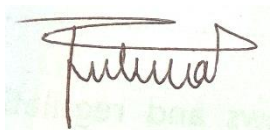


UNSERE WICHTIGSTEN GRUNDSÄTZE

2024

Versionsverlauf

Versionsnummer	Beschreibung	Autor	Datum
V1	Erstellung eines Dokuments	Marielle Herbadji	2020
V2	Aktualisierung der aktuellen Grundsätze und Hinzufügung spezifischerer Ziele	Juliette Deloustal	2024



01/04/2024

Ravin Unthiah
Chief Officer – Hotel operations

Einführung

Attitude Hospitality Management Ltd (AHML), die Verwaltungsgesellschaft der Attitude Hotels, hat Richtlinien und Verfahren eingeführt, die die guten Praktiken und das Wohlergehen unserer Mitarbeiter, die als Family Members (FMs) bezeichnet werden, beschreiben.

Einige unserer wichtigsten Grundsätze, Maßnahmen und Richtlinien sind:

- Grundsatz für die Karriereentwicklung unserer Family Member
- Richtlinie zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung
- Mari Top Auszeichnung
- Richtlinie zur Auszeichnung langjähriger Mitarbeiter
- Gewinnbeteiligung
- Zenfan Lakaz-Grundsatz
- Disziplinarmaßnahmen
- Richtlinie zu Gewalt, Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz
- Programm für den Wellness-Monat
- Richtlinie zu Gewerkschaften
- Umweltschutzmaßnahmen
- Rechte und Schutz von Kindern
- Richtlinie zur Förderung der örtlichen Communities
- Qualitätssicherungsmaßnahmen
- Verantwortungsvolle Beschaffungsmaßnahmen und -leitlinie
- Maßnahmen für Gesundheit und Sicherheit

Bei diesen Grundsätzen, Maßnahmen und Richtlinien handelt es sich um vollwertige Dokumente, die in Zusammenarbeit mit unseren Hotels verfasst wurden und in diesen angewendet werden. Dieses Dokument ist eine Zusammenfassung der Grundsätze, Maßnahmen und Richtlinien, die bei Attitude gelten.

Die in diesem Dokument verwendeten Abkürzungen lauten wie folgt:

- AHML = Attitude Hospitality Management Ltd.
- FM = Family Member, eine Person, die für die Attitude-Gruppe arbeitet
- CEO = Chief Executive Office, Vorstandsvorsitzender

Personalpolitik (HR-Richtlinien)

Wir bei Attitude glauben, dass jeder Mensch es verdient, mit Würde, Respekt und Fairness behandelt zu werden. Wir setzen uns uneingeschränkt für die Einhaltung der Menschenrechte ein und lehnen jede Form von Ausbeutung, Belästigung, Missbrauch oder Diskriminierung aufgrund von Nationalität, Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit oder Glauben ab.

Wir sind uns bewusst, dass das Wohlergehen unserer Mitarbeiter an erster Stelle steht, und deshalb setzt sich Attitude dafür ein, dass alle Mitarbeiter fair und unter Einhaltung der Arbeits- und Menschenrechtsgesetze behandelt werden.

Alle unsere Maßnahmen stehen im Einklang mit den örtlichen Gesetzen, Vorschriften und Verordnungen und wir bemühen uns, diese nach Möglichkeit zu übertreffen.

Die folgenden Richtlinien geben einen Einblick in unser Engagement für die Schaffung eines respektvollen, integrativen und unterstützenden Arbeitsumfelds für alle Family Member.

Grundsatz für die Karriereentwicklung unserer FM

Es ist unser Grundsatz, unseren FM die Möglichkeit zu geben, sich innerhalb der Gruppe weiterzuentwickeln und sich durch Beförderung und Versetzung in Bezug auf Kapazität, Fähigkeiten, Status und Gehalt zu verbessern.

Bei der Auswahl eines FM für eine Beförderung oder Versetzung müssen wir die folgenden Kriterien sorgfältig berücksichtigen:

- Eignung, Fähigkeit und Talent für die Stelle.
- Dauer der Betriebszugehörigkeit.
- Ausbildung und Effizienz.
- Anwesenheit, Verhalten am Arbeitsplatz, Einhaltung der Disziplinar- und Sicherheitsvorschriften.

Möglichkeiten wie Beförderungen, Versetzungen innerhalb der Abteilungen, abteilungsübergreifende Versetzungen und Versetzungen zwischen Hotels stehen FM zur Verfügung. Um eine Versetzung beantragen zu können, müssen jedoch bestimmte Bedingungen erfüllt sein.

Die oben genannten Punkte werden durch ein genau definiertes Verfahren (die Verfahren sind in den Richtlinien festgelegt) befolgt werden, das es dem Unternehmen ermöglicht, alle Informationen zu erhalten und für Prüfungszwecke zu nutzen.

Richtlinie zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

AHML erkennt an, dass Personen mit wesentlichen geistigen oder körperlichen Behinderungen angemessene Anpassungen benötigen, um die wesentlichen Aufgaben ihres Arbeitsplatzes oder des Arbeitsplatzes, für den sie in Betracht gezogen werden, auszuführen zu können.

Daher versuchen wir, qualifizierte Personen mit einer Behinderung in Übereinstimmung mit den geltenden nationalen und lokalen Gesetzen angemessen zu berücksichtigen.

Unsere lokalen Gesetze schützen Menschen mit Behinderungen vor Diskriminierung bei der Beschäftigung. Wenn AHML eine solche Behinderung bekannt ist, werden wir eine angemessene Anpassung einer qualifizierten Person in Betracht ziehen, damit diese die wesentlichen Aufgaben der Stelle ausführen kann. Wir werden versuchen, durch einen Dialog mit der Person über die persönlichen Einschränkungen und den Anpassungsbedarf Anpassungen anzubieten.

