



NOVOMATIC AG

Código de Conducta

ESPAÑOL

Código de Conducta

SUMARIO

A Exigencias básicas de comportamiento	10	F Conflicto de intereses	38
I Comportamiento individual correcto	12	G Corrección en la información y en la protección de datos	42
II Estilo de mando y responsabilidad de la dirección y del consejo de vigilancia	13	I Información correcta	44
III Costumbres de la empresa frente a los empleados	14	II Protección de datos	45
IV Responsabilidad frente a la empresa	15	H Lavado de dinero	46
B Responsabilidad frente a los clientes	16	I Protección del medio ambiente	48
C Trato con los socios y con terceras personas	20	J Toma de contacto	50
I Elección de nuestros socios comerciales	22	I Whistleblowing E-Mail-Hotline del grupo	51
II Lucha contra la corrupción: Ofrecimiento y concesión de ventajas	23	II Compliance Manager	51
III Lucha contra la corrupción: Exigencia y aceptación de ventajas	25	K Perspectivas y consecuencias en caso de incumplimiento	52
IV Patrocinio y donativos	26	I Perspectivas	53
D Forma y manera del desarrollo comercial	28	II Consecuencias en los casos de incumplimiento	53
I Trato con los competidores	30	Glosario	54
II Trato con las autoridades públicas y con los lobbies	31		
E Propiedad de la empresa, confidencialidad y derechos de propiedad industrial	32		
I Trato con la propiedad de la empresa	34		
II Confidencialidad y derechos de propiedad industrial	35		

¿QUÉ ES EL CÓDIGO DE CONDUCTA?

Nuestro Código de Conducta se basa en nuestro cuadro de valores y es vinculante para todos los empleados¹ y para todos los ámbitos empresariales y comerciales, así como para todos los niveles de responsabilidad de la empresa NOVOMATIC AG². Este código contiene unas reglas orientadas a una actuación y a una toma de decisiones ética y jurídicamente impecables de todos los empleados del grupo. Este código se rige por leyes y estándares internacionales.

¿CÓMO UTILIZAR EL CÓDIGO DE CONDUCTA?

En las relaciones comerciales de cada día surgen situaciones en las que no podemos constatar con seguridad cuál es el comportamiento correcto y apropiado. En estas situaciones difíciles debemos formularnos las siguientes preguntas:

- » ¿Está permitida por la ley nuestra actuación/decisión?
- » ¿Responde a nuestros valores, a los principios contenidos en el Código de Conducta así como a nuestras directrices e indicaciones internas?
- » ¿Está libre de cualquier interés personal y es el beneficio de la empresa lo que constituye el punto central?
- » ¿Tenemos la “sensación” de que nuestra actuación/decisión es correcta?
- » ¿Resiste nuestra actuación/decisión a un control público (por ejemplo de las autoridades)?
- » ¿Protege nuestra actuación/decisión la reputación de nuestra empresa en cuanto grupo de elevados estándares éticos?

En caso de que respondamos positivamente a todas estas preguntas, es muy probable que nuestra actuación o decisión sea correcta y que esté de acuerdo con los principios que indicaremos a continuación. En caso de duda, recurriremos a nuestro Compliance Manager.

¿CÓMO NOS PROTEGE EL CÓDIGO DE CONDUCTA?

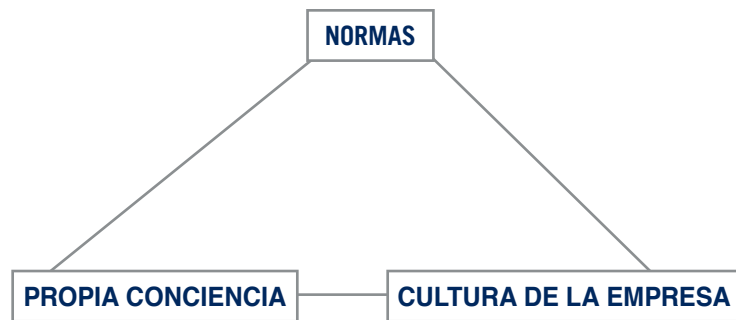
En el Código de Conducta encontramos las pautas y los principios para un comportamiento laboral diario que sea conforme a los valores y a las leyes. El cumplimiento de esta pauta de comportamiento protege la reputación de nuestra empresa y, por tanto, también a nosotros, en cuanto empleados, y reduce los riesgos.

En caso de que tengamos conocimiento de la violación de las leyes o de las reglas del Código de Conducta, lo comunicaremos a una oficina neutral a través de Whistleblowing E-Mail-Hotline. Todas las indicaciones se pueden hacer en nombre propio o, si es necesario, de forma anónima y son tratadas de forma estrictamente confidencial.

Incluso en el caso de que nuestra sospecha resultase infundada, no debemos temer que se produzcan perjuicios directos o indirectos, si al hacer nuestra comunicación hemos actuado según nuestro mejor saber y con la mejor intención.

¿CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO?

