

HILTON

Verhaltenskodex

Hilton

Willkommen BEIM VERHALTENSKODEX!

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Wie Sie alle wissen, haben wir das außerordentliche Privileg, Tag für Tag Millionen von Menschen zu begegnen und ihnen zu zeigen, dass Hilton wirklich das gastfreundlichste Unternehmen der Welt ist. Diese Begegnungen sind der Schlüssel zu unserem Erfolg, und Sie als unsere Mitarbeiter sind das Herzstück des Ganzen.

Unsere Teams in aller Welt haben eine gemeinsame Motivation: Unser Leitbild, unser Auftrag und unsere Werte inspirieren uns dazu, uns weit über das übliche Maß hinaus für unsere Gäste, Eigentümer, unser soziales Umfeld und füreinander zu engagieren. Weil wir alle fest entschlossen sind, unseren Gästen ein einzigartiges Erlebnis der Gastfreundschaft zu vermitteln, müssen wir uns immer wieder an den Verhaltenskodex von Hilton erinnern. Er verpflichtet uns zur Wahrung höchster ethischer Maßstäbe.

Ich danke Ihnen, dass Sie sich die Zeit nehmen, unseren Verhaltenskodex wieder einmal durchzulesen – und ich danke Ihnen für Ihre Bereitschaft, den Verhaltenskodex in Ihrem Alltag kompromisslos einzuhalten.



Mit freundlichen Grüßen,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Chris Nassetta'.

Chris Nassetta
President & Chief Executive Officer
Hilton

PLATTFORM „OUR PURPOSE“ – WORAUF ES UNS ANKOMMT

Unsere Plattform „Our Purpose“ beinhaltet unser Leitbild, unseren Auftrag an uns selbst und unsere Werte. Sie sorgt dafür, dass wir uns weltweit als einheitliche und ganzheitliche Marke präsentieren, und sie verleiht unserer Marke eine tiefere Bedeutung.

Dadurch schafft sie ein echtes Zusammengehörigkeitsgefühl im gesamten Unternehmen. Sie definiert, worauf es allen unseren Zielgruppen und uns selbst ankommt: Unseren Gästen, unseren Mitarbeitern, unseren Eigentümern und Aktionären und unserem sozialen Umfeld.

UNSER LEITBILD

Wir schenken der Welt das Licht und die Wärme der Gastfreundschaft, indem wir Menschen außergewöhnlich schöne Erlebnisse bescheren – jedem Gast, in jedem Hotel bei jedem Besuch.

UNSER AUFTRAG

Wir wollen das gastfreundlichste Unternehmen der Welt sein, indem wir unseren Gästen unvergesslich schöne Erinnerungen, unseren Mitarbeitern echte Entfaltungsmöglichkeiten und unseren Eigentümern hohe Wertschöpfung verschaffen und unser soziales Umfeld positiv beeinflussen.

UNSERE WERTE

Hospitality (Gastfreundschaft)

Wir setzen uns mit Leidenschaft dafür ein, unseren Gästen einen unvergleichlichen Service zu bieten.

Integrity (Integrität)

Wir tun stets, was moralisch richtig ist.

Leadership (Führungsanspruch)

Wir überzeugen durch Führungsqualitäten – sowohl als Branchenführer und als auch in unserem sozialen Umfeld.

Teamwork (Teamgeist)

Wir zeigen in allem, was wir tun, echten Teamgeist.

Ownership (Verantwortung)

Wir legen Rechenschaft über unser Verhalten und unsere Entscheidungen ab.

Now (Handlungsbereitschaft)

Wir handeln sofort, entschieden und diszipliniert.

INHALTSÜBERSICHT

**BRAUCHEN
SIE HILFE?**

INTEGRITÄT - GRUNDLAGE UNSERER UNTER- NEHMENSKULTUR

Der gute Ruf von Hilton und jedem einzelnen seiner Hotels war und ist der Schlüssel zu unserem Erfolg – gestern, heute und morgen.

Jeder von uns trägt die persönliche Verantwortung für die Integrität seines Handelns und damit für die Förderung des guten Rufes von Hilton sowie für die Aufrechterhaltung eines gesunden Arbeitsumfelds. Integrität zu besitzen bedeutet, dass wir uns stets moralisch korrekt verhalten und unsere Mitmenschen dazu anhalten, das gleiche zu tun.

Dieser Verhaltenskodex ist ein Leitfaden, der uns zeigt, wie wir unser Verhalten im Hotelgewerbe gemeinsam an höchsten ethischen Maßstäben ausrichten können. Er legt die Grundprinzipien fest, an die wir uns alle halten müssen. Außerdem erläutert er, wie wir Besorgnisse melden und Rat einholen können. Im Mittelpunkt all dessen steht unsere kompromisslose Selbstverpflichtung zur Integrität und zur Ausübung unserer Geschäftstätigkeit im Einklang mit den Gesetzen. Diese auf Integrität gegründete Unternehmenskultur bestimmt unseren Umgang miteinander und mit unseren Gästen, unseren Geschäftspartnern und unserem sozialen Umfeld. Sie ist der Schlüssel zur Verwirklichung unseres Auftrags an uns selbst: Das führende Hotelunternehmen zu sein.

WER IST AN DIESEN VERHALTENSKODEX GEBUNDEN?

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter, Vorstandsmitglieder und Aufsichtsratsmitglieder der Hilton Worldwide Holdings Inc. und ihrer Tochtergesellschaften (zusammenfassend „Hilton“) und für die Mitarbeiter aller Hotels, die Hilton gehören oder von Hilton bewirtschaftet bzw. betrieben werden. In diesem Verhaltenskodex bezeichnen wir alle Personen, die an die darin enthaltenen Prinzipien und Regeln gebunden sind, als „Mitarbeiter“.

UNSER VERHALTENSKODEX IST – WIE UNSER UNTERNEHMEN SELBST – GLOBAL

Wir sind der Überzeugung, dass die unterschiedliche Prägung und die verschiedenartigen Lebenserfahrungen unserer Mitarbeiter, Gäste, Lieferanten, Partner und Eigentümer unser Unternehmen stärker machen. Darüber hinaus respektieren wir die vielen unterschiedlichen gesellschaftlichen Umgebungen in aller Welt, in denen wir leben, arbeiten und uns einbringen, und bemühen uns nach besten Kräften, ihren jeweiligen Bedürfnissen gerecht zu werden.

ERWARTUNGEN AN ALLE UNSERE MITARBEITER

Von Ihnen als Hilton-Mitarbeiter wird erwartet, dass Sie...

- ...in allem, was Sie im Namen und Auftrag von Hilton tun, höchsten ethischen Standards genügen,
- ...die für Ihre Arbeit geltenden Regeln, Gesetze und Vorschriften kennen und befolgen,
- ...sich erkundigen und Rat einholen, wenn Sie nicht sicher sind, wie Sie sich verhalten sollen,
- ...Probleme und Anliegen melden, sobald sie auftauchen.

Zu den Leitprinzipien von Hilton gehört Integrität. Wir tun stets, was moralisch richtig ist.

ZUSÄTZLICHE ERWARTUNGEN AN FÜHRUNGSKRÄFTE VON HILTON

Zusätzlich zu den für alle Mitarbeiter verbindlichen Pflichten weist dieser Verhaltenskodex den Führungskräften von Hilton besondere Verantwortung zu. Von den Führungskräfte bei Hilton wird zusätzlich erwartet, dass sie...

- ...höchsten Ansprüchen hinsichtlich Integrität gerecht werden. Geben Sie Beispiel, dann werden Andere folgen!
- ...eine Unternehmenskultur schaffen, die auf der Einhaltung geltender Regeln fußt, und sicherstellen, dass die Geschäftsergebnisse den Mitarbeitern nie wichtiger sind als rechtlich und ethisch einwandfreies Handeln.
- ...Themen der Ethik und der Regelkonformität mit ihren Mitarbeitern besprechen und sicherstellen, dass jeder Mitarbeiter die Compliance-Schulungen absolviert und alle sonstigen diesbezüglichen Anforderungen erfüllt.
- ...eine Arbeitsatmosphäre schaffen, in der jeder Mitarbeiter seine Meinung frei äußern kann, und Meldungen möglicher Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder gegen Gesetze bereitwillig entgegennehmen.
- ...sicherstellen, dass Meldungen mutmaßlicher Regelverstöße unverzüglich an das **Legal Compliance Team** weitergeleitet werden.
- ...Mitarbeiter, die Meldung erstattet haben, vor Vergeltungsmaßnahmen schützen und gegebenenfalls die Vertraulichkeit der Ermittlungen sicherstellen.

ORIENTIERUNGSHILFEN

Dieser Verhaltenskodex nimmt auf eine Reihe von Gesetzen, Regelwerken und internen Vorschriften Bezug, die für die Mitglieder des weltweiten Hilton-Teams gelten. Gesetzestexte sind oft schwer verständlich. Besonders dann, wenn neue Geschäftsfelder, Prozesse oder Maßnahmen eingeführt werden, ist es wichtig, auf die Einhaltung der Gesetze zu achten. Sollten Sie Fragen zum Verhaltenskodex oder zu anwendbaren Gesetzen oder Vorschriften haben, wenden Sie sich bitte an...

- Ihren direkten Vorgesetzten
- den Abteilungsleiter der nächst höheren Ebene
- Ihren Ansprechpartner in der Personalabteilung (HR)
- das **Legal Compliance Team**.

INITIATIVE ERGREIFEN

Von unseren Mitarbeitern wird erwartet, dass sie mutmaßliche Regelverstöße melden. Nur wenn wir mögliche Verstöße gegen Gesetze oder interne Vorschriften zur Sprache bringen, kann Hilton eingreifen, bevor aus kleinen Problemen große Probleme werden. Zur Meldung mutmaßlicher Regelverstöße stehen Ihnen mehrere Möglichkeiten zur Verfügung:

Am Arbeitsplatz

Sie können Besorgnisse direkt an die Hilton-Hotline melden (siehe Abschnitt „Meldungen an die Hilton-Hotline“ unten). Sie können sich aber auch an eine der folgenden Stellen wenden:

- Ihren direkten Vorgesetzten
- den Abteilungsleiter der nächst höheren Ebene
- Ihren Ansprechpartner in der Personalabteilung (HR)
- jede beliebige Führungskraft bei Hilton

Die angesprochene Person wird sich darum kümmern, dass Ihr Anliegen zur Prüfung und Klärung an das **Legal Compliance Team** weitergeleitet wird.

