



POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI GRUPY KAPITAŁOWEJ RAINBOW TOURS		
Podstawa prawna wydania:	§ 6 ust. 4 pkt 14) „Regulaminu Zarządu Rainbow Tours Spółki Akcyjnej”	
Numer własny lub uchwały:	Zarząd: Uchwała Nr 02/12/17 z dn. 21.12.2017 r. [Załącznik nr 6 do wskazanej uchwały]	Rada Nadzorcza: nie dotyczy
Lista dystrybucyjna:	Wszystkie jednostki organizacyjne Rainbow Tours Spółki Akcyjnej; spółki zależne wchodzące w skład Grupy Kapitałowej Rainbow Tours	
obowiązuje od / przegląd zarządczy:	21.12.2017 r.	nie dotyczy / na bieżąco
Właściciel dokumentu:	Zarząd	
Wewnętrzne akty normatywne zmienione / uchylone:	nie dotyczy	
Wewnętrzne akty normatywne powiązane:	nie dotyczy	
Załączniki:	nie dotyczy	

Spis treści:

WSTĘP	2
CEL	2
OBSZARY	2
PRACOWNICY LOKALNI W POLSCE I PRACOWNICY DESTYNACJI	2
PRACOWNICY W ŁAŃCUCHU DOSTAW	2
KLIENCI I GOŚCIE	2
ZAKRES OBOWIĄZYWANIA POLITYKI	2

WSTĘP

W rzadko której branży różnorodność odgrywa tak istotną rolę, jak właśnie w turystyce. To ona napędza nas do działania, a poznanie jej i doświadczenie stanowi cel naszej pracy. Tak jak stanowi fundamentalną wartość w otaczającym nas świecie, który pokazujemy naszym klientom i gościom, tak w naszej organizacji tworzy bazę i punkt startu. Dbanie o nią jest dla nas równocześnie ogromnym wyzwaniem, zdajemy sobie bowiem sprawę, że nie tylko przekłada się na nasze wymierne korzyści, ale wpływa także na nasz rozwój, innowacyjność a przede wszystkim konkurencyjność. W RAINBOW TOURS różnorodność ma jednak wymiar nie tylko lokalny, ograniczający się do naszych pracowników, rezydentów czy pilotów, opiekujących się naszymi klientami na całym świecie. Świadcząc usługi na niemal wszystkich kontynentach, postrzegamy różnorodność znacznie szerzej, mając na względzie również pracowników całego naszego łańcucha dostaw, a także naszych klientów. Różnorodność naszych pracowników odzwierciedla również różnorodność naszych klientów i gości. Wiemy więc, że zobowiązania, które podejmujemy na miejscu mają bezpośrednie przełożenie na nasze usługi niemal w każdym zakątku świata, że wdrażając i przestrzegając zasad polityki różnorodności tu w Polsce, jesteśmy ambasadorami różnorodności wobec naszych klientów, wszędzie gdzie zdecydują się z nami wybrać.

CEL

Chcemy tworzyć bezpieczne i przyjazne miejsce pracy, dlatego mając na uwadze poszanowanie dla różnorodnego, wielokulturowego społeczeństwa kładziemy szczególny nacisk na politykę równego traktowania ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonanie polityczne, przynależność związkową, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, styl życia, formę, zakres i podstawę zatrudnienia, inny typ współpracy oraz inne przesłanki narażone na zachowania dyskryminacyjne.

Zebranie i wdrożenie polityki różnorodności ma na celu zagwarantowanie naszym pracownikom, że żadna forma dyskryminacji nie spotka się z pobłażliwością i brakiem naszej reakcji.

OBSZARY

Postrzegając różnorodność jako wartość nie tylko w skali lokalnej, ale również globalnej rozumiemy politykę różnorodności jako działania obejmujące 3 obszary: pracowników lokalnych w Polsce i pracowników destynacji, pracowników w naszym łańcuchu dostaw, klientów i gości. W swojej polityce kierujemy się przepisami prawa krajowego oraz międzynarodowego, a także wymaganiami odnoszącymi się do spółek giełdowych, określonych między innymi w dokumencie „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW”. Staramy się również nawiązywać do zapisów i wytycznych zawartych w Karcie Różnorodności.

