

FIVE ▶

VERHALTENSKODEX

ÜBERBLICK

Der Verhaltenskodex legt dar, welche Verhaltensstandards von allen FIVE-Mitarbeitenden bei der Ausführung ihrer Arbeit erwartet werden. Er bietet Orientierung in den Bereichen, in denen die Mitarbeitenden persönliche und ethische Entscheidungen treffen müssen. Er legt die Prinzipien fest, die alle FIVE-Mitarbeitenden befolgen müssen, wo auch immer sie sich in der Welt befinden. Er bietet außerdem Hilfestellung zu Anlaufstellen, an die Sie sich wenden können, wenn Sie Unterstützung benötigen oder Bedenken melden möchten.

Die Prinzipien des Verhaltenskodex sind für alle FIVE-Mitarbeitenden nicht verhandelbar. Hierin werden die Werte von FIVE klassifiziert und es wird erläutert, was von den Mitarbeitenden und Geschäftspartnern erwartet wird. Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden verfolgt und können disziplinarische Maßnahmen zur Folge haben, wozu in einigen Fällen gemäß unseren internen Verfahren und dem örtlichen Arbeitsrecht auch Kündigungen gehören können.

FIVE ist der Überzeugung, dass seine Geschäfte und die Marke die Werte und Interessen aller Stakeholder widerspiegeln sollten. Wir verfolgen das Ziel, dauerhafte und stabile Beziehungen zu unseren Stakeholdern aufzubauen. Wir verpflichten uns, unsere Geschäfte ehrlich, integer und offen zu führen und dabei die Menschenrechte und Interessen all unserer Mitarbeitenden zu achten.

Ebenso achten wir die legitimen Interessen derjenigen, mit denen wir geschäftliche Beziehungen pflegen. Wir konzentrieren uns darauf, all unsere Geschäften transparent zu führen und sicherzustellen, dass unsere Stammkunden Vertrauen in unsere Aktivitäten und Integrität quer durch die Wertschöpfungskette haben können. Unser Verhaltenskodex richtet sich in folgender Weise an all unsere Stakeholder:

1. FIVE-Mitarbeitende

FIVE verpflichtet sich zu einer Arbeitsumgebung, in der Vielfalt, Inklusion, lebenslanges Lernen und gleiche Chancen, auch für Menschen mit Behinderung, gefördert werden. Wir glauben an einen diskriminierungsfreien Arbeitsplatz, an dem gegenseitiges Vertrauen und Respekt vor Menschenrechten herrschen. Wir unterstützen das körperliche und psychische Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden, indem wir sichere Arbeitsbedingungen gewährleisten.

Unsere Mitarbeitenden sind unser geistiges Eigentum.

Die FIVE-Mitarbeitenden sind unser wahres Vermögen und sind diejenigen, die für unsere Gäste Erlebnisse entwickeln, verbessern und bereitstellen. Unser langfristiger Erfolg hängt von ihnen ab.

Aus diesem Grunde investieren wir in ihre Bildung und Kompetenzentwicklung und in Führungsschulungen. Ebenso schaffen wir eine förderliche Arbeitsumgebung, die sich auf ihr Wohlbefinden und ihre Sicherheit konzentriert.

Als Arbeitgeber bieten wir Chancengleichheit und rekrutieren, beschäftigen und befördern Mitarbeitende ausschließlich auf der Grundlage der Qualifikationen und Fähigkeiten, die für die auszuführenden Arbeiten erforderlich sind. Diskriminierung wird bei FIVE in keiner Form praktiziert oder akzeptiert.



Wir halten es für sinnvoll, Informationen auszutauschen und die Mitarbeitenden auf dem neuesten Stand all dessen zu halten, was im Unternehmen vor sich geht und was direkte oder indirekte Auswirkungen auf sie hat.

Wir bieten den Mitarbeitenden transparente, faire und vertrauliche Verfahren, um ihre Bedenken zu melden, und haben Anti-Vergeltungsmaßnahmen und effektive Verfahren eingeführt, um Hinweisgeber oder Mitarbeitende, die uns Bedenken melden, zu schützen.

Bedenken nehmen wir ernst. Wenn Sie eine Meldung machen, sollen Sie sich wohl fühlen und keine Angst vor Vergeltung haben. Wir behandeln Ihre Bedenken in dem Maße vertraulich, wie es gemäß der Datenschutzgesetzgebung angemessen ist. Die Verpflichtung zur Geheimhaltung bleibt gegenüber Hinweisgebern bestehen und ihr Arbeitsverhältnis wird durch dieses Vorgehen nicht beeinflusst. FIVE duldet keinerlei Form von Belästigung am Arbeitsplatz.

Alle Führungskräfte verfolgen eine Politik der offenen Tür. Die Mitarbeitenden können sich jederzeit an leitende Führungskräfte wenden. (Weitere Details finden Sie unter Meldekanäle).

2. Geschäftspartner und Lieferanten

Die von unseren Geschäftspartnern gelieferten Beiträge, Materialien und Dienstleistungen haben bedeutsame Auswirkungen auf die Dienstleistungen, die wir unseren Gästen bieten. Durch unsere Teams und Prozesse, welche die Qualität der Beschaffung und der Lieferanten sicherstellen, garantiert FIVE höchste Servicequalität und ethische Standards.

FIVE verpflichtet sich, gegenseitig vorteilhafte Beziehungen zu seinen Geschäftspartnern aufzubauen. Bei unserer Geschäftstätigkeit erwarten wir von unseren Geschäftspartnern die Beachtung von Geschäftsprinzipien, die unseren eigenen entsprechen. Dies bedeutet die Einhaltung unserer Drittparteien-Richtlinie und unserer Nachhaltigkeitsprinzipien. Wir arbeiten niemals mit Dritten zusammen, die Zwangsarbeit, Menschenhandel oder Kinderarbeit ausgesetzt sind.

