

La dimostrazione di un impegno serio e concreto si esprime anche attraverso la cooperazione con il Cottolengo, a cui Xenia destina il 20% degli utili netti di esercizio e con il quale ha costituito Panfilia Impresa Sociale S.r.l.

Alla base di ogni scelta strategica, l'Azienda ha definito e posto come irrinunciabili la concretezza dei suoi seguenti valori:

- il rispetto della persona e della sua dignità
- il sostegno alla persona attraverso la solidarietà
- l'istruzione come diritto fondamentale della persona
- la responsabilità come ricerca costante del bene comune.

Essi la guidano nella realizzazione della propria mission, con un business orientato ai principi etici, di trasparenza e di prevenzione alla corruzione e condotto nell'irrinunciabile rispetto dei valori della dignità dell'uomo.

1.3 Struttura organizzativa

GRI 2-1, 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-16, 2-17, 2-18, 2-25, 2-26, 207-2

1.3.1. Governance

Xenia è una Società per Azioni e si è dotata di un sistema di governance allineato alle proprie esigenze e adeguato al quadro normativo a cui fa riferimento. Il modello di governance prescelto è quello "tradizionale", che prevede la dicotomia tra Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale e ha come obiettivo la garanzia del rispetto dei valori aziendali quali elementi irrinunciabili per gli azionisti, gli amministratori, il management e ogni altro stakeholder. I principi posti alla base di ogni relazione sono "competenza, trasparenza e correttezza".

1.3.2. Organi Societari

Assemblea dei soci: è l'organo sociale che esprime la volontà degli azionisti e prende le decisioni più rilevanti per la vita della Società, fra le quali nominare e revocare i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, approvare il Bilancio d'Esercizio, deliberare sulle modifiche statutarie e sulle operazioni di carattere straordinario. Essa è composta da PHI S.r.l. Unipersonale (con una partecipazione del 93,5%) e da Ercolino Ranieri (con una partecipazione del 6,5%).

Consiglio di Amministrazione: è il massimo organo di governo, composto dal Presidente (Ercolino Ranieri), dalla Consigliera con deleghe (Maria Di Rosato) e da cinque consiglieri (Ennio Amendola, Mauro Cencioni, Ermando Bozza, Giulio Caso e Marcello Valenti) per un totale di sette membri di cui i primi due interni alla Società e gli ultimi cinque esterni e indipendenti. La durata dell'incarico in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione è triennale.

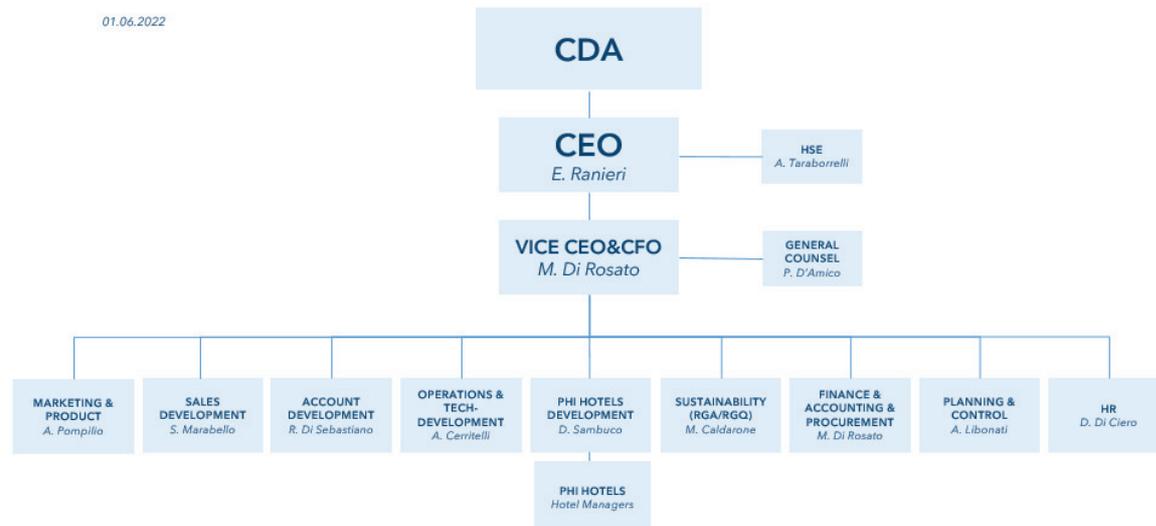
Collegio Sindacale: ha il compito di vigilare sull'attività degli amministratori e controllare che la gestione e l'amministrazione della Società si svolgano nel rispetto della legge e dell'atto costitutivo. È composto da tre sindaci effettivi e due supplenti, tutti con incarico di durata triennale.

