zorbalığa müsamaha göstermeyecektir. Her çalışanın, bildirilen herhangi bir cinsel taciz veya zorbalık vakasını durdurmak için gereken kaynakları kullanmaya hazır olacak Yetenek ve Kültür Departmanını uyarması beklenir.



HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

- / meslektaşlarınıza saygılı olmak;
- / şirket içinde veya misafirlere, tedarikçilere veya Grubun ortaklarına karşı her türlü tacizden kaçınmak;
- / dikkatinizi çekebilecek herhangi bir cinsel taciz veya zorbalık olayını derhal yöneticinize veya amirinize, Etik ve KSS Görevlisine, Uyum Görevlisine, Hukuk Departmanına veya Yetenek ve Kültür temsilcinize bildirin.



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

- / iş arkadaşlarınızdan, tedarikçilerinizden veya ortaklarınızdan herhangi birine karşı incitici, üzücü, saldırgan veya zorbalık (ahlaki taciz) teşkil edebilecek şekilde konuşmak veya davranmak;
- / istenmeyen veya uygunsuz olduğu söylenen şekilde konuşmaya veya davranmaya devam etmek;
- Tacizi kimin yaptığından bağımsız olarak, bildiğiniz herhangi bir taciz veya zorbalık vakasını dikkate almayın veya sessiz kalın.



BU ETİK MİDİR?

Durum: kadın meslektaşlarımdan biri, müdürü tarafından taciz edildiğini hissettiğini söyledi. Ancak güçlü bir kişiliğe sahip ve kendisini savunma yetkisine ve donanımına sahip olduğuna inanıyorum. Yine de karışmalı mıyım?

Çözüm: evet, tartışmasız. Taciz, sıkıntıya neden olabilir ve yetkili veya yetkili bir varlığı olan birinin bile savunmasız hissetmesine neden olabilir. Gerekli olanı yapacak olan yöneticinizi, Etik ve KSS Görevlisini, Uyum Görevlisini, Hukuk Departmanını veya Yetenek ve Kültür temsilcisini derhal uyarmalısınız. Konuyu Accor İhbar Yardım Hattını kullanarak da bildirebilirsiniz.



3.1.4 İŞ YAŞAM DENGESİ

Çalışanların iş ve özel yaşamları arasında uyumlu bir denge kurmalarını sağlamak, çalışanların refahını, işyerindeki yaşam kalitelerini ve bununla birlikte işlerinin kalitesini iyileştirerek psikososyal stresi azaltmanın oldukça etkili bir yoludur.

Accor taahhüdü:

/ doğumlar, düğünler, tatiller veya sevdiklerinizin ölümü gibi önemli yaşam olaylarına saygı göstermek);

/ öngörülemeyen koşulların kısa vadeli çalışma programları üzerindeki etkisini azaltmak, bir otelin olağandışı çalışma saatlerinin baskılarını ve streslerini hafifletmek (programları önceden dağıtarak ve izinleri adil bir şekilde tahsis etmek için dizileri planlayarak ve programları değiştirerek vb.) ;

/ işin izin verdiği yerlerde, işe gidip gelme güçlüğü çeken çalışanlara uygulanabilir bir çözüm sunmak.



HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

/ çalışanlarınızın işyerindeki refahını ve yaşam kalitesini korumaya gayret edin, çünkü bunu yapmak işte yüksek kaliteli performansa yardımcı olur.



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

/ işyerindeki zorlukları hafife almak veya önemsiz olarak değerlendirmek: bunlar işyerinde potansiyel bir psikososyal stres veya refahta bir düşüş kaynağıdır.



BU ETİK MİDİR?

Durum: Yönetim ekibinizden birinin tam gün çalışmanıza rağmen düzenli olarak mesai saatlerinden sonra evde çalıştığını öğrenirsiniz. Yaptığı işten memnun olsanız da son zamanlarda stres belirtileri gösteriyor ve takımdan uzaklaşıyor. Ne yapmalısınız?

Çözüm: bu, işin özel hayatına taşmasına izin verilmesinin bu çalışanın dengesini bozabileceği, onu psikososyal strese maruz bırakabileceği ve ekiplerini de olumsuz etkileyebilecek, iş yerindeki esenliğinde bir düşüşe yol açabileceği bir durum olabilir. Bu tür durumlarla uğraşırken asla geri durmamalısınız. Bunu yöneticinize veya amirinize, Hukuk Departmanına veya Yetenek ve Kültür temsilcinize bildirmelisiniz.



3.1.5 HİZMET SAĞLAYICILAR VE TAŞERONLARLA İLİŞKİLER

Accor taahhüdü:

/ genel olarak çalışanların haklarına saygı göstermek ve hizmet sağlayıcıları ve tedarikçileri tarafından bu hakların ihlal edilmemesini sağlamak; ve

/ özellikle üçüncü kişilerce sağlanan insan gücünü kanunun izin verdiği haller dışında kullanmamak.



HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

/ çalışanlarınızın haklarına saygı duyulduğundan emin olun ve Accor hizmet sağlayıcılarının ve tedarikçilerinin Grup ile olan sözleşme ilişkilerinde bu tutum ve yaklaşımı yansıttıkları konusunda kendinizden emin olun.

/ hizmet sağlayıcılar ve alt yüklenicilerden, kendileriyle özel bir ilişki kurarken, kendi çalışanlarımız ve kendi çalışanları ile ilgili tüm sağlık ve güvenlik kurallarını ve insan haklarını uygulayacaklarına dair taahhüt isteyin. Accor markaları için çalışan çalışanlar arasında iş sağlığı ve güvenliği veya insan hakları farklılıklarına izin verilemez.



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

/ Accor hizmet sağlayıcılarının veya tedarikçilerinin bu kuralları ihlal ettiği herhangi bir durumu dikkate almamak veya sessiz kalmak.



BU ETİK MİDİR?

Durum: yarın otelinizde bir misafir çalışma semineri başlıyor. Birkaç çalışanınız yok, yani odaları temizlemek için yeterli personeliniz yok. Bu acil durumda, bu zor dönemde yardımcı olmak için kendi çalışanlarınızı sağlayan bir şirketin hizmetlerinden yararlanmaya karar veriyorsunuz. Bu şirkete yaptığınız ödeme, gerekli hizmetlerin aciliyetini yansıtan bu hizmet sağlayıcının normal fiyatlarına bir kar marjı içerir. Ne yaparsınız?

