



CODE OF BUSINESS AND ETHICS CONDUCT

**Living our Code.
Together Towards Tomorrow.**

www.revo-hospitality-group.com



Ruslan Husry,
CEO and Owner Revo
Hospitality Group (HR Group).

"Die Macht der Phantasie macht uns unendlich. Mit unserer einzigartigen Mischung aus großartigen Menschen, exzellenten Marktkenntnis, einer enormen Erfolgsbilanz und einer Vielzahl von erfolgreichen Kooperationen mit Finanzinstituten, alles kombiniert mit mit unserer Leidenschaft und Hingabe für den Erfolg - wir wollen und werden unser Geschäft schrittweise ausbauen."



Look Inside

1. Einführung	3
2. Unsere Grundwerte	4
3. Über unseren Kodex	5
3.1 Warum haben wir einen Kodex?	5
3.2 Wer muss unseren Kodex befolgen?	5
3.3 Was sind unsere Aufgaben?	5
3.4 Was wird von unseren Führungskräften erwartet?	5
3.5 Welche Folgen hat ein Verstoß gegen unseren Kodex?	6
3.6 Wie geht man mit ethischen Dilemmas um?	6
4. Nachfragen und Meldung von Verstößen oder Bedenken / Whistleblower-Schutz	7
4.1 Was geschieht, wenn ein Verstoß gemeldet wird?	7
4.2 Was ist, wenn der Verdacht auf einen Verstoß besteht?	7
4.3 Schutz von Whistleblowern	7
5. Unsere unternehmerische Verantwortung	8
6. Unsere Grundprinzipien	9
6.1 Arbeitsplatzumfeld	9
6.1.1 Wir behandeln uns gegenseitig mit Respekt und Würde	9
6.1.2 Wir leben Vielfalt und Inklusion	9
6.1.3 Wir fördern einen sicheren, geschützten und gesunden Arbeitsplatz	9
6.1.4 Wir nehmen Substanzmissbrauch ernst	10
6.1.5 Wir unterstützen die Menschenrechte und die grundlegenden Arbeitsprinzipien	10
6.2 Geschäftspraktiken	10
6.2.1 Wir halten uns an das Gesetz	10
6.2.2. Wir beteiligen uns nicht an Korruption oder Bestechung	10
6.2.3 Wir gehen mit gutem Urteilsvermögen beim Austausch von geschäftlichen Höflichkeiten vor	10
6.2.4 Wir machen Geschäfte mit verantwortungsvollen Lieferanten	10
6.2.5 Wir gehen ethisch mit Interessenkonflikten um	11
6.2.6 Wir vermeiden die unangemessene Nutzung von Geschäftsgelegenheiten	11
6.2.7 Wir konkurrieren fair	11
6.2.8 Wir verbieten Insiderhandel	11
6.2.9 Wir reagieren angemessen auf externe Medienanfragen	12
6.2.10 Wir nutzen soziale Medien verantwortungsbewusst	12
6.3 Unternehmenswerte	12
6.3.1 Wir schützen Unternehmenseigentum und vertrauliche Informationen	12
6.3.2 Wir respektieren die Privatsphäre persönlicher Daten	13
6.3.3 Wir führen genaue, wahrheitsgemäße und vollständige Geschäftsunterlagen	13
6.3.4 Wir bewahren Ihr geistiges Eigentum sicher auf	13
6.4 Engagement für die Gemeinschaft	14
6.4.1 Wir treiben den Wandel voran	14
6.4.2 Vielfalt wertschätzen	14
6.4.3 Wir respektieren die Menschenrechte	14
7. Verfahren zur Offenlegung von Informationen	15

1. Einführung

“Zusammenkommen ist ein Anfang, zusammenbleiben ist ein Fortschritt. Zusammenarbeiten ist Erfolg.”
- Henry Ford

Über uns:

Die Revo Hospitality Group (nachfolgend „HR Group“) ist eine der führenden Mehrmarken-Hotelgesellschaften in Mitteleuropa. Das Berliner Unternehmen erwirbt, entwickelt und betreibt seit über 15 Jahren erfolgreich Hotels und Resorts und investiert mit seiner modernen Ausrichtung zunehmend in die Digitalisierung.

Die HR Group arbeitet mit etablierten Hotelgruppen wie Accor, Wyndham Hotel Group, Dorint Hotels & Resorts, Hyatt, Hilton, Marriott, Radisson, IHG und H-World International und führt erfolgreich verschiedene Eigenmarken in den Bereichen Hotel, Longstay und Gastronomie. Darüber hinaus ist die Gruppe ein verlässlicher Partner für institutionelle Investoren wie Pandox AB, DEKA, DWS, Union und andere.

