

Vorwort

Das Thema Umwelt wird immer wichtiger und entscheidend für viele unserer Gäste bei der Wahl ihrer Urlaubsziele.

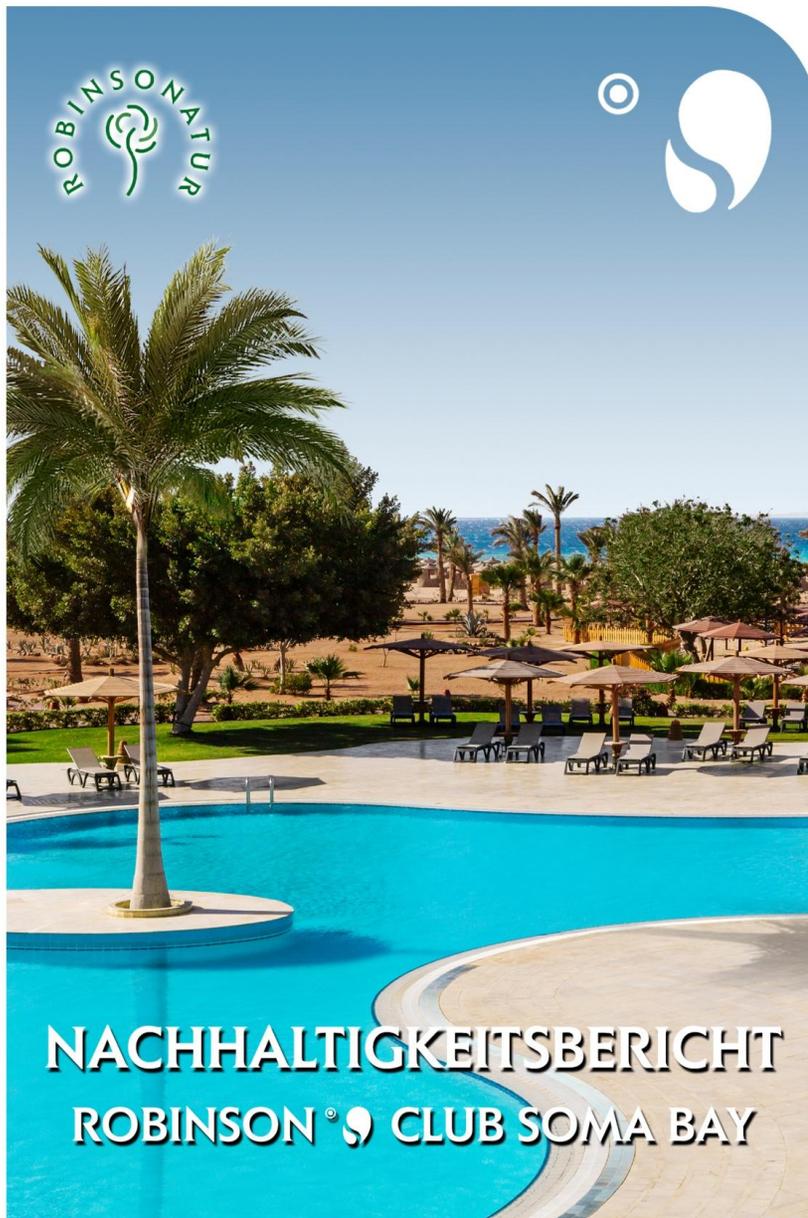
Wir im ROBINSON Soma Bay wollen in allen Facetten Trendsetter sein und nehmen gerne die Herausforderung an, auch hier, in der Wüste am Roten Meer, im Bereich Nachhaltigkeit an der Spitze zu stehen.

Das soziale Engagement in unserem Gastland Ägypten ist für uns eine besondere Herzensangelegenheit. Viele Projekte z.B. mit einem Kindersäuglingsheim und einem Waisenhaus haben bereits große Wirkung gezeigt.

Auch wollen wir weiterhin einer der TOP-Arbeitgeber in der ägyptischen Hotellerie sein, sodass neben unseren Gästen auch die Mitarbeiter besondere Aufmerksamkeit erhalten.

Verantwortlich für das Umweltmanagement im ROBINSON Soma Bay:

Dr. Olli Oltrogge
General Manager



Strategie und Partnerschaft

Der ROBINSON Soma Bay hat einen hohen Anspruch an die eigene unternehmerische Verantwortung. Wir fokussieren uns dabei auf Themen, wie Verringerung von Emissionen zum Schutz des Klimas, den schonenden Umgang mit geologischen Ressourcen, Schutz der Biodiversität, Hilfen für wirtschaftlich und sozial benachteiligte Mitglieder der ägyptischen Bevölkerung sowie die Qualität der Arbeitsbedingungen für Mitarbeiter und Kooperationspartner.

Bei seinen Maßnahmen zum Schutz der Umwelt orientiert sich der ROBINSON Soma Bay an Leitgedanken, wie sie von Travelife, ROBsonible und TUI Umwelt Champion formuliert werden.

Klimastrategie

Verantwortlich für die Technik im ROBINSON Soma Bay sind die Ingenieure Mr. Ayman Mounir und sein Stellvertreter Mr. Mina Helmy Elkommos.

1. Um die effektive Integration des Klimaschutzes in die Geschäftsabläufe voranzutreiben, analysieren wir systematisch unsere Verbräuche und Emissionen in Bezug auf ihre Auswirkungen auf die Umwelt.
2. Relevante Emissionen werden ermittelt. Wir haben geeignete Indikatoren definiert und entwickeln sie im internen Diskurs sowie mit externen Partnern weiter. Die Bildung und Interpretation der entsprechenden Kennzahlen erfolgen in einem transparenten Verfahren und können extern überprüft werden.
3. Die Umweltbeauftragten und Mitglieder des Energy Saving Committees verantworten die Klimaschutzmaßnahmen im ROBINSON Soma Bay fachlich und arbeiten eng mit den Verantwortlichen der Abteilungen zusammen.

Es bestehen bereits vielfältige Ansätze und konkrete Beispiele für erfolgreiche Klimaschutzaktivitäten und weiterführende Umweltschutzmaßnahmen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Für emissionsintensive Bereiche wurden

verpflichtende quantitative und qualitative (Reduktions-) Ziele definiert. Erfahrungen und Best-Practice-Beispiele werden diskutiert und vorangetrieben.

4. Im Verhaltenskodex des ROBINSON Soma Bay ist das Bekenntnis zum Klimaschutz festgeschrieben worden. Dieser wird durch intensive und regelmäßige Mitarbeiterschulungen garantiert. Daraus resultierend legen wir Handlungs- und Qualitätsziele fest, aus denen konkrete Maßnahmen abgeleitet werden.
5. Durch eine regelmäßige Überprüfung unserer Zielerreichung und deren umfassende interne und externe Kommunikation, u. a. in den Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichten sowie über die Website (https://www.robinson.com/fileadmin/media/PDFs/Nachhaltigkeitsberichte/RCSM_Nachhaltigkeitsbericht.pdf) hinterfragen wir die Effektivität unserer Maßnahmen kritisch und wollen Bewusstseins- und Vertrauensbildung bei unseren Gästen, Mitarbeitern und Partnern erreichen.
6. Unsere Vertragspartner entlang der Wertschöpfungskette werden im Hinblick auf gemeinsame Zielsetzungen beim Klimaschutz gewählt und auf diese Weise Synergien genutzt. Partner sind z.B. Ecolab (ISO 14001), Vissmann (Zertifizierung nach Öko-Audit-Verordnung (EMAS) und Nachhaltigkeitspreis für „vorbildliche Ressourceneffizienz“), Elektrolux (von „Clymate Performance Leader“ für die Reduktion von CO₂ Emissionen ausgezeichnet), HOBART (DEKRA-Award in der Kategorie „Umwelt“), ION/Duotone Surfboards und Surfequipment (Fertigung und Transport klimaneutral durch CO₂-Ausgleich mit Wasserkraftzertifikaten) www.duotonesports.com/kiteboarding/climate-neutral
7. Wir greifen auf die Expertise von Forschung und Wissenschaft sowie Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen zurück. Im Dialog und im Austausch mit Kooperationspartnern und weiteren Stakeholdern bauen wir unsere Kompetenz weiter aus.

8. Der ROBINSON Club Soma Bay misst sämtliche Energieverbräuche regelmäßig, nutzt Möglichkeiten der Verringerung des Treibhaus-gases CO2 und errechnet seinen ökologischen Fußabdruck nach internationalem Standard (<http://www.carbonindependent.org/>).



CO2-neutrale Flüge für Urlauber und Mitarbeiter

TUI Urlauber können bereits seit Beginn der Wintersaison 2008/2009 freiwillig die CO2-Emissionen ihrer Ferienflüge kompensieren. TUI kompensiert auch alle dienstlichen Flugreisen ihrer Mitarbeiter. Die Kompensation erfolgt über unseren Kooperationspartner myclimate.

TUI Klimarechner

Der ROBINSON Soma Bay empfiehlt den TUI Klimarechner. Hier kann ein freiwilliger Beitrag zur Kompensation der CO2-Emissionen während der Reise geleistet werden. Der gespendete Betrag kommt dem Klimaschutz zu Gute. Der Klimarechner ermittelt den Spendenbetrag und überweist die Spende an die Umweltstiftung myclimate (<http://www.myclimate.org/>), die dann Projekte zur CO2 Kompensation fördert.

Um die CO2 Emissionen zu verringern, wird vorzugsweise Energie aus Wasserkraft (Assuan Staudamm) genutzt. Dazu kommen dezentrale Solarthermie-Einheiten für die Warmwasseraufbereitung auf den Gästehäusern, dem Personalhaus und auf dem Haupthaus.

Mit aufbereitetem Brauchwasser zur Garten-bewässerung wurden in 2019 rund 60.000 Kubikmeter Trinkwasser eingespart.

Auf den Einkauf toxischer Materialien und Treibgassprühgebinde wird verzichtet.

Produkte aus biologischem und regionalem Anbau werden beim Einkauf bevorzugt.

Kräuter kommen auch aus dem eigenen Garten zwischen Theater und Restaurant, auf Badewannen wird in den Gäste- und Personalzimmern verzichtet, geeignete Pflanzen werden mit einer computergesteuerten

Tröpfchenbewässerung versorgt. Mülltrennung wird im Club bzw. bei Vertragspartnern durchgeführt.

Besondere Aufmerksamkeit gebührt der Plastikvermeidung. So haben wir die Plastikstrohhalm durch Papierstrohhalm, die Plastikrührer in Longdrinks durch Holzrührer, die Plastik-Wäschebeutel durch Zellulosebeutel und die Plastikbecher durch Pappbecher ersetzt. Ebenso sollen Showergeltuben durch Seifenspender ersetzt werden. An einer Machbarkeitsstudie (mikrobiologische Unbedenklichkeit, Hygiene, Technik, Operations) zur Vermeidung von Plastik-Wasserflaschen wird gearbeitet. Das Trinkwasser in Soma Bay wird mit Hilfe des Umkehrosomoseverfahrens bereitgestellt. Dabei wird salzhaltiges Grundwasser mit ca. 55 bar durch eine Membran gepresst, die ausschließlich für Wassermoleküle durchlässig ist und anschließend mineralisiert. Deshalb ist das Leitungswasser in Soma Bay reiner als das Leitungswasser von vielen heimischen Stadtwerken.

Die Verwertungskette verdient unsere besondere Aufmerksamkeit, damit Wertstoffe letztlich der Wiederverwertung zugeführt werden können.

		2020/21*	2019	2018	2017	2016*
Energieeinsatz	TJ (Terajoule)	25,73	28,46	28,46	27,09	16,20
	kWh/Übernachtung	54,55	45,10	45,10	46,00	55,06
Strom	I/Übernachtung	929	540,00	540,00	585,00	370,0
Wassereinsatz	kg/Übernachtung	3,21	2,48	2,48	3,42	2,4
Müll						

*Zahlen in 2016 abweichend wegen 6 monatiger Schließung/Renovierung
*Zahlen in 2020/21 abweichend wegen COVID-19 Minderbelegung

Umwelttechnik

Im Rahmen der letzten Renovierung wurden auch Maßnahmen zur Verbesserung des ökologischen Fußabdrucks (Reduzierung der CO2 Emission) umgesetzt. Zum Beispiel:

- Alle herkömmlichen Lampen wurden ersetzt, so dass letztlich im ROBINSON Soma Bay ca. 13.000 Energiesparlampen installiert sind.
 - Das Warmwasser in den Gästehäusern, dem Personalhaus und dem Haupthaus wird mit Sonnenwärme erzeugt. Dabei wird der Ölverbrauch durch insgesamt 480 qm Sonnenkollektoren pro Jahr um ca. 250.000 Liter reduziert bzw. 665 Tonnen CO2 vermieden.
- 
- Der Kinderpool wird im Winter mithilfe von einer Inverter Wärmepumpe geheizt, die weniger Energie benötigt, als konventionelle Heizsysteme.
 - Eine moderate Erweiterung der Begrünung geht einher mit der Optimierung der Bewässerung. Derzeit wird die Gartenbewässerung mit einer Zeitschaltung gesteuert. Geplant ist es, die Wasserschläuche unter der Erde an Feuchtigkeitssensoren zu koppeln, um die Wasser-versorgung der Pflanzen direkt an deren Wurzeln zu optimieren.
 - Zur Kühlung der Lebensmittel sind sechs Niedrigenergie-Kühlhäuser und zwei Tiefkühlhäuser in Betrieb. Jede Warengruppe hat somit ihr eigenes Kühlsystem: Fisch, Fleisch, Eier, Geflügel, Salat, Gemüse, Käse, Milch.
 - Auch organischer Müll wird bis zur Abholung in einem abseits gelegenen Kühlhaus gelagert.

Nachhaltigkeit & Artenvielfalt

1. Um die effektive Integration des Artenschutzes in den Geschäftsabläufen voranzutreiben, analysieren wir unsere Aktivitäten in Bezug auf ihre Auswirkungen auf die biologische Vielfalt.
2. Im Zuge der Ableitung vordringlicher Schutzmaßnahmen definieren wir geeignete Indikatoren und entwickeln diese sowohl im internen Diskurs, als auch mit externen Partnern (Mission Deep Blue, HEPCA, Dolphin-Watch-Alliance, der internationalen Reef Check Organisation und The Ocean Clean-Up) weiter.

3. Im Laufe der Jahre fühlen sich mit zunehmender Flora hier in Soma Bay auch an Land immer mehr Tiere wohl. So sind neben Reihern, Falken, Seeadlern und Eulen auch Nilflug-hunde, Fledermäuse und Mauersegler zu finden.



Auch die Golfwiesen werden Jahr für Jahr von Störchen auf ihrem Weg von Südafrika nach Europa als Rastplatz genutzt.

4. Seit einiger Zeit ist Sonnencreme erhältlich, die ohne Oxybenzone oder Octinoxat oder Nanopartikel hergestellt wird. Diese Bestandteile können schon in sehr geringen Mengen das Leben am Riff gefährden. Deshalb bitten wir unsere Gäste Sonnencreme mit dem Hinweis: Reef-Safe/Coral-Friendly/Riff-Schutz/Biologische-Sonnencreme zu nutzen.
5. Umweltbeauftragte und Mitglieder des Energy Saving Committees steuern alle Aktivitäten im Bereich Biodiversität und berichten direkt der Direktion. Es bestehen bereits vielfältige Ansätze und konkrete Beispiele für erfolgreiche Artenschutzprojekte und weiterführende Umweltschutzmaßnahmen entlang der gesamten Managementprozesse, um Best-Practice-Beispiele weiterhin voranzutreiben.

(Neben HEPCA, Dolphin-Watch-Alliance, Soma Bay Umweltforum, Artenschutz-aufklärung für Schulkinder, 1000 Palmen-Projekt, Umwelttauchgänge, Reef Check, Umweltpyramide, Hinweise für Taucher und Schnorchler, eigener Kräutergarten, Umwelttag, Rundgang hinter die Kulissen, Umwelt-TV in den Gästezimmern, etc.).

6. Weil wir für den täglichen Verzehr produzieren, können wir Lebensmittel ohne Konservierungschemie anbieten (z.B. Brot und Eiscreme)
7. Durch den regelmäßigen Abgleich der Ziele mit dem Erreichten sowie deren umfassende interne und externe Kommunikation, u. a. im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht sowie über die Website (<https://www.robinson.com/de/de/das-robinson-gefuehl/zeit-fuer-gefuehle/nachhaltigkeit/>) wollen wir die Effektivität unserer Schutzmaßnahmen kritisch hinterfragen und Bewusstseins- und Vertrauensbildung bei unseren Gästen, Mitarbeitern und Kooperationspartnern erreichen.
8. Wo immer möglich arbeiten wir mit Partnern, die sich dem Nachhaltigkeitsgedanken verpflichtet fühlen. So z.B. mit der ISO zertifizierten ISIS-Food-Egypt, mit Kouroum Organic Vines of Egypt, Al-Rehab Herbs (Tee) und Malongo (Fair Trade Kaffee). Wir nutzen sortenrein wiederverwertbare Plastiktüten für Lebensmittel, Plastikstrohalme werden durch Papierstrohalme ersetzt, Fisch wird nach MSC-Kriterien eingekauft, Plastik-Wäschebeutel in den Gästezimmern wurden durch Zellulose-Wäschebeutel ersetzt u.v.a..
9. Unsere Vertragspartner entlang der Wertschöpfungskette werden kontinuierlich für Belange des Artenschutzes sensibilisiert und schritt-weise in unsere Zielsetzungen eingebunden.
10. Wir greifen auf die Expertise von Forschung und Wissenschaft sowie Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen zurück und bauen so unsere Kompetenz weiter aus.

Mitarbeiter

Verantwortlicher für das Wohlergehen der Mitarbeiter und die Einhaltung arbeitsrechtlicher Verbindlichkeiten ist seit 2012 Mr. Remon Safwat.

Der ROBINSON Soma Bay beschäftigt Mitarbeiter aus 8 Nationen.

90 % der Mitarbeiter sind Kollegen aus Ägypten. Der jüngste Mitarbeiter ist 18 Jahre alt, der älteste Mitarbeiter ist 74 Jahre/ Frauenquote der Europäischen Mitarbeiter liegt in 2018 bei 60 % (Frauenquote der lokalen Mitarbeiter bei 1%). Obwohl wir bei gleicher Qualifikation Ägypterinnen bevorzugen, haben wir selten weibliche einheimische Mitarbeiter; dies begründet sich wie folgt:

1. Wir bekommen wenige Bewerbungen von Ägypterinnen.
2. Von lokalen Bewerberinnen und Bewerbern werden Deutschkenntnisse erwartet.
3. Lokale Bewerberinnen und Bewerber wohnen im Staffhouse.
4. Bewerberinnen lehnen die besonderen Arbeitszeiten im Club-Betrieb ab.



Sandra Brunner. . .

von der F&B-Hostess bis zur Direktionsassistentin

Wie ich zu ROBINSON kam:

Nach meiner Ausbildung zur Hotelfachfrau bekam ich rasch die Gelegenheit in der Betriebsleitung mehrerer Bars und Kaffees in Schärding (Österreich)

Berufserfahrung zu sammeln. Mit meinem Ex Mann wagte ich dann schon früh den Schritt in die

Selbstständigkeit. Wir managten zwei Tages- und Nacht-Kaffees mit

Barcharakter in Tirol. Mit der finanziellen Verantwortung für die Betriebe, die

Gehälter der Mitarbeiter und dem Marketing kamen neue Aufgaben auf mich zu.

Nachdem ich mich an die 14 Stundentage gewöhnt hatte, die Betriebe gut liefen und die ersten Routinen die Arbeit erleichterten, sehnte ich mich danach raus zu kommen aus Tirol; ich wollte, wie viele andere auch, einmal im Ausland arbeiten.

Durch einige Zufälle ergab sich ein Telefonat mit Clubchef Lars Bornhöft. Er bot mir eine Stelle als F&B Hostess an. Obwohl ich fertig ausgebildete Hotelfachfrau war und auch schon eigene Betriebe verantwortlich leitete, entschloss ich mich, das Angebot anzunehmen und noch einmal von der Pike auf im Robinson Club Soma Bay anzufangen. So begann ich am 1. Oktober 2011 im F&B Team und kümmerte mich im Wesentlichen darum, dass die Buffets während der gesamten Öffnungszeiten stets appetitlich sauber aussahen. Und um die verantwortliche Gastgeberfunktion im Spezialitäten Restaurant.

