

CÓDIGO DE CONDUCTA DEL GRUPO NH HOTELES, S.A.



ÍNDICE

■ Carta del Presidente	3
■ Introducción	4
■ Ámbito, Aplicación y Cumplimiento	
Ámbito Subjetivo de Aplicación	8
Aceptación y Cumplimiento	9
Responsabilidad de Cumplimiento del Código de Conducta	10
■ Comportamiento Ético y Responsable (Normas de Conducta)	
Principios Generales	12
Compromiso con los grupos de Interés	14
■ Procedimiento de Aplicación	
Asesoramiento	32
Procedimiento para notificar denuncias del Código de Conducta ...	33
■ Vigencia.....	35

Carta del Presidente



En los últimos años, NH Hoteles ha demostrado su compromiso de actuar con integridad, honestidad, respeto y profesionalidad en el desempeño de su actividad. Nuestra compañía ha crecido de manera gradual y debemos sentirnos orgullosos de haber logrado el reconocimiento de clientes, accionistas, empleados, proveedores y de la sociedad en general.

Sin duda, éste es un buen momento para renovar nuestro Código de Conducta, reforzando así nuestro compromiso de actuar en línea con los principios éticos más exigentes. De este modo, promovemos la confianza y la responsabilidad con todos los que mantenemos relaciones y que deben compartir nuestros valores y estándares. Como novedad fruto de nuestro compromiso responsable, este Código de Conducta recoge los principios de actuación de debida aplicación, no únicamente para nuestros empleados, sino ampliado a todos nuestros grupos de interés. Estoy seguro de que con la contribución de todos aseguraremos el éxito de NH Hoteles.

Os agradezco de antemano vuestro compromiso con nuestros principios de actuación y animo a todos nuestros empleados a conocer y aplicar este código en su día a día. Todo ello, en el convencimiento de que nos ayudará a sentirnos orgullosos de la compañía en la que trabajamos y contribuirá a nuestra voluntad de ser la empresa responsable de referencia del sector Turismo.

Mariano Pérez Claver
Presidente de NH Hoteles

INTRODUCCIÓN

El presente Código de Conducta tiene como objetivo determinar los valores, principios y normas que deben regir el comportamiento y la actuación de cada uno de los Empleados y Directivos del Grupo NH HOTELES (en adelante el “Grupo” o NH Hoteles”) así como los miembros de los órganos de administración de las sociedades que lo integran. Asimismo, el presente Código también será aplicable a los clientes, proveedores, accionistas y otros grupos de personas, así como a las comunidades en las que NH Hoteles opera sus establecimientos, que interactúan con el Grupo y que sean titulares de determinados derechos o intereses legítimos (en adelante y en conjunto, “Grupos de Interés”) en la medida en que los valores, principios y normas contenidos en el presente Código puedan serles de aplicación y el Grupo NH disponga de facultades para hacerlos efectivos.

NH Hoteles quiere seguir creciendo de forma responsable y comprometida con todos sus grupos de interés y por ello en 2008 redefinió sus principios de actuación que se resumen en “Visión”, “Misión” y “Valores”. Esta iniciativa pone de manifiesto su aspiración de liderar el desarrollo sostenible en el sector turismo, con la inclusión de la responsabilidad medioambiental como uno de los valores fundamentales que rigen la gestión y el compromiso de responder a las necesidades de los diferentes grupos de interés definidos por la Compañía.

- ▼ **Visión:** Recompensar el tiempo que le dedican los clientes a NH Hoteles, mejorando su experiencia y contribuyendo a una mayor sostenibilidad.
- ▼ **Misión:** NH Hoteles se compromete a ofrecer servicios de hostelería sostenibles, consistentes y eficientes para los clientes, accionistas, socios, empleados y para la sociedad en general. NH Hoteles aspira a liderar el sector turismo en desarrollo sostenible y servir de inspiración para otros.
- ▼ **Valores:** NH Hoteles asume este compromiso con su Visión y Misión con los valores que guían el trabajo de NH Hoteles. Dichos Valores se aglutinan en los siguientes:

- ▶ **Orientación a las personas:** el principal activo de la Compañía son las personas, los clientes, empleados, accionistas y proveedores. Como gestores hoteleros NH Hoteles se caracteriza por la vocación de servicio, la búsqueda de la satisfacción de las necesidades de los clientes y una sensibilidad especial en la relación con los diferentes grupos de interés.
- ▶ **Innovación:** el desafío de NH Hoteles es anticiparse a las necesidades actuales y futuras de los clientes y de una sociedad en constante cambio creando nuevos productos y servicios.
- ▶ **Responsabilidad medioambiental:** respetar el entorno y reducir la huella medioambiental es un compromiso inaplazable porque todos tienen una responsabilidad común en el desarrollo de las generaciones presentes y futuras.
- ▶ **Sentido del negocio:** es uno de los valores que guían a diario la actividad de NH Hoteles, llevando a cabo las acciones necesarias en coherencia con la estrategia, los principios éticos de NH Hoteles y la responsabilidad para asegurar la viabilidad económica, la rentabilidad y la financiación de la Compañía en el futuro.

Principios del Pacto Mundial

Principio Uno

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio Dos

Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Principio Tres

Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio Cuatro

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio Cinco

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio Seis

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Principio Siete

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorece el medio ambiente.

Principio Ocho

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promueven una mayor responsabilidad ambiental.

Principio Nueve

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Principio Diez

Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluida extorsión y soborno.

En 2006 NH Hoteles se adhirió al **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, que surgió como una iniciativa de compromiso ético, destinada a que las entidades de todos los países acogieran como una parte integral de su estrategia y de sus operaciones diez principios de conducta y acción en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción, www.unglobalcompact.org

El Pacto Mundial ha sido el marco de referencia para el desarrollo de la estrategia de Responsabilidad Corporativa de NH Hoteles y el compromiso con los 10 Principios supone su incorporación gradual en las operaciones y negocios de NH Hoteles.

Otro marco de referencia específico del sector para NH Hoteles es el **Código Ético Mundial para el Turismo** aprobado en 1999 por la Asamblea de la Organización del Turismo (OMT) de Naciones Unidas. Se trata de un conjunto de diez principios diseñado para guiar a los principales actores del desarrollo turístico que aspira a ayudar a maximizar los beneficios del sector, minimizando a la vez su impacto en el medio ambiente, el patrimonio cultural y las comunidades locales www.unwto.org

El presente Código pretende ser un compendio de normas que se sustentan en parte en los antes citados valores, pero que recogen además unos principios fundamentales más específicos para el sector de la actividad de NH Hoteles y que se sostienen sobre todo en una conducta leal y ética de cada una de las personas antes citadas.

El Grupo promoverá el conocimiento del Código entre los Empleados y los sujetos antes descritos para que su actuación se rija por los principios sobre los que se asienta el presente Código.

ÁMBITO, APLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO

ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN



El presente Código Ético se aplicará a las siguientes personas, sean físicas o jurídicas, según los casos:

- 1. Empleados del Grupo**, con independencia de la modalidad contractual que determine su relación laboral, posición que ocupen o del ámbito geográfico en el que desempeñen su trabajo.
- 2. Estudiantes en prácticas.**
- 3. Directivos del Grupo**, con independencia de la modalidad contractual que determine su relación laboral, posición que ocupen o del ámbito geográfico en el que desempeñen su trabajo. Serán considerados directivos en todo caso, los miembros de la Alta Dirección (definidos como aquéllos que tengan dependencia directa del Consejo de Administración o del primer ejecutivo de la compañía y, en todo caso, el auditor interno), todos los directores y responsables de departamento y los directores de Hotel.
- 4. Miembros de los órganos de administración** de las sociedades y demás entidades que conforman el Grupo, sea cual sea la composición, forma y régimen de funcionamiento del órgano en cuestión de que se trate.
- 5. Clientes, proveedores, accionistas y otros Grupos de Interés** en la medida en que pueda resultarles aplicable y siempre que el Grupo tenga capacidad de hacerlo efectivo.