Diese Anpassungen werden in Absprache mit dem Abteilungsleiter, dem Bedarf der Stelle und dem FM oder dem Bewerber vorgenommen, um ihnen die Ausübung dieser Stelle zu ermöglichen.

Mari TOP Auszeichnung

Die AHML MARI TOP Auszeichnung zielt darauf ab, unseren FM zu helfen, ihr Potential durch unser Personal Progress Team Success (PPTS) Modell zu erreichen. Außerdem soll eine stärkere Beteiligung und Einbindung aller FM in Bezug auf die Maßnahmen erreicht werden, die sie zur Verbesserung des Gästeerlebnisses und der Arbeitsumgebung wiederholen sollen.

Die Auszeichnung ist eine weitere Möglichkeit, eine leistungsorientierte Kultur zu schaffen, die unsere Grundwerte widerspiegelt: Respekt und Bescheidenheit.

Unser MARI TOP-Konzept zielt darauf ab, die Handlungen unserer FM, die ein konsistentes und außergewöhnliches Verhalten in Bezug auf die PPTS-Kompetenzen an den Tag legen, rechtzeitig und angemessen zu würdigen:

T: Transparent

O: Marken- und Servicetreu

P: Persönlicher Fortschritt Teamerfolg

Das Auszeichnungsprogramm besteht aus 2 Stufen: Auszeichnung durch den Abteilungsleiter und Auszeichnung durch alle FM (vierteljährlich). Nach Erhalt einer MARI TOP-Karte kann der FM diese bei der Personalabteilung gegen ein Überraschungsgeschenk eintauschen oder 4 Karten für ein Geschenk der Attitude-Marke.

Eine Zusammenstellung guter Maßnahmen pro FM wird von der Personalabteilung verfolgt (Zusammenstellung der Karten von Abteilungsleitern und FM), um allen FM die Möglichkeit zu geben, den besten Quartals-FM und den besten FM des Jahres zu bewerten, und den Gewinnern werden Auszeichnungen verliehen.

Richtlinie zur Auszeichnung langjähriger Mitarbeiter

AHML erkennt und schätzt den Beitrag all seiner FM und würdigt, dass viele unserer FM seit vielen Jahren in den Attitude Hotels (im Besitz oder unter der Leitung von AHML) arbeiten und dass die Loyalität, das Engagement und das hohe Niveau der Fähigkeiten des Einzelnen Schlüsselfaktoren für unseren Erfolg sind. Zur Würdigung dieser Leistungen, hat sich AHML dazu verpflichtet, diejenigen FM auszuzeichnen, die bestimmte „Meilensteine“ in ihrer langjährigen Betriebszugehörigkeit erreicht haben.

Die Auszeichnung für langjährige Betriebszugehörigkeit wird an alle Vollzeit- und Teilzeit-FM verliehen, die mindestens 5 Jahre ununterbrochen angestellt sind.

Der FM wird von AHML für seinen Beitrag gewürdigt und belohnt, wenn er die Länge der Betriebszugehörigkeit erreicht hat, indem er eine Urkunde bzw. ein Geschenk erhält. Die Urkunde bzw. das Geschenk werden vom CEO oder einer anerkannten Führungskraft von AHML überreicht, um dem FM persönlich für seinen Beitrag zu gratulieren.

Die Auszeichnungen werden in 5-Jahres-Schritten vergeben. Je länger die Betriebszugehörigkeit des FM, desto höher ist der Wert der Auszeichnung.

Das Anerkennungsmodell wird als „Long Service Award Night“ bezeichnet. Alle FM, die ausgezeichnet werden, und ihre jeweiligen Vorgesetzten werden vom CEO und den Stratco-Mitgliedern empfangen. Die Long Service Award Night findet einmal im Jahr, im Mai/Juni, statt.

Gewinnbeteiligung

Das PSS (Profit Sharing Scheme) ist ein Programm, bei dem ein Teil des Bruttobetriebsgewinns eines Unternehmens an seine Mitarbeiter ausgeschüttet wird.

Attitude ist sich bewusst, dass es harter Arbeit bedarf, um den Gästen ein herausragendes Erlebnis zu bieten. Deshalb belohnen wir unsere FM für ihr Engagement, ihre guten Leistungen und ihre richtige Einstellung sowohl auf kollektiver als auch auf individueller Basis.

Das Attitude PSS ist ein diskretionäres Programm und wurde mit dem Ziel entwickelt:

- Das Anreizsystems innerhalb von AHML zu stabilisieren.
- Die Gewinnbeteiligung als Teil der Attitude-Kultur zu entwickeln, teilweise mit den FM, die im Zentrum stehen.
- Einen Anreiz zu schaffen und ein bevorzugter Arbeitgeber zu werden
Das PSS basiert im Prinzip auf:
- Dem Hotelumsatz und dem Bruttobetriebsergebnis auf Grundlage des geprüften Jahresabschlusses.
- Dem Umsatz jedes einzelnen Hotels.

Jeder FM kann seine Belohnung beeinflussen, indem er seine Leistung steigert, proaktiv und reaktionsschnell ist und sich selbst ständig herausfordert, sein Bestes zu geben, da die Belohnung auf der individuellen Leistung des FM mit einem Bewertungsraster (Leitfaden) basiert.

Zenfan Lakaz Grundsatz

Der Grundsatz von Zenfan Lakaz ist es, allen Attitude FM und den unmittelbaren Verwandten Ermäßigungen auf Zimmerübernachtungen und den Verzehr von Speisen und Getränken zu gewähren.