Çözüm: Fransa'da işçiyi «resmi olmadan çalıştırmak» ceza gerektiren bir suçtur çünkü bu şirket, geçici bir iş bulma kurumu olmamasına rağmen kâr elde etmek amacıyla size yardımcı olmaktadır. Bu nedenle, hiçbir koşulda geçici işçi çalıştırma hakkına sahip değildir.



3.1.6 SAĞLIK, GÜVENLİK VE ÇALIŞMA KOŞULLARI

Tüm Accor çalışanlarının güvenli bir çalışma ortamı hakkı vardır. Sağlıklı bir işyerinin sürdürülmesi, öncelikle riskleri yöneten, olayları kaydeden ve bunlara müdahale eden ve gerektiğinde uygun eylem planlarını uygulayan yerel yöneticilerin sorumluluğundadır.

Her bir iş veya faaliyetle ilgili kısa ve uzun vadeli riskleri tahmin etmek ve azaltmak için analizler yukarı yönde yapılmalıdır. Fiziksel stres ve zorlamalardan kaçınılmalı ve mümkün olduğunda uygun eğitim verilmelidir.

Accor taahhüdü:

/ her iş, faaliyet, departman veya iş istasyonu ile ilgili kısa ve uzun vadeli riskleri belirlemek ve değerlendirmek;

/ uygun eğitim sunmak ve işyeri kazalarının ve mesleki ve diğer hastalık vakalarının sayısını azaltmak için kaynaklar sağlamak (sağlık ve esenlik eğitimi dahil, HIV-AIDS'ten korunma, kronik hastalıklar, beslenme, psikososyal riskler ve ilk yardım gibi alanları kapsayan);

/ çalışma koşullarındaki değişikliklerin insan üzerindeki etkisini tahmin etmek ve yönetmek;

/ psikososyal riskleri göz önünde bulundurmak ve bunları yönetmek için uygun yöntemleri uygulamak.



HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

/ güvenlik düzenlemelerine ve direktiflerine uymak ve güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamak için tüm makul ve gerekli önlemleri almak;

/ eylemlerinizin başkaları için risk oluşturmadığına kendinizi ikna edin;

/ çalışma ortamınızın güvenliğini, sağlığını, güvenliğinizi veya iş yerinizdeki çalışma koşullarınızı tehlikeye atabilecek herhangi bir durumu yöneticinize, Hukuk Departmanına veya Yetenek ve Kültür temsilcinize bildirin.



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

/ sağlık, güvenlik ve çalışma koşullarına ilişkin Accor düzenlemelerini dikkate almayın.



BU ETİK MİDİR?

Durum: müdürüm istisnai olarak bir güvenlik sistemini devre dışı bırakmamı istedi. Ne yapmalıyım?

Çözüm: bir güvenlik ve güvenlik temsilcisinin uygun, önceden yetkisi olmadan hiçbir güvenlik sistemini, mekanizmasını, özelliği veya gözetim ekipmanını asla atlamamalı, bağlantısını kesmemeli veya devre dışı bırakmamalısınız. Yöneticiniz ısrar ederse, reddetmeli ve Etik ve KSS Görevlinizi, Uyum Görevlinizi, Hukuk Departmanınızı veya Yetenek ve Kültür temsilcinizi derhal bilgilendirmelisiniz.



3.2 KARIYERLERE SAYGI

3.2.1 AYRIMCILIK YAPMAYAN, ŞEFFAF İŞE ALMA POLİTİKALARI

Accor'un işlerinin yapısı, işe alma sürecinin tamamen merkezi olmadığı anlamına gelir. Bu nedenle, bu yönetim sürecinden sorumlu çalışanların, Grubun profesyonel standartlarını ve yöntem kılavuzlarını benimsemeleri esastır. Bu kurallar, işe alım ve işe alımdan önce uygulanır ve mevcut mevzuata uygun olarak adaleti garanti ederken verimliliği artırır.

Mesleki olmayan kriterlere (din, yaş, cinsiyet, cinsel yönelim, engellilik, siyasi görüş, etnik köken, sendika üyeliği,... gibi) dayalı herhangi bir aday seçimi yasaktır, yalnızca sınırlı sayıda ülkede gerekli olan yerel düzenlemelere işe alırken diğer özel kriterleri uygulamamız da dahildir.

Ayrımcılığı körükleyen klişeleri azaltmak istiyorsak, duyarlılık eğitimi şarttır. Çalışma ortamı, geçmiş deneyimlerimiz ve bilinçaltı beklentilerimiz adaylar hakkındaki düşüncelerimizi ve onlara sorduğumuz soruları etkileyebilir.

Accor taahhüdü:

/ belirli bir pozisyon için her başvuru sahibine aynı kriterleri uygulayarak bir seçim sürecine uymak;

/ tüm işe alım kararlarını, ihtiyaçlarımız ve başvuranın kendi nitelikleri doğrultusunda, yalnızca mesleki becerilere ve kişisel niteliklere dayandırmak.



HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

/ doğrudan bir ayrımcılık riski içerdiği düşünülecek sorular sormak, örneğin:

- bu pozisyonda kaç yıllık tecrüben var?
- benzer bir işte kaç yıllık deneyiminiz var?
- Bu yeni pozisyonda faydalı olabilecek önceki iş deneyiminiz aracılığıyla hangi becerileri ve uzmanlığı edindiniz?



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

doğrudan bir ayrımcılık riski içerdiği düşünülebilecek sorular sormak, örneğin:

- kaç yaşındasınız?
- nerede doğdunuz?
- çok genç bir ekibimiz var. Uyum sağlayabileceğinizi düşünüyor musunuz?



BU ETİK MİDİR?

Durum: birkaç aday, adayla görüşüldükten sonra, aday seçiminden sorumlu meslektaşının, sözde dinine dayalı olarak olası bir tedarikçi hakkında başka bir meslektaşına gizlice olumsuz sözler söylediğine kulak misafiri oldum. Bu değerlendirmenin, bu adayın elenmesine neden olduğuna inanmak benim için mantıklı geliyor. Ne yapmalıyım?

