

## **BWH Hotels Italia S.C.p.A.**

**Modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001**

**ALLEGATO 2**

**CODICE ETICO**

---

## SCHEDA DI CONTROLLO DEL DOCUMENTO

IDENTIFICAZIONE			
<b>TITOLO DEL DOCUMENTO</b>	Modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001 <b>ALLEGATO 2 – CODICE ETICO</b>		
MODIFICHE AL DOCUMENTO			
EDIZIONE	REVISIONE	DATA	OGGETTO
01	00	30/07/2024	Prima emissione del documento
02	01	08/05/2025	Prima revisione
03	02	23/07/2025	Seconda revisione

## Sommario

<b>1 INTRODUZIONE .....</b>	<b>5</b>
1.1 FINALITÀ DEL CODICE ETICO .....	5
1.2 DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE .....	5
1.3 IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....	6
1.4 VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE .....	6
<b>2 PRINCIPI GENERALI E VALORI DI RIFERIMENTO .....</b>	<b>7</b>
2.1 IL CODICE ETICO DI BEST WESTERN HOTELS ITALIA: I NOSTRI VALORI.....	7
2.2 LA NOSTRA <i>MISSION</i> .....	7
2.3 LEGALITÀ.....	7
2.4 DIGNITÀ UMANA E NON DISCRIMINAZIONE .....	7
2.5 CORRETTEZZA E ONESTÀ .....	8
2.6 IMPARZIALITÀ.....	8
2.7 CONFLITTO DI INTERESSI .....	8
2.8 REGALIE, OMAGGI OD ALTRE UTILITÀ.....	9
2.9 TRASPARENZA E DOCUMENTAZIONE DELLE ATTIVITÀ.....	9
2.10 RISERVATEZZA E TUTELA DEI DATI SENSIBILI.....	9
2.11 TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE .....	10
2.12 TUTELA DELL'IMMAGINE.....	10
2.13 TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.....	10
2.14 TUTELA DELL'AMBIENTE .....	11
2.15 TUTELA DEL DIRITTO D'AUTORE .....	11
2.16 RISPETTO DELLA NORMATIVA TRIBUTARIA .....	11
2.17 TUTELA DEI MINORI E LOTTA ALLA TRATTA DEGLI ESSERI UMANI .....	11
<b>3 PRINCIPI NEI RAPPORTI INTERNI.....</b>	<b>12</b>
3.1 RAPPORTI CON DIPENDENTI E COLLABORATORI .....	12
3.1.1 <i>Rispetto delle persone</i> .....	12
3.1.2 <i>Pari opportunità e valorizzazione</i> .....	12
3.1.3 <i>Integrità, responsabilità e riservatezza</i> .....	12
3.1.4 <i>Selezione e assunzione</i> .....	12
3.1.5 <i>Doveri del personale</i> .....	13
3.1.6 <i>Obblighi di informazione</i> .....	13
3.2 RAPPORTI CON GLI ORGANI SOCIALI.....	13
3.2.1 <i>Etica nella corporate governance</i> .....	13
3.2.2 <i>Osservanza dei protocolli operativi</i> .....	13
3.3 RAPPORTI CON I CONSORZIATI .....	13
<b>4 PRINCIPI NEI RAPPORTI ESTERNI.....</b>	<b>14</b>
4.1 RAPPORTI CON I CLIENTI .....	14
4.1.1 <i>Soddisfazione dei clienti</i> .....	14
4.1.2 <i>Correttezza, equità, trasparenza</i> .....	14
4.1.3 <i>Riservatezza e sicurezza</i> .....	14
4.2 RAPPORTI CON I FORNITORI.....	14
4.2.1 <i>Criteri di selezione</i> .....	14
4.2.2 <i>Integrità e condivisione di valori</i> .....	15
4.2.3 <i>Vigilanza</i> .....	15

## Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 – ALL. 2 Codice Etico

---

4.3 RAPPORTI CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI .....	15
4.3.1 Rappresentanza .....	15
4.3.2 Legalità e trasparenza .....	15
4.3.3 Prevenzione della corruzione .....	15
4.3.4 Contributi e sovvenzioni .....	16
4.4 RAPPORTI CON I COLLABORATORI ESTERNI .....	16
4.5 RAPPORTI CON I CONCORRENTI .....	16
4.6 RAPPORTI L’AUTORITÀ GIUDIZIARIA .....	16
4.7 RAPPORTI CON PARTITI POLITICI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI E ALTRE ASSOCIAZIONI .....	16
4.8 RAPPORTI CON I MEZZI DI COMUNICAZIONE .....	17
4.9 RAPPORTI CON BEST WESTERN INTERNATIONAL E LE ALTRE SOCIETÀ DEL MARCHIO .....	17
4.10 RAPPORTI CON LA COMUNITÀ .....	17
4.10.1 Tutela dell’ambiente .....	17
4.10.2 Impatto locale .....	17
4.10.3 Valorizzazione delle comunità locali .....	18
<b>5 ATTUAZIONE, DIFFUSIONE E VIGILANZA SUL RISPETTO DEL CODICE ETICO .....</b>	<b>19</b>
5.1 L’ORGANISMO DI VIGILANZA .....	19
5.2 DIFFUSIONE DEL CODICE .....	19
5.3 OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE VERSO L’ORGANISMO DI VIGILANZA E SANZIONI IRROGABILI .....	19
5.4 MODIFICHE E AGGIORNAMENTI DEL CODICE .....	20

### 1 INTRODUZIONE

Best Western Hotels Italia si occupa di gestire l'attività alberghiera; in particolare, di promuovere, coordinare e sviluppare i servizi di ricettività turistica e alberghiera offerti dai propri consorziati; di prestare servizi a favore delle imprese associate allo scopo di incrementare il valore delle stesse, oltre che migliorarne la profittabilità. Infine, BWH Hotels Italia si occupa di promuovere le aziende associate sia sul mercato italiano che sui mercati esteri al fine di incrementare l'afflusso di clienti stranieri verso l'Italia.

La Società, consapevole dell'importanza del contributo sociale dell'attività d'impresa, intende perseguire la ricerca della competitività sul mercato attraverso il corretto e funzionale utilizzo delle proprie risorse, nel pieno rispetto delle normative vigenti, dei principi di integrità e trasparenza, della tutela dell'ambiente e dell'integrità fisica e morale delle persone, anche al fine di accrescere la propria capacità di produrre valore e creare benessere per la collettività.

Il presente documento, denominato Codice Etico, ribadisce l'impegno di integrità morale che costituisce il primario e fondamentale valore di Best Western Hotels Italia.

Le norme del presente Codice Etico costituiscono una valida guida per il consolidamento dell'impegno morale: tutti i destinatari del Codice e tutti i dipendenti di BWH Hotels Italia sono tenuti ad osservare tali norme.

#### 1.1 Finalità del Codice Etico

Il Codice Etico è un documento ufficiale adottato dalla Società contenente l'insieme dei principi che essa si impegna a rispettare e a far rispettare. Il Codice Etico, pertanto, è lo strumento di deontologia aziendale che ha l'obiettivo di formalizzare i principi e gli standard di comportamento in essere nella Società, creando le condizioni per la corretta applicazione di politiche e procedure specifiche.