Meldungen an die Hilton-Hotline

- Online unter www.hiltonhotline.com
- Telefonisch ist die Hotline rund um die Uhr erreichbar (die Telefonnummer finden Sie auf der Website der Hotline sowie in den einschlägigen gedruckten Unterlagen an Ihrem Arbeitsplatz).

Die Hotline wird von einem externen, unabhängigen Unternehmen betrieben, das die Informationen erfasst und an das **Legal Compliance Team** weiterleitet.

In den USA und vielen anderen Ländern haben Sie die Möglichkeit, der Hilton-Hotline Anliegen anonym zu melden. In manchen Ländern dürfen der Hotline allerdings nur bestimmte Arten von Sachverhalten gemeldet werden, und nicht überall sind anonyme Meldungen zulässig. Selbstverständlich befolgt Hilton die jeweiligen Landesgesetze, die für unsere Hotline gelten.

Zu den Leitprinzipien von Hilton gehört „Ownership“, was soviel bedeutet wie „persönliches Verantwortungsbewusstsein“. Wir legen Rechenschaft über unser Verhalten und unsere Entscheidungen ab.

KEINE VERGELTUNG!

Wir wünschen uns bei Hilton eine Unternehmenskultur, in der Mitarbeiter Fragen stellen und Anliegen vortragen können, ohne Racheakte befürchten zu müssen. Hilton untersagt Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in ehrlicher Absicht Rat suchen, ein Anliegen melden oder Ermittlungen unterstützen. Nach Maßgabe geltenden Rechts können Mitarbeiter, die sich an Vergeltungsakten beteiligen, disziplinarisch belangt werden. Dies schließt eine mögliche Entlassung mit ein.

VERTRAULICHKEIT

Zum Schutz der Vertraulichkeit aller Personen, die in ehrlicher Absicht Meldung über tatsächliche oder mutmaßliche Regelverstöße erstatten, ergreift Hilton soweit möglich angemessene Maßnahmen.

ERMITTLUNG GEMELDETER VERSTÖSSE

Bei Hilton werden Meldungen mutmaßlichen Fehlverhaltens ernst genommen. Auf solche Meldungen hin führen wir zeitnah geeignete Ermittlungen durch. Dabei wird Vertraulichkeit gewahrt, soweit dies angemessen und möglich und mit dem Ermittlungsinteresse und der Aufklärung gemeldeter Verstöße vereinbar ist. Es ist wichtig, dass Mitarbeiter mutmaßliche Verstöße gegen unsere internen Vorschriften promptly melden. Bei Ermittlungen sind häufig komplexe Zusammenhänge zu klären; nur bei prompter Meldung kann Hilton wirksam einschreiten. Eventuell werden Sie gebeten, bei Ermittlungen mitzuwirken. Wenn Ihnen dabei nicht mitgeteilt wird, dass Ihre Mithilfe freiwillig ist, sind Sie verpflichtet, mit den Ermittlern von Hilton zu kooperieren und ihre Fragen vollständig und wahrheitsgemäß zu beantworten.

VERSTÖSSE GEGEN DEN VERHALTENSKODEX

Nach Maßgabe geltenden Rechts setzt jeder Verstoß gegen Gesetze oder die in diesem Verhaltenskodex beschriebenen Regelwerke und jedes sonstige ungebührliche oder gesetzeswidrige Verhalten den jeweiligen Mitarbeiter möglichen Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung sowie eventueller gerichtlicher Verfolgung aus. Im Rahmen des anwendbaren Rechts können auch Mitarbeiter mit Leitungsfunktion disziplinarisch belangt werden, wenn sie Regelverstöße anordnen, genehmigen, in Kauf nehmen oder davon Kenntnis haben und sie nicht unverzüglich melden und Gegenmaßnahmen ergreifen.

FRAGEN UND ANTWORTEN

Muss ich mit unangenehmen Folgen rechnen, wenn ich etwas Verdächtiges melde, sich aber dann herausstellt, dass alles in Ordnung war?

Nein. Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie mutmaßliche illegale oder ethisch inakzeptable Vorgänge in ehrlicher Absicht melden. Nur dann, wenn Sie wissen, dass Sachverhalte mutwillig falsch oder verzerrt dargestellt wurden, sollten Sie auf die Meldung verzichten.

Was geschieht, wenn ich die Hilton-Hotline anrufe?

Anrufe bei der Hilton-Hotline werden von eine(m/r) Berater(in) entgegengenommen, der/ die bei dem unabhängigen externen Hotline-Betreiberunternehmen tätig ist. Diese Person hört sich Ihre Meldung an, stellt Ihnen einige Fragen und fertigt dann einen detaillierten Bericht über Ihre Meldung an. Die erfassten Informationen werden von dem externen Unternehmen dann an das **Legal Compliance Team** übermittelt, das über die weiteren Folgemaßnahmen zu Ihrer Meldung oder Anfrage entscheidet. Eine über das Online-Tool abgesetzte Meldung wird von dem Meldesystem an das **Legal Compliance Team** übermittelt. Es wird alles versucht, um auf Ihren Anruf rasch zu reagieren. Wenn Ermittlungen eingeleitet werden, veranlasst Hilton gegebenenfalls entsprechende Abhilfemaßnahmen.

Jeder von uns trägt einen Teil der Verantwortung für die Umsetzung dieses Verhaltenskodex, aber keiner wird dabei alleine gelassen. Eine Reihe von Menschen stehen bereit, um unsere Fragen zu beantworten und uns bei schwierigen Entscheidungen zu helfen. Im Zweifel gilt stets: Fragen Sie nach!

Wenn Sie mit einer schwierigen Entscheidung konfrontiert sind, sollten Sie sich die folgenden Fragen stellen. Sollten Sie auch nur eine davon nicht mit „Ja“ beantworten können, so holen Sie sich Rat, bevor Sie handeln!

- Ist dieses Verhalten legal?
- Ist es ethisch zu rechtfertigen?
- Ist es sozial zu verantworten?
- Entspricht es dem Verhaltenskodex, den internen Richtlinien und den Werten von Hilton?
- Würde dieses Verhalten in den Augen Anderer als angemessen erscheinen? (Würde es Ihrem Ruf schaden, wenn es in der Zeitung stünde?)
- Fördert es den guten Ruf von Hilton als Unternehmen mit hohem Ethos?

Wenn Sie die obigen Fragen beantwortet, aber immer noch Zweifel bezüglich des richtigen Verhaltens haben, sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten, dem **Legal Compliance Team** oder sonstigen in diesem Verhaltenskodex genannten Ansprechpartnern!

UNSERE MITARBEITER

Tag für Tag können wir als Mitarbeiter durch unser Handeln den guten Ruf von Hilton unmittelbar beeinflussen.

Deshalb sollten Sie sich im beruflichen Alltag stets so verhalten, wie es den Werten von Hilton entspricht. Als weltweit führendes Hotelunternehmen wissen wir, wie wichtig es ist, unsere Mitmenschen korrekt zu behandeln.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie die Leitprinzipien und Richtlinien von Hilton kennen und einhalten.

TOLERANZ UND FAIRNESS

Wir sind ein Unternehmen, das in unterschiedlichsten Kulturen tätig ist und eine große Vielfalt von Gästen bedient. Es ist uns wichtig, die Besonderheiten unserer jeweiligen kulturellen Umgebung verstehen zu lernen und eine für kulturelle Diversität aufgeschlossene Atmosphäre zu fördern. Wir erhalten unsere Wettbewerbsposition aufrecht, indem wir unsere Wertvorstellungen anwenden, die besten und fähigsten Menschen anwerben und die Vielfalt unserer Mitarbeiter, Gäste, Lieferanten, Partner und Aktionäre wertschätzen.

BELÄSTIGUNGS- UND DISKRIMINIERUNGSFREIER ARBEITSPLATZ

Hilton duldet keinerlei Form von Diskriminierung oder Belästigung von Menschen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit, Religion, Hautfarbe, nationalen Herkunft, sexuellen Orientierung, ihres Geschlechts oder Alters, einer Behinderung oder einer sonstigen durch Gesetz geschützten Eigenschaft. Jegliches Verhalten, jede Art der Meinungsäußerung und jedes sonstige Betragen, das in Bezug auf eine dem gesetzlichen Schutz unterliegende menschliche Eigenschaft einschüchternd, beleidigend oder feindselig wirkt oder Mitarbeiter auf sonstige Weise daran hindert, ihre Arbeit ordnungsgemäß auszuführen, ist inakzeptabel.

FRAGEN UND ANTWORTEN

Welche Beispiele verbotener Belästigung könnte man anführen?

Belästigung („Mobbing“) kann viele Formen annehmen. Beispiele sind:

- **Schriftliche oder verbale Beleidigungen oder Drohungen,**
- **Unerwünschte Bemerkungen, Witze, Verunglimpfungen oder diskriminierende Sticheleien,**
- **Streiche, die auf eine dem gesetzlichen Schutz unterstehende Eigenschaft einer Person anspielen und sie bloßstellen oder kränken,**
- **Ignorieren, Isolieren oder Ausgrenzen Einzelner aufgrund einer geschützten Eigenschaft,**
- **Öffentlich zur Schau gestellte oder am Arbeitsplatz herumgereichte Materialien mit diskriminierendem Inhalt oder**
- **Unerwünschter Körperkontakt.**

SICHERES UND GESUNDES ARBEITSUMFELD

Hilton legt großen Wert darauf, das Wohlbefinden und die Sicherheit seiner Gäste, Mitarbeiter und Geschäftskolleginnen und -kollegen zu gewährleisten. Sicherheit erfordert das Engagement jedes Einzelnen von uns. Hilton toleriert keinerlei Gewaltausübung oder Gewaltandrohung unter seinen Mitarbeitern. Hilton steht zu seiner Pflicht, die Gesetze zum Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz einzuhalten. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, sich mit den geltenden Gesetzen und Richtlinien des Arbeits- und Gesundheitsschutzes vertraut zu machen und diese einzuhalten. Darüber hinaus ist es die Pflicht jedes Einzelnen von uns, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken sowie Gefährdungen von außen zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren. Sollten Sie ein Sicherheitsrisiko erkennen, melden Sie es bitte unverzüglich!

Zu den Leitprinzipien von Hilton gehört „Teamwork“. Wir zeigen in allem, was wir tun, echten Teamgeist.

GESCHÄFTSETHIK

Hilton gründet seinen langjährigen Erfolg auf ehrliches Verhalten im Wettbewerb.