Çözüm: dine veya benzeri kriterlere göre aday seçmek veya seçmemek kesinlikle yasaktır. Böyle bir karar veren çalışan ve Accor ağır ceza ve yaptırımlara maruz kalabilir. Derhal yöneticinize, Hukuk Departmanına veya Yetenek ve Kültür temsilcinize haber vermelisiniz. Konuyu ayrıca Grubun İhbar Yardım Hattını kullanarak da bildirebilirsiniz.



3.2.2 ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIĞA DEĞER VERMEK VE SAYGI

Bir şirket için çeşitlilik, çalışanları arasında bulunan bireysel geçmişlerin çeşitliliği anlamına gelir. (ülke, bölge veya menşe mahallesi, soyadı, kültür, yaş, cinsiyet, fiziksel görünüm, engellilik, cinsel yönelim, eğitim ve diğerleri).

Yönetime uygulandığında, bu, şirket için gerçek ve değerli bir yüksek performans kaynağı olarak bireysel farklılıkların tanınmasına ve kutlanmasına yönelik kapsayıcı bir yaklaşıma dönüşür.

Organizasyon açısından çeşitlilik, şirket tarafından fırsat eşitliği sağlamak ve ayrımcılığı önlemek için uygulanan tüm prosedür ve süreçleri etkiler. **Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Taahhüdümüzü** desteklemek için kaynaklar dağıtıldı (Grup intranetinden indirilebilir).

Bununla birlikte, taahhütler ve kaynaklardan daha fazlası, çeşitliliğe saygı öncelikle kişisel bir konudur. Uygulamalarımızı geliştirmek, tüm organizasyon için üstün performans sağlamak her birimize bağlıdır.



HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

/ Accor'un çeşitlilik taahhütlerini ve taahhütlerini, özellikle İnsan Kaynakları, Pazarlama ve Tedarik politikaları açısından uygulamak;

/ Misafirlerimizin, müşterilerimizin, tedarikçilerimizin ve ortaklarımızın Accor çeşitlilik ve katılım politikasına aşina olduğundan emin olmak.



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

/ İşe alırken, çalışma koşulları hakkında karar verirken, tedarikçiler, ortaklar ve diğer üçüncü şahıslarla ilişkilerde; cinsiyet, engellilik, aile koşulları, cinsel yönelim, yaş, siyasi veya felsefi görüşler, dini inançlar, sendika faaliyetleri, etnik, sosyal, kültürel veya ulusal kökenlere dikkat etmek.



BU ETİK MİDİR?

Durum: meslektaşlarından biri şaka olarak ekibinin bir üyesinin uyruğu ve etnik kökeni hakkında yorum yapıyor. Ne yapmalısın?

Çözüm: tonlama mizahi dahi olsa da herhangi bir ayrımcılığın Accor'da yeri yoktur. Herkesin saygı duyulmaya hakkı vardır. Bu tür davranışların, acı çeken kişi için, açıklamaları yapanın hiç haberi olmadan sonuçları olabilir. Böyle bir durumda yöneticinizi, Etik ve KSS Görevlinizi, Uyum Görevlinizi, Hukuk Departmanını veya Yetenek ve Kültür temsilcinizi derhal bilgilendirmelisiniz. Ayrıca Grubun İhbar Yardım Hattını kullanarak herhangi bir ayrımcılığı bildirebilirsiniz.



3.2.3 PERFORMANSI ÖDÜLLENDİRME

Performans, bireysel çalışanlar için katılım ve bağlılık duygusuyla ve ekipler için ortak bir hedef etrafında dayanışmayla yönlendirilir. Her iki durumda da, değişken ücret belirleme kriterlerine göre parasallaştırılır.

Accor taahhüdü:

/ her pazarda ve ülkede rekabetçi ücret sunmak;

/ çalışanlara kişisel ve ekip performansları için adil ve motive edici bir ödül vermek.

3.2.4 EĞİTİM VE KARIYER DESTEĞİ

Accor'daki herkes, kariyer gelişimi ve anlamlı deneyim için ömür boyu sürececek bir arayış içindedir. Herkes kendi hedeflerini gerçekleştirmek için değerli ve özgür hisseder. Accor, kariyer geliştirme deneyiminin öğrenmeye odaklanmasını ve herkesin, her yerde ve her zaman erişilebilir olmasını sağlamayı taahhüt eder.

Accor, sadece şirketin geleceği için değil, çalışanlarının sürekli değişen dünyaya uyum sağlayacak donanıma sahip olmaları için de çalışanlarının kariyer gelişimine katma değer sağlar.

Accor pledges:

/ kişiselleştirilmiş deneyimleri en üst düzeye çıkarmak için: öğrenme fırsatlarımızı çalışanlarımıza uyarlıyor ve özelleştiriyoruz. Programları çalışanlarımıza, onların ihtiyaçlarına ve nasıl değişebileceklerine göre uyarlayarak geliştiriyor ve iyileştiriyoruz;

/ eğitim ve öğretimdeki dönüşümü küreselleştirmek için: Accor'da istediğiniz yerde, istediğiniz zaman öğrenebilirsiniz. Öğrenmenin dijitalleşmesi, her çalışana uzaktan eğitim ve öğretim alma olanağı sağlar;

/ grup öğrenimini harekete geçirmek için: her birey bir öğrenme kaynağıdır ve her bir bireysel deneyim, öğrenme içeriği sağlar. İkili veya paylaşılan bir yaratıcı yaklaşımın öğrenmeyi ileriye taşıdığına inanıyoruz. Her çalışan deneyimlerini, uzmanlığını ve bilgi birikimini paylaşarak öğrenme topluluğuna katkıda bulunabilir.



HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

/ ekiplerinizi cesaretlendirin ve motive edin, iyi yapılmış bir işten gurur duyarak, şirket içinde terfi fırsatları sunarak ve kariyer gelişimleri için gerekli tüm eğitim ve öğretim araçlarını sağlayarak her bir çalışanın elinden gelenin en iyisini yapmasına yardımcı olmak.



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

/ Accor'da her çalışana büyüme şansı verilmesi gerektiği gerçeğini gözden kaçırmak.



