

Código de Conducta de NH Hoteles

Índice de Contenido

	Página
Introducción	4
Ámbito de aplicación	4
Principios fundamentales	4
1. Ética e Integridad	6
1.1. Cumplimiento de la legislación vigente	6
1.2. Independencia del personal de NH Hoteles	7
1.3. Elección y supervisión de proveedores	7
1.4. Atenciones de clientes y proveedores	7
1.5. Aceptación de honorarios	8
1.6. Uso de fondos y activos corporativos	8
1.7. Conflictos de intereses y exclusividad	8
1.8. Participación en Órganos de Administración	9
1.9. Prevención de riesgos laborales	9
1.10. Consumo de alcohol y drogas	10
2. Integridad absoluta	10
2.1. Accionistas	10
2.2. Sobornos	10
3. Respeto constante por las personas, el entorno, y nuestra competencia	11
3.1. Cumplimiento de compromisos	11
3.2. Ausencia de acoso	11
3.3. Medio ambiente	11
3.4. Norma sobre tabaco	11
4. Igualdad de derechos y oportunidades	12
4.1. Igualdad de oportunidades y fomento de la diversidad	12
4.2. Fomento del balance entre vida personal y profesional	12
5. Transparencia	13
5.1. Transacciones efectuadas por NH Hoteles	13
6. Confidencialidad y protección de datos	14
6.1. Confidencialidad de la información	14
6.2. Protección de datos	14
6.3. Confidencialidad ante competidores	15
7. Orientación al cliente y vocación de servicio	16
7.1. Orientación al cliente	16
8. Mejora continua / Trabajo en equipo	17
8.1. Trabajo en equipo	17
8.2. Fomento de la innovación	17
8.3. Uso eficiente de los recursos	17
8.4. Coordinación interna	17
9. Uso de las herramientas informáticas de la empresa	17
9.1. Uso adecuado	18

Implementación y cumplimiento	19
Procedimiento para la aplicación del Código de Conducta	20

Introducción

NH Hoteles es una compañía multinacional, con una plantilla multicultural, diversa y presente en multitud de países. Esta dispersión geográfica implica la existencia de una amplia variedad cultural dentro de la compañía, distintas formas de entender las relaciones humanas y distintos criterios a la hora de entender y satisfacer las necesidades de los clientes.

Ámbito de aplicación

Por este motivo, es necesario establecer un código de conducta que debe respetar y ser respetado, aplicado e interiorizado por todos los empleados que forman la empresa. Es evidente que los distintos niveles laborales implicarán diferentes responsabilidades, pero la obligación de respetar el código de conducta es común para todos.

Más allá de obtener nuevos compromisos y prevenir conductas no deseables buscamos mejorar la confianza de los inversores, atraer personas de alta calificación y mejorar la imagen corporativa, en lo que se refiere a objetivos externos, y promover modelos adecuados de actuación, lograr una homogeneización cultural dentro de una empresa en constante expansión, reforzar conductas positivas y desalentar negativas, y promover un orgullo de pertenecer a la organización, como objetivos internos.

Un código de conducta, entendido como elemento integrador, debe procurar acercar los principios generales a la realidad concreta del quehacer diario. El código de conducta, por lo tanto, debe ser la guía a la que se refiera cada uno de los empleados de la empresa a la hora de cumplir sus funciones, con absoluto respeto a los principios fundamentales definidos en nuestra entidad corporativa.

Además de las pautas éticas que se incluyen en el Código, hay muchas leyes y reglamentos que afectan a cada uno de los mercados en que NH Hoteles está presente. El empleado de NH está obligado a cumplir las disposiciones de todas las leyes y los reglamentos aplicables. Eso es obligatorio para todos, y no está sujeto a las prioridades del negocio ni a la discreción personal.