Das Unternehmen verfügt über eine starke Präsenz in verschiedenen Märkten und hat in den letzten Jahren eine überdurchschnittliche Vertriebsleistung. Umfassende Markt- und tiefgreifende Immobilien und professionelle Managementstrukturen bilden die Basis für den Erfolg. HR Group sucht Stadt- und Businesshotels in internationalen und nationalen Metropolen sowie Resorts in führenden Freizeitdestinationen.

2. Unsere Grundwerte

Wir legen großen Wert darauf, unsere Geschäfte in Übereinstimmung mit dem Gesetz und den höchsten Standards der Geschäftsethik zu führen. Unser Verhaltens- und Ethikkodex ("Kodex") verknüpft unsere Werte mit allem, was wir tun und wie wir es tun. Sie prägen unsere Kultur und definieren den Charakter unseres Unternehmens. Wir streben nach den folgenden Grundwerten:



Menschliche Verbindung

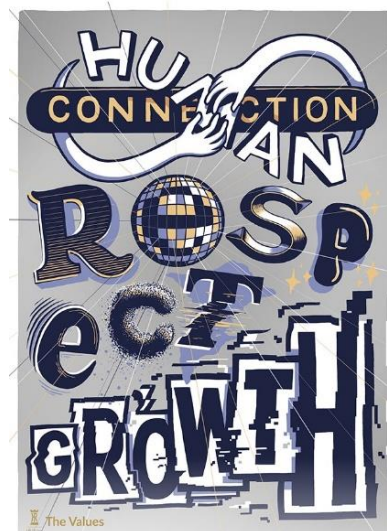
Gastfreundschaft ist das Herzstück unserer Arbeit. Es geht darum, über sich hinauszuwachsen und dafür zu sorgen, dass sich alle unsere Gäste, Stakeholder und insbesondere unsere Mitarbeiter willkommen, umsorgt und geschätzt fühlen.

Respektvolle Haltung

Unser Engagement und unser Gefühl der Zugehörigkeit zum Unternehmen und zueinander sind entscheidend, um unsere Ziele zu erreichen und einen positiven und nachhaltigen Einfluss auf die Welt auszuüben.

Wachstumsorientierte Denkweise

Eine wachstumsorientierte Denkweise hilft uns dabei, kontinuierlich zu innovieren, uns anzupassen und zu neuen Höhen zu wachsen. Dies fördert den Wert, die Stabilität und den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens.



3. Über unseren Kodex

3.1 Warum haben wir einen Kodex?

Unser Kodex ist der Fahrplan und der Kompass für die ethische und gesetzeskonforme Führung unserer weltweiten Geschäfte. Er legt die Standards fest, die unser Handeln leiten und beschreibt die Werte und das ethische Verhalten, das das Unternehmen von uns erwartet. Sie ist der Eckpfeiler des globalen Compliance- und Ethikprogramms des Unternehmens. Darüber hinaus enthält er auch nützliche Hinweise für das tägliche Geschäftsverhalten, die uns bei unserer Arbeit für das Unternehmen helfen sollen. Auch wenn keine Richtlinien jedes Problem abdecken können, das auftreten kann, liegt es in unserer Verantwortung, uns stets korrekt zu verhalten. Es gibt keinen Ersatz für persönliche Integrität und gesundes Urteilsvermögen, um uns dabei zu helfen.

3.2 Wer muss unseren Kodex befolgen?

Unser Kodex gilt für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Geschäftsführungsmitglieder des Unternehmens. Im gesamten Kodex bezieht sich der Begriff "Unternehmen" auf die HR Group und sollte auch für alle Tochtergesellschaften gelten, an denen wir die meisten Anteile halten.

3.3 Was sind unsere Aufgaben?

Als Mitarbeiter, Führungskräfte und Geschäftsführer des Unternehmens verpflichten wir uns, die in diesem Kodex dargelegten Richtlinien zu befolgen. Zu unseren Pflichten gehören:

- Lesen und Vertraut werden mit den Informationen in unserem Kodex;
- Jährliche Überprüfung, ob wir in Übereinstimmung mit unserem Kodex gehandelt haben;
- Handeln in einer Weise, die mit unseren Grundwerten und ethischen Standards übereinstimmt;
- Ansprechen von Fragen und Bedenken, wenn wir von Verstößen gegen Gesetze oder unseren Kodex erfahren;
- Kooperation bei der Reaktion auf eine Untersuchung oder Prüfung.