Meine Clubdirektoren seit 2011:

Lars Bornhöft war mein erster Clubdirektor. Während seiner Zeit habe ich die Arbeitsbedingungen im Club kennen gelernt. Das war vor allen Dingen das Robin-Live Konzept, wo zu der Kernarbeit die Patenschaften, Kochdienste, Showteilnahme, An- und Abreise, Cocktailaktionen, CleanUp-Aktionen, Apperitiv-Aktionen und anderes dazu kam. Was zunächst eine Herausforderung war, entwickelte sich für mich mehr und mehr zu einer ganzheitlichen und bereichernden Idee. Und so kam es, dass Lars mich am 01. Juli 2012 von der F&B Hostess zum F&B Assistent Manager beförderte.

Während der Zeit mit Patrick Brändle erlebte ich 2013 die zweite Ägyptische Revolution. Trotz Reisewarnung und Club-Schließung gelang es, Lösungen zu finden um alle Mitarbeiter weiter zu beschäftigen. So haben wir unmittelbar nach der 2. Revolution einen gewaltigen Aufschwung hier im Club erlebt und

ich konnte mit etlichen neuen F&B-Aktionen die Vielfalt des Clubs bereichern.

Odysseas Michailidis war dann mein dritter Clubchef. Er beförderte mich zur F&B-Managerin, so dass ich die erste weibliche F&B Managerin hier im Club war und ich nun 70 fast ausschließlich männliche arabische Mitarbeiter führen musste. Das war natürlich eine Herausforderung, denn Akzeptanz und Wertschätzung musste ich mir als Frau ganz besonders verdienen. In die Zeit mit Ody fiel 2016 auch die große Renovierung, wo beide Küchen, beide Restaurants, alle Zimmer, der Nightclub, die Hauptbar und die Sundownerbar von Grund auf neu gestaltet wurden. Während dieser Zeit war ich an der Umsetzung der Gestaltung der verschiedenen Restaurants und Bars engagiert.

Mit Dr. Andreas „Olli“ Oltrogge haben wir dann viele weitere neue Veranstaltungen, mit der F&B Abteilung entwickelt. Dazu gehörten auch das erste Lying Dinnertainment bei Robinson im Arabisque-Restaurant und die Full Moon Partys. Anfang 2018 wurde ich zu einem Assessment Center in der Hauptverwaltung in Hannover eingeladen. Das fand im November 2018 statt. Das bestandene Assessment Center ist eine große Wertschätzung und ein riesen Kompliment. Dafür bin ich sehr dankbar. Mein Managementtraining zur stellvertretenden Clubchefin sollte im Januar 2019 beginnen. Leider gehört zu so einem Traineeprogramm, dass man seinen Club verlassen muss, was mir im Herzen wehgetan hätte. Deshalb habe ich mich dazu entschlossen das Managementtraining nicht zu starten. Stattdessen berief Olli mich dann im Januar 2019 zur Direktionsassistentin und ich blieb in meinem geliebten Soma Bay. Die neue Position als Direktionsassistentin macht mir sehr viel Spaß. Es ist unglaublich interessant und die Zusammenarbeit mit Olli schätze ich sehr. Ich lerne jeden Tag viel Neues, das macht mir Freude und ist mir einfach sehr wichtig.

Was die Arbeit bei ROBINSON für mich bedeutet:

In den wenigen Jahren hier in Soma Bay habe ich erfahren was es bedeutet, wenn man sagt: `Man wächst mit seinen Aufgaben`. Dadurch, dass ich mich immer wieder völlig neuen Aufgaben stellen musste, wurde ich in den letzten Jahren immer selbstbewusster. Das rasche agieren in unvorhersehbaren Situationen machte mich mutiger und erweiterte mein Repertoire als Teamleiter neue Ideen umzusetzen. Insbesondere die abendlichen Shows waren mir zunächst sehr fremd. Früher sagte ich "nein, nein, das mache ich auf keinen Fall" wenn mir eine Rolle nicht geheuer war. Heute denke ich: "irgendwie kriege ich das schon hin". So habe ich bei Mamma Mia bestimmt schon 60 x die Rosie gespielt, die ein wenig schon ein Teil von mir geworden ist. Letztlich ist es aber die besondere freundliche Atmosphäre bei Robinson die stets von Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Man wird für seine Leistung respektiert und das motiviert mich sowohl vor den Kulissen stets das Beste für unsere Gäste zu geben und hinter den Kulissen die Rahmenbedingungen für beste Teamleistungen zu schaffen. Auch macht es mir stets besondere Freude, Gäste zu überraschen. Einst hörte ich, dass Wolfgang einen Lieblings Apfelkuchen hatte, den er bei seinem letzten Besuchen in Soma Bay genoss. Immer wieder gelang es nicht diesen Kuchen nach zu backen. Nach allem was ich zwischen den Zeilen hörte, vermutete ich einen klassischen Blechkuchen aus Mutters Zeiten. So bin ich in die Küche und habe mit Chef Kamal und den Bäckern Mürbeteig, Schokolade, Äpfel und Streusel nach alter Konditor-Art geschichtet. Als wir diesen Kuchen dann präsentierten konnten wir förmlich sehen, wie sein Herz in die Luft sprang. Über die Jahre sind viele tiefe Freundschaften zu Gästen und Kollegen entstanden, die ich nicht mehr missen möchte. Gelegentliche Stunden am Strand genieße ich noch wie am ersten Tag. Hier in Soma Bay ist es nicht nur Arbeit sondern mein LEBEN.

Training, Ausbildung, Aufstiegsmöglichkeiten,

Vielfältige Extraleistungen an Mitarbeiter und regelmäßige Überprüfung der Mitarbeiterzufriedenheit durch inter-nationale, externe Organisationen (Gallup, Kenexa) führen zu überdurchschnittlich langer Betriebsreue und Loyalität der Mitarbeiter. Im vorletzten Jahr feierte der ROBINSON Club Soma Bay seinen 20. Geburtstag und 42 Mitarbeiter haben mit uns ihr 20-jähriges Betriebszugehörigkeits-Jubiläum gefeiert.

Regelmäßig führen wir externe und anonyme Befragungen der Mitarbeiter zur Arbeitszufriedenheit durch. Bis 2012

KANTAR TNS

wurden die Daten durch Gallup erhoben und ausgewertet. Seit 2016 werden die Befragungen von der KANTAR Group anonym online durchgeführt. Der ROBINSON Club Soma Bay hat eine besonders niedrige Mitarbeiterfluktuation: von 2,5% in 2019 verglichen mit 3% in 2017 (Durchschnittswert in der Hotellerie in Ägypten: ca. 30%)

Unter dem Motto: „Volle Transparenz am Arbeitsmarkt“ sind weitere Informationen zu Stellenangeboten bei kununu zugänglich:
<https://www.kununu.com/de/robinson-club-robinson-group>.



Compliance auf allen Ebenen, die Möglichkeit der anonymen Mitteilungen an die Geschäftsleitung, umfangreiche Fortbildungsmöglichkeiten und interne Stellenausschreibungen sind in diesem Zusammenhang zu erwähnen.

Soziales Engagement

Der ROBINSON Soma Bay unterstützt neben einem Kindersäuglingsheim, einem Waisenhaus, einem Heim für behinderte Kinder (Sachspenden, Reparaturen an Gebäuden und Installationen, regelmäßige Einladungen der Kinder zu uns und Besuche der Mitarbeiter bei den Kindern) auch das MYF Heart Centre in Kasr, in dem kostenlose Herzoperationen für Kinder durchgeführt werden. Die Kinderhilfe des ROBINSON Soma Bay verteilt sich auf Beiträge der Mitarbeiter (ca. 10%), Gäste (ca. 45%) und den Club (ca. 45%).

Ziele: Der ROBINSON Soma Bay verpflichtet sich, die jährlichen Zuwendungen für unsere Kommune im Vergleich zu 2018 um 3% im Vergleichszeitraum zu erhöhen.

	2020	2019	2018	2017	2016*	2015
Krankenhaus	TARGET					
Waisenhäuser u. Kinderheime	195.000 LE	180.000 LE	140.050 LE	114.400 LE	61.058 LE	28.146 LE
	*Zahlen in 2016 abweichend wegen 6 monatiger Schließung/Renovierung					

Verantwortlich für die Gestaltung der Kontakte zur Kommune ist Mr. Remon Safwat.

Transparenz

Die Maßnahmen zum Schutz der Umwelt des ROBINSON Soma Bay werden regelmäßig extern geprüft. Dabei arbeitet der ROBINSON Soma Bay auf unterschiedlichen Ebenen. Er wird von Travelife auditiert, erfüllt die Kriterien des TUI Umwelt Champion und verpflichtet sich den Leitgedanken von ROBspensible.

Travelife

Das international anerkannte Gütesiegel Travelife findet im TUI Konzern ,insbesondere bei der Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistung von Hotels, Anwendung. Das Bewertungssystem ermöglicht es teilnehmenden Hoteliers in einem ersten Schritt, ihre Nachhaltigkeitsleistung selbst zu überprüfen und zu optimieren. Gefordert werden zum Erhalt des Gütesiegels eine entsprechende Nachhaltigkeitsorganisation und Maßnahmen, die ökologische und auch soziale Aspekte einbeziehen. In einem weiteren Schritt führen externe Prüfer Audits durch, bei denen die Einhaltung der Travelife-Kriterien bestätigt wird. Das für 163 erfüllte Prüfkriterien verliehene Gütesiegel in Gold ist zwei Jahre gültig.

TUI Umwelt Champion

Die umweltfreundlichsten Hotels aus dem weltweiten Angebot von TUI Deutschland werden mit dem TUI Umwelt Champion ausgezeichnet. Die Grundlage für die Vergabe des Titels sind die Kriterien von Travelife. Eine zusätzliche Erfolgskontrolle ist das Feedback im TUI Gästefragebogen auf die Frage „Wie zufrieden sind Sie mit den Maßnahmen zum Schutz der Umwelt?“. Beide Werte gemeinsam gehen in die jährliche Auszeichnung der besten Hotels ein. Die Objektivität der Auswahl und des Bewertungsverfahrens wird im Auftrag der TUI Deutschland von einem unabhängigen Gutachter überwacht.

ROBspensible



R-reduce

Wir reduzieren den ökologischen Fußabdruck unserer Clubs sukzessive. Die Handlungsfelder Energie- und Wasserverbrauch sowie Emissions- und Abfallreduktion sind hier beispielhaft zu nennen. Durch den Einsatz neuer Technologien, Innovationen aber vor allem durch geschulte und motivierte Mitarbeiter werden wir dieses Ziel erreichen.



R-recycle

Wir verfolgen den Ansatz der Kreislaufwirtschaft, wo immer dies möglich ist. Durch unser Handeln und die Auswahl von Gütern und Produkten nach den Gesichtspunkten verbesserte Haltbarkeit, Wiederverwendbarkeit, Aufrüstbarkeit und Reparierbarkeit unterstützen wir diesen Ansatz. Reduktion von Produkten des Einmalgebrauchs sowie die Nutzung digitaler Lösungen zahlen zusätzlich auf das Gesamtziel ein.



R-reflect

Wir schaffen durch Know-How Transfer (Aus- und Weiterbildung) bei unseren Mitarbeitern eine breite Wissensbasis. Das Einbinden lokaler Partner und Produzenten in unsere Arbeitsprozesse sorgt auch vor Ort für eine signifikante Wertschöpfung. Durch lokale Aktivitäten übernehmen wir Verantwortung auch am jeweiligen Standort. Wir handeln ROBspensible.



Maßnahmen zum Schutz der Umwelt
Unser Film

Preface

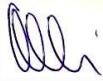
The subject of the environment is becoming more and more important and decisive for many of our guests when choosing their holiday destinations.

We at ROBINSON Club Soma Bay want to be trendsetters in all facets and are happy to accept the challenge of being at the forefront in the field of sustainability here in the desert on the Red Sea.

The social commitment in our host country Egypt is a special affair of the heart for us. Many projects, e.g. with a children's home and an orphanage, have already had a major impact.

We also want to continue to be one of the TOP employers in the Egyptian hotel industry, so that not only our guests but also our employees receive special attention.

Responsible for environmental management at ROBINSON Club Soma Bay:



Dr. Olli Oltrogge,
General Manager

Strategy and partnership

The ROBINSON Club Soma Bay has high standards for its own corporate responsibility. We focus on topics such as reducing emissions to protect the climate, careful use of geological resources, protection of biodiversity, help for economically and socially disadvantaged members of the Egyptian population as well as the quality of working conditions for employees and cooperation partners.

In its measures to protect the environment, the ROBINSON Club Soma Bay orients itself to guiding principles as formulated by Travelife, ROBINSONATUR and TUI Umwelt Champion.

Climate strategy

The engineers Mr. Ayman Mounir and his deputy Mr. Mina Helmy Elkommos are responsible for the technology at the ROBINSON Club Soma Bay.

1. In order to promote the effective integration of climate protection into business processes, we systematically analyze our consumption and emissions with regard to their impact on the environment.
2. Relevant emissions are determined. We have defined suitable indicators and develop them further in internal discourse and with external partners. The formation and interpretation of the corresponding key figures are carried out in a transparent process and can be checked externally.
3. The environmental officers and members of the Energy Saving Committee are responsible for the climate protection measures at the ROBINSON Club Soma Bay and work closely with those responsible in the departments.

There are already diverse approaches and concrete examples of successful climate protection activities and further environmental protection measures along the entire value chain. Mandatory quantitative and qualitative (reduction) targets have been defined for emission-intensive areas. Experiences and best practice examples are discussed and promoted.

Share the moment

4. The commitment to climate protection has been laid down in the code of conduct of the ROBINSON Club Soma Bay. This is guaranteed through intensive and regular employee training. As a result, we define action and quality goals from which concrete measures are derived.
5. Through a regular review of the achievement of our goals and their comprehensive internal and external communication, among other things, in the annual and sustainability reports as well as on the website

https://www.robinson.com/fileadmin/media/PDFs/Nachhaltigkeitsberichte/RCSM_Nachhaltigkeitsbericht.pdf

We critically question the effectiveness of our measures and want to create awareness and confidence in our guests, employees and partners.

6. Our contractual partners along the value chain are selected with a view to setting common goals in climate protection, and in this way synergies are used. Partners are, for example, Ecolab (ISO 14001), Vissmann (certification according to the eco-audit regulation (EMAS) and sustainability award for "exemplary resource efficiency"), Elektrolux (awarded by "Climate Performance Leader" for the reduction of CO2 emissions), HOBART (DEKRA -Award in the category "Environment"), ION / Duotone surfboards and surfing equipment (production and transport climate-neutral thanks to CO2 compensation with hydropower certificates)
www.duotonesports.com/kiteboarding/climate-neutral
7. We draw on the expertise of research and science as well as government and non-governmental organizations. We continue to expand our expertise in dialogue and exchange with cooperation partners and other stakeholders.
8. The ROBINSON Club Soma Bay regularly measures all energy consumption, uses options to reduce the greenhouse gas CO2 and calculates its ecological footprint according to international standards (<http://www.carbonindependent.org/>).

TUI climate calculator

The ROBINSON Club Soma Bay recommends the TUI climate calculator. A voluntary contribution to offsetting CO2 emissions during the trip can be made here. The donated amount goes towards climate protection. The climate calculator determines the donation determines the donation amount and transfers the donation to the myclimate environmental foundation (<http://www.myclimate.org/>), which then supports projects to offset CO2.

In order to reduce CO2 emissions, energy from hydropower (Aswan Dam) is preferably used. There are also decentralized solar thermal units for hot water preparation in the guest houses, the staff house and on the main building.

With treated water for garden irrigation, around 60,000 cubic meters of drinking water were saved in 2019.

The purchase of toxic materials and propellant gas spray containers is dispensed with.

Products from organic and regional cultivation are preferred when shopping.

Herbs also come from the own garden between the theater and the restaurant, there are no bathtubs in the guest and staff rooms, and suitable plants are supplied with computer-controlled drip irrigation. Waste separation is carried out in the club or at contract partners.

Plastic avoidance deserves special attention. We have replaced the plastic straws with paper straws, the plastic stirrers in long drinks with wooden stirrers, the plastic laundry bags with cellulose bags and the plastic cups with paper cups. Shower gel tubes are also to be replaced by soap dispensers. A feasibility study (microbiological safety, hygiene, and technology, operations) to avoid plastic water bottles is in progress. The drinking water in Soma Bay is provided with the help of the reverse osmosis process. Salty groundwater is pressed through a membrane at approx. 55 bar, which is only permeable to water molecules and which then mineralizes. This is why the tap water on Soma Bay is purer than the tap water from many of our local municipal utilities.

The recycling chain deserves our special attention so that recyclable materials can ultimately be recycled.

		2020/21*	2019	2018	2017	2016*
Energieeinsatz	TJ (Terajoule)	25,73	28,46	28,46	27,09	16,20
	Strom	kWh/Übernachtung	54,55	45,10	45,10	46,00
Wassereinsatz	l/Übernachtung	929	540,00	540,00	585,00	370,0
Müll	kg/Übernachtung	3,21	2,48	2,48	3,42	2,4
		*Zahlen in 2016 abweichend wegen 6 monatiger Schließung/Renovierung				
		*Zahlen in 2020/21 abweichend wegen COVID-19 Minderbelegung				

environmental engineering

During the last renovation, measures to improve the ecological footprint (reduction of CO2 emissions) were also implemented. For example:

- All conventional lamps were replaced, so that in the end around 13,000 energy-saving lamps have been installed in the ROBINSON Club Soma Bay.
- The hot water in the guest houses, the staff house and the main house is generated with solar heat. The oil consumption is reduced by a total of 480 square meters of solar collectors per year by approx. 250,000 liters or 665 tons of CO2 are avoided.
- In winter, the children's pool is heated by an inverter heat pump, which requires less energy than conventional heating systems.
- A moderate extension of the greening goes hand in hand with the optimization of the irrigation. The garden irrigation is currently controlled with a timer. The plan is to connect the water hoses underground to moisture sensors in order to optimize the water supply for the plants directly at their roots.
- Six low-energy cold stores and two deep-freeze stores are in operation to cool the food. Each group of goods has its own cooling system: fish, meat, eggs, poultry, lettuce, vegetables, cheese, milk.
- Organic rubbish is also kept in a separate area until it is picked up located cold store.

Sustainability & biodiversity

Share the moment

1. In order to promote the effective integration of species protection in business processes, we analyze our activities with regard to their effects on biological diversity.
2. In the course of deriving urgent protective measures, we define suitable indicators and develop them both in internal discourse and with external partners (Mission Deep Blue, HEPCA, Dolphin Watch Alliance, the international Reef Check Organization and The Ocean Clean-Up) further.
3. Over the years, with increasing flora here in Soma Bay, more and more animals feel comfortable on land. In addition to herons, falcons, sea eagles and owls, you can also find flight dogs, bats and swifts. The golf meadows are also used year after year as a resting place by storks on their way from South Africa to Europe.
4. For some time now, sunscreen that is made without oxybenzones or octinoxate or nanoparticles has been available. Even in very small quantities, these components can endanger life on the reef. That is why we ask our guests to bring sunscreen with them note: Reef-Safe / Coral-Friendly / Reef Protection / Biological sun cream to be used.
5. Environmental officers and members of the Energy Saving Committee control all activities in the area of biodiversity and report directly to the management. There are already diverse approaches and concrete examples of successful species protection projects and further environmental protection measures along the entire management process in order to continue promoting best practice examples.

(In addition to HEPCA, Dolphin-Watch-Alliance, Soma Bay environmental forum, species protection education for school children, 1000 palm project, environmental dives, reef check, environmental pyramid, information for divers and snorkelers, own herb garden, environmental day, tour behind the scenes, environmental TV in the guest rooms, etc.).

6. Because we produce for daily consumption, we can offer food without preservation chemicals (e.g. bread and ice cream)
7. By regularly comparing the goals with what has been achieved and through their extensive internal and external communication, including in the annual and sustainability report as well as on the website (<https://www.robinson.com/de/de/das-robinson-gefuehl/zeit-fuer-gefuehle/nachhaltigkeit/>)

We want to critically question the effectiveness of our protective

Share the moment
measures and achieve awareness and confidence building among our guests, employees and cooperation partners.