Uno degli obiettivi primari BWH Hotels Italia è la valorizzazione della Società stessa e la creazione di valore per i suoi consorziati, garantendo al contempo la tutela delle aspettative dei propri clienti e del lavoro dei propri dipendenti. A questo scopo sono indirizzate le strategie aziendali e le conseguenti condotte operative, ispirate all'efficienza nell'impiego delle risorse.

Inoltre, il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01, in accordo con le Linee guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, al fine di prevenire la commissione dei reati indicati nel predetto Decreto. Esso è volto ad individuare l'insieme dei principi etici e dei valori che devono ispirare le condotte e i comportamenti di coloro che a qualsiasi titolo operano nell'interesse o per conto della Società.

#### 1.2 Destinatari e ambito di applicazione

Le regole sancite nel presente Codice Etico governano i rapporti con i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i consorziati, i fornitori e qualsiasi altro soggetto che entri in contatto con la Società.

Nello specifico, il Codice Etico è diretto a:

- Membri componenti degli Organi Sociali.
- Dipendenti e Collaboratori (sia a tempo determinato che a tempo indeterminato).
- Consulenti esterni.
- Fornitori di beni e servizi.
- Qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto dell'azienda sia direttamente che indirettamente, stabilmente o temporaneamente o coloro i quali instaurano rapporti o relazioni con l'azienda ed operano per perseguirne gli obiettivi, anche a prescindere di un formale rapporto contrattuale.

I destinatari del presente Codice Etico sono tenuti ad apprendere i contenuti ed a rispettarne i precetti.

La Società si impegna, oltre che al rispetto delle normative vigenti, ad adeguare le modalità di perseguimento dell'oggetto sociale alle finalità ed alle disposizioni previste dal presente Codice Etico, tanto nei rapporti intra-aziendali, quanto nei rapporti con soggetti esterni alla Società e, in particolar modo, con le Pubbliche Amministrazioni e con le altre Autorità Pubbliche.

Esigenza imprescindibile di ogni rapporto di proficua collaborazione con l'Azienda è rappresentata dal rispetto, da parte degli altri destinatari, dei principi e delle disposizioni contenuti nel presente Codice Etico.

### 1.3 Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, prevede che la Società possa essere ritenuta responsabile per i reati commessi nel suo interesse o vantaggio da parte di:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cd. apicali);
- b) persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

Il Decreto stabilisce all'art. 6 che la Società non risponde del reato commesso qualora dimostri (tra l'altro) di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi e di aver affidato ad un Organismo dell'Ente il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza di tali modelli.

Con la locuzione "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" richiamata dall'art. 6, comma 1, lett. a), del Decreto, si intende fare riferimento, dunque, ad un complesso di regole, al **Codice Etico**, agli strumenti e procedure di controllo sulle aree potenzialmente a rischio reato, funzionali a dotare la Società di un efficace sistema di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Scopo del Modello Organizzativo è di essere idoneo a individuare e prevenire le condotte penalmente rilevanti attuate in favore o nell'interesse della Società, da soggetti "apicali" o sottoposti alla loro direzione e/o vigilanza.

### 1.4 Violazione del Codice Etico e sistema disciplinare

Le norme del Codice Etico costituiscono parte essenziale delle obbligazioni contrattuali del personale ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104<sup>1</sup> e 2105<sup>2</sup> del Codice civile.

I principi e i contenuti del presente Codice Etico costituiscono, pertanto, specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità posti dalla legge in capo ai Dipendenti e che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa ed i comportamenti in genere nei confronti della Società.

La Società valuta, sotto il profilo disciplinare, ai sensi della normativa vigente, i comportamenti contrari ai principi sanciti nel Codice Etico applicando, nell'esercizio del proprio potere di imprenditore, le sanzioni che la diversa gravità dei fatti può giustificare.

La grave e persistente violazione delle norme del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con l'azienda e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dai contratti collettivi di lavoro (Settore terziario) e dal sistema disciplinare adottato dalla Società.

L'osservanza delle norme del Codice – che verrà dettagliatamente prevista nel relativo contratto – deve considerarsi parte essenziale anche delle obbligazioni contrattuali dei fornitori e dei consulenti. Infatti, qualsiasi comportamento posto in essere da questi ultimi, che intrattengono rapporti con la Società, in contrasto con le regole previste nel Codice Etico, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale, oltre all'eventuale richiesta di risarcimento da parte della Società, qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

---

<sup>1</sup> L'art. 2104 c.c. recita: "Diligenza del prestatore di lavoro – Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende".

<sup>2</sup> L'art. 2105 c.c., invece, prevede l'obbligo di fedeltà da parte del lavoratore: "Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio".

## 2 PRINCIPI GENERALI E VALORI DI RIFERIMENTO

### 2.1 Il codice etico di Best Western Hotels Italia: i nostri valori

BWH Hotels Italia, insieme ai suoi albergatori e collaboratori, agisce nel rispetto dei diritti umani in termini di inclusività, equità e sostenibilità, respingendo ogni tipo di discriminazione, per orientamento sessuale, religioso o politico.

BWH Hotels Italia agisce con onestà e integrità e rispetta qualsiasi legge e qualsiasi normativa locale, nazionale o internazionale applicabile in Italia.

Il Codice Etico, adottato dal Consiglio di Amministrazione, dagli albergatori e dallo staff degli hotel e della sede, regola i comportamenti e gli obblighi verso i dipendenti, i clienti, i fornitori e la comunità.

Questi i valori di riferimento a cui è ispirato:

ATTENZIONE E RISPETTO

INTEGRITA'

RESPONSABILITA'

INNOVAZIONE

SPIRITO DI SQUADRA

### 2.2 La nostra *mission*

BWH Hotels Italia contribuisce alla crescita delle imprese dell'ospitalità con soluzioni efficaci, connessioni di valore e competenze distintive, per far vivere ad ogni ospite un'esperienza di qualità, contemporanea, inclusiva e sostenibile. Valorizza l'unicità delle strutture alberghiere con la forza del brand e del network.

### 2.3 Legalità

Tutti coloro che svolgono la propria attività lavorativa con e per BWH Hotels Italia, nelle relazioni di qualsiasi tipo e natura, sono tenuti ad osservare con diligenza tutte le norme, le leggi, le direttive ed i regolamenti nazionali ed internazionali, oltre che le prassi generalmente riconosciute e le procedure interne.

Tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, collaboratori, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con BWH Hotels. La Società non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

I Soggetti, pertanto, devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti: in caso di qualsiasi ipotesi di dubbio, o necessità di maggiori chiarimenti, essi devono interpellare i propri superiori diretti.

Pertanto, non è giustificata in nessun caso una violazione del principio della legalità, neanche se in nome degli interessi di BWH Hotels Italia.

La Società si impegna a non operare alcuna forma di finanziamento, diretto o indiretto, e a non agevolare in alcun modo gruppi, associazioni o singoli che perseguano finalità illecite, garantendo invece il rispetto della legalità e l'osservanza dei valori dell'ordinamento democratico.