AHML bietet in den von ihr verwalteten Hotels vergünstigte Zimmer, vergünstigte Speisen und Getränke sowie kostenlose Zimmer an. Für diese Leistungen gelten einige Bedingungen und Einschränkungen. Dieses Programm ist nur für Freizeitreisen gedacht. Im Falle von Geschäftsreisen ist eine direkte Genehmigung des Vorgesetzten erforderlich.

Diese Leistung wird allen regulären Vollzeit- und Teilzeit-FM angeboten, die aktiv beschäftigt sein müssen, um diese Leistung in Anspruch nehmen zu können.

Es können Einschränkungen gelten, z.B. in Bezug auf die Dauer des Aufenthalts, bei prognostizierter hoher Auslastung oder bei besonderen Veranstaltungen.

Jeder FM, der die Berechtigung einer Person falsch darstellt, um eine Ermäßigung zu erhalten, auf die diese Person nicht anderweitig Anspruch hat, unterliegt disziplinarischen Maßnahmen, die bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses reichen können.

Für die Buchung und Kontrolle dieser Leistungen gibt es ein ordentliches Reservierungsverfahren.

Bitte beachten Sie, dass FM oder deren Angehörige gemäß den Richtlinien der TripAdvisor-Webseite keine Bewertungen unserer eigenen Häuser auf TripAdvisor abgeben dürfen.

Von den FM der AHML und ihren unmittelbaren Angehörigen wird erwartet, dass sie unsere Verhaltensstandards einhalten, wenn sie an diesem Programm in einem unserer Hotels teilnehmen.

Disziplinarmaßnahmen

AHML hat eine Richtlinie für disziplinarische Maßnahmen, um jeden FM disziplinieren zu können, der unsere Leistungs- oder Verhaltensstandards nicht erreicht oder gegen die Regeln und Vorschriften des Unternehmens verstößt und somit progressiven Disziplinarmaßnahmen unterliegt.

Die Ziele der Disziplinarmaßnahmen sind:

- Sicherstellen, dass wir einen korrigierenden und nicht nur strafenden Ansatz gegenüber den FM verfolgen.
- Sicherstellen, dass die FM in einer angemessenen und disziplinierten Atmosphäre arbeiten, so dass ihre Handlungen keine Nachteile für ihre Arbeitskollegen verursachen.

Die Verfahren sind in der Richtlinie genau definiert, da es sich um einen langwierigen Prozess handelt, an dem viele Parteien beteiligt sind. Bei jeder Entscheidung berücksichtigt die Direktion jedoch mehrere Faktoren, wie die Art oder die Umstände des Vergehens, und gibt dem FM die Gelegenheit, sich gegen die gegen ihn erhobenen Vorwürfe zu verteidigen und eine angemessene Anhörung vor dem Disziplinarausschuss zu erhalten. All dies geschieht auf der Grundlage der in unseren geltenden Rechtsvorschriften festgelegten Leitlinien.

Erst nach sorgfältiger Erörterung und Abwägung der Fakten und Zahlen kommt die Direktion zu dem Schluss, dass ein Verstoß vorliegt, und entscheidet über die gegen den FM zu treffenden Disziplinarmaßnahmen.

Richtlinie zu Gewalt, Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz

Gewalt, Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz wird mit klar definierten Maßnahmen entgegengewirkt.

Mit dieser Richtlinie verpflichtet sich AHML, alle Formen von Gewalt, Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz zu beseitigen. Dementsprechend wird sich AHML nach besten Kräften bemühen, einen Arbeitsplatz zu fördern und zu erhalten, der frei von jeglicher Art von Gewalt, Diskriminierung und Belästigung ist, und darauf bestehen, dass alle FM gleich und mit Würde, Respekt und Höflichkeit behandelt werden.

Mit dieser Richtlinie verbietet AHML nicht nur Handlungen, die schwerwiegend genug sind, um rechtswidrig zu sein, sondern auch Verhaltensweisen und Äußerungen, die nicht schwerwiegend genug sind, um gegen nationale oder lokale Gesetze zu verstoßen, die aber an einem Arbeitsplatz als unangemessen gelten.

AHML vertritt daher „Null-Toleranz“-Politik in Bezug auf Gewalt, Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz.

Wellness-Monat

Das Wohlergehen unserer Mitarbeiter ist uns wichtig. Attitude verpflichtet sich daher, seine Mitarbeiter fair zu behandeln und alle Arbeits- und Menschenrechtsgesetze einzuhalten.

Ein Monat ist dem Vorhaben des Arbeitgebers gewidmet, einen gesünderen Arbeitsplatz und gesündere Family Member zu schaffen. In diesem Monat wird hervorgehoben, wie ein gesundes Unternehmen zu einer produktiveren und engagierteren Belegschaft führt und eine anziehende Unternehmenskultur schafft, die die Anwerbung und Bindung von Mitarbeitern fördert.

Jedes Hotel wählt eine Woche aus, in der alle Aktivitäten geplant werden, um die Vorteile eines gesunden Lebensstils für Family Member und deren Familien zu fördern und das Bewusstsein für die Vorteile regelmäßiger Bewegung zu schärfen.

Die folgenden Aktivitäten werden von den Hotels angeboten:

- Blutspende-Kampagnen;
- Programm zur Unterstützung von Familien;
- Gesundheitsscreening für FM und deren Familien (einige Tests sind kostenlos, andere zu einem ermäßigten Preis);
- Augenkontrolle für FM und deren Familien (einige Tests sind kostenlos, andere zu einem ermäßigten Preis, spezielle Tarife für Brillen);
- Diskussionen und Beratungsaktivitäten mit FM (zu Themen wie: Elternschaft, gesunde Ernährung, beruflicher Stress, allgemeine soziale Probleme/Drogen ...).