El incumplimiento de los principios contenidos en el Código de Conducta puede dañar la reputación y la capacidad de competencia de nuestra empresa y puede, por tanto, acarrear medidas disciplinarias y consecuencias jurídico-civiles y, en el peor de los casos, también consecuencias penales.



En el Código de Conducta queda establecida la relación entre las normas, la cultura de la empresa y la propia conciencia.

1. NOTA AL LECTOR

Para hacer más ligera la lectura, se ha renunciado a poner los nombres en masculino y femenino. Sin embargo, todos los textos se refieren lógicamente de igual forma a mujeres y a hombres.

1. CÓDIGO DE CONDUCTA

El Código de Conducta es válido para todas las sociedades en las que NOVOMATIC AG participa directa o indirectamente con al menos el 50%. A las demás sociedades participadas o a las sociedades con las que tengamos una relación comercial duradera se les da a conocer el Código de Conducta y se les requiere que otorguen también la debida validez al Código de Conducta mediante un reconocimiento autónomo en el marco de sus estructuras de decisión societarias.



Prólogo DE LA JUNTA



La empresa NOVOMATIC AG se ha ido creando desde su fundación en el año 1980 una reputación mundial de primer orden. La innovación, la extraordinaria calidad de los productos y de los servicios, la fiabilidad y una orientación internacional han hecho de NOVOMATIC AG un grupo internacional integrado y líder en los juegos de azar.

Su responsabilidad frente a la sociedad, de la que es consciente y, especialmente la idea de protección de los jugadores y de la juventud, es algo que desde el principio ha estado siempre fuertemente enraizado en NOVOMATIC AG. En el futuro deberá la empresa defender también esta idea.

Este Código de Conducta constituye un marco ético-jurídico dentro del cual queremos actuar y con el cual queremos seguir triunfando.

Es un Código de Conducta vinculante para todas las empleadas y empleados en todos los ámbitos comerciales de la empresa así como a todos los niveles jerárquicos de NOVOMATIC AG y se rige por unos estándares internacionales, por ejemplo los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

En este campo es especialmente importante nuestra posición clara contra todas las formas de corrupción. Nos sentimos obligados a una cultura de empresa abierta al mundo, que se funde en los valores y que sea conforme al derecho y no discriminatoria. Se trata, por tanto, de llenar diariamente de nuevo contenido y de nueva vida el Código de Conducta, en cuanto base de esta cultura de empresa.

Two handwritten signatures in blue ink, one on the left and one on the right, positioned above the printed names of the signatories.

RYSZARD PRESCH & JOHANNES GRATZL
Consejo de Administración de Novomatic AG

A

Exigencias básicas de **COMPORTAMIENTO**

-
- I COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL CORRECTO
 - II ESTILO DE MANDO Y RESPONSABILIDAD DE LA DIRECCIÓN Y DEL CONSEJO DE VIGILANCIA
 - III COSTUMBRES DE LA EMPRESA FRENTE A LOS EMPLEADOS
 - IV RESPONSABILIDAD FRENTE A LA EMPRESA



EXIGENCIAS BÁSICAS DE COMPORTAMIENTO

COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL CORRECTO

A1

Ningún incumplimiento de las leyes y de las normas.

Nos comprometemos a actuar de acuerdo a derecho.

Para poder mantener nuestro papel de empresa líder de juegos de azar, es imprescindible que gestionemos nuestra sociedad de forma ejemplar y que cada uno de nosotros contribuya a ello. Aunque muchas partes de este Código de Conducta parecen evidentes, queremos subrayar que para nuestra empresa uno de los principios fundamentales es la observancia del sistema jurídico aplicable de los países en los que desarrollamos la actividad comercial. Independientemente de la escala de la jerarquía de que se trate, debemos evitar violaciones de las normas jurídicas vigentes en el marco de nuestra actividad, pero también en el marco de nuestras directrices internas.

Trataremos a todos con la misma medida en cuanto a la apreciación y a la estima de su valor y respetaremos la esfera privada y los derechos personales del individuo. Entre otras cosas, trataremos confidencialmente aquellas informaciones privadas de nuestros colegas de las que tengamos conocimiento en el marco de nuestro trabajo.

Independientemente de la función y de la posición, fomentaremos unas vías sencillas, abiertas y directas de colaboración. Por tanto, saludaremos a los colegas y a los invitados, tanto personalmente como por teléfono, en las llamadas del exterior indicaremos el nombre de la empresa, procuraremos un trato respetuoso, nos vestiremos de forma correcta y estaremos siempre dispuestos a prestar ayuda. Estos valores se reflejarán también en la comunicación escrita, mediante una formulación respetuosa y cuidadosa.

ESTILO DE MANDO Y RESPONSABILIDAD DE LA DIRECCIÓN Y DEL CONSEJO DE VIGILANCIA

A2

Sólo para los directivos: Mando basado en el trabajo y en un comportamiento ejemplar.

Nos comprometemos a un estilo de mando fundado en el reconocimiento del trabajo, en la motivación y en un comportamiento ético.