Wir sind in vielen Ländern der Welt geschäftlich tätig. Infolgedessen müssen wir die geltenden Gesetze und Vorschriften in den Ländern, in denen wir tätig sind, einhalten. Angenommen, es entsteht eine Situation, in der unser Kodex, unsere Richtlinien oder Praktiken mit den örtlichen Gesetzen oder Vorschriften in Konflikt geraten. In diesem Fall müssen wir die Rechtsabteilung oder die Global Compliance and Ethics Group um Rat fragen.

3.4 Was wird von unseren Führungskräften erwartet?

Wir verlassen uns darauf, dass alle Führungskräfte ein Umfeld fördern, das unsere Grundwerte und die Einhaltung des Kodexes unterstützt. Damit wir dieses Umfeld aufrechterhalten können, erwarten wir von allen Führungskräften Folgendes:

- als positives Vorbild für ethisches Verhalten und Entscheidungsfindung zu dienen;

- den Mitarbeitern, für die sie verantwortlich sind, helfen, unseren Kodex und die von ihnen erwarteten Verhaltensweisen zu verstehen;
- ein offenes Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich die Mitarbeiter wohl fühlen, wenn sie Fragen und Bedenken äußern.

Von allen Führungskräften wird erwartet, dass sie bekanntes oder vermutetes Fehlverhalten melden und keine Vergeltungsmaßnahmen gegen andere ergreifen oder ignorieren.

3.5 Welche Folgen hat ein Verstoß gegen unseren Kodex?

Es wird von uns erwartet, dass wir unseren Kodex stets einhalten. Dieser Kodex wird strikt durchgesetzt, und jeder Verstoß kann disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung nach sich ziehen. Diejenigen, die sich selbst anzeigen, können jedoch berücksichtigt werden. Wir dulden keinerlei Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die in gutem Glauben eine Meldung machen oder bei einer Untersuchung kooperieren.

3.6 Wie geht man mit ethischen Dilemmas um?

Ethische Fragen sind nicht immer eindeutig zu beantworten. Sie stellen uns vor schwierige Entscheidungen. Wenn Sie mit einer schwierigen Situation konfrontiert sind, sollten Sie sich mit dem Thema auseinandersetzen und die verfügbaren Ressourcen nutzen. Faires, integriertes, ehrliches und vertrauenswürdiges Handeln verlangt von uns, ethische Entscheidungen zu treffen. Während die Richtlinien in diesem Kodex uns helfen, bestimmte Situationen zu bewältigen, bietet der folgende Entscheidungsbaum einen Rahmen für die Bewertung unserer vorgeschlagenen Maßnahmen.

In einem ethischen Dilemma, stell diese Fragen:

1. Würde meine Großmutter das in Ordnung finden?
2. Ist die angedachte Maßnahme legal?
3. Steht sie im Einklang mit unseren Grundwerten?
4. Steht es im Einklang mit unserem Kodex und unseren Richtlinien?

Wenn die Antwort auf
eine dieser Fragen "Nein"
lautet, tun Sie es nicht!

4. Nachfragen und Meldung von Verstößen oder Bedenken / Whistleblower-Schutz

4.1 Was geschieht, wenn ein Verstoß gemeldet wird?

Das Unternehmen untersucht Meldungen über vermutete Verstöße vertraulich, soweit dies möglich ist. Wir sollten keine eigenen Untersuchungen durchführen, da dies eine Untersuchung gefährden und sich sowohl auf uns als auch auf das Unternehmen nachteilig auswirken könnte.

4.2 Was ist, wenn der Verdacht auf einen Verstoß besteht?

Jeder Mitarbeiter, der in gutem Glauben Rat einholt, Bedenken äußert, Fehlverhalten meldet oder bei einer Untersuchung kooperiert, befolgt die Unternehmensrichtlinien und tut das Richtige. Das Unternehmen verbietet strikt Vergeltungsmaßnahmen für solche Meldungen und nimmt Klagen über Vergeltungsmaßnahmen sehr ernst. Es ist jedoch ein Verstoß gegen diesen Kodex, wissentlich eine Meldung oder Beschwerde mit einer falschen Anschuldigung einzureichen.

4.3 Schutz von Whistleblowern

Whistleblowing wird gefördert. Das Unternehmen schützt und unterstützt Whistleblower, unabhängig davon, ob es sich um Mitarbeiter, Führungskräfte oder Direktoren handelt. Eine sichere Plattform ermöglicht die anonyme Erfassung und Verarbeitung von Hinweisen unter strikter Einhaltung der Anforderungen an personenbezogene Daten.