Organismo di Vigilanza: ha il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli di organizzazione, gestione e controllo e di curarne il relativo aggiornamento. La sua attività è strettamente connessa ai requisiti previsti per l'applicazione del Modello 231 (D.lgs. 231/2001). È composto dal Presidente e due membri esterni, con incarico di durata triennale.

Società di revisione: è la società che svolge l'attività di controllo contabile e di revisione aziendale; la scelta di Xenia per questo ruolo è stata per KPMG S.p.A.

Comitato Benefit: è un organo endoconsiliare non esecutivo, privo di deleghe o poteri gestori con l'incarico di supervisionare gli aspetti inerenti allo status di Società Benefit e di perseguire le finalità di beneficio comune, stabilite nel Piano di beneficio comune, e gli obiettivi relativi ai temi economici, ambientali e sociali approvati dal Consiglio di Amministrazione di concerto con il Comitato stesso. È composto da cinque membri scelti tra

persone non soci ed estranei agli organi sociali; effettua revisioni su base trimestrale e, all'incirca tre volte all'anno, ha la possibilità di rendicontare in sede consiliare le sue attività.



Xenia ha stabilito un metodo di selezione e nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione che prende in considerazione molteplici variabili: la competenza tecnica dei candidati, le loro esperienze professionali e la loro indipendenza.

Difatti, l'ampliamento del Consiglio di Amministrazione e la selezione di potenziali componenti avvengono su proposta dell'azionista e Presidente di concerto con l'organo consiliare stesso che fornisce supporto nella valutazione del potenziale membro e la successiva nomina.

Xenia si impegna costantemente nell'ampliare e modulare il Consiglio di Amministrazione con membri indipendenti dotati di esperienze rilevanti e diverse che permettano alla Società di affrontare le questioni legate al settore e al business con punti di vista differenti e validi promuovendo un confronto altamente qualificato e positivo per la governance.

Il Consiglio di Amministrazione adotta delle politiche di delega delle responsabilità, ove possibile, per la gestione degli impatti che l'Organizzazione ha sull'economia, sull'ambiente e sulle persone. Oltre al Comitato Benefit che non ha però potere gestorio, è stata definita la Funzione Sostenibilità quale raccordo aziendale per la gestione degli impatti citati. La responsabilità dell'area è affidata a un manager che si coordina e confronta quotidianamente con i manager delle altre funzioni per avere una visione ampia e completa dell'operato della Società, favorendo così lo sviluppo e l'integrazione degli aspetti di sostenibilità a livello di governance nel suo complesso.

I risultati che emergono dalla valutazione e dalle attività della Funzione Sostenibilità vengono poi discussi in occasione dei management meeting che si svolgono con cadenza bisettimanale, presieduti direttamente dal Vice CEO, con partecipazione mensile del CEO.

Grazie alla natura e alle dimensioni della Società, le criticità di qualsiasi natura vengono riportate tempestivamente e direttamente al CEO che ne valuta l'eventuale successiva condivisione con il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza. Nel periodo di rendicontazione non sono state rilevate criticità tali da rendere opportuno il processo descritto.

Al momento della nomina, i membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, dell'Organismo di Vigilanza e i Procuratori rilasciano una dichiarazione ai sensi del DPR 28.12.2000 n. 445, relativa all'insussistenza di conflitti di interesse con i consiglieri, sindaci, revisori, dipendenti, collaboratori di Xenia o fornitori della stessa.

Dichiarano inoltre di non avere rapporti di coniugio, parentela, o affinità in linea retta di primo grado con le figure sopra citate di Xenia ovvero di averne, specificando la natura. Si impegnano, altresì, a comunicare tempestivamente l'insorgere di eventuali situazioni che possano generare conflitti di interesse, anche potenziale.