A nuestra imagen de empresa moderna y líder en la rama de los juegos de azar corresponde una cultura de mando moderna y responsable. El reconocimiento de la función de mando se debe ganar mediante el trabajo y el comportamiento ejemplar. Por tanto, en cuanto directivos con competencias de contratación y promoción de personal, debemos tomar las decisiones basándonos en las cualificaciones personales y en el comportamiento ejemplar del candidato.

Nuestra misión en cuanto directivos consiste en ponernos unos objetivos claramente formulados y exigentes, pero también realistas y en perseguirlos, incluso mediante la propia acción. El cumplimiento de las disposiciones legales debe ser ya reconocible en esta instrucción como una condición previa e imprescindible para alcanzar el objetivo. En el marco de la ejecución es nuestra responsabilidad, en cuanto directivos, controlar si se observan las disposiciones legales. En cuanto directivos, debemos expresar en todo momento que no se aceptará el incumplimiento de la ley.

La prosperidad de nuestra empresa solamente se consigue con la ayuda de unos empleados motivados. Estamos convencidos de que mediante la transmisión del máximo sentido de la propia responsabilidad no solamente aumentará la motivación, sino también la identificación con nuestra empresa y de que, por tanto, se deberá fomentar el sentido de la propia responsabilidad.

No debemos olvidar: la integridad comienza en la cumbre de la empresa. En cuanto directivos, deberemos exigir un comportamiento ético y servir de modelo con nuestra actuación.

A3 COSTUMBRES DE LA EMPRESA FRENTE A LOS EMPLEADOS

Prohibida la discriminación.

Asumimos la responsabilidad en cuanto a la seguridad en el puesto de trabajo y no toleramos discriminación alguna.

Nuestra empresa asume la responsabilidad de nuestros empleados y ofrece a cada uno las mismas condiciones marco – independientemente del género, del origen étnico, de la edad, de la discapacidad, de la creencia religiosa, de la ideología y de la orientación sexual. La seguridad y la salud de nuestros empleados es un objetivo especial de nuestra empresa. El empleado debe disponer de un puesto de trabajo seguro. En la práctica diaria se harán realidad las medidas legales orientadas a la protección del trabajador y, si es necesario, se mejorarán. Nuestra empresa tiene especial interés en fomentar el bienestar físico y psíquico de los empleados, a lo que presta una aportación especial mediante la declaración en favor del mantenimiento de los puestos de trabajo.

MEDIO AMBIENTE, SEGURIDAD Y SALUD

cr@novomatic.com

A4 RESPONSABILIDAD FRENTE A LA EMPRESA

Ninguna manifestación de opiniones referente a la empresa sin previo acuerdo. Las opiniones referentes a la empresa se emitirán siempre de acuerdo con el departamento de comunicación del grupo.

En nuestros empleados se presupone lealtad personal frente a la empresa.

Con nuestro comportamiento estamos contribuyendo a la imagen de nuestra empresa. Todos deberíamos ser conscientes de que la reputación de la empresa constituye un valor patrimonial incluso reflejable en el balance y que no se debe subestimar. Quien se dé a conocer en las redes sociales o en otras plataformas online y también offline como empleado de nuestra empresa, será considerado con esto como representante de nuestro grupo de empresas y deberá, por tanto, cuidar también las formas de comportamiento que se esperan profesionalmente. En especial, se evitarán afirmaciones discriminatorias y ofensivas, por ejemplo frente a la competencia.

Precisamente en el mercado de los juegos de azar, que es muy sensible, es fundamental emplear una comunicación uniforme y clara para mantener, en interés nuestro, la confianza de los clientes y del público y para garantizar una presentación unitaria y consistente de nuestra empresa. Antes de adoptar cualquier compromiso y de tomar las medidas de comunicación y marketing planificadas, éstas deberán acordarse con el departamento competente de comunicación y marketing.

No daremos en público ninguna opinión en nombre de nuestra empresa y nos remitiremos siempre al departamento de comunicación del grupo.

COMUNICACIÓN DEL GRUPO

communications@novomatic.com

B

RESPONSABILIDAD

frente a los clientes



RESPONSABILIDAD FRENTE A LOS CLIENTES

**Ningún juego sin unas condiciones marco seguras.
Nos comprometemos a una protección moderna de los jugadores
que refuerce la propia responsabilidad del cliente.**

Quisiéramos ofrecer a nuestros clientes diversión al máximo nivel técnico y dentro de las mejores condiciones marco. Adicional a nuestras pruebas internas de calidad, los laboratorios acreditados e independientes aseguran el cumplimiento de las leyes correspondientes.

Los juegos de azar y las apuestas significan para algunos de nuestros clientes el riesgo de deslizarse en un comportamiento que ya no es controlable. Nos tomamos en serio esta responsabilidad y otorgamos la máxima prioridad a la protección de los jugadores y de la juventud. Fomentar la propia responsabilidad de nuestros clientes, mediante información y aclaraciones y prestar a los afectados ayuda para que se defiendan ellos mismos son las metas del compromiso Juego Responsable, que va mucho más allá de los requisitos legales.