Wir lassen uns bei der Wahrnehmung der geschäftlichen Belange von Hilton von Integrität leiten, die höchsten Ansprüchen genügt. Wir behaupten uns im Wettbewerb durch unsere Preisgestaltung, unseren Service und unsere Qualität. Nach den gleichen Grundsätzen vergeben wir Aufträge an Dritte. Unsere geschäftlichen Entscheidungen orientieren sich an dem, was im besten Interesse von Hilton liegt, und bleiben stets unseren Werten treu.

EHRLICHES VERHALTEN IM GESCHÄFTSLEBEN

Hilton ist stets bestrebt, mit seinen Gästen, Geschäftspartnern, Konkurrenten und Mitarbeitern ehrlich und anständig umzugehen. Wir übervorteilen Andere nicht durch unehrliche Geschäftspraktiken und beteiligen uns auch nicht an derartigen Aktivitäten.

WERBUNG UND MARKETING

Unsere Werbe- und Marketing-Maßnahmen sind realistisch und wahrheitsgemäß. Irreführende Aussagen über uns selbst oder unsere Konkurrenz lehnen wir ab. Mitarbeiter, die in Marketing- bzw. Werbeaktivitäten von Hilton eingebunden sind oder dafür Verantwortung tragen, müssen mit der relevanten Gesetzgebung vertraut sein und sich ausnahmslos daran halten.

WETTBEWERB UND KARTELLRECHT

Hilton befolgt grundsätzlich alle anwendbaren Wettbewerbs- und Kartellgesetze und -vorschriften. Diese Gesetze sind dazu da, den Wettbewerb zu fördern und die Verbraucher zu schützen.

Es ist den Mitarbeitern untersagt, mit tatsächlichen oder potenziellen Konkurrenten über wettbewerbsrechtlich sensible Themen formelle oder informelle Vereinbarungen oder Absprachen zu treffen, Gespräche zu führen oder Informationen auszutauschen, beispielsweise über Preise oder die Hotelbelegung. Wir dürfen unter keinen Umständen mit einem Konkurrenzunternehmen Vereinbarungen in folgender Absicht treffen:

- **Manipulation, Festlegung oder Absprache von Preisen,**
- **Zuteilung von Produkten, Märkten oder Geschäftsgebieten,**
- **Boykottierung bestimmter Kunden oder Lieferanten oder**
- **Verzicht auf den Verkauf bestimmter Produkte.**

WAS SIE NICHT TUN DÜRFEN

- **Mit Konkurrenten Gespräche führen, die den Eindruck einer informellen Absprache über wettbewerbsrelevante Fragen erwecken könnten.**
- **Mit Konkurrenzunternehmen nicht öffentlich zugängliche Informationen über Preise oder Hotelauslastung austauschen.**
- **Vereinbarungen mit Lieferanten oder Kunden treffen, die den Wettbewerb auf unzulässige Weise behindern.**

WAS SIE TUN SOLLTEN

- **Sich im Wettbewerb hart, aber fair verhalten.**
- **Das **Legal Compliance Team** unverzüglich in Kenntnis setzen, wenn Sie glauben, dass Sie von einem Konkurrenten sensible wettbewerbsrelevante Informationen oder Geschäftsgeheimnisse erhalten haben.**

Zu den Leitprinzipien von Hilton gehört „Hospitality“, d. h. Gastfreundschaft. Wir setzen uns mit Leidenschaft dafür ein, unseren Gästen einen unvergleichlichen Service zu bieten. Und wir tun dies auf legale und ethisch untadelige Weise.

FRAGEN UND ANTWORTEN

Welche Arten von Hilton-internen Informationen dürfen Konkurrenten NICHT mitgeteilt werden?

Folgende Arten von Hilton-internen Informationen dürfen nicht an Konkurrenzunternehmen weitergegeben werden:

- **Preissätze (z. B. Gruppenermäßigungen, Durchschnittssätze, Timesharing-Sätze und -Preise)**
- **Preislisten, Preisnachlässe, Kredit- oder sonstige Konditionen**
- **Auslastungsquoten**
- **Regelungen für kostenlose Überlassung von Zimmern**
- **Margen, Provisionen, Skonti, Werbeaktionen**
- **Preise für Veranstaltungen**
- **Kautionen, Preisaufschläge, Preisspannen, Mindest- und Höchstpreise oder Preisformeln sowie**
- **Zeitlicher Verlauf von Preissteigerungen (oder Preissenkungen).**

Welche Arten von Hilton-internen Informationen dürfen Konkurrenten NICHT mitgeteilt werden?

Sie können sich mit Kollegen aus Konkurrenzunternehmen unterhalten, solange Sie keine wettbewerbsrechtlich verbotenen oder vertraulichen Informationen mit ihnen austauschen. Eine gute Faustregel lautet: Fragen Sie sich selbst, ob das, was Sie mit Kollegen besprechen, zu den Themen gehört, über die Sie üblicherweise mit jemandem reden, der Ihnen bzw. Hilton gerne Kunden wegnehmen möchte. Wenn die Antwort „Nein“ lautet, sollten Sie das Thema meiden.

SCHUTZ DES EIGENTUMS VON HILTON

Wir alle müssen das Eigentum von Hilton schützen, indem wir es verantwortungsbewusst, effizient und den internen Vorschriften von Hilton entsprechend verwenden. Zum Eigentum von Hilton gehören beispielsweise unsere Hotels, Bargeld, vom Unternehmen ausgegebene Kreditkarten, Ausrüstung und Verbrauchsmaterial sowie unser technisches und geistiges Eigentum.

Technisches Eigentum umfasst unter anderem Computer, Software, Telefone und Netzwerke. Zum geistigen Eigentum gehören etwa Marken, Geschäftsgeheimnisse, Eigentumsrechte, Patente, Logos und vertrauliche und urheberrechtlich geschützte Daten. Jegliches Eigentum von Hilton muss vor Missbrauch, Beschädigung und Diebstahl geschützt und darf nie zum persönlichen Vorteil oder zu gesetzeswidrigen Zwecken verwendet werden. Diebstahl, fahrlässiger Umgang und Verschwendung wirken sich unmittelbar auf unsere Erträge aus.

Von Ihnen wird erwartet, dass Sie beim Umgang mit E-Mail und Internet sorgsam abwägen. Wo es gesetzlich zulässig ist, behalten wir uns vor, alle Internet-Suchläufe, E-Mail-Korrespondenzen und sonstigen Aktivitäten, die Mitarbeiter unter Nutzung von Hilton-Eigentum ausführen, zu kontrollieren. Wenn Sie Hilton verlassen, müssen Sie alles Eigentum von Hilton an Hilton zurückgeben.

WAS SIE NICHT TUN DÜRFEN

- **Nutzung Hilton-eigener Ressourcen oder Arbeitszeiten zu externen Tätigkeiten.**
- **Verwendung von Hilton-Eigentum zur Verfolgung eigener finanzieller Interessen oder zum Nutzen von Freunden oder Angehörigen.**
- **Verwendung von Hilton-Eigentum zum Versenden, Empfangen oder Reproduzieren von gesetzeswidrigem Material oder zum illegalen Kopieren von Software, Musik, Büchern oder sonstigen urheberrechtlich geschützten Werken.**

WAS SIE TUN SOLLTEN

- **Schützen Sie das Eigentum von Hilton vor Missbrauch, Beschädigung und Diebstahl!**
- **Sorgen Sie dafür, dass Reisen und Aufwendungen zulasten von Hilton nur mit entsprechender Genehmigung und unter Vorlage von Belegen erfolgen!**

SCHUTZ UND NUTZUNG DER DATEN DRITTER

Hilton legt größten Wert auf den Schutz der Daten Dritter nach Maßgabe der anwendbaren Gesetze und entsprechender Vertragsbestimmungen. Im Mittelpunkt stehen dabei der Schutz der Privatsphäre und unserer Vertrauenswürdigkeit. Wir tolerieren keinen rechtswidrigen Erwerb, Besitz oder Gebrauch urheberrechtlich geschützter oder vertraulicher Informationen oder Geschäftsgeheimnisse von Konkurrenzunternehmen oder sonstigen Dritten, beispielsweise von Anbietern, Lieferanten, Eigentümern oder ehemaligen Mitarbeitern. Des Weiteren erfassen, schützen und verwenden wir persönliche Daten nur nach Maßgabe der Gesetze und zu legitimen Geschäftszwecken.

Beispiele sensibler Daten Dritter sind:

- Strategische Pläne und Präsentationen,
- Ausschreibungsangebote und Preisauskünfte,
- Nicht-öffentliche Informationen über Geschäftspartner, Kunden und Lieferanten,
- Informationen, die Verschwiegenheitsvereinbarungen unterliegen,
- Daten Dritter oder über Dritte, die als vertrauliche oder gesetzlich geschützte Unterlagen oder auf ähnliche Weise gekennzeichnet sind,
- Briefkopf-Informationen, Unterlagen mit Logos oder sonstige Marken Dritter, die nicht öffentlich verfügbar sind,
- Private Informationen über Gäste und
- Daten von Gästen und Geschäftspartnern, die Rückschlüsse auf die Identität von Personen erlauben (z. B. Identnummern oder Kreditkartendaten).

FRAGEN UND ANTWORTEN

Ein neuer Mitarbeiter, der von einem anderen Hotelunternehmen zu uns kam, meinte, er könne einige Strategieplanungsunterlagen, die er für seinen ehemaligen Arbeitgeber angefertigt hatte, für Hilton modifizieren, um Zeit bei der Ausarbeitung einer Hilton-Präsentation zu sparen. Wäre es falsch, das zu tun?

Ja. Der Besitz vertraulichen Materials ehemaliger Arbeitgeber ist Mitarbeitern streng untersagt. Im Rahmen des Onboarding bei Hilton müssen neue Mitarbeiter bescheinigen, dass sie keinerlei solche Informationen besitzen. Die Angelegenheit muss sofort dem **Legal Compliance Team** gemeldet werden.

Vor kurzem hielt sich eine prominente Person, deren Fan ich bin, in dem Hotel auf, in dem ich an der Rezeption arbeite. Die prominente Person erklärte sich bereit, sich zusammen mit mir fotografieren zu lassen. Darf ich das Foto auf meiner Social-Media-Site veröffentlichen?

Nein. Wir nehmen die Privatsphäre unserer Gäste ernst und schützen ihre persönlichen Informationen wie unsere eigenen. Informationen wie die Tatsache, dass die prominente Person unser Gast war, sind zu schützen und dürfen nicht veröffentlicht werden.

