ALDIANA
CLUB RESORTS

Beschäftigungspolitik

Schulung bei Aldiana zur Förderung von Respekt, Chancengleichheit und Vielfalt im Hotelbetrieb

Aldiana GmbH 2024



ALDIANA
CLUB RESORTS

Employment policy

Training at Aldiana to promote respect, equal opportunity and diversity in hotel operations

Aldiana GmbH 2024



Política de empleo

Formación en Aldiana para promover el respeto, la igualdad de oportunidades y la diversidad en la operativa hotelera

Aldiana GmbH 2024

İstihdam Politikası

Otel operasyonlarında saygı, fırsat eşitliği ve çeşitliliği teşvik etmek için Aldiana'da eğitim

Aldiana GmbH 2024

MENSCHENRECHTE
HUMAN RIGHTS
DERECHOS HUMANOS
İNSAN HAKLARI



BEKENNTNIS DER DER TOURISTIK GROUP ZUM SCHUTZ DER MENSCHENRECHTE



Als internationaler Reisekonzern und als Touristiksparte der REWE Group ist sich die DER Touristik Group ihrer sozialen Verantwortung bewusst. Wir können nur dann auf Dauer unternehmerisch erfolgreich sein, wenn die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit im Einklang mit Menschen und Umwelt stehen. Daher verpflichtet sich die DER Touristik Group dazu, Menschenrechte zu stärken und Menschenrechtsverletzungen vorzubeugen. Dieses Bekenntnis gilt sowohl für unsere eigenen Geschäftstätigkeiten als auch für unsere globalen Geschäftspartner.

Die DER Touristik Group richtet ihr unternehmerisches Handeln an den folgenden international gültigen Standards und Richtlinien aus:

- der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN)
- den Konventionen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu Arbeits- und Sozialstandards
- den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC)
- den UN-Kinderrechtskonventionen
- der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Diskriminierung der Frau
- den Leitsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen sowie

Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht bei der DER Touristik Group

Die DER Touristik Group prüft kontinuierlich, wo bei ihrer Geschäftstätigkeit besondere Risiken für Menschenrechtsverletzungen bestehen. Dabei stützen wir uns zum einen auf speziell für die DER Touristik Group angefertigte Risiko- und Hot Spot-Analysen. Zum anderen überprüfen wir die Auswirkungen unseres Handelns auf die Menschenrechte in Zusammenarbeit mit externen Experten. Als besonders sensible Bereiche haben wir den Schutz von Kindern sowie den Schutz von Arbeitnehmerrechten identifiziert.

Aus unseren Erkenntnissen und den genannten internationalen Standards haben wir für die DER Touristik Group Richt- und Leitlinien* abgeleitet. Sie bilden den verpflichtenden Handlungsrahmen für alle Mitarbeiter und Geschäftspartner und sollten zusammen mit diesen Grundsatzerklärungen gelesen werden.

- Das Leitbild der DER Touristik Group
- DER Touristik Group Lieferanten Code of Conduct
- REWE Group Grundsatzerklärung zu Menschenrechten
- REWE Group Verhaltenskodex
- REWE Group Leitlinie für nachhaltiges Wirtschaften
- REWE Group Leitfaden für Fairness
- Mitarbeiter Code of Conduct der REWE Group

* Die aufgelisteten Richt- und Leitlinie stellen den Stand vom April 2019 dar.

DER Touristik

SCHUTZ DER MENSCHENRECHTE

Um unserer Verantwortung für Menschenrechte gerecht zu werden, setzen wir auf eine Vielzahl von Maßnahmen: Wir schulen Mitarbeiter, veranstalten Trainings für Lieferanten, führen Audits durch, setzen eigene (Hilfs-)Projekte um und formulieren konkrete Anforderungen an Lieferanten und Dienstleister. Alle Geschäftspartner der DER Touristik Group sind verpflichtet, Mindestanforderungen wie international und national geltende Gesetze sowie die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) einzuhalten.

Viele Herausforderungen in den global verzweigten Wertschöpfungsketten erfordern Ansätze, die ganze Sektoren langfristig verändern. Deshalb engagiert sich die DER Touristik Group in Brancheninitiativen der Tourismusbranche, u.a. The Code, dem Deutschen Reiseverband (DRV), dem Britischen Reiseverband (ABTA), Round Table for Human Rights, Futouris. Dahinter steht das Ziel, möglichst viele Akteure entlang der Wertschöpfungskette einzubinden und gemeinsam Ansätze für dauerhaft positive Entwicklungen zu finden. Zudem arbeiten wir mit anerkannten Standard- und Zertifizierungsorganisationen zusammen.

Die DER Touristik Group erwartet von allen Mitarbeitern und Geschäftspartnern, dass sie sich an geltende Gesetze und menschenrechtliche Konventionen halten. Verstöße werden nicht toleriert und können arbeitsrechtliche Konsequenzen beziehungsweise die Kündigung von Geschäftsbeziehungen nach sich ziehen.

Um die Achtung der Menschenrechte in unseren Geschäftstätigkeiten zu verankern, werden wir unsere Richtlinien, Verträge mit Geschäftspartnern und Mitarbeiterschulungen laufend weiter anpassen. Darüber hinaus ist vorgesehen, ein Gruppenweites Hinweissystem zu installieren, über das neben Mitarbeitern auch Dritte jederzeit Verstöße gegen Menschenrechte und geltendes Recht melden können.

Verantwortlichkeiten für menschenrechtliche Sorgfaltspflicht bei der DER Touristik Group

Für die Umsetzung und Einhaltung der DER Touristik Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte sind das International Board und die Führungskräfte der DER Touristik Group verantwortlich. In den Divisionen der DER Touristik Group überwachen die Geschäftsführer die operative Umsetzung der erklärten Unternehmensprinzipien.

Die Corporate Responsibility-Abteilung ist für die Steuerung der Inhalte dieser Erklärung verantwortlich und berichtet an den CEO der DER Touristik Group. Besondere Bedeutung bei der Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht kommt auch den Corporate Responsibility-Abteilungen der verschiedenen Divisionen zu.

Ausblick

Die Achtung der Menschenrechte ist für die DER Touristik Group ein wichtiger Beitrag zur Erreichung der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen. Dabei sind wir uns bewusst, dass die Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht in eigenen Geschäftstätigkeiten ein andauernder Prozess ist. Wir nehmen diese Herausforderung an und überprüfen regelmäßig unsere strategischen Ansätze sowie Maßnahmen mit dem Ziel einer kontinuierlichen Verbesserung. Die DER Touristik Group berichtet im Rahmen der CSR-Berichterstattung der REWE Group zu den Ergebnissen von Risikoanalysen und eingeleiteten Maßnahmen. Dies wird im Rahmen der REWE Group Nachhaltigkeitsberichterstattung regelmäßig und transparent kommuniziert.

Das DER Touristik Group International Board

Sören Hartmann
Dr. Ingo Burmester
Leif Vase Larsen
Ferid Nasr
Dr. Klaus-Ulrich Sperl
Stephanie Wulf
Dr. Dirk Tietz
Boris Schnabel

DER Touristik Deutschland GmbH & Co. KG, Köln MM-4965/19

DER Touristik

COMMITMENT OF DER TOURISTIK GROUP TO THE PROTECTION OF HUMAN RIGHTS



As an international travel company and as the travel and tourism segment of REWE Group, DER Touristik Group is aware of its social responsibility. After all, we can only be successful in business in the long term if the impacts of our business operations are in harmony with people and the environment. Therefore, DER Touristik Group is committed to strengthening human rights and preventing human rights violations. This commitment applies both to our own business activities and to our global business partners.

DER Touristik Group aligns its business practices with the following internationally valid standards and guidelines:

- the United Nation's (UN) Universal Declaration of Human Rights
- the conventions and recommendations of the International Labour Organization (ILO) on labour and social standards
- the principles of the United Nations Global Compact (UNGC)
- the UN Convention on the Rights of the Child
- the UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women
- the guidelines of the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) for multinational companies

Implementation of human rights due diligence at DER Touristik Group

DER Touristik Group continually checks where its business operations are at particular risk of human rights violations. We do this firstly by using risk and hot spot analyses specially created for DER Touristik Group. Secondly, we work with external experts to review the impacts of our activities on human rights. We have identified the protection of children and the protection of employee rights as particularly sensitive areas.