3. Gäste

Die Sicherheit und bereichernde Erlebnisse für unsere Gäste haben höchste Priorität. Um dies effektiv umzusetzen, müssen wir deren Anforderungen und Präferenzen kennen und dann einen außergewöhnlichen Service bieten, der die Erwartungen übersteigt. Wir überschreiten gerne die Grenzen und unternehmen außergewöhnliche Anstrengungen.

Dies ist die elementare Grundlage in unserem Streben nach Loyalität, Ertrag und Markenwert.

Unsere starke Präsenz in den sozialen Medien, die nahtlose Technologie, die personalisierten Erlebnisse, die schnelle Reklamationsbearbeitung sowie unsere Verpflichtung zu ethischen und nachhaltigen Geschäftspraktiken spielen eine wichtige Rolle für die Entwicklung und Zunahme unserer Markentreue und unseres Markenwerts bei FIVE.

GELTUNGSBEREICH

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeitenden des FIVE Konzerns, das heißt, alle permanent und temporär Beschäftigten, Agenten und Vertreter von FIVE, seiner Tochterunternehmen und der Unternehmen, die seiner Kontrolle unterliegen.

Der Verhaltenskodex gilt außerdem für die permanent und temporär Beschäftigten der Hotels und Anlagen, die unter dem Markennamen FIVE verwaltet werden.

Darüber hinaus gelten die in diesem Verhaltenskodex festgelegten Regeln auch für alle Partner des Konzerns, einschließlich Kunden und Lieferanten, im Rahmen ihrer vertraglichen Beziehungen zum Konzern.

Die Konzern-Manager und Generalmanager der Hotels tragen gegenüber ihrer Belegschaft eine besondere Verantwortung für die Förderung der in diesem Verhaltenskodex festgelegten Werte und Verpflichtungen sowie für die Kontrolle ihrer Anwendung und Umsetzung.

Dieser Verhaltenskodex wird regelmäßig durch das Ethik- und Compliance-Gremium aktualisiert, um den Veränderungen der Konzernaktivitäten und der gesetzlichen oder regulatorischen Situation Rechnung zu tragen.

HAFTUNGSAUSSCHLUSS

Die Informationen in diesem Kodex können nicht jede Situation abdecken, in der sich Mitarbeitende in aller Welt befinden mögen. Der Kodex bietet eine wichtige Anleitung und stellt zahlreiche unserer zentralen weltweiten Richtlinien vor, beinhaltet jedoch nicht jedes mögliche Szenario. Es muss berücksichtigt werden, dass möglicherweise weitere Richtlinien, Verfahren und Anforderungen gelten, die Sie neben diesem Kodex einhalten müssen.

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Beschäftigten der FIVE Holdings und ihrer Konzernunternehmen. Dritte wie beispielsweise Lieferanten, Geschäftspartner und Aktionäre können ihre Bedenken oder Vorfälle im Hinblick auf den Verhaltenskodex ebenfalls über die Meldekanäle melden.

LEITPRINZIPIEN

Bei FIVE stellen die wichtigsten weltweiten Standards und seriösen Modelle für unternehmerisches Handeln einen untrennbaren Teil des Verhaltenskodex dar. Die Integration ethischer und verantwortungsvoller Prinzipien gehört zum fortlaufenden Verbesserungsprozess bei FIVE und ist das Ergebnis des Wunschs nach Stärkung eines verantwortungsvollen Hotelmanagement-Modells, das zum allgemeinen Wohl beiträgt und durch folgende öffentliche Verpflichtungen unterstützt wird:

- **United Nations Global Compact:** Die zehn Prinzipien des United Nations Global Compact leiten sich aus folgenden Erklärungen ab: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit der Internationalen Arbeitsorganisation, Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung sowie das Übereinkommen gegen Korruption der Vereinten Nationen, wodurch die Prinzipien der Menschenrechte, der Arbeit, der Umwelt und der Korruptionsbekämpfung abgedeckt sind. FIVE gehört zu den Unterzeichnern der zehn Prinzipien des United Nations Global Compact.
- **Richtlinien der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO):** Sie fördern die Achtung und Unterstützung für die Prinzipien und Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Gewerkschaftszugehörigkeit, die effektive Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen sowie die Abschaffung von Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

VERHALTENSKODEX-STANDARDS

1. Schlüssel zur ethischen Entscheidungsfindung

FIVE ►

Die Mitarbeitenden sind jeden Tag aufgefordert, ethische Entscheidungen zu treffen. Gute Entscheidungen sind ethisch und effektiv und helfen allen, die gewünschten Ergebnisse zu erzielen. Sollten Sie in einer bestimmten Situation mit Problemen oder Bedenken im Hinblick auf die richtige Vorgehensweise konfrontiert sein, stellen Sie sich folgende Fragen:

1. Scheint die Aktivität an sich gesetzeskonform zu sein?
2. Fühlt sie sich richtig und ethisch an und entspricht sie den in diesem Verhaltenskodex festgelegten Richtlinien?
3. Entspricht sie dem, was zuverlässige Familienmitglieder oder Freunde tun würden?
4. Ist sie sicher?
5. Werden die Richtlinien, Standards und/oder Fristen eingehalten?
6. Würden Sie sich wohl dabei fühlen, Ihrer Familie und Ihren Freunden von dieser Verhaltensweise zu berichten?
7. Würden Sie sich wohl dabei fühlen, wenn Ihr Verhalten in einer Zeitung oder in den digitalen Medien veröffentlicht wird?
8. Schadet die Verhaltensweise weder der Reputation des Unternehmens noch den leitenden Führungskräften, dem Vorstand oder den Aktionären?

