



ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Wir bemühen uns, in unseren Beziehungen zu unseren Mitarbeitern, Lieferanten, Geschäftspartnern und der Gesellschaft, in der wir leben, im Einklang mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen zu handeln und sie zu ermutigen, sensibel mit diesem Thema umzugehen. Diese Richtlinie orientiert sich an internationalen Menschenrechtsprinzipien, einschließlich der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, einschließlich der Internationalen Erklärung der Rechte, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) von 1998 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, dem Global Compact der Vereinten Nationen und den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte.

Diese Richtlinie; Als Optimaler Tourismus gilt dies für die Unternehmen, die wir besitzen, und die Einrichtungen, die wir verwalten. Optimal Tourism erwartet und ermutigt auch seine Lieferanten und Geschäftspartner, diese Grundsätze umzusetzen, und verpflichtet sich, sie in die Verträge aufzunehmen.

Wir gehen mit der gebotenen Sorgfalt darauf ein, menschenrechtliche Risiken für die Menschen in unserem Unternehmen und in unserem Umfeld als Teil der Geschäftsrisiken zu identifizieren und zu verhindern. Wenn wir nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte feststellen, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit ergeben, verpflichten wir uns, auf faire und angemessene Weise Abhilfe zu schaffen oder mit ihnen zusammenzuarbeiten. Wenn wir aufgrund unserer Beziehungen zu Dritten mit diesen negativen Auswirkungen in Verbindung stehen oder daran beteiligt sind, versuchen wir, diese Situation zu verbessern.

Der General Manager von Optimal Tourism, insbesondere der General Manager von Optimal Tourism, ist in erster Linie für die Umsetzung von Optimal Tourism verantwortlich.

DISKRIMINIERUNG

Wir tolerieren keine Diskriminierung.

Wir bemühen uns, ein Arbeitsplatz zu sein, der frei von Diskriminierung, Belästigung und Respektlosigkeit aufgrund von Gründen wie Rasse, Geschlecht, nationaler Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Definitionen von Geschlecht, politischer Meinung oder anderem durch geltende Gesetze geschützten Status ist.

Wir tolerieren kein respektloses oder unangemessenes Verhalten, unfaire Behandlung oder Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art, unabhängig von persönlichen Merkmalen, Position oder Status. Belästigung am Arbeitsplatz oder außerhalb des Arbeitsplatzes ist für uns inakzeptabel, wenn es sich um eine arbeitsbezogene Situation handelt.





VIELFALT UND INKLUSION

Wir schätzen die Unterschiede der Menschen, mit denen wir arbeiten, und versuchen, ihnen das Gefühl zu geben, einbezogen zu werden.

Bei Optimal Tourism setzen wir uns für Chancengleichheit ein und treffen Entscheidungen über Rekrutierung, Vermittlung, Entwicklung, Ausbildung, Vergütung und Beförderung. Wir arbeiten auf der Grundlage der Qualifikation, Leistung, Fähigkeiten und Erfahrung des Mitarbeiters. Vielfalt in unserer Belegschaft ist unerlässlich, um unsere Ziele zu erreichen. Deshalb bemühen wir uns, Mitarbeiter mit unterschiedlichen Hintergründen und Erfahrungen zu gewinnen, zu entwickeln und zu halten.

KINDERARBEIT

Wir setzen keine Kinderarbeit ein.

Wir verbieten die Einstellung von Personen unter 18 Jahren für Positionen, die schwere und gefährliche Arbeit erfordern. Das erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern.

ZWANGSARBEIT UND MENSCHENHANDEL

Wir verbieten alle Formen von Zwangsarbeit, einschließlich Gefängnisarbeit, Schuldknechtschaft, Militärarbeit, moderne Formen der Sklaverei und Menschenhandel aller Art.

SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Wir setzen uns dafür ein, einen Arbeitsplatz zu schaffen, der frei von Gewalt, Belästigung und Drohungen ist.

Wir erbringen Sicherheitsdienstleistungen für Mitarbeiter, wenn dies erforderlich ist, und zwar in einer Weise, die die Würde, Vertraulichkeit und den Ruf des Mitarbeiters respektiert.

ENGAGEMENT FÜR GESELLSCHAFT UND STAKEHOLDER

Wir sind uns bewusst, dass wir Teil der Gemeinschaft sind, in der wir unser Geschäft betreiben.

Während wir unsere Arbeit tun, bauen wir eine Beziehung zu allen unseren Interessengruppen, einschließlich gefährdeter und benachteiligter Gruppen, zu Menschenrechtsfragen auf, die ihnen wichtig sind, wobei ihre Meinungen gehört und berücksichtigt werden. Wir glauben, dass lokale Probleme auf lokaler Ebene auf die am besten geeignete Weise gelöst werden können.