Die Revo Hospitality Group (HR Group) gibt uns die Möglichkeit, Fragen und Bedenken fair zu prüfen, um den Schweregrad und das Ausmaß des Handlungsbedarfs zu klassifizieren.



5. Unsere unternehmerische Verantwortung


Allgemeine Grundsätze:

Wir handeln im Rahmen der Ethik, der Integrität und der geltenden Gesetze und immer im Interesse der HR Group.

Alle geschäftlichen Entscheidungen werden ausschließlich im besten Interesse des Unternehmens und nicht zum persönlichen Vorteil getroffen. Daher sollten Sie alle Handlungen vermeiden, die Interessenkonflikte mit dem Unternehmen schaffen oder zu schaffen scheinen. Ein Interessenkonflikt kann auftreten, wenn die Interessen einer Person (einschließlich der Interessen eines Familienmitglieds oder einer Organisation, zu der eine Person eine wichtige Beziehung hat) mit den Interessen des Unternehmens kollidieren oder zu kollidieren scheinen.

Viele Interessenkonflikte oder potenzielle Interessenkonflikte können gelöst oder vermieden werden, wenn sie ordnungsgemäß offengelegt und genehmigt werden. In manchen Fällen reicht die Offenlegung nicht aus, und das Unternehmen kann verlangen, dass das fragliche Verhalten eingestellt oder die ergriffenen Maßnahmen rückgängig gemacht werden, sofern dies möglich ist. Die HR Group ist bestrebt, ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen. Wir alle sind dafür verantwortlich, alle geltenden Gesetze, Regeln, Praktiken und Vorsichtsmaßnahmen zu befolgen, um uns selbst, unsere Mitarbeiter und unsere Kunden zu schützen.

Unser Kodex und die folgenden Grundprinzipien liefern die Informationen, die Sie benötigen, um Ihre Arbeit ethisch und verantwortungsbewusst auszuführen.



**Gemeinsam gehen
wir in eine
erfolgreiche Zukunft
der Revo Hospitality
Group (HR Group).**

6. Unsere Grundprinzipien

6.1 Arbeitsplatzumfeld

6.1.1 Wir behandeln uns gegenseitig mit Respekt und Würde

Wir sind ein vielfältiges globales Unternehmen, das mit immer mehr unterschiedlichen Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern und Dritten zusammenarbeitet. Als solches schätzen wir die unterschiedlichen Hintergründe und Erfahrungen, die in unser Unternehmen eingebracht werden. Wir fördern ein integratives Umfeld, in dem wir den Dialog zwischen den Mitarbeitern anregen und fördern. Wir bemühen uns ständig, einander besser zu verstehen, und wir behandeln einander mit Respekt und Würde in einer Weise, die mit den Werten des Unternehmens übereinstimmt.

6.1.2 Wir leben Vielfalt und Inklusion

Die HR Group ist ein Arbeitgeber, der die Chancengleichheit fördert. Wir erkennen und respektieren jeden Menschen als einzigartiges Individuum und dulden keine Diskriminierung am Arbeitsplatz. Vielfalt in Bezug auf Kultur, Geschlecht, Alter, Fähigkeiten und Perspektiven ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Auftrags und die Grundlage unseres Erfolgs. Daher fördern wir einen vielfältigen Arbeitsplatz und behandeln andere mit Würde, Höflichkeit und Respekt. Wir verbieten strengstens Diskriminierung oder Belästigung aufgrund von Hautfarbe, Religion, Veteranenstatus, nationaler Herkunft, Abstammung, Schwangerschaftsstatus, familiärer Situation, Geschlecht, Alter, Familienstand, geistigen oder körperlichen Fähigkeiten, medizinischem Zustand, sexueller Orientierung, politischer Zugehörigkeit oder anderen Merkmalen, die nicht mit den individuellen Verdiensten und Qualifikationen in direktem Zusammenhang mit der beruflichen Kompetenz stehen.

6.1.3 Wir fördern einen sicheren, geschützten und gesunden Arbeitsplatz

Wir verpflichten uns, unseren Gästen und Mitarbeitern ein sicheres und gesundes Umfeld zu bieten, und wir erwarten von allen, dass sie die Maßnahmen befolgen, die das Unternehmen zur Erhaltung und Förderung dieses Umfelds ergriffen hat. Aktivitäten, die die Sicherheit und Gesundheit gefährden, müssen gemeldet werden. Handlungen oder Drohungen mit Gewalt beeinträchtigen diese Verpflichtung und werden nicht toleriert. Jeder von uns spielt eine wichtige Rolle bei der Verhinderung und Erkennung von Bedrohungen und Situationen, in denen es zu Gewalt kommen kann. Wir bemühen uns, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von jeglicher Form von Diskriminierung, Einschüchterung und Belästigung ist. Wir dulden kein Mobbing, keinen Missbrauch und kein Verhalten, das die Arbeit einer Person beeinträchtigt oder ein feindliches oder unangenehmes Arbeitsumfeld schafft. Belästigungen jeglicher Art - ob körperlich, sexuell, verbal oder nonverbal, persönlich, per E-Mail, über soziale Medien, am Telefon oder online - sind inakzeptabel. Wir müssen jeden derartigen Vorfall sofort melden.