We have used our findings and the international standards mentioned above to define regulations and guidelines* for DER Touristik Group. They form the mandatory operational framework for all employees and business partners, and should be read together with the following policy statements.

- DER Touristik Group Mission Statement
- DER Touristik Group Supplier Code of Conduct
- REWE Group Human Rights Policy Statement
- REWE Group Code of Conduct
- REWE Group Guidelines for Sustainable Business Practices
- REWE Group Guidelines on Fairness
- REWE Group Employee Code of Conduct

DER Touristik

* The regulations and guidelines listed represent the status as of April 2019.

PROTECTION OF HUMAN RIGHTS

We take a variety of measures to meet our responsibilities regarding human rights: We train employees, organise training sessions for suppliers, carry out audits, implement our own (aid) projects, and formulate specific requirements for suppliers and service providers. All business partners of DER Touristik Group are obliged to comply with minimum requirements such as international and national laws as well as the core labour standards of the International Labour Organization (ILO).

Many challenges in global value chains require approaches that change entire sectors over the long term. Therefore, DER Touristik Group is actively involved in tourism industry initiatives and associations, including The Code, the German Travel Association (DRV), the British Travel Association (ABTA), the Round Table for Human Rights, and Futouris. The aim is to involve as many players along the value chain as possible and work together to find approaches for lasting positive developments. We also collaborate with recognised standard and certification organisations.

DER Touristik Group expects all employees and business partners to comply with applicable laws and human rights conventions. Violations will not be tolerated and may entail disciplinary action or termination of the business relationship.

In order to entrench respect for human rights even in our business activities, we will keep on adapting our guidelines, contracts with business partners, and the training we give to employees. In addition, there are plans to install a Group-wide notification system, which will allow employees and third parties to report violations of human rights and applicable law at any time.

Responsibilities for human rights due diligence at DER Touristik Group

The International Board of DER Touristik Group is responsible for implementation of the DER Touristik Group Human Rights Policy Statement and compliance therewith. The International Board and our management assume responsibility for monitoring operational implementation of the aforementioned corporate principles in the divisions of DER Touristik Group.

The Corporate Responsibility Department is responsible for managing the content of this policy statement and reports to the CEO of DER Touristik Group. The Corporate Responsibility departments of the various divisions also play a particularly important role in the implementation of human rights due diligence.

Outlook

The respect of human rights makes an important contribution towards DER Touristik Group meeting the Sustainable Development Goals of the United Nations. We are aware that the implementation of human rights due diligence in our own business activities is an ongoing process. We accept this challenge, regularly reviewing our strategic approaches and measures with the goal of continuous improvement. As part of CSR reporting at REWE Group, DER Touristik Group reports on the results of risk analyses and measures initiated. This is communicated regularly and transparently through REWE Group's reporting on sustainability.

DER Touristik Group International Board

Sören Hartmann
Dr. Ingo Burmester
Leif Vase Larsen
Ferid Nasr
Dr. Klaus-Ulrich Sperl
Stephanie Wulf
Dr. Dirk Tietz
Boris Schnabel

DER Touristik Deutschland GmbH · 51170 Köln · MM-4066/19

DER Touristik

BEKENNTNIS DER DER TOURISTIK GROUP ZUM SCHUTZ DER MENSCHENRECHTE



Als internationaler Reisekonzern und als Touristiksparte der REWE Group ist sich die DER Touristik Group ihrer sozialen Verantwortung bewusst. Wir können nur dann auf Dauer unternehmerisch erfolgreich sein, wenn die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit im Einklang mit Menschen und Umwelt stehen. Daher verpflichtet sich die DER Touristik Group dazu, Menschenrechte zu stärken und Menschenrechtsverletzungen vorzubeugen. Dieses Bekenntnis gilt sowohl für unsere eigenen Geschäftstätigkeiten als auch für unsere globalen Geschäftspartner.

Die DER Touristik Group richtet ihr unternehmerisches Handeln an den folgenden international gültigen Standards und Richtlinien aus:

- der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN)
- den Konventionen und Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu Arbeits- und Sozialstandards
- den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC)
- den UN-Kinderrechtskonventionen
- der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Diskriminierung der Frau
- den Leitsätzen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen sowie

Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht bei der DER Touristik Group

Die DER Touristik Group prüft kontinuierlich, wo bei ihrer Geschäftstätigkeit besondere Risiken für Menschenrechtsverletzungen bestehen. Dabei stützen wir uns zum einen auf speziell für die DER Touristik Group angefertigte Risiko- und Hot Spot-Analysen. Zum anderen überprüfen wir die Auswirkungen unseres Handelns auf die Menschenrechte in Zusammenarbeit mit externen Experten. Als besonders sensible Bereiche haben wir den Schutz von Kindern sowie den Schutz von Arbeitnehmerrechten identifiziert.

Aus unseren Erkenntnissen und den genannten internationalen Standards haben wir für die DER Touristik Group Richt- und Leitlinien* abgeleitet. Sie bilden den verpflichtenden Handlungsrahmen für alle Mitarbeiter und Geschäftspartner und sollten zusammen mit diesen Grundsatzerklärungen gelesen werden.

- Das Leitbild der DER Touristik Group
- DER Touristik Group Lieferanten Code of Conduct
- REWE Group Grundsatzerklärung zu Menschenrechten
- REWE Group Verhaltenskodex
- REWE Group Leitlinie für nachhaltiges Wirtschaften
- REWE Group Leitfaden für Fairness
- Mitarbeiter Code of Conduct der REWE Group

DER Touristik

* Die aufgelisteten Richt- und Leitlinie stellen den Stand vom April 2019 dar.

PROTECCIÓN EL DERECHOS HUMANOS



Um unserer Verantwortung für Menschenrechte gerecht zu werden, setzen wir auf eine Vielzahl von Maßnahmen: Wir schulen Mitarbeiter, veranstalten Trainings für Lieferanten, führen Audits durch, setzen eigene (Hilfs-)Projekte um und formulieren konkrete Anforderungen an Lieferanten und Dienstleister. Alle Geschäftspartner der DER Touristik Group sind verpflichtet, Mindestanforderungen wie international und national geltende Gesetze sowie die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) einzuhalten.

Viele Herausforderungen in den global verzweigten Wertschöpfungsketten erfordern Ansätze, die ganze Sektoren langfristig verändern. Deshalb engagiert sich die DER Touristik Group in Brancheninitiativen der Tourismusbranche, u.a. The Code, dem Deutschen Reiseverband (DRV), dem Britischen Reiseverband (ABTA), Round Table for Human Rights, Futouris. Dahinter steht das Ziel, möglichst viele Akteure entlang der Wertschöpfungskette einzubinden und gemeinsam Ansätze für dauerhaft positive Entwicklungen zu finden. Zudem arbeiten wir mit anerkannten Standard- und Zertifizierungsorganisationen zusammen.

Die DER Touristik Group erwartet von allen Mitarbeitern und Geschäftspartnern, dass sie sich an geltende Gesetze und menschenrechtliche Konventionen halten. Verstöße werden nicht toleriert und können arbeitsrechtliche Konsequenzen beziehungsweise die Kündigung von Geschäftsbeziehungen nach sich ziehen.

Um die Achtung der Menschenrechte in unseren Geschäftstätigkeiten zu verankern, werden wir unsere Richtlinien, Verträge mit Geschäftspartnern und Mitarbeiterschulungen laufend weiter anpassen. Darüber hinaus ist vorgesehen, ein Gruppenweites Hinweissystem zu installieren, über das neben Mitarbeitern auch Dritte jederzeit Verstöße gegen Menschenrechte und geltendes Recht melden können.

