



Politica sui Diritti Umani e Politiche del Lavoro

Un modello di business sano e sostenibile può fiorire unicamente all'interno di una società che protegge e rispetta i diritti umani. Hispanitalia Hotels S.r.l. si impegna a adempiere con rigore alle proprie responsabilità sociali ed etiche, ponendo al centro le persone coinvolte nella creazione ed erogazione dei propri servizi.

Riconosciamo e applichiamo i principi della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e le convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), promuovendo pratiche aziendali etiche nell'intero perimetro delle nostre attività.

La presente politica si applica a tutti i reparti aziendali, al personale, ai fornitori e ai partner commerciali.

La politica di salvaguardia del lavoro e dei diritti umani si concretizza nei seguenti principi gestionali:

- Garanzia di un ambiente di lavoro sicuro e sano per tutti i lavoratori propri e di terzi;
- Rispetto dei diritti fondamentali dell'uomo quale elemento essenziale della sostenibilità del gruppo;
- Rispetto della normativa vigente in materia di diritti umani e di politiche del lavoro;
- Lotta ad ogni forma di violazione dei diritti umani riscontrata internamente e presso i propri fornitori.

I Nostri Impegni

1. Impegno verso il proprio Personale

La **Hispanitalia Hotels S.r.l.** riconosce che i diritti umani sono diritti fondamentali e universali, da interpretare e applicare in piena conformità con le leggi e gli strumenti internazionali, con particolare riferimento alla *Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite* e ai principi proclamati dall'*Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)*.

Dignità, rispetto e lotta alla discriminazione

I rapporti tra tutti i destinatari della presente politica devono basarsi costantemente sul rispetto della dignità umana e sul principio di non discriminazione.

Hispanitalia Hotels S.r.l. rigetta e condanna fermamente qualsiasi condotta, comportamento o azione aziendale volta a fomentare, promuovere o istigare, sia direttamente che

indirettamente, odio, ostilità, discriminazione o violenza contro qualsiasi persona o gruppo. Tale tutela si applica indipendentemente da:

- Razza, etnia, nazionalità o origine nazionale;
- Ideologia, religione, credo o opinioni politiche;
- Sesso, genere, orientamento o identità sessuale;
- Situazione familiare, stato sociale, età, stato di salute o disabilità.

Ambiente di lavoro sicuro e tutela psicofisica

L'Azienda vieta rigorosamente qualsiasi atto ostile, umiliante o persecutorio, l'abuso di potere, nonché ogni forma di abuso sia fisico che psicologico. Non è tollerata alcuna condotta che possa generare un ambiente di lavoro intimidatorio, offensivo o ostile.

L'Azienda applica una politica di **tolleranza zero verso il lavoro minorile e il lavoro forzato**, garantendo che l'assunzione di personale avvenga solo per soggetti la cui età e posizione in materia di immigrazione siano pienamente regolari secondo la legge.

Pari opportunità e condizioni di lavoro equo

Il principio dell'uguaglianza di trattamento e di opportunità guida trasversalmente tutte le politiche aziendali di gestione delle Risorse Umane. Esso si applica a:

- Processi di selezione e assunzione;
- Percorsi di formazione e sviluppo professionale;
- Opportunità di carriera e promozione interna;
- Definizione dei livelli salariali e dei trattamenti retributivi.

Non saranno in alcun modo imposte ai dipendenti condizioni di lavoro o di sicurezza tali da compromettere, limitare o annullare i diritti loro riconosciuti dalla legge, dai contratti collettivi (CCNL) o individuali. Viene inoltre garantito e tutelato il libero esercizio dei diritti di manifestazione, associazione, organizzazione sindacale e contrattazione collettiva.

Valorizzazione, sviluppo del personale e conciliazione vita-lavoro

Hispanitalia Hotels S.r.l. promuove la crescita personale e professionale dei propri collaboratori attraverso:

- **Criteri meritocratici:** Selezione, formazione e promozioni basate su capacità, competenze e meriti professionali concreti, favorendo, ove possibile e conveniente, la mobilità e la promozione interna.
- **Valutazione trasparente:** Informazione chiara sulle politiche di valutazione delle prestazioni e coinvolgimento attivo nei processi gestionali volti a stimolare lo spirito d'iniziativa e la dedizione.