Los principios de nuestro programa Juego Responsable están contenidos en el Código de Juego Responsable y se pueden leer en www.novomatic.com/responsible-gaming. Entre estos principios se encuentran la prevención mediante información y explicación, pero también el asesoramiento a través de empleados especializados así como la colaboración con expertos y con organismos de asesoramiento y de terapia cualificados. Los empleados estamos llamados a informarnos constantemente sobre ludopatía y las medidas preventivas apropiadas. Las ofertas de juegos de suerte de nuestra empresa se dirigen exclusivamente a personas mayores de edad.



C

TRATO CON

socios comerciales
y terceras personas

I ELECCIÓN DE NUESTROS SOCIOS COMERCIALES

II LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN:
OFRECIMIENTO Y CONCESIÓN DE VENTAJAS

III LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN:
EXIGENCIA Y ACEPTACIÓN DE VENTAJAS

IV PATROCINIO Y DONATIVOS



TRATO CON SOCIOS COMERCIALES Y CON TERCERAS PERSONAS

ELECCIÓN DE NUESTROS SOCIOS COMERCIALES

C1

Ningún negocio sin principios éticos.

Somos formales en nuestras relaciones comerciales y esto mismo lo exigimos de socios comerciales.

Como fabricantes de productos de alta tecnología, satisfacemos las máximas exigencias no sólo en cuanto a la calidad de nuestros productos, sino también en cuanto a toda la relación comercial profesional. Respetamos los deseos de nuestros socios comerciales y tenemos la mentalidad de servicio que esperamos de nuestros proveedores, lo que se refleja, por ejemplo, en el cumplimiento de los plazos. Queremos ser un socio comercial serio y, por nuestra parte, tomamos nuestras decisiones según unos criterios transparentes. Siempre que sea posible, nos basaremos en nuestras condiciones de compra.

De nuestros socios comerciales exigimos la aceptación de los siguientes principios:

- » Comportamiento conforme a la ley
- » Rechazo de la corrupción
- » Prohibición del trabajo infantil
- » Protección de la salud de los trabajadores
- » Uso comedido de los recursos naturales

La selección esmerada de nuestros proveedores significa al mismo tiempo una prevención de riesgo para nosotros, pues las prácticas comerciales turbias de un proveedor pueden repercutir negativamente en nuestra reputación.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN: OFRECIMIENTO Y CONCESIÓN DE VENTAJAS

C2

Nada de corrupción.

En nuestras actividades comerciales y corporativas nos comprometemos al cumplimiento de la ley.

Queremos conseguir nuestros pedidos de una forma correcta gracias a la calidad y al carácter único de nuestros productos y servicios así como gracias a nuestros precios. Nuestra empresa prefiere renunciar a un pedido antes que conseguirlo mediante soborno o concesión de ventajas. Es indiferente el que el comportamiento que se pretenda mediante soborno o concesión de ventajas consista en una acción o en una omisión.

Estamos decididamente en contra del ofrecimiento o entrega de dinero en efectivo, regalos y otras ventajas (p. e. ofrecimiento de una contratación laboral), para conseguir una ventaja injustificada, independientemente de que esto se efectúe directamente por la persona que decide de un tercero.

En el trato con personas titulares de un cargo con poder decisorio en un tribunal arbitral y con peritos se debe prestar especial atención en evitar cualquier impresión de influencia prohibida. Titulares de un cargo son p.e. órganos y empleados con tareas legislativas, administrativas o judiciales, o también empleados de empresas en las que participen una o varias corporaciones locales con al menos el 50% en la empresa.

Nuestra empresa se compromete a esta forma de actuación especialmente severa contra la corrupción debido, a que solamente una línea unitaria y válida para todo el grupo puede hacer justicia a las costumbres de los distintos sistemas jurídicos que debemos tener en cuenta en el marco de nuestra actividad comercial internacional.

Cuando tratemos con otros socios comerciales, debemos tener en cuenta lo siguiente:

- » Los pagos solamente se deben efectuar a la persona que preste el servicio o al cesionario/los pagos solamente deben ser efectuados por el respectivo receptor del servicio.
- » Los pagos no se realizarán en efectivo.
- » Nuestros socios comerciales reconocen el cuadro de valores de nuestra empresa y se declaran asimismo contra la corrupción.
- » No se discute la cualificación ni la reputación de estos socios comerciales.
- » Las relaciones comerciales y las transacciones acordadas son comprobables en virtud de la documentación.

El departamento de revisión del grupo revisará con regularidad y, especialmente, aquellos contratos que no constituyan nuestra actividad comercial ordinaria.

C3

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN: EXIGENCIA Y ACEPTACIÓN DE VENTAJAS

Ninguna dependencia.

Nos comprometemos a actuar con objetividad y sin prejuicios.

Ningún empleado y ningún socio comercial que actúe en nombre de nuestra empresa estará autorizado a utilizar su posición laboral para exigir o aceptar ventajas para sí o para un tercero o para admitir promesas de ventajas.