Verantwortlichkeiten für menschenrechtliche Sorgfaltspflicht bei der DER Touristik Group

Für die Umsetzung und Einhaltung der DER Touristik Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte sind das International Board und die Führungskräfte der DER Touristik Group verantwortlich. In den Divisionen der DER Touristik Group überwachen die Geschäftsführer die operative Umsetzung der erklärten Unternehmensprinzipien.

Die Corporate Responsibility-Abteilung ist für die Steuerung der Inhalte dieser Erklärung verantwortlich und berichtet an den CEO der DER Touristik Group. Besondere Bedeutung bei der Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht kommt auch den Corporate Responsibility-Abteilungen der verschiedenen Divisionen zu.

Ausblick

Die Achtung der Menschenrechte ist für die DER Touristik Group ein wichtiger Beitrag zur Erreichung der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen. Dabei sind wir uns bewusst, dass die Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht in eigenen Geschäftstätigkeiten ein andauernder Prozess ist. Wir nehmen diese Herausforderung an und überprüfen regelmäßig unsere strategischen Ansätze sowie Maßnahmen mit dem Ziel einer kontinuierlichen Verbesserung. Die DER Touristik Group berichtet im Rahmen der CSR-Berichterstattung der REWE Group zu den Ergebnissen von Risikoanalysen und eingeleiteten Maßnahmen. Dies wird im Rahmen der REWE Group Nachhaltigkeitsberichterstattung regelmäßig und transparent kommuniziert.

Das DER Touristik Group International Board

Sören Hartmann
Dr. Ingo Burmester
Leif Vase Larsen
Ferid Nasr
Dr. Klaus-Ulrich Sperl
Stephanie Wulf
Dr. Dirk Tietz
Boris Schnabel

DER Touristik

DER Touristik Deutschland GmbH & Co. KG, Köln MM-4966/19

TOURISTIK GROUP'UN TAAHHÜDÜ İNSAN HAKLARININ KORUNMASI HAKKINDA



Uluslararası bir seyahat grubu ve REWE Group'un bir turizm bölümü olan DER Touristik Group sosyal sorumluluklarının bilincindedir. Ancak bu şekilde uzun vadeli iş başarısı elde edebiliriz İş faaliyetlerimizin etkisi insanlar ve çevre ile uyum içinde olduğunda. Bu nedenle, DER Touristik Grubu, insan haklarını güçlendirmeye ve insan haklarını geliştirmeye kendini adamıştır. Bu taahhüt hem kendi ticari faaliyetlerimiz hem de küresel iş ortaklarımız için geçerlidir.

DER Touristik Grubu, girişimci ruhunu uyumlu hale getiriyorAşağıdaki uluslararası geçerliliği olan standartlar ve yönergeler temelinde hareket etmek:

- Birleşmiş Milletler (BM) İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Çalışma ve Sosyal Standartlar Sözleşmesi'nin sözleşmeleri ve tavsiyeleri
- Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) ilkeleri
- Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme
- Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
- Ekonomik İşbirliği, İstihdam ve Kalkınma Örgütü (OECD) Çok Uluslu Şirketler için Rehber İlkelerin yanı sıra

Ayrıca, Uzman makamlarla işbirliği içinde insan hakları eylemimizin etkisini de gözden geçiriyoruz. Özellikle hassas alanlar olarak, çocukların ve işçi haklarının korunmasını belirledik.
Bulgularımıza ve DER Touristik Group'un standartlarına dayanarak, Yönergelerimiz* var. Tüm çalışanlar ve iş ortakları için zorunlu eylem teşkil ederler ve bu politika beyanları ile birlikte okunmalıdırlar.

- DER Touristik Group'un misyonu
- DER Touristik Group tedarikçileri için Davranış Kuralları
- REWE Grubu İnsan Hakları İlkeleri Bildirgesi
- REWE Grubu Davranış Kuralları
- REWE Group Sürdürülebilir İş Rehberi
- REWE Grubu Adalet Yönergeleri
- REWE Grubu için Akran Davranış Kuralları

DER Touristik Group'ta İnsan Hakları Durum Tespitinin Uygulanması

DER Touristik Grubu, İnsan Hakları İhlallerinin Özel Riskleri konusunda işinin hangi bölümünde ısrar etmesi gerektiğini sürekli olarak gözden geçirmektedir. Bir yandan DER Touristik Group için özel olarak hazırlanmış risk analizlerine ve sıcak noktalara güveniyoruz.

DER Touristik

* La directriz enumerada y la directriz representan el estado a partir de abril de 2019.

KORUMA BU İNSAN HAKLARI

İnsan Hakları'nı sorumluluğumuzu yerine getirmek için, Çeşitli önlemlerimiz var: Koruyoruz çalışanlar, tedarikçi eğitimlerini organize etmek, liderlik etmek Denetimler yapın, kendi (yardım) projelerinizi uygulayın ve formüle edin
Tedarikçiler ve hizmet sağlayıcılar için özel gereksinimler. Tüm DER Touristik Grubu'nun iş ortakları aşağıdaki yükümlülükleri yerine getirmekle yükümlüdür:
Uluslararası ve ulusal düzeyde geçerli olanlar gibi minimum gereksinimler
ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel çalışma standartları Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO).

Küresel olarak dallanmış değer zincirlerinde birçok zorluk
Zincirler, uzun vadede tüm sektörleri destekleyen yaklaşımlar gerektirir
değiştirmek. Bu nedenle DER Touristik Grubu şunları taahhüt eder:
Bu şekilde; turizm endüstrisi girişimleri dedahil olmak üzere, çoğu insan
Alman Seyahat Derneği (DRV), İngiliz Seyahat Derneği (ABTA), İnsan Hakları Yuvarlak Masa Toplantısı, Futouris. Bunun arkasında; değer zinciri boyunca mümkün olduğunca çok aktörü bir araya getirmeye ve ortaklaşa sürdürülebilirlik yaklaşımları geliştirmeye çalışmak var.
Ashada, içinde bulunan insanlara çoğu Buna ek olarak, tanınmış kişilerle çalışıyoruz.
Standartlar ve belgelendirme kuruluşları..

DER Touristik Grubu, tüm çalışanlarından ve yürürlükteki yasalara uyarış ortakları ve. İnsan Hakları Sözleşmeleri. İhlaller olacak ve iş hukuku kapsamında sonuçları olabilir veya iş ilişkilerinin sona ermesi

İş faaliyetlerimizde insan haklarına saygıyı sağlamak amacıyla, ile olan politikalarınızı, sözleşmelerinizi uygulamaya devam edeceğiz..
İş ortakları ve sürekli çalışan eğitimi uydurmak. Buna ek olarak, bir sadece çalışanlara değil, aynı zamanda üçüncü taraflar herhangi bir zamanda insan haklarını ve yürürlükteki yasaları ihlal eder. Adaleti kınayabilmek.

İnsan hakları durum tespiti sorumlulukları DER Touristik Group'ta zorunlu

DER Touristik ilkelerinin uygulanması ve bu ilkelere uyumu için, İnsan Haklarına Saygı Bildirgesi, Uluslararası İnsan Hakları Beyannamesi ve DER Touristik Group yönetiklesi
Sorumlu DER Touristik Grubu'nun bölümlerinde,
Genel Müdürler, sözleşmenin operasyonel uygulamasını gözden geçirecektir. Şirket ilkeleri.

Kurumsal Sorumluluk departmanı aşağıdakilerin yönetiminden sorumludur:
- bu beyanın içeriği hakkında bilgi verir ve
- DER Touristik Group'un CEO'su. Özel önem
- İnsan Hakları Durum Tespiti Uygulamasının Tamamlanmak Üzere farklı Kurumsal Sorumluluk departmanları Bölüm.