8. Wherever possible, we work with partners who are committed to the Feeling committed to sustainability ideas. For example with the ISO certified ISIS-Food-Egypt, with Kouroum Organic Vines of Egypt, Al-Rehab Herbs (tea) and Malongo (fair trade coffee). We use recyclable plastic bags for foodstuffs, plastic straws are being replaced by paper straws, fish is bought according to MSC criteria, plastic laundry bags in the guest rooms have been replaced by cellulose laundry bags and much more.
9. Our contractual partners along the value chain are continuously made aware of issues relating to species protection and gradually incorporated into our objectives.
10. We draw on the expertise of research and science as well as government and non-governmental organizations and thus further expand our competence.

Employees

Mr. Remon Safwat has been responsible for the well-being of employees and compliance with labor law obligations since 2012.

The ROBINSON Club Soma Bay employs people from 8 nations.

90% of the employees are colleagues from Egypt. The youngest employee is 20 years old, the oldest employee is 74 years old / female quota of European employees was 60% in 2018 (female quota of local employees was 1%). Although we prefer Egyptian women with the same qualifications, we rarely have female local employees; this is justified as follows:

1. We get few applications from Egyptians.
2. Knowledge of German is expected from local applicants.
3. Local applicants live in the staff house.
4. Applicants reject the special working hours in the club away.

Sandra Brunner...

From the F&B hostess to the management assistant

How I came to ROBINSON:

After my apprenticeship as a hotel manager, I quickly got the opportunity to gain professional experience in the management of several bars and cafes in Schärding (Austria). With my ex husband, I dared to take the step into self-employment at an early age. We managed two day and night coffees with a bar character in Tyrol. With the financial responsibility for the operations, the salaries of the employees and the marketing, new tasks came up to me.

After I got used to the 14 hour days, the businesses were running well and the first routines made my work easier, I longed to get out of Tyrol; Like many others, I wanted to work abroad one day.

By chance a phone call with club manager Lars Bornhöft came about. He offered me a job as an F&B hostess.

Although I was a fully qualified hotel specialist and already managed my own businesses, I decided to accept the offer and start all over again at Robinson Club Soma Bay.

So I started in the F&B team on October 1st, 2011 and basically made sure that the buffets always looked appetizingly clean during the entire opening hours. And about the responsible host function in the specialty restaurant.

My club directors since 2011:

Lars Bornhöft was my first club director. During his time I got to know the working conditions in the club. Above all, that was the Robin-Live concept, where the core work included sponsorships, cooking services, show participation, arrival and departure, cocktail campaigns, clean-up campaigns, aperitif campaigns and other things. What was initially a challenge developed more and more into a whole for me honest and enriching idea. Therefore, it came about that Lars promoted me from F&B Hostess to F&B Assistant Manager on July 1st, 2012.

Share the moment

During the time with Patrick Brändle, I experienced the second Egyptian revolution in 2013. Despite the travel warning and the club being closed, solutions were found to keep all employees busy. Immediately after the 2nd revolution we experienced a huge boom here in the club and I was able to enrich the diversity of the club with a number of new F&B campaigns.

Odysseas Michailidis was then my third club manager. He promoted me to F&B manager, so that I was the first female F&B manager here in the club and I now had to manage 70 almost exclusively male Arab employees. That was of course a challenge, because as a woman I had to earn acceptance and appreciation in particular. During the time with Ody, the big renovation took place in 2016, where both kitchens, both restaurants, all rooms, the nightclub, the main bar and the sundowner bar were completely redesigned. During this time I was involved in the implementation of the design of the various restaurants and bars.

With Dr. Andreas "Olli" Oltrogge we then developed many other new events with the F&B department. This also included the first Lying Dinnertainment at Robinson in the Arabisque restaurant and the full moon parties. At the beginning of 2018 I was invited to an assessment center at the headquarters in Hanover. That took place in November 2018. Passing the Assessment Center is a huge appreciation and a huge compliment.

I am very grateful for that. My management training to become a deputy club boss should start in January 2019. Unfortunately, part of such a trainee program is that you have to leave your club, which would have hurt my heart. That's why I decided not to start the management training.

Instead, Olli appointed me as assistant director in January 2019 and I stayed in my beloved Soma Bay.

I really enjoy the new position as assistant director. It's incredibly interesting and I really appreciate working with Olli. I learn a lot of new things every day, it gives me pleasure and is just very important to me.

What working at ROBINSON means to me:

Share the moment

In the few years here in Soma Bay I have learned what it means to say: 'You grow with your tasks'. The fact that I always had to face completely new tasks has made me more and more self-confident in recent years.

Acting quickly in unpredictable situations made me more courageous and expanded my repertoire as a team leader to implement new ideas.

The evening shows in particular were very strange to me at first. I used to say "no, no ... I definitely won't do that" when I was uncomfortable with a role. Today I think: "I'll manage it somehow". At Mamma Mia I have played Rosie 60 times, who has already become a part of me.

Ultimately, however, it is the special friendly atmosphere at Robinson that is always characterized by respect and appreciation. You are respected for your performance and that motivates me to always give the best for our guests in front of the scenes and to create the framework for the best team performance behind the scenes.

I also always enjoy surprising guests. I once heard that Wolfgang had a favorite apple pie that he enjoyed on his last visit to Soma Bay. Again and again it was not possible to bake this cake. From what I heard between the lines, I suspected it was a classic sheet cake from my mother's day. So I went into the kitchen and, with Chef Kamal and the bakers, layered shortcrust pastry, chocolate, apples and streusel in the old pastry style. When we presented this cake we could literally see his heart jump in the air.

Over the years, many deep friendships have developed with guests and colleagues that I would never want to be without. I still enjoy the occasional hours on the beach like on the first day. The colors, the sea, the vastness; just wonderful. Here in Soma Bay it's not just work, it's my LIFE.

Training, education, career opportunities,

A wide range of extra services for employees and regular reviews of employee satisfaction by international, external organizations (Gallup, Kenexa) lead to above-average loyalty and loyalty of employees. The year before last, the ROBINSON Club

Share the moment

Soma Bay celebrated its 20th birthday and 42 employees celebrated their 20th anniversary with us.

We regularly conduct external and anonymous surveys of employees on job satisfaction. Until 2012, the data was collected and evaluated by Gallup. The surveys have been carried out by the KANTAR Group since 2016 carried out anonymously online. The ROBINSON Club Soma Bay has a particularly low employee turnover: of 2.5% in 2019 compared to 3% in 2017 (average value in the hotel industry in Egypt: approx. 30%)

Under the motto: "Full transparency on the job market", further information on job offers at kununu is available:

<https://www.kununu.com/de/robinson-club-robinson-group>.

Compliance at all levels, the possibility of anonymous reports to the management, extensive training opportunities and internal job advertisements are to be mentioned in this context.

social commitment

The ROBINSON Club Soma Bay supports not only a children's home, an orphanage, a home for handicapped children (donations in kind, repairs to buildings and installations, regular invitations of the children to us and visits of the employees to the children) also the MYF Heart Center in Kasr, in where free heart surgeries are performed for children.

The child aid of the ROBINSON Club Soma Bay is divided into contributions from the employees (approx. 10%), guests (approx. 45%) and the club (approx. 45%).

Objectives:

The ROBINSON Club Soma Bay is committed to increasing the annual donations for our community by 3% in the same period compared to 2018.

	2020	2019	2018	2017	2016*	2015
Krankenhaus	TARGET					
Waisenhäuser u. Kinderheime	195.000 LE	180.000 LE	140.050 LE	114.400 LE	61.058 LE	28.146 LE
*Zahlen in 2016 abweichend wegen 6 monatiger Schließung/Renovierung						

Is responsible for the organization of the contacts with the municipality

Mr. Remon Safwat.

Transparency

The measures to protect the environment at ROBINSON Club Soma Bay are regularly audited externally. The ROBINSON Club Soma Bay works on different levels. It is audited by Travelife, meets the criteria of the TUI Environment Champion and is committed to ROBINSONATUR's guiding principle.

Dr. Olli Oltrogge
General manager

Travelife

The internationally recognized Travelife seal of approval is used in the TUI Group, particularly when assessing the sustainability performance of hotels. As a first step, the rating system enables participating hoteliers to check and optimize their sustainability performance themselves. In order to maintain the seal of approval, a corresponding sustainability organization and measures that include ecological and social aspects are required. In a further step, external auditors carry out audits in which compliance with the Travelife criteria is confirmed. The gold seal of approval awarded for 163 fulfilled test criteria is valid for two years.

TUI environmental champion

The most environmentally friendly hotels from TUI Deutschland's global range are awarded the TUI Environment Champion. The basis for awarding the title are the Travelife criteria. An additional check of success is the feedback in the TUI guest

Share the moment

questionnaire on the question "How satisfied are you with the measures taken to protect the environment?" Both values go

together in the annual award for the best hotels. The objectivity of the selection and the evaluation process is monitored by an independent expert on behalf of TUI Deutschland.

ROBINSONATURE

The "Six V Strategy" forms the orientation for our measures to protect the environment in order to be able to offer holidays at the highest level in a healthy, balanced environment:

Avoid (e.g. waste)

Reduce (e.g. fossil energy)

Evaluate (e.g. uniforms)

Beautify (e.g. outdoor facilities)

Determine V (e.g. sustainability report)

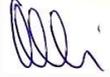
Understand (e.g. environmental tour)

Measures to protect the environment

Our film

مقدمة

أصبح موضوع البيئة أكثر أهمية وحسماً للعديد من ضيوفنا عند اختيار وجهات عطلتهم. نحن في روبنسون سوما باي نريد أن نكون رواداً في جميع الجوانب ويسعدنا قبول التحدي المتمثل في أن نكون في طليعة مجال الاستدامة هنا في الصحراء على البحر الأحمر. الالتزام الاجتماعي في البلد المضيف مصر هو شأن خاص بالنسبة لنا. العديد من المشاريع ، على سبيل المثال مع دار للأطفال ودار للأيتام ، كان لها بالفعل تأثير كبير. نريد أيضاً أن نستمر في أن نكون أحد أفضل أرباب العمل في صناعة الفنادق المصرية ، بحيث لا يتلقى ضيوفنا فحسب ، بل موظفينا أيضاً اهتماماً خاصاً. مسؤول عن الإدارة البيئية في نادي روبنسون سوما باي:



دكتور أولي أولتروج
المدير العام

الاستراتيجية والشراكة

يتمتع نادي روبنسون سوما باي بمعايير عالية لمسؤولية الشركات الخاصة به. نحن نركز على موضوعات مثل الحد من الانبعاثات لحماية المناخ ، والاستخدام الدقيق للموارد الجيولوجية ، وحماية التنوع البيولوجي ، ومساعدة الأفراد المحرومين اقتصاديًا واجتماعيًا من السكان المصريين ، فضلاً عن جودة ظروف العمل للموظفين وشركاء التعاون.

في إجراءاته لحماية البيئة ، يوجه نادي روبنسون سوما باي نفسه إلى المبادئ التوجيهية كما صاغها TUI Umwelt Champion و ROBINSONATUR و Travelife.

استراتيجية المناخ

المهندسين السيد أيمن منير ونائبه السيد مينا حلمي الكوموس مسؤولون عن التكنولوجيا في نادي روبنسون سوما باي.

1. من أجل تعزيز التكامل الفعال لحماية المناخ في العمليات التجارية ، نقوم بتحليل منهجي لاستهلاكنا وانبعاثاتنا فيما يتعلق بتأثيرها على البيئة.

2. تحديد الانبعاثات ذات الصلة. لقد حددنا المؤشرات المناسبة وقمنا بتطويرها في الخطاب الداخلي ومع الشركاء الخارجيين. يتم تشكيل وتفسير الأرقام الرئيسية المقابلة في عملية شفافة ويمكن التحقق منها خارجياً.

3. مسؤولي البيئة وأعضاء لجنة توفير الطاقة مسؤولون عن تدابير حماية المناخ في نادي روبنسون سوما باي ويعملون بشكل وثيق مع المسؤولين في الأقسام.

هناك بالفعل نهج متنوع وأمثلة ملموسة لأنشطة حماية المناخ الناجحة والمزيد من تدابير حماية البيئة على طول سلسلة القيمة بأكملها. تم تحديد الأهداف الكمية والنوعية (الخفض) الإلزامية للمناطق كثيفة الانبعاثات. يتم مناقشة التجارب وأفضل الممارسات والترويج لها.

4. الالتزام بحماية المناخ منصوص عليه في مدونة السلوك الخاصة بنا دي روبنسون سوما باي. هذا مضمون من خلال تدريب الموظفين المكثف والمنتظم. نتيجة لذلك ، نحدد أهداف العمل والجودة التي تُشتق منها تدابير ملموسة.

5. من خلال المراجعة الدورية لتحقيق أهدافنا واتصالاتها الداخلية والخارجية الشاملة ، من بين أمور أخرى. في التقارير السنوية والاستدامة وكذلك على الموقع الإلكتروني (https://www.robinson.com/fileadmin/media/PDFs/Nachhaltigkeitsberichte/RCSM_Nachhaltigkeitsbericht.pdf) نحن نشكك بشكل حاسم في فعالية تدابيرنا ونريد خلق الوعي والثقة لدى ضيوفنا وموظفينا وشركائنا.

6. يتم اختيار شركائنا التعاقديين على طول سلسلة القيمة بهدف تحديد أهداف مشتركة في حماية المناخ ، وبهذه الطريقة يتم استخدام أوجه التأزر. الشركاء ، على سبيل المثال ، Ecolab (ISO 14001) ، Vissmann (شهادة وفقاً للوائح التدقيق البيئي (EMAS) وجائزة الاستدامة عن "كفاءة الموارد النموذجية") ، Elektrolux التي تمنحها "Clymate Performance Leader" لتقليل ثاني أكسيد الكربون الانبعاثات (، HOBART (DEKRA -Award في فئة "البيئة") ، ألواح التزلج على الأمواج ION Duotone / ومعدات ركوب الأمواج (إنتاج ونقل محايد مناخياً بفضل تعويض ثاني أكسيد الكربون مع شهادات الطاقة المائية) www.duotonesports.com/kiteboarding/climate-neutral

7. نحن نستفيد من خبرة البحث والعلوم وكذلك المنظمات الحكومية وغير الحكومية. نواصل توسيع خبرتنا في الحوار والتبادل مع شركاء التعاون وأصحاب المصلحة الآخرين.

8. يقيس روبنسون سوما باي بانتظام جميع استهلاك الطاقة ، ويستخدم خيارات لتقليل غازات الاحتباس الحراري CO2 ويحسب بصمته البيئية وفقاً للمعايير الدولية (<http://www.carbonindependent.org/>).

حاسبة TUI للمناخ

يوصي نادي روبنسون سوما باي باستخدام حاسبة TUI للمناخ. يمكن هنا تقديم مساهمة طوعية لتعويض انبعاثات ثاني أكسيد الكربون أثناء الرحلة. يذهب المبلغ المتبرع به لحماية المناخ. حاسبة المناخ تحدد التبرع بشكل مفضل. هناك أيضًا وحدات حرارية شمسية لامركزية لإعداد الماء الساخن في بيوت الضيافة ، وبيت الموظفين والمبنى الرئيسي.

بفضل المياه المعالجة لري الحدائق ، تم توفير حوالي 60 ألف متر مكعب من مياه الشرب في عام 2019.

الاستغناء عن شراء المواد السامة وحاويات رش الغاز الدافع.

تفضل المنتجات من الزراعة العضوية والإقليمية عند التسوق.

تأتي الأعشاب أيضًا من الحديقة الخاصة بين المسرح والمطعم ، ولا توجد أحواض استحمام في غرف الضيوف والموظفين ، ويتم تزويد النباتات المناسبة بنظام الري بالتنقيط الذي يتم التحكم فيه عن طريق الكمبيوتر. يتم فصل النفايات في النادي أو لدى شركاء العقد.

يستحق تجنب البلاستيك اهتمامًا خاصًا. لقد استبدلنا المصاصات البلاستيكية بالمصاصات الورقية ، والنمامات البلاستيكية للمشروبات الطويلة بمحركات خشبية ، وأكياس الغسيل البلاستيكية بأكياس السليلوز ، والأكواب البلاستيكية بأكواب ورقية. يجب أيضًا استبدال أنابيب هلام الاستحمام بموزعات الصابون. تجري دراسة جدوى (السلامة الميكروبيولوجية ، النظافة ، التكنولوجيا ، العمليات) لتجنب عبوات المياه البلاستيكية. يتم توفير مياه الشرب في خليج سوما بمساعدة عملية التناضح العكسي. يتم ضغط المياه الجوفية المالحة من خلال غشاء تقريبًا 55 بار ، وهي قابلة للاختراق فقط لجزيئات الماء والتي تمعدن بعد ذلك. هذا هو السبب في أن مياه الصنبور في خليج سوما أكثر نقاءً من مياه الصنبور التي يتم الحصول عليها من العديد من المرافق البلدية المحلية.

تستحق سلسلة إعادة التدوير اهتمامنا الخاص بحيث يمكن إعادة تدوير المواد القابلة لإعادة التدوير في النهاية.

		2020/21*	2019	2018	2017	2016*
Energieeinsatz	TJ (Terajoule)	25,73	28.46	28.46	27.09	16.20
Strom	kWh/Übernachtung	54,55	45.10	45.10	46,00	55,06
Wassereinsatz	l/Übernachtung	929	540,00	540,00	585,00	370,0
Müll	kg/Übernachtung	3,21	2,48	2,48	3,42	2,4
		*Zahlen in 2016 abweichend wegen 6 monatiger Schließung/Renovierung				
		*Zahlen in 2020/21 abweichend wegen COVID-19 Minderbelegung				

هندسة بيئية

خلال التجديد الأخير ، تم أيضًا تنفيذ تدابير لتحسين البصمة البيئية (تقليل انبعاثات ثاني أكسيد الكربون). فمثلاً:

- تم استبدال جميع المصابيح التقليدية ، بحيث تم في النهاية تركيب حوالي 13000 مصباح موفر للطاقة في ROBINSON Club Soma Bay.

- يتم توليد الماء الساخن في بيوت الضيافة ومنزل الموظفين والمنزل الرئيسي باستخدام الحرارة الشمسية. يتم تقليل استهلاك الزيت بما مجموعه 480 مترًا مربعًا من مجمعات الطاقة الشمسية سنويًا تقريبًا. يتم تجنب 250.000 لتر أو 665 طن من ثاني أكسيد الكربون.

- في فصل الشتاء ، يتم تسخين مسبح الأطفال بواسطة مضخة حرارية عاكسة ، والتي تتطلب طاقة أقل من أنظمة التدفئة التقليدية.

- يسير الامتداد المعتدل للتخصير جنبًا إلى جنب مع تحسين الري. يتم التحكم في ري الحديقة حاليًا باستخدام مؤقت. تتمثل الخطة في توصيل خرطوم المياه الموجودة تحت الأرض بأجهزة استشعار الرطوبة من أجل تحسين إمدادات المياه للنباتات مباشرة من جذورها.

- ستة مخازن تبريد منخفضة الطاقة ومخزنين للتجميد العميق قيد التشغيل لتبريد الطعام. كل مجموعة من السلع لها نظام التبريد الخاص بها: الأسماك واللحوم والبيض والدواجن والخس والخضروات والجبن والحليب.

- يتم الاحتفاظ بالنفايات العضوية أيضًا في منطقة منفصلة حتى يتم التقاطها في المخزن البارد.