Está permitido aceptar un beneficio, cuando se trate de una atención normal de poco valor. Adoptando una mirada crítica no se puede tener la impresión de que al aceptar el beneficio, se espera un determinado comportamiento o incluso una contraprestación. Esto rige en especial cuando tengamos que tomar una decisión comercial en un futuro próximo. El que se pueda despertar esta impresión depende de las circunstancias de cada caso en concreto y, especialmente, de los siguientes factores:

- » Valor del beneficio
- » Frecuencia con la que se conceden estos beneficios
- » Posición del receptor dentro de la empresa

Nunca se podrán aceptar beneficios en secreto fuera de este marco y, en todo caso, deberán comunicarse al Compliance Manager, quien podrá autorizar la aceptación. En ningún caso se podrá aceptar dinero en efectivo y ventajas que tengan un valor monetario (p. e. bonos) que nos ofrezcan socios comerciales y terceros.

PATROCINIO Y DONATIVOS

Ni patrocinio ni donativos sin transparencia.

Con nuestras medidas de patrocinio y con nuestros donativos nos comprometemos a actuar con transparencia y a apoyar los objetivos sociales.

Nuestra empresa, que es un empleador importante, es también consciente de su responsabilidad para la sociedad y reconoce su obligación de repartir su éxito con la sociedad. En este sentido, apoyamos las iniciativas sociales y culturales para contribuir, de esta forma, a una convivencia solidaria.

Siempre que sea posible y oportuno, intentaremos relacionar el fomento del arte, de la cultura o del deporte con una preocupación social. El apoyo a las instituciones de ayuda establecidas, y especialmente a las que tienen el sello de calidad de donaciones, tiene preferencia respecto a las donaciones a particulares.

En todas las actividades de patrocinio cuidaremos de que se salvaguarde la protección de los jugadores y de la juventud. Todas las actividades de patrocinio y todos los donativos deberán ser transparentes. Esto significa para nosotros, que deberán ser conocidas y estar documentadas la identidad del receptor y la finalidad que se pretende.

Se encuentra información más detallada en la directriz sobre patrocinio y donativos. La información depende del departamento de responsabilidad social corporativa.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

communications@novomatic.com



FORMA Y MANERA DEL

desarrollo comercial

I TRATO CON LOS COMPETIDORES

II TRATO CON LAS AUTORIDADES PÚBLICAS Y CON LOS LOBBIES



FORMA Y MANERA DEL DESARROLLO COMERCIAL

D1 TRATO CON LOS COMPETIDORES

**Prohibido el comportamiento contrario a las normas de la competencia.
Nos comprometemos a jugar limpio en el campo de la competencia.**

Nos comprometemos a una competencia leal, pues únicamente así se pueden desarrollar libremente todos los participantes del mercado. Por esta razón, en cuanto a la competencia por el reparto del mercado, rige para nosotros el principio de integridad. Cada uno de nosotros está obligado a observar y respetar las reglas de la competencia leal. En especial, no podemos celebrar acuerdos con competidores o con personas que actúen en su nombre (p. e. organizaciones de distribución independientes), con el objeto de falsear la competencia, y en los que se establezca lo siguiente:

- » Precios de compra o de venta/precios de reventa condiciones comerciales
- » Reparto de los mercados y de las fuentes de suministro
- » Limitación/control de la fabricación, de la venta, del desarrollo técnico o de la inversión
- » Aplicación perjudicial de diferentes condiciones a servicios de igual valor frente a los socios comerciales
- » Negocios acoplados

En cuanto a nuestro negocio, fabricamos nuestros productos sobre la base de una fuerza innovadora propia o del know-how adquirido expresamente para esto. Respetamos los derechos de propiedad intelectual de terceros (como p. e. patentes y derechos de marca) y en contraprestación esperamos también esto de nuestros competidores.

D2 TRATO CON LAS AUTORIDADES PÚBLICAS Y LOBBYING

**Ningún comportamiento desleal frente a las autoridades públicas.
Nos comprometemos a un trato honrado y transparente con las autoridades públicas.**

Tenemos contacto con las autoridades públicas por diversos motivos, por ejemplo en el marco de la entrega de licencias y de concesiones. Asimismo, es posible que las instituciones públicas sean también clientes de nuestra empresa. Precisamente porque nuestra empresa está en el punto de mira del interés público, conviene resaltar que nuestra empresa exige de nosotros, empleados, un comportamiento conforme a la ley y, especialmente, una elevada transparencia en el trato con las autoridades públicas.

Destacamos nuestra disposición a aportar nuestro know-how al desarrollo de unas condiciones reguladoras marco y participamos de una forma transparente en la formación de la opinión pública, poniendo a disposición de la misma informaciones y nuestros dictámenes periciales del ramo. En caso de que consideráramos necesario colaborar en la formación de un proceso legislativo o administrativo de decisión, estaremos entonces ante una actividad de lobby. Este proceder está sometido en algunos países a disposiciones especiales.

Naturalmente, nosotros aceptamos estas disposiciones y realizamos nuestras eventuales actividades de lobby de forma transparente y dentro del marco legal establecido.