Görünüm

İnsan haklarına saygı, DER Touristik Group için esastır
- Sürdürülebilir Kalkınmanın sağlanmasına önemli bir katkı
- Birleşmiş Milletler'in amaçları. Bunu yaparken şunun farkındayız
- insan hakları durum tespitinin uygulanması
- İş faaliyetleri devam eden bir süreçtir. Biz

Bu zorluğa kaşılan ve düzenli olarak gözden geçirin
Stratejik yaklaşımlarımız ve tedbirlerimiz
Sürekli iyileştirme. DER Touristik Grubu
REWE'nin KSŞ raporlarının bir parçası olarak
Risk analizlerinin sonuçlarına göre gruplandırın ve
Ölçüm. Bu, REWE Grubu çerçevesinde yapılır
Düzenli ve şeffaf sürdürülebilirlik raporlaması
İletişim kurar.

DER Touristik Group Uluslararası Yönetim Kurulu

Sören Hartmann
Dr. Ingo Burmester
Leif Vase Larsen
Ferid Nasr
Dr. Klaus-Ulrich Sperl
Stephanie Wulf
Dr. Dirk Tietz
Boris Schnabel

DER Touristik

DER Touristik Deutschland GmbH 51703 Köln MM-4996-19

Warum ist dieses Thema wichtig? / Why is this topic important?



Hotels sind Orte, an denen Menschen unterschiedlicher Herkunft, Kulturen und Überzeugungen aufeinandertreffen.

Eine gerechte Beschäftigungspolitik und die Vermeidung von Diskriminierung sind essentiell, um eine positive Arbeitsumgebung zu schaffen und Gästen den besten Service zu bieten.

Ziel der Schulung:

Bewusstsein für faire Beschäftigungspraktiken schaffen

Maßnahmen gegen Diskriminierung vorstellen



Hotels are places where people of different backgrounds, cultures and beliefs meet.

A fair employment policy and the avoidance of discrimination are essential to create a positive working environment and provide guests with the best service.

Aim of the training:

Raising awareness of fair employment practices

Present measures against discrimination

¿Por qué es importante este tema? / Bu konu neden önemli?

Los hoteles son lugares donde se reúnen personas de diferentes orígenes, culturas y creencias.
Una política de empleo justa y evitar la discriminación son esenciales para crear un entorno de trabajo positivo y ofrecer a los huéspedes el mejor servicio.

Objetivo de la formación:
Sensibilizar sobre las prácticas justas de empleo
Medidas actuales contra la discriminación

Oteller, farklı geçmişlere, kültürlere ve inançlara sahip insanların buluştuğu yerlerdir.
Adil bir istihdam politikası ve ayrımcılıktan kaçınma, olumlu bir çalışma ortamı yaratmak ve konuklara en iyi hizmeti sunmak için çok önemlidir.

Eğitimin amacı:
Adil istihdam uygulamaları konusunda farkındalığın artırılması
Ayrımcılığa karşı mevcut önlemler

GLEICHSTELLUNG

EQUALITY

IGUALDAD

EŞITLIK



WAS IST DISKRIMINIERUNG? / WHAT IS DISCRIMINATION?

Definition von Diskriminierung:
•Ungerechtfertigte Ungleichbehandlung von Personen aufgrund von persönlichen Merkmalen wie Geschlecht, Rasse, Alter, Religion, Behinderung, sexueller Orientierung usw.

Arten von Diskriminierung:
•Direkte Diskriminierung: Eine Person wird unmittelbar benachteiligt.
•Indirekte Diskriminierung: Regeln oder Praktiken scheinen neutral, benachteiligen jedoch bestimmte Gruppen.

Definition of discrimination:
Unjustified unequal treatment of persons on the basis of personal characteristics such as gender, race, age, religion, disability, sexual orientation, etc.

Types of discrimination:
Direct discrimination: A person is directly disadvantaged.
Indirect discrimination: Rules or practices appear neutral, but they disadvantage certain groups.

¿QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN? / AYRIMCILIK NEDIR?

Definición de discriminación:
Trato desigual injustificado de las personas por características personales como el género, la raza, la edad, la religión, la discapacidad, la orientación sexual, etc.

Tipos de discriminación:
Discriminación directa: Una persona se encuentra directamente en desventaja.
Discriminación indirecta: Las normas o prácticas parecen neutras, pero perjudican a determinados grupos.

Ayrımcılığın tanımı:
İnsanlara cinsiyet, ırk, yaş, din, engellilik, cinsel yönelim vb. kişisel özelliklere dayalı haksız eşitsiz muamele.

Ayrımcılık türleri:
Doğrudan ayrımcılık: Bir kişi doğrudan dezavantajlıdır.
Dolaylı ayrımcılık: Normlar veya uygulamalar tarafsız görünür, ancak belirli gruplara zarar verirler.

GESETZLICHE GRUNDLAGEN / LEGAL BASIS



Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Deutschland:
Verhindert Diskriminierung im Arbeitsumfeld und im Umgang mit Gästen.
Verpflichtung des Arbeitgebers, Diskriminierung zu verhindern und bei Verstößen zu handeln.

Internationale Regelungen:
Richtlinien der EU und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zur Förderung von Chancengleichheit.



Equality Act 2010 Great Britain:
The UK Equality Act 2010, which came into force on 1 October 2010, brought together all separate equality legislation in the UK that had been in force until then.

International regulations:
Guidelines of the EU and the International Labour Organization (ILO) on the promotion of equal opportunities.

BASE JURÍDICA / YASAL DAYANAK



Ley General de Igualdad de Espana Artículo 14.
Die Spanier sind vor dem Gesetz gleich, und niemand darf wegen seiner Abstammung, seiner Rasse, seines Geschlechtes, seiner Religion, seiner Anschauungen oder jedweder anderer persönlicher oder sozialer Umstände diskriminiert werden

Normativa internacional:
Directrices de la UE y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la promoción de la igualdad de oportunidades.



Eşitlik Yasası 2010 Büyük Britanya:
1 Ekim 2010'da yürürlüğe giren 2010 Birleşik Krallık Eşitlik Yasası, Birleşik Krallık'ta o zamana kadar yürürlükte olan tüm ayrı eşitlik mevzuatını bir araya getirdi.

Uluslararası düzenlemeler:
AB ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) fırsat eşitliğinin desteklenmesine ilişkin ilkeleri.

UNSERE BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK
OUR EMPLOYMENT POLICY
NUESTRA POLÍTICA DE EMPLEO
İSTIHDAM POLITIKAMIZ

GRUNDSÄTZE EINER GERECHTEN BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK:
PRINCIPLES OF A FAIR EMPLOYMENT POLICY:



Chancengleichheit:
Jeder hat das Recht, unabhängig von persönlichen Merkmalen, auf eine faire Behandlung im Bewerbungsprozess und bei der Arbeit.

Leistungsorientierte Beurteilung:
Stellenvergaben, Beförderungen und Leistungsbeurteilungen basieren auf Fähigkeiten und Erfahrung, nicht auf persönlichen Eigenschaften.

Vielfalt fördern:
Eine diverse Belegschaft bringt unterschiedliche Perspektiven und stärkt das Team.



Equal opportunity:
Everyone has the right to fair treatment in the application process and at work, regardless of personal characteristics.

Performance-based assessment:
Job assignments, promotions, and performance reviews are based on skills and experience, not personal characteristics.

Promote diversity:
A diverse workforce brings different perspectives and strengthens the team.

PRINCIPIOS DE UNA POLÍTICA DE EMPLEO JUSTO:
ADIL BIR ISTIHDAM POLITIKASININ ILKELERI:

Igualdad de oportunidades:
Toda persona tiene derecho a un trato justo en el proceso de solicitud y en el trabajo, independientemente de sus características personales.

Evaluación basada en el desempeño:
Las asignaciones de trabajo, las promociones y las evaluaciones de desempeño se basan en habilidades y experiencia, no en características personales.

Promover la diversidad:
Una fuerza laboral diversa aporta diferentes perspectivas y fortalece al equipo.

Fırsat eşitliği:
Kişisel özelliklerine bakılmaksızın herkes, başvuru sürecinde ve işyerinde adil muamele görme hakkına sahiptir.

Performansa dayalı değerlendirme:
İş atamaları, terfiler ve performans değerlendirmeleri kişisel özelliklere değil, beceri ve deneyime dayalıdır.

Çeşitliliği teşvik edin:
Çeşitliliğe sahip bir iş gücü, farklı bakış açıları getirir ve ekibi güçlendirir.