### 2.4 Dignità umana e non discriminazione

BWH Hotels Italia riconosce che le risorse umane sono elemento indispensabile per l'esistenza ed il successo di un'organizzazione; di conseguenza, promuove la propria attività ed il proprio ruolo sociale nella tutela delle condizioni di lavoro, nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore, nel rispetto della personalità dell'uomo, evitando che questa subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi.

## Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 – ALL. 2 Codice Etico

---

I Destinatari del presente Codice Etico sono tenuti al rispetto dei diritti fondamentali delle persone e alla tutela della dignità umana; a tal fine, in ogni tipo di relazione, la Società non ammette alcun comportamento discriminatorio dovuto a età, sesso, orientamento sessuale, origini etniche, nazionalità, stato di salute, credo religioso, opinioni politiche, condizioni economiche o a qualsiasi altra caratteristica della persona.

BWH Hotels Italia tutela e garantisce la libertà dell'individuo in ogni sua forma ed espressione e ne salvaguardia la dignità; a tal fine invita i propri dipendenti, ad ogni livello, a collaborare per mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, della libertà, dell'onore e della reputazione di ciascuno.

La Società si impegna, altresì, a rimuovere le barriere fisiche che compromettono la possibilità o capacità lavorativa di persone con handicap.

È vietata qualunque forma di finanziamento/sponsorizzazione di qualsivoglia organizzazione, associazione, movimento o gruppo avente tra i propri scopi l'incitamento alla discriminazione o alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi.

### 2.5 Correttezza e onestà

Il perseguimento dell'interesse della Società non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza ed onestà; anche per questo è rifiutata qualsiasi forma di beneficio o regalo, ricevuto od offerto, che possa essere inteso come strumento volto ad influire sull'indipendenza di giudizio e di condotta delle parti coinvolte.

Ciò significa che i dipendenti e qualunque altra figura professionale la cui azione possa essere riferibile a BWH Hotels Italia, dovranno seguire comportamenti corretti e leali negli affari con clienti, *partners* e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, indipendentemente dalla competitività del mercato e dall'importanza dell'affare (ad esempio, fornendo, nel corso delle trattative, informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate).

La Società si impegna, altresì, a condurre i propri affari e a svolgere le proprie attività nel pieno rispetto delle regole poste a tutela della concorrenza e del mercato.

### 2.6 Imparzialità

BWH Hotels Italia, nel pieno rispetto del principio di buona fede, opera con imparzialità nell'esercizio della propria attività, impiegando altresì una composizione e una struttura organizzativa che garantisce il principio di indipendenza di giudizio e l'assenza di qualunque interesse, commerciale e finanziario, che possa determinare comportamenti di parte, trattamenti di favore e disparità. A tal fine è fatto obbligo di evitare di ricevere benefici di ogni genere che possano essere o apparire tali da influenzare l'indipendenza di giudizio e l'imparzialità.

Di conseguenza, la Società si impegna a:

- identificare con continuità rischi e minacce per la propria imparzialità, derivanti dalle proprie attività, dalle proprie relazioni o dalle relazioni del suo personale, cercando di minimizzarli e contenerli;
- fornire al personale ed ai collaboratori le conoscenze necessarie per operare nel rispetto dell'imparzialità e invitare gli stessi soggetti a segnalare tempestivamente l'insorgenza di ogni situazione che possa costituire un conflitto di interessi;
- non permettere che pressioni commerciali, economiche, finanziarie o, comunque, di altro tipo compromettano l'operato della Società;
- disporre di un meccanismo per la salvaguardia del principio dell'imparzialità, nel quale sia garantita una rappresentanza equilibrata delle parti interessate, senza la prevalenza di singoli interessi.

### 2.7 Conflitto di interessi

Nello svolgimento di ogni attività, la Società opera per evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interessi, reale o anche soltanto potenziale.

Devono individuarsi tali situazioni in tutte quelle in cui si persegua un interesse *diverso* da quello aziendale, ovvero quando si compiono attività che possano interferire con la capacità di assumere decisioni nell'esclusivo interesse della Società o, ancora, attraverso le quali ci si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari della Società.

In tal senso, tutti sono tenuti ed obbligati a regolare la propria condotta in modo da evitare situazioni di conflitto di interesse e da mettere la Società a conoscenza, in via preventiva, di qualsiasi situazione di potenziale conflitto.

Al fine di concretizzare il perseguimento di questo principio, a tutto il personale e ai collaboratori esterni – tenuti alla correttezza e lealtà esclusiva e incondizionata nei confronti della Società – è fatto assoluto divieto di:

## Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 – ALL. 2 Codice Etico

---

- fare un uso improprio della propria posizione, delle proprie competenze e dei propri poteri per il perseguimento di interessi contrastanti con quelli aziendali;
- utilizzare le informazioni riservate, acquisite nello svolgimento delle proprie funzioni e mansioni, a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi della Società;
- svolgere attività lavorative di qualunque genere presso clienti, fornitori, *partner* o organizzazioni concorrenti, che si pongano in contrasto con gli interessi aziendali;
- avere propri interessi nell'attività di soggetti terzi che interagiscono con la Società.

### 2.8 Regalie, omaggi od altre utilità

Nei rapporti con clienti, fornitori, partner e soggetti terzi – sia pubblici che privati – non è consentito offrire o corrispondere, direttamente o indirettamente, benefici di qualsiasi natura (indebiti compensi, omaggi, trattamenti di favore di valore più che simbolico), che siano *estranei* alle normali relazioni di cortesia o pratiche commerciali, con l'intento di ottenere indebiti vantaggi di qualsiasi natura o trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività. Analogamente, è fatto divieto di accettare dai medesimi soggetti compensi, trattamenti di favore o omaggi di valore più che simbolico.

Sono consentite, infatti, solo quelle liberalità di valore modesto, simbolico (regali, omaggi, spese di rappresentanza) che rientrano nelle normali relazioni di cortesia, e che, ad ogni modo, proprio per il loro contenuto valore, non possono compromettere l'integrità del destinatario o influenzarne l'autonomia di giudizio.

Ogni regalo, omaggio o altra utilità non di modico valore dovrà essere portato a conoscenza dell'OdV e potrà essere accettato solo se debitamente autorizzato, con rintracciabilità del destinatario.

### 2.9 Trasparenza e documentazione delle attività

BWH Hotels Italia assicura che la conduzione e lo svolgimento di ogni attività e affare aziendale avvenga in osservanza del principio di trasparenza, vale a dire in un quadro di veridicità, accuratezza, completezza e tempestività della documentazione e dell'informazione. A tal fine, la Società si impegna a fornire una corretta ed esaustiva informazione agli organi e alle funzioni competenti in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria.

Tutte le attività, azioni, transazioni e operazioni della Società devono essere:

- compiute nel rispetto delle norme vigenti, della massima correttezza gestionale, della completezza e trasparenza delle informazioni e della legittimità sia formale che sostanziale, di un'adeguata tracciabilità e documentabilità delle stesse;
- compiute nel rispetto delle istruzioni, delle procedure e delle comunicazioni impartite, ed entro i limiti delle deleghe ricevute e dei budget approvati, nonché essere legittime, coerenti e congrue.