E

PROPIEDAD DE LA EMPRESA

Confidencialidad y derechos de propiedad industrial

I TRATO CON LA PROPIEDAD DE LA EMPRESA

II CONFIDENCIALIDAD Y DERECHOS DE PROPIEDAD INDUSTRIAL



PROPIEDAD DE LA EMPRESA, CONFIDENCIALIDAD Y DERECHOS DE PROPIEDAD INDUSTRIAL

E1

TRATO CON LA PROPIEDAD DE LA EMPRESA

Prohibido el despilfarro con la propiedad de la empresa.

Nos comprometemos a un trato cuidadoso con la propiedad de la empresa.

La propiedad de la empresa, ya sea material o inmaterial, tiene por finalidad apoyar a nuestros empleados en la consecución de las metas comerciales. Si la propiedad de la empresa está dañada, es robada o utilizada abusivamente o es despilfarrada, nos perjudica a todos nosotros y menoscaba el trabajo comercial y financiero de nuestra empresa. La propiedad de la empresa solamente debe ser utilizada para fines comerciales jurídicamente autorizados. En la compra de equipamiento comercial los costes deberán ser proporcionales a la utilidad.

Ocasionalmente, los recursos de la empresa, p. e. una fotocopiadora o el teléfono, pueden ser utilizados para fines personales. Esto presupone que no surjan costes elevados y que no se moleste a otros empleados.

E2

CONFIDENCIALIDAD Y DERECHOS DE PROPIEDAD INDUSTRIAL

Prohibido el menosprecio de los derechos de propiedad industrial y prohibida la transmisión de información.

Nos comprometemos a respetar los derechos de propiedad industrial y a un trato confidencial de los secretos empresariales y comerciales.

El trato confidencial de las informaciones secretas tiene para nosotros una gran importancia. Entre éstas, se encuentran los secretos empresariales (p. e. dibujos de construcción, muestras, modelos, fórmulas, software) y los secretos comerciales (p.e. cifras de los informes internos). Secretos son todos los hechos, circunstancias y procesos que no son accesibles al público, sino únicamente a un círculo limitado de personas y respecto a los cuales la empresa tiene un interés justificado en que no se publiquen. Informaciones secretas no son únicamente las que llevan el sello de confidencial.

Las informaciones de nuestros proveedores, clientes, asesores, agentes y otros que no sean públicas y las que versen sobre los mismos, deberán ser tratadas también de forma confidencial.

En virtud de un acuerdo establecido en el contrato laboral y en virtud de nuestro deber legal de lealtad frente a nuestra empresa en cuanto empleador, estamos sometidos al deber de secreto.

El deber de guardar secreto rige más allá del final de nuestra relación laboral, ya que la publicación de informaciones confidenciales, independientemente del momento en que se produzca, puede dañar al negocio de nuestra empresa, a nuestros proveedores o a nuestros clientes. Nadie deberá dejar encima de la mesa documentos confidenciales, de forma que los puedan leer personas no autorizadas. Se deberá evitar transmitir oralmente información en presencia de personas que no necesiten tener conocimiento de la misma. ¡Se recomienda precaución cuando se trate de trabajos realizados con el ordenador portátil o en el Smartphone en lugares públicos!

En relación con esto, se debe recordar que están prohibidas las grabaciones de imágenes y de sonidos de cualquier tipo dentro de los locales de la empresa, a no ser que se trate de fines comerciales. Esto rige especialmente para los visitantes de nuestras explotaciones. El mantenimiento de los secretos empresariales sirve en primer lugar para proteger los derechos de propiedad industrial y para evitar la pérdida de nuestro know-how. Si descubrimos imitaciones de nuestros productos (piratería de productos) u otras violaciones de nuestros derechos de propiedad industrial, deberemos comunicarlo al departamento jurídico del grupo:

DEPARTAMENTO JURÍDICO DEL GRUPO

ipenforcement@novomatic.com

En contraprestación, en caso de utilización de derechos de propiedad industrial de terceros, estamos obligados a respetar las disposiciones del contrato en que se fundan.



F

CONFLICTO de intereses



CONFLICTO DE INTERESES

Prohibidos los conflictos de intereses.

Nos comprometemos a actuar con integridad y transparencia.

En nuestra empresa se procurará que nadie incurra por razón de su actividad laboral en un conflicto de intereses o de lealtad. Este conflicto puede darse cuando las circunstancias privadas sean opuestas al interés de la empresa o cuando dentro del grupo haya diversos cargos con intereses contrapuestos. En caso de que estemos afectados por este conflicto, deberemos comunicarlo al responsable en la materia y al Compliance Manager o evitarlo desde el principio.

Las decisiones internas no deben estar influidas por intereses personales o privados. Un conflicto de intereses real o potencial se da en todo caso cuando familiares próximos están ocupando el puesto de jefe y/o están trabajando en el mismo departamento o en otro departamento organizativamente superior. Solamente se podrá contratar a familiares próximos, cuando la decisión se base en criterios objetivos como cualificación, prestación, capacidad y experiencia y no exista una línea de información directa entre el jefe y el familiar. En tales situaciones se impone en todo caso la necesidad de exponerlo ante el Compliance Manager. Esta norma no rige en el caso de contratos de corta duración con familiares próximos, como por ejemplo trabajos en prácticas o durante las vacaciones.