- **Compensazione equa:** Trattamenti retributivi e previdenziali equi, adeguati al mercato di riferimento e conformi a tutti gli obblighi di legge.
- **Work-Life Balance:** Misure ed equilibrio volti a rendere il lavoro compatibile con la vita personale e familiare dei dipendenti.

Protezione dei dati personali (Privacy)

L'Azienda si impegna a non divulgare i dati personali di dipendenti, collaboratori, clienti e terzi, salvo esplicito consenso dell'interessato o per obblighi di legge, giudiziari e amministrativi. I dati forniti non saranno in alcun caso trattati per finalità diverse da quelle contrattualmente o legalmente previste.

Salute e Sicurezza sul Lavoro

Hispanitalia Hotels S.r.l. garantisce un ambiente di lavoro sicuro e salutare adottando ogni misura ragionevole per massimizzare la prevenzione dei rischi e rispettare la normativa vigente in materia di tutela della salute nei luoghi di lavoro. L'Azienda fornisce costantemente i mezzi e i dispositivi necessari affinché il personale possa operare nelle adeguate condizioni di sicurezza ed igiene, facendo prevalere in ogni circostanza la tutela della vita e dell'integrità fisica e psicologica dei lavoratori.

I dipendenti sono tenuti a rispettare sul luogo di lavoro le norme e le pratiche di sicurezza stabilite dalla legge e comunicate tramite i servizi di prevenzione e protezione (interni ed esterni).

Accesso alle informazioni aziendali e al Codice di Condotta

A disposizione di tutti i dipendenti sono presenti in diverse lingue:

- Il **Regolamento Interno**, consultabile in originale presso l'area mensa e all'interno della WebApp nell'area personale.
- Il **Codice di Condotta del Gruppo**, liberamente consultabile presso l'area mensa e all'interno della WebApp nell'area personale.

2. Verso gli Ospiti

La Hispanitalia Hotels S.r.l. considera prioritaria la soddisfazione dell'Ospite. Di conseguenza:

- Poniamo al centro la soddisfazione dell'Ospite garantendo trasparenza, correttezza, qualità del servizio e un'informazione chiara e precisa.

- Ci adoperiamo per assicurare che tutti i servizi offerti rispettino standard rigorosi di igiene e sicurezza, eliminando ogni potenziale rischio per la salute.

3. Verso la Comunità Locale

Riconosciamo il turismo come motore di sviluppo economico e sociale. Operiamo nel rispetto della cultura e delle tradizioni locali, supportando la generazione di ricchezza e l'economia del territorio.

4. Verso Fornitori e Partner

Hispanitalia Hotels S.r.l. ha instaurato e applica un rigoroso, dettagliato e sistematico procedimento per la valutazione, qualifica e selezione di tutti i nuovi fornitori e partner commerciali, fondato su stringenti criteri sociali, etici, ambientali e di legalità.

L'obiettivo di tale processo è conoscere in modo approfondito la condotta, la reputazione e il *modus operandi* di ciascun fornitore. L'Azienda intende selezionare ed evidenziare esclusivamente quei partner che, oltre ad assicurare le migliori condizioni operative e contrattuali, condividano pienamente i principi e gli impegni etici e sociali stabiliti nel presente Codice e nelle politiche aziendali.

L'Azienda adotta una speciale attenzione, massimo scrupolo e costante diligenza nei processi di *due diligence* e selezione dei fornitori, al fine primario di evitare l'instaurazione di qualsiasi rapporto di natura commerciale, contrattuale o d'affari con persone fisiche o giuridiche che possano risultare implicate, anche solo potenzialmente, in condotte e comportamenti non etici o privi di integrità.

In modo particolare, vengono applicati controlli rigorosi per prevenire il coinvolgimento in attività o reati connessi a:

- Prostituzione e corruzione di minori;
- Tratta di esseri umani e sfruttamento del lavoro;
- Frode e corruzione, sia nel settore pubblico che in quello privato;
- Riciclaggio di capitali, autoriciclaggio ed impiego di denaro o beni di provenienza illecita;
- Finanziamento a organizzazioni criminali, eversive o terroristiche.