Con particolare riguardo alla gestione contabile, ogni operazione, oltre a dover essere correttamente registrata secondo i criteri imposti dalla legge e dai principi contabili, dovrà essere adeguatamente documentata in modo da rendere possibile, in ogni momento, l'effettuazione di controlli per attestare caratteristiche e motivazioni dell'operazione, oltre che per verificare la correttezza del processo di decisione, autorizzazione e realizzazione.

I Soggetti che si dovessero trovare a conoscenza di eventuali omissioni, alterazioni o falsificazioni delle registrazioni contabili o dei relativi documenti di supporto, sono tenuti a informare tempestivamente il proprio superiore, ovvero il responsabile della funzione aziendale competente e l'Organismo di Vigilanza della Società.

### 2.10 Riservatezza e tutela dei dati sensibili

La Società garantisce, in conformità alle disposizioni di legge, la riservatezza delle informazioni in proprio possesso ed osserva il dovere di riservatezza

Ai dipendenti, membri degli organi sociali e collaboratori della Società è fatto divieto di utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio della propria attività professionale.

In particolare, le informazioni, i dati, le conoscenze acquisite, elaborate e gestite dai Soggetti nell'esercizio della propria attività devono rimanere strettamente riservate e opportunamente protette e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate, sia all'interno sia all'esterno della Società, se non nel rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali. Le informazioni riservate sono, a titolo esemplificativo: i piani aziendali, strategici, economici/finanziari, contabili, commerciali, gestionali, operativi; i progetti e gli investimenti; i dati e le banche dati relativi al personale, ai consorziati, ai clienti, ai fornitori, agli utenti e in generale tutti i dati definiti personali dalla D.Lgs. 196/03 con particolare

## Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 – ALL. 2 Codice Etico

---

attenzione per quelli che la legge stessa definisce come sensibili; i parametri aziendali di prestazione e di produttività; gli accordi societari, gli accordi e i contratti commerciali, i documenti contabili; il *know-how* relativo alla gestione, sviluppo e commercializzazione dei servizi.

Tutti i destinatari del presente Codice sono tenuti, di conseguenza, all'osservanza di specifici vincoli di riservatezza in ordine al trattamento e alla divulgazione dei dati e delle informazioni di cui vengano in possesso nello svolgimento del loro incarico, e ciò anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro, mutamento di mansioni, interruzione del rapporto commerciale.

In particolare, BWH Hotels richiede che clienti e partner – e per essi i dipendenti e consulenti di questi – osservino a loro volta, e con altrettanta rigore, i citati principi di riservatezza, agendo in conformità alla legge per quanto attiene la raccolta, l'archiviazione, la protezione, il trattamento e la divulgazione di dati e informazioni.

Nello svolgimento di ogni attività, la Società opera per evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interessi, reale o anche soltanto potenziale.

### 2.11 Tutela del patrimonio aziendale

È compito della Società assicurare che il proprio personale ed i collaboratori operino con diligenza, attraverso comportamenti responsabili, al fine di conservare i beni e le risorse della medesima Società, così come quelli di soggetti terzi a questa affidati o comunque nella sua disponibilità, promuovendo sempre un utilizzo razionale ed efficiente degli stessi. Di conseguenza, beni e risorse devono essere utilizzati per scopi legittimi e pertinenti, con scrupolo e dovizia.

È vietato ogni uso o prelievo non autorizzato di attrezzature, forniture, materiali e servizi di BWH Hotels Italia, di suoi clienti e di ogni altro soggetto terzo, così come è vietato ogni utilizzo improprio degli stessi che possa essere causa di danno, di riduzione di efficienza o essere, comunque, in contrasto con gli interessi aziendali, ovvero pregiudizievole per l'immagine ed il decoro della Società.

Ciascun destinatario ha il dovere di informare tempestivamente il superiore diretto di eventuali minacce o eventi dannosi per la Società, che si riserva di impedire utilizzi distorti dei propri beni attraverso l'impiego di sistemi di controllo, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti.

### 2.12 Tutela dell'immagine

L'immagine e la buona reputazione della Società costituiscono risorse immateriali essenziali, per la salvaguardia delle quali ogni esponente aziendale non deve mai mettere a repentaglio l'integrità della Società e deve mantenere sempre un certo decoro, agendo in conformità ai principi dettati dalla legge, dai regolamenti, dallo Statuto e dal presente Codice Etico, sia nei rapporti interni che esterni.

Tutti i Destinatari di questo Codice – anche al fine di tutelare l'immagine che la Società trasmette all'esterno – devono porre in essere condotte dirette a garantire imparzialità, diligenza, efficienza e trasparenza nello svolgimento della loro specifica attività, nonché dirette a prevenire fenomeni di corruzione e di illegalità.

### 2.13 Tutela della salute e sicurezza sul lavoro

La Società si impegna a tutelare la salute e la sicurezza di tutti coloro che vengano in contatto con la stessa, dipendenti e non, che frequentino i locali aziendali o che operino all'esterno di essi, nell'espletamento delle prestazioni da questa fornite alla propria clientela.

In nessun caso l'osservanza delle misure di sicurezza deve essere subordinata al perseguimento del fine di profitto della Società.

Alla luce di ciò, BWH Hotels Italia si impegna a:

- eliminare/ridurre al minimo i rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- valutare, in ossequio alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti, i rischi che non possono essere evitati ed elaborare un Documento di Valutazione dei Rischi;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri tecnica, organizzazione del lavoro, condizioni di lavoro e relazioni sociali;
- stabilire procedure, metodi di lavoro e istruzioni operative chiare, coerenti e comprensibili a tutti i livelli;
- garantire idonea informazione, formazione, sensibilizzazione ed addestramento in materia di tutela della salute e della sicurezza di tutti, sempre nell'ottica della minimizzazione e prevenzione del rischio.

### **2.14 Tutela dell'ambiente**

Nello svolgimento della propria attività, BWH Hotels Italia si impegna al rigoroso rispetto di tutta la legislazione e normativa ambientale applicabile al proprio settore, salvaguardando l'ambiente circostante e contribuendo allo sviluppo sostenibile del territorio.

In tale ottica, quando affida a terzi la gestione di attività che generano impatti ambientali ovvero ancora lo smaltimento dei rifiuti prodotti, la Società assicura la previa qualificazione tecnico-professionale dei fornitori impiegati, nonché la previsione di apposite clausole contrattuali che impongano il rispetto da parte degli stessi di tutte le normative ambientali applicabili, delle procedure previste e dei principi etici definiti dalla Società stessa.

### **2.15 Tutela del diritto d'autore**

La Società opera evitando qualsiasi situazione di contrasto ovvero di violazione di diritti d'autore o diritti di proprietà industriale spettanti a terzi, condannando ogni possibile forma di contraffazione o di usurpazione di strumenti o segni di autenticazione, certificazione o riconoscimento, marchi, segni distintivi, brevetti, disegni o modelli, e richiamando tutti coloro che operano nell'interesse della Società al rispetto di tutte le normative esistenti a tutela degli stessi.