Lautet die Antwort auf alle oben aufgeführten Fragen „Ja“, scheint Ihr Verhalten im Einklang mit den Prinzipien und Standards von FIVE zu stehen.

Haben Sie jedoch Zweifel im Hinblick auf Ihr Verhalten oder Ihr mögliches Handeln, wenden Sie sich an Ihre Vorgesetzten, die Leitung der Personalabteilung oder Mitglieder des Ethik- und Compliance-Gremiums, bevor Sie weitere Entscheidungen treffen.

2. Fairer Umgang mit Lieferanten

Der Missbrauch der Rechte von Lieferanten, die die Marktmacht des Unternehmens ausnutzen, ist von FIVE strengstens untersagt. FIVE bemüht sich, alle seine Lieferanten fair und ethisch zu behandeln, indem sie faire Preise zahlen, vernünftige Erwartungen haben, pünktliche Zahlungen an Lieferanten haben, und keine ungerechtfertigte Kostenübernahme in Kauf nehmen, wie z.B. vermarktung, befördern und andere nicht damit zusammenhängende Kosten ohne vorherige Zustimmung oder durch das Verbot von Zahlungen für die Aufnahme in die Liste als Lieferant. Alle Mitarbeiter sollten beim Onboarding, im Umgang und bei der Vertragsabschlüsse mit den Lieferanten fair sein.

3. Vielfalt, Gleichheit und Inklusion

Gemäß dem 6. Prinzip des UNGC ist die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (in Form von Rekrutierung, Vergütung, Arbeitszeit, Schulungen, Chancen, Bewertungen und Beförderungen sowie Leistungen) damit verbunden, dass Menschen aufgrund von Merkmalen, die nichts mit ihren Verdiensten oder den inhärenten Anforderungen an die Arbeit zu tun haben, unterschiedlich oder nachteilig behandelt werden. Zu diesen Merkmalen zählen: Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politische Meinung, nationale Abstammung, soziale Herkunft, Alter, Behinderung, HIV-/AIDS-Status, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, sexuelle Orientierung oder andere durch örtliche Gesetze geschützte Merkmale.

FIVE verpflichtet sich, alle Mitarbeitenden mit Würde zu behandeln, und Vielfalt zu schätzen und zu respektieren. Wir wertschätzen unsere Mitarbeitenden mit ihren unterschiedlichen Ideen, Perspektiven und Energien, die sie mitbringen, als einzigartige Individuen. Aus diesem Grunde beschleunigen wir in unserem Geschäft weiterhin Veränderungen, die eine vielfältige Kultur widerspiegeln, in der sich alle

Mitarbeitenden gut entwickeln können. Dies ist nicht nur entscheidend für die Frage, wer wir sind, sondern auch dafür, wie wir zusammenarbeiten und unser Geschäft weiterentwickeln und welches Zusammengehörigkeitsgefühl wir bei FIVE entwickeln, um unsere wahren Persönlichkeiten entfalten zu können.

Bei FIVE treffen wir all unsere Talententscheidungen auf ethische und ehrliche Weise auf der Grundlage von Leistungen und ohne Einbeziehung diskriminierender Faktoren. Wir wollen unsere Kultur durch die vielfältigen Fähigkeiten, Erfahrungen und Hintergründe bereichern, die unsere Mitarbeitenden in das Unternehmen einbringen.

Weitere Informationen hierzu finden Mitarbeitende in der *„Anti-Diskriminierungsrichtlinie“* und der *„Richtlinie zu gleichen Beschäftigungschancen“*.

4. Bekämpfung von Diskriminierung und Belästigung

FIVE verpflichtet sich zur Bereitstellung einer förderlichen und sicheren Arbeitsumgebung, die frei von jeder Form von Diskriminierung oder Belästigung ist. FIVE verpflichtet sich, seine Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen und wirksame Abhilfemaßnahmen durchzusetzen. Gemäß dem 2. Prinzip des UNGC dürfen sich Unternehmen nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligen und müssen gemäß dem 6. Prinzip des UNGC die Abschaffung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf unterstützen.

FIVE verfolgt einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber jeder Form des Missbrauchs oder der Belästigung. Hierzu gehören Handlungen, die nach vernünftigem Ermessen als beleidigend, einschüchternd oder diskriminierend gelten können.

Verhaltensweisen, die als eine Form von Belästigung und/oder Diskriminierung, einschließlich sexueller Belästigung, angesehen werden könnten, sind zu unterlassen. Belästigung muss allerdings nicht sexueller Natur sein, sondern kann sich auch auf individuelle Merkmale, wie oben beschrieben, beziehen. Belästigung kann verbal erfolgen (beispielsweise durch Verunglimpfung, Witze, Beleidigungen, Schimpfnamen, Anspielungen oder Sticheleien) oder grafisch (beispielsweise durch abwertende oder beleidigende Aushänge, Symbole, Cartoons, Zeichnungen, Computerdisplays oder E-Mails) oder physisch (beispielsweise durch die körperliche Bedrohung einer anderen Person, Einschränkung ihrer Bewegungsfreiheit, Gesten usw.). Auf diese Weise wird eine Person aufgrund der oben beschriebenen individuellen Merkmale verunglimpft oder ihr schlagen Feindseligkeit oder Aversionen entgegen.

Weitere Informationen hierzu finden Mitarbeitende in der *„Richtlinie zu gleichen Beschäftigungschancen“*.