MAßNAHMEN ZUR VERHINDERUNG VON DISKRIMINIERUNG
MEASURES TO PREVENT DISCRIMINATION

Klare Richtlinien im Unternehmen:

Antidiskriminierungspolitik schriftlich festlegen und allen Mitarbeitern zugänglich machen.
Anonyme Bewerbungsverfahren einführen, um Vorurteile zu vermeiden.

Schulungen und Sensibilisierung:

Regelmäßige **Sensibilisierungstrainings** zu Vielfalt und Inklusion für alle Mitarbeiter.
Interkulturelle Kompetenz stärken, um Missverständnisse im Team zu vermeiden.

Clear guidelines in the company:

Define **anti-discrimination policy** in writing and make it accessible to all employees.
Introduce **anonymous application procedures** to avoid prejudice.

Training and awareness-raising:

Regular diversity and inclusion **awareness training** for all employees.
Strengthen **intercultural competence** to avoid misunderstandings in the team.

MEDIDAS PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN
MAßNAHMEN ZUR VERHINDERUNG VON DISKRIMINIERUNG

Directrices claras en la empresa:
Definir la política **antidiscriminatoria** por escrito y hacerla accesible a todos los empleados.
Introducir **procedimientos de solicitud anónimos** para evitar prejuicios.

Formación y sensibilización:

Formaciónes periódicas de concientización sobre diversidad e inclusión para todos los empleados.
Fortalecer la **competencia intercultural** para evitar malentendidos en el equipo.

Şirketteki net yönergeler:

Ayrımcılıkla mücadele politikasını yazılı olarak tanımlayın ve tüm çalışanlar için erişilebilir hale getirin.
Önyargıyı önlemek için anonim başvuru prosedürlerini tanıtın.

Eğitim ve bilinçlendirme:

Tüm çalışanlar için düzenli çeşitlilik ve kapsayıcılık farkındalık eğitimleri.
Ekipte yanlış anlamaları önlemek için kültürlerarası yetkinliği güçlendirin.

FÖRDERUNG EINES POSITIVEN ARBEITSUMFELDS
FOSTERING A POSITIVE WORK ENVIRONMENT

Schaffung einer integrativen Kultur:

Respektvoller Umgang im Team und gegenüber Gästen.
Mentoring-Programme für Frauen, Minderheiten und benachteiligte Gruppen, um deren Karrierechancen zu verbessern.

Beschwerdemechanismen:

Anonymisierte Verfahren zur **Meldung von Diskriminierung** oder Missständen.
Verantwortliche Ansprechpersonen und klare Konsequenzen bei Verstößen gegen die Antidiskriminierungsrichtlinien.

Creating an inclusive culture:

Respectful interaction within the team and towards guests.
Mentoring programmes for women, minorities and disadvantaged groups to improve their career opportunities.

Grievance mechanisms:

Anonymized procedures **for reporting discrimination** or grievances.
Responsible contact persons and clear consequences for violations of the anti-discrimination guidelines.

FOMENTAR UN AMBIENTE DE TRABAJO POSITIVO
OLUMLU BIR ÇALIŞMA ORTAMINI TEŞVIK ETMEK

Creando una cultura inclusiva:

Interacción respetuosa dentro del equipo y hacia los huéspedes.
Programas de mentoría para mujeres, minorías y grupos desfavorecidos para mejorar sus oportunidades profesionales.

Mecanismos de reclamación:

Procedimientos anónimos para **denunciar discriminación** o quejas.
Personas de **contacto responsables** y consecuencias claras para las violaciones de las directrices contra la discriminación.

Kapsayıcı bir kültür yaratmak:

Ekip içinde ve misafirlere karşı saygılı etkileşim.
Kadınların, azınlıkların ve dezavantajlı grupların kariyer fırsatlarını geliştirmeleri için mentorluk programları.

Şikayet mekanizmaları:

Ayrımcılığı veya şikayetleri bildirmek için anonimleştirilmiş prosedürler.
Sorumlu irtibat kişileri ve ayrımcılıkla mücadele yönergelerinin ihlali için net sonuçlar.

SCHLUSSFOLGERUNG UND AUSBLICK ZUSAMMENFASSUNG
CONCLUSION AND OUTLOOK SUMMARY

Diskriminierung hat keinen Platz in einer fairen und modernen Arbeitswelt.
Eine vielfältige und respektvolle Belegschaft stärkt das Hotel und verbessert die Arbeitskultur.

Nächste Schritte:
Umsetzung der genannten Maßnahmen.
Schulungstermine für Mitarbeiter zur Vertiefung der Kenntnisse.

Discrimination has no place in a fair and modern world of work.
A diverse and respectful workforce strengthens the hotel and improves the work culture.

Next steps:
Implementation of the above-mentioned measures.
Training appointments for employees to deepen knowledge.

CONCLUSIÓN Y RESUMEN DE PERSPECTIVAS
SONUÇ VE GÖRÜNÜM ÖZETI

La discriminación no tiene cabida en un mundo laboral justo y moderno.
Una plantilla diversa y respetuosa fortalece el hotel y mejora la cultura laboral.

Próximos pasos:
aplicación de las medidas antes mencionadas.
Citas formativas para que los empleados profundicen en sus conocimientos.

Adil ve modern bir çalışma yaşamında ayrımcılığın yeri yoktur.
Farklı ve saygılı bir iş gücü, oteli güçlendirir ve çalışma kültürünü geliştirir.

Sonraki adımlar:
yukarıda belirtilen önlemlerin uygulanması.
Çalışanların bilgilerini derinleştirmeleri için eğitim randevuları.

BERICHTERSTATTUNG
COVERAGE
COBERTURA
KAPSAMA ALANI

LEITLINIEN, BERICHTERSTATTUNG UND HINWEISGEBERSYSTEM

Unsere Leitlinien definieren einen verbindlichen Handlungsrahmen für uns und unsere Geschäftspartner. Durch die darin beschriebenen Maßnahmen und Ziele setzten wir uns für einen fairen Tourismus ein, der die Menschenrechte stärkt, Arbeitsbedingungen verbessert und sich für den Tier- und Umweltschutz einsetzt.

Grundsatzerklärung DERTOUR Deutschland GmbH
Grundsatzerklärung DER Deutsches Reisebüro GmbH und Co OHG
Grundsatzerklärung REWE Group
Grundsatzerklärung Kinderschutz
Lieferantenkodex
Grundsatzerklärung zum Tierschutz



GUIDELINES, REPORTING AND WHISTLEBLOWER SYSTEM

Our guidelines define a binding framework for action for us and our business partners. Through the measures and goals described in it, we are committed to fair tourism that strengthens human rights, improves working conditions and is committed to animal welfare and environmental protection

Grundsatzerklärung DERTOUR Deutschland GmbH
Grundsatzerklärung DER Deutsches Reisebüro GmbH und Co OHG
Grundsatzerklärung REWE Group
Grundsatzerklärung Kinderschutz
Lieferantenkodex
Grundsatzerklärung zum Tierschutz



DIRECTRICES, SISTEMA DE DENUNCIA Y DENUNCIA DE IRREGULARIDADES

Nuestras directrices definen un marco de acción vinculante para nosotros y nuestros socios comerciales. A través de las medidas y objetivos descritos en él, apostamos por un turismo justo que fortalezca los derechos humanos, mejore las condiciones laborales y esté comprometido con el bienestar animal y la protección del medio ambiente.

Grundsatzerklärung DERTOUR Deutschland GmbH
Grundsatzerklärung DER Deutsches Reisebüro GmbH und Co OHG
Grundsatzerklärung REWE Group
Grundsatzerklärung Kinderschutz
Lieferantenkodex
Grundsatzerklärung zum Tierschutz



YÖNERGELER, BILGI UÇURMA VE BILGI UÇURMA SISTEMI

Yönergelerimiz, biz ve iş ortaklarımız için bağlayıcı bir eylem çerçevesi tanımlar. İçinde açıklanan önlemler ve hedefler aracılığıyla, insan haklarını güçlendiren, çalışma koşullarını iyileştiren ve hayvan refahı ve çevrenin korunmasına kendini adamış adil turizme bağlıyız.