Los sujetos a los que se refieren los apartados 1 a 4 anteriores se denominarán conjuntamente los “Sujetos Obligados”. A no ser que se estableciera una referencia diferenciada en el presente Código de Conducta, los sujetos incluidos en los apartados 1 y 3 anteriores se denominarán conjuntamente “Empleados”. El conjunto de personas físicas y jurídicas incluidas en el ámbito subjetivo de aplicación se denominarán “Destinatarios” del Código.

ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO



El Grupo NH Hoteles adoptará las medidas necesarias para hacer efectivo el conjunto de valores, principios y normas que componen el presente Código dando difusión entre los Destinatarios de su contenido y resolviendo las dudas que su aplicación pueda generar. A tal fin procurará, en la medida en que sea posible, que los Sujetos Obligados y el resto de los Destinatarios se comprometan a su cumplimiento de modo que dichos valores, principios y normas, junto con la normativa aplicable en cada caso, rijan el desempeño de sus actividades dentro del Grupo o sus relaciones comerciales o institucionales con éste.

Nadie, independientemente de su posición en el Grupo, está autorizado para solicitar a un Destinatario del Código de Conducta que contravenga lo que en él se establece. Ningún Sujeto Obligado podrá justificar una conducta que atente contra el Código o una mala práctica amparándose en una orden superior o en el desconocimiento del contenido del Código.

RESPONSABILIDAD DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA



Todos los Directivos tienen las siguientes **obligaciones**:

- ▲ Comunicar el Código a sus equipos.
- ▲ Liderar su cumplimiento a través del ejemplo.
- ▲ Apoyar a sus equipos en los dilemas éticos que puedan surgir en cada momento.
- ▲ Corregir desviaciones detectadas en el cumplimiento del Código de Conducta.
- ▲ Establecer en tiempo y forma mecanismos que aseguren el cumplimiento del Código en sus áreas de responsabilidad.
- ▲ Informar al Director de Auditoría Interna del Grupo acerca de los procesos y actuaciones contrarios a lo dispuesto en el presente Código

Todos los Empleados están sujetos al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

- ▲ Conocer el Código de Conducta y tomar sus decisiones de acuerdo a estos principios y a las políticas que emanan de los mismos.
- ▲ Adicionalmente, deberán comunicar de forma responsable cualquier indicio de existencia de procesos y actuaciones que contravengan lo dispuesto en el presente Código de Conducta.

La inobservancia por parte de Directivos y Empleados del Código y de las normas derivadas del desarrollo de políticas específicas, debidamente comunicadas, podrían dar lugar a la apertura e iniciación de los procedimientos previstos a tal efecto en la normativa correspondiente, incluidos, entre ellos, el despido.

COMPORTAMIENTO ÉTICO Y RESPONSABLE (NORMAS DE CONDUCTA)

PRINCIPIOS GENERALES



Todos los Sujetos Obligados son asimismo responsables de conocer y cumplir las leyes aplicables a su función según su ámbito de responsabilidad y lugar de trabajo debiendo cumplir sus funciones y obligaciones con pleno respeto de los procedimientos establecidos en los sectores de su actividad.

En caso de duda, los Sujetos Obligados podrán obtener ayuda acerca del modo de cumplir con el contenido del presente Código y el resto de las normas que sean de aplicación a través de su superior jerárquico o, en su caso, a través de los correspondientes Departamentos de Asesoría Jurídica o de Recursos Humanos.

El incumplimiento de la normativa antes descrita podrá dar lugar a la responsabilidad civil y penal que corresponda sin perjuicio de las acciones disciplinarias que correspondan incluyendo el despido laboral.

Además del cumplimiento del presente Código, de las normas aplicables en cada caso y de los procedimientos internos del Grupo NH, todos los Sujetos Obligados deberán demostrar en todo momento un comportamiento ético en todas sus actuaciones profesionales y evitar cualquier conducta que, aun sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación del Grupo y afectar de manera negativa a sus intereses, reputación e imagen pública (como pudiera ser el uso inapropiado de redes sociales).

Respeto por la Ley:

En el desarrollo de sus labores profesionales ningún Sujeto Obligado colaborará conscientemente con terceros en la violación de ninguna ley, tanto nacional como internacional, ni cooperará con ellos en acciones u omisiones que comprometan el principio de legalidad o que puedan, de ser conocidas, dañar la reputación del Grupo.

Honestidad y Confianza:

Los Sujetos Obligados deberán ser honestos y dignos de confianza en todas las negociaciones en las que haya intereses del Grupo NH en juego y cumplirán con los compromisos adquiridos.

Igualmente, protegerán la confidencialidad de la información de la Compañía que les ha sido confiada, así como la relativa a clientes, accionistas, empleados o proveedores.

Integridad:

En ningún caso los Sujetos Obligados ofrecerán o aceptarán regalos, invitaciones, prebendas u otro tipo de incentivos que puedan recompensar o influir en una decisión empresarial.

En general los Sujetos Obligados se abstendrán de aceptar regalos por cualquier concepto que pudieran recibir de clientes, proveedores, accionistas, etc. del Grupo por valor superior a 200 Euros por cada obsequio.

En el caso de que, encontrándose por encima del baremo antes señalado, sea imposible o difícil devolver el regalo, éste se sorteará entre los Empleados del Departamento, del Hotel o centro donde trabajara la persona que hubiera recibido tal regalo. Dicho sorteo se guiará por las reglas que determine el Departamento de Recursos Humanos.

Asimismo los Sujetos Obligados no podrán prometer, ofrecer o conceder a directivos, administradores, empleados o colaboradores de una empresa mercantil o de una sociedad, asociación, fundación u organización un beneficio o ventaja de cualquier naturaleza no justificados para que le favorezca a él o a un tercero frente a otros, incumpliendo sus obligaciones en la adquisición o venta de mercancías o en la contratación de servicios profesionales.

Los Sujetos Obligados evitarán o declararán cualquier conflicto de intereses que pueda anteponer prioridades personales a las colectivas y se comportarán con rectitud, sin buscar en ningún caso beneficio propio o de terceros a través del uso indebido de su posición o contactos en el Grupo NH Hoteles. En este sentido los Sujetos Obligados no contratarán los servicios profesionales de cualquier familiar (ya sea unido por una relación de consanguinidad o por una de afinidad).

Del mismo modo, actuarán institucionalmente con absoluta neutralidad política y se abstendrán de cualquier toma de posiciones directa o indirecta, sea a favor o en contra de los procesos y actores políticos legítimos. En particular, no efectuarán donaciones en metálico o en especie, de ninguna índole, a partidos políticos, organizaciones, facciones, movimientos, entidades, sean éstas de carácter público o privado, cuya actividad esté claramente vinculada con la actividad política.

COMPROMISO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS



Compromiso con los Empleados:

NH Hoteles considera que los Sujetos Obligados son colaboradores esenciales para cumplir con los objetivos del negocio y la creación de empleo de calidad en un entorno que apuesta por la formación y el desarrollo profesional y el fomento de la diversidad de capacidades, culturas, creencias y nacionalidades, todo ello en igualdad de condiciones y derechos.