5. Verbot von Zwangsarbeit und Kinderarbeit

Zwangsarbeit kann gemäß dem 4. Prinzip des UNGC in Form von Sklaverei, Schuldknechtschaft, gewaltsamer Entführung, Verkauf von Menschen, physischer Gefangenschaft oder erzwungenen Überstunden auftreten. Laut dem 5. Prinzip des UNGC wird des Weiteren von Unternehmen erwartet, die effektive Abschaffung von Kinderarbeit zu unterstützen. Darüber hinaus werden im *„Verhaltenskodex zum Schutz von Kindern vor sexueller Ausbeutung in der Tourismusbranche“* die

Standards spezifiziert, die zur Bekämpfung der sexuellen Ausbeutung von Kindern in der Tourismusbranche zu befolgen sind.

FIVE billigt oder beteiligt sich an keiner Form von Zwangsarbeit oder Kinderarbeit und unterstützt keine Form des Kindersextourismus.

Alle Mitarbeitenden werden bei FIVE eingestellt, indem sie ordnungsgemäß behördlich und im Lohnabrechnungssystem angemeldet werden und über einen von ihnen unterzeichneten Arbeitsvertrag mit angemessenen Bedingungen verfügen.

Alle FIVE-Mitarbeitenden arbeiten unter würdigen Arbeitsbedingungen, die ihrem psychischen und körperlichen Wohlbefinden nicht abträglich sind.

Alle FIVE-Mitarbeitenden sind aufgefordert, die Prinzipien zu beachten und derartige Aktivitäten zu unterbinden. Falls Mitarbeitende/Dritte von derartigen Fällen erfahren, sind diese über die Meldekanäle zu melden.

6. Verbot von Medikamenten- und Alkoholmissbrauch

FIVE-Mitarbeitenden ist das Arbeiten unter Drogen- oder Alkoholeinfluss untersagt, da dies ein inakzeptables Risiko für sie selbst und andere darstellen kann. Zu Drogen können illegale Drogen, gesetzliche geregelte oder verbotene Betäubungsmittel oder missbräuchlich eingenommene verschreibungspflichtige Medikamente gehören.

Alle FIVE-Mitarbeitenden müssen ihre Arbeit frei von Einflüssen durch Substanzen erledigen, welche ihre Arbeitsleistung beeinträchtigen könnten.

All FIVE-Mitarbeitenden müssen die Beteiligung an illegalen oder unmoralischen Aktivitäten vermeiden, wozu unter anderem der Besitz, Verkauf, Konsum und/oder die Weitergabe illegaler Drogen oder Substanzen gehören können. Die Mitarbeitenden sollen jederzeit Verhaltensweisen an den Tag legen, die den gültigen Gesetzen und behördlichen Anforderungen entsprechen, um eine Schädigung des Rufs des Unternehmens zu vermeiden.

7. Verbot von Insider-Geschäften

Mitarbeitende dürfen nicht mit Wertpapieren des Unternehmens handeln, solange sie im Besitz von Insiderinformationen sind, die bei einer Veröffentlichung den Kurs der Wertpapiere erheblich beeinflussen könnten. Derartige Informationen dürfen an niemanden weitergegeben werden, es sei denn, es gehört zu den beruflichen Pflichten einer Person oder diese hat eine legitime Begründung hierfür.

Auf der Grundlage derartiger Insiderinformationen dürfen weder Mitarbeitende noch ihre unmittelbaren Angehörigen oder Freunde Handel treiben. Auch wenn Mitarbeitende im Rahmen ihrer Arbeit auf preissensible Informationen stoßen, müssen sie diese vertraulich und streng nach dem Prinzip ‚Kenntnis nur, wenn nötig‘ behandeln.

8. Gewährleistung der Genauigkeit der Geschäfts- und Finanzunterlagen

FIVE verpflichtet sich, seine Geschäftsunterlagen gemäß den örtlich gültigen behördlichen Anforderungen zu erstellen, zu speichern, zu archivieren und zu löschen. FIVE bemüht sich,



sicherzustellen, dass alle Finanzunterlagen in jeder Hinsicht akkurat, gültig, zuverlässig, pünktlich, relevant und vollständig sind.

Wir bewahren all unsere Geschäftsunterlagen gemäß der Datenspeicherungsrichtlinie des Unternehmens und anderen Datenverwaltungsrichtlinien auf. Wir gelten als zuverlässiges Unternehmen, das seine Geschäfte integer führt. Dies spiegelt sich in unserer Unternehmensverpflichtung zu akkurater Berichterstattung und Buchführung wider.

Wir sind überzeugt davon, dass alle Mitarbeitenden verantwortlich handeln und für die Genauigkeit und Redlichkeit der Geschäftsunterlagen, Verträge und Vereinbarungen, mit denen wir im normalen Geschäftsverlauf zu tun haben, Rechenschaft übernehmen sollen.

9. Wahrung der finanziellen Integrität

Wir verpflichten uns zur Einhaltung der gültigen behördlichen Anforderungen, indem wir in unseren öffentlichen Mitteilungen und Meldungen an die Regulierungsbehörden vollständige, angemessene, akkurate und zeitgerechte Offenlegungen, einschließlich der Finanzberichterstattung, garantieren.

10. Einhaltung interner Kontrollen

Die internen Unternehmenskontrollen sind essentiell für eine angemessene, vollständige und akkurate Rechnungslegung und Finanzberichterstattung.

Alle FIVE-Mitarbeitenden müssen die für ihre Position relevanten internen Kontrollen kennen und die im Hinblick auf diese Kontrollen gültigen Richtlinien und Verfahren befolgen.