Grundsatzerklärung DERTOUR Deutschland GmbH
Grundsatzerklärung DER Deutsches Reisebüro GmbH und Co OHG
Grundsatzerklärung REWE Group
Grundsatzerklärung Kinderschutz
Lieferantenkodex
Grundsatzerklärung zum Tierschutz



LEITLINIEN, BERICHTERSTATTUNG UND HINWEISGEBERSYSTEM

Berichterstattung

Wie das Prinzip der Nachhaltigkeit in unserem Kerngeschäft verankert ist und welche Fortschritte und Wirkung wir erzielen, zeigt die DERTOUR Group im Nachhaltigkeitsbericht unseres Mutterkonzerns REWE Group.



Coverage

How the principle of sustainability is anchored in our core business and what progress and impact we are achieving is demonstrated by the DERTOUR Group in the Nachhaltigkeitsbericht unseres Mutterkonzerns REWE Group.



Cobertura

El Grupo DERTOUR demuestra cómo el principio de sostenibilidad está anclado en nuestro negocio principal y qué progreso e impacto estamos logrando en el Nachhaltigkeitsbericht unseres Mutterkonzerns REWE Group.



Kapsama alanı

Sürdürülebilirlik ilkesinin ana işimize nasıl yerleştirildiği ve ne gibi bir ilerleme ve etki elde ettiğimiz, DERTOUR Group tarafından aşağıdaki alanlarda gösterilmektedir:Nachhaltigkeitsbericht unseres Mutterkonzerns REWE Group.



LEITLINIEN, BERICHTERSTATTUNG UND HINWEISGEBERSYSTEM



Beschwerden zu menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Risiken oder Pflichtverletzungen

Unser Beschwerdeverfahren zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) garantiert eine vertrauensvolle und gleichzeitig transparente Vorgehensweise im Umgang mit Beschwerden zur Verletzung von Menschenrechten oder umweltbezogenen Pflichten. Mit einer Beschwerde zum LkSG kann der Verdacht auf mögliche menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken oder Pflichtverletzungen, wie zum Beispiel Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Diskriminierung oder die schädlichen Verunreinigungen von Böden, Gewässern und Luft sowie schädliche Lärmemissionen und übermäßiger Wasserverbrauch, die einen Bezug zur DERTOUR Group, ihren Lieferketten oder ihren Beschäftigten haben, gemeldet werden. Beschwerden können von Mitarbeitenden sowie Außenstehenden abgegeben werden.

Besonders einfach lassen sich Beschwerden zu menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken oder Pflichtverletzungen über **das digitale Beschwerdesystem der DERTOUR Group als Teil der REWE Group** abgeben – auf Wunsch auch **anonym**. Außerdem ermöglicht die digitale Beschwerdeplattform eine reibungslose, datenschutzkonforme Kommunikation zwischen Hinweisgebenden und den zuständigen Bereichen der DERTOUR Group.

Personen, die Beschwerden zu menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Risiken oder Pflichtverletzungen ohne die Nutzung eines digitalen Tools abgeben wollen, können sich darüber hinaus weiterhin an die Ombudsperson der DERTOUR Group wenden.

GUIDELINES, REPORTING AND WHISTLEBLOWER SYSTEM



Complaints about human rights or environmental risks or breaches of duty

Our complaints procedure for the Supply Chain Due Diligence Act (LkSG) guarantees a trusting and at the same time transparent approach to dealing with complaints about violations of human rights or environmental obligations. A complaint to the LkSG can be used to report suspicions of possible human rights or environmental risks or breaches of duty, such as forced labour, child labour, discrimination or the harmful contamination of soil, water and air, as well as harmful noise emissions and excessive water consumption that have a connection to the DERTOUR Group, its supply chains or its employees. Complaints can be submitted by employees as well as outsiders.

Complaints about human rights and environmental risks or breaches of duty can be submitted particularly easily via the digital complaints system of the DERTOUR Group as part of REWE Group – anonymously if desired. In addition, the digital complaints platform enables smooth, privacy-compliant communication between whistleblowers and the responsible departments of the DERTOUR Group.

Persons who wish to submit complaints about human rights or environmental risks or breaches of duty without the use of a digital tool can also continue to contact the Ombudsperson of the DERTOUR Group.

Quejas sobre riesgos o incumplimientos de obligaciones en materia de derechos humanos o medioambientales

Nuestro procedimiento de quejas para la Ley de Debida Diligencia de la Cadena de Suministro (LkSG) garantiza un enfoque confiable y, al mismo tiempo, transparente para tratar las quejas sobre violaciones de los derechos humanos u obligaciones ambientales. Una denuncia ante la LkSG puede utilizarse para denunciar sospechas de posibles riesgos para los derechos humanos o medioambientales o incumplimientos de deberes, como el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la discriminación o la contaminación nociva del suelo, el agua y el aire, así como las emisiones de ruido nocivas y el consumo excesivo de agua que tengan una relación con el Grupo DERTOUR. sus cadenas de suministro o sus empleados. Las quejas pueden ser presentadas tanto por empleados como por personas externas.

Las reclamaciones sobre riesgos para los derechos humanos y el medio ambiente o incumplimientos de obligaciones pueden presentarse de forma especialmente sencilla a través del sistema digital de reclamaciones del Grupo DERTOUR como parte del Grupo REWE, de forma anónima si se desea. Además, la plataforma digital de reclamaciones permite una comunicación fluida y respetuosa con la privacidad entre los denunciantes y los departamentos responsables del Grupo DERTOUR.

Las personas que deseen presentar reclamaciones sobre riesgos o incumplimientos de obligaciones en materia de derechos humanos o medioambientales sin el uso de una herramienta digital también pueden seguir poniéndose en contacto con el Defensor del Pueblo del Grupo DERTOUR.

İnsan hakları veya çevresel yükümlülüklerin riskleri veya ihlalleri hakkında şikayetler

Tedarik Zinciri Durum Tespiti Yasası (LkSG) için şikayet prosedürümüz, insan hakları ihlalleri veya çevresel yükümlülüklerle ilgili şikayetlerin ele alınmasında güvenilir ve aynı zamanda şeffaf bir yaklaşım sağlar. LkSG'ye yapılan bir şikayet, zorla çalıştırma, çocuk işçiliği, ayrımcılık veya zararlı toprak, su ve hava kirliliği gibi şüpheli insan hakları veya çevresel riskleri veya görev ihlallerini ve ayrıca DERTOUR Grubu ile ilişkisi olan zararlı gürültü emisyonlarını ve aşırı su tüketimini bildirmek için kullanılabilir. tedarik zincirleri veya çalışanları. Şikayetler hem çalışanlar hem de dışarıdan kişiler tarafından yapılabilir.

İnsan hakları ve çevreye yönelik riskler veya yükümlülüklerin ihlali ile ilgili şikayetler, REWE Grubu'nun bir parçası olarak DERTOUR Grubu'nun dijital şikayet sistemi aracılığıyla özellikle kolay bir şekilde – istenirse anonim olarak – iletilebilir. Buna ek olarak, dijital şikayet platformu, ihbarcılar ve DERTOUR Group'un sorumlu departmanları arasında sorunsuz ve gizlilik dostu bir iletişim sağlar.

Dijital bir araç kullanmadan insan hakları veya çevresel yükümlülüklerin riskleri veya ihlalleri hakkında şikayette bulunmak isteyen kişiler de DERTOUR Group Ombudsmanı ile iletişime geçmeye devam edebilir.

LEITLINIEN, BERICHTERSTATTUNG UND HINWEISGEBERSYSTEM



Kundenbeschwerden, zum Beispiel über die Qualität von Produkten und Dienstleistungen der DERTOUR Group oder die Leistungen in den Märkten oder Reisebüros, gelten nicht als Beschwerden zu menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Risiken oder Pflichtverletzungen. Hierfür wenden Sie sich bitte an die Kundenservice-Bereiche und -Hotlines des betroffenen Unternehmens oder der jeweiligen Marke.

