



POLITYKA PRAW CZŁOWIEKA 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 4 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:

MISJA	2
CEL USTANAWIANIA POLITYKI	2
PODSTAWY POLITYKI	2
ZAKRES DZIAŁANIA	2
GŁÓWNE OBSZARY POLITYKI PRAW CZŁOWIEKA	2
DZIAŁANIA WDRAŻAJĄCE POLITYKĘ PRAW CZŁOWIEKA	3
ZAKRES OBOWIĄZYWANIA POLITYKI	4

MISJA

Od prawie trzech dekad pokazujemy wszystkim miłośnikom podróży prawdziwe oblicze Europy i Świata. Poruszając się w międzynarodowym środowisku, mając wśród swoich współpracowników przedstawicieli różnych kultur, narodowości, religii, a także inicjując spotkania międzykulturowe dla naszych klientów postrzegamy poszanowanie godności drugiego człowieka jako największą wartość, a przestrzeganie praw człowieka w relacjach z naszymi klientami, pracownikami i wszystkimi pozostałymi interesariuszami jest naszym priorytetem.

Będąc jednym z największych biur turystycznych w Polsce dostrzegamy również naszą niebagatelną rolę w propagowaniu zasad odpowiedzialnego podróżowania i etycznych postaw zarówno podczas przygotowywania oferty jak i podczas jej realizacji, co mamy nadzieję zaowocuje zwiększeniem świadomości naszych turystów i przyczyni się do bardziej etycznego postępowania każdego z nich.

CEL USTANAWIANIA POLITYKI

Niniejsza polityka określa wytyczne, jakimi chcemy się kierować się we współpracy z pracownikami, zarówno w Polsce jak i poza jej granicami, pracownikami w całym naszym łańcuchu dostaw, klientami, a także w relacjach ze społecznościami lokalnymi. Określa naszą praktykę i manifestuje nasze dążenia do podnoszenia standardów przestrzegania praw człowieka w każdym miejscu, w którym zaznaczamy swoją obecność.

PODSTAWY POLITYKI

Tworząc niniejszą politykę, jak również stosując zapisy w pozostałych naszych regulaminach, politykach i procedurach kierujemy się przede wszystkim zapisami krajowych dokumentów, w tym przede wszystkim Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej oraz zapisami Kodeksu Pracy i Kodeksu Cywilnego. Niniejszy dokument uwzględnia również międzynarodowe wytyczne i zalecenia spisane w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych, Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy, dotyczące fundamentalnych zasad i praw w pracy (m.in.: wolność zrzeszania się i prawo do rokowań zbiorowych, zakaz wszystkich form pracy przymusowej i obowiązkowej, skuteczna likwidacja pracy dzieci, brak dyskryminacji w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu) oraz wytycznych branżowych, w tym w Globalnym Kodeksie Etyki w Turystyce i Kodeksie Postępowania na rzecz ochrony dzieci przed wykorzystywaniem w turystyce.

ZAKRES DZIAŁANIA

Niniejsza polityka dotyczy przede wszystkim naszych pracowników oraz klientów, ponieważ na relacje z tymi dwoma grupami mamy bezpośredni wpływ. Jak wskazuje jednak ONZ: „*Odpowiedzialność za poszanowanie praw człowieka to ogólnoświatowy standard postępowania, jakiego oczekuje się od wszystkich przedsiębiorstw, bez względu na to, gdzie działają.(...)Odpowiedzialność ta istnieje ponad i niezależnie od stosowania się do przepisów prawa krajowego i regulacji chroniących prawa człowieka*”. Dlatego, działając na kilkudziesięciu rynkach świata staramy się również nie tracić z oczu wszystkich pozostałych pracowników i współpracowników w naszym łańcuchu dostaw oraz pozostałych interesariuszy, w tym odwiedzanych przez naszych turystów społeczności lokalnych. Nawet jeśli nie łączą nas z nimi bezpośrednie stosunki pracy chcemy upominać się o ich prawa w relacjach z naszymi kontrahentami i dostawcami. Jako firma z

rozwiniętego, demokratycznego państwa prawa mamy szczególne zobowiązania wobec członków społeczności mniej uprzywilejowanych państw. Możemy i chcemy służyć przykładem jako firma, która dba o pracowników, klientów, wyznacza wysokie standardy w zakresie polityki równości, różnorodności i praw człowieka.

GŁÓWNE OBSZARY POLITYKI PRAW CZŁOWIEKA

W niniejszej polityce skupiamy się na zagwarantowaniu stosownych praw naszym pracownikom i to ich dotyczy pierwszy obszar (prawa pracownicze). Szczególnie chronione w turystyce powinny być dzieci i to im poświęcony jest drugi obszar polityki. Trzeci dotyczy członków lokalnych społeczności, w tym m.in. plemion, grup etnicznych, odwiedzanych przez naszych turystów. Ten obszar jest dla nas szczególnie istotny z uwagi na fakt, że członkowie tych społeczności, uczestnicząc w tworzeniu atrakcji turystycznych, stają się istotnym elementem naszego łańcucha wartości, dostarczając wrażeń i doświadczeń naszym klientom. Czwarty obszar stanowią klienci, o interesy których chcemy przede wszystkim rzetelnie dbać, zawsze dążąc do zagwarantowania zgodności oferty z jej realizacją.