WAS SIE NICHT TUN DÜRFEN

- Verwendung vertraulicher Informationen Dritter, die Sie von einem ehemaligen Arbeitgeber haben oder die im normalen Geschäftsverkehr unzulässigerweise oder zufällig in Ihren Besitz gelangt sind.
- Beschaffung vertraulicher Informationen Dritter, es sei denn, dies ist ausdrücklich vertraglich vereinbart und erfolgt nach Rücksprache mit Hilton Legal.

WAS SIE TUN SOLLTEN

- Entwickeln Sie ein Bewusstsein für die verschiedenen Quellen, aus denen Mitarbeiter und Systeme vertrauliche Informationen Dritter erlangen können.
- Wenden Sie sich unverzüglich an das **Legal Compliance Team**, wenn Sie Grund zu der Besorgnis haben, dass vertrauliche Informationen Dritter unerlaubterweise in Ihren Besitz gelangt sind.
- Melden Sie einen Verdacht, dass persönliche Daten, die Hilton anvertraut wurden oder sich in der Obhut von Hilton befinden, durch Unbefugte, mit unerlaubten Mitteln oder zu unzulässigen Zwecken erlangt, abgeändert, verwendet, weitergegeben oder abgefragt worden sind, unverzüglich an **ISC@hilton.com**.

SCHUTZ UND NUTZUNG DER DATEN VON HILTON

Hilton hat ebenso großes Interesse daran, seine eigenen Daten zu schützen. Deshalb dürfen die Mitarbeiter vertrauliche Informationen von Hilton nicht weitergeben, es sei denn, die Weitergabe wurde erlaubt oder ist gesetzlich vorgeschrieben. Zu vertraulichen Informationen gehören alle nicht-öffentlichen Daten, die Wettbewerbern unzulässige Vorteile verschaffen oder bei einer Weitergabe Hilton oder seinen Kunden Schaden zufügen könnten. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, bei der Speicherung und Weitergabe vertraulicher Informationen von Hilton mit Umsicht und Sorgfalt vorzugehen und die geschäftlichen Aufzeichnungen von Hilton den internen Aktenverwahrungsvorschriften von Hilton entsprechend zu pflegen.

Beispiele für Informationen, die vor der Weitergabe geschützt werden müssen, sind:

- **Vertrauliche Informationen über die Entwicklung von Hilton-Liegenschaften, den Geschäftsbetrieb oder die finanziellen Ergebnisse von Hilton,**
- **Wettbewerbsrelevante Informationen wie z. B. Preisgestaltung, Belegungsquoten und Werbestrategien,**
- **Informationen über potenzielle Innovationen in Hilton-Hotels oder bezüglich Hilton-Marken,**
- **Bedingungen und Aufbau von Kunden- und Zuliefererverträgen sowie Finanzierungsvereinbarungen von Hilton,**
- **Informationen über Software, Datenbanken und sonstige Systeme von Hilton einschließlich ihrer Struktur und ihres Inhalts,**
- **Kundenlisten und**
- **als vertraulich, nur für bestimmte Personenkreise oder urheberrechtlich geschützt gekennzeichnete Informationen.**

WAS SIE NICHT TUN DÜRFEN

- **Weitergabe vertraulicher Informationen von Hilton an Personen, die keine geschäftliche Veranlassung dazu haben.**
- **Weitergabe vertraulicher Informationen von Hilton an Dritte ohne Abschluss einer Verschwiegenheitsvereinbarung.**
- **Weitergabe oder Austausch „nicht offenlegungspflichtiger“ oder mit ähnlichen Vermerken versehener Unterlagen an/mit Kollegen außerhalb von Hilton oder nicht berechnigte Kollegen innerhalb von Hilton ohne vorherige Rücksprache mit Hilton Legal.**

BITTE BEACHTEN: Im Zusammenhang mit diesen Beispielen sind folgende Daten nicht den vertraulichen Informationen von Hilton zuzurechnen: Informationen, die auf legalem Wege in den Besitz von nicht dem Management angehörenden Mitarbeitern gelangt sind und sich auf Arbeitsentgelte, Arbeitsstunden oder sonstige Beschäftigungsbedingungen beziehen, sofern diese Informationen von den Mitarbeitern zu Zwecken genutzt werden, die dem Schutz des National Labor Relations Act der USA unterstehen. Diesem Gesetz zufolge haben nicht dem Management angehörende Mitarbeiter das Recht, mit anderen über ihre Beschäftigungsbedingungen zu sprechen.

WAS SIE TUN SOLLTEN

- **Verwahren Sie vertrauliche Informationen von Hilton so sicher, dass nur Personen darauf zugreifen können, die sie zur Ausführung legitimer geschäftlicher Tätigkeiten brauchen.**
- **Kennzeichnen Sie Unterlagen mit vertraulichen Informationen von Hilton als „Vertraulich und eigentumsrechtlich geschützt“.**
- **Benachrichtigen Sie das **Legal Compliance Team** unverzüglich, wenn Sie glauben, dass vertrauliche Informationen von Hilton verloren gegangen sind oder falsch abgelegt, von Unbefugten abgefragt oder versehentlich weitergegeben wurden.**

HILTON ALS GESPRÄCHSTHEMA

Als börsennotiertes Unternehmen legt Hilton besonderen Wert darauf, der Öffentlichkeit korrekte und vollständige Informationen vorzulegen, wie es den gesetzlichen Vorschriften und unserem Leitbild, unserem Auftrag und unseren Werten entspricht. Nur entsprechend beauftragte Sprecher von Hilton sind zu offiziellen Verlautbarungen im Namen des Unternehmens bezüglich seiner finanziellen Performanz, seiner Geschäftsstrategie, seiner Entwicklungspläne, seines operativen Status sowie rechtlicher und politischer Belange befugt.

Hilton ernennt bestimmte Mitarbeiter zu offiziellen Vertretern von Hilton gegenüber den Nachrichtenmedien, Vertretern der öffentlichen Verwaltung, Aktionären, Analysten und sonstigen wichtigen Interessenvertretern. An Hilton gerichtete Anfragen von Medien, der Finanzbranche, Aktionären oder der Öffentlichkeit nach finanziellen oder sonstigen Informationen sind an die Abteilung Corporate Communications weiterzuleiten. An Hilton gerichtete Aufforderungen von Regulierungs- oder sonstigen Behörden zur Vorlage von Informationen sind an Hilton Legal zu verweisen.

WAS SIE NICHT TUN DÜRFEN

- **Sich auf Anfragen oder Gerüchte bezüglich der finanziellen Performanz, Geschäftsstrategie oder sonstiger vertraulicher Informationen hin mit eigenen Kommentaren im Namen von Hilton oder als Vertreter von Hilton äußern, es sei denn, Sie sind offizieller Sprecher von Hilton.**

WAS SIE TUN SOLLTEN

- **An Hilton gerichtete Anfragen bezüglich Angelegenheiten wie der finanziellen Performanz, Geschäftsstrategie oder sonstigen vertraulichen Informationen an zuständige Sprecher weiterleiten.**
- **Mit anderen Mitarbeitern und externen Personen über Themen, die keine vertraulichen Informationen tangieren, weiterhin den normalen geschäftlichen Meinungs austausch pflegen.**

SOZIALE NETZWERKE

Soziale Netzwerke wie Twitter, Facebook, Instagram, LinkedIn und andere sind eine wunderbare Kommunikationsmöglichkeit. Bei der Verwendung sozialer Netzwerke, die auf irgend eine Weise mit Hilton verbunden sind, müssen Sie aber die entsprechenden Gesetze und die internen Vorschriften von Hilton beachten.

Über soziale Netzwerke dürfen Sie niemals andere Mitarbeiter oder Gäste belästigen oder diskriminieren. Bei Verlautbarungen über Hilton sind Sie zu Transparenz verpflichtet und müssen Ihre Beziehung zu dem Unternehmen offenlegen. Und nicht vergessen: Wenn Sie kein offizieller Sprecher von Hilton sind, dürfen Sie nicht im Namen von Hilton offizielle Äußerungen des Unternehmens über seine finanzielle Performanz oder andere Unternehmensangelegenheiten posten.

FRAGEN UND ANTWORTEN

Vor kurzem sah ich auf einer Tourismus-Website eine Kritik mit komplett falschen Informationen über unser Hotel. Darf ich dem Kritiker antworten und die Sachverhalte richtig stellen?

Nein. Ihre Absicht ist zwar ehrenwert, aber nur offizielle Sprecher dürfen sich auf Tourismus-Websites und in sonstigen offiziellen Szenarien im Namen von Hilton äußern. Benachrichtigen Sie stattdessen die Kommunikationsabteilung über die negative Kritik, damit Hilton gegebenenfalls darauf reagieren kann.

INSIDERHANDEL

Im Laufe Ihrer Tätigkeit werden Sie unter Umständen wichtige Fakten über Hilton oder andere Unternehmen erfahren, noch bevor sie an die Öffentlichkeit gelangen. Hierbei spricht man oft von „Insider-Informationen“. Die Nutzung solcher Informationen zum persönlichen Vorteil (durch den An- oder Verkauf von Wertpapieren) und deren Weitergabe an Dritte verstoßen gegen diesen Verhaltenskodex und meist auch gegen Gesetze. Dieses Verbot gilt allgemein für den Kauf oder Verkauf von Aktien jeglichen Unternehmens, über das Sie Insider-Informationen besitzen, d. h. nicht nur für Hilton-Aktien. Darüber hinaus gilt das Verbot für den Austausch wesentlicher nicht öffentlich zugänglicher Informationen mit Personen, die aufgrund der Insider-Informationen Wertpapiere kaufen oder verkaufen könnten. Kurz gefasst: Legen Sie Insider-Informationen nicht Ihrem persönlichen Handeln zugrunde, und geben Sie diese Informationen auch nicht an Dritte weiter.

Für Mitarbeiter, die aufgrund ihres geschäftlichen Aufgabenbereiches oder ihrer Stellung bei Hilton mit wichtigen nicht öffentlich zugänglichen Informationen umgehen, gelten möglicherweise zusätzliche Regeln für den Kauf und Verkauf von Wertpapieren. Diese Mitarbeiter müssen die entsprechenden Zusatzregeln einhalten.

Wesentliche Informationen sind unter anderem solche Informationen, die die Entscheidung eines Anlegers für oder gegen eine Investition in Hilton-Aktien beeinflussen könnten. Sie dürfen weder weitergegeben noch zu persönlichen Investitionsentscheidungen herangezogen werden, es sei denn, sie sind unter Anlegern bereits allgemein bekannt gemacht worden.