4

Topluma ve gezegene yatırım yapan bir şirket olarak taahhütlerimiz

4.1 ÇEVREYE SAYGI

4.2 YEREL TOPLULUKLARA VE TOPLUMA SAYGI



4.1 ÇEVREYE SAYGI

Sorumlu bir şirket olarak, çevresel ayak izimizi azaltarak gezegene saygı duyarak işlerimizi genişletiyoruz. Küresel varlığımız bize çeşitli işletmelerimizi çevreye daha duyarlı ve sürdürülebilir çözümlere yönlendirme fırsatı sunuyor.

4.1.1 ÇEVRE YÖNETİMİ

Çevre stratejimiz, Grup çapında bir çevresel ayak izi çalışmasına dayanmaktadır ve Accor'un hem otel inşa etme hem de işletme açısından karşılaştığı temel çevresel zorlukları ele almak üzere tasarlanmış bir yönetim sistemi tarafından desteklenmektedir.

Accor taahhüdü:

/ Grup çapında çevresel performans iyileştirme hedeflerini tanımlamak, bunları yaygınlaştırmak ve uygun göstergeler ve çevre yönetim ve kontrol sistemleri kullanarak bunlara ulaşma yolunda ilerlemeyi izlemek;

/ yeni otel projeleri için sürdürülebilir inşaat ve yenileme yönergeleri uygulayarak disiplinli çevre yönetimi süreçlerini tanıtmak.



HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

/ Grup ve marka standartlarına, özellikle çevre politikamızda öngörülen zorunlu «**Bronz**» eylemlere uymak.



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

iş faaliyetlerinizin ve inşaat projelerinizin çevresel ayak izinin mevcut ve gelecekteki etkilerini gizlemek.



BU DURUM SORUMLULUK GETİRİR Mİ?

Durum: işletmesinde ve yönetiminde (atık yönetimi olmaması, tek kullanımlık plastik ürünlerin rutin kullanımı, vb.) çok sayıda çevresel kusur ve eksiklik olmasına rağmen bir işletme sahibi Accor'a otelini franchise etmesi için talepte bulunur. Böyle bir teklif kabul edilebilir mi?

Çözüm: hayır, öncelikle modelin sürdürülebilirliği ve Accor standartlarına uygunluğunun değerlendirilmesi gerekir.



4.1.2 MİSAFİR BİLİNCİNİN ARTIRILMASI VE ÇALIŞAN EĞİTİMİ

Çevre sorunlarına karşı günlük farkındalığı ve duyarlılığı artırmak, çevre yönetiminin temel bir bileşenidir. Misafirlerimizi otel programlarını desteklemeye teşvik edecek şekilde eğitmemiz gerekiyor. Sürdürülebilir kalkınma politikalarımızın temel taşı olarak, çalışanlarımızdan çevreye saygı duyarak her gün örnek teşkil ederek ve eylemlerimizi teşvik ederek birer elçi olmaları beklenmektedir.

Accor, devam eden eğitimlere katılmayı ve çalışanlarının ve misafirlerinin farkındalığını ve duyarlılığını artırmayı taahhüt eder:

/ çalışanlar için eğitim ve farkındalık oluşturma kaynakları geliştirerek ve kullanıma sunarak;

/ misafirleri eğitmek ve duyarlılıklarını artırmak için otellere ve internet uygulamalarına uyarılar yerleştirerek.



HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

/ çevrenin örnek koruyucuları olduğunuzu her gün kanıtlayarak ve Grubun çevresel çabalarını kurum içinde ve misafirlerimize tanıtarak Accor elçileri gibi davranmak;

/ olumsuz bir çevre ayak izi oluşturan arızaları ve olumsuz durumları rapor etmek.



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

/ Grup çevre koruma kurallarını dikkate almamak.



BU DURUM SORUMLULUK GETİRİR Mİ?

Durum: bir doğa rezervinin yakınında bulunan bir otelde konuklara sunulan etkinliklerden ve deneyimlerden siz sorumlusunuz. Otel satış müdürü, bazı konuklara ava çıkmak gibi geziler önermek için bir plan sunar. Ne yapmalısınız?

Çözüm: Konuklara asla yasa dışı faaliyetler önermemeli ve sunduğunuz deneyimlerin Grup kurallarına uygun olup olmadığını her zaman kontrol etmelisiniz. Yöneticiniz ısrar ederse, reddetmeli ve Etik ve KSS Görevlinizi, Uyum Görevlinizi, Hukuk Departmanınızı, ev sahibi ülkenin Sürdürülebilir Kalkınma Görevlisini derhal bilgilendirmelisiniz veya www.accor-integrity.com adresindeki Grubun Bilgi İhbar Hattı aracılığıyla Accor'u uyarabilirsiniz.



4.1.3 DOĞAL KAYNAKLARI KORUMAK

ENERJİ VE KARBON AYAK İZİ

Turizm sektörü özellikle iklim değişikliğinin etkilerine maruz kalmaktadır. Otel enerji tüketimi, önemli bir maliyeti temsil etmenin yanı sıra, Grubun önde gelen çevresel etkileri arasında üst sıralarda yer almaktadır. Accor, karbon yörüngesini Paris Anlaşması'nda belirtilen küresel ısınma sınırlama hedefleriyle uyumlu hale getirmek için yeniden tanımlamaya istekli olduğunu ifade etti.

Accor taahhüdü:

/ enerji performansını rutin olarak izleyerek ve enerji tasarrufu eylem planlarını uygulayarak otel enerji kullanımını kontrol etmek ve kontrol altına almak ve ilgili karbon emisyonlarını azaltmak;

/ bölgesel uygunluğa bağlı olarak yeni veya yenilenmiş otellerde mümkün olan her yerde bu tür tesisler kurarak ve enerji ve iklim ayak izimizi azaltabilecek teknolojilerin belirlenmesine yardımcı olarak yenilenebilir enerjileri teşvik etmek;

/ başta gıda olmak üzere değer zinciri karbon ayak izini azaltmak.

SU

Grubun doğrudan su kullanımı çok önemlidir ve bazen su sıkıntısı çeken bölgelerde bir yük teşkil edebilir. Sonuç olarak, su tasarrufu, özellikle tarımsal üretimin su ihtiyaçlarının zincirde daha yukarılara yol açtığı dolaylı kullanım dikkate alındığında, Accor için büyük bir endişe kaynağıdır.