→ Derechos Humanos

Las relaciones entre todos los Empleados deben basarse siempre en el respeto a la dignidad y no discriminación de las personas.

NH Hoteles prohíbe el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico o psicológico, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas. No se tolerará ningún tipo de empleo infantil o trabajo forzado.

El Grupo reconoce que el principio de igualdad de trato y oportunidades para los Empleados, independientemente de su raza, color, nacionalidad, origen étnico, religión, género, orientación política o sexual, estado civil, edad, discapacidad o responsabilidades familiares, es un principio inspirador de las políticas de Recursos Humanos y se aplicará tanto a la contratación de Empleados como a la formación, las oportunidades de carrera, los niveles salariales así como los demás aspectos de la relación laboral de los Empleados.

En modo alguno se impedirá ni limitará el ejercicio de los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva en el marco de las normas reguladoras de cada uno de estos derechos fundamentales.

NH Hoteles respetará y fomentará los Derechos Humanos. El Grupo reconoce que los derechos humanos son derechos fundamentales y universales debiendo interpretarse y reconocerse de conformidad con las leyes y prácticas internacionales, en particular, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los principios que proclama la Organización Internacional del Trabajo.

→ Desarrollo Profesional

El Grupo NH promoverá el desarrollo personal y profesional de sus Empleados, fomentando su implicación en la mejora de sus propias capacidades y competencias. Las políticas y actuaciones relativas a la selección, contratación, formación y promoción interna de los empleados deberán estar basadas en criterios claros de capacidad, competencia y méritos profesionales. Se tendrá en cuenta la promoción interna de los Empleados para cubrir las posiciones que en cada caso convenga.

Los Empleados serán informados de las políticas de evaluación de su trabajo y participarán activamente dentro del marco de los procesos de gestión articulados para mejorar su trabajo, iniciativa y dedicación.

→ Compensación

El Grupo NH ofrecerá a sus Empleados una compensación justa y adecuada al mercado laboral en el que desarrolla sus operaciones.

Asimismo, el Grupo procurará la conciliación del trabajo en NH Hoteles con la vida personal y familiar de los Empleados.

→ Compromiso con la seguridad y la salud de las personas

NH Hoteles velará para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para los Empleados, adoptando cuantas medidas sean razonables para maximizar la prevención de riesgos laborales.

Además, el Grupo facilitará los medios necesarios para el debido cumplimiento de las medidas que se estimen oportunas para prevenir los riesgos laborales.

Todos los Empleados serán responsables de mantener su lugar de trabajo, siguiendo las reglas y prácticas de salud y seguridad.

→ Consumo de alcohol y drogas

Está prohibido el consumo de bebidas alcohólicas durante el horario de trabajo, en la medida en que su ingesta puede atentar contra la seguridad y la productividad en el entorno de trabajo y el mantenimiento de la profesionalidad y responsabilidad de los Empleados.

El consumo de drogas está totalmente prohibido en las instalaciones o estancias de NH Hoteles.

→ Consumo de tabaco

El consumo del tabaco se regulará cumpliendo con la normativa de cada país y el procedimiento que NH Hoteles pudiera haber establecido al respecto. En todo caso en aquellos espacios donde estuviera permitido fumar regirá siempre el respeto y la consideración hacia aquellas personas no fumadoras o menores de edad presentes.

Compromiso con los Clientes:

→ Orientación al cliente

El Grupo NH considera prioritaria la satisfacción del cliente. En consecuencia, la eficiencia en los procesos, la transparencia en la actuación y el trato garantizando la calidad del servicio al cliente han de ser fines en sí mismos para todos los empleados de NH Hoteles.

En NH Hoteles impera una cultura de calidad que conduce a diseñar planes de acción y mejora constante que incrementen la satisfacción de los clientes. Las distintas líneas de producto que ofrece la compañía, garantizan a los clientes la cobertura de sus necesidades en los distintos segmentos de mercado.

NH Hoteles tiene establecido como objetivo primordial satisfacer al cliente mediante una amplitud de productos, servicios y ofertas, información clara, veraz y en plazo, transparencia en las operaciones, asesoramiento personalizado cuando el cliente lo requiera, tratamiento profesional y resolución ágil de incidencias.

Se pondrán todos los medios para garantizar que los servicios ofrecidos por el Grupo no conlleven riesgos para la salud, tomando las acciones oportunas para resolverlos.

→ Comunicaciones

El Grupo NH Hoteles asume la obligación de ser honesto con los clientes, proporcionándoles siempre información veraz, clara, útil y precisa al comercializar sus productos y servicios. Adicionalmente comprobará que sus productos y servicios cumplen todas las especificaciones requeridas y publicitadas.

Si los clientes están disconformes con los servicios ofrecidos, se pondrán a su disposición los canales necesarios para exponer las reclamaciones necesarias.

→ Negación de atender reservas

NH Hoteles se reserva la facultad de rechazar peticiones de reservas o cancelarlas si tiene constancia de que, bien por las características del propio cliente, bien por la utilidad perseguida con la reserva, esté moralmente justificado denegar la petición de reserva con sustento en valores éticos ampliamente reconocidos y aceptados.

Compromiso con los Proveedores:

NH Hoteles trabaja desde finales de 2008 en la aplicación de un procedimiento estricto y detallado sobre la evaluación y selección de nuevos proveedores con base en criterios sociales, éticos y medioambientales. El objetivo es conocer en profundidad el comportamiento y prácticas de los proveedores del Grupo seleccionando únicamente a aquellos que, además de ofrecer las mejores condiciones de negociación, comparten los principios y compromisos de NH Hoteles descritos en el presente Código.

→ Política de Compras

El Grupo NH Hoteles se relacionará con los proveedores de bienes y servicios de forma ética y lícita. El Grupo seleccionará únicamente proveedores cuyas prácticas empresariales respeten la dignidad humana, no incumplan la Ley y no pongan en peligro la reputación de la empresa.

Todo proveedor deberá estar operando, cumpliendo escrupulosamente con la normativa vigente. Los proveedores se responsabilizarán de que las empresas subcontratadas trabajen bajo las normas promovidas por el presente documento y dentro del marco legal correspondiente.

→ Responsabilidad con la cadena de suministro

Los proveedores del Grupo deberán respetar el cumplimiento de los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos y asegurarse de no defraudar ni incurrir en abusos de estos derechos dentro de sus operaciones de negocio.

Por ello, todo proveedor tratará con dignidad y respeto a sus empleados. En ningún caso estará permitido el castigo físico, el acoso de ningún tipo ni el abuso de poder.

Todo proveedor deberá promover y respetar los siguientes principios:

- Eliminar toda forma de trabajo infantil.
- Erradicar cualquier tipo de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- Evitar la discriminación en cualquier tipo de puesto de trabajo.
- Respetar los horarios máximos de trabajo y sueldos mínimos establecidos.
- Garantizar que sus empleados desarrollan su trabajo bajo los estándares de seguridad e higiene.
- Respetar los derechos de los empleados a asociarse, organizarse o negociar colectivamente sin que sufran por ello ninguna clase de sanción.
- Obtener y mantener los permisos ambientales para la operatividad de su empresa en caso de ser requeridos. Asimismo, en caso de que su operativa genere desperdicios, éstos deberán ser supervisados, controlados y tratados de la manera en la que la legislación correspondiente lo indique.