BWH Hotels Italia condanna inoltre la riproduzione di software, foto, immagini, pubblicazioni scientifiche o estratti di esse, ovvero opere comunque protette dal diritto d'autore altrui al di fuori di quanto autorizzato dagli accordi di licenza previamente conseguiti.

### **2.16 Rispetto della normativa tributaria**

La Società ha improntato lo svolgimento dell'attività aziendale e il conseguente perseguimento del profitto alla pedissequa osservanza e al puntuale rispetto della normativa tributaria, al fine di mantenere un rapporto trasparente, corretto e collaborativo con l'erario.

Conseguentemente si ripudia qualunque condotta che possa integrare – o sia strumentale a – una violazione delle norme penali in materia tributaria.

### **2.17 Tutela dei minori e lotta alla tratta degli esseri umani**

BWH condanna ogni forma di sfruttamento minorile e si impegna a garantire un ambiente di lavoro libero dalla tratta di esseri umani e dalla schiavitù, compreso il lavoro forzato e il lavoro minorile illecito.

BWH non assume né tollera il lavoro minorile e sostiene l'eliminazione di ogni forma di sfruttamento dei minori, incluse le pratiche di abuso e sfruttamento sessuale, promuovendo la consapevolezza su tali temi e collaborando con organizzazioni impegnate nella loro prevenzione e repressione.

In conformità con la Direttiva UE 2011/36 sulla prevenzione e la repressione della tratta degli esseri umani e la protezione delle vittime, nonché con la Convenzione ONU sui Diritti dell'Infanzia, BWH vieta qualsiasi coinvolgimento diretto o indiretto in attività che possano favorire la tratta di persone o il lavoro forzato.

Collaboratori, filiali, fornitori, subappaltatori, partner e tutti coloro che operano per conto di BWH devono rispettare tali principi e cooperare con le autorità per contrastare qualsiasi caso di sfruttamento di cui vengano a conoscenza.

## 3 PRINCIPI NEI RAPPORTI INTERNI

### 3.1 Rapporti con dipendenti e collaboratori

#### 3.1.1 Rispetto delle persone

BWH Hotels Italia è attenta e sensibile nei confronti delle persone, nella consapevolezza che il rispetto favorisce l'ascolto e il lavoro di squadra, dove si promuove un ambiente di lavoro salubre, sicuro e volto allo sviluppo delle potenzialità e del talento di ciascun dipendente e collaboratore. La Società è attenta alle esigenze di tutti gli interlocutori e riconosce il dialogo come strumento di scambio di informazioni e di costruzione della relazione. È inoltre consapevole che le differenze sono ricchezza, impegnandosi ad avere un atteggiamento sempre inclusivo e disponibile, sfruttando le diversità per una crescita personale e professionale e condannando ogni atteggiamento di intolleranza.

#### 3.1.2 Pari opportunità e valorizzazione

BWH Hotels Italia promuove la parità di genere e rispetta personalità e professionalità di ognuno. Valorizza i talenti e le competenze di ciascuno, attraverso percorsi di crescita e di formazione. In particolare, BWH Hotels Italia si impegna ad adottare criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro.

Si impegna, inoltre, a fare in modo che nella propria organizzazione aziendale gli obiettivi annuali prefissati, sia generali che individuali, siano focalizzati su di un risultato possibile, specifico, concreto, misurabile e relazionato con il tempo previsto per il suo raggiungimento, e su tale risultato si impegna a definire eventuali sistemi premianti secondo criteri adeguati.

Nella politica di valutazione del personale, si deve tenere in considerazione e premiare, oltre che il corretto svolgimento del lavoro, anche elementi quali la professionalità, l'impegno, la correttezza, la disponibilità e l'intraprendenza di ogni dipendente.

#### 3.1.3 Integrità, responsabilità e riservatezza

In BWH Hotels Italia tutti si devono impegnare sempre con lealtà e trasparenza, ognuno consapevole del proprio ruolo in azienda, partecipando al lavoro di squadra per il raggiungimento dell'obiettivo comune. Tutti devono agire nel rispetto della confidenzialità delle informazioni personali e aziendali in un'ottica di salvaguardia del singolo ruolo e dell'intera organizzazione.

#### 3.1.4 Selezione e assunzione

Fermi restando gli obblighi derivanti alle disposizioni vigenti, la selezione del personale è subordinata alla verifica della piena rispondenza dei candidati ad una sostanziale aderenza ai profili professionali richiesti dall'impresa, nel rispetto delle pari opportunità per i soggetti interessati.

La Società, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione.

La Società, nella valutazione del personale, si impegna a fare in modo che nella propria organizzazione aziendale, qualora siano stabiliti degli obiettivi annuali, sia generali che individuali, gli stessi siano focalizzati su di un risultato possibile, specifico, concreto, misurabile e relazionato con il tempo previsto per il loro raggiungimento.

L'assunzione del personale avviene in conformità a regolari contratti di lavoro, non essendo ammessa alcuna forma di rapporto lavorativo non conforme o comunque elusiva delle posizioni vigenti.

BWH Hotels Italia considera, inoltre, quale principio inderogabile, l'impiego di sola mano d'opera che risulti pienamente in regola con le vigenti norme sull'immigrazione ed, in particolare, col D.Lgs. n. 286/1998. In considerazione di quanto sopra, tutti i destinatari del presente Codice Etico devono adottare i seguenti comportamenti:

- non impiegare risorse umane non in regola con le disposizioni vigenti in materia di permesso di soggiorno e/o che non possono esibire regolare permesso di soggiorno;
- richiedere a tutti i fornitori, chiamati a erogare servizi o lavori in conformità alle disposizioni regolamentari adottate dall'azienda, di avvalersi esclusivamente di personale in regola con le disposizioni vigenti in materia di permesso di soggiorno e/o che possano esibire regolare permesso di soggiorno.

## Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 – ALL. 2 Codice Etico

---

### 3.1.5 Doveri del personale

Il personale si impegna a rispettare gli obblighi previsti dal Codice Etico e deve attenersi, nell'espletamento dei propri compiti, al rispetto della legge ed improntare la propria condotta ai principi etici di diligenza, buona fede, integrità, correttezza, fedeltà e a tutti quelli esposti nel presente Codice.

### 3.1.6 Obblighi di informazione

Tutti i dipendenti e collaboratori sono tenuti a riferire con tempestività e riservatezza al proprio responsabile di funzione e/o all'Organismo di Vigilanza ogni notizia di cui siano venuti a conoscenza nell'espletamento delle loro attività lavorative, circa violazioni di norme, del Codice Etico o altre disposizioni aziendali che possano, a qualunque titolo, coinvolgere la Società.

I responsabili di funzione devono vigilare sull'operato dei propri dipendenti e devono informare costantemente e tempestivamente l'OdV per gli aspetti di propria competenza.