Integrazione dello Standard D.Lgs. 231/2001

A presidio costante dell'integrità dei processi e a garanzia del rispetto di tali principi, Hispanitalia Hotels S.r.l. ha adottato ed attua un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (con il relativo Codice Etico e l'Organismo di Vigilanza preposto).

Di conseguenza, il rispetto delle normative vigenti, dei principi contenuti nel D.Lgs. 231/01 e delle regole etiche dell'Azienda costituisce un requisito vincolante e clausola contrattuale risolutiva per tutti i fornitori e subappaltatori che intendano collaborare con Hispanitalia Hotels S.r.l.

Attuazione, Segnalazioni e Trasparenza

I dipendenti possono consultare il Regolamento Interno nei locali aziendali (area mensa e reparti) e accedere al Codice di Condotta del Gruppo all'interno della sezione Personale della WebApp.

Per garantire l'effettiva applicazione di questi principi, il Gruppo mette a disposizione un **canale di segnalazione riservato (Whistleblowing)** accessibile tramite internet (<https://rewe-group.hintbox.de>), che consente a lavoratori e terzi di notificare in modo anonimo e sicuro qualsiasi potenziale violazione, senza timore di ritorsioni.

La Direzione si impegna a stanziare le risorse umane, tecniche ed economiche necessarie all'attuazione di questa Politica, monitorandone annualmente l'adeguatezza e l'efficacia.

15 Giugno 2026


Il General Manager



Human Rights and Labour Standards Policy

A healthy and sustainable business model can only flourish within a society that protects and respects human rights. Hispanitalia Hotels S.r.l. is committed to rigorously fulfilling its social and ethical responsibilities, placing the people involved in creating and delivering its services at the very center.

We recognize and apply the principles of the United Nations Universal Declaration of Human Rights and the conventions of the International Labour Organization (ILO), promoting ethical business practices across all scope of our operations.

This policy applies to all business departments, personnel, suppliers, and commercial partners.

The labour safeguarding and human rights policy is implemented through the following management principles:

- Guaranteeing a safe and healthy working environment for all direct and third-party workers;
- Respecting fundamental human rights as an essential element of the group's sustainability;
- Compliance with current legislation regarding human rights and labour policies;
- Combatting any form of human rights violations detected internally and among suppliers

Our Commitments

1. Commitment towards Personnel

Hispanitalia Hotels S.r.l. recognizes that human rights are fundamental and universal rights, to be interpreted and applied in full compliance with international laws and instruments, with particular reference to the UN Universal Declaration of Human Rights and the principles proclaimed by the International Labour Organization (ILO).

Dignity, Respect, and Anti-Discrimination

Relationships among all recipients of this policy must consistently be based on respect for human dignity and the principle of non-discrimination.

Hispanitalia Hotels S.r.l. firmly rejects and condemns any conduct, behavior, or corporate action intended to foster, promote, or instigate, whether directly or indirectly, hatred, hostility, discrimination, or violence against any person or group:

Such protection applies regardless of:

- Race, ethnicity, nationality, or national origin;
- Ideology, religion, creed, or political opinions;
- Sex, gender, sexual orientation, or gender identity;
- Family status, social status, age, health condition, or disability.

Safe Working Environment and Psychophysical Protection

The Company strictly prohibits any hostile, humiliating, or persecutory acts, abuse of power, as well as any form of physical or psychological abuse. No conduct that could generate an intimidating, offensive, or hostile work environment is tolerated.

The Company enforces a zero-tolerance policy against child labor and forced labor, ensuring that recruitment only involves individuals whose age and immigration status are fully compliant with the law.

Equal Opportunities and Fair Working Conditions

The principle of equal treatment and opportunities guides all corporate Human Resources management policies. It applies to:

- Selection and recruitment processes;
- Training and professional development paths;
- Career opportunities and internal promotion;
- Definition of wage levels and compensation structures.