Los proveedores deben mantener un enfoque preventivo orientado al desafío de la protección medioambiental, adoptar métodos que beneficien una mayor responsabilidad ambiental y favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Todo proveedor deberá evitar ser partícipe de cualquier tipo de corrupción, extorsión o soborno que pudiese llegar a afectar a los principios del comercio justo o derivar en escándalos públicos en los que el Grupo NH pueda verse afectado.

NH Hoteles valorará positivamente a aquellos proveedores que manifiesten su compromiso con los principios promovidos en este Código de Conducta mediante su aceptación y cumplimiento. Asimismo, NH Hoteles se reserva el derecho a resolver su relación contractual con aquellos proveedores que incurran en incumplimientos del Código de manera reiterada o grave, pudiendo reclamarles indemnización por daños y perjuicios (incluidos daños morales, en su caso).

NH Hoteles procurará extender el contenido del presente Código de Conducta a sus proveedores incorporando el propio Código a los contratos que celebre con ellos.

Compromiso con los Accionistas:

Uno de los principales Grupos de Interés del Grupo NH Hoteles son sus accionistas, con quienes la Compañía desarrolla una relación basada en el beneficio recíproco sostenible regida por los principios de la confianza, la transparencia y la ética.

→ Creación de valor y transparencia

El Grupo NH Hoteles tiene el compromiso permanente de gestionar la Compañía con el objetivo de crear valor para los accionistas. En este sentido, se compromete a facilitar toda la información relevante para sus decisiones de inversión de manera inmediata.

→ Normas de Gobierno Corporativo

NH Hoteles se compromete a gestionar la Compañía de acuerdo a los estándares más elevados y las mejores prácticas existentes en materia de Gobierno Corporativo.

El Grupo ha cumplido en gran medida las Recomendaciones recogidas en el Código Unificado de Buen Gobierno, habiéndolas materializado casi en su totalidad. El cumplimiento de dichas Recomendaciones puede comprobarse anualmente sobre la base de los Informes Anuales de Gobierno Corporativo que la compañía viene aprobando anualmente por su Consejo de Administración y sometiéndolo a la Junta General de Accionistas, quedando a disposición de todos los interesados mediante su consulta en la página web corporativa de la Compañía.

→ Control interno y gestión de riesgos

NH Hoteles establecerá los controles adecuados para evaluar regularmente y gestionar los riesgos para el negocio, las personas y la reputación de la Compañía; asimismo, asegurará que los registros de actividad financieros y contables se preparan de manera precisa y fiable y colaborará y facilitará el trabajo de las unidades de auditoría interna, inspección, intervención y otras de control interno, así como de los auditores externos y autoridades competentes, colaborando en todo caso con la Administración de Justicia.

Compromiso con las Comunidades y la Sociedad:

→ Desarrollo económico y social

La actividad hotelera y el turismo son importantes motores de desarrollo económico y social de los países y NH Hoteles se enorgullece de formar parte de la cadena de generación de riqueza en los lugares donde está presente, respetando la cultura de las poblaciones locales.

NH Hoteles es una cadena global y presta servicios en diversas áreas geográficas, tanto en países desarrollados como en regiones en desarrollo, gracias a lo cual contribuye a la creación de empleo local y al desarrollo en las comunidades donde opera.

NH Hoteles mantiene el compromiso activo con los colectivos sociales más desfavorecidos y trabaja junto a ONG, Fundaciones e Instituciones en el desarrollo de numerosos programas de Acción Social.

→ Protección del Medio Ambiente

NH Hoteles está comprometido con el cuidado y respeto del medio ambiente en el ejercicio diario de sus actividades. Para ello, se requiere la máxima implicación de los Sujetos Obligados y demás Destinatarios del presente Código mediante la aplicación de soluciones eficientes y la búsqueda de alternativas sostenibles e innovadoras para las oficinas corporativas, los hoteles, los servicios y los productos de la cadena.

NH Hoteles cuenta con una Política Ambiental que proporciona el marco de referencia para establecer y revisar los objetivos medioambientales en los que deben desplegar su actividad profesional los Sujetos Obligados y desarrollar sus relaciones con el Grupo los demás Destinatarios del presente Código. La Política Ambiental del Grupo está basada en los siguientes principios:

- Aplicar los criterios ambientales en todos los procesos de planificación y toma de decisiones sobre cuestiones que pudieran afectar al medio ambiente.
- Cumplir la legislación ambiental que es de aplicación a la actividad de NH Hoteles así como los compromisos adicionales adquiridos de forma voluntaria.
- Implementar las herramientas necesarias para prevenir la contaminación.
- Utilizar racionalmente los recursos, minimizando los consumos de agua, papel y energía, reduciendo la generación de residuos y emisiones, favoreciendo el reciclado y buscando soluciones eco-eficientes.
- Implicar a todos los Sujetos Obligados en el logro de los objetivos ambientales propuestos mediante programas de formación y sensibilización.
- Promover buenas prácticas ambientales entre proveedores y clientes.
- Contribuir a la investigación, desarrollo y difusión del conocimiento científico y tecnológico destinado a la preservación del medio ambiente.
- Colaborar con las administraciones públicas y entidades del sector en la definición e implementación de las condiciones del desarrollo del turismo sostenible.
- Contribuir con las actividades de NH Hoteles orientadas a la mejora de las condiciones medioambientales de las regiones y países donde opera, identificando puntos de mejora y trabajando en soluciones eficientes adaptadas a cada entorno.
- Comprometerse en la mejora continua de todos aquellos aspectos ambientales que NH Hoteles identifique.

Compromiso con los Activos, los Conocimientos y los Recursos del Grupo:

→ Protección de datos personales

NH Hoteles velará por la protección de los datos personales que se almacenen e intercambien durante la actividad cotidiana en desarrollo de los negocios sociales en la medida en que dicha protección es prioritaria para alcanzar un máximo nivel de calidad en el desarrollo del objeto social.

Por este motivo todos los Empleados del Grupo deberán respetar siempre la legislación sobre protección de datos personales cuando traten datos personales de clientes, proveedores, accionistas o empleados.

A fin de cumplir con lo anterior NH Hoteles adoptará políticas formativas, distribuyendo permanentemente material didáctico para facilitar su comprensión y evitar así cualquier incumplimiento en su aplicación.

→ Uso adecuado de las herramientas informáticas

Los Empleados harán un uso de las herramientas informáticas (correo electrónico, intranet, internet, teléfono, fax, etc.) en condiciones acordes con el desarrollo del puesto y con las funciones que desempeñan. No se utilizarán de forma abusiva, ni en beneficio propio o para actuaciones que pudieran afectar a la reputación o imagen del Grupo.

Los Empleados únicamente podrán acceder a los sistemas informáticos a los que se esté autorizado y con las licencias oportunas. No se instalará, utilizará o distribuirá ningún tipo de software que pudiera afectar a la seguridad de los sistemas, ni podrán hacerse copias no autorizadas o efectuar acciones que permitan la entrada de virus informáticos.

Las comunicaciones que se pudieran realizar a través de las herramientas informáticas no deben contener declaraciones ofensivas o difamatorias.