Richtlinie zu Gewerkschaften

Bei Attitude haben das Wohlergehen und die Rechte unserer Mitarbeiter, einschließlich ihrer Vereinigungsfreiheit und der Möglichkeit, Tarifverhandlungen zu führen, höchste Priorität. Als Teil des mauritischen Gesetzesrahmens, der das Recht der Arbeitnehmer, Gewerkschaften beizutreten, ausdrücklich schützt, unterstützen wir den Grundsatz der Wahlfreiheit der Arbeitnehmer voll und ganz. Im Einklang mit der Änderung des Gesetzes über Arbeitsverhältnisse von 2019 bekräftigen wir, dass jeder Arbeitnehmer das Grundrecht hat, zu entscheiden, ob er einer Gewerkschaft beitreten möchte oder nicht. Wir erkennen an, dass die Entscheidung, einer Gewerkschaft beizutreten, zutiefst persönlich ist und ohne jegliche Form von Zwang oder Diskriminierung respektiert werden sollte.

Es darf keine Vergeltungsmaßnahmen oder Diskriminierung von Mitarbeitern aufgrund ihrer Entscheidung geben, einer Gewerkschaft beizutreten oder nicht. Wir haben uns verpflichtet, die Rechte und die Würde unserer Mitarbeiter zu wahren, und jede Form von Repressalien widerspricht unseren Werten und Grundsätzen.

Umweltschutzmaßnahmen

Attitude ist einer der wichtigsten Akteure in der Tourismusbranche und uns ist bewusst, dass unser Unternehmen eine wichtige und bedeutende Rolle beim Schutz und der Verbesserung der Umwelt für unsere Gäste und Mauritius spielt.

Wir verpflichten uns, die Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren und Nachhaltigkeit in allen Aspekten des Betriebs der Hotels der Gruppe zu fördern.

Uns ist bewusst, wie wichtig der Schutz der Umwelt für heutige und künftige Generationen ist, und wir sind bestrebt, unsere Umwelleistung kontinuierlich zu verbessern.

Ziele

Wir arbeiten in Übereinstimmung mit allen relevanten hiesigen Umweltgesetzen und halten uns an die besten Umweltstandards.

Wir messen unsere Umwelleistungen an unseren Zielen und Vorgaben und stellen sicher, dass unsere Fortschritte regelmäßig überprüft werden.

Wir bemühen uns, unseren Abfall effizient zu entsorgen, Umweltverschmutzung zu vermeiden, wann immer möglich energiesparende Geräte zu installieren und unsere Gäste zu ermutigen, unsere Bemühungen zu respektieren und zu unterstützen, so dass wir gemeinsam unsere Auswirkungen auf die Umwelt minimieren können.

Wir werden unsere Family Member, Gäste, Zulieferer und die örtlichen Gemeinden über unsere Umweltverpflichtungen schulen, aufklären und informieren, damit sie verstehen, welche Rolle sie bei der Erreichung unserer Ziele spielen.

- **Energie und Wasser**

Bei Attitude haben wir uns verpflichtet, unseren Energie- und Wasserverbrauch zu senken. Wir sorgen für eine optimale Energie- und Wassereffizienz, indem wir Maßnahmen zur Überwachung des Verbrauchs, zur Durchführung von Analysen, zur Anpassung von Prozessen und zur Verwendung von Geräten mit niedrigem Energie-/Wasserverbrauch ergreifen und unsere Gäste über Energie-/Wassersparmaßnahmen informieren.

Unsere Ziele

- Reduzierung unseres Stromverbrauchs um:
 - 3% in unseren 3-Sterne-Hotels
 - 5% in unseren 4-Sterne- und 5-Sterne-Hotels
- *Referenzjahr: 2019
- Verringerung unserer Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen um 20 % auf Gruppenebene im Vergleich zu 2018.

Unsere Ziele

- Reduzierung des Wasserverbrauchs um 5 % in allen unseren Hotels
- *Referenzjahr: 2019

- **Abfallwirtschaft**

Attitude hat sich verpflichtet, die Menge der Abfälle zu reduzieren, die durch den Betrieb unserer Hotels entstehen und auf Mülldeponien landen. Wir werden uns weiterhin bemühen, die Abfallproduktion zu minimieren und eine ordnungsgemäße Entsorgung zu gewährleisten. Dazu gehören Abwasser, Plastik- und Glasflaschen, gebrauchtes Speiseöl, Papier und Pappe sowie Nassabfälle aus der Küche, von denen die meisten wiederverwendet oder recycelt werden. Darüber hinaus haben wir seit Oktober 2020 in allen unseren Hotels Einwegplastik aus dem Gästebereich verbannt, was unsere Bemühungen um Nachhaltigkeit noch verstärkt.

- **Wildtiere und Naturschutz**

Attitude setzt sich für den Schutz der Meeresfauna und -flora ein und verringert das Risiko von Schäden an Korallen und Unterwasserlebewesen.

Mineralische Sonnencreme

In Zusammenarbeit mit einem lokalen Lieferanten, haben wir unsere eigene Sonnencreme auf natürlicher Basis entwickelt, die unseren Gästen im Lagoon Attitude kostenlos zur Verfügung steht. Nachdem wir unsere Sonnencreme auf Mineralbasis in Lagoon Attitude getestet haben, werden wir sie in den restlichen Attitude-Hotels einführen.