Wir möchten Beschäftigte und Externe ausdrücklich dazu ermutigen, uns im Verdachtsfall auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken oder Pflichtverletzungen hinzuweisen. Hinweisgebenden dürfen durch die Abgabe von Beschwerden im beruflichen Zusammenhang keine Nachteile entstehen. Das Beschwerdeverfahren läuft nach einem definierten Prozess ab, der auch in der Verfahrensordnung festgehalten ist. Dabei wird zu jeder Zeit unparteiisches Handeln gewährleistet, die Beteiligten am Verfahren sind weisungsungebunden und zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Einen menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Verstoß melden



Customer complaints, for example about the quality of products and services of the DERTOUR Group or the services provided in the stores or travel agencies, are not considered complaints about human rights or environmental risks or breaches of duty. To do this, please contact the customer service areas and hotlines of the company or brand concerned.

We would like to expressly encourage employees and external parties to inform us of human rights and environmental risks or breaches of duty in the event of suspicion. Whistleblowers must not suffer any disadvantages from the submission of complaints in a professional context. The complaints procedure follows a defined process, which is also used in the Verfahrensordnung is recorded. Impartial action is guaranteed at all times, the parties to the proceedings are not bound by instructions and are obliged to secrecy.

Report a human rights or environmental violation

LEITLINIEN, BERICHTERSTATTUNG UND HINWEISGEBERSYSTEM



Las reclamaciones de los clientes, por ejemplo, sobre la calidad de los productos y servicios del Grupo DERTOUR o los servicios prestados en las tiendas o agencias de viajes, no se consideran reclamaciones sobre riesgos para los derechos humanos o el medio ambiente o incumplimientos de obligaciones. Para ello, póngase en contacto con las áreas de atención al cliente y los teléfonos directos de la empresa o marca en cuestión.

Nos gustaría animar expresamente a los empleados y a las partes externas a que nos informen de los riesgos para los derechos humanos y medioambientales o de los incumplimientos de las obligaciones en caso de sospecha. Los denunciantes no deben sufrir ninguna desventaja por la presentación de denuncias en un contexto profesional. El procedimiento de reclamaciones sigue un proceso definido, que también se utiliza en el reglas se graba. La imparcialidad está garantizada en todo momento, las partes en el procedimiento no están vinculadas por instrucciones y están obligadas a guardar secreto.

Denunciar una violación de los derechos humanos o del medio ambiente



Örneğin, DERTOUR Grup'un ürün ve hizmetlerinin kalitesi veya mağazalarda veya seyahat acentelerinde sağlanan hizmetler hakkında müşteri şikayetleri, insan hakları veya çevresel riskler veya görev ihlalleri ile ilgili şikayetler olarak kabul edilmez. Bunu yapmak için lütfen ilgili şirket veya markanın müşteri hizmetleri alanları ve yardım hatları ile iletişime geçin..

Çalışanları ve dış tarafları, şüphe durumunda insan hakları ve çevresel riskler veya görev ihlalleri konusunda bizi bilgilendirmeye açıkça teşvik etmek isteriz. İhbarcılar, şikayetlerin profesyonel bir bağlamda sunulmasından herhangi bir dezavantaja maruz kalmamalıdır. Şikayet prosedürü, aynı zamanda aşağıdakiler de kullanılan tanımlanmış bir süreci takip eder: Kurallar kayıt altına alınır. Tarafsız eylem her zaman garanti edilir, yargılamanın tarafları talimatlara bağlı değildir ve gizliliğe tabidir.

Bir insan hakları veya çevre ihlalini bildirin

DISZIPLINARVERFAHREN

Wir setzen uns für ein professionelles, respektvolles und harmonisches Arbeitsumfeld ein. Sollte es jedoch zu Fehlverhalten oder Konflikten kommen, folgen wir einem klaren und fairen Prozess, um diese Probleme anzugehen.

Ziel des Disziplinarverfahrens:

- Sicherstellen, dass alle Mitarbeiter fair behandelt werden.
- Probleme transparent und konstruktiv lösen.
- Das Verhalten und die Zusammenarbeit in Übereinstimmung mit den Unternehmenswerten fördern.

Stufen des Disziplinarverfahrens:

1. **Informelles Gespräch:**
   Bei kleineren Verstößen oder Missverständnissen führen wir ein klärendes Gespräch zwischen dem betroffenen Mitarbeiter und der zuständigen Führungskraft. Ziel ist es, eine Lösung zu finden, bevor formale Maßnahmen ergriffen werden.
2. **Schriftliche Verwarnung:**
   Sollte das Verhalten nach einem informellen Gespräch nicht korrigiert werden, erhält der Mitarbeiter eine schriftliche Verwarnung, die die Situation, die ergriffenen Maßnahmen und mögliche Konsequenzen dokumentiert.
3. **Förmliche Anhörung:**
   Bei schwerwiegenden Vorfällen oder wiederholtem Fehlverhalten wird eine Anhörung angesetzt, bei der der Mitarbeiter die Gelegenheit hat, sich zu den Vorwürfen zu äußern. Hierbei wird auf Transparenz und faire Behandlung geachtet.
4. **Disziplinarmaßnahmen:**
   Je nach Schwere des Vergehens können Maßnahmen ergriffen werden, die von einer erneuten Verwarnung bis hin zur Beurlaubung oder Kündigung reichen. Jede Maßnahme wird transparent und nachvollziehbar kommuniziert.

Einspruchsrecht:

- Mitarbeiter haben das Recht, gegen jede Disziplinarentscheidung Einspruch einzulegen. Dies kann schriftlich erfolgen, und der Fall wird von einer unabhängigen Stelle geprüft.
- **Anonymität und Vertraulichkeit:**
- Alle Disziplinarverfahren werden vertraulich behandelt, um den Schutz der betroffenen Personen zu gewährleisten.

DISCIPLINARY PROCEEDINGS

We are committed to a professional, respectful and harmonious working environment. However, if there is any misconduct or conflict, we follow a clear and fair process to address these issues.

Objective of the disciplinary proceedings:
Ensuring that all employees are treated fairly. Solve problems transparently and constructively. Encourage behavior and collaboration in line with company values.

Stages of disciplinary proceedings:

Informal conversation:
In the case of minor violations or misunderstandings, we conduct a clarifying conversation between the employee concerned and the responsible manager. The aim is to find a solution before formal measures are taken.

Written warning:
If the behavior is not corrected after an informal conversation, the employee will receive a written warning documenting the situation, the measures taken and possible consequences.

Formal hearing:
In the event of serious incidents or repeated misconduct, a hearing is scheduled where the employee has the opportunity to comment on the allegations. Transparency and fair treatment are taken into account.

Disciplinary measures:
Depending on the severity of the offence, measures can be taken, ranging from a new warning to leave of absence or dismissal. Every measure is communicated transparently and comprehensibly.

Veto:
Employees have the right to appeal any disciplinary decision. This can be done in writing, and the case will be reviewed by an independent body.
Anonymity and confidentiality:
All disciplinary proceedings will be treated confidentially to ensure the protection of the persons concerned.

PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS

Estamos comprometidos con un ambiente de trabajo profesional, respetuoso y armonioso. Sin embargo, si hay alguna mala conducta o conflicto, seguimos un proceso claro y justo para abordar estos problemas.

Objetivo del procedimiento disciplinario:
Garantizar que todos los empleados sean tratados de manera justa. Resuelva problemas de manera transparente y constructiva. Fomentar el comportamiento y la colaboración en línea con los valores de la empresa.

Etapas del procedimiento disciplinario:

Conversación informal:
En el caso de violaciones menores o malentendidos, llevamos a cabo una conversación aclaratoria entre el empleado en cuestión y el gerente responsable. El objetivo es encontrar una solución antes de que se tomen medidas formales.

Advertencia por escrito:
Si el comportamiento no se corrige después de una conversación informal, el empleado recibirá una advertencia por escrito que documentará la situación, las medidas tomadas y las posibles consecuencias.