El usuario de cualquier medio informático o de comunicación que sea propiedad de NH Hoteles no podrá divulgar o transmitir información ilegal, sexista, abusiva, difamatoria, obscena, racista, ofensiva, pornográfica o cualquier otro tipo de información ofensiva o no autorizada por las Leyes, ya sea a través de fotografías, textos, banners publicitarios o enlaces a páginas externas; tampoco podrá publicar, transmitir, reproducir, distribuir o explotar cualquier información, material pirateado o software que contenga virus o cualquier otro componente dañino para la integridad de los sistemas informáticos o que pueda infringir derechos de propiedad intelectual; del mismo modo, tampoco podrán publicar o facilitar material o acceso a recursos sobre hacking, cracking o cualquier otra información que NH Hoteles considere susceptible, aún potencialmente, de comprometer la seguridad o integridad de los sistemas informáticos.

La propiedad intelectual de cualquier programa o proceso, informático o no, elaborado con medios de NH Hoteles o en las oficinas del Grupo durante la duración del contrato de trabajo con éste pertenece exclusivamente al Grupo.

En todo lo no previsto en el presente Código se estará a lo establecido en los procedimientos internos de NH Hoteles, debidamente comunicados a todos los Empleados (como pudiera ser la Política de Seguridad del Personal de NH Hoteles).

→ Protección de la información confidencial

Los Empleados deberán mantener el más estricto secreto profesional y guardar confidencialmente toda la información que manejan en el curso de su labor profesional.

A estos efectos se define como “Información Confidencial” cualquier información susceptible de ser revelada de palabra, por escrito o por cualquier otro medio o soporte, tangible o intangible, a la que pudiera tener acceso el Sujeto Obligado durante su actividad profesional, incluyendo, de forma meramente enunciativa, la información relacionada con planes de negocio, productos o servicios, previsiones financieras, patentes, marcas, modelos de utilidad y cualesquiera otros derechos de propiedad intelectual o industrial o solicitudes de los mismos (se hallen registrados o no), contraseñas informáticas, códigos fuente, invenciones, procesos, diseños, sean o no gráficos, ingeniería, publicidad, presupuestos, previsiones financieras, elementos característicos de los servicios de todo tipo que el Grupo ofrezca en el mercado, técnicas de gestión del negocio hotelero, de restauración, cafetería, actividades deportivas, de relax y otros similares, relacionados o accesorios, incluyendo el hardware y software empleado en la gestión, así como cualquiera otra información que señale o designe NH Hoteles como confidencial.

Los Empleados no podrán acceder, utilizar o revelar la Información Confidencial a no ser que hayan sido adecuadamente autorizados por escrito por su superior inmediato para hacerlo. En caso de duda, y a menos que se indique lo contrario, los Empleados deberán considerar reservada la información a la que tuvieran acceso en el desempeño de sus actividades profesionales.

En todo caso serán de aplicación las siguientes reglas en cuanto al manejo de la Información Confidencial:

- Toda la Información será protegida y mantenida de forma estrictamente confidencial.
- La Información Confidencial solamente será desvelada y utilizada por el Sujeto Obligado para los fines que tuviera asignado conforme a su contrato laboral o la relación que le vincule con NH Hoteles. En el caso de que el Sujeto Obligado requiriera la asistencia de un tercero y fuera necesario revelarle la Información Confidencial, el Empleado tomará las medidas necesarias para que la Información sea debidamente protegida, suscribiendo a tal efecto un contrato escrito y vinculante de confidencialidad con todas las garantías que la Ley ofrece.
- La Información no será utilizada, total o parcialmente, para un fin distinto del que el Sujeto Obligado tuviera asignado en función de su labor.
- El Sujeto Obligado no desvelará, directa o indirectamente, la Información a terceras personas diferentes de las referidas en el apartado anterior.
- La Información no será copiada, reproducida o duplicada, total o parcialmente, sin la autorización escrita de NH Hoteles.
- El Sujeto Obligado notificará a la mayor brevedad posible cualquier tratamiento o uso incorrecto de Información Confidencial, cooperando con NH Hoteles a fin de proteger dicha información.

- Ningún Sujeto Obligado guardará información sobre NH Hoteles en ordenadores privados u otros medios no proporcionados por NH Hoteles.
- En el caso de que el Sujeto Obligado tuviera que llevar información fuera de las instalaciones de NH Hoteles para realizar tareas laborales o las que sean inherentes a su relación con el Grupo, deberá devolver dicha información una vez se hubieran terminado las tareas realizadas fuera de las instalaciones.
- El Sujeto Obligado evitará en todo caso beneficiarse personalmente o a través de persona interpuesta de cualquier oportunidad de lucro de la que tuviera conocimiento durante el desempeño de sus tareas. En este sentido no le estará permitido, ni directa, ni indirectamente comprar o vender acciones o valores en cualquier empresa, incluyendo NH Hoteles o cualquiera sociedad de su grupo, mientras esté en posesión de información privilegiada respecto de dicha sociedad, ni podrá revelar información privilegiada a cualquier persona dentro o fuera de NH Hoteles incluyendo familiares, amigos, compañeros de trabajo u otras personas para quienes dicha información no sea necesaria para el cumplimiento de sus obligaciones con NH Hoteles.
- El Sujeto Obligado se abstendrá de difundir cualquier tipo de noticia o rumor, por sí o a través de un medio de comunicación, con el fin de alterar el precio de cotización de un valor o instrumento financiero.
- El Sujeto Obligado no utilizará información privilegiada realizando transacciones con el fin de proporcionar indicios engañosos sobre la oferta, la demanda o el precio de valores, o se aseguraran utilizando dicha información una posición dominante en el mercado.”

Las disposiciones relativas a la Información Confidencial contenidas en el presente apartado no serán de aplicación a aquellas partes de la misma que sean o pasen a ser de dominio público gracias a una fuente distinta al Sujeto Obligado; lleguen al conocimiento del Sujeto Obligado de forma no confidencial de una fuente a la que no le esté prohibido en virtud de la correspondiente relación legal o contractual con NH Hoteles proporcionar al Sujeto Obligado dicha Información; o que esté en posesión del Sujeto Obligado con anterioridad a ser suministrada por NH Hoteles, siempre que dicha información no provenga de una fuente a la que le esté prohibido revelarla al Sujeto Obligado.

En todo lo no previsto en este apartado se estará a lo recogido en el Reglamento Interno de Conducta de NH Hoteles en los Mercados de Valores.

→ Robos o apropiaciones indebidas de los activos

El Grupo pone a disposición de sus Empleados los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional.

La apropiación indebida y la utilización inapropiada de estos activos serán penalmente perseguibles.

Obligaciones Respecto de Prácticas Fraudulentas o Poco Éticas:

→ Manipulación de la información

La falsificación, manipulación o utilización deliberada de información falsa constituye un fraude. El Grupo asume un principio de comportamiento de transparencia informativa, entendida como el compromiso de transmitir la información fiable a los mercados, tanto financiera, como de cualquier otra índole. De esta forma la información económico financiera de la compañía, tanto interna como externa, reflejará fielmente su realidad económica, financiera y patrimonial de acuerdo con los principios de contabilidad generalmente aceptados.

Los Sujetos Obligados deben transmitir la información de forma veraz, completa y comprensible. En ningún caso proporcionarán a sabiendas información incorrecta, inexacta o imprecisa.

En este sentido los Empleados se abstendrán de:

- Llevar un registro de operaciones en soportes extracontables no registradas en libros oficiales.
- Registrar gastos, ingresos, activos o pasivos inexistentes.
- Realizar asientos de apuntes en los libros de contabilidad con indicación incorrecta de su objeto.
- Utilizar documentos falsos.
- Destruir deliberadamente documentos antes del plazo previsto por la Ley.