Working or safety conditions that compromise, limit, or invalidate rights recognized by law, collective labor agreements (CCNL), or individual contracts will in no way be imposed on employees. Furthermore, the free exercise of rights to expression, association, trade union organization, and collective bargaining is guaranteed and protected.

Employee Value, Professional Development, and Work-Life Balance

Hispanitalia Hotels S.r.l. promotes the personal and professional growth of its collaborators through:

- **Meritocratic criteria:** Selection, training, and promotions based on concrete skills, competencies, and professional merits, favoring, where possible and suitable, internal mobility and promotion.
- **Transparent evaluation:** Clear information regarding performance evaluation policies and active involvement in management processes aimed at stimulating initiative and dedication.
- **Fair compensation:** Fair wage and social security treatments, aligned with the relevant market and compliant with all legal obligations.
- **Work-Life Balance:** Measures and balance aimed at making work compatible with the personal and family life of employees.

Protection of Personal Data (Privacy)

The Company commits not to disclose personal data of employees, collaborators, clients, and third parties, except with the explicit consent of the data subject or for legal, judicial, and administrative obligations. Data provided will under no circumstances be processed for purposes other than those contractually or legally provided for.

Occupational Health and Safety

Hispanitalia Hotels S.r.l. guarantees a safe and healthy working environment by adopting every reasonable measure to maximize risk prevention and comply with current legislation on health protection in the workplace.

The Company constantly provides the necessary means and devices so that personnel can operate in adequate safety and hygiene conditions, giving priority in all circumstances to the protection of life and the physical and psychological integrity of workers.

Employees are required to comply in the workplace with safety rules and practices established by law and communicated through prevention and protection services (internal and external).

Access to Corporate Information and Code of Conduct

Available to all employees are:

- The **Internal Regulations**, available in original hard copy in the canteen area and inside the WebApp personal section.
- The **Group Code of Conduct**, freely accessible in the canteen area and inside the WebApp personal section.

2. Towards Guests

Hispanitalia Hotels S.r.l. considers Guest satisfaction a priority. Consequently:

- We place Guest satisfaction at the core by ensuring transparency, fairness, service quality, and clear, precise information.
- We strive to ensure that all services offered comply with strict hygiene and safety standards, eliminating any potential health risks.

3. Towards the Local Community

We recognize tourism as a driver of economic and social development. We operate in respect of local culture and traditions, supporting wealth generation and the local economy.

4. Towards Suppliers and Partners

Hispanitalia Hotels S.r.l. has established and applies a rigorous, detailed, and systematic procedure for the evaluation, qualification, and selection of all new suppliers and commercial partners, based on strict social, ethical, environmental, and legal criteria.

The objective of this process is to thoroughly understand the conduct, reputation, and operational methods of each supplier. The Company intends to select and highlight exclusively those partners who, in addition to ensuring the best operational and contractual conditions, fully share the ethical and social principles and commitments established in this Code and in corporate policies.

The Company adopts special care, maximum scrutiny, and constant diligence in due diligence and supplier selection processes, with the primary goal of avoiding any commercial, contractual, or business relationship with individuals or legal entities that may be involved, even potentially, in unethical conduct or actions lacking integrity.

In particular, strict checks are applied to prevent involvement in activities or offenses related to:

- Prostitution and corruption of minors;
- Human trafficking and labor exploitation;
- Fraud and corruption, in both public and private sectors;
- Money laundering, self-laundering, and the use of money or goods from illicit origins;
- Financing of criminal, evasive, or terrorist organizations.

Integration of Legislative Decree 231/2001 Standard

To constantly safeguard process integrity and guarantee respect for these principles, Hispanitalia Hotels S.r.l. has adopted and implements an Organization, Management, and Control Model pursuant to Legislative Decree 231/2001 (with the relevant Code of Ethics and designated Supervisory Board).

Consequently, compliance with current regulations, the principles contained in Legislative Decree 231/01, and the Company's ethical rules constitutes a binding requirement and a contractual termination clause for all suppliers and subcontractors intending to collaborate with Hispanitalia Hotels S.r.l.