6.1.4 Wir nehmen Substanzmissbrauch ernst

Drogenmissbrauch stellt ein ernstes Gesundheits- und Sicherheitsrisiko am Arbeitsplatz dar. Der Besitz, Verkauf oder Konsum von illegalen Drogen oder der Missbrauch von kontrollierten Substanzen oder Alkohol auf dem Firmengelände ist verboten.

6.1.5 Wir unterstützen die Menschenrechte und die grundlegenden Arbeitsprinzipien

Wir haben uns dem Ziel verschrieben, einander mit Respekt und Würde und in Übereinstimmung mit den Grundsätzen fairer Arbeit zu behandeln. Wir verurteilen den Menschenhandel, einschließlich aller Formen von Zwangsarbeit und Kinderarbeit. Wir verpflichten uns, eine vielfältige Belegschaft zu gewinnen und zu entwickeln.

Förderung der Fairness am Arbeitsplatz.

6. Unsere Grundprinzipien

6.2 Geschäftspraktiken

6.2.1 Wir halten uns an das Gesetz

Wir halten uns an alle geltenden Gesetze und Vorschriften in den Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind.

6.2.2. Wir beteiligen uns nicht an Korruption oder Bestechung

Wir dürfen niemals Zahlungen leisten oder annehmen, um jemanden zu beeinflussen, etwas Falsches zu tun. Zahlungen, die von uns oder in unserem Namen geleistet werden, müssen für rechtmäßige und legitime Geschäftszwecke erfolgen. Wir verbieten Bestechung und dürfen niemals etwas von Wert zahlen, anbieten, annehmen oder verlangen, um einen unzulässigen Vorteil zu erlangen.

6.2.3 Wir gehen mit gutem Urteilsvermögen beim Austausch von geschäftlichen Höflichkeiten vor

Wir vermeiden Aktivitäten, die unsere Entscheidungen beeinträchtigen könnten, und gehen beim Austausch von geschäftlichen Gefälligkeiten, einschließlich Geschenken, Mahlzeiten, Reisen und Bewirtung, mit gutem Urteilsvermögen vor. Unsere Beziehungen zu Dritten müssen auf soliden Geschäftsentscheidungen und fairem Umgang beruhen. Erhaltene Geschenke oder Bewirtungen mit einem Wert von mehr als 50 EUR müssen dem jeweiligen Vorgesetzten gemeldet werden.

6.2.4 Wir machen Geschäfte mit verantwortungsvollen Lieferanten

Wir bemühen uns um den Aufbau und die Pflege von Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten, die sich ebenso wie wir verpflichten, ihre Geschäfte in Übereinstimmung

mit dem Gesetz und den höchsten ethischen Standards zu führen. Wir bemühen uns, alternative Bezugsquellen zu finden, wenn das Verhalten der Lieferanten gegen diese Standards verstößt und wenn die Lieferanten keine Bemühungen unternehmen, um diese Nichteinhaltung zu beheben.

6.2.5 Wir gehen ethisch mit Interessenkonflikten um

Wir sollten uns ehrlich und ethisch verhalten und im besten Interesse des Unternehmens handeln. Wir müssen ethisch korrekt mit Situationen umgehen, die einen Konflikt zwischen unseren Interessen und den Interessen des Unternehmens darstellen. Ein "Interessenkonflikt" liegt vor, wenn unsere privaten Interessen, die unabhängige Ausübung unseres Urteilsvermögens, im besten Interesse des Unternehmens beeinträchtigen. Situationen, die einen Interessenkonflikt beinhalten, sind nicht immer offensichtlich oder leicht zu lösen. Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn wir eine Handlung vornehmen oder ein Interesse haben, das es uns erschwert, unsere Arbeit objektiv und effektiv auszuführen. Interessenkonflikte können auch entstehen, wenn wir (oder unsere Familienmitglieder) aufgrund unserer Position im Unternehmen unzulässige persönliche Vorteile erhalten.