ORGANISATION

Die Organisation ist innerhalb der gesetzlichen Grenzen frei.





Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeiter, einer Gewerkschaft beizutreten, sie zu gründen oder nicht beizutreten, ohne Repressalien oder Drohungen befürchten zu müssen.

Wir setzen uns für einen konstruktiven Dialog mit den frei gewählten Vertretern unserer Mitarbeiter ein, die von einer gesetzlich anerkannten Gewerkschaft vertreten werden.

SICHERER UND GESUNDER ARBEITSPLATZ

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter steht an erster Stelle.

Unsere Politik ist es, einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz zu bieten und die geltenden Gesetze, Vorschriften und internen Anforderungen zum Arbeitsschutz und zur Sicherheit am Arbeitsplatz einzuhalten. Wir arbeiten daran, ein gesundes und produktives Arbeitsumfeld zu schaffen und zu erhalten, indem wir Risiken identifizieren und beheben, die zu Unfällen, Verletzungen und Gesundheitsproblemen führen können.

ARBEITSZEITEN, LÖHNE UND PERSÖNLICHKEITSRECHTE

Wir formulieren unsere Lohnpolitik und unsere Persönlichkeitsrechte wettbewerbsfähig nach der Branche, dem lokalen Arbeitsmarkt und nach den Bestimmungen der geltenden Tarifverträge. Wir führen unsere Geschäftstätigkeit in Übereinstimmung mit den geltenden Lohn- und Arbeitszeitgesetzen. Wir bieten unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, ihre Talente und Potenziale zu entfalten und Fortschritte zu erzielen.

UMWELTVERANTWORTUNG UND WASSERRESSOURCEN

Wir sind uns der möglichen Auswirkungen unserer Land- und Wassernutzung innerhalb unserer Wertschöpfungskette auf die Menschenrechte bewusst und gehen dieses Problem mit spezifischen Praktiken an. Im Einklang mit unserer Umweltpolitik respektieren wir das menschliche Bedürfnis nach Wasserressourcen und sauberem Trinkwasser sowie den Schutz von Ökosystemen und Gesellschaften durch angemessene sanitäre Einrichtungen.

ROUTING UND BERICHTERSTATTUNG

Wir bemühen uns, Arbeitsplätze zu schaffen, an denen eine offene und ehrliche Kommunikation zwischen allen Mitarbeitern geschätzt und respektiert wird.

Optimal Tourism verpflichtet sich, die geltenden Arbeits- und Beschäftigungsgesetze einzuhalten, wo immer wir tätig sind. Optimal Tourism stellt auch sicher, dass die Mitarbeiter durch Schulungen und





jährliche Zertifizierungen über die Menschenrechtspolitik informiert sind.

Jeder Mitarbeiter, der der Meinung ist, dass es einen Konflikt zwischen der Sprache der Richtlinie und den Gesetzen, Gepflogenheiten und Praktiken des Ortes, an dem er arbeitet, gibt, Fragen zu dieser Richtlinie hat oder einen potenziellen Verstoß gegen diese Richtlinie vertraulich melden möchte, sollte diese Fragen und Bedenken an die Personalabteilung richten.

Mitarbeiter können mutmaßliche Richtlinienverstöße auch per E-Mail an quality@dreamworldhotels.com.tr melden. Es werden keine Vergeltungsmaßnahmen oder Gegenmaßnahmen gegen Mitarbeiter ergriffen, die Bedenken im Rahmen dieser Richtlinie melden. Das Unternehmen wird die Bedenken der Mitarbeiter untersuchen, darauf reagieren und geeignete Korrekturmaßnahmen als Reaktion auf Verstöße ergreifen.

Die Menschenrechtspolitik steht im Einklang mit dem Ethikkodex von Optimal Tourism.

ÖFFENTLICHE INFORMATIONEN

Im Rahmen unseres jährlichen Nachhaltigkeitsberichts verpflichten wir uns, unsere menschenrechtlichen Verpflichtungen, Bemühungen und Erklärungen in Übereinstimmung mit dieser Menschenrechtsrichtlinie regelmäßig zu überprüfen und öffentlich darüber zu berichten. Diese Berichterstattung bezieht sich auf das UN Guidelines Reporting Framework.

Optimal Tourism behält sich das Recht vor, diese Richtlinie jederzeit zu ändern. Nichts in dieser Richtlinie ersetzt den Arbeitsvertrag zwischen Optimal Tourism und seinen Mitarbeitern, und die Teilnahme an diesem Programm stellt keine Garantie dafür dar, dass das Arbeitsverhältnis zwischen Optimal Tourism und dem Mitarbeiter fortgesetzt wird.