11. Engagement in den Gemeinschaften

FIVE verfolgt das Ziel, ein zuverlässiger Unternehmensbürger zu sein und seine Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und den Gemeinschaften, in denen wir als integraler Teil tätig sind, zu erfüllen.

Wir verpflichten uns, an allen Orten, an denen wir weltweit geschäftlich tätig sind, ein verantwortungsvoller Nachbar zu sein. Wir streben fortwährend danach, das Leben unserer Geschäftspartner, Stakeholder, der Gemeinschaft und der Umwelt als Ganzes positiv zu beeinflussen.

Mit derselben Energie und Hingabe, mit der wir unsere täglichen Geschäfte führen, konzentrieren wir uns auch auf die Förderung unserer Initiativen für soziale Unternehmensverantwortung.

12. Respekt am Arbeitsplatz

Jede Form von unangemessenem Verhalten, die dazu führt, dass Mitarbeitende sich eingeschüchtert, erniedrigt, peinlich berührt, verärgert, verletzt, bedroht oder geschwächt fühlen, kann als Mobbing oder Belästigung bezeichnet werden. Hierzu gehören unter anderem auch abwertende Bemerkungen, Witze, sexuelle Anzüglichkeiten oder Anspielungen, missbräuchliche oder beleidigende Ausdrücke oder Gesten sowie Gewaltandrohungen.

Wir alle tragen die Verantwortung dafür, sicherzustellen, dass unsere Arbeitsumgebung so positiv wie nur möglich und daher frei von Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung ist. Alle Mitarbeitenden und

Führungskräfte sind dafür verantwortlich, die Rechte ihrer Kollegen zu achten und sicherzustellen, dass sich alle höflich, professionell, würdig und respektvoll verhalten – und jegliches Verhalten vermeiden wird, das als inakzeptabel oder unangemessen betrachtet werden könnte.

Führungskräfte müssen ansprechbar sein und Personen, die Bedenken melden, unterstützen. Sie sollten sicherstellen, dass ihre Teams mit unserer Richtlinie zu Respekt am Arbeitsplatz vertraut sind und wissen, wie Bedenken gemeldet werden können.

Von den Mitarbeitenden wird erwartet, eine Kultur und Atmosphäre der Offenheit, des Respekts und der Integration zu fördern und Verhaltensweisen zu vermeiden, durch die sich andere herabgesetzt oder eingeschüchtert fühlen oder die ihre Fähigkeit zur erfolgreichen Ausführung ihrer Arbeit einschränken.

13. Menschenrechte

Gemäß dem 1. Prinzip des UNGC sollen alle Unternehmen den Schutz international anerkannter Menschenrechte unterstützen und respektieren. Wir erkennen die Bedeutung der Bewahrung und Förderung grundlegender Menschenrechte in unseren Aktivitäten und unserer Lieferkette an und verpflichten uns, die Rechte von Individuen in unserer gesamten Lieferkette zu achten.

Wir unterstützen und respektieren den Schutz der international anerkannten Menschenrechtsprinzipien. Bei unserer Geschäftstätigkeit, in unserer Lieferkette und in unseren Partnerschaften werden Verletzungen der Menschenrechte niemals toleriert.

Weitere Informationen hierzu finden Mitarbeitende in der *„Menschenrechtsrichtlinie“*.

14. Politische Aktivitäten

Wir pflegen einen ethischen und verantwortungsvollen Umgang mit gewählten Vertretern, um die Mission des Unternehmens voranzubringen und die Rechte unserer Stakeholder zu schützen.

Politische Unterstützung und/oder Zugehörigkeiten, ob gegen Entgelt oder unentgeltlich, gehören ausschließlich in den privaten Bereich der Mitarbeitenden und dürfen nicht zu Konflikten mit den Interessen des Unternehmens führen.

Bei der Äußerung von Ansichten oder der Durchführung von Aktionen für eine politische Partei oder Situation muss deutlich werden, dass es sich um persönliche Meinungen und nicht die des Unternehmens handelt.

15. Kartelle und fairer Wettbewerb

FIVE tritt für einen lebhaften, aber fairen Wettbewerb ein und befolgt die gültigen Wettbewerbsgesetze. FIVE führt seine Geschäfte mit seinen Mitarbeitenden im Einklang mit den Prinzipien des fairen Wettbewerbs und mit allen gültigen Bestimmungen.

Wir treten für faire, ethische und transparente Interaktionen mit unseren Wettbewerbern, Lieferanten und Gästen ein. Wir fördern den freien und fairen Wettbewerb und tolerieren in keiner Weise die Bildung von Monopolen auf dem Markt und/oder die Gründung von Kartellen mit unseren Wettbewerbern oder den Missbrauch der vorherrschenden Marktposition in irgendeiner Weise.

16. Umwelt, Gesundheit und Sicherheit (EHS)



FIVE verpflichtet sich zu fortlaufenden Verbesserungen bei der Steuerung unserer ökologischen Auswirkungen und zu dem langfristigeren Ziel der Entwicklung eines nachhaltigen Geschäfts. FIVE arbeitet partnerschaftlich mit anderen zusammen, um den Schutz der Umwelt zu fördern, das Verständnis für ökologische Themen zu vertiefen und gute Verfahrensweisen zu verbreiten.

Wir erkennen die Bedeutung des effektiven Umgangs mit EHS-Fragen als integralen Bestandteil unserer Geschäftsaktivitäten an. Wir verpflichten uns zum Schutz der Umwelt, Gesundheit und Sicherheit (EHS) unserer Mitarbeitenden, Geschäftspartner, Gäste und der umliegenden Gemeinschaften.