الاستدامة والتنوع البيولوجي

1. من أجل تعزيز التكامل الفعال لحماية الأنواع في العمليات التجارية ، نقوم بتحليل أنشطتنا فيما يتعلق بآثارها على التنوع البيولوجي.
2. في سياق استنباط تدابير الحماية العاجلة ، نحدد المؤشرات المناسبة ونطورها في الخطاب الداخلي ومع الشركاء الخارجيين (Mission Deep Blue و HEPCA و Dolphin Watch Alliance والمنظمة الدولية للتحقق من الشعاب المرجانية ومنظمة تنظيف المحيطات).
3. على مر السنين ، مع تزايد النباتات هنا في خليج سوما ، يشعر المزيد والمزيد من الحيوانات بالراحة على الأرض. بالإضافة إلى مالك الحزين والصقور ونسور البحر واليوم

- ، يمكنك أيضاً العثور على كلاب طيران وخفافيش وسويتس. تُستخدم مروج الجولف أيضاً عامًا بعد عام كمكان للراحة من قبل طيور اللقلق في طريقهم من جنوب إفريقيا إلى أوروبا.
4. منذ بعض الوقت ، يتوفر وافي من الشمس مصنوع بدون أوكسي بينوزونات أو أوكتينوكسات أو جسيمات نانوية. حتى بكميات صغيرة جدًا ، يمكن أن تعرض هذه
5. المكونات الحياة على الشعاب المرجانية للخطر. هذا هو السبب في أننا نطلب من ضيوفنا إحضار وافي من الشمس معهم ملاحظة: آمن للشعاب المرجانية / صديق للشعاب المرجانية / حماية للشعاب المرجانية / كريم الشمس البيولوجي لاستخدامه.
6. يتحكم مسؤولو البيئة وأعضاء لجنة توفير الطاقة في جميع الأنشطة في مجال التنوع البيولوجي ويرفعون تقاريرهم مباشرة إلى الإدارة. هناك بالفعل نهج متنوعة وأمثلة ملموسة لمشاريع حماية الأنواع الناجحة والمزيد من تدابير حماية البيئة على طول عملية الإدارة بأكملها من أجل الاستمرار في تعزيز أفضل الممارسات.
- (بالإضافة إلى HEPCA ، Dolphin-Watch-Alliance ، منتدى خليج سوما البيئي ، تعليم حماية الأنواع لأطفال المدارس ، مشروع 1000 نخلة ، الغوص البيئي ، فحص الشعاب المرجانية ، الهرم البيئي ، معلومات للغواصين والسباحين ، حديقة الأعشاب الخاصة ، يوم البيئة ، جولة خلف الكواليس ، تلفزيون بيئي في غرف الضيوف ، إلخ).
7. لأننا ننتج للاستهلاك اليومي ، يمكننا تقديم طعام بدون مواد كيميائية تحفظ (مثل الخبز والآيس كريم)
8. من خلال مقارنة الأهداف بانتظام مع ما تم تحقيقه ومن خلال اتصالاتهم الداخلية والخارجية واسعة النطاق ، بما في ذلك في التقرير السنوي والاستدامة وكذلك على الموقع الإلكتروني (<https://www.robinson.com/de/de/das-robinson-gefuehl/zeit-fuer-gefuehle/nachhaltigkeit>) نريد أن نتساءل بشكل نقدي عن فعالية تدابير الحماية لدينا وتحقيق الوعي وبناء الثقة بين ضيوفنا وموظفينا وشركاء التعاون.
9. حيثما أمكن ، نعمل مع شركاء ملتزمين بالشعور بالالتزام بأفكار الاستدامة. على سبيل المثال مع شهادة ISO ISIS-Food-Egypt ، مع Kouroum Organic Vines of Egypt ، و (Tea (Al-Rehab Herbs و (Fair Trade Coffee (Malongo). نستخدم الأكياس البلاستيكية القابلة لإعادة التدوير للمواد الغذائية ، ويتم استبدال القش البلاستيكي بالمصاصة الورقية ، ويتم شراء الأسماك وفقًا لمعايير MSC ، وتم استبدال أكياس الغسيل البلاستيكية في غرف الضيوف بأكياس غسيل السليلوز وأكثر من ذلك بكثير.
10. شركاؤنا التعاقديون على طول سلسلة القيمة مدركون باستمرار للقضايا المتعلقة بحماية الأنواع ويتم دمجهم تدريجياً في أهدافنا.
11. نحن نستفيد من خبرة البحث والعلوم وكذلك المنظمات الحكومية وغير الحكومية ، وبالتالي نوسع نطاق اختصاصنا.

الموظفين

كان السيد ريمون صفوت مسؤولاً عن رفاهية الموظفين والامتثال للالتزامات قانون العمل منذ عام 2012.

يوظف نادي روبنسون سوما باي أشخاصًا من 8 دول.

90% من العاملين هم زملاء من مصر. أصغر موظف يبلغ من العمر 20 عامًا ، وأكبر موظف يبلغ من العمر 74 عامًا / كانت حصة الموظفين الأوروبيات 60% في عام 2018 (كانت حصة الموظفين المحليين 1%). على الرغم من أننا نفضل النساء المصريات بنفس المؤهلات ، إلا أنه نادرًا ما يكون لدينا موظفات محليات ؛ هذا مبرر على النحو التالي:

1. نحصل على عدد قليل من الطلبات من المصريين.
2. من المتوقع معرفة اللغة الألمانية من المتقدمين المحليين.
3. المتقدمون المحليون يعيشون في منزل الموظفين.
4. المتقدمون يرفضون ساعات العمل الخاصة بالنادي بعيد.

ساندرا برونر

من مضيئة أغذية ومشروبات إلى مساعد الإدارة

كيف جنت إلى روبنسون:

بعد فترة تدريب عملي كمدير فندق ، سرعان ما أتحت لي الفرصة لاكتساب خبرة مهنية في إدارة العديد من الحانات والمقاهي في Schärding (النمسا). مع زوجي السابق ، تجرأت على اتخاذ خطوة إلى العمل الحر في سن مبكرة. قمنا بإدارة فنجان قهوة ليلاً ونهاراً بشخصية بار في تيرول. مع المسؤولية المالية للعمليات ورواتب الموظفين والتسويق ، أتت إلي مهام جديدة.

بعد أن اعتدت على العمل لمدة 14 ساعة ، كانت الأعمال تعمل بشكل جيد ، وكان الروتين الأول يجعل عملي أسهل ، كنت أتوق للخروج من تيرول ؛ مثل كثيرين آخرين ، كنت أرغب في العمل في الخارج يوماً ما.

بالصدفة جاءت مكالمة هاتفية مع مدير النادي لارس بورنهوفت. عرض علي وظيفة كمضيئة أغذية ومشروبات.

على الرغم من أنني كنت متخصصاً في الفنادق مؤهلاً تماماً وأدرت بالفعل أعمالاً تجارية الخاصة ، فقد قررت قبول العرض والبدء من جديد في Robinson Club Soma Bay.

لذلك بدأت العمل في فريق الأغذية والمشروبات في الأول من أكتوبر 2011 وتأكدت بشكل أساسي من أن البوفيهات تبدو دائماً نظيفة بشكل فاتح للشهية خلال ساعات العمل بأكملها. وحول وظيفة المضيف المسؤول في المطعم المتخصص.

مديرين الفندق منذ 2011:

كان لارس بورنهوفت أول مدير لي للنادي. خلال فترة وجوده تعرفت على ظروف العمل في النادي. قبل كل شيء ، كان هذا هو مفهوم Robin-Live ، حيث تضمن العمل الأساسي الرعاية ، وخدمات الطهي ، والمشاركة في العرض ، والوصول والمغادرة ، وحملات الكوكتيل ، وحملات التنظيف ، وحملات فاتح للشهية وأشياء أخرى. ما كان في البداية يمثل تحدياً تطور أكثر فأكثر إلى فكرة صادقة ومثرية بالنسبة لي. لذلك ، حدث أن قام Lars بترقيتي من مضيف إلى مساعد مدير الأغذية والمشروبات في 1 يوليو 2012.

خلال الفترة التي قضيتها مع باتريك براندل ، عشت الثورة المصرية الثانية في عام 2013. وعلى الرغم من تحذير السفر وإغلاق النادي ، تم العثور على حلول لإبقاء جميع الموظفين مشغولين. مباشرة بعد الثورة الثانية ، شهدنا طفرة هائلة هنا في النادي وتمكنت من إثراء تنوع النادي بعدد من حملات المأكولات والمشروبات الجديدة.

كان Odysseas Michailidis في ذلك الوقت ثالث مدير لي للنادي. قام بترقيتي إلى مدير F & B ، لذا كنت أول سيدة تعمل كمديرة للمأكولات والمشروبات هنا في النادي ، وكان علي الآن إدارة 70 موظفًا عربيًا بشكل حصري تقريبًا. كان ذلك بالطبع تحديًا ، لأنني كامرأة كان علي أن أكسب القبول والتقدير بشكل خاص. خلال فترة Ody ، تم إجراء التجديد الكبير في عام 2016 ، حيث تم إعادة تصميم كل من المطبخين ، وكلا المطعمين ، وجميع الغرف ، والملهى الليلي ، والبار الرئيسي ، وبار غروب الشمس بالكامل. خلال هذا الوقت ، شاركت في تنفيذ تصميمات المطاعم والحانات المختلفة.

مع الدكتور أندرياس "أولي" Oltrogge قمنا بعد ذلك بتطوير العديد من الأحداث الجديدة الأخرى مع قسم المأكولات والمشروبات. وشمل ذلك أيضًا أول عشاء ترفيهي في روبنسون في مطعم أرابيسك وحفلات اكتمال القمر. في البداية لعام 2018 ، دعيت إلى مركز التقييم في المقر الرئيسي في هانوفر. حدث ذلك في نوفمبر 2018. اجتياز مركز التقييم هو تقدير كبير وإطراء كبير.

وأنا ممتن جدا لذلك. يجب أن يبدأ تدريبي الإداري لأصبح نائبًا لرئيس النادي في يناير 2019. لسوء الحظ ، جزء من برنامج المتدربين هذا هو أنه يتعين عليك مغادرة ناديك ، الأمر الذي كان سيؤدي قلبي. لهذا السبب قررت عدم بدء التدريب على الإدارة.

بدلاً من ذلك ، عيّني أولي كمساعد مخرج في يناير 2019 وبقيت في سوما باي الحبيب.

أنا أستمتع حقًا بالمنصب الجديد كمساعد مخرج. إنه أمر مثير للاهتمام بشكل لا يصدق وأنا أقدر حقًا العمل مع أولي. أتعلم الكثير من الأشياء الجديدة كل يوم ، فهي تسعدني وهي مهمة جدًا بالنسبة لي.

ماذا يعني لي العمل في ROBINSON:

خلال السنوات القليلة التي أمضيتها هنا في خليج سوما ، تعلمت ما يعنيه أن تقول: "أنت تنمو بمهامك". حقيقة أنني اضطررت دائمًا إلى مواجهة مهام جديدة تمامًا جعلتني أكثر ثقة بنفسني في السنوات الأخيرة.

إن التصرف بسرعة في المواقف غير المتوقعة جعلني أكثر شجاعة ووسع ذخيرتي كقائد فريق لتنفيذ أفكار جديدة.

كانت العروض المسائية على وجه الخصوص غريبة جدًا بالنسبة لي في البداية. اعتدت أن أقول "لا ، لا ... بالتأكيد لن أفعل ذلك" عندما كنت غير مرتاح لدور ما. أعتقد اليوم: "سأديرها بطريقة ما". في Mamma Mia ، لعبت دور روزي 60 مرة ، والتي أصبحت بالفعل جزءًا مني.

ومع ذلك ، فإن الأجواء الودية الخاصة في Robinson هي التي تتميز دائمًا بالاحترام والتقدير في نهاية المطاف. أنت محترم لأدائك وهذا يدفعني دائمًا لتقديم الأفضل لضيوفنا أمام الكواليس وإنشاء إطار عمل لأفضل أداء للفريق خلف الكواليس.

أنا أيضا أستمتع دائما بالضيوف المفاجئين. سمعت ذات مرة أن وولفجانج كان لديه فطيرة تفاح مفضلة استمتع بها في زيارته الأخيرة لخليج سوما. مرارًا وتكرارًا لم يكن من الممكن خبز هذه الكعكة. مما سمعته بين السطور ، اعتقدت أنها كانت كعكة كلاسيكية من يوم والدتي. لذا ذهبت إلى المطبخ ، ومع الشيفر كمال والخبازين ، عملت مع الشيفر كمال والخبازين على طبقات من المعجنات القصيرة ، والشوكولاتة ، والتفاح ، والستريوزل على طريقة المعجنات القديمة. عندما قدمنا هذه الكعكة ، استنقعنا أن نرى قلبه يقفز في الهواء.

على مر السنين ، تطورت العديد من الصداقات العميقة مع الضيوف والزملاء الذين لا أريد أن أكون بدونهم. ما زلت أستمتع بالساعات العرضية على الشاطئ مثل اليوم الأول. الألوان ، والبحر ، والرحابة ؛ فقط رائع. هنا في خليج سوما لا يقتصر الأمر على العمل فقط ، إنه حياتي.

التدريب والتعليم وفرص العمل ،

مجموعة واسعة من الخدمات الإضافية للموظفين والمراجعات المنتظمة لرضا الموظفين من قبل المنظمات الدولية والخارجية (Kenexa ، Gallup) تؤدي إلى ولاء وولاء أعلى من المتوسط

Share the moment
للموظفين. في العام السابق ، احتفل نادي ROBINSON Soma Bay بعيد ميلاده العشرين واحتفل
معنا 42 موظفًا بعيد ميلادهم العشرين.

نجري بانتظام استبيانات خارجية ومجهولة الهوية للموظفين حول الرضا الوظيفي. حتى عام 2012 ، تم جمع البيانات وتقييمها بواسطة Gallup. تم إجراء الاستطلاعات من قبل مجموعة KANTAR منذ عام 2016

يتمتع نادي روبنسون سوما باي بنسبة دوران منخفضة بشكل خاص للموظفين: 2.5% في عام 2019 مقارنة بـ 3% في عام 2017 (متوسط القيمة في صناعة الفنادق في مصر: حوالي 30%)
تحت شعار: "الشفافية الكاملة في سوق العمل" ، يتوفر مزيد من المعلومات حول عروض العمل في كونونو:

[.https://www.kununu.com/de/robinson-club-robinson-group](https://www.kununu.com/de/robinson-club-robinson-group)

يجب ذكر الامتثال على جميع المستويات ، وإمكانية تقديم تقارير مجهولة إلى الإدارة ، وفرص التدريب المكثفة وإعلانات الوظائف الداخلية في هذا السياق.

التزام اجتماعي

لا يدعم نادي ROBINSON Club Soma Bay فقط دارًا للأطفال ، ودارًا للأيتام ، ومنزلاً للأطفال المعاقين (تبرعات عينية ، وإصلاحات للمباني والمنشآت ، ودعوات منتظمة للأطفال إلينا ، وزيارات الموظفين للأطفال) أيضًا. مركز القلب بالقصر ، حيث يتم إجراء جراحات القلب للأطفال مجاناً.

تنقسم مساعدة الأطفال في نادي روبنسون سوما باي إلى مساهمات من الموظفين (حوالي 10%) والضيوف (حوالي 45%) والنادي (حوالي 45%).

أهداف:

يلتزم نادي ROBINSON Club Soma Bay بزيادة التبرعات السنوية لمجتمعنا بنسبة 3% في نفس الفترة مقارنة بعام 2018.

	2020	2019	2018	2017	2016*	2015
Krankenhaus	TARGET					
Waisenhäuser u. Kinderheime	195.000 LE	180.000 LE	140.050 LE	114.400 LE	61.058 LE	28.146 LE
*Zahlen in 2016 abweichend wegen 6 monatiger Schließung/Renovierung						

مسؤول عن تنظيم الاتصالات مع البلدية

السيد ريمون صفوت.

الشفافية

تخضع تدابير حماية البيئة في نادي روبنسون سوما باي للتدقيق الخارجي بانتظام. يعمل ROBINSON Club Soma Bay على مستويات مختلفة. يتم تدقيقها من قبل Travelife ، وتفي بمعايير TUI Environment Champion وتلتزم بمبدأ ROBINSONATUR التوجيهي.

الدكتور اولي اولتروج
المدير عام

ترافيل لايف

يتم استخدام ختم الموافقة Travelife المعترف به دوليًا في مجموعة TUI ، لا سيما عند جوهر أداء الاستدامة للفنادق. كخطوة أولى ، يمكّن نظام التصنيف أصحاب الفنادق المشاركين من التحقق من أداء الاستدامة وتحسينه بأنفسهم. من أجل الحفاظ على ختم الموافقة ، يلزم وجود منظمة استدامة مقابلة وتدابير تشمل الجوانب البيئية والاجتماعية. في خطوة أخرى ، يقوم المدققون الخارجيون بإجراء عمليات تدقيق يتم فيها تأكيد الامتثال لمعايير Travelife. الختم الذهبي للموافقة الممنوحة لـ 163 معيار اختبار مستوفى صالح لمدة عامين.

بطل TUI البيئي

حازت الفنادق الأكثر صداقة للبيئة من مجموعة TUI Deutschland العالمية على جائزة TUI Environment Champion. أساس منح اللقب هي معايير Travelife. التحقق الإضافي من النجاح هو التعليقات الواردة في استبيان ضيف TUI حول السؤال "ما مدى رضاك عن التدابير المتخذة لحماية البيئة؟" تتوافق القيمتان معًا في الجائزة السنوية لأفضل الفنادق. تتم مراقبة موضوعية عملية الاختيار والتقييم من قبل خبير مستقل نيابة عن TUI Deutschland.

روبينسون البيئة

Share the moment

تشكل "إستراتيجية Six V" النوجه لإجراءاتنا لحماية البيئة حتى نتمكن من تقديم عطلات على أعلى مستوى في بيئة صحية ومتوازنة:

- تجنب (مثل النفايات)
- تقليل (مثل الطاقة الأحفورية)
- التقييم (مثل الزي الرسمي)
- تجميل (مثل المرافق الخارجية)
- تحديد V (مثل تقرير الاستدامة)
- فهم (مثل جولة بيئية)

Sustainability

A balanced link between economic goals on the one hand and social and ecological needs on the other is one of the fundamentals of sustainable economic success. In the ROBINSON Soma Bay responsibility for the society, employees and the environment represents an important guideline for corporate actions both in strategic planning as well as in day-to-day business.

- **General commitment**

The ROBINSON Soma Bay Management believes in the following action guidelines:

- We undertake to treat all departments in a manner fitting to the principle of sustainability and to orient ourselves in our actions based on recognized national and international guidelines and agreements.
- We are prepared to invest our know-how in the interests of sustainable business operations.
- We want to pro-actively shape at an early stage the political decision-making process as regards sustainable development by working out concrete and innovative solution strategies.
- Transparency and open dialogue are part of our understanding of sustainable development.
- We support the initiative and innovative power of business for sustainable development. We want to expand our know-how within the area of sustainable development and as an active partner support and accompany other companies, private households and public offices in achieving more sustainability.
- As a leading member of Soma Bay HEALTH ON EARTH forum, we support the sustainability activities in Soma Bay as well as in the local area.
- Within the spirit of these guidelines we want to carry out suitable concepts and methodical action, to help open up for the present as well as future generation's fair opportunities for development and an existence worth living in a safe future.

- **Environment, nature and ecological responsibility strategic cooperation**

ROBINSON Soma Bay activities supporting sustainable development and nature and environmental protection focus on dialogue and cooperation. ROBINSON Soma Bay is actively involved in numerous

committees promoting national (**HEPCA, School-Project**) and international (**Reef Check, TUI EcoResort, Travillife, Ocean Cleanup**), dialogue on the important topic of sustainability. Within the framework of local Agenda 21 and international conventions, such as the Convention on Biological Diversity (CBD), we cooperate with various interest groups to discuss the opportunities and duties involving sustainable development, and to combine forces and develop and implement strategic solutions (**Robinson Environment Management**).

Cooperation and the exchange of information with cooperation partners in our holiday destinations provide us with valuable information on local environmental problems and highlight any potential or existing conflicts of interest between nature protection and tourism. We acquire valuable feedback and joint means of finding solutions, not to mention competent support in the planning and implementation of nature protection projects complying with the principles of sustainable development. This form of cooperation boosts the ability of all involved to achieve the desired goals and is therefore an important facet of the ROBINSON Soma Bay.

- **Employees in the World of TUI the focus is on people**

We rely on our well trained and highly motivated employees, for only through their hard work and dedication was it possible for our hotel to consider the needs of our guests as well as the needs of nature above and under water. After all, holidays as a product are a pure service, and the quality of holidays as such depends on these people, who time and again give all they've got. With an overwhelming commitment these people in the group face up to the challenges that are presented every day in a dynamic company.

- **ROBINSON Soma Bay social commitment**

Putting a smile on people's faces – this is not only an important part of our corporate philosophy but also our mission towards society, which we fulfill with a high degree of commitment.

Social responsibility is for ROBINSON Soma Bay, an important part of business dealings, and this applies to strategic operations as well as to everyday business.

The focus of our commitment is on the support of children and young people as well as supporting charitable projects in education.

- **ROBINSON Soma Bay environmental principles**

Avoidance..., Reduction..., Utilization..., Care..., Communication..., Understanding... The ROBINSON Soma Bay environmental commitment in six words to minimize its environmental impacts:

- **Avoidance**

Portion packaging, yoghurt cartons, cans, plastic bottles and bags are incompatible with the ROBINSON Soma Bay philosophy. Food is bought locally, avoiding unnecessary transport packaging and guaranteeing fresh produce. The cuisine served benefits and at the same time mountains of plastic waste can be avoided from the outset!