Die meisten Sonnenschutzmittel sind auf chemischer Basis und verschmutzen das Wasser und das Ökosystem der Korallenriffe. Jedes Jahr gelangen bis zu 14.000 Tonnen Sonnenschutzmittelrückstände ins Meer und verschmutzen die Korallenriffe. Chemische Sonnenschutzmittel können den natürlichen Kreislauf der Korallen stören und zur Bleiche führen.

Wir setzen uns dafür ein, alle unsere wichtigsten Interessengruppen über die schädlichen Auswirkungen bestimmter Inhaltsstoffe in Sonnenschutzmitteln, Seifen, Duftstoffen und Kosmetika auf das Meeresleben aufzuklären. Diese Stoffe stellen selbst in kleinsten Mengen eine Gefahr für das marine Ökosystem dar. Zu den Inhaltsstoffen gehören:

- Benzophenon-1 (BP-1)
- Benzophenon-2 (BP-2)
- Dioxybenzon (Benzophenon-8)
- Octyl-dimethyl-para-aminobenzoessäure (OD-PABA)
- Enzacamen (4-Methylbenzylidenkampfer, 4-MBC)
- 3-Benzylidenkampfer (3-Benzylidenbornan-2-on)
- Nano-Titandioxid (TiO₂)
- Nano-Zinkoxid (ZnO)
- Octinoxat (Octylmethoxycinnamat, Ethylhexylmethoxycinnamat, Eusolex 2292, Uvinul MC80)
- Octocrylen
- Oxybenzon (Benzophenon-3, BP-3)

Unser Ziel:

- Bis zum 1. Juli 2024 soll in unseren Attitude-Hotels kostenloser natürlicher und mineralischer Sonnenschutz zur Verfügung stehen, wodurch sich die Verfügbarkeit in 1 von 9 Hotels auf 7 in 9 Hotels erhöht*

*Ausgenommen RA, das derzeit renoviert wird, und PCBH.

Winziger Wald

- Unser Ziel ist es, bis zum 30. Juni 2025 in einem unserer Hotels einen kleinen Wald mit einer Mindestfläche von 50 Quadratmetern anzulegen.

Marine Discovery Centre

Mit dem Marine Discovery Centre setzt sich die Attitude-Gruppe für den Schutz des Meereslebens ein. Die Aufgabe des Forschungszentrums besteht darin, das Ökosystem der Lagune zu erforschen, zur Wiederherstellung der Mangroven beizutragen und die Öffentlichkeit durch das Museum und Sensibilisierungsveranstaltungen zum Schutz der Lagune zu ermutigen.

- **Umgang mit gefährlichen Stoffen**

Wir reduzieren die Anzahl der Schadstoffe und verwenden, wo immer möglich, die besten umweltfreundlichsten Optionen. Wir entsorgen gefährliche Stoffe und Ausrüstungen verantwortungsbewusst auf eine Weise, die weder der menschlichen Gesundheit noch der Umwelt schadet. Auf diese Weise wird die Vermeidung von Umweltverschmutzung aufrechterhalten und gemäß der örtlichen Umweltgesetzgebung kontrolliert.

- **Umgang mit Lieferanten**

Wir ermutigen unsere Lieferanten zur Reduzierung von Verpackungen. Wir kaufen so viel wie möglich in großen Mengen ein. Wir kommunizieren mit ihnen, damit unsere Umweltschutzmaßnahmen gut verstanden werden und sie uns bei der Umsetzung helfen können.

- **Einkauf**

Wir fördern den Kauf von Waren und Dienstleistungen, die die Umwelt am wenigsten belasten, sowie den Kauf von Nahrungsmitteln aus regionaler Produktion.

- **Transport**

Nahezu 95 % unserer Family Member nutzen den Hoteltransport um zur Arbeit zu gelangen.

Wir glauben, dass unsere Ziele durch die Umsetzung von Maßnahmen und Instrumenten zur Überwachung des Fortschritts erreicht werden können. Außerdem werden Schulungsprogramme zur Nachhaltigkeit durchgeführt, um sicherzustellen, dass unsere Family Member über unsere Umweltschutzmaßnahmen und ihre Rolle bei deren Umsetzung informiert und auf dem Laufenden gehalten werden. Wir werden uns kontinuierlich für verbesserte Umweltschutzmaßnahmen einsetzen.

Rechte und Schutz von Kindern

Die Hotels der Attitude-Gruppe verpflichten sich, die Rechte von Kindern zu respektieren und zu fördern, einschließlich des Schutzes vor sexueller Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen im Tourismus, des Schutzes vor Kinderarbeit und des Schutzes vor Menschenhandel. Nach dem mauritischen Kinderschutzgesetz (Child Protection Act 30) ist ein Kind jede unverheiratete Person unter 18 Jahren.

Das Management unserer Hotels schult Family Member im Kinderschutz, indem es ihnen beibringt, wie sie gefährdete Kinder erkennen und sie vor Family Members, Gästen, Vertragspartnern, Besuchern und Lieferanten vor den folgenden Arten von Missbrauch schützen können:

- Misshandlung, körperliche Misshandlung, verbale und emotionale Misshandlung,
- Sexuelle Straftaten, unsittliche Fotos von Kindern,
- Vernachlässigung eines Kindes,
- Entführung von Kindern,
- Kinderhandel,
- Verkauf oder Abgabe von Alkohol oder Tabak an Kinder. Besonderes Augenmerk wird auf das Meldeverfahren gelegt, das wie folgt aussieht:
- FM melden jeden Verdachtsfall von Kindesmissbrauch unverzüglich ihrem Vorgesetzten, der die Weiterleitung der Informationen an die zuständigen Personen (Hoteldirektor, leitende Sicherheitsbeauftragte, Risk Compliance Manager, Leiter der Abteilungen) veranlasst. Auf diese Weise kann das Managementteam in Alarmbereitschaft versetzt werden und bei Bedarf zum Schutz des Kindes eingreifen.
- Nach Bestätigung des Falles, kontaktiert der leitende Sicherheitsbeauftragte die zuständige lokale Behörde (Polizei, Kinderschutzereinheit und andere betroffene Stellen). Er ist auch dafür verantwortlich, das Kind bis zum Eintreffen der örtlichen Behörden zu schützen.
- Der leitende Sicherheitsbeauftragte und das Management unterstützen die örtlichen Behörden bei den Ermittlungen. Nach den Ermittlungen sind die örtlichen Behörden dafür verantwortlich, geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

Das Management behält sich das Recht vor, den Vertrag einer Person zu kündigen, die für die Arbeit mit Kindern ungeeignet ist oder aus irgendeinem Grund, Kinder gefährden könnte.

Wir konzentrieren uns darauf, die Menschen vor Ort in den Gemeinden, in denen wir arbeiten, in den Aufbau eines langfristig schützenden Umfelds für Kinder einzubeziehen. Wir stellen sicher, dass jeder unserer Mitarbeiter die Richtlinie über die Rechte und den Schutz von Kindern kennt und weiß, wie er im Falle von Kindesmissbrauch zu reagieren hat.

Die Richtlinie über die Rechte und den Schutz von Kindern wird während der Einführungs- und Auffrischkurse für alle Family Member bekannt gemacht. Die Personalleiter all unserer Hotels stellen sicher, dass alle Family Member die Richtlinie zur Kenntnis nehmen.

Nach mauritischem Recht sind bestimmte Berufsgruppen und Einzelpersonen verpflichtet, mutmaßliche Fälle von Ausbeutung oder Missbrauch von Kindern zu melden. Die Meldung solcher Fälle ist von entscheidender Bedeutung, um die Sicherheit und das Wohlergehen von

Kindern zu gewährleisten und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um die Situation zu verbessern.

Die Child Development Unit (CDU) ist für die Koordinierung der Bemühungen zum Schutz von Kindern vor Missbrauch, Vernachlässigung und Ausbeutung auf Mauritius zuständig. Wir ermutigen unsere Gäste, Mitarbeiter und Besucher, der Child Development Unit ihre eigenen Bedenken bezüglich der Ausbeutung und des Missbrauchs von Kindern zu melden, indem sie die 113 anrufen.

Richtlinie zur Förderung der örtlichen Communities

Vision

Die Hotels der Attitude-Gruppe sind bestrebt, ihre Dienstleistungen kontinuierlich zu verbessern, das von unseren Gästen geforderte Qualitätsniveau zu erreichen, den Wert unserer Marken zu steigern und durch die Entwicklung eines nachhaltigen Tourismus einen Beitrag zu den lokalen Gemeinschaften zu leisten, in denen wir leben und arbeiten.

Wir sind bestrebt, positive Beziehungen zwischen unseren Hotels und den Menschen vor Ort zu gewährleisten und wirtschaftliche und soziale Vorteile für die Gemeinden zu fördern.

Ziele

- **Einkauf**

Die Hotels der Gruppe kaufen und fördern lokale Produkte, um sicherzustellen, dass die Qualität der Speisen den Erwartungen unserer Gäste entspricht. Auf diese Weise tragen sie zur Verringerung der CO²-Emissionen bei, die höher wären, wenn diese Produkte von weit entfernten Orten transportiert würden.

- **Beschäftigung**

Mehr als 90 % unserer Family Member sind einheimische Mitarbeiter, und 100 % der Aktionäre sind Mauretanier. Der Vorteil dieser Initiative liegt in der Wahrscheinlichkeit, dass die Löhne in der mauritischen Wirtschaft ausgegeben werden. Außerdem werden die Einwohner ermutigt, in ihrer Gemeinde zu bleiben, anstatt anderswo Arbeit zu suchen.

- **Karitatives**

Wir organisieren jedes Jahr einen Weihnachtsbaum, bei dem unsere Gäste eingeladen sind, ein Geschenk für Kinder aus benachteiligten Bevölkerungsgruppen in unserer Umgebung zu kaufen.

- **Förderung eines verantwortungsvollen Tourismus**

Wir laden unsere Gäste ein, Erfahrungen zu teilen, die von mauritischen Traditionen inspiriert sind. Die fünf Komponenten Diner, Bazar, Fooding, Music, Discovery, die das Konzept der Otentik Attitude Experiences veranschaulichen, zeigen, wie wir mit den Menschen und Unternehmen vor Ort zusammenarbeiten, um die Wirtschaft und die Gemeinschaft zu unterstützen und die mauritische Lebensweise zu schützen. Wir streben danach, verantwortungsvolle Mitglieder unserer Gemeinschaft zu sein, die nach nachhaltigen Lebens- und Handlungsweisen suchen.

Unsere Gäste verbessern das Leben der Einheimischen durch den Otentik-Bazar, während sie gleichzeitig die Umwelt an der Küste schützen (Beteiligung der Gäste an Umweltaktionen) und die Kultur und Traditionen des Urlaubsziels bewahren (Vorstellen lokaler Musiker, kreolischer Unterricht, Straßenessen und lokale Folklore).

Wir verpflichten uns, unsere Family Member zu schulen, damit sie für Kindesmissbrauch sensibilisiert sind und wissen, welche Maßnahmen sie ergreifen müssen, wenn sie ein gefährdetes Kind vermuten.