Implementation, Reporting, and Transparency

Employees can consult the Internal Regulations on corporate premises (canteen area and departments) and access the Group Code of Conduct within the Personal section of the WebApp.

To ensure the effective application of these principles, the Group provides a confidential reporting channel (Whistleblowing) accessible via internet (<https://rewe-group.hintbox.de>), allowing workers and third parties to report any potential violation anonymously and securely, without fear of retaliation.

Management commits to allocating the necessary human, technical, and financial resources to implement this Policy, reviewing its adequacy and effectiveness on an annual basis.

15th June 2026

General Manager





Richtlinie zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen

Ein gesundes und nachhaltiges Geschäftsmodell kann nur in einer Gesellschaft gedeihen, die die Menschenrechte schützt und achtet. Hispanitalia Hotels S.r.l. verpflichtet sich zur strengen Erfüllung ihrer sozialen und ethischen Verantwortung und stellt die Menschen, die an der Erbringung ihrer Dienstleistungen beteiligt sind, in den Mittelpunkt.

Wir erkennen die Grundsätze der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und die Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) an und wenden diese an, indem wir ethische Geschäftspraktiken im gesamten Umfang unserer Aktivitäten fördern.

Diese Richtlinie gilt für alle Unternehmensbereiche, das Personal, Lieferanten und Geschäftspartner.

Die Politik zum Schutz der Arbeit und der Menschenrechte wird durch folgende Führungsgrundsätze konkretisiert:

- Gewährleistung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds für alle eigenen Mitarbeiter und Drittkräfte;
- Achtung der grundlegenden Menschenrechte als wesentliches Element der Nachhaltigkeit der Gruppe;
- Einhaltung der geltenden Gesetzgebung im Bereich der Menschenrechte und Arbeitsmarktpolitik;
- Bekämpfung jeder Form von Menschenrechtsverletzungen, die intern oder bei Lieferanten festgestellt werden.

Unsere Verpflichtungen

1. Verpflichtung gegenüber dem eigenen Personal

Die Hispanitalia Hotels S.r.l. erkennt an, dass Menschenrechte grundlegende und universelle Rechte sind, die in voller Übereinstimmung mit internationalen Gesetzen und Instrumenten auszulegen und anzuwenden sind, insbesondere unter Bezugnahme auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und die von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) verkündeten Grundsätze.

Würde, Respekt und Bekämpfung von Diskriminierung

Die Beziehungen zwischen allen Empfängern dieser Richtlinie müssen stets auf der Achtung der Menschenwürde und dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung beruhen.

Hispanitalia Hotels S.r.l. lehnt jegliches Verhalten, jegliche Handlungsweise oder Unternehmensmaßnahme entschieden ab und verurteilt diese, wenn sie darauf abzielen, direkt oder indirekt Hass, Feindseligkeit, Diskriminierung oder Gewalt gegen Personen oder Gruppen zu schüren, zu fördern oder anzustiften.

Dieser Schutz gilt unabhängig von:

- Rasse, Ethnie, Nationalität oder nationaler Herkunft;
- Ideologie, Religion, Glauben oder politischer Überzeugung;
- Geschlecht, Gender, sexueller Orientierung oder geschlechtlicher Identität;
- Familiärer Situation, sozialem Status, Alter, Gesundheitszustand oder Behinderung.

Sicheres Arbeitsumfeld und psychophysischer Schutz

Das Unternehmen verbietet strengstens jegliche feindseligen, erniedrigenden oder verfolgenden Handlungen, Machtmissbrauch sowie jede Form von physischem oder psychischem Missbrauch. Es wird kein Verhalten geduldet, das ein einschüchterndes, beleidigendes oder feindseliges Arbeitsumfeld schaffen könnte.

Das Unternehmen verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Kinderarbeit und Zwangsarbeit und stellt sicher, dass die Einstellung von Personal nur bei Personen erfolgt, deren Alter und Aufenthaltsstatus nach dem Gesetz vollkommen ordnungsgemäß sind.