- **Reduction**

Saving energy, protecting precious resources and still enjoying every comfort: From eco-perlators to moisture censure systems to LED technology, modern technique as 480 qm solarthermie make possible to reduce water and electricity consumption.

- **Utilization**

From cardboard packaging to the crates used for the fresh fruit and vegetables delivered daily - all raw materials are collected and re-used or recycled. The water from bathroom showers is even used for watering gardens.

- **Care**

The landscape shapes the architecture of **buildings**; environmentally friendly building materials and a discreet, traditional approach to construction have priority. In the carefully looked after parks and gardens of the club facilities the original vegetation of the region is tended and protected.

- **Communication**

Encounters between cultures are very important at ROBINSON Soma Bay. In addition to creating jobs for people locally and supporting the local economy and agriculture by purchasing local produce, ROBINSON Soma Bay creates a bridge of understanding to the guest country.

- **Understanding**

Living with each other - being there for each other. The staff of ROBINSON Soma Bay take responsibility for ensuring that guests enjoy their holiday as much as expected. They also inform guests extensively about the environmental activities of the Clubs.

سياسة الاستدامة

هناك صلة بين الأهداف الإقتصادية والإحتياجات الإجتماعية والبيئية وهذه الصلة هي من أساسيات النجاح الدائم. في روبنسون سومه باى هناك مسئولية تجاه المجتمع و الموظفين و البيئة و تمثل اتجاه توجيهي هام للإجراءات المشتركة في مجال التخطيط الاستراتيجي كذلك في مجال الأعمال التجارية علي حد سواء.

1. البيئة و التعاون الإستراتيجي

تدعم أنشطة روبنسون سومة باى التطوير المستمر لحماية الطبيعة والتركيز علي الحوار والتعاون و يشارك روبنسون سومه باى في العديد من الأنشطة واللجان الوطنية مثل (HEPCA, Schul-Projekt) والدولية مثل (Reef Check, TUI EcoResort) وطرق الحوار في المواضيع المهمة في إطار جدول أعمال القرن 21 المحلية والإتفاقات الدولية مثل اتفاقية التنوع البيولوجي (CBD)، ونحن نتعاون مع مختلف الجماعات لمناقشة الفرص والواجبات التي تنطوي على التنمية المستمرة ووضع وتنفيذ الحلول الاستراتيجية (إدارة البيئة).

التعاون وتبادل المعلومات مع الشركاء في وجهات العطلات لدينا يوفر لنا معلومات قيمة عن المشاكل البيئية المحلية وتسلط الضوء على أي صراعات محتملة أو قائمة في المصالح بين حماية الطبيعة والسياحة. نتوصل إلي الحلول عن طريق الوسائل المشتركة. ناهيك عن الدعم المختص في تخطيط وتنفيذ مشاريع حماية الطبيعة والامتثال لمبادئ التنمية المستمرة. هذا الشكل من التعاون يعزز قدرة جميع الأطراف المعنية لتحقيق الأهداف المرجوة، وهذا احد الجوانب الهامة لروبنسون سومه باى.

2. الموظفين في عالم TUI

نحن نعتمد علي موظفينا المتحمسين و المتدربين جيداً فقط من خلال التفاني في العمل الجاد لتلبية رغبات النزلاء و ايضا احتياجات البيئة فوق و تحت الماء . العطلات كمنتج هي خدمة نقيه . ونوعية العطلات على هذا النحو يعتمد على هؤلاء الناس الذين يقدمون افضل ما لديهم مراراً و تكراراً مع قدرتهم العالية في مواجهه التحديات التي تقابلهم بشكل يومي.

3. الالتزام الاجتماعي في روبنسون سوما باى

وضع ابتسامه على وجوه الناس ليس فقط جزءا هاما من فلسفة شركتنا ولكن أيضا مهمتنا تجاه المجتمع. و نلبي ذلك بدرجة عالية من الإلتزام. تعتبر المسئولية الاجتماعية جزءاً هاماً من التعاملات التجارية لروبنسون سومه باى وهذا ينطبق على العمليات الاستراتيجية وكذلك الأعمال اليومية.

يتركز إلتزامنا على دعم الأطفال والشباب فضلا عن دعم المشاريع الخيرية في مجال التعليم.

4. الإلتزام العام

- نتعهد لمعملة جميع الإدارات بالطريقة المناسبة لمبدأ الاستدامة وتوجيه أنفسنا في أعمالنا استنادا إلى المبادئ التوجيهية والاتفاقات الوطنية والدولية المعترف بها.
- ونحن على استعداد لإستثمار معرفتنا و درايتنا في مصلحة العمليات التجارية المستدامة.
- نريد تشكيل بشكل استباقي في مرحلة مبكرة من عملية صنع القرار السياسي. فيما يتعلق بالتنمية المستدامة من خلال العمل علي إستراتيجيات وحلول ملموسة و مبتكرة.
- الشفافية والحوار المفتوح هي جزء من فهمنا للتنمية المستدامة.
- نؤيد سلطة رجال الاعمال المبتكرة من أجل التنمية المستدامة. و نريد توسيع معرفتنا و درايتنا في مجال التنمية المستدامة كشريك ناشط وداعم للشركات الأخرى علي مستوي القطاع الخاص و العام لتحقيق المزيد من الاستدامة .

• في إطار هذه المبادئ التوجيهية نريد إجراء مفاهيم مناسبة و عمل منهجي، للمساعدة في التفتح للحاضر وكذلك الأجيال القادمة و تحقيق فرص عادلة للتنمية تحقق سبل العيش في مستقبل آمن.

5. إدارة روبنسون سومه باي تؤمن بالمبادئ التوجيهية و الإجراءات التالية:
التفادي ...، والحد من ...، ... الاستعمال، العناية ...، الاتصالات ...، التفاهم ... والالتزام البيئي روبنسون سومه باي في ست كلمات لتقليل آثارها البيئية:

• التفادي...

بقايا التعبئة و التغليف، كرتون علب الزبادى ، العلب و الزجاجات و الاكياس البلاستيكية تتعارض مع فلسفة روبنسون سومه باي. يتم شراء الأغذية محليا لتجنب التعبئة و التغليف و النقل الغير ضروري. والإستفادة من فوائد المنتجات و المأكولات الطازجه . وفي الوقت نفسه جبال النفايات البلاستيكية يمكن تجنبها منذ البداية.

• التقليل و الحد من...

توفير الطاقة وحماية المصادر الثمينة و التمتع بكل وسائل الراحة.

• الإستعمال...

من التعبئة و التغليف من الورق المقوى على الصناديق المستخدمة في الفواكه والخضروات الطازجة المستلمه يوميا . يتم جمع كل المواد الخام وإعادة استخدامها أو إعادة تدويرها . الماء من الحمام والاستحمام حتى يتم استخدامها لسقي الحدائق.

• العناية...

الشكل المعماري للمباني و مواد البناء الصديقة للبيئة والأولية لقواعد البناء التقليدية و العناية بالمنتزهات و الحدائق النباتية الطبيعية و حمايتها

• التواصل...

اللقاء بين الثقافات مهم جداً في روبنسون سومه باي بالإضافة إلى خلق فرص عمل للناس محليا ودعم الاقتصاد المحلي والزراعة عن طريق شراء المنتجات المحلية، روبنسون سومه باي يخلق جسرا من التفاهم على البلد الضيف

• التفاهم...

موظفي روبنسون سومه باي الذين يعيشون مع بعضهم البعض و يتكاتفون لبعضهم – يحملون علي عاتقهم المسؤولية و ضمان ان النزلاء يستمتعون بعطلاتهم الي اقصي حد متوقع . و هم ايضا يقوموا بإبلاغ النزلاء علي الانشطة المختلفه التي ينظمها الفندق.

ROBINSON SOMA BAY

Qualitätssicherung

„Wer nicht besser werden möchte, hört auf, gut zu sein!“ Dieses Credo nutzt der ROBINSON Club Soma Bay zur Qualitätssicherung. Wir leben Dienstleistung im höchsten Maße und sind jederzeit bestrebt unser sensibles Produkt auch nachhaltig in der Qualität zu sichern.

Für unsere Mitarbeiter

Unsere Mitarbeiter sind unser höchstes Gut. Die ROBINSONS machen durch ihren Einsatz, ihre Leidenschaft, ihr Know-How und ihre Professionalität einen großen Teil unseres Produktes aus.

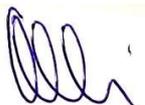
TUI-Gether: Um die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu evaluieren, arbeiten wir mit TUI-Gether. Jährlich werden alle Mitarbeiter anonym befragt. Die Ergebnisse werden in jeder Abteilung ausgewertet und es gibt jährliche Maßnahmenpläne um Prozesse in den Abteilungen zu optimieren.

Arbeit und Recht: Jeder Mitarbeiter bekommt mit Arbeitsantritt einen Arbeitsvertrag nach deutschem Arbeitsrecht und wir halten uns an die vom Land gegebenen Vorgaben.
Kommunikation: Jeder Mitarbeiter erhält zudem alle Informationen, die er benötigt um einen angenehmen Start in den Job zu bekommen,

Leichter Einstieg: Wir nutzen das Pate-System. Jedem neuen Mitarbeiter steht ein Pate zur Seite - ein anderer Mitarbeiter, der ihm in den ersten vier Wochen zur Seite steht bei allen Fragen.

Förderung: Wir stärken unsere Mitarbeiter und unser Produkt durch aktive Nachwuchsförderung. Jährlich prüfen anhand eines Assessment-Verfahrens, ob Mitarbeiter sich zur Weiterentwicklung oder Beförderung eignen. Die Assessment gibt es für alle Abteilungen.

Training & Kommunikation: Wir nutzen unser CTS - Crew-Trainings-System. Eine verantwortliche Person im Club schult in regelmäßigen Abständen alle Mitarbeiter in relevanten Themen.



Dr. „Olli“ Oltrogge
Clubdirektor

Für unsere Gäste

Tu Gutes und sprich darüber!

Das Feedback unserer Gäste ist für uns sehr wichtig und wir verstehen, dass dieses Feedback ein enormer Faktor ist, um unsere Qualität zu gewährleisten und zu verbessern.

TRUSTYOU: In diesem Portal sind alle auflaufenden abgegebenen Bewertungen unserer Gäste sichtbar (Facebook, Holidaycheck, TripAdvisor uvm.). In allen unser Haus betreffenden Kategorien können wir hier das Feedback sehen und aufnehmen. Alle zwei Wochen werden neue Gästekommentare an alle Abteilungen geschickt. Hieraus entwickeln wir Maßnahmenpläne um zu optimieren bzw. zu informieren.

Für unsere Stakeholder, die Gemeinschaft, Partner und Lieferanten

Nachhaltigkeit gehört zu unserer Politik in allen Konsequenzen, Ob Arbeit, Einkauf, Qualität, Sicherheit.

Wir sind immer bestrebt alle für uns notwendigen Zertifizierungen und Auszeichnungen zu erhalten, die wir benötigen. So können wir jederzeit gewährleisten, dass wir allen ökonomischen, ökologischen und sozialen Aspekten jederzeit gewachsen sind.

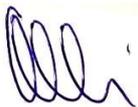
Wartung: Alle unsere betrieblichen Geräte werden in regelmäßigen Abständen von uns oder von Partnerfirmen gewartet.

Hygiene: Das internationale Inspektions-, Prüfungs- und Zertifizierungsunternehmen INTERTEC/CRISTAL prüft unangekündigt mehrfach jährlich die Einhaltung der strengen Hygienevorschriften in allen Bereichen des Clubs.

Arbeits- Brandschutz sowie 1. Hilfe: Externe Organisationen führen in regelmäßigen Abständen Arbeitsschutzbelehrungen sowie Brandschutzschulungen und 1. Hilfe-Kurse durch. In unserem Haus gibt es ausgebildete Ersthelfer.

TRAVELIFE:

Seit 2014 führen wir das Goldsiegel von TRAVELIFE. Dieses Unternehmen steht für höchste Nachhaltigkeitsansprüche im Tourismus.



Dr. „Olli“ Oltrogge
Clubdirektor

Quality Management

"If you don't want to get better, you stop being good!" The ROBINSON Club Soma Bay uses this credo for quality assurance. We live service to the highest degree and strive at all times to ensure the quality of our sensitive product in the long term.

For our employees

Our employees are our greatest asset. The ROBINS make up a large part of our product through their commitment, their passion, their know-how and their professionalism.

TUI-Gether:

We work with TUI-Gether to evaluate employee satisfaction. All employees are interviewed anonymously every year. The results are evaluated in each department and there are annual action plans to optimize processes in the departments.

Work and law:

When starting work, every employee receives an employment contract in accordance with German labor law and we adhere to the guidelines given by the state. Communication: Each employee also receives all the information he needs to get a pleasant start to the job.

Easy entry:

We use the sponsorship system. Every new employee is supported by a mentor - another employee who is available to assist them with any questions they may have for the first four weeks.

Promotion:

We strengthen our employees and our product through active promotion of young talent. Every year, an assessment process is used to check whether employees are suitable for further development or promotion. The assessments are available for all departments.

Training & Communication:

We use our CTS - Crew Training System. A responsible person in the club trains all employees on relevant topics at regular intervals.



Dr. „Olli“ Oltrogge
General Manager

For our guests

Do well and talk about it!

Feedback from our guests is very important to us and we understand that this feedback is an enormous factor in ensuring and improving our quality.

TRUSTYOU:

In this portal, all incoming reviews submitted by our guests are visible (Facebook, Holidaycheck, TripAdvisor and many more). We can see and record the feedback here in all of the categories relating to our company. New guest comments are sent to all departments every two weeks. From this we develop action plans to optimize and inform.

For our stakeholders, the community, partners and suppliers

Sustainability is part of our policy in all its consequences, be it work, purchasing, quality, safety. We always strive to receive all the necessary certifications and awards that we need. In this way, we can guarantee at all times that we are able to cope with economic, ecological and social aspects at all times.

Maintenance:

All of our operational devices are serviced at regular intervals by us or by partner companies.

Hygiene:

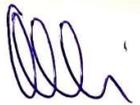
The international inspection, testing and certification company INTERTEC / CRISTAL checks compliance with the strict hygiene regulations in all areas of the club.

Work and fire protection as well as 1st aid:

External organizations conduct occupational safety instructions at regular intervals as well as fire protection training and first aid courses. In our house there is trained first aiders.

TRAVELIFE:

We have had the TRAVELIFE gold seal since 2014. This company stands for the highest sustainability standards in tourism.



Dr. „Olli“ Oltrogge
General Manager

إدارة الجودة

"إذا كنت لا ترغب في التحسن ، فلن تكون جيدًا!" يستخدم نادي ROBINSON Soma Bay هذه العقيدة لضمان الجودة. نحن نعيش الخدمة بأعلى درجة ونسعى في جميع الأوقات لضمان جودة منتجاتنا الحساسة في على المدى الطويل.

لموظفينا

موظفينا هم أعظم ما نملك. يشكل ROBINS جزءًا كبيرًا من منتجاتنا من خلال التزامهم وشغفهم ومعرفتهم ومهنتهم.

TUI-Gether نحن نعمل مع TUI-Gether لتقييم رضا الموظفين. يتم إجراء مقابلات مع جميع الموظفين دون الكشف عن هويتهم كل عام. يتم تقييم النتائج في كل قسم وهناك خطط عمل سنوية لتحسين العمليات في الأقسام.

العمل والقانون:

عند بدء العمل ، يتلقى كل موظف عقد عمل وفقًا لقانون العمل الألماني ونلتزم بالإرشادات التي تضعها الدولة. التواصل: يتلقى كل موظف أيضًا جميع المعلومات التي يحتاجها للحصول على بداية ممتعة للوظيفة.

دخول سهل:

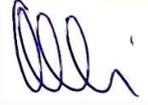
نستخدم نظام الكفالة. يتم دعم كل موظف جديد من قبل مرشد - موظف آخر متاح لمساعدتهم في أي أسئلة قد تكون لديهم في الأسابيع الأربعة الأولى.

الترويج:

نقوم بتقوية موظفينا ومنتجاتنا من خلال الترويج الفعال للمواهب الشابة ، حيث يتم استخدام عملية تقييم كل عام للتحقق مما إذا كان الموظفون مناسبين لمزيد من التطوير أو الترقية ، التقييمات متاحة لجميع الإدارات.

التدريب والتواصل:

نستخدم - CTS نظام تدريب الطاقم ، حيث يقوم الشخص المسؤول في النادي بتدريب جميع الموظفين على الموضوعات ذات الصلة على فترات منتظمة.



أولى أولتراج
مدير عام

لضيوفنا

افعل الخير وتحدث عنه!

ردود الفعل من ضيوفنا مهمة جدًا بالنسبة لنا ونحن نتفهم أن هذه التعليقات هي عامل هائل في ضمان الجودة وتحسينها.

اثق بك:

في هذه البوابة ، تظهر جميع التقييمات الواردة من ضيوفنا (Facebook و Holidaycheck و TripAdvisor وغيرها الكثير) ، ويمكننا رؤية الملاحظات وتسجيلها هنا في جميع الفئات المتعلقة بشركتنا ، ويتم إرسال تعليقات الضيوف الجدد إلى جميع الأقسام كل أسبوعين ، ومن هنا نضع خطط عمل للتحسين والإعلام.

لأصحاب المصلحة لدينا والمجتمع والشركاء والموردين

الاستدامة هي جزء من سياستنا في جميع نتائجها ، سواء كانت في العمل ، أو الشراء ، أو الجودة ، أو السلامة. نسعى دائمًا للحصول على جميع الشهادات والجوائز اللازمة التي نحتاجها. بهذه الطريقة ، يمكننا أن نضمن في جميع الأوقات أننا قادرون على التعامل مع جميع الجوانب الاقتصادية والبيئية والاجتماعية في جميع الأوقات.

صيانة:

يتم صيانة جميع أجهزتنا التشغيلية على فترات منتظمة من قبلنا أو من قبل الشركات الشريكة.

صحة:

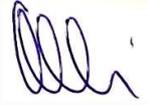
تتحقق شركة INTERTEC / CRISTAL الدولية للتفتيش والاختبار وإصدار الشهادات من الامتثال للوائح النظافة الصارمة في جميع مناطق النادي.

العمل والوقاية من الحريق والإسعافات الأولية:

تقوم المنظمات الخارجية بإجراء تعليمات السلامة المهنية على فترات منتظمة بالإضافة إلى التدريب على الحماية من الحرائق ودورات الإسعافات الأولية. يوجد في منزلنا مسعفون مدربون.

السفر:

لدينا ختم TRAVELIFE الذهبي منذ عام 2014. هذه الشركة تمثل أعلى معايير الاستدامة في السياحة.



أولى أولتراج
مدير عام

Health, safety and environment policy statement

The health and safety of our employees are of utmost importance to our company. ROBINSON Club Soma Bay is committed to the administration of a comprehensive program that promotes the health and safety of each of its employees and the environment. Protecting the well-being of employees and the public will always take precedence over the desire for expedience.

Safety is a twofold commitment; a partnership wherein both parties share the burden of responsibility and accountability. The success of ROBINSON Club Soma Bay's safety program relies not only on management's commitment to provide a safe work environment, but also on the individual commitment of each employee to uphold safe working practices. Good physical health and a serious safety attitude are key contributions, which employees must make in order to reduce injuries and promote an environment marked by safety consciousness.

ROBINSON Club Soma Bay will continue to do its best to create and provide the necessary programs, information, and environment, which will promote an injury free workplace. Together we can achieve a safe and healthful work environment, which protects the wellbeing of ROBINSON Club Soma Bay's employees, customers, and the environment.

It is the company's policy to establish, maintain and continually improve an effective HSE Management System **as well as PPE equipment and training** that complies with ISO 14001 and Travillife requirements.

سياسة السلامة و الصحة

صحة وسلامة العاملين هي الاكثر اهمية لشركتنا، يلتزم روبنسون كلوب سوما باى بإدارة برنامج شامل يعزز صحة وسلامة كل من موظفيه والبيئة. الحماية آدميه للموظفين والاماكن العامه تأتي في المقام الأول دائما.

السلامة و الإلتزام وجهين لعملة واحده حيث يتبادل الطرفان عبء المسؤولية والمساءلة. ونجاح برنامج السلامة لروبنسون كلوب سوما باى لا يعتمد فقط علي إلتزام الإدارة على توفير بيئة عمل آمنة، ولكن أيضا على إلتزام كل موظف لدعم ممارسات العمل الآمنة. الصحة البدنية الجيدة و الوعي بإجراءات السلامة هما المساهمه الرئيسية التي يجب على الموظفين اتخاذها من أجل الحد من الإصابات وتعزيز بيئة تميزت بالوعي و السلامة المهنية.