L'art. 9 del Codice Etico stabilisce che i membri del Consiglio di Amministrazione, i Sindaci, i Responsabili di funzione e i Dirigenti della Società sono tenuti ad astenersi da qualsiasi attività che possa essere ritenuta, anche potenzialmente, in conflitto con gli interessi della Società. In ossequio al principio della massima trasparenza nei confronti degli stakeholder è fatto onere a ciascuno dei suddetti soggetti di usare il massimo rigore nella valutazione di ogni situazione affinché siano esclusi anche un uso personale non autorizzato di beni aziendali o la detenzione diretta o indiretta di interessi in società concorrenti, clienti e fornitori. Nell'ipotesi in cui siano individuate circostanze di conflitto di interesse, anche potenziali, sia interne che esterne all'attività aziendale, ciascun soggetto coinvolto è tenuto ad astenersi dal porre in essere la condotta in conflitto dandone tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza, al quale compete la valutazione circa la sussistenza, caso per caso, di eventuali incompatibilità o situazioni di pregiudizio.

Il Codice di Condotta definito e condiviso da Xenia persegue l'obiettivo di determinare valori, principi e norme che devono disciplinare il comportamento e l'operato di tutti i dipendenti e/o collaboratori della Società. Essi sono tenuti a evitare o dichiarare qualunque conflitto d'interessi che possa anteporre le priorità personali a quelle collettive e a comportarsi con rettitudine e integrità, senza cercare mai un tornaconto, a favore proprio o di terzi, attraverso l'uso indebito della propria posizione o dei propri contatti in Xenia. Sono tenuti a segnalare alla Direzione Hotel o al Management di Xenia qualsiasi potenziale conflitto di interessi, tentativo o effettiva offerta di regalie. I dipendenti, inoltre, hanno la possibilità di svolgere un'occupazione secondaria a condizione che tale attività non abbia impatti negativi sulla qualità della prestazione lavorativa esercitata presso Xenia e che non determini un conflitto di interessi. In tutti i casi, il dipendente e/o collaboratore è tenuto a informare l'Azienda della circostanza al fine di consentire la più opportuna valutazione degli impatti e dell'esistenza o meno di potenziali conflitti di interessi.

1.3.3. Gestione dei rischi

Xenia adotta una struttura organizzativa che gestisce in maniera appropriata e consapevole l'esposizione e la propensione al rischio derivante dal proprio business, definendo un approccio integrato volto a preservare l'efficacia, la redditività e la sostenibilità della gestione lungo l'intera catena del valore. Il vertice aziendale ha un ruolo fondamentale nel processo ed è chiamato a esplicitare la visione di medio-lungo periodo del profilo di rischio definendone gli ambiti entro i quali intende muoversi.

Nel corso del 2022 Xenia ha inteso rafforzare il percorso di sensibilizzazione sulle tematiche riguardanti l'attività di gestione dei rischi in azienda anche mediante una specifica attività formativa volta a incrementare la conoscenza del management aziendale sui processi di Enterprise Risk Management e sulle conseguenti modalità attuative. È, pertanto, proseguito il percorso di potenziamento del modello aziendale di mappatura e monitoraggio dei rischi che possono avere impatto rilevante sugli obiettivi e sul processo di creazione di valore dell'impresa.

L'attività di identificazione dei rischi è stata svolta anche mediante il confronto con professionisti esterni, con particolare riferimento ad assessment di rischi cyber, rischi assicurativi/assicurabili, rischi inerenti al modello organizzativo in ambito privacy e rischi di compliance, per i quali si è inteso prevedere un aggiornamento della mappatura dei rischi ai sensi del D.Lgs. 231/01 con valutazione della significatività dei diversi scenari, dell'attuazione delle priorità e delle misure di mitigazione, nonché del relativo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Lo scambio di informazioni e un confronto continuativo tra le varie funzioni aziendali sono favoriti da riunioni con i responsabili coinvolti; una specifica procedura definisce a sua volta le modalità adottate per la pianificazione e il controllo delle attività di progettazione e sviluppo dei nuovi servizi affinché ogni possibile criticità possa utilmente emergere già nelle fasi propedeutiche dell'attività operativa.