



## Ethikkodex und betriebliche Haftung

*Der Verwaltungsrat hat in seiner Sitzung vom 27.11.2025 gegenständlichen Ethikkodex gemeinsam mit dem Organisationsmodell gemäß GvD 231/2001 genehmigt.*

### 1. Einleitung und Zweck des Ethikkodex

Die HGV-Service Genossenschaft (nachfolgend kurz „HGV“) gestaltet als tatkräftiges Sprachrohr, führender Impuls- und Taktgeber, sowie effizienter Dienstleister für die Hotellerie und Gastronomie gemeinsam und im Interesse der Mitglieder und Kunden vorausschauend und nachhaltig die qualitätsbewusste Zukunft des Gastgeberlandes Südtirol.

Gegenständlicher Ethikkodex spiegelt die grundsätzlichen betrieblichen Werte wider und beinhaltet Verhaltensregeln zur Vorbeugung von Straftaten und allgemein von Handlungen, die im Widerspruch zu den Grundwerten des HGV stehen.

Der Ethikkodex ist grundlegender und integrierender Bestandteil des auf Basis des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 231/2001 (nachfolgend kurz als „Dekret“ bezeichnet) genehmigten Organisationsmodells und ergänzt die geltenden gesetzlichen und statutarischen Normen sowie die in einigen wichtigen Bereichen gesondert erlassenen internen Dienstweisungen und Vorschriften.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

### 2. Anwendungsbereich

Gegenständlicher Ethikkodex findet auf den HGV Anwendung und ist für alle Mitarbeiter, unabhängig von der Art des Arbeitsverhältnisses, der Einstufung und Eingliederung verpflichtend.

Der Ethikkodex ist außerdem für alle natürlichen und juristischen Personen verpflichtend, welche mit dem HGV in Kontakt oder in eine Geschäftsbeziehung treten, unabhängig von der Art der Beziehung und des zu Grunde liegenden Titels.

Die Verwalter haben die in diesem Ethikkodex festgelegten Werte in der strategischen Ausrichtung des HGV, bei Investitionen, in der Umsetzung und Ausführung von Projekten sowie bei allen anderen operativen Entscheidungen zu berücksichtigen.

Auch die Führungsebene hat in der Umsetzung der vom Verwaltungsorgan getroffenen Entscheidungen die hier festgeschriebenen Werte zu berücksichtigen, sowohl im Innenverhältnis zu ihren Mitarbeitern als auch im Außenverhältnis gegenüber Dritten, welche mit dem HGV in Kontakt treten.

Alle oben angeführten Personen und Gesellschaften werden nachfolgend kurz als „Empfänger“ bezeichnet.

### 3. Grundwerte des Unternehmens

Diese Werte sollen das gute Funktionieren, die Vertrauenswürdigkeit und die Reputation des HGV fördern und stärken.

**Wertschätzung, Professionalität, Weiterentwicklung und gelebter Zusammenhalt** - diese Werte verbinden alle Mitarbeitenden im HGV und bilden das Fundament für eine erfolgreiche Zusammenarbeit, sowohl intern als auch mit unseren Partnern nach außen.

### 4. Verhaltensregeln

#### a. Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien

In Ausübung ihrer Tätigkeit und im Rahmen der unterhaltenen Geschäftsbeziehungen sind alle anwendbaren, geltenden, gesetzlichen Bestimmungen, der Ethikkodex, die definierten internen Prozesse und Abläufe sowie die erlassenen Dienstanweisungen und sonstigen Vorschriften genauestens einzuhalten und zu befolgen.

Der HGV erachtet die Einhaltung der geltenden Landesgesetze, Regionalgesetze, staatlichen sowie internationalen Normen und Gesetze als grundlegende und unabdingbare Voraussetzung für das eigene Handeln.

In Ausübung der eigenen Tätigkeiten haben sich die Empfänger des vorliegenden Ethikkodexes an die Prinzipien von Rechtmäßigkeit, Redlichkeit, Korrektheit und Transparenz im Hinblick auf die Vermeidung von Straftaten im Sinne der Bestimmungen des Dekrets zu halten. Aus diesem Grund haben sie sich im Rahmen ihrer Tätigkeit genauestens an die Gesetze, die statutarischen Bestimmungen und intern definierten Prozeduren und Abläufe zu halten.