Beispiele wesentlicher nicht-öffentlicher Informationen sind wichtige Finanzdaten und Geschäftsergebnisse, größere Veränderungen bei Hilton (beispielsweise Fusionen, Akquisitionen oder neue Marken) oder wesentliche juristische Entwicklungen.

WAS SIE NICHT TUN DÜRFEN

- **Aktien von Hilton oder einem anderen Unternehmen, über das Sie wesentliche nicht-öffentliche Informationen besitzen, kaufen, verkaufen oder verschenken.**
- **Wesentliche nicht-öffentliche Informationen von Hilton an Personen innerhalb oder außerhalb von Hilton weitergeben, die keine geschäftliche Berechtigung dazu haben.**

WAS SIE TUN SOLLTEN

- **Benachrichtigungen von Hilton über Beschränkungen des Aktienhandels genau mitverfolgen.**
- **Hilton Legal unverzüglich über eine versehentliche Weitergabe wesentlicher nicht-öffentlicher Informationen benachrichtigen.**

GEFÄLLIGKEITEN IM GESCHÄFTSVERKEHR

Oft sind Geschenke, Mahlzeiten, Reisen, Vergnügungen, Gefälligkeiten oder sonstige Zuwendungen von Wert („Gefälligkeiten im Geschäftsverkehr“) Teil der Pflege von Geschäftsbeziehungen. Allerdings können solche Gefälligkeiten im Geschäftsverkehr auch unsere geschäftlichen Entscheidungen unangemessen beeinflussen und den Eindruck unzulässiger Einflussnahme erwecken. Sie dürfen nie eine Gefälligkeit erweisen oder annehmen, wenn dies Ihre Entscheidungen im Namen von Hilton beeinflussen könnte. Um auch nur dem Anschein entgegenzuwirken, dass eine Gefälligkeit im Geschäftsverkehr Ihr geschäftliches Urteilsvermögen bzw. das des Empfängers beeinflusst hat oder beeinflussen soll, müssen Sie sorgsam abwägen.

Allgemein ausgedrückt: Gefälligkeiten im Geschäftsverkehr dürfen Sie dann annehmen oder anbieten, wenn sie...

- **rechtlich zulässig sind,**
- **den Gepflogenheiten entsprechen und allgemein akzeptiert sind,**
- **erfolgreiche Arbeitsbeziehungen mit Personen oder Unternehmen fördern sollen, mit denen Hilton Geschäftsbeziehungen pflegt oder anknüpfen möchte;**
- **nicht von übertrieben hohem Wert sind,**
- **der Stellung des Empfängers angemessen sind,**
- **nicht mit Kauf-, Beschaffungs- oder Vertragsentscheidungen verknüpft sind und**
- **nicht in dem ausdrücklichen oder stillschweigenden Einverständnis gegeben oder angenommen werden, dass mit der Annahme der Zuwendung eine Verpflichtung eingegangen wird.**

Vergnügungen oder Geschenke von außergewöhnlichem Wert oder exklusiver Art (beispielsweise Tickets zu EM- oder WM-Spielen) dürfen nur mit Genehmigung des **Legal Compliance Teams** und nach Rücksprache mit dem Management angenommen werden, denn die Art der Geschäftsbeziehung zwischen der Seite, die die Zuwendung anbietet, und der empfangenden Seite sowie die Stellung des Empfängers bei Hilton spielen dabei eine entscheidende Rolle. Im Allgemeinen werden die im Zusammenhang mit solchen exklusiven Veranstaltungen anfallenden Reise- und Unterbringungskosten ausschließlich von Hilton getragen.

Strengere Regeln gelten für Gefälligkeiten im Geschäftsverkehr mit Vertretern von Behörden oder anderen öffentlichen Institutionen. Mitarbeiter von Hilton dürfen niemals einem solchen Amtsträger oder einem staatseigenen Unternehmen eine werthaltige Zuwendung anbieten, versprechen,

übergeben oder sie genehmigen, es sei denn, dies steht ausdrücklich im Einklang mit den internen Vorschriften von Hilton. Weitere Informationen über interne Vorschriften von Hilton bezüglich Gefälligkeiten im Geschäftsverkehr mit Vertretern öffentlicher Institutionen finden Sie in dem Abschnitt **„Bestechung und andere Formen der Korruption“** weiter unten in diesem Verhaltenskodex.

Mitarbeitern ist es untersagt, von Geschäftspartnern Zuwendungen oder Gefälligkeiten zu verlangen. Wer ein übertriebenes Geschenk erhält, muss es zurückgeben und dabei klarstellen, dass das Geschenk gegen die interne Vorschrift von Hilton für Gefälligkeiten im Geschäftsverkehr verstößt. Sollten Sie besorgt sein, dass die Verweigerung oder zur Rückgabe eines Geschenks, das gegen die internen Vorschriften von Hilton verstößt, als Beleidigung aufgefasst würde, lassen Sie sich bitte vom **Legal Compliance Team** beraten. In manchen Fällen kann ein solches Geschenk einer wohltätigen Organisation gespendet oder aber in einem Hilton-Gebäude ausgestellt werden. Hilton empfiehlt seinen Mitarbeitern, konsumierbare Zuwendungen, die der Maßgabe „angemessen und nicht übertrieben“ entsprechen (beispielsweise ein Korb mit Lebensmitteln), an einem von den Mitarbeitern gemeinsam genutzten Ort aufzustellen und mit den anderen zu teilen.

Mitarbeiter dürfen nie von Personen oder Unternehmen, mit denen Hilton Geschäftsbeziehungen unterhält oder anstrebt, Angebote bezahlter Vergnügungsreisen annehmen. Geschäftsreisen sind bei Hilton genau das, was der Begriff ausdrückt: Reisen zur Verfolgung geschäftlicher Ziele bzw. zur Förderung der Geschäftsbeziehungen von Hilton.

Deshalb ist es die Aufgabe von Hilton, für die Reise- und Unterbringungskosten von Mitarbeitern aufzukommen, die im Auftrag von Hilton auf Geschäftsreise gehen. Allerdings gelten folgende Ausnahmen:

- **Personentransporte während einer geschäftlichen Reise, z. B. von einem Besprechungsort zu einem anderen.**
- **Reisen und Unterbringung im Zusammenhang mit einer Branchenveranstaltung, einer Verbandskonferenz oder einer ähnlichen Veranstaltung, deren Veranstalter kein Geschäftspartner von Hilton ist.**
- **Tritt ein Mitarbeiter als Vortragender auf einer Veranstaltung auf, bei der die Reise- und Unterbringungsarrangements für alle Referenten gleichermaßen vom Veranstalter übernommen werden, ist die Annahme dieser Leistungen unbedenklich.**

Mitarbeiter, zu deren Arbeit üblicherweise die Entgegennahme von freiwilligem Trinkgeld gehört (beispielsweise Hoteldiener, Valets, Restaurantbedienungen, Zimmerservice oder Raumpfleger) dürfen von Gästen und Kunden spontan angebotene Geschenke und Trinkgelder als Anerkennung für guten Service annehmen. Jedoch darf kein Mitarbeiter, der auf die Geschäftsmodalitäten mit der Person, die die Zuwendung anbietet, Einfluss nehmen kann, Trinkgelder oder ähnliche Zuwendungen annehmen. In jedem Fall ist es Mitarbeitern untersagt, Trinkgelder oder Zuwendungen zu verlangen.

FRAGEN UND ANTWORTEN

Ich reise oft im Auftrag von Hilton in verschiedene Länder und habe manchmal das Gefühl, aus Höflichkeit ein Geschenk annehmen zu müssen, das eigentlich gegen die Hilton-Vorschrift verstößt. Ich möchte die Menschen, die ich besuche, nicht vor den Kopf stoßen. Was soll ich tun?

In solchen Situationen ist Ihr gutes Urteilsvermögen gefragt. Wenn Sie zu dem Schluss kommen, dass Sie ein Geschenk nicht ablehnen können, ohne den Schenkenden zu beleidigen, dürfen Sie das Geschenk im Namen von Hilton annehmen, müssen den Vorfall aber Ihrem Vorgesetzten und dem **Legal Compliance Team** melden. Das **Legal Compliance Team** hilft Ihnen dann, die Situation zu klären. Unter Umständen wird das Geschenk in einem unserer Hotels ausgestellt oder einer wohltätigen Organisation gespendet.

NIE AKZEPTABEL

Gefälligkeiten im Geschäftsverkehr dürfen Sie unter keinen Umständen erweisen oder entgegennehmen, wenn dies...

- ...gegen Gesetze verstößt.
- ...als Vorbedingung für eine Gegenleistung oder als Bestechung oder Auszahlung ausgelegt werden könnte.
- ...mit laufenden geschäftlichen Verhandlungen in Verbindung gebracht werden könnte.
- ...mit einem sexuell unangemessenen oder anstößigen Kontext verbunden ist (beispielsweise der Besuch eines Strip-Lokals mit einem Kunden).
- ...mit der Zuwendung von Geld oder geldwerten Leistungen verbunden ist (z. B. Geschenkgutschein).
- ...gegen die internen Vorschriften von Hilton oder des Arbeitgebers des Empfängers verstößt.
- ...Teil eines Verhaltensmusters eines Lieferanten ist, der immer wieder Geschenke oder Vergnügungen anbietet.

MEISTENS AKZEPTABEL

Gängige Gefälligkeiten im Geschäftsverkehr, die in den meisten Fällen unbedenklich sind und keiner vorherigen Genehmigung bedürfen, sind:

- Gelegentliche Mahlzeiten mit Geschäftspartnern
- Gelegentliche Besuche von Sport- oder Kulturveranstaltungen mit Geschäftspartnern, wenn der Geschäftspartner persönlich zugegen ist und geschäftliche Angelegenheiten besprochen werden.
- Die gelegentliche Annahme angemessener, den Gepflogenheiten entsprechender Geschenke.
- Die Annahme von Werbegeschenken geringen Wertes, z. B. Kugelschreiber, Schreibblöcke oder Kaffeebecher.

INTERESSENKONFLIKTE

Ein Interessenkonflikt besteht, wenn persönliche Interessen eines Mitarbeiters mit dessen Pflichten gegenüber Hilton im Widerstreit stehen oder zu stehen scheinen. Geschäftliche Entscheidungen von Mitarbeitern müssen nach reiflicher Überlegung auf sachlicher, objektiver Basis und ohne Beeinflussung durch persönliche Interessen gefällt werden. Selbst der Anschein eines Interessenkonflikts kann dem guten Ruf von Hilton in der Geschäftswelt Abbruch tun. Mitarbeiter sind verpflichtet, Situationen zu vermeiden, die Anlass zu Zweifeln an ihrem Urteilsvermögen oder ihrer Objektivität geben könnten. Des Weiteren sind sie verpflichtet, in allen Aspekten ihrer Tätigkeit potenzielle Interessenkonflikte zu melden.