En caso de que se lleven negociaciones con socios comerciales frente a los cuales haya una relación económica o personal próxima, estaremos siempre ante un conflicto de intereses que, en todo caso, debe exponerse abiertamente y, en lo posible, evitar. Si un empleado que está implicado en un proceso de decisión, participa de cualquier forma o manera en una empresa, a ésta no se le podrá pasar en ningún caso un encargo, si previamente no lo ha expuesto claramente al Compliance Manager. Esto rige también para la participación de familiares próximos (esposa, esposo, compañera, compañero, hijos, yerno, nuera, hermanos, padres).

A los empleados nos está prohibida la participación en juegos de azar o en apuestas sobre productos o prestaciones de servicios de nuestro grupo, ya se trate dentro o fuera de las explotaciones de NOVOMATIC. Una excepción a esta prohibición de juegos y de apuestas se da cuando las apuestas o el juego sirven a fines de la empresa, como presentaciones a los clientes, pruebas e investigación de mercado.

G

Corrección en la **INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS**

I INFORMACIÓN CORRECTA

II PROTECCIÓN DE DATOS



CORRECCIÓN EN LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS

G1 INFORMACIÓN CORRECTA

**Prohibida la transmisión de informaciones incompletas.
Nos comprometemos a una información correcta y verídica.**

Para poder tomar decisiones correctas, debe existir una buena base de información. Para esto es necesaria una información correcta y verídica.

En el marco de nuestra actividad laboral garantizamos que todos los registros que están bajo nuestra responsabilidad son completos y correctos, que reproducen de forma verídica cada uno de los pagos y los cobros y que las cuentas se presentan a su debido tiempo y de acuerdo con las reglas y estándares vigentes, independientemente de si la información debe ser publicada o presentada o no a las autoridades.

Una representación equívoca también puede ocurrir simplemente debido al layout o a unos comentarios erróneos. El intento por revisar otra vez nuestras cuentas o, dado el caso, por corregirlas, de forma imparcial, ayuda a evitar suposiciones erróneas a otras personas.

G2 PROTECCIÓN DE DATOS

**Prohibida la revelación de datos personales.
Nos comprometemos a un trato cuidadoso de los datos personales.**

La protección de datos y la seguridad de la información son para nuestra empresa la base de unas relaciones estables y exitosas con nuestros clientes. En Austria, por ejemplo, a la protección de datos están sometidos los datos personales elaborados de forma automática y respecto a los cuales la persona afectada (persona natural o jurídica o comunidad de personas) tenga interés en que se guarden en secreto. Estos datos no pueden ser utilizados de forma ilícita.

Nuestra empresa utiliza los datos personales de nuestros empleados, clientes o socios comerciales exclusivamente en el marco de las relaciones contractuales existentes y de acuerdo con la normativa legal vigente, especialmente con las disposiciones nacionales aplicables referentes a la protección de datos. Nuestra empresa entrega los datos personales solamente a aquellos ejecutores de encargos (empresas de prestación de servicios) que, en virtud de un contrato celebrado por escrito, ofrecen suficiente garantía de una utilización correcta y segura de los datos. La confianza de nuestros clientes tiene para nosotros una importancia especial. En cuestiones referentes a la utilización y al uso de los datos personales se debe contactar al responsable de la protección de datos del grupo.

RESPONSABLE DE LA PROTECCIÓN DE DATOS DEL GRUPO

DEPARTAMENTO JURÍDICO DEL GRUPO

dataprotection@novomatic.com

Ofrecemos a todas las personas interesadas información sobre nuestra política de protección de datos de forma fácilmente accesible a través de internet (<https://www.novomatic.com/en/privacy-statement>).

LAVADO DE DINERO

No al lavado de dinero

LAVADO DE DINERO

Imposibilidad de actividades de lavado de dinero.

Nos comprometemos a prohibir el lavado de dinero.

Por el lavado de dinero se entiende poner en circulación dentro del círculo legal financiero y económico un dinero y unos valores patrimoniales adquiridos de forma ilegal. Este dinero o es el resultado de actividades ilegales (p. e. tráfico de drogas, tráfico de armas, en algunos países también la evasión de impuestos) o sirve a la financiación de actividades ilegales, así como también a la financiación del terrorismo. Cualquier negocio comercial puede ser la meta de una actividad de lavado de dinero.

Uno de los objetivos declarados de nuestra empresa es la prohibición del lavado de dinero. Por esto, nuestra empresa ha desarrollado un concepto de prevención de lavado de dinero, que se mejora constantemente. Además, colaboramos activamente con las autoridades responsables. Una piedra fundamental de nuestro concepto de lavado de dinero la constituyen los cursillos para nuestros empleados.