→ Sobornos, corrupción, comisiones ilegales y tráfico de influencias

Está prohibida toda práctica de corrupción, soborno o pago de comisiones en todas sus formas, ya sea por actos u omisiones o mediante la creación o el mantenimiento de situaciones de favor o irregulares con el objetivo de obtener algún beneficio para el Grupo o para ellas mismas.

Los Sujetos Obligados se comprometen a no solicitar, aceptar u ofrecer ningún tipo de pago – en efectivo o especie - ni, en general, ningún tipo de beneficio o ventaja de cualquier naturaleza no justificados para que favorezca a él o a un tercero frente a otros, incumpliendo sus obligaciones en la adquisición o venta de mercancías o en la contratación de servicios profesionales en los diferentes países donde el Grupo desarrolle sus actividades o tenga la intención de desarrollarlas.

A efectos de este Código, serán atenciones permitidas aquéllas que cumplan con los siguientes requisitos:

- Estén permitidas por la legislación aplicable en cada país, por los principios éticos de sus respectivas culturas y por la normativa interna.
- No sean contrarias a los valores de ética y transparencia adoptadas por el Grupo.

- No perjudiquen la imagen de NH Hoteles.
- Sean entregadas o recibidas en virtud de una práctica comercial o uso social de cortesía generalmente aceptado, o consistan en objetos o atenciones con un valor simbólico o económicamente poco relevante.

Asimismo los Empleados se abstendrán de realizar pagos con objeto de facilitar o agilizar trámites, consistentes en la entrega de dinero o bienes en especie, cualquiera que fuera su importe, a cambio de asegurar o agilizar el curso de un trámite o actuación frente a cualquier órgano judicial, administración pública u organismo oficial en cualquier lugar del mundo.

También se encuentra prohibido por el Grupo, siquiera sea para conseguir un beneficio para el mismo, toda influencia sobre algún funcionario o autoridad derivada de la relación personal de algún Empleado.

→ Blanqueo de capitales e irregularidades en los pagos

Los Empleados del Grupo prestarán especial atención a los pagos en metálico que resulten inusuales atendiendo a la naturaleza de la operación, a los realizados mediante cheques al portador o a aquellos efectuados en divisas distintas de las previamente acordadas, comunicando a través de los cauces y procedimiento establecidos en este Código de Conducta aquéllos que entienda que son irregulares.

NH Hoteles tiene establecido un protocolo de autorización para aceptar pagos en metálico de más de 80.000 Euros.

También se notificarán aquellos pagos en los que el ordenante o beneficiario sea un tercero no mencionado en los correspondientes contratos así como los realizados en cuentas que no resulten las habituales en las relaciones con una determinada entidad, compañía o persona.

→ Prostitución y corrupción de menores

La prostitución se define como la actividad a la que se dedica quien mantiene relaciones sexuales con otras personas, a cambio de dinero u otros bienes.

NH Hoteles tomará todas las medidas encaminadas a evitar que la actividad hotelera sea utilizada para fines de prostitución o de promoción de la prostitución.

NH Hoteles es especialmente sensible al abuso de menores de edad y extremará todas las precauciones y tomará todas las medidas posibles ante sospechas de que menores de edad estén siendo usados para fines de prostitución.

→ Conflicto de intereses y lealtad al Grupo

1. Conflicto de interés para Empleados que no ostenten la condición de miembros de órganos de administración de sociedades del Grupo ni Directivos del Grupo.

Se considerará que existe conflicto de interés en todas aquellas situaciones en las que entren en colisión, de forma directa o indirecta, el interés del Grupo y el interés personal de alguno de los Empleados.

El Grupo respeta la participación de los Empleados en otras actividades financieras o empresariales, siempre que la normativa interna no disponga lo contrario, que tales actividades sean legales y que no entren en concurrencia u originen posibles conflictos de interés con sus responsabilidades como empleados de NH Hoteles.

Todo Empleado deberá evitar situaciones que pudieran suponer un conflicto entre sus intereses personales y los del Grupo, debiendo abstenerse de representar a NH Hoteles, intervenir o incluir en la toma de decisiones en las cuales, directa o indirectamente, ellos mismos o una Persona Vinculada a ellos tuvieran un interés personal.

A estos efectos se entenderá por Persona Vinculada a los Empleados:

- El cónyuge del Empleado o las personas con análoga relación de afectividad.
- Los ascendientes, descendientes y hermanos del Empleado o del cónyuge del Empleado.

2. Conflictos de interés para Personas Sometidas a Reglas Sustantivas de Conflictos de Interés Sin perjuicio de lo recogido en el apartado (1) anterior, NH Hoteles considera necesaria la adopción de normas más estrictas en cuanto a la regulación de situaciones de conflictos de interés que pudiera concurrir en los Directivos del Grupo, los miembros de los órganos de Administración de las sociedades del Grupo y aquellas personas que expresamente pudiera designar la Comisión de Auditoría y Control, en atención a la posibilidad de que en ellas concurren potenciales conflictos de interés considerando el cargo que desempeñen en el Grupo (el conjunto de las antes citadas personas será definido en adelante como “Personas Sometidas a Reglas Sustantivas de Conflictos de Interés”).

Quedará prohibida la realización por parte de las Personas Sometidas a Reglas Sustantivas de Conflictos de Interés por cuenta propia o ajena de actividades que se desarrollen en competencia directa con la sociedad.

Se considerará que existe conflicto de interés en las siguientes situaciones:

- En todas aquéllas en las que entren en colisión, de forma directa o indirecta, el interés del Grupo y el interés personal de la Persona Sometida a Reglas Sustantivas de Conflictos de Interés. Existirá interés personal en la Persona Sometida a Reglas Sustantivas de Conflictos de Interés cuando el asunto afecte a dicha persona o a una Persona Vinculada; en el caso de los administradores de sociedades del Grupo en quienes concurra la condición de consejero dominical, se entenderá que existe conflicto de interés cuando el asunto en cuestión afecte al accionista o accionistas que le propusieron o efectuaron su nombramiento o a personas relacionadas directa o indirectamente con ellos. A estos efectos se entenderá por Persona Vinculada cualquiera de las definidas en el artículo 231 de la Ley de sociedades de capital.

- Cuando el Consejero ostente alguna participación u ocupe el cargo de administrador o de dirección de una sociedad que tenga un objeto social total o parcialmente análogo al del Grupo.

A estos efectos, se entenderá por Persona Vinculada a la Persona Sometida a Reglas Sustantivas de Conflictos de Interés:

- ▲ El cónyuge del administrador o las personas con análoga relación de afectividad.
- ▲ Los ascendientes, descendientes y hermanos o de su cónyuge
- ▲ Los cónyuges de los ascendientes, de los descendientes y de los hermanos.
- ▲ Las sociedades en las que, por sí o por persona interpuesta, se encuentre en alguna de las situaciones contempladas en el apartado primero del artículo 42 del Código de Comercio .

Respecto del administrador persona jurídica, se entenderán que son personas vinculadas las siguientes:

- ▲ Los socios que se encuentren, respecto del administrador persona jurídica, en alguna de las situaciones contempladas en el apartado primero del artículo 42 del Código de Comercio.
- ▲ Los administradores, de derecho o de hecho, los liquidadores, y los apoderados con poderes generales del administrador persona jurídica.
- ▲ Las sociedades que formen parte del mismo grupo y sus socios.
- ▲ Las personas que respecto del representante del administrador persona jurídica tengan la consideración de personas vinculadas a los administradores de conformidad con lo que se establece en el párrafo anterior.