1. PRAWA PRACOWNICZE

Nasi pracownicy są największą wartością firmy. Staramy się prowadzić z nimi ciągły dialog, aktywnie włączając ich w procesy decyzyjne o kierunku, w którym działamy lub zamierzamy działać. W Spółce, poza niniejszą polityką funkcjonują również spisane Zasady równego traktowania w zatrudnieniu, będące załącznikiem do Regulaminu Pracy. Działając w duchu poszanowania praw człowieka szczegółowe wytyczne dotyczą następujących zagadnień:

Przejrzyste warunki pracy i proces rekrutacji

Każdy pracownik ma prawo do jasnej i pełnej informacji o warunkach swojego zatrudnienia, zakres prac jest wyczerpująco opisany i uregulowany. Pracownik ma pełen wgląd w swoje prawa i obowiązki, a z pracownikami prowadzony jest aktywny dialog oparty na zaufaniu. Pracownicy podpisują umowy zgodnie z faktycznym stanem zatrudnienia.

Proces rekrutacji jest jasno określony i wolny od 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. Jedynym kryterium wyboru pracownika są przesłanki merytoryczne i jego przygotowanie do pełnienia obowiązków.

Dobrowolność pracy i praca nieletnich

Zabrania się pracy przymusowej i zatrudniania osób małoletnich poniżej 16 roku życia. Dla osób poniżej 16 roku życia dostępne są jednak staże i praktyki.

Wynagrodzenie i czas pracy

Pracownicy otrzymują wynagrodzenie adekwatne do zajmowanego stanowiska i zakresu zadań. Prawem każdego pracownika jest odpowiednia ilość dni wolnych od pracy, z których korzysta w wybranym przez siebie i zaakceptowanym przez pracodawcę czasie. W Spółce obowiązuje zasada równości wynagrodzenia w przypadku wykonywania pracy o tej samej wartości, przy czym pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w

odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Wolność zrzeszania się, prawo do reprezentacji zbiorowej i prawo do swobodnego komunikowania się

Pracownicy mają prawo do zrzeszania się w wybranych przez siebie organizacjach oraz do reprezentacji zbiorowej, która pozwala chronić ich interesy w przypadku konfliktu z pracodawcą. Wszelkie zapisy krajowego ustawodawstwa są przestrzegane. Pracownicy mogą również swobodnie wypowiadać się na terenie przedsiębiorstwa w zakresie warunków zatrudnienia i pełnienia przez siebie obowiązków.

Różnorodność i zakaz dyskryminacji

Firma posiada oddzielnie spisana politykę różnorodności, której główne założenia stanowi zakaz wszelkiej 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.

Zakaz stosowania przemocy

Wszelka przemoc wobec pracowników jest zabroniona i karana z całą surowością.

Walka z wszelkim rodzajem nękania, w tym z molestowaniem seksualnym i naruszaniem innych praw pracownika

Pracodawca szanuje godność i wszelkie inne prawa pracownika. Żadna forma nękania, molestowania seksualnego czy naruszania innych praw pracownika nie będzie akceptowana. Szczegółowe zapisy o trybie postępowania i odpowiedzialności pracodawcy znajdują się w załączniku do Regulaminu Pracy.

Ochrona zdrowia, bezpieczeństwo i higiena pracy

Pracodawca dokłada wszelkich starań, aby zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz zredukować liczbę wypadków w pracy. Przestrzega przy tym wszelkich regulacji prawnych w tym zakresie.

Równowaga między pracą zawodową, a życiem prywatnym

Pracodawca dba o komfort psychospołeczny pracowników, pamiętając, że dobre samopoczucie pracowników przekłada się na jakość ich pracy i życia. Respektuje znaczące wydarzenia w życiu pracowników, umożliwiając im bez przeszkód korzystanie ze wszystkich praw, przysługujących w takich sytuacjach.

Szkolenia i wsparcie w kształceniu się

RAINBOW TOURS dba o szkolenia i ciągle podnoszenie kwalifikacji pracowników oraz wspiera ich w woli dalszego kształcenia się.

2. PRAWA DZIECI

Stoimy na stanowisku, że dzieci powinny być w turystyce szczególnie chronione, czemu służą zapisy Kodeksu Postępowania na rzecz ochrony dzieci przed wykorzystywaniem w turystyce, który jest dla nas drogowskazem w tym zakresie. Nie tolerujemy żadnej formy wykorzystywania dzieci, traktowania ich w sposób pozbawiający godności i podstawowych praw, w szczególności prostytucji, сутenerstwa, handlu dziećmi, pedofilii, pornografii dziecięcej czy nadużywania zależności nieletnich.