Interessenkonflikte können in unterschiedlichen Bereichen entstehen. Häufig auftretende Interessenkonflikte, die offengelegt werden müssen, sind unter anderem:

- **Externe Beschäftigungsverhältnisse von Mitarbeitern oder ihren Familienangehörigen bei Lieferanten oder anderen Geschäftspartnern.**
- **Persönliche Investitionen in ein Unternehmen, das Lieferant oder Geschäftspartner von Hilton ist oder zu werden bestrebt ist.**
- **Die Tätigkeit als Aufsichtsrats- oder Vorstandsmitglied, Mitarbeiter oder Berater eines externen Rechtsträgers, auch einer gemeinnützigen Organisation, das/die potenziell mit Hilton konkurrieren oder in einem Bereich, der für Hilton von Belang ist, eine Geschäftstätigkeit aufnehmen könnte.**

Eine Tätigkeit als Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied eines börsennotierten Unternehmens kann weitere Risiken bergen. Bevor Mitarbeiter eine solche Stellung annehmen, müssen sie ihren Vorgesetzten in Kenntnis setzen und mit dem **Legal Compliance Team** Rücksprache halten.

Es ist Mitarbeitern untersagt, ihre Funktion bei Hilton dazu zu nutzen, sich selbst, Angehörigen oder sonstigen Personen unrechtmäßige Vorteile zu verschaffen. Auch der Versuch ist unzulässig. So dürfen Mitarbeiter beispielsweise keine Aufträge an ein Unternehmen vergeben, das einem Familienmitglied oder engen persönlichen Freund gehört, und sie dürfen ihre Position bei Hilton nicht zum persönlichen Vorteil missbrauchen.

FRAGEN UND ANTWORTEN

Wir suchen nach einem Müllentsorgungsunternehmen für unser Hotel. Wir suchen schon seit geraumer Zeit. Mein Bruder hat eine Firma, die genau diese Dienstleistungen anbietet, und ich bin sicher, dass er uns einen guten Preis anbieten würde. Dürfen wir seine Firma beauftragen?

Nein. Durch die Beauftragung einer Firma, die Ihrem Bruder gehört, würden Sie einen Konflikt heraufbeschwören zwischen Ihrem Wunsch, den günstigsten Abschluss für Hilton herbeizuführen, und Ihrem Wunsch, Ihren Bruder zu unterstützen. Wenn Sie allerdings Ihre Beziehung zur Firma Ihres Bruders offenlegen und sich aus dem Auswahlprozess heraushalten, kann sich die Firma Ihres Bruders wie andere Anbieter an der Ausschreibung beteiligen. Solange keiner der an der Entscheidung Beteiligten Ihnen unterstellt ist, und solange das **Legal Compliance Team** seine Zustimmung gibt, kann Ihr Bruder sich bei der zuständigen Stelle um den Auftrag bewerben.

WAS SIE NICHT TUN DÜRFEN

- **Eigentümer oder Miteigentümer eines Rechtsträgers sein, der mit Hilton konkurriert oder in einer komplementären Geschäftssparte tätig ist.**
- **Sich an einer geschäftlichen Entscheidung von Hilton beteiligen, die ein Unternehmen betrifft, an dem Sie oder Angehörige von Ihnen persönlich (als Eigentümer, Anlieger, Berater oder Mitarbeiter) beteiligt sind.**
- **An einer personellen Entscheidung von Hilton mitwirken, die die Einstellung oder Beaufsichtigung einer/s Angehörigen von Ihnen betrifft.**
- **Von einem Unternehmen oder einer Person Geld leihen oder sein/ihr Schuldner zu werden, das bzw. die mit Hilton Geschäftsbeziehungen unterhält oder anstrebt, wenn dadurch das Risiko oder der Anschein einer unzulässigen Einflussnahme oder mangelnder Objektivität Ihrerseits entstehen könnte.**

WAS SIE TUN SOLLTEN

- **Situationen meiden, die Außenstehende zu Zweifeln an Ihrem Urteilsvermögen oder Ihrer Objektivität als Vertreter von Hilton veranlassen könnten.**
- **Persönliche Interessenkonflikte unverzüglich melden.**

PRAKTIKEN IM EINKAUF

Wir legen Wert darauf, in unseren Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten und Auftragnehmern korrekt und unparteiisch zu handeln. Einkaufsentscheidungen müssen sich auf legitime und klar definierte Kriterien wie Qualität, Leistungsumfang und Preis stützen. Wir halten uns an die Bedingungen geltender Verträge, zahlen rechtzeitig und schützen die vertraulichen und dem Urheberrecht unterstehenden Informationen von Lieferanten und Auftragnehmern.

GESCHÄFTE AUF KOSTEN DES UNTERNEHMENS

Es ist Ihnen nicht erlaubt, Eigentum oder Informationen von Hilton oder Ihre Stellung bei Hilton zum persönlichen Vorteil zu nutzen. Sie dürfen auch nicht mit Hilton konkurrieren. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Geschäftsinteressen von Hilton zu fördern, wann immer sich Gelegenheit dazu bietet. Sie dürfen geschäftliche Chancen, von denen Sie aufgrund Ihrer Stellung bei Hilton oder durch die Nutzung von Eigentum oder Informationen von Hilton Kenntnis erlangen, nicht zum eigenen Vorteil ausnutzen (oder Dritten zu deren Nutzen zuspielden).

BESTECHUNG UND ANDERE FORMEN DER KORRUPTION

Bestechung ist nie akzeptabel. Hilton untersagt es Mitarbeitern auf das Strengste, Dritten irgendetwas von Wert zu schenken, anzubieten, zu versprechen oder dies zu erlauben, um offizielle Maßnahmen unangemessen zu beeinflussen oder unrechtmäßige Vorteile zu erlangen.

Hilton besticht niemals und führt seine Geschäfte im Einklang mit allen Gesetzen, die Bestechung und andere korrupte Praktiken verbieten. Da Hilton ein in den USA beheimatetes Unternehmen ist, müssen seine operativen Geschäftseinheiten in aller Welt nicht nur die jeweiligen lokalen Antikorruptionsgesetze einhalten, sondern auch US-Gesetze, die für die globale Geschäftstätigkeit von Hilton gelten, beispielsweise das US-Gesetz zur Verhinderung der Bestechung ausländischer Regierungen (FCPA) und das britische Antikorruptionsgesetz. Diese Gesetze verbieten es Hilton, Vertretern öffentlicher Institutionen oder deren Angehörigen Objekte oder Leistungen von Wert anzubieten oder zukommen zu lassen, um das Verhalten der Person bei der Ausübung ihrer Amtspflichten zu beeinflussen oder die Person zu rechtswidrigem Verhalten zu veranlassen.

Die Antikorruptionsgesetze definieren den Begriff „Vertreter öffentlicher Institutionen“ sehr breit. Es kann sich dabei um beliebige Personen handeln, die im Namen bzw. Auftrag einer Regierung oder Behörde handeln (auch Beamte und Angestellte der öffentlichen Verwaltung), oder um Mitarbeiter staatlicher Unternehmen, beispielsweise einer staatlichen Fluggesellschaft.

Ferner sind folgende Personenkreise „Vertreter öffentlicher Institutionen“:

- **Personen, die in offizieller Funktion im Namen oder Auftrag einer Regierung oder Behörde auftreten, einschließlich Mitarbeitern der öffentlichen Verwaltung,**
- **Politiker, Vertreter politischer Parteien und Kandidaten für öffentliche Ämter,**
- **Angehörige der Justiz und**
- **Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder sowie Mitarbeiter staatlicher Unternehmen, z. B. staatlicher Fluggesellschaften.**

Nach vielen Antikorruptionsgesetzen beinhaltet der Begriff „Objekte oder Leistungen von Wert“ sowohl Bargeld als auch andere Zuwendungen wie Reisen, kostenlose Unterbringung oder sogar gemeinnützige Spenden.

Illegale Zahlungen können unter anderem folgende Formen annehmen; auch Sachleistungen von Wert fallen darunter:

- **Bargeld oder gleichwertige Zuwendungen wie z. B. Darlehen unter Marktwert oder Geschenkgutscheine,**
- **Reisen,**
- **Gratiszimmer oder höherwertige Zimmer („Upgrades“),**
- **zusätzliche „Hilton Honors“-Punkte oder Statusaufwertungen,**
- **Vergnügungen wie Golfspiele oder Karten zu Sportveranstaltungen,**
- **Spenden an politische oder gemeinnützige Organisationen und**
- **Beschäftigungs- oder Praktikum-Angebote.**

Das Bestechungsverbot gilt auch für Dritte, die im Auftrag von Hilton handeln. Mit anderen Worten: unsere Bevollmächtigten und Geschäftspartner dürfen nicht in unserem Auftrag bestechen. Bei der Beauftragung von Geschäftspartnern, die im Namen von Hilton mit Vertretern öffentlicher Institutionen interagieren werden, sind geeignete Sorgfaltsprüfungen („Due Diligence“) durchzuführen, um sicherzustellen, dass unsere hohen ethischen Standards auch von den externen Auftragnehmern eingehalten werden.

Desgleichen untersagt Hilton auch sonstige Schmiergelder und „Kickbacks“ jeglicher Art. Wir bestechen weder Vertreter öffentlicher Institutionen noch Geschäftspartner oder andere Personen. Hilton verfügt über einen internen Kontrollmechanismus zur Verhütung und Erkennung unzulässiger Zahlungen. Unsere Mitarbeiter müssen sämtliche Geschäftstransaktionen korrekt verbuchen und über alle Geschäftsausgaben vollständig Buch führen.