In keinem Fall rechtfertigt die Verfolgung von Interessen des HGV Handlungen, welche im Widerspruch zu den vorstehenden Werten stehen. Es wird unmissverständlich klargestellt, dass die Verletzung von normativen Bestimmungen keinesfalls im Interesse des HGV steht oder ein geeignetes Mittel darstellt, um einen Vorteil zu erlangen oder die eigenen Interessen zu verfolgen.

Die Beziehungen zu den Kontroll- und Überwachungsorganen (Kontrollausschuss, Revisionsorgan, Überwachungsorgan) beruhen auf den Prinzipien der Transparenz, Vollständigkeit und Richtigkeit.

Es ist jedenfalls untersagt, Informationen zu verschweigen oder vorzuenthalten, welche nach den geltenden, gesetzlichen Bestimmungen den Kontrollorganen mitzuteilen sind, oder zur besseren Ausübung ihrer jeweiligen Aufgaben erforderlich und nützlich sind.

#### b. Toleranz und Diskriminierungsverbot

Der HGV vermeidet, unter Anwendung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen, jegliche Form von Diskriminierung, sei es aufgrund von Geschlecht, Rasse, Herkunft, Sprache, Religion, politischer Anschauung, Zugehörigkeit zu politischen Parteien oder Gewerkschaftszugehörigkeit, Gesundheit, Alter usw.

Verboten ist des Weiteren jegliche Form von Gewalt oder Belästigung, insbesondere Mobbing und sexuelle Belästigung.

### c. Redlichkeit und Vermeidung von Interessenskonflikten

Interessenskonflikte entstehen, wenn persönliche Interessen mit beruflichen Aufgaben kollidieren können. Die Empfänger sind verpflichtet, solche Situationen möglichst zu vermeiden.

Kommt es dennoch zu einem Interessenskonflikt, ist dieser offen zu legen und aktiv zu bereinigen - etwa durch Rückzug aus der betreffenden Entscheidung oder Aufgabe.

Unabhängig von rechtlichen und vertraglichen Vorgaben gilt: Alle potenziell konfliktträchtigen Interessen sind frühzeitig dem Überwachungsorgan (Organo di Vigilanza) zu melden, insbesondere wenn persönliche Vorteile im Rahmen der Tätigkeit entstehen könnten.

### d. Vertraulichkeit und Datenschutz

Der HGV garantiert die Vertraulichkeit und den Schutz der in seinem Besitz befindlichen Informationen und unterlässt die Verarbeitung vertraulicher Daten, außer bei Vorliegen einer klaren und ausdrücklichen Zustimmung von Seiten des/der Interessierten, im Einklang mit den anwendbaren, gesetzlichen Bestimmungen im Bereich des Datenschutzes.

Allen Empfängern ist es untersagt, vertrauliche Informationen und Daten, über die sie in Ausübung ihrer Tätigkeit Kenntnis erlangen, außerhalb des jeweiligen Arbeitsbereiches zu verwenden, zu verarbeiten und zu verbreiten. Alle Empfänger sind angehalten, sensibel mit vertraulichen Informationen umzugehen und sich auch im öffentlichen Raum entsprechend zurückhaltend zu verhalten. Bei Weitergabe von Daten/Informationen an Dritte sind Vertraulichkeitsvereinbarungen verpflichtend.

### e. Umgang mit Kolleginnen und Kollegen (HGV-intern)

Die Mitarbeiter des HGV stellen einen grundlegenden Baustein für den Erfolg dar. Aus diesem Grund und im Rahmen der arbeitsrechtlichen Bestimmungen schützt und fördert den HGV die körperlich-geistige und moralische Unversehrtheit der eigenen Mitarbeiter, um deren Zufriedenheit und Kompetenzen zu fördern und zu steigern.

Der HGV garantiert angemessene, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen. Jede individuelle Persönlichkeit wird wahrgenommen und geschätzt. Das Knowhow, die Einsatzbereitschaft und die Arbeit jedes Einzelnen tragen zum Gesamterfolg des Verbands bei und werden regelmäßig wertgeschätzt. Unabhängig von Hierarchie, Hintergrund oder Position begegnet man sich auf Augenhöhe und ohne Vorbehalte.

Diesbezüglich werden keine Forderungen oder Drohungen hingenommen, die darauf abzielen, dass Mitarbeiter gegen das Gesetz oder den Ethikkodex verstoßen oder Handlungen setzen, die den Überzeugungen des Einzelnen widerstreben.

Schutz der Mitarbeitenden: Die Mitarbeiter des HGV leisten einen wichtigen und grundlegenden Beitrag zur Erreichung der Ziele des HGV. Sie vertreten den HGV nach Außen und haben so maßgeblichen Anteil an dessen Erscheinungsbild und Wahrnehmung in der Öffentlichkeit. Aus diesem Grund sieht sich der HGV verpflichtet, die Mitarbeiter im Sinne der Gleichbehandlung, ohne Diskriminierung und ausschließlich auf Grundlage objektiver Kriterien auszuwählen sowie deren Fähigkeiten und berufliche wie soziale Kompetenzen weiterzuentwickeln, zu fördern und aufzuwerten.

Die Führungskräfte sollen die Anwendung dieser Prinzipien sicherstellen und durch ihr Verhalten ein Vorbild für die eigenen Mitarbeiter sein.  
Der HGV wacht darüber, dass keinerlei Gewalt oder Zwang ausgeübt wird oder Verhaltensweisen an den Tag gelegt werden, welche die menschliche Würde verletzen.

Sicheres Arbeitsumfeld: Der HGV garantiert den eigenen Mitarbeitern ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld auf Grundlage der geltenden Gesetze im Bereich der Sicherheit am Arbeitsplatz. Größtes Augenmerk ist von Seiten der Empfänger auf die Vorbeugung von Unfällen und damit zusammenhängenden Verletzungen für sich und die anderen Mitarbeiter zu legen.

Die Mitarbeiter sind dazu angehalten alle gesetzlichen Bestimmungen im Bereich Arbeitssicherheit sowie die intern erlassenen Vorschriften und Dienstanweisungen genauestens zu befolgen und mögliche, festgestellte Gefahren oder Gefahrenquellen unverzüglich den zuständigen Stellen zu melden, damit diese rechtzeitig geeignete Schritte und Maßnahmen zu deren Beseitigung und/oder Eindämmung einleiten können.

Ziele sind:

- Vermeidung und Bekämpfung von bestehenden Risiken und Gefahren;
- Bewertung der unvermeidbaren Risiken;
- Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Erfordernisse der Mitarbeiter, abgestimmt auf die speziellen Erfordernisse der einzelnen Arbeitsbereiche, um negative Auswirkungen auf die Gesundheit des Einzelnen zu vermeiden oder zu verringern;
- Beachtung des jeweiligen technischen Standes;
- gefährliche Sachen und Güter mit nicht bzw. weniger gefährlichen zu ersetzen;
- eine geeignete Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter in diesem Bereich zu gewährleisten;
- geeignete Maßnahmen im Bereich des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der technischen Faktoren, der Organisation, der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsumfeldes zu erarbeiten;

Bei allen Handlungen sind schädliche Auswirkungen auf die Umwelt und die Allgemeinheit zu vermeiden, wobei die ökologische Nachhaltigkeit unter Berücksichtigung der Rechte der zukünftigen Generationen eine zentrale Rolle einnehmen.

Schutz der Unternehmensgüter: Die Mitarbeiter müssen mit den zur Verfügung gestellten Gütern verantwortungsvoll umzugehen und die diesbezüglichen betriebsinternen Regelungen einhalten.

#### **f. Umgang mit Mitgliedern, Kunden, Lieferanten und Partnern (HGV-extern)**

Alle Tätigkeiten und Leistungen des HGV sind direkt oder indirekt auf die Stärkung der Leistungskraft ihrer Mitglieder und deren Fortentwicklung ausgerichtet.

Als Interessensvertreter vereint der HGV unterschiedliche Aufgaben und Perspektiven. Der HGV setzt sich für faire Rahmenbedingungen ein und schafft dadurch einen konkreten Mehrwert und trägt aktiv zur erfolgreichen, nachhaltigen Entwicklung und Wettbewerbsfähigkeit des Gastgewerbes in Südtirol und des Gastgeberlandes Südtirol bei. Damit wird das Hauptziel verfolgt, Nutzen für die Mitglieder des HGV zu stiften und zu mehren.

Die Tätigkeit des HGV ist auf die Zufriedenstellung der Mitglieder und Kunden, den Schutz derselben und die Wertschätzung für das Umfeld ausgerichtet. Aus diesem Grund orientieren sich die Aktivitäten und angebotenen Dienstleistungen an den höchsten Qualitätsstandards. Als spezifisches Kompetenzzentrum ist der HGV Informationsquelle für neue Entwicklungen, gewährt eine fachkundige Beratung von Profis für Profis, setzt sich für eine Vereinfachung der bürokratischen Auflagen ein und leistet strategische Vorarbeit auf allen Ebenen.

### **g. Umgang mit öffentlich Bediensteten, Politik und Gewerkschaften**

Empfänger die im Namen des HGV Beziehungen zu Behörden, öffentlichen Verwaltungen, Amtsträgern, öffentlichen Bediensteten und nationalen und internationalen Organisationen unterhalten und pflegen, haben sich an die Grundsätze der Vorschriftmäßigkeit, Transparenz, Wahrheitstreue und Rechtmäßigkeit zu halten, ohne die Integrität und die Reputation des HGV in irgendeiner Form zu gefährden und zu schädigen.

Der HGV verurteilt jede Art von Bestechung, Amtsmissbrauch, Veruntreuung, Betrug, Hintergehung, und ergreift alle erforderlichen Maßnahmen zur Vermeidung solcher Straftaten. Den Empfängern ist es untersagt:

- Zahlungen, Geschenke oder Vergünstigungen jeder Art, die einen Nutzen für den HGV zur Folge haben könnten, durchzuführen oder entgegenzunehmen;
- Handlungen zu unternehmen, die einen öffentlichen Bediensteten oder Funktionär dazu veranlassen könnten, gegen die geltenden Gesetze zu verstoßen;
- Kontroll- und Überwachungshandlungen von Seiten öffentlicher Beamter zu verhindern oder behindern;
- durch unkorrektes oder betrügerisches Verhalten die öffentliche Verwaltung in die Irre zu führen, um so ein bestimmtes Verhalten zu erwirken;

Der Umgang mit öffentlichen Verwaltungen und deren Mitarbeitern hat korrekt und transparent zu erfolgen.

Der HGV leistet keinerlei direkte oder indirekte Zahlungen an Parteien, politische oder gewerkschaftliche Organisationen, mit Ausnahme der auf Grundlage spezifischer gesetzlicher Bestimmungen zulässigen Beträge, wobei nochmals die Grundsätze von Transparenz und Rechnungslegung betont werden und zu beachten sind.

Die Beziehungen zu öffentlichen Einrichtungen und gemeinnützigen Initiativen sind ausschließlich den zuständigen Personen vorbehalten.

### **h. Terrorismus und Terrorismusfinanzierung**

In Zusammenhang mit den Aktivitäten der eigenen Mitarbeiter und externen Berater verbietet der HGV:

- die Unterstützung, Gründung, Organisation, Leitung und Finanzierung, auch indirekt, von Vereinigungen, welche auf die Errichtung von internationalen Terrororganisationen oder die Ausübung von Gewalt an Personen und Sachen zum Zweck des Terrorismus ausgerichtet sind;
- Personen, die Mitglied einer terroristischen Organisation sind in irgendeiner Form zu unterstützen, diese zu beherbergen oder Transport- und Kommunikationsmittel zur Verfügung zu stellen.

### **i. Nachhaltigkeit**

Der HGV tritt für die Einhaltung der Bestimmungen im Umweltbereich ein. Darüber hinaus fördert der HGV die Annahme von Verhaltensweisen und eine Politik im Sinne der Nachhaltigkeit und des Umweltschutzes bei Mitarbeitern, Mitgliedern und Vertragspartnern und eine Sensibilisierung zu sozialen Fragen und Umweltbelangen.

## 5. Umsetzung und Geltungsbereich

### Einhaltung und Überwachung des Ethikkodex

Der HGV beschließt eigene Prozeduren und Abläufe, um die Umsetzung und Einhaltung des Ethikkodex zu gewährleisten. Die Überwachungstätigkeit wird dabei einem auf Basis des Dekrets eigens eingerichteten Überwachungsorgan übertragen.

Die diesem Überwachungsorgan übertragenen Aufgaben und Befugnisse werden im Organisationsmodell bzw. in einer separat zu erlassenden Geschäftsordnung genauer definiert. Dem Überwachungsorgan können keinerlei operative und geschäftsführende Aufgaben des HGV übertragen werden.

Der HGV unterstreicht die Wichtigkeit einer klaren und effizienten Kommunikation der in diesem Ethikkodex enthaltenen Werte und Prinzipien. Der Ethikkodex wird allen Empfängern in geeigneter Form zur Kenntnis gebracht.

Um die Kenntnis und das Verständnis des Ethikkodex, des Organisationsmodells und allfälliger weiterer relevanter Bestimmungen sicherzustellen, wird von den zuständigen betrieblichen Stellen in Zusammenarbeit mit dem Überwachungsorgan ein geeigneter Schulungsplan ausgearbeitet.

Die Schulungen können je nach Einstufung und Stellung im Unternehmen für verschiedene Mitarbeiter oder Gruppen von Mitarbeitern variieren.

Hinweise über konkrete oder potenzielle Verletzungen dieses Ethikkodex können über den eigens hierfür vorgesehenen Meldekanal dem Überwachungsorgan übermittelt werden, welches diese zu prüfen hat und gegebenenfalls den Meldenden und den Gemeldeten anhören kann.

Es wurde ein interner Meldekanal eingerichtet für Hinweise/Meldungen mittels Postweges, auf welchem ausschließlich der zuständige Empfänger Zugriff hat.

Meldungen können auf dem Postweg an folgende Adresse übermittelt werden: HGV z.H.

Überwachungsorgan, Schlachthofstraße Nr. 59, 39100 Bozen. Der Meldung sollte die unterzeichnete Kopie von einem Ausweis beigelegt werden. Die Meldung und die Ausweiskopie sollten in zwei getrennte Briefumschläge eingefügt werden. Beide Umschläge sollten dann in einem dritten verschlossenen Umschlag mit dem Verweis „Persönlich-Vertraulich z.H. Überwachungsorgan“ versehen sein. Auf diese Weise kann die Identität des Hinweisgebers geschützt werden.

Anonyme Meldungen werden nur dann angenommen, wenn sie entsprechend ausführlich sind.

Es ist jederzeit möglich über die vorgenannten Kommunikationsmittel eine Anfrage für ein persönliches Treffen mit dem Überwachungsorgan anzufragen, um einen Verstoß im Sinne der gesetzlichen Vorgaben laut GvD Nr. 24/2023 bzw. ein Vergehen laut GvD Nr. 231/01 vorzubringen.

Für die detaillierte Beschreibung der vom HGV festgelegten Prinzipien, Abläufe und Vorgaben im Zusammenhang mit der Meldung von unerlaubten Handlungen wird auf die Regelung zur Meldung von Verstößen („Whistleblowing“) vom 11.12.2023 verwiesen.

Das Überwachungsorgan gewährleistet, vorbehaltlich anderslautender gesetzlicher Bestimmung, die Geheimhaltung der Identität des Meldenden und des Gemeldeten, um diese vor Vergeltungsaktionen, Diskriminierung oder sonstigen negativen Folgen zu schützen, wobei solche Verhaltensweisen mit Sanktionen von Seiten der zuständigen Stellen verbunden sind.

### Sanktionen

Die Einhaltung der Bestimmungen dieses Ethikkodex stellt einen wesentlichen Bestandteil der vertraglichen Verpflichtungen der Mitarbeiter und allgemein aller Empfänger gemäß Art. 2104 und 2106 des Zivilgesetzbuches dar.

Verstöße gegen die Bestimmungen des Ethikkodex durch die Mitarbeiter kann eine Nichterfüllung der mit dem Arbeitsvertrag angenommenen Verpflichtungen oder eine unzulässige Handlung gemäß Art. 7, Gesetz 300/1970 darstellen und die gesetzlich vorgesehenen Folgen haben, auch bezüglich der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses und kann zudem zu Schadenersatzforderungen für alle entstandenen und entstehenden Schäden führen.

Die Verhängung von allfälligen Strafen für Verletzungen des gegenständlichen Ethikkodex im Rahmen der arbeitsrechtlichen und sonstigen Bestimmungen erfolgt nach den Prinzipien der Kohärenz, Unparteilichkeit, Gleichmäßigkeit, Gleichheit und Proportionalität.

Das Überwachungsorgan ist über alle mit der Verletzung des Ethikkodex in Zusammenhang stehenden Verfahren, Disziplinarverfahren sowie über alle verhängten Sanktionen oder allfällige Archivierungen zu informieren.

### Anlaufstelle für Fragen und Meldungen

Für jegliche Fragen, Meldungen oder Anregungen steht das Überwachungsorgan des Organisationsmodells mittels Nutzung des oben angeführten Meldekanals zur Verfügung.