## 3.2 Rapporti con gli organi sociali

### 3.2.1 Etica nella *corporate governance*

I componenti degli organi sociali sono nominati secondo procedure trasparenti e agiscono e deliberano secondo i principi di legalità e correttezza, in autonomia, perseguendo come unico obiettivo l'interesse della Società. Gli stessi devono operare nel rispetto della legge, dello Statuto, delle previsioni contenute nel Modello di organizzazione, gestione e controllo e dei principi di cui al presente Codice; sono garanti della trasparenza nella gestione sociale.

Gli stessi devono far sì che vengano evitate possibili situazioni di conflitto di interessi, pratiche corruttive, sollecitazioni dirette ed indirette di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri; di tali episodi deve essere fatta segnalazione al CdA e all'OdV.

### 3.2.2 Osservanza dei protocolli operativi

La Società è consapevole che il rispetto delle prassi e delle procedure interne – previste da appositi protocolli e che devono essere osservate per la formazione, decisione e registrazione dei fenomeni aziendali e dei loro effetti – consente di diffondere e stimolare tutti i livelli aziendali la cultura del controllo, che a sua volta contribuisce al miglioramento dell'efficienza gestionale e costituisce uno strumento di supporto all'azione manageriale.

Pertanto, la Società si impegna affinché tutti coloro che intervengono nel processo decisionale ad essa riconducibile predispongano specifici protocolli operativi, al fine di prevenire eventi pregiudizievoli e conseguenti potenziali impatti negativi sulla situazione aziendale. La corretta attuazione di tali protocolli, infatti, garantisce la possibilità di identificare i soggetti aziendali responsabili del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni.

## 3.3 Rapporti con i Consorziati

I Consorziati, al momento dell'affiliazione a BWH Hotels, si impegnano a rispettare il Codice Etico e a diffonderlo all'interno delle proprie strutture, al fine di realizzare nel modo più ampio la mission aziendale.

Gli stessi si impegnano a comunicare senza ritardo alla Società qualsiasi modifica intervenuta nella propria compagine aziendale, così come l'acquisizione di nuove strutture alberghiere o le modifiche nella titolarità delle stesse.

La Società, consapevole dell'importanza dell'osservanza della normativa nazionale in materia di anti-riciclaggio, si impegna a svolgere ogni verifica necessaria sui soggetti e sulla relativa società che si propongono quali nuovi consorziati, prima di sottoporre all'Assemblea dei consorziati la domanda di affiliazione.

## 4 PRINCIPI NEI RAPPORTI ESTERNI

### 4.1 Rapporti con i clienti

#### 4.1.1 Soddisfazione dei clienti

BWH Hotels Italia assume come obiettivo primario, nello svolgimento della propria attività commerciale, la piena soddisfazione dei clienti e committenti destinatari della prestazione, nel rispetto degli indirizzi aziendali. La Società, infatti, è consapevole che il suo successo si basa soprattutto sulla sua capacità di soddisfare le aspettative dei clienti, mantenendo elevati livelli di qualità, di performance e di affidabilità, tesi a costante miglioramento. A questo fine, per la Società è prioritario identificare i bisogni dei clienti, utilizzando al meglio le proprie risorse e impegnandosi a dare riscontro e a mantenere un dialogo aperto e franco. Alla clientela va attribuita la massima cura ed attenzione, con l'obiettivo costante di mantenerla fedele; in tale ottica, BWH Hotels Italia gestisce al meglio la relazione con i clienti per soddisfare le aspettative legate all'esperienza di soggiorno. In particolare, la Società si impegna ad ascoltare costantemente le osservazioni degli ospiti con lo scopo di migliorare i servizi offerti e rispondere in modo rapido alle singole osservazioni e commenti.

#### 4.1.2 Correttezza, equità, trasparenza

BWH Hotels Italia agisce nei confronti dei propri clienti in modo aperto e inclusivo e ripudia qualsiasi comportamento che possa indurre discriminazioni legate al genere, all'orientamento sessuale, alla nazionalità o alla religione.

Si impegna affinché l'ospitalità offerta sia inclusiva e accessibile a tutti. Il comportamento verso gli ospiti è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia in un'ottica di *superior customer care*.

La Società imposta i contratti con i propri clienti in modo corretto, completo e trasparente, cercando di prevedere le circostanze che potrebbero influire significativamente sulla relazione instaurata, fornendo sempre informazioni accurate, complete, chiare e veritiere, evitando di ricorrere a pratiche commerciali scorrette e a clausole o formule contrattuali difficilmente comprensibili o equivoche.

Anche laddove si verificassero eventi o situazioni non previste, BWH Hotels Italia si impegna a rispettare le aspettative del cliente, eseguendo i contratti con equità, senza sfruttare eventuali condizioni di debolezza o ignoranza al sorgere di eventi imprevisti.

#### 4.1.3 Riservatezza e sicurezza

In BWH Hotels Italia la riservatezza, la discrezione e il rispetto delle procedure relative ai servizi offerti sono fondamentali per un corretto comportamento nei confronti dei clienti.

L'azienda tutela la privacy dei propri clienti, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare, né diffondere, i relativi dati personali, economici e di consumo, fatti salvi gli obblighi di legge.

### 4.2 Rapporti con i fornitori

#### 4.2.1 Criteri di selezione

BWH Hotels Italia & Malta adotta criteri oggettivi nella selezione dei fornitori e partner e nella definizione delle condizioni di acquisto, in linea con i principi di sostenibilità, responsabilità sociale ed etica che ispirano l'intero Gruppo.

In particolare, vengono valutati elementi quali il prezzo, la capacità di garantire servizi di livello adeguato, nonché i requisiti di professionalità, competenza, onorabilità e integrità nella conduzione degli affari.

BWH Hotels Italia & Malta intrattiene rapporti unicamente con soggetti che svolgono attività lecite, finanziate con capitali di provenienza legittima. A tal fine, vengono effettuati controlli preventivi, anche oltre gli obblighi di legge, tramite la richiesta di certificazioni e dichiarazioni specifiche in materia di antimafia e anticicliaggio.

Il compenso corrisposto ai fornitori deve essere proporzionato alla prestazione prevista contrattualmente, e i pagamenti possono essere effettuati esclusivamente a favore del soggetto contrattuale.

Nel rispetto dei principi di sostenibilità e responsabilità etica, la Società promuove politiche di approvvigionamento responsabile. La centrale acquisti SI Supply seleziona partner che adottano standard etici, anche nel trattamento degli

## **Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 – ALL. 2 Codice Etico**

---

animali da allevamento — inclusi bovini, suini e pollame — favorendo la transizione verso sistemi cruelty-free, come l'utilizzo di uova cage-free.

Tutti i Destinatari del presente Codice sono tenuti a contribuire attivamente alla promozione e all'attuazione di pratiche di approvvigionamento responsabile, in coerenza con gli impegni globali del Gruppo.

### **4.2.2 Integrità e condivisione di valori**

I fornitori e partner sono tenuti ad adottare tutte le misure coerenti con la natura e dimensione della propria organizzazione per garantire il rispetto, la difesa e la comunicazione dei principi contenuti nel presente Codice all'interno della propria azienda e delle proprie catene di fornitura.

BWH Hotels Italia si aspetta che i propri fornitori tengano un comportamento corretto, diligente e conforme alle disposizioni di legge, con particolare attenzione al rispetto delle normative e delle buone pratiche in materia di etica, tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e di rispetto dell'ambiente e tutela della proprietà intellettuale, dell'industria e del commercio.