سيواصل روبنسون كلوب سوما باى بذل قصارى الجهد لخلق وتوفير البرامج اللازمة والمعلومات وخلق بيئة عمل آمنة خاليه من الإصابات. معا يمكننا تحقيق بيئة عمل آمنة وصحية و التي تحمي آدميه موظفي و عملاء و بيئة روبنسون كلوب سوما باي

من سياسة الشركة انشاء و تحسين مستمر لنظام إدارة الصحة و السلامة و التي تتوافق مع أيزو 14001:2004.

Human Resources

It is the shared commitment of the management and owners of ROBINSON Soma Bay to ensure that all our employees are afforded excellent possible working conditions at all times.

We believe our employees are our greatest assets, and recognize our ethical as well as legal responsibilities to take care of them. We believe that by treating our employees well, they in turn will continue to take the very best care of our guests.

The primary goals therefore related to our Human Resources Management are as follows:

1. Certification

In order to satisfy broader Human Resources Management criteria, Travelife Gold award standard achieved by ROBINSON Soma Bay 2016/2018.

2. Recruitment

Hotel ROBINSON Soma Bay will ensure that a fair system is in place so that all applicants for available positions are fairly considered. Hotel ROBINSON Soma Bay will not discriminate in any way and welcomes applications from all candidates regardless of their race, ethnic origin colors, sex, religion, age, etc..

3. Contract

Throughout the period of employment, all ROBINSON Soma Bay employees will have a contract that meets as a minimum the regulations as stipulated by national law.

4. Induction and training

ROBINSON Soma Bay will ensure that all new employees are provided with appropriate induction and training. This will cover such areas as company philosophy and culture, product knowledge, employee welfare and benefits, health and safety, performance management, etc.

5. Development and promotion

All employees of ROBINSON Soma Bay will be encouraged to further develop their skills and that opportunities for promotion will be provided wherever possible. All employees will have individual objectives, and individual development plans will be agreed with managers/supervisors to review objectives and agree new targets.

6. Complain

All employees of ROBINSON Soma Bay received training from our crew-training manager for complain. Further, we have monthly communication meetings with the Director of Human Resources and a communication box, which is checked on a regular base. In addition, a TUI – brochure concerning compliance exists.

When the employee has to complain about anything, then he/she must follow the chain of command reporting to his section head if not Satisfied then the Head of Department if still not Satisfied then inform the Head of department that that you will request from the Human Resources Department to open a formal investigation.

7. Career

Open positions are offered primary to the in-house employees. The staff gets qualified for the position offered through the Head Office in Hannover. All staff gets trained on a regular base to improve and have a chance for promotion.

سياسة الموارد البشرية

إلتزام إدارة وملاك فندق روبنسون بضمان حق جميع الموظفين في توفير بيئة عمل ممتازة قدر الإمكان. إننا نؤمن بأن موظفينا هم أفضل ما لدينا ونعترف بالمسئولية الأخلاقية وكذلك القانونية لرعايتهم ومما يعكس بدوره علي مستوى خدمه القيمه التي تقدم لنزلائنا.

الأهداف الرئيسية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية كما يلي:

- 1. الشهادة**
من أجل تلبية معايير أوسع لإدارة الموارد البشرية حقق روبنسون سومه باى جائزة ترافل لايف الذهبية عام 2010
- 2. التوظيف**
يضمن فندق روبنسون سومه باى نظام توظيف عادل حتي يتسني لجميع المتقدمين للوظائف المتاحة الحصول علي معاملته عادله دون تمييز بأي شكل من الأشكال و ترحب بجميع الطلبات المقدمه من جميع المرشحين بغض النظر عن العرق او السن او الجنس او الجنسية او الإعاقة او الدين.
- 3. العقد**
طوال فتره العمل في روبنسون سومه باى يتمتع الموظفون بعقد يفي كحد أدنى للوائح وفقا للقانون المحلي.
- 4. الإستقراء و التدريب**
يقوم فندق روبنسون سومه باى بالتأكد من توافر اساليب الإستقراء و التدريب المناسب لجميع الموظفين الجدد هذا يشمل مجالات مثل فلسفة الشركة وثقافتها والمعرفة المنتجة وحقوق الموظفين، والصحة والسلامة، وإدارة الأداء، الخ.
- 5. التطوير و الترقيه**
وسيتم تشجيع جميع العاملين في فندق روبنسون سومه باى لمواصلة تطوير المهارات و توفير الفرص المتاحة لهم للترقي كلما أمكن . و سيحصل جميع الموظفين علي أهداف فرديه و سيتم الإتفاق علي خطط التنميه الفرديه مع المديرين و المشرف لمراجعته الأهداف والإتفاق علي اهداف جديدة.
- 6. الشكاوى**
يحصل جميع الموظفين في فندق روبنسون سومه باى علي تدريب من السيد / علي رضوان " مدير التدريب " يوضح كيفية التقدم بشكوى . و كما لدينا المزيد من الإجتماعات التواصلية الشهرية من السيد / ريمون صفوت . وكذلك صندوق التواصل الذي يتم مراجعته بشكل منتظم و أيضا كتيب TUI بشأن الشكاوى .
- 7. المهنة**
الفرص و الدرجات متاحه بالأولويه لموظفين روبنسون سومه باى و تم تنظيم تدريب اساسي لكل الموظفين لتحسين أدائهم و معرفتهم و تأهيلهم للتدرج الوظيفي.

Community Statement

The managers and owners of ROBINSON Club Soma Bay share the commitment to ensure relationships between ROBINSON Club Soma Bay and the local community and its business.

ROBINSON Club Soma Bay ensures its social and economic impacts are positive and beneficial to the local community wherever possible. ROBINSON Club Soma Bay also strives to minimize and eliminate instances of negative impacts.

Our Community Policy and primary goals are therefore as follows:

1. Certification

In order to satisfy broader sustainability criteria including the socio-economic impacts and staff welfare, Travelife Gold have been achieved by ROBINSON Club Soma Bay 2010, 2012, 2014, 2016, 2018 as well as ISO 14001, ECO Resort and TUI Environmental Championship for several years.

2. Promotion of Responsible Tourism in the Area

ROBINSON Club Soma Bay is member of the HEPCA, Soma Bay Environmental Forum, and Egypt Hotel Association. Through this forum, we are able to promote and improve greater economic and social benefits for the residential and business community. The Hotel also works with local schools and colleges upon request to provide accommodation and where possible, work experience opportunities.

3. Purchasing

ROBINSON Club Soma Bay purchases and promotes produce from the local area, whilst ensuring that quality of food does not compromise the comfort of our guests. This will help reduce CO2 emissions from transportation of products from international destinations. Wherever possible, we pay our suppliers within the credit terms they request. Whenever possible, we buy in bulk to avoid waste.

4. Employment

The hotel recognizes the importance of recruiting local people as preferred employees understanding that the majority of wages will therefore be spent locally, providing secondary economic benefit to other business in the community. Additionally, it encourages local residents to stay within the community, rather than seeking employment outside of the community. We believe this policy helps preserve the vital community fabric that forms part of our unique hospitality product in ROBINSON Club Soma Bay.

5. Donations and Charity

It is policy of ROBINSON Club Soma Bay that whenever items such as furniture or linen that are no longer suitable for use within the hotel, it will be given to local organizations that may benefit from them (e.g. schools, local hospitals, community groups, etc). The hotel also carefully considers how it may help the local community by the provision of in-kind support such as auction prizes, etc.

سياسة المجتمع المحلي

يشارك مدراء وأصحاب فندق روبنسون سومه باى الإلتزام لضمان العلاقات بين روبنسون سومه باى والمجتمع المحلي وأعمالها.

يضمن روبنسون سومه باى إيجابيه الأثار الإجتماعيه و الإقتصادية و إفادتها للمجتمع المحلي حيثما كان ذلك ممكنا و يسعى لتقليل و إزالة الأثار السلبية.

أهدافنا و سياستنا الأساسية علي النحو التالي:

1. التصديق

من أجل تلبية معايير الاستدامة على نطاق أوسع بما في ذلك الأثار الاجتماعية والاقتصادية ورعاية الموظفين، حصل روبنسون سومه باى علي ترافل لايف الذهبية 2010 و 2012 و كذلك علي أيزو 14001 و بطولة منظمة التعاون الاقتصادي والبيئي لعدة سنوات.

2. تعزيز السياحة المسؤولة في المنطقة

روبينسون سومه باى عضو في HEPCA و جمعية الفنادق المصرية ومنتدى سومه باى البيئي . و من خلال ذلك المنتدى نحن قادرون على تعزيز وتحسين الفوائد الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع السكني و التجاري. يعمل الفندق أيضا مع المدارس والكليات المحلية بناء على طلبها لتوفير السكن وفرص العمل كلما أمكن.

3. المشتريات

مشتريات روبنسون سومه باى معظمها من إنتاج المنطقة المحلية مع ضمان جودة الأتعمه لراحة النزلاء. مما يساعد علي تقليل انبعاثات غاز ثاني أكسيد الكربون الناتجة عن نقل المنتجات من جهات دولية. و ندفع للموردين تبعاً لشروط الائتمان المناسبة لهم قدر الإمكان. و نقوم بشراء كميات كبيرة لتجنب الإهدار في الموارد.

4. التوظيف

يدرك الفندق أهمية اعطاء الأفضلية لتوظيف السكان المحليين. وتوفير منافع اقتصادية ثانوية لأعمال أخرى في المجتمع و بذلك تشجع السكان المحليين على البقاء داخل المجتمع بدلا من البحث عن عمل خارجه. ونحن نعتقد أن هذا النهج يساعد على الحفاظ على نسيج المجتمع الحيوي و الذى يشكل من ضيافتنا الفريدة من نوعها في روبنسون سومه باى.

5. التبرعات والأعمال الخيرية

إنها سياسة متبعه في روبنسون سومه باى بالتبرع بالأثاث والمفروشات التي لم تعد مناسبة للإستخدام داخل الفندق للمنظمات المحلية التي يمكن ان تستفيد منها (مثل المدارس والمستشفيات المحلية، والجماعات المحلية، الخ) كما يقدر الفندق بعناية كيف أنها قد تساعد المجتمع المحلي من خلال تقديم الدعم العيني مثل جوائز المزاد، الخ.

Social Statement

The Community Policy Statement and all actions of ROBINSON Club Soma Bay share the commitment to ensure positive relationships between the hotel and the local community and its businesses.

ROBINSON Club Soma Bay ensures its social and economic impacts are positive and beneficial to the local community wherever possible. ROBINSON Club Soma Bay also strives to minimize and eliminate instances of negative impacts. Our Community Policy and primary goals are as follows:

1. Certification

In order to satisfy broader sustainability criteria including the socio-economic impacts and staff welfare certifications like Travelife Gold, Gallup Award, ECO Resort, ISO 14001 are achieved, exposed and communicated to the employees and guests by us - ROBINSON Club Soma Bay.

2. Promotion of Responsible Tourism in the Area

ROBINSON Club Soma Bay is a member of the "Soma Bay Environmental Forum" and member of the "Egypt Hotel Association", "Tourism Union" and HEPCA. Through these forums we are able to promote and improve greater economic and social benefits for the residential and business community.

The hotel also works with local schools, common councils of Safaga and Hurghada, the children orphanages in Quena and Naga Hamady and the relief organization for straying animals together. We provide these local organizations with work experience opportunities, donations, and invitations to our facilities.

3. Purchasing

ROBINSON Club Soma Bay purchases and promotes products from the local area, whilst ensuring that quality of food does not compromise the comfort of our guests. This helps reducing CO₂ emissions from transportation of products from international providers. Wherever possible, we pay our suppliers within the credit terms they request. Whenever possible, we buy in bulks to avoid waste.

4. Employment

ROBINSON Club Soma Bay recognizes the importance of recruiting local people as preferred employees. This increases the likelihood of money being spent in the local community. Additionally, it encourages local residents to stay within the community, rather than seeking employment outside of the community. This policy preserves our destination and makes it more attractive to our guests.

5. Donations and Charity

ROBINSON Club Soma Bay donates items and equipment (like, computers, dishes, bed linens, clothing and mattresses) that is no longer suitable for use within the hotel, to local organizations that may benefit from them.

6. Open for local communities

ROBINSON Club Soma Bay aims to improve its local community relationships by selling local products in our shops and allowing use of our on-site sports ground to local people.

السياسة الإجتماعية

مدراء وملاك فندق روبنسون كلوب سوما باى يشاركون المجتمع المحلى بالإلتزام والعمل لضمان سير منظومة العمل بشكل يتناسب مع اسم وسمعة روبنسون .
يضمن روبنسون سومه باى العائد الأقتصادي والاجتماعى المربح للمجتمع المحلى متى كان ذلك ممكنا. يسعى فندق روبنسون سوما باى أيضا لتقليل و إزاله الأثار السلبية التى قد تضر المجتمع المحلى .

وكما يلي نعرض الاهداف الاساسية لسياسة الجماعة :

- 1. الشهادات**
من أجل تلبية معايير الإستمراريه على نطاق أوسع بما في ذلك الأثار الاجتماعية والاقتصادية ورعاية الموظفين حصل فندق روبنسون على شهادات مثل ترافل لايف الذهبية ، و المنتج الإقتصادي و أيزو 14001 وجائزة البيئه من مؤسسة توى لعدة سنوات .
- 2. مسؤولية تعزيز السياحه فى المنطقه**
روبينسون سوما باى عضو في HEPCA و جمعية الفنادق المصرية ومنتدى سوما باى البيئى . و من خلال ذلك المنتدى نحن قادرون على تعزيز وتحسين الفوائد الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع السكني و التجارى المحيط . يعمل الفندق أيضا مع المدارس والكلبات المحلية بناء على طلبها لتوفير السكن وفرص العمل كلما أمكن.
- 3. المشتريات**
مشتريات روبنسون سومه باى معظمها من إنتاج المنطقة المحلية مع ضمان جودة الأطعمه لراحة النزلاء. مما يساعد على تقليل انبعاثات غاز ثاني أكسيد الكربون الناتجة عن نقل المنتجات من جهات دولية. و ندفع للموردين تبعاً لشروط الائتمان المناسبة لهم قدر الإمكان. و نقوم بشراء كميات كبيرة لتجنب الإهدار في الموارد.
- 4. التوظيف**
يدرك الفندق أهمية اعطاء الأفضلية لتوظيف السكان المحليين. وتوفير منافع اقتصادية ثانوية لأعمال أخرى في المجتمع و بذلك تشجع السكان المحليين على البقاء داخل المجتمع بدلا من البحث عن عمل خارجه. ونحن نعتقد أن هذا النهج يساعد على الحفاظ على نسيج المجتمع الحيوي الذى يشكل جزء كبير من صفة الضيافه الفريدة من نوعها في روبنسون سومه باى.
- 5. التبرعات والأعمال الخيرية**
إنها سياسة متبعه في روبنسون سومه باى بالتبرع بالأثاث والمفروشات التي لم تعد مناسبة للإستخدام داخل الفندق للمنظمات المحلية التي يمكن ان تستفيد منها (مثل المدارس والمستشفيات المحلية، والجماعات المحلية، الخ) كما يقدر الفندق بعناية كيف يساعد المجتمع المحلي من خلال تقديم الدعم العيني مثل جوائز المزداد، الخ.
- 6. الإتاحة للمجتمع المحلي**
يهدف روبنسون سوما باى لتحسين العلاقات المجتمع المحلي من خلال بيع المنتجات المحلية في محلاتنا والسماح باستخدامها للسكان المحليين.

INTEGRITY PASSPORT

DER TUI VERHALTENSKODEX



03 >>> Statement Fritz Joussem

05 >>> Vorwort Hilka Schneider

06 >>> **WARUM SIE UNSEREN INTEGRITY PASSPORT KENNEN MÜSSEN**

07 >>> Unser Integrity Passport gibt Orientierung

08 >>> Wir alle müssen uns an die Regeln halten

09 >>> Wie man Bedenken äußern kann

10 >>> **INTEGRITÄT IN UNSEREN GESCHÄFTSAKTIVITÄTEN**

11 >>> Fairer Wettbewerb

12 >>> Keine Bestechung und Korruption

13 >>> Angemessene Geschenke und Einladungen

14 >>> Schutz unserer Geschäftsgeheimnisse

15 >>> Datenschutz sicherstellen

17 >>> Umgang mit Interessenkonflikten

17 >>> Kein Insider-Handel

17 >>> Ordentliche Geschäftsbücher und Finanzunterlagen

18 >>> Verhinderung von Geldwäsche

18 >>> Handelsbeschränkungen

20 >>> Respektvoller Umgang miteinander

21 >>> Nachhaltigkeit

22 >>> Öffentliche Kommunikation im Bezug auf TUI

23 >>> Fragen oder Anmerkungen



» Wir können stolz darauf sein, dass TUI das weltweit größte Tourismusunternehmen ist. Bei der Fortsetzung unserer Wachstums- und Erfolgsgeschichte wollen wir nicht nur stolz auf das sein, was wir erreicht haben, sondern auch darauf, wie wir unsere Erfolge erzielen. In dieser Hinsicht zähle ich auf Sie, dass Sie Ihr gutes Urteilsvermögen in Ihrer täglichen Arbeit einsetzen. Stellen Sie Fragen, wenn Sie nicht sicher sind, was das Richtige ist. Unser Integrity Passport soll Ihnen helfen, bei Ihrer Arbeit die richtigen Entscheidungen zu treffen.«

*Fritz Jousen,
Vorstandsvorsitzender der TUI AG*



*Hilka Schneider,
Chief Compliance Officer & Mitglied
im Group Executive Committee*

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Integrity Passport verdeutlicht unser Bekenntnis zu integrem Verhalten. Integrität heißt natürlich, die Gesetze einzuhalten, die für unser Geschäft gelten. Aber es geht um mehr: darum, nicht den einfachsten Weg zu wählen, auch wenn man denkt, dass es niemand merkt. Und sich nicht mit anderen zusammenzutun, die sich so verhalten. Es geht darum, auch in schwierigen Situationen das Richtige zu tun.

Warum ist das wichtig? Weil wir alle für ein tolles Unternehmen arbeiten und darauf stolz sein möchten. Und um den exzellenten Ruf und die über Jahrzehnte aufgebaute Marke TUI zu schützen. Beides ist entscheidend für unseren langfristigen geschäftlichen Erfolg, kann aber schnell zerstört werden.

Jede und jeder von Ihnen trifft täglich Entscheidungen für TUI, größere oder kleinere, und wir vertrauen Ihnen hierbei. Bitte nehmen Sie sich deshalb die Zeit, den Integrity Passport zu lesen und zu verstehen. Integrieren Sie dies in Ihr Denken und Handeln. Und wenn Sie Fragen zum Integrity Passport haben oder wenn Sie nicht wissen, wie Sie in einer bestimmten Situation handeln sollten, wenden Sie sich an Ihren lokalen Compliance-Ansprechpartner oder direkt an mich. Wir sind für Sie da!

A handwritten signature in blue ink, reading "Mike Schöw". The signature is written in a cursive, flowing style.

WARUM SIE UNSEREN INTEGRITY PASSPORT KENNEN MÜSSEN



Integrität bedeutet für uns, das Richtige zu tun, auch wenn niemand hinschaut. Und dass wir tun, was wir sagen.

Unser Integrity Passport gibt Orientierung

Unser Integrity Passport gibt uns Orientierung im Umgang mit den wichtigsten Rechts- und Integritätsfragen in unserer täglichen Arbeit – mit unseren Kollegen und Kolleginnen, unseren Kunden, unseren Geschäftspartnern und anderen Dritten. Er kann nicht alle Themen abdecken, aber er beschreibt, wie wir uns grundsätzlich im TUI Konzern verhalten wollen.

Wenn Sie unsicher sind, fragen Sie sich:

» Steht meine Entscheidung oder mein Handeln im Einklang mit dem Wortlaut und dem Geist des Integrity Passports? «



Wir alle müssen uns an die Regeln halten

Unser Integrity Passport gilt für alle, die im TUI Konzern arbeiten – vom Auszubildenden bis zum Vorstandsmitglied, von der Kollegin im Reisebüro bis hin zum Reiseleiter im Zielgebiet.