La Persona Sometida a Reglas Sustantivas de Conflictos de Interés que incurra en un conflicto de interés deberá comunicar esta situación por escrito mediante notificación dirigida al Secretario de la Comisión de Auditoría y Control. En la comunicación, la persona afectada deberá indicar si el conflicto le afecta personalmente o a través de una Persona Vinculada, en cuyo caso deberá identificarla. Asimismo, precisará la situación que diera lugar al conflicto,

Existe un grupo cuando varias sociedades constituyan una unidad de decisión. En particular, se presumirá que existe unidad de decisión cuando una sociedad, que se calificará como dominante, sea socio de otra sociedad, que se calificará como dependiente, y se encuentre en relación con ésta en alguna de las siguientes situaciones:

1. Posea la mayoría de los derechos de voto.
2. Tenga la facultad de nombrar o destituir a la mayoría de los miembros del órgano de administración.
3. Pueda disponer, en virtud de acuerdos celebrados con otros socios, de la mayoría de los derechos de voto.
4. Haya designado exclusivamente con sus votos a la mayoría de los miembros del órgano de administración, que desempeñen su cargo en el momento en que deban formularse las cuentas consolidadas y durante los dos ejercicios inmediatamente anteriores. Este supuesto no dará lugar a la consolidación si la sociedad cuyos administradores han sido nombrados, está vinculada a otra en alguno de los casos previstos en las dos primeras letras de este apartado.

A estos efectos, a los derechos de voto de la entidad dominante se añadirán los que posea a través de otras sociedades dependientes o a través de personas que actúen en su propio nombre pero por cuenta de la entidad dominante o de otras dependientes, o aquéllos de los que disponga concertadamente con cualquier otra persona.

Se presumirá igualmente que existe unidad de decisión cuando, por cualesquiera otros medios, una o varias sociedades se hallen bajo dirección única. En particular, cuando la mayoría de los miembros del órgano de administración de la sociedad dominada sean miembros del órgano de administración o altos directivos de la sociedad dominante o de otra dominada por ésta.

detallando, en su caso, el objeto y las principales condiciones de la operación o decisión proyectada, su importe o evaluación económica aproximada, así como el departamento o la persona de la Sociedad o de cualquiera de las sociedades del Grupo con la que se hubieran iniciado los correspondientes contactos.

Ante cualquier duda sobre si la Persona Sometida a Reglas Sustantivas de Conflictos de Interés podría encontrarse en un supuesto de conflicto de interés por cualquier causa, ésta deberá trasladar la consulta al Secretario de la Comisión de Auditoría y Control. La persona afectada deberá asimismo abstenerse de realizar cualquier actuación hasta que el Secretario conteste a su consulta, debiendo elevarla a la Comisión de Auditoría y Control para su evaluación y decisión si la operación fuere calificada como operación vinculada.

La Persona Sometida a Reglas Sustantivas de Conflictos de Interés deberá abstenerse de asistir e intervenir en las fases de deliberación y votación de aquellos asuntos en los que se halle incurso en conflicto de interés. Dicho deber de abstención se hará efectivo en las sesiones del órgano de administración o de cualquier otro órgano social o comité encargado de adoptar la decisión correspondiente en el que normalmente participe la persona afectada por el Conflicto de Interés.

El Secretario de la Comisión de Auditoría y Control de NH HOTELES S.A. elaborará un Registro de Conflictos de Interés de Personas Sometidas a Reglas Sustantivas de Conflictos de Interés que estará constantemente actualizado, con información detallada sobre cada una de las situaciones producidas. La información contenida en dicho Registro se pondrá a disposición de la Comisión de Auditoría y Control.

→ Operaciones Vinculadas

Sin perjuicio de las situaciones de conflicto de interés en sentido estricto definidas anteriormente, NH Hoteles considera prioritario establecer un procedimiento que regula la realización de Operaciones Vinculadas al entender que podría dar lugar en sí a una situación de conflicto de interés.

En este sentido se entenderá por Operación Vinculada toda transacción que el Grupo realice en el que se den las siguientes circunstancias:

- Que intervenga cualquiera de las personas siguientes: a) quien tenga la consideración de Persona Sometida a Reglas Sustantivas de Conflictos de Interés de la Sociedad; b) quien tenga la condición de accionista significativo de cualquiera de las sociedades que integran el Grupo NH Hoteles; c) quien tenga la consideración de Persona Vinculada con las anteriores, según la definición dada anteriormente entre sociedades pertenecientes al mismo grupo de sociedades.
- Que, como consecuencia de la transacción se produzca una transferencia de recursos, servicios, derechos u obligaciones, con independencia de que exista o no contraprestación, entre cualquiera de las personas referidas en el apartado anterior con cualquier sociedad perteneciente al Grupo NH Hoteles.

Toda transacción a que se refiere este apartado quedará sometida, en todo caso, a la autorización previa del Consejo, previo informe favorable de la Comisión de Auditoría y Control de NH Hoteles S.A.

En el caso de tratarse de transacciones dentro del curso ordinario de los negocios sociales y que tengan carácter habitual y recurrente bastará la autorización genérica de la línea de operaciones y de sus condiciones de ejecución.

La autorización del Consejo de Administración no se entenderá, sin embargo, precisa respecto

de aquellas transacciones que cumplan simultáneamente las condiciones siguientes: que se realicen en virtud de contratos cuyas condiciones están estandarizadas; que se realicen en condiciones de mercado y en condiciones generales aplicables a empresas del Grupo, y que su cuantía no supere el 1% de los ingresos anuales de NH Hoteles con arreglo a las cuentas anuales consolidadas auditadas del último ejercicio cerrado a la fecha de la operación de que se trate.

En el caso de que la autorización del Consejo de Administración no fuera preceptiva por no concurrir los requisitos previstos en el párrafo anterior, las Personas Sometidas a Reglas Sustantivas de Conflictos de Interés, los accionistas y los responsables de los departamentos encargados de formalizar las operaciones vinculadas que se celebren entre sociedades del Grupo deberán informar por escrito sobre las transacciones en que intervengan o, en su caso, sus respectivas Personas Vinculadas, mediante notificación dirigida al Secretario de la Comisión de Auditoría y Control. Dicha comunicación deberá enviarse con carácter semestral, dentro de la primera semana de los meses de enero y de julio de cada año natural.

La comunicación deberá incluir el siguiente contenido:

- ▲ Naturaleza de la operación.
- ▲ Fecha en la que se originó la operación.
- ▲ Condiciones y plazos de pago.
- ▲ Identidad de la persona que ha realizado la transacción y relación, en su caso, con la persona Sometida a Reglas Sustantivas de Conflictos de Interés.
- ▲ Importe de la transacción
- ▲ Otros aspectos relevantes, tales como políticas de precios, garantías otorgadas y recibidas, así como cualquier otro aspecto de las operaciones que permita una adecuada interpretación de la transacción efectuada, incluyendo información sobre operaciones que no hayan sido efectuadas en condiciones de mercado.

A estos efectos, el Secretario de la antes citada Comisión enviará semestralmente a los Consejeros y a las Personas Sometidas a Reglas de Conflictos de Interés una comunicación requiriéndoles la información oportuna que deben remitir a la Sociedad.

El Secretario de la Comisión de Auditoría y Control de la Sociedad elaborará un Registro de las transacciones que se realicen con las Personas sometidas a Reglas Sustantivas de Conflicto de Interés, Accionistas Significativos, sociedades del Grupo o con las respectivas Personas Vinculadas. La información contenida en dicho Registro se pondrá periódicamente a disposición del Consejo de Administración. Las transacciones que integren el referido Registro serán objeto de publicidad en los supuestos y con el alcance previstos en la normativa aplicable.