I contratti con i fornitori devono essere stipulati in ossequio ai principi di correttezza, buona fede, trasparenza e completezza.

La Società rispetta i patti e gli impegni contrattuali, inclusi i termini di pagamento, a fronte dell'esecuzione delle prestazioni nei modi stabiliti dalle parti.

### **4.2.3 Vigilanza**

La Società si impegna ad assicurare la massima vigilanza nei confronti di tutti i fornitori relativamente all'osservanza della normativa vigente e del presente Codice Etico, impegnandosi ad intraprendere le eventuali azioni di rimedio previste contrattualmente o azioni di sensibilizzazione.

In particolare, qualsiasi violazione dei principi di correttezza, trasparenza, riservatezza e tutela della dignità sono considerate giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali, così come, più in generale, l'adozione di comportamenti non in linea con i principi e valori del presente Codice può essere motivo di preclusione ad eventuali altre occasioni di collaborazione con BWH Hotels Italia.

## **4.3 Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni**

### **4.3.1 Rappresentanza**

La gestione di rapporti, di qualsiasi genere, con la Pubblica Amministrazione, con Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse o comunque di rapporti aventi carattere pubblicistico è riservata esclusivamente al Consiglio di Amministrazione ed ai Procuratori, salvo specifica autorizzazione ad altre funzioni aziendali.

### **4.3.2 Legalità e trasparenza**

BWH Hotels Italia si impegna a rappresentare gli interessi e le posizioni della Società in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva, nonché rifiutando l'utilizzo di qualsiasi forma di promessa od offerta di denaro, beni od altre utilità per favorire qualsiasi interesse o vantaggio illecito.

La Società agisce in piena collaborazione qualora sia assoggettata a legittime ispezioni condotte da autorità pubbliche. Si impegna a fornire eventuali informazioni richieste in modo veritiero, completo, accurato, verificabile e tempestivo, astenendosi dall'orientare indebitamente a proprio favore le decisioni della Pubblica Amministrazione.

### **4.3.3 Prevenzione della corruzione**

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, BWH Hotels Italia e ogni suo dipendente, collaboratore o consulente, non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni dell'Istituzione interessata, al fine di ottenere l'esercizio di una sua funzione o di un suo potere o il compimento di atti conformi o contrari ai doveri di ufficio, in particolare offrendo o promettendo autonomamente o a seguito di induzione, direttamente o indirettamente, doni, denaro, favori o utilità di qualunque genere.

Il dipendente o il collaboratore che dovesse ricevere indicazioni di operare in violazione dei termini sopra esposti è tenuto a darne immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza, previa sospensione di ogni rapporto.

## Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 – ALL. 2 Codice Etico

---

### 4.3.4 Contributi e sovvenzioni

È fatto divieto di destinare somme ricevute dalla Pubblica Amministrazione a titolo di erogazioni, contributi, sovvenzioni, finanziamenti, affidamenti d'incarico a finalità diverse da quelle per le quali sono stati concessi, anche se di modico valore/importo.

La Società condanna qualsiasi comportamento volto a conseguire, da parte dello Stato, delle Regioni, dell'Unione Europea o di altro ente pubblico, qualsiasi tipo di contributo, finanziamento, mutuo agevolato o altra erogazione dello stesso tipo, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti alterati o falsificati, o per il tramite di informazioni omesse o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l'ente erogatore.

### 4.4 Rapporti con i collaboratori esterni

Anche i collaboratori esterni sono tenuti all'osservanza dei principi contenuti nel Codice Etico e ad attenersi alle disposizioni del Modello 231.

La Società si impegna a rispettare le procedure interne per la selezione e la gestione del rapporto con i collaboratori esterni e ad operare solo con persone e imprese qualificate, di buona reputazione, che adottino gli stessi principi di etica professionale nella conduzione della loro attività. In tale ottica, la Società curerà di inserire nei contratti di collaborazione esterna l'obbligazione espressa di attenersi ai principi del Codice Etico e alle disposizioni di cui al D.Lgs. 231/01.

Il compenso da corrispondere deve essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e, comunque, alle capacità professionali ed all'effettiva prestazione eseguita.

### 4.5 Rapporti con i concorrenti

BWH Hotels Italia e i suoi collaboratori si impegnano all'osservanza delle norme per la tutela della concorrenza e del mercato, astenendosi da comportamenti illeciti e/o anticoncorrenziali nella partecipazione a gare di appalto e nei rapporti commerciali con soggetti privati.

In particolare, è vietato ottenere informazioni sulla concorrenza (es. attività, modalità di esecuzione del servizio, tecnologie) con mezzi illeciti o contrari all'etica (es. furto, corruzione, dichiarazioni false, spionaggio elettronico).

### 4.6 Rapporti l'Autorità giudiziaria

Nei rapporti con l'Autorità giudiziaria – e comunque in occasione di ogni contatto con la stessa – la Società si impegna a fornire la massima collaborazione, rendendo, se richiesta, dichiarazioni veritiere, astenendosi al contempo da comportamenti che possano recare intralcio.

In particolare, è fatto divieto di favorire o danneggiare una delle parti interessate dal procedimento, o attuare forme di condizionamento, con qualsiasi modalità, della volontà dei soggetti chiamati a riferire all'Autorità procedente, affinché non rendano dichiarazioni o dichiarino il falso.

### 4.7 Rapporti con partiti politici, organizzazioni sindacali e altre associazioni

Qualsiasi rapporto con partiti politici, organizzazioni sindacali e loro rappresentanti o candidati deve essere improntato ai più elevati principi di trasparenza e correttezza.

BWH Hotels Italia riconosce che il dialogo con le organizzazioni sindacali rappresenta un'ulteriore assicurazione dei diritti e delle tutele di ogni lavoratore ed uno stimolo per la Società nella direzione del costante miglioramento della posizione lavorativa dei propri dipendenti.

In particolare:

- non sono ammessi in favore di partiti politici, loro rappresentanti o candidati forme di finanziamento, contributi economici, vantaggi od altre utilità;
- non sono ammesse sponsorizzazioni di eventi che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica;
- la Società si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta a esponenti politici (ad esempio, accettazione di segnalazioni per le assunzioni, contratti di consulenza, ecc.);

## Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs. 231/2001 – ALL. 2 Codice Etico

---

- non è ammessa l'erogazione di contributi a organizzazioni con le quali possa sorgere un conflitto di interessi, come sindacati, associazioni ambientaliste o a tutela dei consumatori. È ammessa, tuttavia, la sua cooperazione, anche finanziaria, con tali organizzazioni su progetti specifici, previa autorizzazione delle competenti funzioni aziendali e purché la destinazione delle risorse sia chiara e documentabile;
- è ammessa l'adesione a richieste di contributi provenienti da Enti e Associazioni senza fini di lucro;
- le eventuali attività di sponsorizzazione possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte e sono destinate solo ad eventi che offrano garanzia di qualità. In ogni caso, nella scelta delle proposte a cui aderire, la Società è attenta a prevenire e ad evitare ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o della stessa in quanto tale.