Chancengleichheit und faire Arbeitsbedingungen

Der Grundsatz der Gleichbehandlung und Chancengleichheit leitet transversal alle Unternehmensrichtlinien im Personalmanagement. Er gilt für:

- Auswahl- und Einstellungsverfahren;
- Schulungs- und berufliche Entwicklungspfade;
- Karrieremöglichkeiten und interne Beförderungen;
- Festlegung von Gehaltsstufen und Vergütungsstrukturen.

Den Mitarbeitern werden in keiner Weise Arbeits- oder Sicherheitsbedingungen auferlegt, die die ihnen per Gesetz, Tarifvertrag (CCNL) oder Einzelvertrag zustehenden Rechte beeinträchtigen, einschränken oder aufheben. Zudem wird die freie Ausübung der Rechte auf freie Meinungsäußerung, Vereinigung, gewerkschaftliche Organisation und Kollektivverhandlungen garantiert und geschützt.

Wertschätzung, Personalentwicklung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Hispanitalia Hotels S.r.l. fördert das persönliche und berufliche Wachstum ihrer Mitarbeiter durch:

- **Meritokratische Kriterien:** Auswahl, Schulung und Beförderung auf der Grundlage konkreter Fähigkeiten, Kompetenzen und beruflicher Leistungen, wobei, wo möglich und sinnvoll, die interne Mobilität und Beförderung bevorzugt wird.
- **Transparente Bewertung:** Klare Informationen über Leistungsbewertungsrichtlinien und aktive Einbindung in Managementprozesse zur Förderung von Initiative und Engagement.
- **Faire Vergütung:** Gerechte Entlohnung und Sozialversorgungsleistungen, die dem relevanten Markt entsprechen und allen gesetzlichen Verpflichtungen nachkommen.
- **Work-Life-Balance:** Maßnahmen und Ausgewogenheit zur Vereinbarkeit der Arbeit mit dem persönlichen und familiären Leben der Mitarbeiter.

Schutz personenbezogener Daten (Datenschutz)

Das Unternehmen verpflichtet sich, personenbezogene Daten von Mitarbeitern, Partnern, Kunden und Dritten nicht weiterzugeben, außer mit ausdrücklicher Einwilligung der betroffenen Person oder aufgrund gesetzlicher, gerichtlicher und verwaltungsrechtlicher Verpflichtungen. Die bereitgestellten Daten werden in keinem Fall für andere als die vertraglich oder gesetzlich vorgesehenen Zwecke verarbeitet.

Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz

Hispanitalia Hotels S.r.l. garantiert ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld durch die Ergreifung aller angemessenen Maßnahmen zur Maximierung der Risikoprävention und zur Einhaltung der geltenden Vorschriften zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Das Unternehmen stellt kontinuierlich die erforderlichen Mittel und Vorrichtungen zur Verfügung, damit das Personal unter angemessenen Sicherheits- und Hygienebedingungen arbeiten kann. Der Schutz des Lebens sowie der körperlichen und psychischen Unversehrtheit der Arbeitnehmer hat unter allen Umständen Vorrang.

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, am Arbeitsplatz die gesetzlich festgelegten und durch die internen und externen Präventions- und Schutzdienste mitgeteilten Sicherheitsregeln und -praktiken einzuhalten.

Zugang zu Unternehmensinformationen und Verhaltenskodex

Allen Mitarbeitern stehen zur Verfügung:

- Die Betriebsordnung (*Regolamento Interno*), einsehbar im Original im Kantinenbereich und in der WebApp im persönlichen Bereich.
- Der Verhaltenskodex der Gruppe (*Codice di Condotta*), frei zugänglich im Kantinenbereich und in der WebApp im persönlichen Bereich.

2. Gegenüber den Gästen

Die Hispanitalia Hotels S.r.l. betrachtet die Zufriedenheit der Gäste als Priorität. Infolgedessen:

- Stellen wir die Zufriedenheit der Gäste in den Mittelpunkt, indem wir Transparenz, Fairness, Servicequalität sowie klare und präzise Informationen gewährleisten.
- Bemühen wir uns sicherzustellen, dass alle angebotenen Dienstleistungen strengen Hygiene- und Sicherheitsstandards entsprechen und potenzielle Gesundheitsrisiken ausgeschlossen werden.