6.2.6 Wir vermeiden die unangemessene Nutzung von Geschäftsgelegenheiten

Wir vermeiden es, Geschäftschancen, die sich durch den Einsatz von Unternehmenseigentum, -informationen oder -positionen ergeben, für uns selbst zu nutzen, und wir unterlassen es, Unternehmenseigentum, -informationen oder -positionen zum persönlichen Vorteil oder zum Wettbewerb mit dem Unternehmen einzusetzen. Mit dem Unternehmen zu konkurrieren könnte bedeuten, dass wir uns im gleichen Geschäftszweig wie das Unternehmen engagieren oder dass wir dem Unternehmen Gelegenheiten zum Verkauf oder Kauf von Eigentum, Produkten, Dienstleistungen oder Beteiligungen wegnehmen.

6.2.7 Wir konkurrieren fair

Wir treffen keine Absprachen mit Wettbewerbern, um Märkte aufzuteilen, Preise festzulegen, die Produktion einzuschränken, Kunden zuzuweisen oder den Wettbewerb auf andere Weise einzuschränken. Wir bemühen uns um einen fairen Umgang mit unseren Kunden, Lieferanten, der Öffentlichkeit und untereinander, stets in Übereinstimmung mit dem Gesetz und ethischen Geschäftspraktiken. Wir dürfen niemanden durch Manipulation, Verheimlichung, Missbrauch von privilegierten Informationen, falsche Darstellung wesentlicher Tatsachen oder andere unfaire Geschäftspraktiken benachteiligen.

6.2.8 Wir verbieten Insiderhandel

Es ist uns gesetzlich und nach den Unternehmensrichtlinien untersagt, mit Wertpapieren der HR Group zu handeln, wenn wir Kenntnis von wesentlichen Informationen haben, die der Öffentlichkeit nicht bekannt sind. Dieses Verbot erstreckt sich auch auf den Handel mit Wertpapieren anderer Unternehmen, wie z. B. Lieferanten und Geschäftspartner, wenn wir Kenntnis von wesentlichen Informationen über diese Unternehmen haben, die der Öffentlichkeit nicht bekannt sind. Die Nutzung solcher Informationen für den Handel mit Wertpapieren oder die

Weitergabe solcher Informationen an ein Familienmitglied, einen Freund oder eine andere Person, die dann Wertpapiere kauft oder verkauft (bekannt als "Tipping"), ist illegal.

6.2.9 Wir reagieren angemessen auf externe Medienanfragen

Wir kommunizieren Informationen über das Unternehmen mit einer einzigen, klaren Stimme. Die Geschäftsaktivitäten der HR Group werden von den Medien wie Zeitungen, Zeitschriften, Radio, Fernsehen, Internetmedien und Sicherheitsanalysten genau verfolgt. Um der Öffentlichkeit klare und genaue Informationen zu geben, ist es wichtig, dass Kommentare gegenüber der Presse oder Reportern nur von ausgewiesenen Sprechern des Unternehmens abgegeben werden. Wir dürfen keinen Kontakt mit den Medien aufnehmen oder deren Anfragen für oder im Namen der HR Group beantworten, ohne zuvor die Genehmigung des Kommunikationsteams, Brand Marketing oder anderer Abteilungen einzuholen, die für die Bearbeitung dieser Anfragen zuständig sind.

6.2.10 Wir nutzen soziale Medien verantwortungsbewusst

Im Internet überschneiden sich unsere persönliche und unsere geschäftliche Rolle wahrscheinlich. Bei der Nutzung sozialer Medien (einschließlich persönlicher Social-Media-Konten) müssen wir uns an die internen Richtlinien und Regeln der HR Group halten, damit wir nicht den Anschein erwecken, im Namen der HR Group zu sprechen. Wenn wir auf Beiträge stoßen, die sich negativ auf die HR Group beziehen oder eine Antwort erfordern, werden wir nicht direkt antworten, sondern die offiziellen Kommunikationsteams der HR Group kontaktieren, um die Situation zu klären.

**Integres Handeln im Geschäftsverkehr
Geschäftsbeziehungen.**

6. Unsere Grundprinzipien

6.3 Unternehmenswerte

6.3.1 Wir schützen Unternehmenseigentum und vertrauliche Informationen

Informationen sind ein wertvolles Unternehmensgut. Wir schützen die vertraulichen oder geschützten Informationen der HR Group und die Informationen, die unsere Lieferanten, Geschäftspartner oder Kunden der HR Group anvertrauen. "Vertrauliche oder geschützte Informationen" sind alle wichtigen oder wertvollen Informationen, die der Öffentlichkeit nicht zugänglich gemacht wurden. Dazu gehören Erfindungen, Kreationen, Know-how, Geschäftsgeheimnisse, Finanzinformationen, Unternehmensstrategien, Marketingprogramme und Informationen über Beziehungen zu Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern.

