



## **Menschenrechtspolitik der Marissol Gruppe**

**Betreff:** Verpflichtung zur Wahrung und Förderung der Menschenrechte und der Würde aller Menschen, die mit unserer Geschäftstätigkeit in Verbindung stehen

**Version:** 1.0

**Datum des Inkrafttretens:** 01.05.2025

**Gilt für:** Alle Hotels und Betriebe der Marissol Hotel Group

### **1. Zweck und Verpflichtung**

Die Marissol Group verpflichtet sich, die Menschenrechte und die Würde aller Menschen, die mit unserer Geschäftstätigkeit in Verbindung stehen, zu wahren und zu fördern. Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst, Schaden zu verhindern, Fairness zu fördern und die Schwächsten zu schützen – darunter Kinder, Jugendliche, Frauen, ethnische Minderheiten, Menschen mit Behinderungen und LGBTQ+-Personen. Diese Richtlinie basiert auf den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, den ILO-Kernübereinkommen und den A13-Leitlinien von Travelife.

### **2. Geltungsbereich**

**Diese Richtlinie gilt für:**

- Alle Mitarbeiter, Manager und Führungskräfte der Marissol Group.**
- Auftragnehmer, Lieferanten und Partner, die mit unseren Betrieben in Verbindung stehen.**
- Alle Geschäftsaktivitäten, sowohl in unseren Einrichtungen als auch in unserer Lieferkette.**

### **3. Grundprinzipien**

#### **3.1 Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion**

- Wir verbieten Diskriminierung in jeglicher Form – aufgrund von Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Alter, Behinderung, Familienstand, Schwangerschaft oder anderen geschützten Merkmalen.



- Wir setzen uns aktiv für einen inklusiven Arbeitsplatz ein, der Vielfalt schätzt und die gleichberechtigte Teilhabe und Vertretung fördert.

### **3.2 Schutz vulnerabler Gruppen**

- Kinder und Jugendliche – Keine Kinderarbeit, Schutz vor wirtschaftlicher Ausbeutung und Schutz vor jeglicher Form von Missbrauch, Vernachlässigung oder Ausbeutung.
- Frauen – Gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Schutz vor sexueller Belästigung und Förderung der Gleichstellung der Geschlechter bei den Karrierechancen.
- LGBTQ+-Personen – Achtung der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität mit null Toleranz gegenüber Diskriminierung, Belästigung oder Ausgrenzung.
- Minderheiten und marginalisierte Gruppen – Gewährleistung eines fairen Zugangs zu Beschäftigung, Ausbildung und Aufstieg, mit kultureller Sensibilität in allen Abläufen.

### **3.3 Sichere und respektvolle Umwelt**

- Keine Belästigung oder Missbrauch – Null Toleranz für körperliche, verbale, sexuelle oder psychische Belästigung, Mobbing oder Missbrauch.
- Keine Ausbeutung – Absolutes Verbot von Zwangsarbeit, Menschenhandel und ausbeuterischen Arbeitsbedingungen.
- Faire Behandlung – Transparente und konsequente Anwendung der Richtlinien, faire Disziplinarverfahren und Chancengleichheit.

### **3.4 Freiheit & Rechte**

- Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen.
- Privatsphäre und Vertraulichkeit für alle Mitarbeiter, insbesondere in Bezug auf die persönliche Identität und den Status.

## **4. Maßnahmen zur Umsetzung**

- Verantwortlichkeit der Führung – Die Geschäftsleitung stellt sicher, dass die Richtlinien in alle Geschäftspraktiken integriert sind, und kommuniziert sie an alle Mitarbeiter und Partner.
- Training & Awareness – Obligatorische Schulungen zu Menschenrechten, Vielfalt und dem Schutz gefährdeter Gruppen für alle Mitarbeiter.



- Lieferantenverträge – Aufnahme von Menschenrechtsklauseln, die die Einhaltung verlangen und bei Verletzung einen Kündigungsgrund bieten.
- Vertrauliche Meldekanäle – Sichere, anonyme Möglichkeiten für Mitarbeiter und Stakeholder, Bedenken zu melden, ohne Vergeltungsmaßnahmen befürchten zu müssen.
- Immediate Response Protocol – Schnelle Untersuchung und Maßnahmen in Fällen von Belästigung, Diskriminierung, Missbrauch oder Ausbeutung.

## **5. Überwachung und kontinuierliche Verbesserung**

- Jährliche interne Überprüfung von Vorfällen, Beschwerden und Korrekturmaßnahmen.
- Regelmäßige Lieferanten- und Partneraudits zur Einhaltung der Vorschriften.
- Kontinuierliche Zusammenarbeit mit Interessengruppen, um den Schutz zu stärken und neu auftretende Risiken anzugehen.

## **6. Erklärung zur Null-Toleranz**

Die Marissol Group erklärt ausdrücklich:

**"Wir werden keine Diskriminierung, Belästigung, Missbrauch, Ausbeutung oder unfaire Behandlung tolerieren. Wir werden Kinder, Jugendliche, Frauen, LGBTQ+-Personen und alle Minderheiten oder marginalisierten Gruppen in unseren Aktivitäten und Partnerschaften aktiv schützen."**

*General Manager Asterias*