Para otras preguntas o avisos de casos sospechosos está a disposición el responsable de las actividades de lavado de dinero del grupo.

RESPONSABLE DE LAS ACTIVIDADES DE LAVADO

DE DINERO DEL GRUPO

DEPARTAMENTO JURÍDICO DEL GRUPO

antimoneylaundering@novomatic.com

PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

Prohibición de dilapidar recursos

PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

Prohibición de dilapidar recursos.

Nos comprometemos a un comportamiento respetuoso con el medio ambiente.

En cuanto empresa de producción con una elevada gama de productos y en cuanto prestador de servicios de relevancia, tomamos muy en serio nuestra responsabilidad para con el medio ambiente. En la producción recurrimos, en la medida de lo posible, a alternativas ahorradoras de energía y de recursos. Nuestra meta es la fabricación de productos y servicios que sea lo más energéticamente eficiente y que proteja todo lo posible el medio ambiente así como la concienciación del medio ambiente de nuestros empleados.

J TOMA DE Contacto

I WHISTLEBLOWING E-MAIL-HOTLINE DEL GRUPO

II COMPLIANCE MANAGER

J1 WHISTLEBLOWING E-MAIL-HOTLINE DEL GRUPO

Se ha creado una así llamada Whistleblowing E-Mail-Hotline. Esta línea está pensada no sólo para nosotros, empleados, sino también para nuestros socios comerciales. Al siguiente E-Mail se puede comunicar de forma confidencial y, en caso de necesidad, también de forma anónima a una instancia neutral los hechos que pudiesen suponer una posible infracción de este Código de Conducta. Toda indicación será tenida en cuenta. En una ulterior toma de contacto uno se puede informar de cuáles son los pasos que se han tomado. Incluso en el caso de que se haya comunicado el nombre, no se debe temer ningún perjuicio.

WHISTLEBLOWING E-MAIL-HOTLINE

compliance@novomatic.com

J2 COMPLIANCE MANAGER

THOMAS VEVERKA LL.M., MBA

Tel.: +43 2252 606 351

K

PERSPECTIVAS Y CONSECUENCIAS

en caso de
incumplimiento

I PERSPECTIVAS

II CONSECUENCIAS EN CASO DE INCUMPLIMIENTO

K1 PERSPECTIVAS

Ejemplos de los temas expuestos en el Código de Conducta se encuentran en el eLearning Compliance Training y en el marco de los entrenamientos presenciales. Cada cierto tiempo tendrá lugar una revisión periódica del Código de Conducta para estudiar las modificaciones legales y para introducir las propuestas de mejora. Los empleados estamos invitados a enviar nuestras propuestas al Compliance Manager.

K2 CONSECUENCIAS EN CASO DE INCUMPLIMIENTO

El incumplimiento de los principios contenidos en el Código de Conducta puede dañar la reputación y la capacidad de competencia de nuestra empresa. Para el incumplidor esto puede suponer medidas disciplinarias así como consecuencias civiles y penales. En caso de necesidad, el Compliance Manager presentará recomendaciones a la dirección indicando qué medidas se deberían tomar para evitar en el futuro violaciones del Código de Conducta.

GLOSARIO

Código de Conducta

COMPLIANCE

Comportamiento conforme a las leyes vigentes aplicables, demás normas jurídicas, costumbres del ramo y normas de la empresa.

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR)

CSR quiere decir actuación empresarial responsable en la actividad comercial propiamente dicha, que abarca desde aspectos ecológicamente relevantes (medio ambiente) hasta aspectos del trato con los empleados y el intercambio con grupos relevantes de derechos y de intereses. Se trata de una aportación voluntaria de la economía a un desarrollo sostenible.

JUEGOS DE AZAR

Un juego de azar es un juego en el que la decisión sobre el resultado del juego depende exclusivamente o principalmente de la casualidad. En el sentido del Código de Conducta se debe entender también por juego de azar el ámbito comercial de las apuestas.

NEGOCIOS ACOPLADOS

Son las condiciones ligadas a la celebración de contratos, según las cuales las partes contratantes aceptan prestaciones complementarias

que no están relacionadas con el objeto del contrato ni objetivamente ni de acuerdo con la costumbre comercial.

CORRUPCIÓN

Abuso del poder confiado para fines o provecho propio. Por corrupción se entiende también el soborno de funcionarios.

RESPONSIBLE GAMING

Medidas orientadas a informar a los clientes sobre los riesgos de la ludopatía y a ayudar a los ludópatas.

WHISTLEBLOWING-HOTLINE

Por Whistleblowing se entiende la llamada de atención sobre las irregularidades, actuación ilegal o peligros generales. „Whistle blowing“ (en inglés, silbar, tocar el silbato) se puede traducir por „sonar la alarma“.



NOTICIAS

PROPIETARIO, REDACTOR Y EDITOR

NOVOMATIC AG
Wiener Strasse 158, 2352 Gumpoldskirchen
Número de Registro: FN69548b

REDACCIÓN

Group Legal Compliance

DISEÑO

NOVOMATIC AG

VERSIÓN

10/2020