Qualitätssicherungsmaßnahmen

Um durch unsere hohen Qualitätsstandards einen nachhaltigen Mehrwert für unsere Gäste zu schaffen, verpflichtet sich Attitude Hotels zur Schaffung einer Kultur, in der jeder die Verantwortung für Qualität und kontinuierliche Verbesserung im gesamten Unternehmen übernimmt.

Unsere Qualitätssicherungsmaßnahmen orientieren sich an den folgenden Grundsätzen:

1. Orientierung der Gäste

- Bewertung und Ergreifung von Maßnahmen zur Verbesserung der Zufriedenheit der Gäste mit der Qualität der Produkte und Dienstleistungen.

2. Leadership von Managern

- Festlegung von Zielen für eine ständige Verbesserung und Schaffung von Bedingungen für die Erreichung derselben.

3. Engagement der Family Member

- Einbeziehung der FM in die Prozessverbesserung und Schaffung einer Qualitätskultur in der Gruppe.

4. Kontinuierliche Verbesserung

- In allem, was wir tun, streben wir nach Spitzenleistungen.

5. Gut begründete Entscheidungen

- Rechtzeitige Informierung aller Beteiligten über die festgestellten Unstimmigkeiten bei Produkten oder Dienstleistungen. MASSNAHMEN DÜRFEN NICHT VERZÖGERT WERDEN.
- Entscheidungsfindung und Handlungen auf der Grundlage der Datenanalyse von Produkten, Dienstleistungen, Prozessen und der Qualitätskultur.

6. Gegenseitig vorteilhafte Beziehungen

- Verstärkung der Verantwortung und der Kontrollmaßnahmen im Interesse der Kundenzufriedenheit und der ständigen Prozessverbesserung

7. Schnelle Reaktion auf festgestellte Mängel

- Sicherstellen, dass unsere FMs eine positive Einstellung haben und schnell auf von den Gästen festgestellte Mängel reagieren.
- Konzentrieren Sie sich auf die Bedürfnisse der Gäste, um ihre ständige Zufriedenheit zu gewährleisten und ihre Erwartungen zu übertreffen.
- Sorgen Sie dafür, dass die Beschwerden der Gäste ständig überwacht werden, und handeln Sie schnell und effizient, sobald sie auftreten.

8. Verpflichtung der Zulieferer zur Qualität

- Einbindung aller Zulieferer in unserer Lieferkette, um unsere Qualitätsstandards aufrechtzuerhalten.

9. Robuste Richtlinien und Standardbetriebsverfahren

- Ein robustes, flexibles und effektives Qualitätsmanagementsystem, bestehend aus Richtlinien und Standardarbeitsanweisungen, aufrechterhalten und pflegen.

10. Bewährte Praktiken

- Austausch bewährter Praktiken und Effizienzverbesserungen zwischen Hotels und Abteilungen zur Förderung einer Qualitätskultur.

Verantwortungsvollen Beschaffungsmaßnahmen und -leitlinie

Die Hotels der Attitude-Gruppe sind bestrebt, Waren und Dienstleistungen einzukaufen, die die negativen Auswirkungen auf die Umwelt minimieren und die positiven Auswirkungen auf die mauritische Wirtschaft verstärken, während sie gleichzeitig ihre geschäftlichen Anforderungen erfüllen.

Indem wir ökologische, lokale und soziale Überlegungen in unsere Kaufentscheidungen einbeziehen, versuchen wir, einen positiven Beitrag zu leisten.

Daher werden unsere Hotels so weit wie möglich nach Produkten und Dienstleistungen suchen, die eine der folgenden Eigenschaften aufweisen:

- Nachhaltig produziert und beschafft
- mit weniger Verpackung geliefert
- Unterstützung kleiner Unternehmen bei der Integration in den wirtschaftlichen Mainstream
- von lokalen Unternehmen stammen
- Können vor Ort recycelt werden
- Hergestellt aus recycelten Materialien
- Energie- und wassersparend
- Geringer Schadstoffausstoß
- Reduziert den Bedarf an Drucksachen
- Erfordert weniger Versand/Transport
- Verwendung sauberer, ressourceneffizienter und schadstoffarmer Transportmöglichkeiten
- die Natur, Geschichte und Kultur der Region widerspiegeln
- Von Lieferanten aus fairem Handel
- Minimiert Lebensmittelabfälle
- Minimiert die Verwendung von Einweg- oder Wegwerfartikeln, z.B. Einwegplastik.

Unsere Hotels werden zunächst mit einigen wenigen Produkten und Dienstleistungen aus nachhaltigen Quellen arbeiten, deren Umweltauswirkungen bekannt und nachhaltige Alternativen leicht verfügbar sind.

Wir müssen die Verfügbarkeit nachhaltiger Produkte oder Dienstleistungen auf dem Markt prüfen, ob sie unseren Nachhaltigkeitsanforderungen entsprechen und wie hoch die Kosten für nachhaltige Alternativen sind.

Darüber hinaus verpflichten wir uns, wild geerntete Arten nur von Lieferanten zu beziehen, die nachhaltige und humane Praktiken anwenden und alle geltenden lokalen, nationalen und

internationalen Gesetze und Vorschriften einhalten. Darüber hinaus stellen wir sicher, dass weder die Arten noch die aus ihnen gewonnenen Produkte auf der Roten Liste der bedrohten Arten der IUCN (International Union for Conservation of Nature) stehen.