PRACOWNICY LOKALNI W POLSCE I PRACOWNICY DESTYNACJI

Politykę różnorodności chcemy realizować poprzez:

1. Tworzenie przyjaznej atmosfery pracy i kultury organizacji wolnej od wszelkich przejawów dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonanie polityczne, przynależność związkową, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, styl życia, formę, zakres i podstawę

zatrudnienia, inny typ współpracy oraz inne przesłanki narażone na zachowania dyskryminacyjne.

2. Jasne zasady powoływania członków organów Spółki (co leży w zakresie kompetencji Walnego Zgromadzenia, zarówno w przypadku wyboru członków Rady Nadzorczej, jak i członków Zarządu Spółki), jak również wyboru kluczowych menadżerów, co realizowane jest w oparciu o kryteria merytoryczne i predyspozycje danej osoby do sprawowania powierzanej jej funkcji. W szczególności obejmuje to kwalifikacje i doświadczenie zawodowe odpowiadające profilowi stanowiska.
3. Upowszechnianie zasad równego traktowania w zatrudnieniu oraz wiedzy nt. mobbingu i określenie trybu postępowania w przypadku takiego zdarzenia w dokumencie, który stanowi załącznik do regulaminu pracy, podpisany przez pracodawcę oraz przedstawiciela załogi. Równocześnie opracowaliśmy kompleksową politykę praw człowieka opisującą nasze podejście w tym zakresie.

PRACOWNICY W ŁAŃCUCHU DOSTAW

Realizacja naszych usług, a tym samym realizacja marzeń naszych klientów o podróżach w te bliskie i te dalekie zakątki świata możliwa jest w dużej mierze dzięki dziesiątkom osób, z którymi nasi klienci mają kontakt podczas realizacji swoich podróży. Dokładamy wszelkich starań, aby promować politykę różnorodności również wśród naszych kontrahentów zdając sobie sprawę, że dobrze realizowana przyniesie wymierne korzyści materialne i niematerialne również nam. Jest to szczególnie istotne w miejscach o odmiennych standardach w podejściu do równego traktowania i braku dyskryminacji. W tym obszarze chcemy podejmować działania zmierzające do:

1. Zwiększenia w zatrudnieniu udziału grup mogących podlegać dyskryminacji, w tym głównie z uwagi na płeć, wiek czy pochodzenie etniczne.
2. Podnoszenia standardów dotyczących równego traktowania, w szczególności w miejscach, gdzie wciąż są one dużo niższe niż w Polsce.
3. Upowszechnianie wiedzy na temat wagi różnorodności wśród naszych klientów i gości.

KLIENCI I GOŚCIE

Różnorodność naszych pracowników i kontrahentów odzwierciedla różnorodność naszych klientów oraz gości, dlatego szanujemy ją i uwzględniamy dostosowując do niej nasze produkty. Staramy się zapewnić równy dostęp do naszych usług, stale zwiększając zakres dostępu do usług osobom o określonej diecie, bądź wymaganiach zdrowotnych oraz grupom mniej uprzywilejowanym, w tym osobom niepełnosprawnym. W indywidualnych przypadkach naszych klientów oferujemy personalnie dobrane propozycje wyjazdów po wcześniejszej weryfikacji możliwości w tym zakresie.

ZAKRES OBOWIĄZYWANIA POLITYKI

Obowiązek stosowania niniejszej polityki dotyczy pracowników we wszystkich spółkach Grupy Kapitałowej RAINBOW TOURS, niezależnie od zajmowanego stanowiska. Realizacja stosowania polityki oraz jej zgodność z aktualnymi regulacjami prawnymi oraz pozostałymi dokumentami i procedurami RAINBOW TOURS będzie regularnie nadzorowana. Wszelkie konieczne korekty czy uspoźnienia będą niezwłocznie wprowadzane i komunikowane do pracowników. W przypadku wątpliwości dotyczących charakteru poszczególnych działań lub zdarzeń należy zapoznać się obowiązującymi przepisami lub zgłosić wątpliwość do przełożonego.