WAS SIE NICHT TUN DÜRFEN

- **Vertretern öffentlicher Institutionen oder sonstigen Personen Zahlungen, Geschenke oder Objekte oder Leistungen von Wert anbieten oder zukommen lassen, um offizielle Handlungen oder gewerbliche Aktivitäten zu beeinflussen.**
- **Geschäftspartnern oder einer sonstigen Drittpartei die Befugnis oder Erlaubnis erteilen, zum Vorteil von Hilton jemanden zu bestechen.**
- **Vertreter öffentlicher Institutionen oder sonstige Personen mit Ihren Privatmitteln bestechen.**

WAS SIE TUN SOLLTEN

- **Vor der Aufnahme einer Geschäftsbeziehung mit einem Geschäftspartner, der im Auftrag von Hilton mit Vertretern öffentlicher Institutionen interagiert, die erforderlichen Sorgfaltsmaßnahmen (Due Diligence) durchführen.**
- **Das Legal Compliance Team unverzüglich über den Verdacht unzulässiger Zahlungen benachrichtigen.**

KORREKTE FÜHRUNG DER GESCHÄFTSBÜCHER

Bei Hilton stellen wir in allen Berichten und Unterlagen, die wir der US-Börsenaufsicht und anderen Behörden vorlegen, sowie in allen öffentlichen Verlautbarungen die jeweiligen Umstände vollständig, korrekt, genau, zeitgerecht und klar verständlich dar.

Korrekt geführte Bücher sind eine Grundvoraussetzung für das fortgesetzte Vertrauen unserer Aktionäre und aller Interessenvertreter. Darüber hinaus untersteht Hilton als börsennotiertes Unternehmen

besonderen Gesetzen und Vorschriften bezüglich seiner Geschäftsbücher. Besonders hervorzuheben sind hier die US-Gesetze für öffentlich gehandelte Unternehmen.

Wir sind verpflichtet, die Geschäftsvorgänge von Hilton wahrheitsgemäß und nach Maßgabe der internen Vorschriften, Richtlinien und Standards von Hilton aufzuzeichnen. Dies gilt auch für Finanzdaten und betriebliche Informationen. Wahrheitswidrige Angaben, die die geschäftliche Realität direkt oder indirekt verzerrt wiedergeben, sind niemals zulässig.

VORLAGE KORREKTER INFORMATIONEN BEI BEHÖRDEN

In Ausübung unserer beruflichen Tätigkeiten legen wir den Behörden stets aktuelle, vollständige und wahrheitsgemäße Daten vor. Falsche, unvollständige, ungenaue oder irreführende Darstellungen oder Bescheinigungen setzen sowohl Hilton als auch die verantwortliche Person hohen rechtlichen Risiken aus.

BEGÜNSTIGUNG UND BEWIRTUNG VON GEWERKSCHAFTS-VERTRETERN

Das US-Gesetz untersagt es Hilton, seinen Bevollmächtigten und seinen Mitarbeitern, die im Interesse von Hilton handeln, Gewerkschaften der USA, ihren offiziellen Vertretern oder deren Beauftragten Geld oder sonstige Zuwendungen von Wert zukommen zu lassen. Ausnahmen hiervon sind nur unter strengen Auflagen und mit ausdrücklicher Genehmigung möglich. Dieses Verbot gilt auch für Zuwendungen, die mit den persönlichen Mitteln eines Mitarbeiters bezahlt wurden. Es hindert Mitarbeiter jedoch nicht an einer gesetzlich zulässigen Unterstützung von Gewerkschaften durch Zahlung von Mitgliedsbeiträgen, Gebühren oder gesetzekonformen Umlagen. Zuwiderhandlungen können zivil- und strafrechtliche Konsequenzen für Hilton und die verantwortlichen Mitarbeiter nach sich ziehen.

VERANTWORTUNG ALS WELTBÜRGER

Der Wertekanon von Hilton bildet weltweit das Fundament unserer gesamten Tätigkeit.

Durch unser Verhalten im Tagesgeschäft zeigen wir, dass Hilton sein gesellschaftliches Umfeld respektiert und stets das ethisch Richtige zu tun bestrebt ist. Unter dem Motto „Travel with Purpose“ bringt unsere Corporate-Citizen-Strategie die langfristigen Anforderungen unserer geschäftlichen Tätigkeit in Einklang mit den heutigen und zukünftigen Interessen der Städte, in denen wir tätig sind.

MENSCHENRECHTE

Hilton befolgt in allen Ländern und Regionen die geltenden Beschäftigungs- und Arbeitsgesetze. Wir achten die Grundrechte aller Menschen, setzen uns für deren Durchsetzung ein und beteiligen uns niemals an Menschenrechtsverletzungen. Das gleiche erwarten wir von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern. Dies bedeutet unter anderem:

- **Wir beschäftigen in keinem Land, in dem wir tätig sind, Personen, die jünger als 15 Jahre bzw. das jeweils geltende gesetzliche Mindestalter sind (sofern dieses höher liegt).**
- **Wir halten alle Lohn-, Gehalts- und Vergütungsvorgaben der anwendbaren Gesetze und Vorschriften einschließlich der Mindestlöhne ein. Unsere Arbeitgeberleistungen entsprechen mindestens den gesetzlichen Vorgaben.**
- **Wir überschreiten nicht die gesetzlichen maximalen Arbeitszeiten und vergüten Überstunden angemessen.**
- **Wir setzen keine Zwangsarbeiter, Strafgefangenen, Sklaven oder in Schuldknechtschaft befindlichen Personen ein. Wir lehnen körperliche Strafen, Misshandlung, Sklavenarbeit und Menschenhandel ab. Unter den Begriff „Zwangsarbeit“ fallen unter anderem Bedrohungen, Gewaltanwendung, Konfiszieren persönlicher Ausweispapiere, Verweigerung der Zahlung geschuldeter Arbeitsentgelte und andere Zwangsmaßnahmen, die Arbeiter gegen ihren Willen in einem Arbeitsverhältnis gefangen halten. Arbeitskräfte werden nur mit ihrer freiwilligen Zustimmung beschäftigt und dürfen jederzeit unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist kündigen.**
- **Wir achten das gesetzlich verbrieftete Recht jedes Mitarbeiters auf Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen.**
- **Wir achten das gesetzlich verbrieftete Recht jedes Mitarbeiters auf freiwillige Vertretung in Tarifverhandlungen.**
- **Wir legen großen Wert darauf, das Wohlbefinden und die Sicherheit unserer Mitarbeiter zu gewährleisten und alle einschlägigen Gesundheits- und Arbeitsschutzgesetze und -vorschriften einzuhalten.**

WAS SIE TUN SOLLTEN

- **Arbeitsvermittlungsagenturen vor der Einstellung von Leiharbeitskräften und Mitarbeitern mit der gebührenden Sorgfalt („Due Diligence“) auf ihre amtliche Zulassung und die Einhaltung der Hilton-Standards überprüfen.**
- **Das Legal Compliance Team unverzüglich über den Verdacht von Zwangsarbeit, Menschenhandel oder Schuldknechtschaftsverhältnissen benachrichtigen.**

WAS SIE NICHT TUN DÜRFEN

- **Zulassen, dass Mitarbeiter oder Leiharbeitskräfte Vermittlungsgebühren zahlen müssen. Wird festgestellt, dass solche Gebühren bereits gezahlt wurden, melden Sie den Sachverhalt sofort der Personalabteilung (Human Resources) oder dem Legal Compliance Team.**
- **Vollmacht über die persönlichen Bankkonten von Mitarbeitern verlangen, gleich aus welchem Grund.**

Hilton hat den „Global Compact“ der Vereinten Nationen unterzeichnet, und darauf sind wir stolz. Wir tragen der Tatsache Rechnung, dass Unternehmen über die Wahrung der Menschenrechte in ihren gesamten Tätigkeitsbereich Rechenschaft ablegen müssen, wie sie in den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen festgelegt sowie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte definiert sind.

VERBOT VON MENSCHENHANDEL

Hilton lehnt jede Form des Menschenhandels und der gewerbsmäßigen Ausbeutung von Menschen strikt ab. Dies gilt ausdrücklich auch für die sexuelle Ausbeutung von Männern, Frauen und Kindern. Als Mitunterzeichner des von der Organisation ECPAT erarbeiteten Verhaltenskodex zum Schutz der Kinder vor sexueller Ausbeutung im Tourismus unterstützen wir konsequent in allen Märkten, in denen wir tätig sind, den Schutz von Menschen gegen alle Formen der Misshandlung und Ausbeutung. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern und Geschäftspartnern gleichermaßen, dass sie uns hierbei unterstützen. Zwangsprostitution und Sextourismus sind ein großes, ständig wachsendes weltweites Problem. Hilton untersagt jegliche Verwendung seines Eigentums, seiner Produkte oder seiner Dienstleistungen zur Unterstützung oder Begünstigung von Misshandlung und Ausbeutung.

VERPFLICHTUNG ZUM UMWELTSCHUTZ

Dem Schutz der Umwelt kommt bei Hilton hohe Priorität zu. Ein verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt nützt sowohl unserem Unternehmen als auch unserem sozialen Umfeld. Hilton befolgt grundsätzlich alle geltenden Umweltschutzgesetze und -vorschriften an allen seinen Standorten. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie alle umweltgefährdenden Stoffe und Abfälle ordnungsgemäß handhaben, lagern und entsorgen und alle für Anlagen, den Betrieb oder Einrichtungen von Hilton geltenden Umweltschutzauflagen einhalten.

VERPFLICHTUNG GEGENÜBER UNSEREM SOZIALEM UMFELD

Als ein weltweit führendes Unternehmen der Reise- und Tourismusbranche trägt Hilton seiner Verantwortung Rechnung, an allen seinen Standorten das Allgemeinwohl zu fördern. Wir unterstützen zahlreiche verschiedene Initiativen und Organisationen in unserem gesellschaftlichen Umfeld und fordern alle unsere Mitarbeiter auf, sich ehrenamtlich zu engagieren oder auf sonstige Weise nach eigenem Gutdünken zum wirtschaftlichen und sozialen Gemeinwohl beizutragen.

Unser Auftrag an uns selbst lautet, das gastfreundlichste Unternehmen der Welt zu sein – vor allem, indem wir unser soziales Umfeld positiv beeinflussen. Diesen Gedanken füllen wir mit Leben, indem wir als Unternehmen verantwortungsbewusst handeln und uns lokal positiv engagieren.

Zu den Leitprinzipien von Hilton gehört „Leadership“, d. h. Führungsanspruch. Wir überzeugen durch Führungsqualitäten – sowohl als Branchenführer und als auch in unserem sozialen Umfeld.

BOYKOTTS

Als in den USA beheimatetes Unternehmen muss Hilton an allen seinen Standorten weltweit die Antiboykottregeln der USA einhalten. Diese Antiboykottregeln untersagen es, uns an von der US-Regierung nicht erlaubten Boykotts bestimmter Länder zu beteiligen oder sie zu begünstigen (z. B. am Boykott Israels durch die Länder der Arabischen Liga). Ferner verpflichten uns die Antiboykottregeln der USA, Bericht über erhaltene Aufforderungen zu Boykotts zu erstatten (beispielsweise eine Anfrage, ob Hilton mit israelischen Firmen Geschäftsbeziehungen unterhält), auch dann, wenn es zulässig wäre, den Anfragen zu entsprechen.