Unsere Führungskräfte haben eine besondere Verantwortung, den Integrity Passport mit Leben zu erfüllen: Sie sind Vorbilder und sollen mit Integrität führen. Sie sind für ihre Teammitglieder da und ermutigen sie, Fragen oder Bedenken zu äußern. Unsere Führungskräfte helfen ihren Teammitgliedern zu verstehen, wie sie sich richtig verhalten.

Joint Ventures und Geschäftspartner

Wir arbeiten erfolgreich mit mehreren Joint Ventures und vielen anderen Geschäftspartnern zusammen. Deren Handeln und Verhalten kann Auswirkungen auf unseren guten Ruf haben. Deshalb wählen wir unsere Partner sorgfältig aus und achten darauf, dass sie unsere Überzeugung in Bezug auf Compliance und Integrität teilen.



Bild: Flughafen Stuttgart GmbH | Tom König

Wie man Bedenken äußern kann

Wenn Sie einen möglichen Verstoß gegen unseren Integrity Passport oder andere Compliance-Vorschriften vermuten, sollten Sie diesen nicht einfach ignorieren. Wir wollen mögliche Schäden vermeiden und sowohl Sie als auch TUI schützen.

Daher sollten Sie sich zuerst an die Person wenden, deren Verhalten Sie beunruhigt. Wenn Ihnen das nicht möglich ist, sollten Sie mit Ihrer Führungskraft, mit Ihrem lokalen Compliance-Beauftragten oder mit dem Integrity & Compliance Team sprechen.

Vertrauliche „SpeakUp Line“

Wenn Sie glauben, dass ein schwerwiegender Compliance-Verstoß vorliegt, können Sie diesen auch anonym über unsere TUI SpeakUp Line melden. Die TUI SpeakUp Line wird von einem externen und unabhängigen Anbieter betrieben und ist rund um die Uhr telefonisch oder per E-Mail in verschiedenen Sprachen erreichbar.

Weitere Informationen finden Sie auf smile GROUP.

Keine nachteiligen Folgen

Wenn Sie einen möglichen Compliance-Verstoß in gutem Glauben melden, werden wir das vertraulich behandeln und Ihre Identität schützen. Unabhängig davon, ob sich eine solche Meldung als zutreffend erweist oder nicht, haben Sie keine Disziplinarmaßnahmen oder anderen nachteiligen Folgen zu befürchten.

INTEGRITÄT IN UNSEREN GESCHÄFTS- AKTIVITÄTEN



Fairer Wettbewerb

Die TUI Group ist das größte Tourismusunternehmen der Welt. Wir wollen unseren Kunden die besten Produkte anbieten und Marktführer sein. Wir wollen uns gegen unsere Konkurrenz behaupten und uns im Wettbewerb durchsetzen, aber dabei stets die Wettbewerbsregeln einhalten.

Das Wettbewerbsrecht ist ziemlich kompliziert und die Folgen von Rechtsverstößen sind sehr schwerwiegend. Daher sollten Sie sich vorab mit Ihrer Rechtsabteilung in Verbindung setzen, wenn Sie sich in einer der folgenden Situationen befinden:

Umgang mit Wettbewerbern

Wir treffen keine Vereinbarungen, die den Handel einschränken oder andere Teilnehmer vom Markt ausschließen. Wir treffen keine Absprachen mit Wettbewerbern über Preise oder andere Geschäftsbedingungen, vereinbaren keine Marktaufteilung und tauschen keine wirtschaftlich sensiblen Informationen (z. B. über Preise, Kosten, Geschäftsstrategien oder Ähnliches) mit Wettbewerbern aus.

Umgang mit Lieferanten und Händlern

Wir sind vorsichtig, wenn wir unseren Lieferanten oder Händlern Exklusivrechte einräumen oder Beschränkungen auferlegen.

Kein Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung

Wir haben eine starke Position in vielen unserer Märkte und darüber freuen wir uns. Aber wir missbrauchen eine marktbeherrschende Stellung nicht zum Nachteil der Verbraucher oder anderer Marktteilnehmer.

Keine Bestechung und Korruption

Unsere TUI Produkte und Dienstleistungen sind wettbewerbsfähig und bedürfen keiner unlauteren Unterstützung. Wir nehmen keine Zuwendungen an, fordern diese oder lassen sie uns versprechen, wenn uns dies in unseren Entscheidungen beeinflussen könnte. Wir gewähren auch keine Zahlungen oder werthaltigen Geschenke, um Amtsträger oder jemanden in einem anderen Unternehmen mit dem Ziel zu beeinflussen, uns einen unangemessenen Vorteil zu verschaffen. Genauso wenig beauftragen wir andere damit, dies für uns oder an unserer Stelle zu tun. Bestechungen dieser Art sowie andere Formen von Korruption und „Schmiergeldern“ sind nicht akzeptabel, ganz gleich wie die örtliche Kultur sein mag.

Achten Sie auf Warnsignale

Warnsignale, die auf Bestechung und Korruption hinweisen, sind mit dem gesunden Menschenverstand oft gut erkennbar. Beispielsweise können dies ungewöhnlich hohe Gebühren oder Provisionen sein, bei denen unklar ist, warum sie gezahlt werden. Leistungen und Gegenleistungen, die nicht in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen, sollten hinterfragt werden. Bittet jemand um Barzahlungen oder Zahlungen auf Offshore-Bankkonten, ist das verdächtig.

Notsituationen

Es kann Situationen geben, in denen Sie um eine unangemessene Zahlung gebeten werden und Sie das Gefühl haben, dass Ihre oder die Sicherheit anderer bedroht ist. In solchen Situationen kann eine Zahlung entschuldbar sein.

Wenn möglich, wenden Sie sich vorab an Ihren lokalen Compliance-Beauftragten oder an das Integrity & Compliance Team, um Hilfe zu erhalten. In jedem Fall müssen Sie eine solche Zahlung anschließend an das Integrity & Compliance Team melden.

Angemessene Geschenke und Einladungen

Geschenke und Einladungen sind eine legitime Art, gute Geschäftsbeziehungen aufzubauen und zu stärken. Sie müssen jedoch immer angemessen sein, im richtigen Verhältnis stehen und dürfen keine Erwartungen wecken oder dem Empfänger eine Verpflichtung auferlegen. Unverhältnismäßig wertvolle Geschenke oder Einladungen können als Bestechung angesehen werden.

TUI Gifts & Hospitality Register (TUI Geschenke-Register)

Wir sind transparent und tragen Geschenke und Einladungen in unser TUI Gifts & Hospitality Register ein (Einzelheiten dazu finden Sie auf smile GROUP und in Ihrem lokalen Intranet). Wenn Sie einem Amtsträger ein Geschenk machen oder diesen einladen möchten, müssen Sie die vorherige Zustimmung von Group Corporate & External Affairs über das Geschenke-Register einholen, da es leicht als Bestechung angesehen werden kann.





Schutz unserer Geschäftsgeheimnisse

Informationen über unsere neuen Produkte, Lieferketten, Kostenstrukturen, Verkäufe usw. haben für unser Geschäft einen hohen Wert und verschaffen uns oft einen Vorteil gegenüber unseren Wettbewerbern. Deshalb müssen wir alle Geschäftsgeheimnisse vertraulich behandeln und sicher bewahren. Ebenso respektieren wir die Geschäftsgeheimnisse unserer Wettbewerber, Geschäftspartner und sonstiger Dritter.

Schutz vor unbefugtem Zugriff

Um unsere Geschäftsgeheimnisse zu schützen, müssen wir auch den unbefugten Zugriff auf

unsere IT-Systeme verhindern. Sperren Sie Ihren PC, wenn Sie Ihren Arbeitsplatz verlassen, geben Sie Ihre Passwörter nicht an Dritte weiter und lassen Sie vertrauliche Firmendokumente nicht unbeaufsichtigt herumliegen. Denken Sie nach, bevor Sie Links anklicken, Dateien herunterladen oder Programme ausführen, wenn Sie die Quelle nicht kennen. Schützen Sie Ihre Geräte vor Verlust oder Diebstahl und informieren Sie in einem solchen Fall umgehend Ihre IT-Abteilung. Nutzen Sie keine privaten Accounts zum Speichern von Geschäftsgeheimnissen.



Datenschutz sicherstellen

Unsere Kunden geben uns Informationen, damit sie einen tollen Urlaub verbringen. Dazu zählen auch personenbezogene Daten. Von Mitarbeitern und Geschäftspartnern erhalten wir ebenfalls personenbezogene Daten, die wir für die Arbeit bei TUI benötigen. Sie alle erwarten von uns, dass wir mit ihren personenbezogenen Daten verantwortungsvoll und in Übereinstimmung mit den geltenden Datenschutzgesetzen umgehen.

Daher setzen wir alle angemessenen und geeigneten technischen und organisatorischen Mittel ein, um den unbefugten Zugriff oder den Verlust personenbezogener Daten zu verhindern. Wir erheben, verarbeiten, nutzen und speichern nur solche personenbezogenen Daten, die für unser Geschäft erforderlich sind oder bei denen dies gesetzlich vorgeschrieben ist.



Umgang mit Interessenkonflikten

Unsere Geschäftsentscheidungen für TUI müssen immer auf der Grundlage objektiver Kriterien und in Übereinstimmung mit unseren Prozessen und Richtlinien getroffen werden. Ein persönliches Interesse an einer Angelegenheit oder eine enge persönliche Beziehung könnten das verhindern (oder zumindest einen solchen Eindruck erwecken).

Transparenz ist entscheidend

Bei (potenziellen) Interessenkonflikten sollten Sie sich offen und transparent verhalten und in jedem Fall Ihre Führungskraft informieren. Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn Sie ein wesentliches finanzielles oder sonstiges Interesse an einem Wettbewerber, (potenziellen) Geschäftspartner oder einem anderen relevanten Dritten haben oder bei diesen eine spezifische Funktion innehaben. Ebenso müssen Sie Ihre Führungskraft informieren, wenn Sie in einer engen persönlichen Beziehung zu einer Person stehen, die bei einem Wettbewerber, einem (potenziellen) Geschäftspartner oder bei TUI arbeitet, sofern eine derart enge persönliche Beziehung Ihre Arbeitsbeziehung zu dieser Person beeinträchtigen könnte.

Kein Insider-Handel

Unsere Aktionäre investieren im Vertrauen, dass wir und andere unsere Aktien nicht auf Basis von Insider-Informationen handeln (sogenannter Insider-Handel). Insider-Informationen sind wesentliche nicht öffentliche Informationen, die, wenn sie bekannt wären, die Entscheidung einer Person zum Kauf oder Verkauf von TUI Finanzinstrumenten (insbesondere Aktien) beeinflussen können. Daher dürfen Sie TUI Finanzinstrumente (insbesondere Aktien) niemals aufgrund von Insider-Informationen kaufen, verkaufen oder anderen dies empfehlen.

Ordentliche Geschäftsbücher und Finanzunterlagen

Bei unserer Arbeit für TUI erstellen wir alle eine Vielzahl von Aufzeichnungen. Dies sind in erster Linie Finanzunterlagen, aber auch Leistungsbeurteilungen, Strategiepläne, Zeiteinträge, Reise- und Spesenabrechnungen und viele andere Aufzeichnungen über unsere allgemeine Geschäftstätigkeit. Alle diese Aufzeichnungen müssen die Transaktionen und Aktivitäten korrekt wiedergeben. Unterlagen müssen wahr und zutreffend sein.

Verhinderung von Geldwäsche

Geldwäsche liegt vor, wenn Geld aus kriminellen Handlungen in den Wirtschaftskreislauf gebracht wird, seine Herkunft aber verborgen bleibt. Wir prüfen daher sorgfältig die Identität unserer Kunden, Geschäftspartner und sonstiger Dritter, mit denen wir zusammenarbeiten wollen. Wir lehnen Transaktionen ab und melden sie, wenn wir Zweifel an der Rechtmäßigkeit haben.

Handelsbeschränkungen

Regierungen und internationale Organisationen weltweit beschränken in unterschiedlichem Maße die Ein- und Ausfuhr von Währungen, Waren und Dienstleistungen. Wir respektieren Handelsanktionen sowie Einfuhr- und Ausfuhrbeschränkungen in den Ländern, in denen wir tätig sind.

Wenn wir wissen oder vermuten, dass ein Geschäftspartner Sanktionen unterliegt oder in einem sanktionierten Land tätig ist, sind wir daher besonders vorsichtig und beraten uns mit unserem lokalen Compliance-Beauftragten oder mit dem Integrity & Compliance Team, um uns entsprechend richtig zu verhalten.



Respektvoller Umgang miteinander

Keine Diskriminierung

Wir sind bestrebt, das beste Umfeld für unsere Mitarbeiter zu schaffen, um Innovation, Entwicklung und Leistung zu ermöglichen. Entscheidungen über Einstellung, Gehalt und dergleichen dürfen ausschließlich auf objektiven Gesichtspunkten beruhen und nicht auf Basis persönlicher Merkmale wie Rasse oder Ethnie, Herkunft, Geschlecht, Religion oder Überzeugung, Alter, Behinderung oder sexueller Orientierung getroffen werden. Wir bieten ein Arbeitsumfeld frei von Belästigungen.

Keine Zwangsarbeit

Kein Mitarbeiter wird durch Gewalt oder Einschüchterungen jedweder Art zum Arbeiten gezwungen. Wir verbieten jede unfreiwillige Beschäftigung, Menschenhandel und jede Form von moderner Sklaverei, Zwangs- oder Schuldknechtschaft. Wir tolerieren auch keine andere Form unmenschlicher Behandlung von Mitarbeitern, wie z. B. körperliche Bestrafung oder sonstigen Missbrauch. Wir unterstützen die Vereinigungsfreiheit.





Nachhaltigkeit

Als das weltweit größte Tourismusunternehmen und als führendes Unternehmen im nachhaltigen Tourismus arbeiten wir stetig daran, Lösungen für die Herausforderungen in der Nachhaltigkeit zu entwickeln und ihre positiven Effekte weiter auszubauen. Um die Menschen und Orte in unseren Zielgebieten zu unterstützen, haben wir die TUI Care Foundation gegründet. Diese baut auf das Potenzial des Tourismus als globale Kraft für gesellschaftliche Entwicklung und Wachstum.

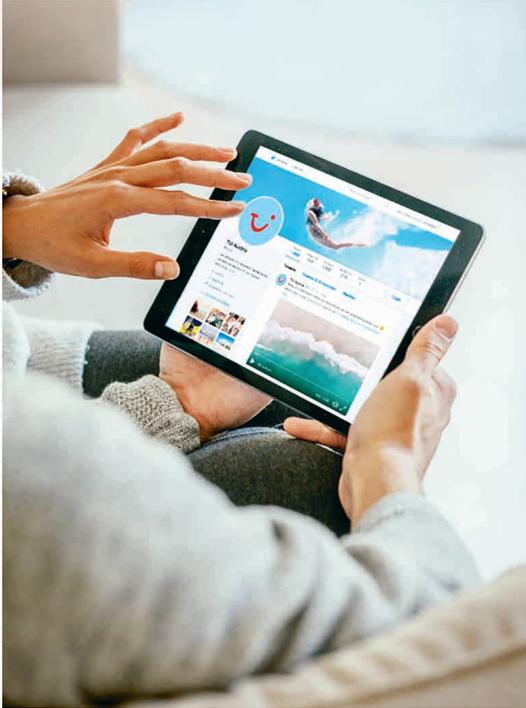
Teilhabe für lokale Gemeinschaften

Unsere Destinationen und die Menschen, die dort leben, sind uns wichtig. Die Auswirkungen des Tourismus sind weitreichend und insbesondere für Entwicklungsländer bieten sich immense Chancen: In vielen Fällen ist der Tourismussektor der wichtigste Arbeitgeber, eine treibende Kraft sowohl für die wirtschaftliche als auch für die soziale Entwicklung und ermöglicht den Zugang zu einer besseren Bildung. Mit zuneh-

mendem Tourismus wachsen auch das lokale Bewusstsein und die Wertschätzung für den Schutz von Natur und Umwelt. Kurz gesagt könnte der Tourismus die effektivste Form der internationalen Entwicklungszusammenarbeit sein.

Unsere Umwelt schützen

Wir haben ökologische und soziale Aspekte in unsere Geschäftstätigkeiten integriert, weil wir der Meinung sind, dass dies für die Zukunft unseres Unternehmens von entscheidender Bedeutung ist. Nachhaltigkeit bringt Kosteneffizienz, erhöht die Kundenzufriedenheit und fördert die Markenbindung von Kunden, Kollegen und Lieferanten gleichermaßen. Wir sind bestrebt, unsere Umweltfreundlichkeit kontinuierlich zu verbessern, insbesondere in Bezug auf die CO₂-Bilanz unserer Fluggesellschaften, Kreuzfahrtschiffe, Hotels, Transfers wie auch der Bürogebäude sowie durch Investitionen in neue Technologien und erneuerbare Energien.



Öffentliche Kommunikation in Bezug auf TUI

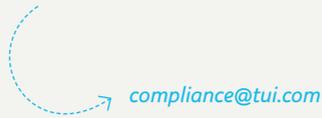
Wir brauchen eine klare, einheitliche Stimme, wenn wir mit der Öffentlichkeit – einschließlich der Medien und Regierungsvertretern – über TUI, unsere Aktivitäten und unser Geschäft kommunizieren. Deshalb haben wir spezielle Abteilungen, die für diese einheitliche Kommunikation verantwortlich sind, insbesondere Group Corporate & External Affairs und Inves-

tor Relations. Ohne vorherige Zustimmung sind Sie nicht berechtigt, im Namen von TUI zu sprechen.

Auch wenn Sie als Privatperson in ihrer Freizeit Beiträge in den sozialen Netzwerken posten, in denen Sie TUI erwähnen, denken Sie daran: Online-Kommunikation lebt für immer.

Fragen oder Anmerkungen

Wenn Sie Fragen oder Anmerkungen zu unserem Integrity Passport haben, wenden Sie sich bitte an Ihre Führungskraft. Darüber hinaus können Sie sich jederzeit an Ihren lokalen Compliance-Beauftragten oder an das Integrity & Compliance Team wenden. Die Kontaktdaten finden Sie auf smile GROUP und in Ihrem lokalen Intranet.



TUI Group
compliance@tui.com
www.tuismile.com/de/integrity

INTEGRITY PASSPORT

مدونة قواعد سلوك مجموعة TUI



Fritz Jousen كلمة <<< 03
Hilka Schneider مقدمة من <<< 05

INTEGRITY PASSPORT على أهمية التعرف على <<< 06

Integrity Passport كنبراس <<< 07
الالتزام واجب جماعي <<< 08
كيفية دق ناقوس الخطر <<< 09

<<< 10 النزاهة في أنشطة المجموعة التجارية

<<< 11 المنافسة الشريفة
<<< 12 انعدام الرشوة والفساد
<<< 13 الهدايا والضيافة المشروعة
<<< 14 حماية أسرار المجموعة التجارية
<<< 15 ضمان حماية البيانات
<<< 17 التعامل مع تضارب المصالح
<<< 17 انعدام التداول من الداخل
<<< 17 دقة الدفاتر والسجلات
<<< 18 مكافحة غسل الأموال
<<< 18 القيود التجارية
<<< 20 التعامل على أساس الاحترام المتبادل
<<< 21 الاستدامة
<<< 22 الاتصالات العامة المتعلقة بـ TU
<<< 23 الاستفسارات أو الملاحظات



لمزيد من المعلومات، زوروا smile GROUP:
www.tuismile.com/en/integrity



“يمكننا الفخر بكون TUI أكبر شركة سياحة في العالم. ونحن نواصل قصة نمونا ونجاحنا، لا نود فقط أن نفخر بما حققناه من إنجازات، بل أيضًا بكيفية بلوغنا هذا النجاح. وفي هذا الصدد، أعول عليكم في استخدام حكمكم الصائب في عملكم اليومي. لا تترددوا في طرح أي استفسارات إن كنتم تشعرون بالشك حيال ما الذي ينبغي عمله. Integrity Passport مصمم خصيصًا لمساعدتكم على اتخاذ القرارات العملية الصائبة.”

Fritz Jousen
الرئيس التنفيذي لمجموعة TUI



Hilka Schneider

مديرة إدارة الالتزام وعضوة
اللجنة التنفيذية في مجموعة TU

الزملاء الأعزاء،

يحدد Integrity Passport المذكور التزامنا بإدارة الأعمال بنزاهة. تتعلق النزاهة، بطبيعة الحال، بالالتزام بالقوانين التي تنطبق على أعمالنا، إلا أنها تتعدى ذلك: فهي تتعلق أيضًا بعدم الغش حتى وإن كنتم تعتقدون أنكم ستفوتون من العقاب. وعدم الارتباط بأولئك الذي يفعلون ذلك. إنها تتعلق بفعل الأمور الصحيحة في المواقف الصعبة.