6.3.2 Wir respektieren die Privatsphäre persönlicher Daten

Die HR Group respektiert die Privatsphäre von Einzelpersonen, wie z. B. Kunden, Mitarbeitern von Lieferanten und Geschäftspartnern, und die HR Group hat Richtlinien und interne Regeln in Bezug auf persönliche Daten entwickelt und umgesetzt. Wir beachten und befolgen alle geltenden Gesetze und Vorschriften sowie interne Regeln und Richtlinien, wenn wir personenbezogene Daten sammeln, pflegen, verwenden, offenlegen oder entsorgen.

6.3.3 Wir führen genaue, wahrheitsgemäße und vollständige Geschäftsunterlagen

Wir erstellen und pflegen Geschäftsunterlagen, die genau, wahrheitsgemäß und vollständig sind. Wir sollten niemals falsche oder irreführende Einträge in Konten, Finanzdokumenten, Geschäftsberichten oder anderen Geschäftsdokumenten des Unternehmens vornehmen. Wir sollten auch vermeiden, Informationen in Unternehmensdokumenten wegzulassen, wenn dies irreführend sein könnte. Wir sollten stets dafür sorgen, dass Daten, die unserer Kontrolle unterliegen, korrekt, gründlich und angemessen aufgezeichnet und unverzüglich an die zuständigen Mitarbeiter des Unternehmens weitergeleitet werden. Das Unternehmen muss in den Berichten, Dokumenten und anderen öffentlichen Mitteilungen, die es bei den zuständigen Stellen und der Öffentlichkeit einreicht oder diesen zur Verfügung stellt, vollständige, faire, genaue und rechtzeitige Angaben machen.

6.3.4 Wir bewahren Ihr geistiges Eigentum sicher auf

Das geistige Eigentum der HR Group ist ein wertvolles Gut, mit dem wir uns von unseren Wettbewerbern unterscheiden. Wir werden alle zusammenarbeiten, um das geistige Eigentum der HR Group zu schützen, wie z. B. unsere Designs, Marken, Geschäftsgeheimnisse und Urheberrechte. Wir werden die Rechte der HR Group mit Nachdruck verteidigen und die Rechte anderer respektieren. Wir werden nicht wissentlich das geistige Eigentum anderer missbrauchen oder deren geistige Eigentumsrechte verletzen. Alle Konzeptionen und Kreationen, die von der HR Group gemacht werden, gehören der HR Group, soweit dies nach den geltenden Gesetzen und Vorschriften zulässig ist.

**Ehrlichkeit durch den Schutz unseres Vermögens
fördern.**

6. Unsere Grundprinzipien

6.4 Engagement für die Gemeinschaft

6.4.1 Wir treiben den Wandel voran

Wir sind uns bewusst, dass wir in der Lage sind, den Wandel voranzutreiben, um unsere Branche und die Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, zu verbessern und einen größeren gesellschaftlichen Wandel zu unterstützen. Damit ein Unternehmen entwickeln kann, kann es nicht nur in einer Gemeinschaft bestehen, sondern muss ein Teil von ihr sein.