Audiencia formal:
En caso de incidentes graves o mala conducta repetida, se programa una audiencia en la que el empleado tiene la oportunidad de comentar sobre las acusaciones. Se tiene en cuenta la transparencia y el trato justo.

Medidas disciplinarias:
Dependiendo de la gravedad de la infracción, se pueden tomar medidas, que van desde una nueva advertencia hasta una excedencia o despido. Cada medida se comunica de forma transparente y comprensible.

Veto:
Los empleados tienen derecho a apelar cualquier decisión disciplinaria. Esto se puede hacer por escrito, y el caso será revisado por un organismo independiente.
Anonimato y confidencialidad:
Todos los procedimientos disciplinarios se tratarán de forma confidencial para garantizar la protección de las personas afectadas.

DISIPLIN SORUŞTURMASI

Profesyonel, saygılı ve uyumlu bir çalışma ortamına bağlıyız. Bununla birlikte, herhangi bir suistimal veya çatışma varsa, bu sorunları ele almak için açık ve adil bir süreç izleriz.

Disiplin işleminin amacı:

Tüm çalışanlara adil davranıldığından emin olun. Sorunları şeffaf ve yapıcı bir şekilde çözün.

Şirketin değerleri doğrultusunda davranış ve işbirliğini teşvik edin.

Disiplin prosedürünün aşamaları:

Gayri resmi kon

Küçük ihlaller veya yanlış anlamalar durumunda, söz konusu çalışan ile sorumlu yönetici arasında açıklayıcı bir görüşme yaparız. Amaç, resmi işlem yapılmadan önce bir çözüm bulmaktır.

Yazılı uyarı:

Gayri resmi bir görüşmeden sonra davranış düzeltilmezse, çalışan durumu, alınan önlemleri ve olası sonuçları belgeleyen yazılı bir uyarı alacaktır.

Resmi duruşma:

Ciddi olaylar veya tekrarlanan suistimal durumunda, çalışanın iddialar hakkında yorum yapma fırsatına sahip olduğu bir duruşma planlanır. Şeffaflık ve adil muamele dikkate alınır.

Disiplin cezaları:

İhlalin ciddiyetine bağlı olarak, yeni bir uyarıdan izin veya işten çıkarmaya kadar değişen önlemler alınabilir. Her önlem şeffaf ve anlaşılır bir şekilde iletilir.**uşma:**

Veto:

Çalışanlar herhangi bir disiplin kararına itiraz etme hakkına sahiptir. Bu yazılı olarak yapılabilir ve dava bağımsız bir organ tarafından incelenecektir.

Anonimlik ve gizlilik:

Tüm disiplin soruşturmaları, ilgili kişilerin korunmasını sağlamak için gizli tutulacaktır.

.

GEHALTSTRANSPARENZ

Ein weiteres wichtiges Anliegen unseres Unternehmens ist die **Gehaltstransparenz**. Um Fairness und Chancengleichheit zu fördern, haben wir Richtlinien eingeführt, die sicherstellen, dass Gehälter nachvollziehbar und auf klaren Kriterien basieren.

Grundsätze der Gehaltsstruktur

Leistungsorientierung: Gehälter werden nach der individuellen Leistung, den Fähigkeiten und der Erfahrung der Mitarbeiter festgelegt.

Marktorientierte Bezahlung: Wir orientieren uns an branchenüblichen Standards und passen unsere Gehälter regelmäßig an, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit: Unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder anderen persönlichen Merkmalen garantieren wir gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit.

Zusätzliche Leistungen:

Neben dem Gehalt bieten wir zusätzliche Leistungen wie Boni, Zuschüsse zu Weiterbildungskosten und Gesundheitsprogramme an. Informationen zu diesen Leistungen sind im Mitarbeiterportal einsehbar.

Fragen oder Anliegen?

Sollten Fragen zu diesen Themen bestehen oder Unsicherheiten aufkommen, steht euch die Personalabteilung jederzeit zur Verfügung.
Wir sind bemüht, eine offene Kommunikation zu fördern und für Transparenz zu sorgen. Bitte zögert nicht, uns bei Fragen oder Anliegen zu kontaktieren.
Vielen Dank für eure Aufmerksamkeit und euer Engagement!

SALARY TRANSPARENCY

Another important concern of our company is **salary transparency**. To promote fairness and equal opportunities, we have introduced guidelines to ensure that salaries are accountable and based on clear criteria.

Principles of salary structure

Performance orientation: Salaries are set according to the individual performance, skills and experience of employees.

Market-based pay: We are guided by industry standards and regularly adjust our salaries to remain competitive.

Equal pay for equal work: Regardless of gender, origin or other personal characteristics, we guarantee equal pay for equal work.

Fringe benefits:

In addition to salary, we offer additional benefits such as bonuses, subsidies for further training costs and health programs.

Questions or concerns?

If you have any questions about these topics or if you have any uncertainties, the HR department is always at your disposal.
We strive to promote open communication and transparency. Please do not hesitate to contact us with any questions or concerns.
Thank you very much for your attention and commitment!

TRANSPARENCIA SALARIAL

Otra preocupación importante de nuestra empresa es **la transparencia salarial**. Para promover la equidad y la igualdad de oportunidades, hemos introducido directrices para garantizar que los salarios sean responsables y se basen en criterios claros.

Principios de la estructura salarial

Orientación al rendimiento: Los salarios se establecen en función del rendimiento individual, las habilidades y la experiencia de los empleados.

Remuneración basada en el mercado: Nos guiamos por los estándares de la industria y ajustamos regularmente nuestros salarios para seguir siendo competitivos.

Igual remuneración por igual trabajo: Independientemente del género, origen u otras características personales, garantizamos la igualdad salarial por igual trabajo.

Beneficios complementarios:

Además del salario, ofrecemos beneficios adicionales como bonos, subsidios para costos de capacitación adicional y programas de salud.

¿Preguntas o inquietudes?

Si tienes alguna pregunta sobre estos temas o si tienes alguna duda, el departamento de RRHH está siempre a tu disposición.

Nos esforzamos por promover la comunicación abierta y la transparencia. No dude en ponerse en contacto con nosotros si tiene alguna pregunta o inquietud.

¡Muchas gracias por su atención y compromiso!

MAAŞ ŞEFFAFLIĞI

Şirketimizin bir diğer önemli endişesi de**Maaş şeffaflığı**. Adaleti ve fırsat eşitliğini teşvik etmek için, maaşların hesap verebilir ve net kriterlere dayalı olmasını sağlamak için yönergeler oluşturduk.

Maaş yapısının ilkeleri

Performans odaklılık: Maaşlar, çalışanların bireysel performansına, becerilerine ve deneyimlerine göre belirlenir.

Pazara dayalı ödeme: Endüstri standartlarına göre hareket ediyoruz ve rekabetçi kalabilmek için maaşlarımızı düzenli olarak ayarlıyoruz.

Eşit işe eşit ücret: Cinsiyet, köken veya diğer kişisel özelliklerden bağımsız olarak, eşit işe eşit ücreti garanti ediyoruz.

Yan haklar:

Maaşa ek olarak, ikramiyeler, ileri eğitim masrafları için sübvansiyonlar ve sağlık programları gibi ek avantajlar sunuyoruz.

Sorularınız veya endişeleriniz mi var?

Bu konularla ilgili herhangi bir sorunuz varsa veya herhangi bir belirsizliğiniz varsa, İK departmanı her zaman hizmetinizdedir.
Açık iletişimi ve şeffaflığı teşvik etmeye çalışıyoruz. Lütfen herhangi bir sorunuz veya endişeniz için bizimle iletişime geçmekten çekinmeyin.
İlginiz ve bağlılığınız için çok teşekkür ederiz!

Interne Koordinationsstelle für Menschenrechte:
Internal Human Rights Coordination Office:
Oficina Interna de Coordinación de Derechos Humanos:
İnsan Hakları Koordinasyon Ofisi Başkanlığı İçinde:

humanrights@rewe-group.com