17. Verbot von Bestechung und Korruption

Bestechungsgelder oder andere unangemessene Vorteile zum geschäftlichen oder finanziellen Nutzen werden von FIVE weder direkt noch indirekt angeboten oder empfangen. Mitarbeitende dürfen keinerlei Geschenke oder Zahlungen, die als Bestechung ausgelegt werden könnten, anbieten, geben oder empfangen.

Jede Anforderung oder jedes Angebot eines Bestechungsgeldes muss unverzüglich zurückgewiesen und der Geschäftsleitung gemeldet werden.

Bei FIVE müssen die Buchführungsunterlagen und Belege die Art der zugrundeliegenden Transaktionen präzise beschreiben und widerspiegeln. Es werden keine geheimen oder verdeckten Konten, Geldmittel oder Vermögenswerte eröffnet oder unterhalten.

FIVE gestattet keine Form von Beschleunigungs- oder Schmiergeldzahlungen. Beschleunigungs- oder Schmiergeldzahlungen stellen eine Form von Korruption dar. Alle Situationen, die mit Beschleunigungszahlungen in Zusammenhang stehen, müssen über die Meldekanäle gemeldet werden. FIVE untersagt Provisionen jeglicher Art. Niemals dürfen FIVE-Mitarbeitende Geschäftspartnern oder mit diesen verbundenen Personen, zu denen FIVE geschäftliche Beziehungen unterhält, Wertgegenstände bezahlen oder anbieten oder Wertgegenstände von ihnen annehmen, um eine Handlung oder Entscheidung zu beeinflussen und damit unangemessene Vorteile zu erlangen. Dies gilt auch, wenn aus der Zahlung kein persönlicher Nutzen gezogen wird, und auch, wenn eine derartige Zahlung dem Unternehmen zugutekommt.

Wir führen unsere Geschäfte auf ehrliche und ethische Weise und wahren die Integrität unserer Geschäftskontakte zu privaten wie auch zu öffentlichen Parteien. Bei unseren Geschäften verfolgen wir überall auf der Welt einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber allen Formen korrupter Praktiken.

Weitere Informationen hierzu finden Mitarbeitende in der ‚*Richtlinie zum Verbot von Bestechung und Korruption*‘.

18. Geschenke, Gefallen und Gefälligkeiten

Geschenke müssen rechtmäßig, angemessen und von der Unternehmensleitung genehmigt worden sein. FIVE untersagt strengstens die Gabe oder das Versprechen von Wertgegenständen an Amtsträger oder FIVE-Mitarbeitende, sei es, um diese Person bei der Ausübung ihrer offiziellen Pflichten zu beeinflussen oder um ungesetzliches Verhalten zu fördern. Bei der Gabe oder dem Erhalt von Wertgegenständen sind diese als etwas definiert, das über die normalen geschäftlichen Abläufe hinausgeht. Die Mitarbeitenden müssen ihr gesundes Urteilsvermögen einsetzen, um zu bewerten, ob bestimmte Geschenke angeboten oder empfangen werden können oder ob dies geschäftliche

Entscheidungen beeinflussen würde. Mitarbeitende dürfen sich an derartigen Transaktionen nicht beteiligen. Falls im Hinblick auf die Gabe oder Annahme von Wertgegenständen eine Stellungnahme eingeholt werden muss, können sich die Mitarbeitenden von Lieferanten oder von FIVE über die Ethik-E-Mailadresse an das Ethik- und Compliance-Gremium wenden.

FIVE-Mitarbeitende müssen sicherstellen, dass die Annahme von geschäftlichen Gefälligkeiten, Geschenken oder Unterhaltungsangeboten angemessen ist und nach vernünftigem Ermessen nicht als Versuch der anbietenden Partei gewertet werden kann, sich eine bessere Behandlung zu sichern. Unsere Mitarbeitenden dürfen sich nicht an Verhaltensweisen beteiligen, die ihr Urteilsvermögen im Hinblick darauf, was im besten Interesse des Unternehmens liegt, beeinträchtigen könnten oder die ihre Fähigkeit, darauf zu achten, was von substantiellem monetärem Wert (über 100 AED) sein könnte, einschränken könnte, wozu auch persönliche Provisionsvereinbarungen gehören. Von Lieferanten jeglicher Art dürfen die Mitarbeitenden unter keinen Umständen Geldgeschenke annehmen oder nicht-monetäre Geschenke oder andere persönliche Vorteile oder Gefallen einfordern.

Wir investieren verantwortungsvoll in unsere Geschäftsbeziehungen, stellen jedoch sicher, dass wir niemals mit der Absicht, Entscheidungen unangemessen zu beeinflussen, Geschenke, Unterhaltung oder anderes annehmen oder anbieten. Die Mitarbeitenden dürfen bei ihren Handlungen niemals den Anschein erwecken, dass sie durch Geschenke, Gastfreundschaft oder andere Vorteile beeinflusst wurden, um eine bestimmte Partei zu bevorzugen oder eine andere nicht zu berücksichtigen.

Folgendes muss beachtet werden:

- ☒ Sämtliche Geschenke, die Sie annehmen, müssen angegeben und der Personalabteilung gemeldet werden
- ☒ Mitarbeitenden dürfen NIEMALS um Trinkgelder bitten
- ☒ Veranstaltungen zur Unterhaltung dürfen in den Hotelanlagen nur mit vorheriger Genehmigung der Geschäftsleitung stattfinden

19. Geldwäschebekämpfung

Geldwäsche ist der Vorgang, mit dem Personen oder Gruppen versuchen, die Gewinne aus illegalen Aktivitäten zu verschleiern oder die Herkunft illegaler Gelder legitim erscheinen zu lassen.