Dotyczy to w szczególności realizacji naszej oferty. Zamierzamy prowadzić w tym zakresie aktywną edukację naszych pracowników, w szczególności pilotów, przewodników i rezydentów, pracujących na destynacjach. W procesie kontraktowania dążymy do unikania atrakcji, gdzie występuje ryzyko w tym zakresie. W procesie organizowania produktu (usługi turystycznej) i związanej z tym

relacji kontraktowej dążymy do weryfikacji naszych atrakcji pod tym kątem, tam gdzie jest to możliwe.

3. PRAWA SPOŁECZNOŚCI LOKALNYCH

Wychodzimy z założenia, że odpowiedzialna turystyka to również branie na siebie odpowiedzialności za ewentualne szkody, jakie może nieść ze sobą kontakt i nierespektowanie praw lokalnej ludności. Dopełniamy wszelkich starań, aby relacje te były harmonijne, oparte na dialogu, uwzględniające warunki ekonomiczne, kulturowe i społeczne odwiedzanych społeczności.

W przypadku aktywności polegających na kontakcie z ludnością plemienną, zwłaszcza w krajach mniej rozwiniętych, niedemokratycznych i tych o mniej utrwalonej kulturze prawnej dokładamy wszelkich starań, aby kontakty te odbywały się z zachowaniem najwyższych standardów etycznych, z poszanowaniem prywatności, godności, na zasadzie dobrowolności, równości i wzajemnych korzyści.

4. PRAWA KLIENTÓW

Dbając o najwyższą jakość zapewniamy naszym klientom rzetelną usługę i zgodność oferty z jej realizacją. Stale monitorujemy i analizujemy sytuację i poziom bezpieczeństwa w miastach i krajach odwiedzanych przez naszych klientów, aby zapewnić im bezpieczną podróż i pobyt. Dostarczamy im również aktualnych informacji o tej sytuacji i aktualizujemy wewnętrzne procedury na wypadek niespodziewanych zdarzeń i sytuacji.

Dane naszych klientów przetwarzane są z zachowaniem najwyższych standardów i w zgodzie z przepisami prawa krajowego i unijnego.

Staramy się zapewnić równy dostęp do naszych usług, stale zwiększając zakres dostępu do usług grupom mniej uprzywilejowanym, w tym osobom niepełnosprawnym.

Procedury reklamacyjne i zasady odstąpienia od umowy są klientom jasno i w sposób przejrzysty komunikowane.

DZIAŁANIA WDRAŻAJĄCE POLITYKĘ PRAW CZŁOWIEKA

Zobowiązujemy się do wypełniania obowiązku poszanowania praw człowieka, między innymi poprzez:

1. **OCZEKIWANIE** (wyrażone aktywną komunikacją) wobec naszego personelu, partnerów biznesowych i innych podmiotów bezpośrednio związanych z naszą działalnością, produktami czy usługami, aby przestrzegali praw człowieka podczas współpracy z RAINBOW TOURS.
2. Otwartą **KOMUNIKACJĘ** z interesariuszami, dążącą do zapobiegania wszelkim naruszeniom praw człowieka; m.in. dążenie do otwartego, bezpośredniego dialogu ze społecznościami lokalnymi oraz rzetelnego, zaspokajającego ich potrzeby informacyjne komunikowania naszego zaangażowania biznesowego i społecznego na ich obszarze.
3. **WDROŻENIE ROZWIĄZAŃ SYSTEMOWYCH**, w postaci między innymi zobowiązywania naszych dostawców do przestrzegania praw człowieka (w szczególności na destynacjach), m.in. poprzez stosowne zapisy w kontraktach z dostawcami. Planujemy podjąć stosowne działania w tym zakresie, poczynwszy od audytu naszych kontraktów, po stopniowe wprowadzanie klauzul i regulacji.
4. **PODANIE DO PUBLICZNEJ WIADOMOŚCI** naszych zobowiązań w zakresie przestrzegania praw człowieka, a także komunikację przyjęcia niniejszej Polityki do wszystkich pracowników, partnerów biznesowych i innych interesariuszy, przede wszystkim poprzez raportowanie danych niefinansowych.

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.

Kluczowe zapisy niniejszej polityki w znacznym stopniu dotyczą spółki dominującej Rainbow Tours S.A. Polityka została przyjęta dla Grupy Kapitałowej – co oznacza, iż postanowienia niniejszej polityki mają zastosowanie do pozostałych spółek z Grupy Kapitałowej, które zobowiązane są w równym stopniu respektować i stosować politykę w zakresie adekwatnym do specyfiki ich działalności.