Este Código de Conducta no es un manual exhaustivo que cubre cada situación que pudieran enfrentar los empleados de NH Hoteles alrededor del mundo. Es una guía que resalta algunos asuntos clave e identifica las políticas de NH Hoteles y los recursos que le ayudarán a tomar decisiones. El Código de Conducta está dirigido a todos los empleados de NH Hoteles y de las sociedades participadas del Grupo.

Principios fundamentales

1. Ética e Integridad absoluta

2. Integridad absoluta
3. Respeto constante por las personas y el entorno
4. Igualdad de derechos y oportunidades
5. Transparencia
6. Confidencialidad y protección de datos
7. Orientación al cliente y vocación de servicio
8. Mejora continua / Trabajo en equipo
9. Uso de las herramientas informáticas de la empresa

1. **Ética e Integridad**

En NH Hoteles entendemos que la ética es el ingrediente de calidad para nuestro desarrollo profesional. Las actitudes, las costumbres o prácticas deben estar presididas por la ética profesional.

Los empleados de NH Hoteles deben respetar y fomentar los valores profesionales de NH durante el ejercicio de sus tareas diarias, promoviendo el trabajo en equipo, la responsabilidad individual y la ventaja proveniente de la diversidad, con el fin de demostrar un comportamiento ético. Este mismo comportamiento se traduce en el cumplimiento de las políticas y normas de funcionamiento establecidas, y transmitir siempre que se puedan conocimientos y experiencias.

Los valores de NH Hoteles

Los valores que guían a diario la actividad de NH Hoteles, tanto interna como externamente, son los siguientes:

- **Fiabilidad:** En NH Hoteles somos dignos de confianza. Demostramos ética y transparencia en las relaciones con nuestros clientes, empleados, proveedores, socios, accionistas y prensa. Nuestro servicio es consistente allá donde lo damos.
- **Orientación a las personas:** El principal activo de la compañía son las personas: nuestros clientes y nuestros empleados. Gracias al rendimiento de nuestros empleados podemos ofrecer a nuestros clientes un servicio personalizado y una experiencia satisfactoria. El reto de la cadena es mantener este compromiso.
- **Sentido del negocio:** En NH Hoteles ejecutamos las acciones necesarias en coherencia con la estrategia adoptada para alcanzar nuestros objetivos de negocio y satisfacer los intereses económicos de nuestros accionistas y socios.
- **Innovación:** Nuestro desafío es anticiparnos a las necesidades de los clientes. En NH Hoteles todos tenemos la responsabilidad de escuchar la “voz del cliente”, estudiar las posibilidades de la tecnología, monitorizar las tendencias del mercado y estudiar los cambios en los hábitos de vida.
- **Disfrute:** En NH Hoteles desarrollamos nuestro trabajo con entusiasmo, disfrutamos dando lo mejor de nosotros mismos y compartiendo nuestra creatividad, motivación y éxitos con nuestros clientes, convencidos de que esta energía positiva se transmite y se contagia externamente.

La ética implica ser dignos de confianza y competentes, y considerar y respetar en todo momento los intereses de compañeros, clientes, accionistas, socios, prensa, la comunidad en general y por lo tanto los de NH Hoteles. Las normas de ética que NH Hoteles quiere difundir son:

1.1. Cumplimiento de la legislación vigente

NH Hoteles, en cuanto compañía, está obligada al cumplimiento de la legislación vigente en cada momento y en cada país donde desarrolle sus

actividades. Los empleados y directivos deberán respetar escrupulosamente la ley aplicable en cada caso y actuar de acuerdo con los más elevados niveles éticos, ya sea en sus actividades personales o laborales.

1.2. Independencia del personal de NH Hoteles

Tanto los empleados de NH como los que trabajan para NH deberán mantener su independencia, desestimando cualquier presión que intente desvirtuar el ejercicio responsable de su actividad.

Por este motivo, será responsabilidad de todo empleado informar sobre cualquier vinculación que él personalmente, sus colaboradores, o sus familiares directos tuviera o pudieran tener con empresas, instituciones o particulares con los que NH mantenga relaciones mercantiles y que pueda suponer un conflicto de intereses.

NH Hoteles, en cada caso, decidirá y comunicará por escrito a los interesados su decisión sobre la continuidad de la vinculación a la que se refiere el párrafo anterior.

1.3. Elección y supervisión de proveedores

La elección y supervisión de proveedores debe realizarse de manera transparente y documentada. NH Hoteles homologará preferentemente a subcontratistas o proveedores cuyas políticas internas sean acordes a las políticas de NH Hoteles. A su vez, estos subcontratistas o proveedores deberán respetar los derechos humanos y las leyes y prácticas internacionales relativas al medio ambiente.

Los contratos se adjudicarán basándose en la idoneidad del producto o servicio, así como de su precio, términos de entrega y calidad y siempre en base a las normas de contratación o compra de productos o servicios que rijan en ese momento.

Los acuerdos de compra deberán documentarse. Los contratos y la documentación para llegar al acuerdo de compra deberá mantenerse el tiempo razonable para su posterior verificación.

1.4. Atenciones de clientes y proveedores

El personal de NH Hoteles o sus allegados no deberá aceptar regalos de clientes o proveedores siempre que por su valor pudieran tener una interpretación distinta del “mero detalle”. Se considerará que la atención recibida excede el “mero detalle” cuando ésta sea diferente y mayor que las atenciones concedidas a otras personas que han mantenido contacto con ese cliente o proveedor. Siempre que sea posible, se solicitará al proveedor que la atención se produzca en una mejora de las condiciones ó del precio.

NH Hoteles no permite a sus empleados aceptar, directa o indirectamente, cualquier cantidad de dinero, objeto de valor o trato preferencial de ninguna persona o empresa que mantenga relación comercial, o trate de conseguirla, con la Compañía y que éste pueda influir, o parecer que

influye, en las decisiones de negocio del Grupo.

En caso de duda, será obligación del personal consultar con el supervisor inmediato ó en su defecto a la Dirección de Recursos Humanos que, en caso necesario, informará al Comité de Dirección de NH Hoteles. En determinadas ocasiones, se podría decidir la no-aceptación de un regalo por diversas razones. Cuando esto ocurra, el regalo debe ser devuelto. Cuando la devolución de un regalo pueda ofender al cliente o pueda plantear dificultades en la relación de NH Hoteles con el mismo, entonces el regalo debe de ser reportado al máximo responsable de la Unidad de Negocio y donado a una institución de carácter social humanitaria. Sobre el destino de esta donación decidirá el departamento de Acción Social Corporativo.

1.5. Aceptación de honorarios

Los empleados de NH Hoteles no deberán aceptar honorarios ni lucrarse personalmente cuando sean requeridos para realizar conferencias, participar en seminarios o impartir cursos en nombre de NH Hoteles, siempre que los mismos se desarrollen dentro de la jornada laboral de NH. Es necesario obtener la autorización pertinente para participar en seminarios externos a NH Hoteles.

Toda remuneración será donada conforme a los criterios de Acción Social de NH Hoteles.

Los empleados de NH Hoteles sí podrán aceptar transporte y alojamiento por parte de un proveedor de NH Hoteles u otros terceros si el propósito del viaje es de negocios y es previamente aprobado por el superior del empleado.

1.6. Uso de fondos y activos corporativos

Cualquier empleado de NH Hoteles es responsable del mantenimiento de los bienes de la Compañía. Dentro de esos bienes se incluyen los bienes inmuebles (edificios), muebles (materiales y comestibles de restauración) y depósitos de efectivo en de cualquier índole.

Nh hoteles tiene una Política de consumo de energía que hay que respetar tanto para ser más eficiente con los costes como para contribuir a la mejora del medio ambiente.

El pago por parte de NH Hoteles para cualquier propósito ilegal o no ético no está permitido.

De igual manera no está permitido el uso de fondos o activos de la empresa para fines políticos.

En caso de duda será el Comité de Dirección quien decidirá sobre la legitimidad del uso de fondos y activos corporativos.

1.7. Conflictos de intereses y exclusividad

Los empleados de NH Hoteles deben evitar incurrir en conflictos de

intereses, ya sean debidos a:

- a) intereses financieros significativos o similares en empresas proveedoras, clientes o competidoras
- b) la posibilidad de ganancias personales significativas en alguna transacción que involucre a la compañía
- c) la aceptación de beneficios en dinero o en especie por parte de proveedores, clientes o competidores
- d) aprovechar para ellos mismos o para terceros una oportunidad de negocio de la que han llegado a enterarse por su trabajo en la compañía, sin ponerla en conocimiento de ésta.
- e) otros conflictos de intereses...

Durante el periodo de vigencia contractual, los empleados de NH Hoteles no podrán efectuar trabajos ni adquirir participaciones, cualquiera que fuera su carácter, directa o indirectamente en otro negocio, profesión u ocupación, que suponga competencia directa con la actividad de la Compañía, sin el previo consentimiento escrito del Comité Directivo de la empresa.

En el caso de que la actividad pudiera resultar incompatible o de competencia con NH Hoteles S.A., el empleado deberá comunicar este hecho al departamento de Recursos Humanos, a los meros efectos informativos.

Los empleados de NH Hoteles tampoco podrán desempeñar actividades no éticas, ilegales o inmorales, ya que podría afectar negativamente a NH Hoteles.

Todo empleado involucrado en un posible conflicto de intereses se abstendrá de tomar decisiones directas sobre el asunto. La decisión la tomará su responsable inmediato.

1.8. Participación en Órganos de Administración

Se requiere aprobación previa del Comité de Dirección para participar en consejos de administración u órganos similares de una compañía externa. Se fomenta que el empleado ayude a la comunidad sirviendo en juntas de organizaciones comunitarias o sin fines de lucro y esto no requiere de aprobación previa.

1.9. Prevención de riesgos laborales

NH Hoteles cumplirá y hará cumplir rigurosamente la legislación aplicable en materia de seguridad y salud laboral, desarrollando una política activa de prevención de riesgos. Todos los empleados de NH Hoteles serán responsables de mantener su lugar de trabajo seguro, siguiendo las reglas y prácticas de salud y seguridad.

1.10. Consumo de alcohol y drogas

Con el fin de asegurar un entorno de trabajo seguro y productivo, y mantener la profesionalidad y responsabilidad de los empleados, no está permitido el consumo de bebidas alcohólicas durante el horario de trabajo.

El consumo de drogas y alcohol está totalmente prohibido en las instalaciones ó estancias de NH Hoteles.

2. Integridad absoluta

En NH Hoteles somos fieles a aquello en que creemos. Nos queremos caracterizar por la honestidad y la justicia. Trabajamos con nuestros compañeros en un ambiente de mutua confianza.

2.1. Accionistas

Trataremos la inversión de nuestros accionistas como si fuera nuestra. A los empleados de NH Hoteles no les está permitido el uso de información confidencial o reservada para operar con ventajas indebidas en los mercados financieros.

De esta manera no está permitido usar información no publicada para vender o comprar acciones o realizar opciones de compra de acciones de NH Hoteles o de cualquier sociedad del Grupo.

2.2. Sobornos

No está permitido a los empleados de NH Hoteles incurrir en el pago de sobornos u otras formas de corrupción de funcionarios públicos, funcionarios de partidos políticos, o candidatos a cargos electivos.

3. Respeto constante por las personas, el entorno, y nuestra competencia

Tratamos con las personas con dignidad y cumplimos nuestros compromisos con las personas y con el medio ambiente. Nos tratamos unos a otros con respeto y justicia en todo momento, tal como deseamos que nos traten. Respeto constante implica respetar a cada individuo con quien interactuamos, así como a sus derechos y libertades, ofreciendo un trato amable y tolerante.

En NH respetamos a nuestra competencia y siempre competimos de forma respetuosa, respetando su imagen y reputación en el mercado.

3.1. Cumplimiento de compromisos

No se deben adquirir compromisos ni ofertar servicios que, de forma realista, no sea posible cumplir o satisfacer de forma adecuada.

3.2. Ausencia de acoso

Tanto el acoso moral (o mobbing) como el acoso sexual, ya sea físico o verbal, en persona o por otros medios (como el correo electrónico), es una forma de discriminación ilegal. NH Hoteles no tolera ningún tipo de discriminación o acoso en el trabajo, y por lo tanto actuará sobre los culpables conforme a la legislación de cada país.

El acoso incluye cualquier tipo de comportamiento que interfiera con el rendimiento laboral de los empleados o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

3.3. Medio ambiente

NH Hoteles es una empresa internacional responsable en todos los países donde hacemos negocios. Respetaremos el ambiente cumpliendo con las leyes medio ambientales aplicables en los países donde llevamos a cabo nuestras operaciones. Las actividades medioambientales de NH Hoteles están basadas en el respeto al ciclo de vida. El objetivo es reducir los efectos nocivos para el medio ambiente.

3.4. Norma sobre tabaco

El consumo del tabaco se regulará cumpliendo las normativas de cada país y la normativa interna de NH de respetar a los compañeros. Únicamente está permitido fumar en aquellos lugares habilitados para ello.

4. Igualdad de derechos y oportunidades

La igualdad de derechos y oportunidades y el fomento de la diversidad son principios básicos en el desarrollo de nuestro trabajo, evitando cualquier discriminación por razón de género, color, edad, religión, afiliación política ó religiosa, orientación sexual, raza, cultura, educación, estado civil o nacionalidad.

NH Hoteles respetará y fomentará los derechos humanos. NH Hoteles reconoce que los derechos humanos se deben considerar como fundamentales y universales, basados en las leyes y prácticas internacionales aceptadas, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo.

4.1. Igualdad de oportunidades y fomento de la diversidad

NH Hoteles aplica el principio de igualdad de oportunidades en toda su política laboral, favoreciendo la diversidad y tendiendo a reflejar la sociedad en la que se integra.

Es política expresa de NH Hoteles asegurar la igualdad de trato y oportunidades para el personal de la empresa, independientemente de su género, color, edad, religión, afiliación política ó religiosa, orientación sexual, raza, cultura, educación, estado civil o nacionalidad, tanto en la contratación, en la formación, oportunidades de carrera, niveles salariales o cualquier otro aspecto de la relación laboral. Se fomentará siempre la promoción interna de los empleados de NH Hoteles para cubrir posiciones vacantes y siempre primará la incorporación del mejor candidato (interno ó externo).

4.2. Fomento del balance entre vida personal y profesional

La gestión de la compañía tendrá en cuenta medidas que hagan compatible la actividad profesional con la vida personal y familiar de los empleados.

5. Transparencia

Uno de los objetivos de NH Hoteles es conseguir que los empleados se sientan miembros de un grupo que tiene una misión. Para ello, procura lograr un clima de transparencia, credibilidad y confianza en un entorno que fomente las oportunidades de crecimiento personal y profesional.

En toda actuación profesional debe existir un marco de transparencia. Ello requiere que el personal de NH Hoteles aporte siempre su opinión sincera, y no oculte información de ninguna naturaleza salvo aquella de carácter confidencial o lesiva para terceros. Nos aseguramos que nuestras acciones y motivos sean claros y comprensibles.

El empleado de NH Hoteles debe cumplir y promover el cumplimiento de las leyes y los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia. Además debe realizar todas sus actividades ofreciendo a todos un trato justo, cordial y equitativo, orientado siempre por un espíritu de servicio.

5.1. Transacciones efectuadas por NH Hoteles

Todas las transacciones efectuadas por NH Hoteles deben quedar reflejadas en sus cuentas, de acuerdo con las prácticas contables admitidas.

6. Confidencialidad y protección de datos

En NH Hoteles manejamos la información con absoluta discreción y confidencialidad. El empleado de NH Hoteles deberá proteger la información del cliente, proveedor, accionista ó empleados que sea delicada, privada o confidencial tan cuidadosamente como si fuera suya.

6.1. Confidencialidad de la información

Es una obligación de todo el personal de NH Hoteles el tratar confidencialmente datos, documentación e información que estén marcados como confidenciales, que por su naturaleza lo sean o por que así lo establezca NH Hoteles.

Salvo en la medida en que la información que maneje sea de dominio público, el empleado de NH Hoteles deberá guardar secreto y en ningún momento utilizará la información confidencial a la que tenga acceso, ni en su propio provecho ni en el de otra persona, sociedad u organización ó usar la misma para perjudicar a otra persona, sociedad u organización, así como a no publicarla, ni de cualquier otro modo, bien directamente, bien a través de terceras personas o empresas, ponerla a disposición de terceros sin el previo consentimiento por escrito de NH Hoteles.

Por lo tanto, será responsabilidad de los empleados de NH Hoteles conservar dicha información adecuadamente y distribuirla convenientemente entre sus colaboradores. Asimismo no harán uso, en ningún caso, de esta información en beneficio propio o de sus allegados y velarán para que sus colaboradores no hagan tampoco uso indebido de ella. Todos los empleados de NH Hoteles tienen prohibido el uso de información confidencial o reservada para operar con ventajas indebidas en los mercados financieros.

Las obligaciones de secreto profesional y confidencialidad respecto de la información tendrán una duración indefinida y deberán, por tanto, mantenerse incluso una vez abandonada la empresa.

Toda información de clientes es altamente confidencial. Se debe extremar el cuidado tanto en el acceso a los sistemas informáticos como a grabaciones de videos de seguridad ó documentos escritos o impresos.

6.2. Protección de datos

De acuerdo con las normativas en materia de Protección de Datos de Carácter Personal en los países donde NH opera, los datos personales de los empleados de NH Hoteles recogidos durante el proceso de incorporación y aquellos otros que vaya proporcionando durante su relación con NH Hoteles, serán tratados de manera automatizada con la finalidad de llevar a cabo el adecuado desarrollo, cumplimiento y control de la relación laboral, así como para otros servicios relacionados con su carrera profesional y con el departamento de Recursos Humanos.

Asimismo, el empleado de NH Hoteles presta su consentimiento para que

NH Hoteles ceda sus datos a empresas del grupo o a otras con las que concluya acuerdos de colaboración para la mejor prestación de los servicios antes mencionados, radicadas en todos los países donde NH Hoteles tenga operaciones, respetando, en todo caso, las legislaciones vigentes de cada país sobre protección de los datos de carácter personal.

El trabajador tiene derecho al acceso, rectificación y, en su caso, una vez finalizada la relación laboral, cancelación de los datos personales mediante petición escrita al departamento de Recursos Humanos de NH Hoteles.

Existe un Código de Conducta específico de Protección de Datos de obligado cumplimiento por todos los empleados. El Código se encuentra en la Intranet de NH Hoteles.

6.3. Confidencialidad ante competidores

Queda prohibido a los empleados tratar con cualquier competidor o competidores respecto a precios, condiciones del servicio, territorios, clientes o cualquier otra información de carácter competitivo.

Esta prohibición no se aplica a las necesarias negociaciones en casos de subcontratación o presentación de ofertas conjuntas.

7. Orientación al cliente y vocación de servicio

Entendemos como prioritaria la satisfacción del cliente. NH Hoteles sitúa tanto a los clientes externos como a los internos en el centro de su atención. Por ello, la fidelización de nuestros clientes y la captación de nuevos clientes resulta fundamental para mantener el éxito de nuestro objetivo.

En consecuencia, la eficiencia en los procesos, la transparencia en la actuación y el trato adecuado en tiempo y forma al cliente han de ser fines en sí mismos para todo el personal de NH Hoteles.

7.1. Orientación al cliente

NH Hoteles convierte el servicio excepcional al cliente en una ventaja competitiva. Las distintas líneas de producto que la compañía oferta, garantizan a nuestros 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.

8. Mejora continua / Trabajo en equipo

Siempre hay una forma mejor de realizar el trabajo. Por ello se espera de todo el personal de NH Hoteles que aporte nuevos enfoques y que actúe con iniciativa para lograr los objetivos de la organización. “Innovar para satisfacer al cliente” se convierte en un compromiso que debe tener en cuenta el profesional de NH Hoteles.

- Las aportaciones creativas realizadas por el personal y dirigidas a la mejora de la gestión de NH Hoteles, deberán ser canalizadas adecuadamente por los distintos supervisores.
- Disponer de flexibilidad en la gestión de la compañía resulta esencial para garantizar la competitividad en la empresa.
- Todos los procesos que se llevan a cabo en NH Hoteles son la suma del esfuerzo del trabajo en equipo. En NH Hoteles consideramos que lo importante dentro de un equipo, no es el resultado individual, sino el valor que cada persona aporta al conjunto de forma organizada.

8.1. Trabajo en equipo

Los empleados de NH Hoteles deberán promover el trabajo en equipo, así como la responsabilidad individual y la ventaja proveniente de la diversidad.

8.2. Fomento de la innovación

NH Hoteles se caracteriza por ser una empresa innovadora, que propicia las condiciones y el ambiente de trabajo adecuado para la creatividad, el talento y el profesionalismo, y así crear y promover una cultura de búsqueda constante de la superación.

8.3. Uso eficiente de los recursos

Los recursos de NH Hoteles están destinados a facilitar la comunicación interna y externa y el desarrollo de la actividad, y por lo tanto no deberán ser utilizados para fines no relacionados con la empresa y su actividad.

8.4. Coordinación interna

Gran parte de las decisiones de NH Hoteles se adoptarán a través de Comités, lo que supone reducir el riesgo de errores en la toma de decisiones, al tomarse éstas de forma coordinada y negociada entre los distintos miembros.

9. Uso de las herramientas informáticas de la empresa

El término "herramientas informáticas" cubre todos los servicios de comunicación que NH Hoteles pone a disposición de los empleados en su puesto de trabajo, cualquiera que sea el momento o el lugar dónde las herramientas informáticas son usadas. Incluye por consiguiente por ejemplo el correo electrónico, Internet, la IntranHet, el teléfono, el fax, el equipo de TI para imprimir y distribuir informaciones en papel. (La lista de las herramientas de comunicación no es exhaustiva.)

El empleado de NH Hoteles asume en todo momento el respeto, cortesía y responsabilidad en cuestiones referentes a los intereses y derechos de otros grupos usuarios de las herramientas informáticas de la empresa.

9.1. **Uso adecuado**

La comunicación no debe contener declaraciones ofensivas o difamatorias. Las herramientas informáticas de la empresa no deben usarse para acosar a otros miembros del personal, ni con fines ofensivos relacionados con el género, la edad, la etnia, los impedimentos o la apariencia de un individuo.

La IntranHet de NH Hoteles debe ser utilizada exclusivamente con fines lícitos. Queda estrictamente prohibido el uso de la información ofrecida por NH Hoteles a través de su IntranHet que viole cualquier legislación local o internacional ó las normas de este Código de Conducta.

El usuario de cualquier medio informático ó de comunicación propiedad de NH Hoteles no podrá divulgar o transmitir información ilegal, abusiva, difamatoria, obscena, racista, ofensiva, **pornográfica** o cualquier otro tipo de información susceptible de objeción, ya sea a través de fotografías, textos, banners publicitarios o enlaces a páginas externas, así como publicar, transmitir, reproducir, distribuir o explotar cualquier información o software que contenga virus o cualquier otro componente dañino, software u otro **material pirateado**, infringir derechos de propiedad intelectual, 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 y/o integridad de cualquier sistema.

La propiedad intelectual de cualquier programa ó proceso, informático ó no, elaborado con medios de NH, ó en las oficinas de NH Hoteles, durante la duración del contrato de trabajo con NH Hoteles pertenece exclusivamente a la empresa.

Implementación y cumplimiento

El compromiso de cumplimiento de éste código se extiende a todos los asuntos, incluyendo las decisiones que toma la Compañía de cualquier índole o materia e incluye a todos los empleados independientemente del país ó posición que ocupen dentro de la organización.

NH Hoteles hará todo lo posible por identificar los problemas éticos, legales, medioambientales, laborales y de derechos humanos, y resolverá los asuntos de acuerdo con este Código de conducta, a pesar de que puedan surgir cuestiones difíciles de interpretar en casos específicos, en particular en lo referente a la necesidad de equilibrar con sensibilidad las costumbres locales y requisitos con las normas y directivas globales.

Cada empleado de NH Hoteles es responsable de cumplir el código de conducta. Sin embargo, cada responsable de área (Directores Corporativos o de Business Unit para los Servicios Centrales Corporativos o Unidades de Negocio respectivamente) se encargará de velar por el cumplimiento del código de conducta en su departamento. En caso de duda sobre la interpretación de este código de conducta, es obligación del empleado transmitirlo al responsable inmediato y /ó dirigirse al Comité de Conducta a través de carta ó mail utilizando el buzón electrónico que se creará y estará disponible en la Intranet. El buzón habilitado aclarará dudas sobre interpretaciones a este código y recibirá información sobre conductas contrarias a este Código de Conducta. La dirección de correo es la siguiente: comite-conducta@nh-hotels.com ó compliance-committee@nh-hotels.com.

Los siguientes empleados y direcciones de NH Hoteles se adhieren al mismo tiempo al “Reglamento Interno de conducta de NH Hoteles y su grupo de sociedades en los mercados de valores”:

- Miembros del Consejo de Administración
- Miembros del Comité de Dirección de NH Hoteles y de las Business Units.
- Otros directores y empleados que manejan información confidencial

El presente Código de Conducta se pondrá en conocimiento de los empleados de NH Hoteles a través de su difusión en la Intranet del Grupo. Es responsabilidad de cada empleado de NH Hoteles conocer y promover este código.

El cumplimiento del Código de Conducta de la Compañía es un requisito del empleo. Todos los empleados han de cumplir lo estipulado en el Código, sin que puedan concederse exenciones a su cumplimiento.

Procedimiento para la aplicación del Código de Conducta

Las acciones contrarias a este código se deben corregir inmediatamente y están sujetas a acciones disciplinarias. NH Hoteles garantiza que la denuncia de violaciones del código no conllevará consecuencias no deseables para el denunciante (salvo que él mismo sea uno de los infractores) y, de ser posible, se garantizará su anonimato.

Cualquier medida disciplinaria dependerá de las circunstancias de la infracción y se aplicará tras consultar con el departamento de Recursos Humanos de su unidad de negocio y al Comité de Conducta que se creará al efecto. Se tendrá en cuenta si la infracción fue o no intencionada, así como la buena fe demostrada por el empleado al comunicarla o a la hora de colaborar en cualquier investigación o medida correctiva derivada de la misma.

- 1 Sanciones variables según tipo y gravedad de infracción y acorde a la legislación vigente en cada país:
 - 1.1 Amonestación verbal o escrita
 - 1.2 Suspensión de derechos
 - 1.3 Expulsión

Asimismo, cualquier persona que incumpla la ley durante la vigencia de su contrato de trabajo estará sujeta a las sanciones penales y civiles, así como al pago de indemnizaciones por daños y perjuicios a la Compañía o a terceros, que establezcan los correspondientes Tribunales de Justicia de cada país en que NH opere.