لماذا يعد ذلك مهمًا؟ لأننا جميعًا نعمل لصالح شركة عظيمة ونريد أن نفخر بهذا. ولأننا بحاجة إلى الحفاظ على السمعة الممتازة والقيمة التجارية لمجموعة TUU التي بُنيت على مدى عقود. وهذا أمرٌ ضروري لنجاحنا على المدى الطويل، إلا أن ذلك يمكن أن يتحطم بسرعة إن لم ننتبه إلى ذلك.

كل واحد منكم يتخذ قرارات تخص TUU كل يوم، سواء أكانت كبيرة أم صغيرة، وإننا لنثق بكم في ذلك. لذا يرجى أخذ ما يكفي من الوقت لقراءة محتويات Integrity Passport واستيعابها. ليكن Integrity Passport جزءًا من تفكيركم وأفعالكم. ولأي استفسارات بشأنه، أو إن كنتم لا تعرفون كيف تتصرفون في موقفٍ معين، يمكنكم التواصل مع مسؤول الالتزام المحلي أو معي شخصيًا. إننا متواجدون لمساعدتكم!



ما أهمية التعرف على INTEGRITY PASSPORT



تمثل النزاهة بالنسبة إلينا فعل الأشياء
الصحيحة حتى وإن لم يكن هناك رقيب.
أن نفعل ما نقوله.

Integrity Passport كنبراس

Integrity Passport هو بمثابة نبراس لنا حول كيفية التعامل مع المسائل القانونية والمتعلقة بالنزاهة الأهم في عملنا اليومي - مع زملائنا وعملائنا وشركائنا التجاريين والغير. من غير الممكن أن يغطي هذا الجواز جميع المسائل، لكنه يحدد الأسلوب العام لكيفية التصرف داخل مجموعة TUI.

إن كنتم تشعرون بالشك، فسلوا أنفسكم:

“هل قراري أو تصرفي متماشٍ مع
مضمون Integrity Passport وروحه؟”



الالتزام واجب جماعي

المشاريع المشتركة والشركاء التجاريون

إننا نعمل بنجاح مع العديد من الشركاء التجاريين الآخرين والكثير من المشاريع المشتركة. قد يكون لأفعالهم وسلوكياتهم تأثيرٌ في سمعتنا. لذلك نختار بعناية شركاءنا ونسعى إلى التأكد من أنهم يشاركوننا التزامنا بالنزاهة والالتزام.

ينطبق Integrity Passport على جميع من يعملون في مجموعة TUJ، من المتدرب إلى عضو مجلس الإدارة، ومن الموظف في مقر العمل إلى ممثل TUJ في أي وجهة.

تقع على عاتق مديرينا مسؤولية تطبيق Integrity Passport: فهم فذوة، ويجب أن يتحلوا بالنزاهة في إدارتهم. فهم يبقون الباب مفتوحًا أمام أعضاء فريقهم ويشجعونهم على طرح الاستفسارات أو المخاوف. يدعم مديرونا فرقهم ويساعدونهم على فهم السلوك الصحيح.

كيفية دق ناقوس الخطر

يمكنكم العثور على مزيد من المعلومات على smile GROUP أو دق ناقوس الخطر مباشرةً عبر الرابط التالي:

<https://www.speakupfeedback.eu/web/xsrtaw>



إن كنتم تشكون في احتمالية انتهاك Integrity Passport أو غيره من مسائل الالتزام، يجب ألا تتغاضوا عن ذلك. إننا نرغب في تجنب وقوع الأضرار المحتملة وحمائتكم بالإضافة إلى TUI. لذلك، حاولوا أولاً معالجة الأمر مع الشخص الذي يقلقكم سلوكه. إن كنتم تعتقدون أن ذلك ليس بكافي، يجب عليكم التحدث إلى مديركم المباشر أو مسؤول الالتزام المحلي أو فريق Integrity & Compliance.

انعدام العواقب الوخيمة

في حالة إبلاغكم عن انتهاك محتمل للالتزام بحسن نية، فإننا سنتكلم على هويتكم وسنضمن حمايتها. وسواء أكان بلاغكم صحيحاً أم لا، لن تتعرضوا لأي إجراءات انتقامية أو تأديبية أو لأي عواقب وخيمة أخرى.

خط SpeakUp Line

إن كنتم تعتقدون باحتمالية انتهاك الالتزام انتهاكاً جسيماً، يمكنكم أيضاً الإبلاغ عن ذلك دون الكشف عن هويتكم، وذلك بالاتصال بخط TUI SpeakUp Line. يدير خط TUI SpeakUp Line مزود خدمة خارجي ومستقل، ويمكن الوصول إليه عبر الهاتف أو البريد الإلكتروني بلغاتٍ مختلفة على مدار الساعة.



صورة: مطار شوتغارت ج. م. ب. ب. ه. 1 يوم كونيك

النزاهة في أنشطة المجموعة التجارية



المنافسة الشريفة

التعامل مع المنافسين

إننا لا ندخل في أي اتفاقات تحد من التجارة أو تُقْصِي الآخرين من السوق. ولا نتواطأ مع المنافسين في تحديد الأسعار أو غيرها من الشروط التجارية، ولا نقبل بتقاسم السوق ولا مشاركة المعلومات الحساسة تجاريًا (كالمعلومات عن الأسعار أو التكاليف أو الاستراتيجيات التجارية أو ما شابه) مع منافسينا.

التعامل مع الموردين والموزعين

إننا تتوخى الحذر عندما نمنح حقوقًا حصريّة أو نفرض قيودًا على موردينا أو موزعيّنا.

عدم إساءة استغلال الهيمنة على السوق

إننا تتمتع بمركز قوي في العديد من أسواقنا، وهذا شيءٌ عظيم. إلا أننا لا نسيء استغلال هيمنتنا على الأسواق بما يضر بمصالح المستهلكين أو غيرهم من المشاركين في الأسواق.

مجموعة TUI هي أكبر شركة سياحة في العالم. إننا نرغب في تقديم أفضل المنتجات لعملائنا وأن نكون روادًا للسوق. ونريد الفوز على منافسينا والمنافسة بقوة في ظل الاحترام الدائم للإطار القانوني للمنافسة.

إن قانون المنافسة معقد إلى حدٍ ما، والعواقب وخيمة للغاية إن أخطأنا في فهمه.

لذلك ينبغي عليكم الرجوع إلى الفريق القانوني المحلي قبل أن تجدوا أنفسكم أمام أيٍّ من الحالات التالية:

انعدام الرشوة والفساد

غير عادي متى كان السبب وراء دفعها غير واضح. يجب التشكيك في المدفوعات المبالغ فيها مقابل الخدمات. يجب النظر بعين الريية إلى المدفوعات المُبالغ فيها مقابل الخدمات.

حالات الطوارئ

قد تصطدمون بحالات يُطلب فيها منكم دفع مبالغ غير مشروعة، وتشعرون بصدق أن سلامتكم الشخصية أو سلامة الآخرين مهددة. في هذه الحالات، قد يكون الدفع مبرراً.

إن أمكن، فاتصلوا بمسؤول الالتزام المحلي أو فريق Integrity & Compliance في المجموعة مسبقاً للمساعدة. يجب عليكم، في جميع الأحوال، إبلاغ فريق Integrity & Compliance بأي من هذه المدفوعات بعد ذلك.

يمكن لمنتجات TUI وخدماتها المنافسة على أساس ما تتمتع به من مزايا. إننا لا نعترض، أو نجعل الآخرين أو نأذن لهم بدفع مبالغ (أو أي أشياء أخرى ذات قيمة) لغرض التأثير في أي مسؤول حكومي أو شخص آخر في شركة أخرى للحصول على ميزة غير مشروعة، مثل الرشوة، وكذلك المدفوعات التسهيلية "الإكراميات" غير مقبولة - بغض النظر عن الثقافة السائدة.

الانتباه إلى إشارات التحذير

عادةً ما تكون إشارات التحذير من الرشوة والفساد ظاهرة عند اتباعكم للحس السليم. على سبيل المثال، قد تتمثل هذه الإشارات في الأتعاب أو العمولات العالية بشكل



الهدايا والضيافة المشروعة

سجل TUl للهدايا والضيافة

إننا نتميز بالشفافية، ونسجل الهدايا والضيافة عبر الإنترنت في "سجل TUl للهدايا والضيافة" (يمكن العثور على التفاصيل على smile GROUP وعلى شبكاتكم الداخلية المحلية). إن كنتم ترغبون في تقديم هدية أو عرض الضيافة على موظف عمومي، يجب عليكم الحصول على موافقة مسبقة من Group Corporate & External Affairs من خلال السجل، حيث يمكن بكل سهولة اعتبار ذلك رشوة.

الهدايا والضيافة وسيلة مشروعة لبناء العلاقات التجارية الجيدة وتعزيزها. إلا أنها يجب أن تكون دائماً مشروعة، بمعنى أن تكون متسقة مع السياق الذي تقدّم فيه، وألا تصاحبها أي توقعات أو يترتب عليها أي التزامات على الشخص المتلقي لها. يمكن أن تعتبر الهدايا أو الضيافة المُبالَغ فيها رشوة.



حماية أسرار المجموعة التجارية

منع الوصول غير المصرح به

يجب علينا أيضًا، لحماية أسرارنا التجارية، منع الوصول غير المصرح به لأنظمتنا الخاصة بتكنولوجيا المعلومات. اقبلوا حاسوبكم لدى مغادرتكم مقر العمل، ولا تشاركوا كلمات مروركم مع أي أحد. فكروا قبل النقر على الروابط أو تنزيل الملفات أو تشغيل البرامج إن كنتم غير متأكدين من المصدر. احموا جوالكم من الضياع أو السرقة، وأبلغوا إدارة تكنولوجيا المعلومات فور وقوع ذلك.

المعلومات عن منتجاتنا الجديدة وسلاسل توريدنا وهيكل تكلفتنا ومبيعاتنا وما إلى ذلك أصول قيِّمة لأعمالنا، وغالبًا ما تعطينا ميزةً على منافسينا. لهذا السبب يجب علينا الحفاظ على سرية جميع الأسرار التجارية وأمنها. وبالمثل، إننا نحترم الأسرار التجارية لمنافسينا وشركائنا التجاريين والغير.



ضمان حماية البيانات

ومن ثمّ سنستخدم جميع الوسائل الفنية والتنظيمية المناسبة والمعقولة للمساعدة في منع الوصول غير المصرح به إلى البيانات الشخصية أو ضياعها. إننا نجمع البيانات الشخصية فقط اللازمة لأعمالنا أو التي يتطلبها القانون، ونعالجها ونستخدمها ونخزنها.

يزودنا عملاؤنا وموظفونا وشركاؤنا التجاريون بالمعلومات، بما فيها البيانات الشخصية، حتى يتسنى لهم قضاء عطلّة رائعة أو أداء عملهم في TU. ويتوقعون منا التعامل بمسؤولية مع هذه البيانات الشخصية، ووفقاً لقوانين حماية البيانات المعمول بها.

التعامل مع تضارب المصالح

يجب أن تكون قراراتنا العملية المتعلقة بمجموعة TUI سليمة دائماً، وذلك بالاستناد إلى المعايير الموضوعية ووفقاً لعمليتنا وسياساتنا. قد تتداخل المصلحة الشخصية في هذه المسألة أو العلاقة الشخصية الوثيقة (أو على الأقل تعطي انطباًغاً بالتداخل) مع ذلك.

الشفافية هي الحل

يجب أن تتحلوا بالانفتاح والشفافية مع أي تضاربات (محملة) في المصالح، وأن تبلغوا مديركم المباشر في مثل هذه الحالة. ينشأ أي تضارب في المصالح إن كان لديكم منصب أو مصلحة مالية كبيرة أو غيرها من المصالح لدى منافس أو شريك تجاري (محملة) أو أي طرف ثالث آخر ذي علاقة. يجب عليكم إبلاغ مديركم المباشر إن كانت هناك علاقة شخصية وثيقة تربطكم بشخص يعمل لدى منافس أو شريك تجاري (محملة) أو في مجموعة TUI، إن كان من الممكن أن تؤثر مثل هذه العلاقة في علاقة عملكم مع ذلك الشخص.

انعدام التداول من الداخل

يستثمر مساهمونا مع ثقتهم بأنه لا نحن ولا الآخرون سيتداولون أسهمنا بناءً على المعلومات الداخلية (ما يعرف بالتداول من الداخل). المعلومات الداخلية معلومات جوهرية غير متداولة علناً قد تؤثر في قرار الشخص بشراء الأدوات المالية الخاصة بمجموعة TUI أو بيعها (لا سيما الأسهم) إن أصبحت معروفة. ومن ثمّ يجب عليكم عدم شراء أو بيع هذه الأدوات المالية (لا سيما الأسهم) أبداً بناءً على المعلومات الداخلية أو اقتراح ذلك على الآخرين.

دقة الدفاتر والسجلات

إننا جميعاً ننشئ الكثير من السجلات خلال عملنا لدى مجموعة TUI. هذه السجلات سجلات مالية في المقام الأول، إلا أنها أيضاً مراجعات للأداء وخطط استراتيجية وقيود زمنية ومطالبات متعلقة بالسفر والمصروفات، والعديد من السجلات الأخرى في نطاق عملياتنا العامة. يجب أن تعكس جميع هذه السجلات الخاصة بأنشطتنا التجارية ومعاملتنا المالية بشكل صحيح المعاملات والأنشطة التي تصفها. يجب أن تكون الأوصاف صحيحة ودقيقة.





مكافحة غسل الأموال

يحدث غسل الأموال عند دمج الأموال المدّرة من الأنشطة الإجرامية في الدورة الاقتصادية دون الكشف عن مصدرها. لذلك نتحقق بعناية من هويات عملائنا وشركائنا التجاريين والغير الذين ننوي التعامل معهم. إننا نرفض المعاملات ونبلغ عنها إن ساورنا الشك في مشروعيتها.

القيود التجارية

تفرض الحكومات والمنظمات الدولية، بدرجات متفاوتة، قيودًا على استيراد وتصدير العملات والبضائع والخدمات. إننا نحترم العقوبات التجارية، وكذلك القيود المفروضة على الاستيراد والتصدير في البلدان التي نعمل فيها.

ومن نَمَّ إذا ما شككنا أو ورد إلى علمنا احتمالية فرض عقوبات على أحد شركائنا التجاريين، أو أنه يعمل في بلد خاضع للعقوبات؛ فإننا سنتوخى الحذر، وسنرجع إلى مسؤول الالتزام المحلي أو فريق Integrity & Compliance للتعرف على السلوك الصحيح الواجب اتباعه.

التعامل على أساس الاحترام المتبادل

انعدام التمييز

نسعى جاهدين إلى إيجاد أفضل بيئة عمل لموظفينا تمكّنهم من الابتكار والتطور والإنتاج. يجب أن تستند القرارات المتعلقة بالتعيين والرواتب وما شابه فقط إلى أسباب موضوعية، لا إلى السمات الشخصية كالعرق، أو الأصل القومي، أو النوع الاجتماعي، أو التوجه الجنسي، أو السن، أو الدين، أو المعتقد، أو الإعاقة. نوفر بيئة عمل عديمة التحرش.

انعدام العمل القسري

لن يضطر أي موظف إلى العمل بالقوة أو التخويف من أي نوع، إننا نحظر أي عمل قسري أو الاتجار بالبشر أو أي شكل من أشكال العبودية الحديثة أو العمل القسري أو الاستعبادي. كما أننا لا نتسامح أبدًا مع أي شكل آخر من أشكال المعاملة اللاإنسانية للموظفين، كالعقاب الجسدي أو غيره من صور سوء المعاملة. إننا ندعم حرية تكوين النقابات.





الاستدامة

تكون السياحة أكثر أشكال التعاون الإنمائي الدولي فعاليةً.

حماية الطبيعة والبيئة

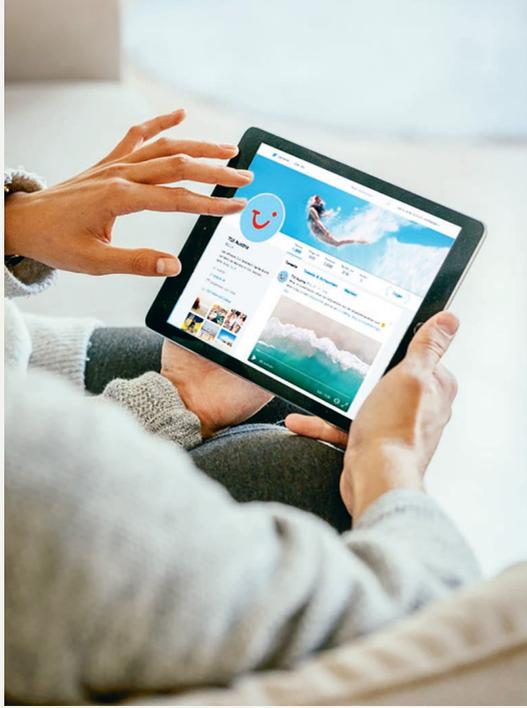
لقد أدمجنا الاعتبارات البيئية والاجتماعية في العمليات التجارية لإيماننا بالأهمية الحيوية لذلك لمستقبل شركتنا – توفر الاستدامة كفاءة التكاليف، وتحسّن من تجربة العملاء، وتدفع العملاء والزلاء والموردين على حد سواء إلى المشاركة.

إننا نسعى جاهدين إلى تحسين أدائنا البيئي باستمرار، وذلك تحديداً من خلال التصدي لمشكلة الانبعاثات الكربونية التي تسبب فيها شركات الطيران التي تتعامل معها، وأنشطة الرحلات البحرية والفنادق ووسائل النقل البري والمقار، وبلاستثمار في التكنولوجيا الجديدة والطاقة المتجددة.

بوصفنا شركة السياحة الرائدة في العالم، كما أننا معترف بريادتنا في مجال الاستدامة، نهدف دائماً إلى تعزيز التأثيرات الإيجابية مع إيجاد الحلول للتحديات المترتبة عليها. ودعمًا منا للأماكن والأشخاص المقيمين في وجهتنا، أسسنا مؤسسة TUI Care التي تعتمد على إمكانيات السياحة كقوة عالمية للخير.

خلق التأثير الإيجابي للمجتمعات المحلية

إننا نهتم بوجهاتنا والأشخاص الذين يعيشون فيها. إن آثار السياحة بعيدة المدى وتوفر للدول النامية على وجه التحديد فرصاً هائلة: يمثل قطاع السياحة، في كثير من الحالات، المُشغّل الرئيس، وقوة دافعة رئيسة لكل من التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويمكن من الحصول على تعليم أفضل. ويتنامى السياحة، ينمو الوعي المحلي والتقدير لقيمة حماية الطبيعة والبيئة. باختصار، قد



الاتصالات العامة المتعلقة بـ TUl

توخوا الحذر فيما تنشرونه على وسائل التواصل الاجتماعي عن TUl، حتى في وقت فراغكم بصفتكم الشخصية، وتذكروا أن التواصل عبر الإنترنت يظل إلى الأبد.

إننا بحاجة إلى وجود صوت واضح ومتسق عند التواصل مع الجمهور - بما في ذلك وسائل الإعلام والمسؤولون الحكوميون - وذلك فيما يتعلق بمجموعة TUl وعملياتنا أو أعمالنا. ومن ثمَّ توجد لدينا إدارات مسؤولة عن ضمان التواصل المتسق، لا سيما إدارة Group Corporate & External Affairs and Investor Relations. وما لم تحصلوا على موافقة مسبقة، يُحظر عليكم التحدث باسم TUl.

الاستفسارات أو الملاحظات

لأي استفسارات أو ملاحظات على Integrity Passport، يُرجى التحدث إلى مديركم المباشر. بالإضافة إلى ذلك، رجاءً لا تترددوا في طرح ما لديكم من استفسارات أو ملاحظات على مسؤول الالتزام المحلي أو فريق Integrity & Compliance. بيانات الاتصال متوفرة على smile GROUP وشبكتكم الداخلية المحلية.

compliance@tui.com



لمزيد من المعلومات، زوروا smile GROUP:
www.tuismile.com/en/integrity

TUI Group
compliance@tui.com
www.tuismile.com/en/integrity