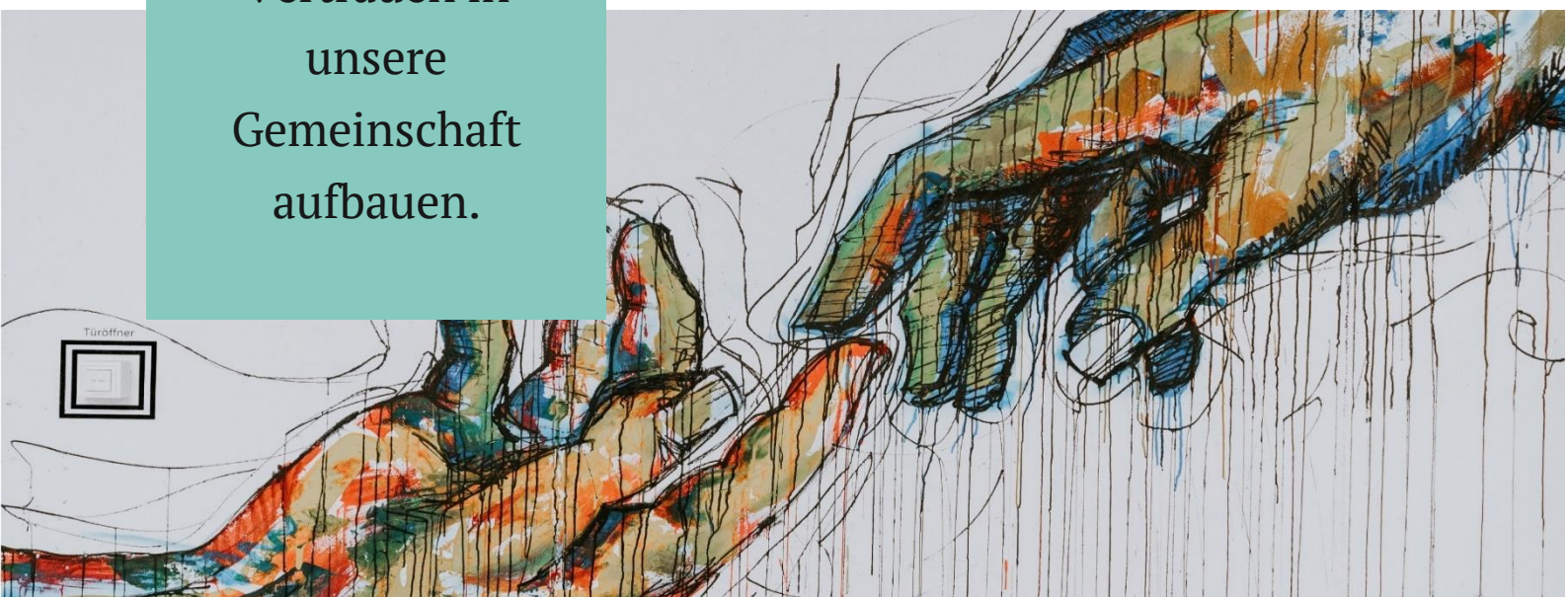
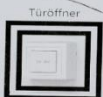
6.4.2 Vielfalt wertschätzen

Vielfalt liegt in der DNA der HR Group, und die Vielfalt unserer Unternehmen, der Mitarbeiter der HR Group, der Geschäftspartner und anderer Interessengruppen ist die Grundlage unseres Wettbewerbsvorteils. Als Mitglieder eines Unternehmens, das in mehreren Regionen und Ländern tätig ist, sind wir uns bewusst, dass gesellschaftlich und beruflich akzeptables Verhalten in einer Kultur oder Region in einer anderen anders gesehen werden kann. Wir werden diese Unterschiede bei der Erfüllung unserer Pflichten berücksichtigen.

6.4.3 Wir respektieren die Menschenrechte

Die HR Group ist der Ansicht, dass alle Menschen mit Würde und Respekt behandelt werden sollten. Die HR Group setzt sich für die Einhaltung der international anerkannten Menschenrechte aller Menschen ein. Wir werden alle angemessenen Anstrengungen unternehmen, um negative Auswirkungen auf die Menschenrechte, die sich aus unseren Tätigkeiten, Produkten, Dienstleistungen und/oder Geschäftsbeziehungen ergeben können, zu vermeiden oder zu ihnen beizutragen, und wir werden sorgfältig handeln, um bei der Beseitigung etwaiger Folgen zu helfen.

Vertrauen in
unsere
Gemeinschaft
aufbauen.



7. Verfahren zur Offenlegung von Informationen

Unsere Schritte im Falle einer Frage oder eines Anliegens

Die Revo Hospitality Group (HR Group) bietet das folgende stufenweise Vorgehen an, um Fragen oder Bedenken bezüglich der Auslegung oder Verletzung des Kodex zu äußern. Wir lassen keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter zu, die in gutem Glauben mutmaßliche Verstöße gegen den Kodex melden.

1. Innerhalb der Abteilung

- Kontaktieren Sie den Leiter Ihrer Abteilung oder
- Wenden Sie sich an einen Leiter einer anderen Abteilung oder an Ihren lokalen HR-Koordinator

2. Melden Sie Ihr Anliegen vertraulich

- Melden Sie sich über unseren Whistleblowing-Kanal - folgen Sie dem Link:

<https://hrg-hotels.rexx-systems.com/whistleblowing/>



Anhang - Empfangsbestätigung

Ich habe den Revo Hospitality Group (HR Group) Code of Business & Ethics Conduct erhalten, gelesen und verstanden und werde ihn befolgen. Sofern nicht unten angegeben, habe ich keine Kenntnis von einem Verstoß oder potenziellen Verstoß gegen diese Richtlinie. Mir ist bekannt, dass ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex für Geschäfts- und Berufsethik disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen kann, die bis zur Kündigung reichen können.

Name (Druckschrift): _____

Unterschrift: _____

Title: _____

Datum: _____