FRAGEN UND ANTWORTEN

Gibt es Beispiele für Boykottaufforderungen, denen wir nicht entsprechen dürfen und die wir melden müssen?

Folgende Beispiele für Boykottaufforderungen lassen sich anführen:

- **Aufforderung zu einer Bescheinigung, dass das Ursprungsland bestimmter Waren nicht Israel ist.**
- **Aufforderung zur Vorlage einer Bescheinigung, dass Hilton keine Niederlassungen in einem boykottierten Land besitzt.**
- **Frage: „Haben Sie Niederlassungen in Israel?“**
- **Angabe der Volks-, Religions- und Geschlechtszugehörigkeit jedes Mitarbeiters an einem geplanten Projekt.**

HANDESSANKTIONEN UND EXPORTKONTROLLEN

Hilton hält sich bei der Führung seiner Geschäfte an alle von den Vereinten Nationen, den USA, der Europäischen Union und anderen Institutionen verhängten Handels- und Finanzsanktionen. Da Hilton ein in den USA beheimatetes Unternehmen ist, müssen sich seine Standorte auch in Ländern außerhalb der USA neben den lokalen Sanktionen an von der US-Regierung verhängten Sanktionen beteiligen; letztere beziehen sich häufig auf Vorgänge und Personen außerhalb der USA.

Sanktionen schränken unseren Geschäftsverkehr mit bestimmten Personenkreisen und Rechtspersonen ein. Mit wem Hilton Geschäftsbeziehungen unterhält, entscheidet das Unternehmen anhand der geltenden Gesetze und seines Wertekanons; zudem muss das Unternehmen bei solchen Entscheidungen an den Schutz seiner Mitarbeiter sowie seines guten Rufes denken.

FRAGEN UND ANTWORTEN

Wie kann ich feststellen, ob für mein Gegenüber Sanktionen gelten?

Zunächst empfiehlt es sich, die Liste der sanktionierten Staatsangehörigen („Specially Designated Nationals“, SDNs) der zuständigen US-Behörde „Office of Foreign Assets Control“ (OFAC) zu studieren. Die jeweils aktuellste SDN-Liste im durchsuchbaren Format finden Sie auf <http://sdnsearch.ofac.treas.gov>.

Auch für außerhalb der USA tätige Unternehmen gelten oft Sanktionen, die Geschäftstransaktionen mit bestimmten, auf lokalen Sanktionslisten (z. B. Verordnung (EG) Nr. 881/2002 oder die Sanktionslisten gegen iranische und syrische Unternehmen) aufgeführten Unternehmen untersagen. Darüber hinaus unterliegen bestimmte Länder sehr weit gefassten Sanktionen, die Transaktionen zwischen Hilton und in diesen Ländern heimischen oder niedergelassenen Unternehmen oder Personen, den Regierungen und im Staatsbesitz befindlichen, staatlich kontrollierten oder im Staatsauftrag handelnden Rechtsträgern (z. B. staatlichen Unternehmen) untersagen. Auch Geschäftsreisen von Hilton-Mitarbeitern in diese Länder sind untersagt. Die aktuelle Liste der von Sanktionen betroffenen Länder ist in der [Hilton-Vorschrift über Handelssanktionen](#) zu finden.

WAS SIE NICHT TUN DÜRFEN

- Transaktionen ausführen, ohne zu prüfen, ob die andere Partei in der OFAC-SDN-Liste enthalten ist.
- Transaktionen mit Parteien ausführen, die möglicherweise mit einem Land in Beziehung stehen, das weitgehenden Sanktionen unterliegt.

WAS SIE TUN SOLLTEN

- Nehmen Sie sich die Zeit, potenzielle Geschäftspartner kennen zu lernen: Um wen es sich handelt, was die Person oder das Unternehmen tut, wo es beheimatet ist und wie die Interaktion mit Hilton vonstatten gehen soll. So vermeiden Sie es, unwillkürlich in unerlaubte Transaktionen hineingezogen zu werden.
- Kontrollieren Sie, ob der potenzielle Geschäftspartner in der OFAC-SDN-Liste aufgeführt ist, und stellen Sie fest, ob er eine Anschrift oder einen Pass aus einem Land hat, das von flächendeckenden Sanktionen betroffen ist.

VERBOT DER GELDWÄSCHE

Es ist Mitarbeitern weltweit untersagt, Transaktionen mit aus illegalen Aktivitäten stammendem Geld zu unternehmen oder zuzulassen. Hilton ist verpflichtet, alle geltenden gegen Geldwäsche gerichteten Gesetze und Vorschriften der USA und anderer Länder, in denen wir tätig sind, einzuhalten. Wir müssen alle Zahlungsvorgänge und Transaktionen mit Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern, Agenturen und verbundenen Unternehmen sorgfältig prüfen. Wir dürfen keine Zahlungen annehmen, die aus illegalen Aktivitäten stammen. Jede Verwicklung in Geldwäsche kann unseren guten Ruf empfindlich schädigen und Hilton und seine Mitarbeiter der strafrechtlichen Verfolgung mit Geld- und Gefängnisstrafen aussetzen.

POLITISCHES ENGAGEMENT

Es ist Mitarbeitern nicht gestattet, ohne Vorliegen einer Genehmigung im Namen von Hilton politische Spenden oder Aufwendungen zu tätigen oder Hilton in politische Aktivitäten einzubinden. Dies gilt unter anderem für die Nutzung des Namens Hilton, der Mittel, des Eigentums oder der Dienstleistungen von Hilton sowie für Aktivitäten während der von Hilton bezahlten Arbeitszeiten. Hilton engagiert sich über sein „Political Action Committee“ in nationalen Wahlkämpfen der USA.

Hilton befürwortet persönliches politisches Engagement seiner Mitarbeiter. Dieses Engagement muss aber außerhalb der Arbeitszeiten der Mitarbeiter stattfinden, und es dürfen keine Ressourcen von Hilton dabei verwendet werden, sofern keine ausdrückliche Erlaubnis dazu erteilt wurde. Jeder Eindruck, dass private politische Aktivitäten durch Hilton gefördert oder gutgeheißen werden, ist zu vermeiden. Hilton erstattet seinen Mitarbeitern keine mit ihrem politischen Engagement verbundenen Aufwendungen.

FRAGEN UND ANTWORTEN

Ich habe einem politischen Kandidaten in meiner Heimatstadt Geld gespendet. Der Kandidat steht mehreren Hilton-Projekten positiv gegenüber. Erstattet Hilton mir den Betrag der Spende?

Nein. Hilton befürwortet Ihr Engagement für Ihre Stadt und die Kommunalpolitik. Hilton erstattet aber seinen Team-Mitgliedern keine persönlichen Spenden für politische Kandidaten, Wahlkämpfe oder Parteien. Dies gilt auch für Aufwendungen zur Unterstützung von Spendengalas, Wahlkampfauftritten oder sonstigen Veranstaltungen.

REGIERUNGSBEZIEHUNGEN UND EINHALTUNG DER US-GESETZE ZUM LOBBYISMUS

Es ist Hilton und seinen Mitarbeitern nicht gestattet, sich ohne Vorliegen einer entsprechenden Genehmigung des Hilton Government Affairs Teams, und ohne sich zuvor den US-Gesetzen entsprechend registriert und gemeldet zu haben, an Lobbyarbeit zu beteiligen. Lobbyarbeit umfasst unter anderem die Kommunikation mit Regierungsmitarbeitern und -vertretern aller Ebenen und Rechtshoheiten über Themen, die Hilton betreffen, sowie die Verpflichtung von Dritten bzw. Vertretern als Lobbyisten für Hilton. Die Missachtung der gesetzlichen Registrierungs- und Meldepflichten von an Lobbyarbeit beteiligten Mitarbeitern setzt diese Personen und Hilton der Gefahr hoher Geld- und anderer Strafen aus.

ANWENDUNG DES VERHALTENSKODEX

GELTUNGSBEREICH DES VERHALTENSKODEX

Keine in diesem Verhaltenskodex gemachte Aussage beabsichtigt oder wird dazu ausgelegt, die Rechte von Mitarbeitern auf Bildung von Arbeitnehmervereinigungen oder Gewerkschaften, auf den Beitritt zu diesen oder auf deren Unterstützung, auf die Führung von Tarifverhandlungen durch selbst gewählte Arbeitnehmervertreter oder auf Beteiligung an sonstigen gemeinsamen Aktivitäten mit dem Ziel der Führung von Tarifverhandlungen oder sonstigen gegenseitigen Unterstützungs- oder Schutzmaßnahmen oder das Recht auf Nichtbeteiligung an derartigen Aktivitäten zu beschränken oder zu behindern.

AUSNAHMEN

Hilton gestattet generell keine Ausnahmen von diesem Verhaltenskodex. Ist ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin der Meinung, dass eine Ausnahmeregelung im gegebenen Fall angebracht wäre, muss er oder sie sich mit dem **Legal Compliance Team** in Verbindung setzen. Ohne Vorliegen einer schriftlichen Ausnahmegenehmigung sind keinerlei Maßnahmen zulässig, die mit diesem Verhaltenskodex unvereinbar sind. Jede Ausnahme von diesem Verhaltenskodex für ein Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied bedarf der Genehmigung durch unser Board of Directors oder einen von diesem eingesetzten Ausschuss. Hilton meldet alle Aufsichtsrats- oder Vorstandsmitgliedern gewährten Ausnahmen gemäß den gesetzlichen bzw. statutorischen Vorgaben.

KEINE RECHTSANSPRÜCHE

Dieser Verhaltenskodex und die darin enthaltenen Regeln stellen keinen Beschäftigungsvertrag dar. Durch die Herausgabe dieses Verhaltenskodex oder anderer interner Regelwerke begründet Hilton keinerlei vertraglichen Rechte. Des Weiteren bezweckt und begründet dieser Verhaltenskodex keine Pflichten oder Anrechte von Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern, Aktionären oder sonstigen Personen oder Rechtspersonen.

MITGELTENDE RICHTLINIEN

Ergänzend zu den in diesem Verhaltenskodex angesprochenen Themen lesen Sie bitte die internen Vorschriften, Richtlinien und Schulungsmaterialien, die Mitarbeiter von **SCHOOL OF LAW** abrufen können.

VERABSCHIEDET AM 10. MAI 2017

Hilton



Hilton
HONORS