FIVE verfolgt das Ziel, durch fortlaufende übergreifende Kommunikation, die Standardisierung von Systemen und strukturierte Schulungen auf allen Führungsebenen Geldwäsche zu verhindern. Die Mitarbeitenden müssen verstehen, wie Verstöße gegen die gültigen Geldwäschegesetze und -sanktionen stattfinden können, und FIVE unterstützt sie bei ihrer Entscheidungsfindung im Einklang mit der Unternehmensposition.

Weitere Informationen hierzu finden Mitarbeitende in der ‚*Richtlinie zur Geldwäschebekämpfung*‘.

20. Interessenkonflikte

Die Mitarbeitenden dürfen durch Missbrauch ihrer Position keine Vorteile für sich selbst oder andere erzielen und dürfen sich im Falle eines Interessenkonflikts nicht an Entscheidungsfindungsprozessen beteiligen. Ein Interessenkonflikt ist eine Situation, in der eine Person durch Handlungen oder Entscheidungen, die sie in ihrer offiziellen Funktion trifft, persönlichen Nutzen ziehen kann.

Von allen FIVE-Mitarbeitenden und anderen Personen, die für FIVE tätig sind, wird erwartet, persönliche Aktivitäten und finanzielle Interessen zu vermeiden, die im Konflikt zu ihren Aufgaben im Unternehmen stehen könnten.

Weitere Informationen hierzu finden Mitarbeitende in der Richtlinie ‚*Interessenkonflikte*‘.

21. Anti-Korruptions-Due Diligence in Bezug auf Dritte

Alle Dritten (Agenten, Berater, Betreuer, Joint Ventures, Geschäftspartner) unterliegen einer detaillierten Anti-Korruptions-Due Diligence in Bezug auf Dritte gemäß der FIVE-Richtlinie „Due Diligence in Bezug auf Dritte“, wozu die folgenden Schritte gehören:

- a. Erste Hintergrundüberprüfung
- b. Risikobewertung Dritter (basierend auf dem Vertragswert)
- c. Due Diligence-Prozess
- d. Implementierung eines Risikominderungsplans
- e. Vertragsverhandlungen mit Dritten basierend auf der Genehmigungsmatrix
- f. Vorab-Zahlungsgenehmigungen für die Auswahl der Zahlungsmethode
- g. Überwachung der fortlaufenden Risiken bei Dritten durch Screening-Prozesse sowie Markierung identifizierter Warnsignale
- h. Compliance-Überprüfungen vor der Vertragsverlängerung

Alle Mitarbeitenden müssen die Einhaltung dieser Richtlinie beim Onboarding neuer Drittparteien sicherstellen.

22. Datenschutz und Vertraulichkeit

FIVE verpflichtet sich zu einer verantwortungsvollen, ethischen und angemessenen Nutzung externer Daten, wozu auch die der Mitarbeitenden und Gäste gehören. Wir erfassen und nutzen die Daten gemäß unseren Werten, den gültigen Gesetzen und unter Wahrung des Datenschutzes als Menschenrecht.

Wir sind der Ansicht, dass Datenschutz für uns von essentieller Bedeutung ist, um unseren Wettbewerbsvorteil und unsere wertvollen Vermögenswerte für unser zukünftiges Wachstum zu bewahren.

Wir sorgen stets für angemessene und notwendige Vorsichtsmaßnahmen, um Unternehmensinformationen zu schützen. Wir fordern all unsere Mitarbeitenden und Geschäftspartner auf, sofort die zuständige Stelle in unserem Unternehmen zu informieren, falls ein sicherheitsbezogener Vorfall, eine Datenschutzverletzung oder die Kompromittierung von Daten bekannt werden.

23. Datenschutz

- Verwendung von Passwörtern
- Speichern von Daten an geschützten und sicheren Orten
- Kennzeichnung wichtiger Dokumente als „vertraulich“ oder „privat“
- Geeignete Entsorgung von Dokumenten
- Meldung von Viren an die IT-Abteilung
- Respektieren der Markenrichtlinien (Logo/Bild/Hotelname)
- Unverzügliche Meldung an Vorgesetzte bei Enthüllung nicht-öffentlicher Informationen

24. Anerkennung und Schutz der Privatsphäre der Gäste

Alle FIVE-Mitarbeitenden müssen die Privatsphäre der Gäste unter Wahrung der folgenden Prinzipien anerkennen und schützen:

- ☒ Gäste, einschließlich Prominenten. Sprechen Sie mit niemandem über die Hotelgäste
- ☒ Bitte Sie Gäste/Prominente niemals um Fotos oder Autogramme
- ☒ Sprechen Sie nicht mit den Medien
- ☒ Beteiligen Sie sich nicht an Klatsch
- ☒ Betreten Sie Hotelzimmer nur, wenn es ihre offiziellen Pflichten verlangen
- ☒ Bitten Sie Gäste nicht um private Informationen und wahren Sie jederzeit Ihre Professionalität

25. Medien, Anlegerbeziehungen, Kommunikation

FIVE stellt sicher, dass unsere gesamte externe Kommunikation mit Medien, Analysten, Investoren und der Öffentlichkeit ausschließlich über unsere autorisierten und designierten Vertreter erfolgt.

Wir manipulieren keine Fakten über unsere Unternehmen und stellen diese nicht falsch dar. Unsere Mitteilungen an Regierungsbehörden, staatliche Stellen, Investoren und die Öffentlichkeit sind vollständig, akkurat, zeitnah und verständlich.