Ziele

- **Lebensmittel und Getränke**

Mindestens 50 % der Einkäufe der Gruppe erfolgen bei Lieferanten mit Made in Moris-Zertifikat für Lebensmittel und Getränke

- **Gefährliche Stoffe**

Wir konzentrieren uns auf einen Bereich, der sich auf die Umwelt auswirkt: die in unseren Gebäuden verwendeten Chemikalien.

Wir reduzieren so weit wie möglich gefährliche Stoffe durch ökologische Stoffe, die vor Ort verfügbar sind.

- **Energieeffizienz**

Wir bemühen uns, Geräte, Ausrüstungen oder Vorrichtungen mit geringer Energieeffizienz auszuwählen, die zwar anfänglich teurer sind, aber langfristig zu Einsparungen durch geringere Betriebskosten führen.

- **Förderung der Produkte von Kleinhandwerkern und Unternehmern**

Wir werden eine nachhaltige Entwicklung fördern, indem wir dafür sorgen, dass mehr kleine Handwerker und Unternehmer einen fairen Preis für ihre Produkte erhalten, so dass sie sich aus schlechten sozioökonomischen Verhältnissen befreien können.

- **Vermeidung von Einwegprodukten**

Unsere Hotels sind bestrebt, Einwegprodukte zu vermeiden. Sofern es sich nicht um biologisch abbaubare Produkte handelt oder sie nicht recycelt werden können, tragen sie zur Anhäufung von Deponien bei. Wir bemühen uns, eine Alternative mit einer nützlichen Lebensdauer zu wählen.

- **Einkaufsprozess**

Unsere Hotels versuchen, unsere Nachhaltigkeitskriterien, wo immer möglich, in die Einkaufs- und Vertragsverfahren zu integrieren.

Vertragsklauseln können genutzt werden, um Umweltaspekte einzubeziehen; zum Beispiel nehmen Lieferanten Verpackungen, die mit dem Produkt geliefert werden, zurück. Unsere Lieferanten können Vorschläge machen, die unseren Hotels helfen, den Verpackungsmüll zu reduzieren oder alternative, umweltfreundlichere Produkte anzubieten.

- **Ausbildung**

Unsere Family Member mit Einkaufsverantwortung, wie z.B. der Barchef, der Chefkoch, der Leiter des Housekeeping sowie das Senior Management müssen wissen, worauf sie beim Einkauf achten müssen.

- **Kommunizieren**

Unsere Hotels verpflichten sich zur Kommunikation mit unseren Family Member, Gästen und Lieferanten, um das Bewusstsein für unsere Ziele zu schärfen und über die durchgeführten Maßnahmen zu berichten.

Maßnahmen für Gesundheit und Sicherheit

Bei Attitude haben die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter, Kunden, Auftragnehmer und der Öffentlichkeit oberste Priorität. Wir verpflichten uns, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld für jeden zu schaffen und zu erhalten, der mit uns zu tun hat. Dieses Engagement erstreckt sich auf alle Ebenen unseres Unternehmens, von der obersten Führungsebene bis zu den Mitarbeitern vor Ort. Wir sind davon überzeugt, dass ein proaktiver Ansatz im Bereich Gesundheit und Sicherheit nicht nur das Wohlbefinden des Einzelnen gewährleistet, sondern auch zum Gesamterfolg und zur Nachhaltigkeit unseres Unternehmens beiträgt.

Im Folgenden erhalten Sie einen Einblick in einige unserer Standardarbeitsanweisungen (SOP) zum Thema Gesundheit und Sicherheit, die unser Engagement für die Schaffung eines respektvollen, integrativen und unterstützenden Arbeitsumfelds für alle unsere FM verdeutlichen.

- **Brand- und Notfallplan**

Dieser Brand- und Notfallplan ist eine dokumentierte Sammlung von Maßnahmen, die die Auswirkungen von Bränden und anderen Notfällen auf das Gebäude, unser Unternehmen und insbesondere unsere Family Member, Gäste, Gäste mit Behinderungen, Gelegenheitsarbeiter, Auftragnehmer und Besucher verringern sollen.

Dieser Plan befasst sich mit Folgendem:

- Vorbeugung: umfasst Brandverhütungsmaßnahmen und die Wartung der Ausrüstung.
- Bewertung des Brandrisikos.
- Erkennung: automatische Systeme, die erkennen, ob ein Notfall vorliegt oder bevorsteht
- Meldung: Methoden zur Information der Gebäudebewohner und der Rettungskräfte über den Notfall
- Evakuierungsmaßnahmen: Verfahren, mit denen die Bewohner vor der Gefährdung durch den Notfall geschützt werden.

- **Krisenmanagement**

Jedes Hotel muss über ein Krisenmanagementteam (CMT) verfügen. Die primäre Aufgabe des CMT besteht darin, die geordnete Evakuierung von Gästen und FM im Falle eines Notfalls zu organisieren. Seine sekundäre Aufgabe besteht darin, vorgegebene Verfahren zur Kontrolle und Minimierung des Schadens für Einzelpersonen, das Hotel und die Marke umzusetzen.

Die wichtigsten Ziele des Teams sind:

1. Schutz von Leben und Eigentum.
2. Die Situation unter Kontrolle zu bringen.

3. Das Hotel so schnell wie möglich wieder in einen normalen Betriebszustand zu versetzen, einschließlich:
 - Wiederherstellung des Betriebs
 - Reparaturen von Immobilien
4. Schadensbegrenzung in Bezug auf den Ruf und die Moral.
5. Zusammenarbeit mit den örtlichen Behörden und anderen Stellen.
6. Die Umstände zu untersuchen und zu melden, um eine Wiederholung zu vermeiden oder die Leistung zu verbessern.
7. Kontrolle von Rechtsstreitigkeiten durch Minimierung von Ansprüchen.