→ Régimen aplicable a Sotogrande S.A.

Lo dispuesto en el presente apartado será igualmente aplicable a las sociedades integrantes del Grupo Sotogrande S.A. si bien las comunicaciones y autorizaciones en el previstas se harán y adoptarán, respectivamente, por el Secretario de la Comisión de Auditoría y Control y la Comisión de Auditoría y Control, respectivamente, de Sotogrande S.A.

Compromisos frente al Mercado de Valores:

El Grupo ha aprobado un Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores que determina los principios de comportamiento y de actuación que deben seguirse en relación con las operaciones realizadas en los mercados de valores. Sin perjuicio de que el ámbito de aplicación de dicho Reglamento se limite a los miembros del Consejo de Administración, Directivos, personas vinculadas a los mismos y asesores externos con acceso a la información reservada, todos los empleados deberán conocer y respetar las normas de conducta contenidas en la Ley del Mercado demás normas dictadas en su desarrollo. En este sentido y para garantizar lo anterior, NH Hoteles fomentará el conocimiento de las citadas normas entre los Empleados.

Compromiso Respeto de Competidores:

El Grupo no actuará deslealmente con los competidores aprovechando información confidencial que pudieran obtener fuera de los cauces legales, y velará por el respeto mutuo y la consecución de un libre mercado.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN

ASESORAMIENTO



Para la toma de decisiones que puedan poner en riesgo el cumplimiento de los principios de actuación, los Empleados deberán analizar:

- La legalidad de la acción
- Su capacidad para adoptarla
- El potencial impacto en los medios de comunicación
- La compatibilidad con el principio de integridad empresarial y demás criterios de idoneidad

En caso de duda, los Empleados deben consensuar la decisión con su superior inmediato y visitar el canal web de principios de actuación en el que se facilitará información relativa a los siguientes extremos:

- Acceso a cursos de formación
- Copias adicionales de este Código de Conducta
- Un canal de aportes y sugerencias para futuras actualizaciones de este documento
- Documento de cuestiones más frecuentes (FAQs)
- Como última vía, los Empleados pueden plantear solicitar asesoramiento a los Departamento de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos o Auditoría Interna

PROCEDIMIENTO PARA NOTIFICAR DENUNCIAS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Todos los Empleados del Grupo tienen la obligación de cumplir y contribuir al cumplimiento del presente Código.

En este sentido NH Hoteles ha establecido un procedimiento que permita a los Empleados notificar de forma totalmente anónima cualquier incumplimiento de los principios recogidos en el presente Código de forma confidencial y sin temor a represalias.

El procedimiento de notificación y tratamiento de posibles incumplimientos y denuncias del Código Ético será administrado por el Director Corporativo del Departamento Interno de Auditoría del Grupo (en adelante, el “Gestor de las Denuncias”).

Esta persona actuará de forma independiente dando cuenta de su actividad al final de cada ejercicio a la Comisión de Auditoría y Control de NH Hoteles, S.A.

Cualquier Empleado del Grupo podrá denunciar los presuntos incumplimientos que detecte del Código de Conducta en cualquiera de las sociedades del Grupo o en los Sujetos Obligados y, en general, en el conjunto de los Destinatarios.

Las denuncias se cursarán preferentemente por vía electrónica en un canal habilitado expresamente al efecto en la intranet de NH Hoteles en el apartado Código de Conducta, a través del cual y sin conocimiento de esta se transmitirán por vía electrónica las denuncias al Gestor de las Denuncias. Adicionalmente las denuncias se podrán enviar por correo postal a la atención del Director Corporativo de Auditoría Interna de NH Hoteles, S.A., dirección Santa Engracia 120, 28003 Madrid, España.

El Gestor de las Denuncias analizará la información presentada, solicitará las pruebas correspondientes y, si procede, presentará los expedientes con toda la información que posea al Presidente del Consejo de Administración de NH Hoteles, S.A. Si la denuncia está relacionada con algún miembro del Comité de Dirección del Grupo o del Consejo de Administración de NH Hoteles, S.A., será presentada al Presidente de la Comisión de Auditoría.

Para poder recibir y dar por válida una denuncia deberán existir los siguientes elementos:

- Denunciante con nombre y apellidos y con número de DNI
- Argumentos o pruebas veraces y precisas que soporten al denuncia
- Persona o colectivo denunciado

El procedimiento asegurará el anonimato, la confidencialidad en todas sus fases y la no represalia y. El Gestor de Denuncias firmará un Acuerdo de Confidencialidad que, en caso de incumplimiento, podrá ocasionar las demandas por daños y perjuicios que se estimen oportunas.

No obstante aquéllas denuncias que no incluyan la identidad del denunciante serán evaluadas y tramitadas si las pruebas aportadas y las posteriores investigaciones evidencian un incumplimiento real y objetivamente demostrable.

Todo Empleado tiene la posibilidad de realizar preguntas, buscar consejo y plantear cuestiones asociadas al cumplimiento del Código de Conducta y políticas asociadas a través del canal de ayuda confidencial disponible en la Intranet.

Los proveedores y resto de grupos de interés podrán comunicar así mismo supuestas irregularidades del Código de Conducta, enviando un Email a la dirección codeofconduct@nh-hotels.com

Las cuestiones pueden ser comunicadas de forma anónima o personal. No obstante, la identificación del comunicante, y la mayor información que éste pueda aportar, permitirán a NH Hoteles una mejor y más exhaustiva investigación y posibilidad de respuesta a la denuncia, consulta o sugerencia que se plantee.

Quienes soliciten consejo o quieran comunicar un incidente serán tratados con respeto y dignidad, de acuerdo a los siguientes principios:

- ▲ **Confidencialidad:** los datos y las declaraciones realizadas se examinarán con estricta confidencialidad.
- ▲ **Exhaustividad:** la información recibida sobre potenciales incumplimientos del Código de Conducta serán investigadas detallada y completamente para determinar la veracidad de la situación declarada.
- ▲ **Respeto:** en todo momento se tendrán en consideración los derechos de aquellas personas involucradas en potenciales incumplimientos. Antes de realizar valoraciones sobre las situaciones declaradas, las personas y/o empleados afectados tendrán el derecho de trasladar las razones y explicaciones que juzguen necesarias.
- ▲ **Fundamento:** cualquier decisión deberá ser adoptada de forma razonada, proporcionada, apropiada y considerando las circunstancias y entorno de los hechos.

Esperamos que nuestros empleados y directivos actúen de forma profesional y de acuerdo a los más elevados estándares de integridad. El uso de los canales de ayuda confidencial debe ser consistente con esta responsabilidad.

VIGENCIA

El presente Código de Conducta entrará en vigor el día 24 de mayo de 2011, fecha de su aprobación por el Consejo de Administración de NH Hoteles, S.A. y deroga y sustituye el anterior Código de Conducta de NH Hoteles, S.A. y se complementará con lo establecido en el Reglamento Interno de Conducta de NH Hoteles, S.A. en los Mercados de Valores, el Reglamento del Consejo de Administración y demás normas reguladoras de las conductas, los procesos y las operaciones que realicen las personas incluidas en el apartado relativo al ámbito subjetivo de aplicación.

Teniendo en cuenta que el Grupo opera en distintos países, en el caso de que el contenido del presente Código difiriera con normas y regulaciones locales, los empleados aplicarán preferentemente aquella norma que sea más estricta.