Accor taahhüdü:

/ özellikle su sıkıntısı çeken bölgelerde, kullanımı düzenli olarak izleyerek, su tasarrufu programları ve ekipmanlarını kullanıma sunarak su kaynaklarını korumak;

/ agro-ekolojiyi teşvik etmek ve çiftçilere daha çevre dostu yetiştirme ve üretim tekniklerini benimsemeleri için doğrudan yardım sunmak.

KİRLİLİK VE TAHLİYE

Accor's operations may result in direct and indirect pollution. The quality of air or groundwater may be impacted by the organic matter, particles or chemicals released in hotel discharges. Managing our operations may also occasionally give rise to noise, unsightliness, odours and other disamenities.

Accor taahhüdü:

/ su atıklarının etkisini yönetmek için:

- tüm otellerinden gelen atık suların sistematik olarak arıtılmasını garanti ederek;
- atık ve diğer deşarjlardaki kimyasal içeriği sınırlayan eko-etiketli ürünlerin (temizlik, bakım, bahçe işleri için...) kullanımına öncelik vererek;
- özellikle çamaşırhane hizmetlerinde çevre dostu tedarikçileri tercih ederek.

/ her türlü rahatsızlığı (gürültü, çirkinlik, koku) veya hava kirliliğini sınırlamak için çevreye duyarlı uygulamalar gerçekleştirmek.

BİOÇEŞİTLİLİK

Turizm endüstrisi, katkı sağlayan yukarı havza tarımı (gıda çiftçiliği, balıkçılık), misafir faaliyetleri (hassas doğal ekosistemlere yapılan ziyaretler) veya otellerinin bulunduğu yer nedeniyle, biyolojik çeşitlilik hasarının özel bir kaynağıdır.

Accor taahhüdü:

/ biyoçeşitliliğin korunmasını her yeni projede ve bina konumu açısından tasarlayarak otelleri ve diğer konaklama biçimlerini ekosistemlerine entegre etmek;

/ her bir otelde veya diğer konaklama biçimlerinde, ekosisteminde ve tedarik zincirinde biyolojik çeşitliliği korumaya yönelik programları teşvik etmek.



ATIK, GIDA ATIĞI VE GERİ DÖNÜŞÜM

Otellerimizin ürettiği atıklar, gıda maddelerinden, ücretsiz ürünlerden ve diğer işletme girdilerinden ve misafir faaliyetlerinden kaynaklanmaktadır.

Otel inşaatı veya yenileme projeleri de önemli miktarda atık üretmektedir.

Accor taahhüdü:

/ özellikle tehlikeli atıklarla uğraşırken, otel tarafından üretilen atıkların yerel makamlar tarafından usulüne uygun olarak onaylanmış uygun kanallarda doğru şekilde işlenmesini sağlamak;

/ ambalaj ve diğer tek kullanımlık ürünleri sınırlayarak ve özellikle plastik söz konusu olduğunda geri dönüştürülmüş ve/veya geri dönüştürülebilir malzemelere öncelik vererek kullanılan hammadde miktarını azaltmak;

/ her restoranın tipolojisine uyarlanmış çözümler uygulayarak otellerimizde gıda israfına karşı mücadele

/ faaliyetlerimiz tarafından üretilen ana atık kategorileri için arıtma ve işleme prosedürleri oluşturarak veya işleterek, özellikle seçici toplama, yeniden kullanım, geri dönüşüm veya biyo-atık için kompostlaştırmayı tercih ederek, ayrıştırılmış ve geri dönüştürülmüş otel atıklarının oranını artırmak.



HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

/ doğal kaynaklar üzerinde olumsuz bir çevresel ayak izi oluşturan arızaları ve aksaklıkları rapor edin;

/ **Sürdürülebilir ve Sağlıklı Gıda Sözleşmesinde** verilen taahhütlere saygı duymak;

/ çalışanlarını mesleklerinde ve mesleklerinde yeşil işaretiler konusunda bilinçlendirmek;

/ daha sürdürülebilir çözümlere (yenilenebilir enerji biçimleri, atık ayırma süreçleri ve ağırları, yeşil ürünlerin kullanımı vb.) öncelik vererek otellerin inşasında ve işletilmesinde doğal kaynakların kullanımını kontrol etmeye çalışmak;

/ su ve enerji kullanımının düzenli olarak izlenmesi.



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

/ Grubun çevresel hedeflerine uyumsuzluk durumunun sürmesine neden olmak veya buna izin vermek;

/ menülere nesli tükenmekte olan türleri dahil etmek



BU DURUM SORUMLULUK GETİRİR Mİ?

Durum: bir misafir, bir Grup otelinde düzenlediği bir ziyafette köpekbalığı yüzgeci servisi etmemi istiyor. İsteğini kabul etmeli miyim?

Çözüm: hayır, misafirinizin isteğini kabul edemezsiniz. Köpekbalıkları, Accor tarafından satışı yasaklanan balık türleri listesinde yer alıyor. Misafirinize Grubun konumunu açıklayabilir ve onu başka bir yemek seçmeye teşvik edebilirsiniz.



4.2 YEREL TOPLULUKLARA VE TOPLUMA SAYGI

4.2.1 SAĞLIK VE BESLENME

Gıda ve beslenme Accor için büyük zorluklardır çünkü beslenme şu anda kanser, kardiyovasküler hastalık, diyabet ve obezite ve diğer sağlık sorunları gibi hastalık riskini azaltmaya yönelik halk sağlığı kampanyalarının odak noktasıdır. Ayrıca bazı diyetlerin çok önemli çevresel etkileri olabilir (yüksek et tüketimi gibi).

Accor, sağlıklı ve sürdürülebilir bir beslenmeyi teşvik etmeyi taahhüt eder:

/ dengeli beslenmeye, organik ürünlere vb. dayalı sorumlu menüler oluşturmak için kaynaklar ve çözümler geliştirerek;

/ misafirlerimize ve çalışanlarımıza açık bilgi vererek ve otel restoranlarımızda dengeli yemekler yemelerini sağlayarak.



HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

/ sunduğumuz yiyeceklerin dengeli ve çeşitli olmasını sağlamak;

/ otel ve restoranlarda sunduğumuz yemeklerde vejeteryan seçeneği olduğundan emin olmak.



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

/ sağlıklı ve sürdürülebilir bir diyet için sözleşme tavsiyelerini dikkate almamak.