Eventuali contributi da parte di dipendenti della Società a partiti politici, organizzazioni sindacali e loro rappresentanti o candidati, così come l'attività da essi prestata, sono da intendersi esclusivamente versati a titolo personale e volontario.

### 4.8 Rapporti con i mezzi di comunicazione

La Società si rivolge agli organi di stampa e di comunicazione di massa unicamente attraverso il Consiglio di Amministrazione o i Procuratori, in un atteggiamento di massima correttezza, disponibilità e trasparenza.

I dipendenti non possono fornire informazioni di qualsivoglia natura ai rappresentanti della stampa e dei mass media in genere, né avere con questi alcun tipo di contatto volto alla diffusione di notizie aziendali, senza l'autorizzazione dell'organo di amministrazione. Qualsiasi richiesta di informazione formulata dai mass-media al personale di BWH Hotels Italia dovrà essere da questo indirizzata alla funzione aziendale preposta.

I dipendenti che dovessero comparire ad incontri, riunioni o manifestazioni pubbliche sono tenuti a farlo a titolo esclusivamente personale e, comunque, non potranno utilizzare il nome della Società, salvo espressa autorizzazione.

In ogni caso, la comunicazione verso l'esterno deve essere ispirata ai principi di verità, trasparenza, correttezza e prudenza.

### 4.9 Rapporti con Best Western International e le altre società del marchio

BWH Hotels Italia, pur essendo formalmente indipendente da Best Western International, intrattiene con questa rapporti improntati alla correttezza e alla trasparenza, e si impegna per la realizzazione della Mission e per il raggiungimento degli obiettivi concordati nell'*affiliation agreement*.

Per questo motivo, la Società si astiene da comportamenti che risultino pregiudizievoli per l'integrità, l'autonomia o l'immagine di altre società del marchio Best Western.

I rapporti negoziali che intercorrono tra BWH Hotels Italia e Best Western International sono debitamente formalizzati e si svolgono nel rispetto dei principi di correttezza, effettività e tutela dei rispettivi interessi, ponendo particolare attenzione agli aspetti relativi alla circolazione delle risorse economiche.

Tutti i rapporti con le società del marchio sono gestiti nel pieno rispetto delle normative vigenti, nonché in ossequio ai principi esposti nel presente Codice Etico.

### 4.10 Rapporti con la comunità

#### 4.10.1 Tutela dell'ambiente

BWH Hotels Italia considera la tutela dell'ambiente come una priorità. Gli albergatori e lo staff degli alberghi e della sede adottano comportamenti virtuosi al fine di ridurre il proprio impatto ambientale.

#### 4.10.2 Impatto locale

BWH Hotels Italia supporta le comunità locali collaborando con associazioni, aderendo a iniziative a favore delle persone e dell'ambiente, prediligendo fornitori locali e promuovendo lo sviluppo turistico del territorio.

#### **4.10.3 Valorizzazione delle comunità locali**

BWH Hotels Italia si impegna per supportare e valorizzare il patrimonio e le comunità locali in un'ottica di rispetto, conservazione e cultura per le generazioni future. Sostiene l'adesione a iniziative che abbiano un impatto positivo sul territorio e la sua popolazione.

## 5 ATTUAZIONE, DIFFUSIONE E VIGILANZA SUL RISPETTO DEL CODICE ETICO

### 5.1 L'Organismo di Vigilanza

I compiti, le attività e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza sono disciplinati da apposito regolamento. L'OdV vigila sul rispetto, sull'osservanza e sul costante aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D.Lgs 231/2001.

L'Organismo di Vigilanza nell'esercizio delle proprie funzioni avrà libero accesso ai dati ed alle informazioni aziendali utili allo svolgimento delle proprie attività.

Gli Organi sociali ed i loro componenti, i dipendenti, i collaboratori ed i terzi che agiscono per conto della Società sono tenuti a prestare la massima collaborazione nel favorire lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

Esso vigila altresì sul rispetto del Codice Etico, al fine di mitigare il rischio di violazione del Modello 231 e la possibile commissione di un reato-presupposto. In particolare, l'OdV è tenuto a:

- fornire ai destinatari chiarimenti sulla corretta osservanza del presente Codice Etico;
- formulare le proprie osservazioni in merito a problematiche di natura etica che dovessero insorgere nell'ambito di decisioni all'interno della Società, nonché in merito alle presunte violazioni del Codice Etico di cui venga a conoscenza;
- seguire e coordinare l'aggiornamento del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte di adeguamento e/o aggiornamento;
- promuovere e monitorare l'implementazione delle attività di comunicazione e formazione sul Codice Etico.

### 5.2 Diffusione del Codice

BWH Hotels Italia si impegna a garantire una precipua diffusione del Codice Etico all'interno e all'esterno della Società mediante:

- la distribuzione a tutti i destinatari del presente Codice Etico;
- l'affissione in luogo accessibile a tutti;
- la messa a disposizione dei Terzi Destinatari e di qualunque altro interlocutore per mezzo del sito internet della Società.

A tal fine, BWH Hotels Italia richiede a tutti i destinatari – anche nei rapporti commerciali con le controparti – di firmare un apposito documento di presa visione dell'esistenza, del contenuto e del rispetto del Codice.

L'OdV promuove, organizza e monitora iniziative periodiche di formazione sui principi espressi nel presente Codice, anche sulla base del ruolo e dell'attività espletata dai destinatari all'interno della Società.

### 5.3 Obblighi di comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza e sanzioni irrogabili

BWH Hotels Italia si impegna ad adottare un'adeguata politica di segnalazione delle violazioni nel pieno rispetto della *Policy Whistleblowing*, a cui si rimanda interamente (All. 4 del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società).

I destinatari sono tenuti a fornire tempestiva informativa e comunicazione all'OdV, quando siano a conoscenza di eventuali violazioni del presente Codice Etico da parte di chiunque sia soggetto all'osservanza dello stesso. Al fine di agevolare il processo di segnalazione, tutte le comunicazioni inviate all'Organismo devono avere forma scritta e devono essere inoltrate, in caso di lavoratori dipendenti, tramite la piattaforma whistleblowing (<https://areariservata.mygovernance.it/#!/WB/BWH-Hotels-Italia>) e, per i restanti destinatari, in forma scritta cartacea all'indirizzo messo a disposizione dall'Organismo di Vigilanza ovvero mediante incontro diretto – anche telefonico.

La violazione del Codice Etico può portare ad azioni disciplinari, alla revoca di poteri e funzioni, alla denuncia all'Autorità Giudiziaria, al recesso dal contratto con il fornitore e/o con il consulente esterno, nonché al risarcimento del danno, fermo restando, in caso di lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure dello Statuto dei Lavoratori, dei contratti collettivi di lavoro e del sistema sanzionatorio adottato nel Regolamento aziendale.

## **5.4 Modifiche e aggiornamenti del Codice**

Qualsiasi modifica e/o integrazione al presente Codice dovrà essere apportata con le stesse modalità adottate per la sua approvazione iniziale e, comunque, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione.