



Indice

INTRODUZIONE

1. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE

2. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ E DELLA SUA MISSIONE

3. PRINCIPI ETICI

- 3.1. LEGALITÀ
- 3.2. INTEGRITÀ E TRASPARENZA
- 3.3. RESPONSABILITÀ SOCIALE E AMBIENTALE
- 3.4. TUTELA DEL PATRIMONIO STORICO, ARTISTICO E PAESAGISTICO
- 3.5. CULTURA DELL'ACCOGLIENZA
- 3.6. TUTELA E VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE
- 3.7. SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE E RESPONSABILITÀ SOCIALE
- 3.8. QUALITÀ ED ECCELLENZA
- 3.9. RISERVATEZZA E PROTEZIONE DELLE INFORMAZIONI
- 3.10. LEALTÀ NEI RAPPORTI CON TERZI

4. CRITERI DI CONDOTTA

- 4.1. RAPPORTI CON IL PERSONALE DIPENDENTE E COLLABORATORI
- 4.2. RAPPORTI CON GLI OSPITI E CLIENTI
- 4.3. RAPPORTI CON I FORNITORI E PARTNER COMMERCIALI
- 4.4. TUTELA DEL PATRIMONIO, DELLE RISORSE E DELL'AMBIENTE
- 4.5. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
- 4.6. USO DEI SISTEMI INFORMATICI E TUTELA DEI DATI

5. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE, CONTROLLO E SANZIONI

- 5.1. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE
- 5.2. SEGNALAZIONI E WHISTLEBLOWING
- 5.3. AGGIORNAMENTI DEL CODICE
- 5.4. SISTEMA SANZIONATORIO
- 5.5. COERENZA CON IL MODELLO 231 E RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

6. DISPOSIZIONI FINALI

INTRODUZIONE

Il Codice Etico (di seguito anche “**Codice**”) di **Castiglione del Bosco S.r.l** (di seguito anche “**CdB** ” o “**Società**”) rappresenta lo strumento di deontologia aziendale che raccoglie i principi e le regole generali che devono essere osservate al fine di garantire il buon funzionamento, l’affidabilità e la reputazione di Castiglione del Bosco S.r.l. e delle Società da questa controllate, collegate o assoggettate a direzione e coordinamento: Castiglione del Bosco Hotel S.r.l. – Castiglione del Bosco Società Agricola a r.l. – CdB Osticcio Hotel S.r.l. (di seguito anche “**Società del Gruppo**”).

Il Codice mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, condannando qualsiasi tipo di condotta contraria o in violazione della legislazione esistente, in quanto lesiva degli interessi della Società.

Il Codice ha carattere vincolante per tutto il personale dipendente e collaboratore delle Società del Gruppo, per i suoi fornitori, per i terzi che comunque intrattengano rapporti commerciali ed anche per i consulenti professionisti esterni.

La Società vigilerà sull’effettiva osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo e garantirà la trasparenza delle condotte poste in essere, intervenendo, ove necessario, a reprimere eventuali azioni non in linea con i principi dello stesso.

Inoltre, il Codice Etico costituisce un elemento del Modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito anche “**Modello**” o “**MOGC**”) ai sensi del D. Lgs. n. 231/01 (di seguito anche “**Decreto 231**”), adottato dalla stessa CdB e dalle Società del Gruppo nel rispetto dei principi precisati nel presente documento.

Il Codice viene messo a disposizione dei clienti, dei fornitori e degli altri soggetti terzi che interagiscono con la Società: in particolare, esso viene portato a conoscenza (anche con sistemi informatici o tramite sito web) dei terzi, che ricevano incarichi dalla Società, o che abbiano con essa rapporti durevoli, invitandoli a rispettare i principi ed i criteri di condotta, nell’ambito dei rapporti intrattenuti con la Società stessa.

Inoltre, con le medesime modalità o anche con consegna diretta, il Codice viene reso noto a tutto il personale.

1. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Codice Etico si pone come il complesso delle linee fondamentali che devono ispirare le attività di CdB e delle Società del Gruppo, collegate o assoggettate a direzione e coordinamento e guidare i comportamenti dei dipendenti, compresi i dirigenti, dei collaboratori (consulenti, *partners* e terzi in genere che abbiano rapporti contrattuali con la Società), degli Amministratori e dei Sindaci e, quindi, di tutti i “**Destinatari**”, come definiti nel Modello adottato, per il buon funzionamento, l’affidabilità e l’integrità della Società e del proprio modello di business.

Le norme del Codice Etico costituiscono parte essenziale delle obbligazioni contrattuali del personale ai sensi di quanto previsto dal codice civile e dai CCNL.

CdB e le Società del Gruppo valutano sotto il profilo disciplinare, ai sensi della normativa vigente, i comportamenti contrari ai principi sanciti nel Codice Etico, applicando, nel rispetto della Legge, dello Statuto dei lavoratori e del CCNL di riferimento le sanzioni previste nel Sistema Disciplinare adottato dalla Società, anche ai sensi del Decreto 231.

La conoscenza e il rispetto delle disposizioni contenute nel Codice Etico rappresentano un momento fondamentale anche nel rapporto con i collaboratori, fornitori e consulenti esterni alla Società che si riserva di inserire nei contratti stipulati con i medesimi apposite clausole che prevedono la risoluzione del contratto al verificarsi di contravvenzioni al Codice Etico e al MOGC.

2. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ E DELLA SUA MISSIONE

Castiglion del Bosco è una tenuta storica situata nel comune di Montalcino, in provincia di Siena, all'interno della riserva naturale della Val d'Orcia, patrimonio mondiale dell'UNESCO.

La tenuta si estende su una superficie di 2.000 ettari, per la maggior parte coperti da fitti boschi e da una riserva faunistico-venatoria, e comprende una cantina, un resort di lusso e un esclusivo golf club, nonché un Hotel 3 stelle a Montalcino.

Le suddette attività sono gestite attraverso le società CdB Osticcio Hotel S.r.l., Castiglion del Bosco Hotel S.r.l. e Castiglion del Bosco Società Agricola a r.l., tutte facenti capo alla holding Castiglion del Bosco S.r.l., società a responsabilità limitata controllata dal socio unico CDB Acquisitions S.r.l., con sede legale in Via Alessandro Manzoni 38, Milano (MI).

L'attività del Gruppo è orientata alla valorizzazione del patrimonio naturale e culturale della Toscana, dimostrando un costante impegno verso la sostenibilità e l'innovazione.

Tale impegno si traduce nell'adozione di pratiche agricole basate su metodi biologici e a basso impatto ambientale, nella gestione ottimizzata delle risorse naturali (acqua ed energia), nonché in una continua ricerca enologica capace di coniugare innovazione e rispetto delle tradizioni vinicole locali.

In questo contesto, la missione della Società si articola nei seguenti obiettivi fondamentali:

- ❖ Promuovere un modello di ospitalità e accoglienza fondato sull'eccellenza, l'autenticità e la cura del dettaglio, offrendo esperienze uniche che valorizzino il territorio, la cultura e l'identità Toscana;
- ❖ Salvaguardare e valorizzare il patrimonio storico, architettonico e paesaggistico della tenuta, attraverso una gestione responsabile e sostenibile;
- ❖ Coltivare l'eccellenza nella produzione vitivinicola, con particolare attenzione alla qualità, all'innovazione tecnica e al rispetto della tradizione del Brunello di Montalcino;
- ❖ Promuovere il benessere delle persone che operano all'interno del Gruppo, valorizzandone le competenze, il merito e la crescita professionale in un ambiente di lavoro equo, sicuro e inclusivo;
- ❖ Mantenere relazioni trasparenti, etiche e collaborative con clienti, fornitori, partner e stakeholder, contribuendo attivamente allo sviluppo economico e sociale del territorio.

Ad oggi, anche grazie alla collaborazione con Rosewood Hotels & Resorts, la tenuta di Castiglion del Bosco si conferma simbolo di eccellenza a livello internazionale, grazie a un'offerta di ospitalità di lusso che include suite, ville, ristorazione d'eccellenza e servizi esclusivi.

3. PRINCIPI ETICI

L'operato di CdB e delle Società del Gruppo si ispira, quindi, a un sistema di valori etici (di seguito i **“Principi”**) condivisi e inderogabili, che costituiscono la base per una gestione aziendale responsabile, trasparente ed eticamente orientata, idonea al raggiungimento dei citati obiettivi.

Tali Principi rappresentano i riferimenti imprescindibili per tutti i Soggetti Destinatari del presente Codice, ispirano ogni comportamento nell'ambito delle funzioni e responsabilità attribuite all'interno delle Società del Gruppo e sono i seguenti:

3.1. LEGALITÀ

Le Società del Gruppo operano nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, sia a livello nazionale che internazionale, tra cui quanto sancito dal Decreto 231 e dalle normative settoriali di riferimento e dal Modello adottato.

Tutti i Destinatari del presente Codice sono tenuti a conformarsi rigorosamente alla normativa applicabile e ad astenersi da qualsiasi comportamento che possa determinarne la violazione.

3.2. INTEGRITÀ E TRASPARENZA

L'onestà, la correttezza e la trasparenza sono i presupposti fondamentali di ogni relazione intrattenuta dalla Società, sia all'interno sia all'esterno.

Ogni attività è svolta con chiarezza, tracciabilità e responsabilità, evitando ogni forma di inganno, abuso o comportamento ingiustificatamente opaco.

3.3. RESPONSABILITÀ SOCIALE E AMBIENTALE

Le Società del Gruppo riconoscono nella sostenibilità un valore strategico, e si impegnano a operare in modo da ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività, tutelando il paesaggio, la biodiversità e le risorse naturali del territorio Toscano.

In particolare, sono privilegiate pratiche agricole biologiche, sistemi di gestione energetica efficienti e soluzioni innovative a basso impatto ambientale.

3.4. TUTELA DEL PATRIMONIO STORICO, ARTISTICO E PAESAGGISTICO

La salvaguardia del patrimonio culturale, architettonico e naturale della tenuta rappresenta un impegno fondamentale delle Società del Gruppo.

Ogni intervento sul territorio, sugli immobili storici o sulle strutture aziendali è orientato alla conservazione, valorizzazione e trasmissione del patrimonio alle generazioni future, in un'ottica di rispetto, autenticità e responsabilità.

3.5. CULTURA DELL'ACCOGLIENZA

L'ospitalità è concepita come espressione di cura, attenzione e rispetto verso l'altro.

Le Società del Gruppo promuovono una cultura dell'accoglienza fondata su empatia, professionalità e autenticità, offrendo esperienze di eccellenza che riflettano l'identità del luogo e l'alto livello dei servizi proposti.

Ogni ospite è accolto con rispetto e sensibilità, in un contesto orientato al benessere, alla discrezione e alla personalizzazione dell'esperienza.

3.6. TUTELA E VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE

Le Società del Gruppo promuovono il rispetto della dignità, dei diritti e dell'integrità di ogni persona.

Viene garantita pari opportunità di accesso, crescita e valorizzazione professionale, in un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e rispettoso delle diversità, nel quale sono vietate ogni forma di discriminazione, molestia o abuso.

Le competenze e il merito sono riconosciuti come elementi chiave per la crescita professionale.

3.7. SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE E RESPONSABILITÀ SOCIALE

Nel rispetto del proprio legame con il territorio e del patrimonio naturale che lo caratterizza, le Società del Gruppo adottano pratiche volte a ridurre l'impatto ambientale e promuove un uso consapevole delle risorse.

CdB sostiene attivamente modelli di produzione sostenibile, in particolare nel settore vitivinicolo e dell'ospitalità, contribuendo allo sviluppo economico, culturale e sociale della comunità locale.

3.8. QUALITÀ ED ECCELLENZA

La ricerca dell'eccellenza, in tutte le aree operative del Gruppo, rappresenta un principio guida fondamentale.

In ogni ambito – dalla produzione vinicola all'ospitalità – la qualità è perseguita come valore distintivo e come impegno costante verso il miglioramento continuo.

Le Società del Gruppo promuovono l'adozione di standard elevati e soluzioni innovative, coniugando tradizione e ricerca, in un'ottica di autenticità e prestigio.

3.9. RISERVATEZZA E PROTEZIONE DELLE INFORMAZIONI

Le Società del Gruppo si impegnano a garantire la riservatezza dei dati e delle informazioni acquisite, nel rispetto delle normative vigenti in materia di privacy e protezione dei dati personali.

I Destinatari sono tenuti ad utilizzare con responsabilità tutte le informazioni riservate – personali e/o aziendali - e a non divulgarle senza autorizzazione.

3.10. LEALTÀ NEI RAPPORTI CON TERZI

Le relazioni con clienti, ospiti, fornitori, partner commerciali e istituzioni pubbliche si fondano su principi di correttezza, affidabilità, cooperazione e reciproco rispetto.

Le Società del Gruppo si impegnano a selezionare e gestire i rapporti commerciali in modo equo, trasparente e conforme ai principi del Codice Etico.

4. CRITERI DI CONDOTTA

I seguenti criteri di condotta costituiscono linee guida operative per l'applicazione concreta dei suddetti principi e orientano il comportamento quotidiano dei Soggetti Destinatari nelle diverse aree di attività delle Società del Gruppo.

Ogni soggetto è tenuto ad agire in modo responsabile, coerente con i valori aziendali e nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle procedure interne.

4.1. RAPPORTI CON IL PERSONALE DIPENDENTE E COLLABORATORI

La Società promuove un ambiente di lavoro fondato sul rispetto reciproco, sull'ascolto e sul riconoscimento del contributo individuale, garantendo condizioni lavorative eque, dignitose e sicure.

Sono vietate discriminazioni di qualsiasi tipo (legate a genere, orientamento sessuale, razza, religione, stato civile, età, disabilità, opinioni politiche o sindacali) in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dalla selezione alla formazione, fino alla cessazione.

Vengono promossi la crescita professionale, la formazione continua e la valorizzazione delle competenze individuali, in coerenza con la visione di lungo periodo e con l'identità culturale del Gruppo.

La sicurezza sul lavoro è una priorità assoluta: ogni dipendente o collaboratore deve adottare comportamenti responsabili, nel rispetto della normativa vigente in materia di salute, sicurezza e prevenzione degli infortuni.

4.2. RAPPORTI CON GLI OSPITI E CLIENTI

I rapporti con gli ospiti delle strutture ricettive e i clienti dei prodotti delle Società del Gruppo si fondano su cortesia, professionalità, attenzione personalizzata e discrezione.

Ogni esperienza offerta – che si tratti di soggiorni, visite, degustazioni o altri servizi – deve essere improntata all'eccellenza, all'autenticità e alla qualità.

È fondamentale ascoltare i feedback degli ospiti con spirito costruttivo, al fine di garantire miglioramento continuo e massima soddisfazione.

La privacy e la riservatezza dei dati personali degli ospiti sono tutelate con rigore, nel rispetto della normativa vigente (GDPR).

4.3. RAPPORTI CON I FORNITORI E PARTNER COMMERCIALI

La selezione dei fornitori e dei partner commerciali avviene secondo criteri di trasparenza, affidabilità, competenza e rispetto dei principi della Società.

I rapporti contrattuali devono essere improntati all'equità, alla chiarezza e alla responsabilità reciproca.

È richiesta a fornitori e collaboratori esterni l'adesione ai principi del presente Codice, anche mediante l'inserimento di apposite clausole nei contratti.

Non è ammessa alcuna forma di corruzione, favoritismo, accordo illecito o trattamento preferenziale.

4.4. TUTELA DEL PATRIMONIO, DELLE RISORSE E DELL'AMBIENTE

Ogni soggetto è responsabile della corretta gestione e della protezione del patrimonio aziendale: beni materiali, strutture storiche, impianti, strumenti digitali, risorse naturali.

È fatto divieto di utilizzare beni e risorse aziendali per finalità personali non autorizzate, né di danneggiarli o sprecarli.

La sostenibilità ambientale è un impegno condiviso: le attività agricole, turistiche e produttive devono essere svolte nel rispetto dell'ambiente, minimizzando l'impatto su suolo, acqua, aria ed ecosistemi.

È incoraggiata l'adozione di comportamenti virtuosi in materia di risparmio energetico, raccolta differenziata, utilizzo responsabile delle risorse e riduzione degli sprechi.

4.5. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

I rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere improntati alla massima trasparenza, correttezza e legalità e devono essere intrattenuti esclusivamente attraverso soggetti le cui mansioni ed attività connesse richiedano l'intrattenimento di rapporti con organi della pubblica amministrazione, purché gli stessi non versino in situazioni di conflitto di interesse rispetto ai rappresentanti delle istituzioni stesse.

Non è ammessa alcuna forma di elargizione indebita, offerta di benefici o promessa di vantaggi finalizzata a ottenere favori, autorizzazioni o corsie preferenziali.

È obbligatorio attenersi ai processi autorizzativi e amministrativi nel rispetto della normativa vigente, evitando qualsiasi comportamento che possa compromettere la regolarità dei processi o la reputazione della Società.

4.6. USO DEI SISTEMI INFORMATICI E TUTELA DEI DATI

Tutti i Soggetti Destinatari sono tenuti a utilizzare gli strumenti informatici aziendali esclusivamente per finalità professionali, secondo le *policy* aziendali e nel rispetto della sicurezza informatica.

La gestione dei dati personali, sensibili o riservati deve avvenire nel rispetto delle norme in materia di privacy e protezione dei dati (GDPR), adottando comportamenti diligenti e sicuri.

È vietata la divulgazione non autorizzata di informazioni riservate riguardanti la Società, i clienti, i fornitori o altri soggetti terzi.

5. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE, CONTROLLO E SANZIONI

L'efficace implementazione del presente Codice rappresenta una condizione imprescindibile per garantire che i Principi e i Criteri di Condotta in esso contenuti siano effettivamente tradotti in comportamenti concreti e coerenti, a tutti i livelli dell'organizzazione.

CdB e le Società del Gruppo adottano strumenti e procedure volti a garantirne la corretta diffusione, applicazione, monitoraggio e aggiornamento, in un'ottica di trasparenza, responsabilità e prevenzione.

5.1. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Il presente Codice viene diffuso a tutti i Soggetti Destinatari attraverso idonei strumenti di comunicazione, quali pubblicazione sul sito web aziendale, consegna diretta al momento dell'assunzione o dell'instaurazione di un rapporto contrattuale, ovvero invio digitale o affissione presso le sedi operative.

Le Società del Gruppo promuovono attività informative e formative volte a garantire la comprensione e l'adozione consapevole del Codice da parte dei dipendenti, dei collaboratori e dei soggetti terzi rilevanti.

Le attività formative, erogate anche in forma periodica, possono essere differenziate per funzione, ruolo o livello di rischio, e sono parte integrante delle iniziative di cultura aziendale.

5.2. SEGNALAZIONI E WHISTLEBLOWING*¹

I Soggetti Destinatari hanno il diritto e il dovere di segnalare, in buona fede e con senso di responsabilità, eventuali violazioni (o presunte violazioni) del presente Codice, del MOGC o delle procedure aziendali.

La Società adotta un sistema di *Whistleblowing*, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 24/2023, in recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937, che prevede canali dedicati, anche informatici, per l'invio di segnalazioni in forma confidenziale, garantendo:

- ❖ la tutela dell'identità del segnalante;
- ❖ la riservatezza delle informazioni;
- ❖ l'assenza di ritorsioni o discriminazioni;
- ❖ l'effettiva presa in carico delle segnalazioni.

Le segnalazioni possono essere presentate anche in forma anonima, purché fondate su elementi concreti e verificabili.

5.3. AGGIORNAMENTI DEL CODICE

Il Codice è soggetto a revisioni periodiche, al fine di assicurarne l'effettiva attualità, coerenza normativa e adeguatezza rispetto all'evoluzione dell'attività aziendale e del contesto esterno.

Ogni aggiornamento è approvato dagli organi competenti delle Società del Gruppo, su proposta dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche “**OdV**”) o delle funzioni aziendali preposte, e viene comunicato tempestivamente a tutti i Soggetti Destinatari con le stesse modalità previste per la sua diffusione originaria.

5.4. SISTEMA SANZIONATORIO

La violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice comporta l'attivazione di idonei procedimenti sanzionatori.

La Società prevederà ed irrognerà, con coerenza, imparzialità ed uniformità, sanzioni proporzionate alle violazioni che dovessero verificarsi e, in ogni caso, conformi alle disposizioni di legge.

L'osservanza delle disposizioni del presente Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Società ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 Cod. Civ. e seguenti.

¹ * Al momento presente solo in CDB Hotel

L'eventuale violazione delle disposizioni del Codice potrà costituire inadempimento delle obbligazioni del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, in conformità alle procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori, con ogni conseguenza di legge, anche con riguardo alla conservazione del rapporto di lavoro e all'eventuale risarcimento dei danni.

Il rispetto dei principi del presente Codice forma parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori.

In conseguenza, l'eventuale violazione delle disposizioni ivi contenute da parte dei collaboratori della Società potrà costituire inadempimento delle obbligazioni degli stessi assunte, con ogni conseguenza di legge anche con riguardo alla facoltà della Società di risoluzione del contratto e all'eventuale risarcimento dei danni.

5.5. COERENZA CON IL MODELLO 231 E RUOLO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il presente Codice costituisce parte integrante e fondante del MOGC adottato da ogni società del Gruppo ai sensi del Decreto 231.

Il rispetto delle disposizioni del Codice contribuisce concretamente alla prevenzione dei reati presupposto previsti dal Decreto 231 e al rafforzamento del sistema di controllo interno.

Nello specifico, al fine di garantire l'effettiva attuazione ed il rispetto del presente Codice, all'OdV sono assegnati, tra gli altri, i seguenti compiti:

- ❖ promuovere la conoscenza dei principi contenuti nel Codice e nel MOGC e la loro traduzione in comportamenti coerenti da parte dei diversi attori aziendali, individuando gli interventi formativi e di comunicazione più opportuni nell'ambito dei relativi piani annuali;
- ❖ coordinarsi con la Funzione HR, per definire i programmi di formazione volti alla promozione della conoscenza dei principi contenuti nel Codice e nel MOGC.

6. DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Codice è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di CdB in data 09/02/2026.

Il Codice entra in vigore a partire dalla data della sua approvazione ed è vincolante per tutti i Soggetti Destinatari, i quali sono tenuti a prenderne visione, comprenderne i contenuti e uniformare ad essi il proprio comportamento nello svolgimento di qualsiasi attività connessa alla Società o alle Società del Gruppo.

Le Società del Gruppo si impegnano a recepire e applicare il presente Codice, assicurandone la diffusione e l'integrazione nei rispettivi sistemi di gestione.

Il Codice è pubblicato sul sito web aziendale e reso disponibile a chiunque intrattenga rapporti, anche occasionali, con CdB o con le Società da questa controllate.

Ogni futura modifica o aggiornamento sarà approvata con le medesime modalità e tempestivamente comunicato ai Soggetti Destinatari.