BU DURUM SORUMLULUK GETİRİR Mİ?

Durum: sen bir restoran şefisin; yerel, et bazlı spesiyaliteleri tanıtmayı amaçlayan bir menü değişikliğine karar veriyorsunuz. Bu size et stoklarınızı kullanmanın bir yolunu sunacaktır. Menüünüzde sadece bu yemeklerin olması doğru mu?

Çözüm: hayır, mevcut malzeme envanteriniz veya menüde yapmak istediğiniz değişiklikler ne olursa olsun, menüde vejeteryan bir seçenek sağlamak önemlidir.



4.2.2 SORUMLU PAZARLAMA VE İLETİŞİM

Hizmetlerin, ilişkilerin ve çözümlerin şeffaf bir şekilde sunulmasını ve konukların yanıltıcı bilgilerden korunmasını sağlamak için reklam girişimlerine sorumlu iletişim uygulamaları yerleştirilmelidir.

Bu uygulamalar, herhangi bir «yeşil yıkama»⁵ suçlamasından kaçınmak için her türlü iletişim biçimini kapsar.

Accor, 2009 yılında **Sorumlu İletişim Sözleşmesini** imzaladı. Bu tüzük revize edildi ve 2018'de FAIRe programı olacak şekilde konsolide edildi. Accor, Union des Marques (Brand Union) tarafından başlatılan ve çok çeşitli alanlardan paydaşlarla istişare içinde tasarlanan bu programın imzacısıdır.

Accor taahhüdü:

/ medya seçimi ve etkinliklerin düzenlenmesi için seçim kriterleri arasında çevre ayak izi de dahil olmak üzere, yayınlanmadan veya dağıtılmadan önce reklamlar veya iletişim için bir doğrulama prosedürü tanımlayarak tüm iletişim kampanyalarının sorumlu olduğundan emin olmak;

/ eylemlerinde ve iletişiminde şeffaf olmak, misafirlere fiyat şeffaflığını garanti etmek.



HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

/ konuklara fiyat şeffaflığını garanti ederek eylemlerde ve iletişimlerde şeffaflık sergilemek;

/ iletişim kampanyalarımızda her türlü klişeleştirme veya cinsiyetçiliğe direnmek ve cesaretini kırmak.



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

/ misafirlerimizin herhangi bir bilgi veya deneyim eksikliğinden yararlanmak;

/ henüz eyleme geçmemiş veya uygulanmamış kurumsal sosyal sorumluluk girişimleri hakkında iletişim kurun.



BU DURUM SORUMLULUK GETİRİR Mİ?

Durum: plastik kullanımını azaltma girişimi kurmayı planlayan bir otelin genel müdürsünüz. Bu girişimin başlatılmasından önce ekipleriniz, plastikleri ortadan kaldırmanın faydaları hakkında bir iletişim kampanyası hazırladı. Ne yapmalısınız?

Çözüm: yalnızca halihazırda uygulamaya konulan planlar ve girişimler hakkında iletişim kurabilirsiniz.

5/ Bir şirketin gerçekte olduğundan daha fazla çevresel sorumlu olduğu algısını veren uygulama.



4.2.3 SPONSORLUK

Accor, sponsorluk girişimlerini spor, eğlence, müzik, kaliteli mutfak ve edebiyat gibi alanlarda genişletiyor. Accor, özellikle şiddet içeren veya temel ayrımcılık yapmama ve çeşitlilik ilkelerine uyulmaması gibi temel değerlerimizle tutarsız olan faaliyetlere sponsorluk yapmaz veya adını vermez.

Bu girişimler şunları gerektirir:

/ tüm iletişim girişimlerimizle aynı gereksinimleri karşılamak: ürün, hizmet ve ilişki şeffaflığı ve misafir koruması;

/ yeşil yıkama gibi dürüst reklamcılık uygulamalarından aşırılıklardan ve sapmalardan kaçınmayı amaçlayan sorumlu bir iletişim stratejisine iyi uyum sağlamak.

Accor taahhüdü:

/ rüşvetle mücadele, yolsuzluk, nüfuz ticareti ve çevre ayak izi dahil olmak üzere, bu tür girişimler için uygulamaya alınmadan önce bir doğrulama prosedürü tanımlayarak tüm sponsorluk girişimlerinin sorumlu olmasını sağlamak;

/ eylemlerinde ve iletişimlerinde şeffaf olmak

/ çalışanlarını ve misafirlerini, örneğin çeşitli ortaklıklarından bilet tahsis ederek, sponsorluk girişimlerine mümkün olduğunca dahil etmek;

/ çeşitliliği, temsili ve ayrımcılık yapmamayı savunmaya çalışırken, her tür izleyiciye maksimum sayıda deneyim sağlamaya çalışmak;

/ sponsorluk girişimlerinin, özellikle misafir veya olası misafir kişisel verilerinin işlenmesini gerektiren bilet tahsis sistemlerini içerenlerin, Kişisel Verilerin Korunması Sözleşmesine uygun olmasını sağlamak.



HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

/ sponsorluk girişimlerinin nihai yararlanıcılarının kim olabileceğini belirlemek için **Karşı Tarafınızı Tanıyın (KYC)** prosedürünü uygulayın;

/ Etik ve KSS Şartımızın ilkelerini, standartlarını ve taahhütlerini Accor ortaklarıyla paylaşmak;

/ ortaklarımızın Etik ve KSS Şartımızın ilkelerine, standartlarına ve taahhütlerine saygı göstermek için ellerinden gelenin en iyisini yapmalarını sağlamak;

/ temel değerlerimize aykırı olan rüşvet, yolsuzluk ve nüfuz ticareti, doping veya diğer davranış biçimlerini içeren konulara veya sorunlu durumlara özellikle dikkat etmek



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

/ Accor'un Rüşvetle Mücadele, Yolsuzluk ve Etki Ticareti Politikası başta olmak üzere, bir ortağın Etik ve KSS Şartımız kapsamındaki görevlerini yerine getirmediği veya yerine getiremediği bir durumun devam etmesine izin vermek;

/ misafirlerimizin veya potansiyel misafirlerimizin kişisel verilerini Kişisel Verilerin Korunması Sözleşmesi'ne uymadan işlemek;

/ Accor'a, ortaklıkları dışındaki çeşitli ortaklıklarından tahsis edilen biletleri kullanmak.





BU DURUM SORUMLULUK GETİRİR Mİ?

Durum: müzik iş ortaklarımızdan biri Etik ve KSS Tüzüğüümüzün temel ilkelerine uymuyor ve taciz ve zorbalıkla mücadele etmek için hiçbir şey yapmıyor.

Çözüm: Söz konusu partneri uyarmalı ve davranışını karşılıklı olarak tanımlanmış bir zaman çizelgesine göre değiştirmeye teşvik etmeli ve gerçekten böyle olduğundan emin olmalısınız.

Durum: Bir spor kulübünün sahibi olan bir kamu görevlisi, yerel pazara kolay erişim karşılığında bir Accor çalışanından kulübüne sponsor olmasını ister.

Çözüm: Bir yolsuzluk eylemi teşkil ettiği için bu teklifi reddetmelisiniz.

4.2.4 YEREL KALKINMA

Yerel topluluklarına sıkı sıkıya bağlı olan Accor, doğrudan ve dolaylı işler yoluyla ekonomik kalkınmalarına katkıda bulunur ve çocukları, kültürel mirasları ve doğal ekosistemleri de dahil olmak üzere en değerli, en savunmasız varlıklarını korur.

Accor taahhüdü:

/ yerel otel personelinin işe alınmasını teşvik etmek;

/ başlangıçta işimize hazır olmayan yerel çalışanların becerilerini ve istihdam edilebilirliklerini geliştirmek için eğitim programları sunmak;

/ ev sahibi topluluklarımızın kültürünü, mimari mirasını ve mutfağını tanıtmak;

/ örneğin mümkün olduğunda adil ticaret ürünleri sunarak iş anlaşmalarımız aracılığıyla yoksullukla mücadeleye yardımcı olmak; otelleri yerel ürünleri satın almaya ve tanıtmaya teşvik etmek;

/ yerel topluluklarla ortaklıkları ve bağları desteklemek.



HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

/ yerel ortamın özelliklerinin, ev sahibi ülkelerde Accor'un sorumlu taahhütlerini desteklemeye yardımcı olan bir zenginlik ve çeşitlilik kaynağı olduğunu unutmamak.



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

/ yerel özelliklerin veya geleneklerin, Etik ve KSS Tüzüğü'nde ifade edildiği gibi Accor değerlerine ve taahhütlerine saygı göstermemek için bir mazeret olduğuna inanmak.



4.2.5 DAYANIŞMA VE YEREL YARDIM

Accor, Grubun iş yaptığı her ev sahibi ülkede çalışanları tarafından yürütülen kamu yararına projelere destek vererek “kalpten misafirperverliğe” hayat veriyor.

Accor, özellikle Accor Dayanışma Bağış Fonu aracılığıyla, eğitim ve işe yerleştirme yoluyla en çok ihtiyaç duyanların sosyal dışlanmasıyla mücadele etmeyi, bireylerin gelişimi ve topluluklarına entegrasyonları için destek sağlamayı taahhüt eder:

/ çalışanları topluma ulaşma girişimlerine katılmaya teşvik etmek;

/ sosyal bağda bir bozulma mağdurlarına, güvencesiz koşullarda yaşayan bireylere veya doğal afet mağdurlarına yardım eden STK'ları veya yerel hayır kurumlarını desteklemek;

/ orta vadede ekonomik olarak uygulanabilir proje modellerini hayata geçirerek bu tür insanların güçlendirilmesini teşvik etmek.



HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

/ Accor tarafından desteklenen projelerin nihai yararlanıcılarının kim olabileceğini belirlemek için Karşı Tarafınızı Tanıyın (KYC) prosedürünü uygulayın;

/ Accor'un ekonomik varlığının yanı sıra sorumlu bağlılığıyla yerel halk için daha iyi yaşamlar sağlamaya katkıda bulunduğunun bilincinde olun;

/ Accor tarafından yapılan bağışların, dayanışma veya yerel erişim girişiminin belirtilen amacına uygun olarak kullanılmasını sağlamak.



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

/ Bir Accor elçisi olarak, bu projeler ve girişimlerle ilgilenen insanlara ve topluluklara Grup imajını yansıttığınızı unutmak;

/ desteklediğiniz kamu yararına çalışan kuruluşların çalışmalarının hiçbir koşulda sizin kişisel çıkarlarınıza veya otelinizin çıkarlarına veya genel olarak Accor'un çıkarlarına hizmet etmemesi gerektiğini unutmak.



BU DURUM SORUMLULUK GETİRİR Mİ?

Durum: Alkollü içki ruhsatı verilmesi karşılığında yoksul mahalledeki gençlere yardım eden bir hayır kurumunu desteklemem istendi (bir kamu görevlisi Belediyede ruhsat komitesinin üyesidir).

Çözüm: Projeyi Accor Dayanışma'ya teslim etmeyi kategorik olarak reddetmeliyim. Kamu menfaati ve hayır kurumlarından faydalananların menfaati, şirkete veya çalışanlarına bir menfaat ile ilişkilendirilmemelidir. Böyle bir durum pekala yolsuzluk olarak kabul edilebilir.



4.2.6 SİYASİ FAALİYETLER VE SORUMLU LOBİCİLİK

Accor hiçbir ev sahibi ülkede hiçbir siyasi partiyi desteklemez.

Siyasi faaliyetlerde yer alan çalışanlar, bunu yalnızca kendi yetkileri dahilinde, kendi zamanlarında yaparlar ve asla Accor'un temsilcisi olarak görev almazlar. Siyasi katılımları ile Accor'daki görevleri arasında herhangi bir çıkar çatışmasını önlemek için uygun adımları atmalıdırlar.

Lobicilik, politika yapıcılara Grup iş faaliyetlerini etkileyen konularda kamu politikasını şekillendirmede yardımcı olmak için tasarlanmış siyasi sürece yapıcı ve şeffaf bir katkıdır. Bu katkı, politika yapıcıların düşünce süreçlerini zenginleştirmeyi amaçlamaktadır. Grubun siyasi sürecin bu yönüne dahil olması, her bir ev sahibi ülkede lobi faaliyetini düzenleyen mevcut yasa ve yönetmeliklere ve rüşvet, yolsuzluk ve ticarete etki önleme kurallarına uygundur.

Grubun lobi faaliyetleri genel olarak stratejik eylem ilkelerimiz, sürdürülebilir kalkınma ve kurumsal sosyal sorumluluk politikalarımız doğrultusunda yürütülmektedir.

Accor taahhüdü:

/ ticari faaliyetlerini etkileyen kamu yararına olan konularda kendi adına veya ticaret birliklerinin bir üyesi olarak kamu otoritelerine pozisyonunu ifade etmek;

/ argümanlarının geçerliliğini tespit etmeye özen göstererek meşru çıkarlarını savunmak için hareket etmek

/ aşırı siyasi, idari veya düzenleyici avantaj aramamak;

/ savunduğu koşullar veya çıkarlar ne olursa olsun, kamu görevlileri ve kuruluşları ile tüm ilişkilerinde dürüstlük ve entelektüel dürüstlük göstermek.



HER ZAMAN YAPMANIZ GEREKENLER

/ Accor elçisi olduğunuzu unutmayın; bu nedenle, temsil ettiğiniz Gruba, paydaşlarla ilgili eylemlerinizde mutlak dürüstlük ve entelektüel dürüstlük göstererek gereken önemi vermelisiniz.



ASLA YAPMAMANIZ GEREKENLER

/ siyasi görüşlerinizi veya işe katılımınızı açıklayın. Bunlar size özeldir ve iş arkadaşlarınızı, misafirlerimizi veya ortaklarımızı ve tedarikçilerimizi ilgilendirmez. İş yeri siyaset tartışmak için uygun bir ortam değil.



BU DURUM SORUMLULUK GETİRİR Mİ?

Durum: Yerel seçimdeyim ve seçmenlerin beni tanınması için Accor için çalıştığımı söylemenin faydalı olabileceğini düşünüyorum.

Çözüm: bu uygun değil. Accor'un adını kişisel girişimlerinle birleştirmek, açıkça kabul edilemez olan siyasi aktivizminiz için Grup desteği olarak algılanabilir.



5

Anahtar Kelime Sözlüğü



Erişim	13, 26, 30, 31, 54
Dernekler	8, 56
Davranış	3, 4, 5, 11, 13, 14, 39, 53
Bioçeşitlilik	49
Rüşvet, Yolsuzluk	2, 5, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 53, 54, 55, 56
Kariyerler	36, 43, 45
Hayır Kurumları	55
Çocukluk	12
Çocuk İşçiliği	9
Çocuklar	9, 10, 12, 20, 29, 54
İletişim	25, 37, 52, 53
Rekabet	24, 25, 32
Yönetim	4, 6, 12, 33, 42, 49
Çıkar çatışmaları	26, 27, 56
Suç	11, 17, 23, 26, 29
Toplu pazarlık	38
Topluluklar	2, 3, 7, 17, 51, 54
Gelişim	2, 9, 34, 35, 45, 48, 54, 55, 56
Diyalog	34, 37
Engelli	13, 43, 44
Ayrımcılık	13, 38, 43, 44, 53
Çeşitlilik	4, 5, 7, 13, 44, 53, 54
Çevre	14, 34, 42, 43, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53
Yiyecek	49, 50, 51
Zorla çalıştırma	9
Sahtekarlık	23, 28
Örgütlenme özgürlüğü	38
Genel Veri Koruma Yönetmeliği (GDPR)	26, 30, 31, 53
Hediyeler	22
Taciz, Zorbalık	39, 54
Sağlık	30, 41, 42, 51,
Misafirperverlik	2, 6, 7, 55
Hijyen	14
Görüntü	3, 5, 12, 14, 21, 33, 39, 52, 55
Bilgi sistemi	31
Dahil Etme	44
Yenilik	7
Bütünlük	2, 4, 30, 39, 56
Fikri mülkiyet	32
Yatırımcılar	34
Davetiye(ler)	20, 22, 39
KYC (Karşı Tarafınızı Tanıyın)	23, 34, 53, 55
Lobicilik	56
Yerel Erişim	55



Kurumsal varlıkların kötüye kullanılması	29
Hareketlilik	3, 26, 30, 31, 45, 54
Kara para aklama	23
Doğal Kaynaklar	49, 50
Beslenme	42, 51
Pedofili	12
Ortaklar	2, 4, 5, 9, 12, 18, 22, 23, 31, 32, 39, 44, 53, 54, 56
Cezalar, Yaptırımlar	5, 10, 17, 26, 29, 43
Performans	2, 7, 14, 44, 45, 47, 49
Politikalar	12, 13, 14, 18, 22, 24, 25, 30, 37, 43, 44, 47, 48, 51, 53, 56
Kirlilik	49
Özel Hayat	26, 30, 33, 40
Satın Alma	20, 25, 27, 29, 34, 44
Tedarik (fuhuş)	11
Fuhuş	11, 12
İşe Alım	13, 43
Geri Dönüşüm	50
İtibar	3, 5, 21, 24, 33
Sorumluluklar	2, 3, 4, 12, 15, 38, 52, 53
Emniyet	15, 16, 31
Güvenlik	14, 15, 30, 31, 41, 42
Hizmet Sağlayıcılar	9, 10, 20, 25, 34, 41
Hissedarlar	34
Beceriler	13, 43, 54
Dayanışma	55
Sponsorluk	53
Paydaşlar	3, 38, 52, 56
Taşeronlar	34, 41, 53
Tedarikçiler	2, 3, 4, 9, 10, 12, 20, 22, 23, 24, 25, 27, 34, 35, 39, 41, 44, 49, 56
Sürdürülebilir	2, 7, 34, 35, 47, 48, 50, 51, 56
Terörizm	23
Etki Ticareti	5, 17, 18, 21, 22, 53, 56
Eğitim	2, 12, 15, 42, 45, 48, 54
Şeffaflık	17, 25, 34, 37, 52, 53
Güven	2, 3, 7, 34
Kayıt Dışı Çalışma	9
Değerler	2, 4, 5, 6, 17, 22, 23, 45, 49, 53, 54
İsraf	47, 50
Su	49
İhbar	5, 14, 15, 18, 20, 25, 39, 43, 44, 48, 54
Çalışma Şartları	37, 42, 44