26. Social-Media-Management

FIVE stelle sicher, dass unsere interne und externe Kommunikation klar, wahrheitsgemäß, transparent, höflich und professionell ist.

Alle FIVE-Mitarbeitenden müssen beim Verfassen von Social Media-Beiträgen beachten, dass es sich um ihre persönlichen Meinungen handelt und sie nicht für oder im Auftrag des Unternehmens sprechen, wenn sie nicht darum gebeten wurden oder ihnen dies gestattet wurde.

FIVE-Mitarbeitende dürfen keine vertraulichen Informationen über das Unternehmen enthüllen und niemals Beiträge veröffentlichen, die als Drohung, Einschüchterung, Belästigung oder Mobbing aufgefasst werden können.

COMPLIANCE-ÜBERWACHUNG

Die Einhaltung der Prinzipien des Kodex ist essentiell für den Erfolg unseres Geschäfts. Der Vorstand ist dafür verantwortlich, eine Kultur im Unternehmen zu schaffen, in der diese Prinzipien bei allen Tätigkeiten der Mitarbeitenden angewendet werden. Die Führungskräfte sollen mit Unterstützung der jeweiligen Abteilungsleiter und Mitarbeitenden die Umsetzung dieser Prinzipien in Wort und Geist in allen Regionen und Anlagen ermöglichen.

Die Einhaltung der Prinzipien des Kodex unterliegt der Überprüfung durch den Vorstand, unterstützt durch das Ethik- und Compliance-Komitee bzw. bei Finanz- und Buchhaltungsfragen durch das Audit- und Risiko-Komitee.

Jeder Verstoß gegen die Prinzipien des Verhaltenskodex muss gemeldet werden. Der Vorstand wird die Geschäftsleitung nicht wegen geschäftlicher Verluste kritisieren, die auf die Einhaltung dieser Prinzipien und anderer obligatorischer Richtlinien zurückgehen. Mithilfe des Whistleblower-Mechanismus wurde Vorsorge getroffen, dass Mitarbeitende Verstöße unbesorgt melden können und keine Vergeltungsmaßnahmen fürchten müssen. Die Meldung kann über die Meldekanäle anonym und vertraulich erfolgen.

KOMMUNIKATION

Mit der Veröffentlichung dieser Richtlinie auf der FIVE-Website und im Intranet-Portal des Unternehmens ist dieser Verhaltenskodex gegenüber allen Mitarbeitenden, verbundenen Parteien und Stakeholdern kommuniziert worden. FIVE sendet allen Mitarbeitenden regelmäßige E-Mails zu spezifischen Anforderungen des Verhaltenskodex.

Alle Mitarbeitenden müssen den FIVE-Verhaltenskodex beim Eintritt in das Unternehmen unterzeichnen und bestätigen damit, die Richtlinien des Verhaltenskodex gelesen und verstanden zu haben und zu befolgen.

Zu allen Aspekten des Verhaltenskodex werden Compliance-Schulungen für alle Mitarbeitenden (zum Zeitpunkt des Eintritts in das Unternehmen – im Rahmen der Orientierungssitzungen) durchgeführt, ebenso wie jährliche Schulungen, um das Bewusstsein für die Kodex-Standards und Meldekanäle zu schärfen. Diese Schulungen erfolgen in Präsenz mit den Mitarbeitenden, die dies abzeichnen müssen. Dieses Dokument steht in den jeweiligen Landessprachen zur Verfügung, um allen Mitarbeitenden im Unternehmen das Verständnis zu erleichtern.

MELDEKANÄLE

Sie haben die Verpflichtung und das Recht, sich über die Meldekanäle unverzüglich zu melden, wenn Sie Fragen haben, Rat suchen oder Bedenken melden möchten.

i) **Benachrichtigung der Vorgesetzten**

- a. Bei Ihren Vorgesetzten können Sie sich zu allen Konflikten, die im Hinblick auf Geschäftsethik und den Verhaltenskodex auftauchen, informieren, Fragen stellen und um Rat fragen.
- b. Falls ein direktes Gespräch mit Ihren Vorgesetzten unmöglich ist, können Sie sich in jedem Fall an die Geschäftsleitung, einen Vertreter der Personalabteilung, den leitenden Risiko- und Compliance-Beauftragten oder ein Mitglied des Ethik- und Compliance-Komitees wenden.

ii) Sollten Sie selbst in der Vorgesetztenrolle sein, ist Ihre Verantwortung für **Führung durch Integrität** noch größer. Erfahren Sie von einem ethischen Problem oder einem mutmaßlichen Verstoß, melden Sie sich bitte sofort und stellen Sie nicht selbst Untersuchungen an.

iii) Die **Ethik- und Compliance-Hotline** ist eine weitere Möglichkeit, um Meldung zu machen. Hier können Sie täglich rund um die Uhr Ihre Bedenken melden. Befinden Sie sich in einer Gerichtsbarkeit, in der spezifische Datenschutzgesetze gelten, können Sie aufgrund örtlicher gesetzlicher Beschränkungen über diese Nummer ausschließlich Bedenken zu finanziellem Fehlverhalten melden. Überall sonst auf der Welt können Sie über diese Nummer jede Art von ethischen Bedenken oder Vorfällen anonym oder vertraulich melden.

Telefonnummer der Ethik- und Compliance-Hotline: +971-42475270

iv) Alternativ können Sie in einer E-Mail Ihre Bedenken schildern oder Vorfälle unter Angabe geeigneter Informationen melden:

E-Mailadresse der Ethik- und Compliance-Hotline: ethics@fiveglobalholdings.com.