3. Gegenüber der lokalen Gemeinschaft

Wir erkennen den Tourismus als Motor für wirtschaftliche und soziale Entwicklung an. Wir handeln unter Achtung der lokalen Kultur und Traditionen und unterstützen die Wertschöpfung und die lokale Wirtschaft.

4. Gegenüber Lieferanten und Partnern

Hispanitalia Hotels S.r.l. hat ein strenges, detailliertes und systematisches Verfahren zur Bewertung, Qualifizierung und Auswahl aller neuen Lieferanten und Geschäftspartner eingeführt und wendet dieses an, das auf strengen sozialen, ethischen, ökologischen und rechtlichen Kriterien basiert.

Ziel dieses Prozesses ist es, das Verhalten, den Ruf und die Arbeitsweise jedes Lieferanten gründlich zu verstehen. Das Unternehmen beabsichtigt, ausschließlich diejenigen Partner auszuwählen und hervorzuheben, die neben der Gewährleistung der besten betrieblichen und vertraglichen Bedingungen die in diesem Kodex und den Unternehmensrichtlinien festgelegten ethischen und sozialen Grundsätze vollumfänglich teilen.

Das Unternehmen wendet bei den Due-Diligence- und Lieferantenauswahlprozessen besondere Sorgfalt und ständige Gewissenhaftigkeit an, mit dem primären Ziel, das Eingehen jeglicher kommerzieller oder geschäftlicher Beziehungen zu natürlichen oder juristischen Personen zu vermeiden, die, auch nur potenziell, in unethisches oder unlauteres Verhalten verwickelt sein könnten.

Insbesondere werden strenge Kontrollen angewendet, um eine Beteiligung an Aktivitäten oder Straftaten im Zusammenhang mit Folgendem zu verhindern:

- Prostitution und Verführung von Minderjährigen;
- Menschenhandel und Ausbeutung von Arbeitskräften;
- Betrug und Korruption, sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor;
- Geldwäsche, Selbstwaschung und Verwendung von Geld oder Vermögenswerten illegaler Herkunft;
- Finanzierung krimineller, staatsgefährdender oder terroristischer Organisationen.

Integration des Standards Gesetzesdekret 231/2001

Zur ständigen Überwachung der Prozessintegrität und zur Gewährleistung der Einhaltung dieser Grundsätze hat Hispanitalia Hotels S.r.l. ein Organisations-, Verwaltungs- und Kontrollmodell gemäß Gesetzesdekret 231/2001 (mit dem entsprechenden Ethikkodex und dem zuständigen Überwachungsorgan) verabschiedet und setzt dieses um.

Infolgedessen stellt die Einhaltung der geltenden Vorschriften, der im Gesetzesdekret 231/01 enthaltenen Grundsätze und der ethischen Regeln des Unternehmens eine verbindliche Anforderung und eine vertragliche Auflösungsklausel für alle Lieferanten und Subunternehmer dar, die mit Hispanitalia Hotels S.r.l. zusammenarbeiten möchten.

Umsetzung, Meldungen und Transparenz

Die Mitarbeiter können die Betriebsordnung in den Unternehmensräumen (Kantinenbereich und Abteilungen) einsehen und über den persönlichen Bereich der WebApp auf den Verhaltenskodex der Gruppe zugreifen.

Um die wirksame Anwendung dieser Grundsätze zu gewährleisten, stellt die Gruppe einen vertraulichen Meldeweg (Whistleblowing) über das Internet (<https://rewe-group.hintbox.de>) zur Verfügung, der es Arbeitnehmern und Dritten ermöglicht, potenzielle Verstöße anonym und sicher zu melden, ohne Repressalien befürchten zu müssen.

Die Geschäftsführung verpflichtet sich, die für die Umsetzung dieser Richtlinie erforderlichen personellen, technischen und finanziellen Ressourcen bereitzustellen und deren Angemessenheit und Wirksamkeit jährlich zu überprüfen.

15. Juni 2026
General Manager