



**MERKUR**

*Enjoy the game*


---

**CODE OF CONDUCT**

# CONTENIDO

<b>1</b>	<b>Preámbulo</b>	4
<b>2</b>	<b>¿Por qué este Código de Conducta?</b>	5
<b>3</b>	<b>Nuestra expresión de identidad</b>	6
<b>4</b>	<b>Nuestra responsabilidad</b>	7
<b>5</b>	<b>El Grupo Gauselmann como miembro de la sociedad</b>	
5.1	Legislación vigente	8
5.2	Implicación social	9
5.3	Protección del jugador	10
5.4	Cumplimiento normativo	11
5.5	Protección de datos	12
5.6	Protección del medioambiente	13
<b>6</b>	<b>El Grupo Gauselmann como empleador</b>	
6.1	Consideración recíproca	14
6.2	Salud y seguridad en el trabajo	15
6.3	Secretos empresariales	16
6.4	Utilización de tecnologías informáticas y su seguridad	17
6.5	Comunicación e imagen pública	18
<b>7</b>	<b>El Grupo Gauselmann como socio empresarial</b>	
7.1	Competencia leal y libre	19
7.2	Corrupción y conflictos de intereses	20
7.3	Prevención del blanqueo de capitales	21
<b>8</b>	<b>Guía para una correcta toma de decisiones</b>	22
<b>9</b>	<b>Cumplimiento del presente Código de Conducta</b>	23

<sup>1</sup> Para una mayor simplificación lingüística, en el presente Código de Conducta se ha elegido la forma masculina para las personas físicas. No obstante, todos los contenidos engloban siempre a todas las personas, sea cual sea su identidad de género.



# CODE OF CONDUCT

# PREÁMBULO

1

Somos una empresa familiar, presente a nivel internacional, que ofrece los mejores JUEGOS en todos los lugares permitidos y en todo momento, fieles al lema «Freude am SPIEL» («JUGAR con diversión»). Defendemos el JUEGO responsable.

Nosotros, el Consejo de Supervisión y el Consejo de Administración de Gauselmann AG, los Responsables Ejecutivos<sup>1</sup>, los directivos y los empleados de las empresas del Grupo Gauselmann consideramos que actuar de forma legal, ética y responsable es una parte elemental e indispensable de nuestra responsabilidad corporativa y social. La confianza en la integridad y fiabilidad de las empresas del Grupo Gauselmann es la base más fundamental para un éxito económico sostenible.

Cada uno de nuestros empleados está llamado a velar con sensibilidad y buen juicio por la salvaguarda de nuestros principios corporativos en su ámbito de responsabilidades, de modo que materialicemos nuestra responsabilidad social y desarrollo empresarial sostenible.

El presente Código de Conducta rige con carácter general para todas las empresas del Grupo Gauselmann. La única excepción es MERKUR Spielbanken NRW GmbH, que, por la existencia de requisitos regulatorios específicos, ha reglamentado sus principios de actuación en un Código de Conducta propio.

<sup>1</sup> Para una mayor simplificación lingüística, en el presente Código de Conducta se ha elegido la forma masculina para las personas físicas. No obstante, todos los contenidos engloban siempre a todas las personas, sea cual sea su identidad de género.

# ¿POR QUÉ ESTE CÓDIGO DE CONDUCTA?

# 2

Ateniéndonos escrupulosamente a este Código de Conducta, contribuimos como miembros de la sociedad, empleadores y socios empresariales a una convivencia justa con la sociedad y con nuestros empleados y socios empresariales. Promovemos una atmósfera y una cultura empresarial en las que todos rindamos al mejor nivel para satisfacer las expectativas de nuestros clientes y socios empresariales. El objetivo de este Código de Conducta es, por lo tanto, crear un marco fiable para una actividad responsable y acorde con los requisitos legales (leyes, reglamentos, directrices, instrucciones laborales, contratos, etc.) y con nuestros estándares éticos y sociales. Por consiguiente, este Código de Conducta sirve como directriz normativa en nuestra actividad diaria.

En su Declaración de Principios, el Grupo Gauselmann ha descrito sus deberes de diligencia en materia de derechos humanos y medioambiente. Asimismo, hay una serie de directrices de organización que recopilan normas vigentes a nivel nacional (internas) e internacional, y que establecen las condiciones generales y directrices concretas para una colaboración leal, efectiva y eficiente en el seno del grupo empresarial. Además de resultar importante desde el punto de vista legal, el cumplimiento de la Declaración de Principios, del Código de Conducta y de las Directrices de Organización

tiene una trascendencia considerable desde el punto de vista económico, puesto que fortalece la reputación del grupo empresarial ante el mercado, las autoridades supervisoras y el público en general. Por tal motivo, cualquier infracción al respecto podrá conllevar medidas disciplinarias dentro de la relación laboral. Observando la Declaración de Principios, el Código de Conducta y las Directrices de Organización tanto de puertas adentro como de puertas afuera, nos estaremos protegiendo permanentemente frente a consecuencias económicas y jurídicas. Por tal motivo, instamos a todos los empleados a familiarizarse con los contenidos de la Declaración de Principios, el Código de Conducta y las Directrices de Organización, y a colaborar con nosotros en su aplicación diaria.


# NUESTRA EXPRESIÓN DE IDENTIDAD






# 3

Nuestra expresión de identidad forma también parte de nuestra convivencia diaria y de la cultura corporativa del Grupo Gauselmann.

De ella forman también parte nuestros valores: «Diversión por jugar», «Pasión», «Innovación», «Seriedad» y «Fiabilidad».

Encontrará más detalles al respecto en nuestra «**Declaración de Propósitos**».



DIVERSIÓN POR JUGAR	PASIÓN	INNOVACIÓN	SERIEDAD	FIABILIDAD
<p>Empleamos la creatividad para que JUGAR sea más emocionante.</p> 	<p>Buscamos la perfección y luchamos por nuestro éxito.</p> 	<p>Vamos siempre un paso por delante en el desarrollo.</p> 	<p>Nos tomamos en serio la diversión para que esta no derive en algo serio.</p> 	<p>Convertimos el mundo del JUEGO (de azar) en más seguro, transparente y mejor (calidad certificada).</p> 

Ofrecemos un mundo fiable lleno de JUEGOS en el que todos puedan disfrutar.

**MERKUR** es una marca innovadora, sinónimo de JUEGOS atractivos con dinero, apuestas y JUEGOS de azar. Nuestro campo de actividad es muy diverso: desde el desarrollo de JUEGOS, tecnologías y máquinas de JUEGO, hasta la explotación de locales de JUEGO en Alemania y otros países de Europa, casinos en propiedad y casinos en cruceros, la instalación de máquinas de JUEGO en la hostería, pasando por las apuestas deportivas y casinos online. De este modo, la oferta de JUEGOS de la empresa está disponible en cualquier momento y lugar. La compañía es el socio serio y de confianza para todo lo relacionado con el JUEGO entretenido.

<sup>1</sup> Para una mayor simplificación lingüística, en el presente Código de Conducta se ha elegido la forma masculina para las personas físicas. No obstante, todos los contenidos engloban siempre a todas las personas, sea cual sea su identidad de género.

# NUESTRA RESPONSABILIDAD

Asumimos nuestra responsabilidad como miembro de la sociedad, empleador y socio empresarial.

La traslación a la práctica diaria y su contribución fundamental a este respecto figuran a continuación, junto con recomendaciones prácticas de actuación.



# EL GRUPO GAUSELMANN COMO MIEMBRO DE LA SOCIEDAD

## 5.1 Legislación vigente

El cumplimiento de la legislación vigente es la base de toda nuestra actuación empresarial. Como grupo empresarial con presencia mundial, el cumplimiento de toda legislación vigente a nivel local, nacional e internacional constituye la base de nuestras actividades comerciales. Igualmente, se da por supuesto el cumplimiento de las normas internas de la empresa por parte de todos los directivos y empleados. Nos regimos por el principio de «tolerancia cero» ante toda infracción de la legislación vigente. Todos estamos obligados a informarnos y atenernos a las obligaciones legales, instrucciones, directrices y condiciones generales aplicables dentro del respectivo ámbito de responsabilidades. Las infracciones legales culposas no se tolerarán y serán sancionadas disciplinariamente dentro de la relación laboral, además de poder dar lugar a la correspondiente responsabilidad civil y/o penal.

Como directriz fundamental, respetamos los derechos humanos e infantiles. Rechazamos el trabajo infantil, forzoso y obligado en todas sus formas, al igual que la esclavitud moderna y la trata de personas.

### ¿Cómo puedo contribuir yo?

Nos informamos sobre las obligaciones legales, instrucciones, directrices y condiciones generales correspondientes a nuestro ámbito de responsabilidades. En caso de preguntas, dudas o indicios de infracciones contra la legislación nacional o internacional o contra las normas internas de la empresa, utilizamos el Sistema de Denuncias. A esta oficina es adonde puede comunicarse anónimamente cualquier irregularidad observada sin temor a posibles repercusiones negativas. En las Directrices de Organización podrá consultar más información al respecto y los datos de acceso a esta oficina.

Como empleados, también podemos contribuir a la observancia de los derechos humanos e infantiles. Si en nuestro contexto profesional detectamos indicios de violaciones de los derechos humanos, haremos lo preciso para prevenir o poner fin a dicha violación. Las notificaciones a este respecto podrán formularse en cualquier momento a través del Sistema de Denuncias.

<sup>1</sup> Para una mayor simplificación lingüística, en el presente Código de Conducta se ha elegido la forma masculina para las personas físicas. No obstante, todos los contenidos engloban siempre a todas las personas, sea cual sea su identidad de género.



## 5.2 Implicación social

Para el Grupo Gauselmann, la implicación social merece especial interés. Como parte de la sociedad, queremos contribuir al bienestar económico y social de las personas. Así, la promoción del deporte, las donaciones a bancos de alimentos y refugios de animales y el apoyo a organizaciones sin fines de lucro (como la Asociación Alemana contra el Cáncer) forman parte de los intereses más fervientes de la familia propietaria de la empresa, al igual que la restauración de edificios y monumentos de valor histórico (como el palacio Schloss Benkhausen o el edificio «Alte Gießerei») y la atención a la historia de las máquinas automáticas en el Museo Alemán de Máquinas Automáticas – Colección Gauselmann. En virtud de su implicación polifacética y generosa a nivel social, cultural y deportivo, y de su compromiso incansable con la industria alemana de las máquinas automáticas, Paul Gauselmann ha recibido en la Cruz Federal al Mérito de 1.ª Clase.

### ¿En qué puedo contribuir yo?

Como empleados, tenemos la posibilidad de apoyar las acciones del grupo empresarial, ya sea en campañas de recaudación de fondos, iniciativas de donación de sangre, donaciones en caso de emergencias personales de compañeros, etc. Con nuestra participación voluntaria en estas acciones mostramos nuestra responsabilidad social y la integramos en nuestra actividad diaria. En muchas situaciones queda patente que la cohesión entre compañeros es sólida y que es posible ayudar mediante una gran implicación y la recogida de donaciones cuando se producen situaciones excepcionales.

# EL GRUPO GAUSELMANN COMO MIEMBRO DE LA SOCIEDAD

## 5.3 Protección del jugador

Como desarrolladores y fabricantes de juegos, máquinas de azar y soluciones técnicas, y como operadores de locales de juego, casinos y servicios de juegos online, estamos comprometidos con la protección del consumidor y la gestión responsable de los posibles riesgos del juego. Por consiguiente, este tema recibe una atención especial en todas las formas de juego que ofrecemos: locales de juego, casinos, bingos, máquinas de azar virtuales y apuestas deportivas.

En 2010 creamos la Unidad Central de Prevención para todo el grupo empresarial. Este órgano coordina y dirige todas las medidas de prevención y asesora a la dirección en todos los temas relacionados con comportamientos problemáticos y adicciones en materia de juego. Entre otras medidas

de prevención, y con la ayuda de los últimos avances tecnológicos, se han implantado restricciones de pérdidas y ganancias durante el juego, la prohibición estricta del alcohol en todos los locales de juego y controles de acceso a los mismos.

### **¿En qué puedo contribuir yo?**

Estamos sensibilizados con la protección del jugador. Cuidamos a nuestros usuarios. En caso de necesidad, ofrecemos ayuda y redirigimos las consultas recibidas al departamento de prevención.

<sup>1</sup> Para una mayor simplificación lingüística, en el presente Código de Conducta se ha elegido la forma masculina para las personas físicas. No obstante, todos los contenidos engloban siempre a todas las personas, sea cual sea su identidad de género.

## 5.4 Cumplimiento normativo

Llevamos a cabo nuestra actividad de negocio exclusivamente en mercados autorizados y regulados. Cumplimos sin fisuras con las leyes, directrices y requisitos impuestos por los poderes legislativos y organismos reguladores. Además, nos aseguramos de que nuestros socios empresariales también cumplan con todos los requisitos legales.

Los responsables de cumplimiento normativo de nuestras diferentes empresas velan por que las personas con poder decisorio en cada una de ellas conozcan las leyes y directrices correspondientes. Los responsables de cumplimiento normativo están siempre pendientes de los cambios en las leyes y reglamentos para informar al respecto en el seno de su empresa.

### ¿En qué puedo contribuir yo?

El pensamiento de actuar con conformidad legal determina nuestro trabajo diario en la empresa. Somos conscientes de que la vulneración de la legislación vigente pone en peligro tanto la licencia operativa de nuestra propia empresa como

las de otras empresas del grupo empresarial. Tenemos, por lo tanto, un deber general de ser cuidadosos. Hacemos lo preciso para que esta cultura de cumplimiento normativo sea observada dentro de la empresa.

En caso de dudas o inseguridad en la interpretación del ordenamiento legal, el Departamento Central de Cumplimiento Normativo está siempre a disposición para las aclaraciones pertinentes. En caso de desacuerdo, el Comité de Cumplimiento Normativo del Grupo Gauselmann tomará las decisiones oportunas.

# EL GRUPO GAUSELMANN COMO MIEMBRO DE LA SOCIEDAD

## 5.5 Protección de datos

Sabemos del carácter extremadamente sensible de los datos personales que nos han confiado nuestros empleados, clientes y socios empresariales, y los protegemos realizando un tratamiento cuidadoso y fiable de los mismos. El objetivo de la protección de datos es que la información entregada por una persona para un fin determinado sea utilizada solo para ese fin. Por ello, recabamos, tratamos y utilizamos datos de carácter personal solo en la medida necesaria y exclusivamente para los fines previstos. Se concederá acceso a información confidencial solo en la medida necesaria para el desempeño de la tarea respectiva (según el principio de la «necesidad de saber»). Respetamos los derechos integrales de las personas cuyos datos recabamos, tratamos y utilizamos. Tratamos los datos personales de empleados, socios empresariales y clientes con el mayor cuidado, ateniéndonos al RGPD y a la normativa sobre protección de datos de los empleados. Para velar por esos objetivos, las empresas del Grupo Gauselmann han designado responsables y coordinadores de protección de datos.

### ¿En qué puedo contribuir yo?

Cumplimos con el debido rigor las normas de protección de datos aplicables en nuestro ámbito de actividad. Recabamos datos personales solo en la medida estrictamente necesaria para un fin lícito y legítimo. Asimismo, nos comprometemos

a utilizar los datos e informaciones de los que hemos tenido conocimiento en el marco de nuestras actividades profesionales exclusivamente en el ámbito de ese marco laboral necesario y autorizado. Comunicamos de inmediato toda vulneración de la protección de datos al respectivo coordinador de protección de datos, y protegemos sistemáticamente los documentos y registros de la empresa, así como los datos de clientes, empresas y empleados, frente a accesos no autorizados. Evaluamos siempre la necesidad antes de acceder a información confidencial.

Si es necesario, recabamos del coordinador responsable de protección de datos de la respectiva empresa el asesoramiento y la asistencia precisos para el tratamiento de datos personales.

Si observamos, advertimos o detectamos de algún otro modo infracciones en la protección de datos, nos dirigimos al respectivo coordinador de protección de datos, al responsable de protección de datos o utilizamos el Sistema de Denuncias.

<sup>1</sup> Para una mayor simplificación lingüística, en el presente Código de Conducta se ha elegido la forma masculina para las personas físicas. No obstante, todos los contenidos engloban siempre a todas las personas, sea cual sea su identidad de género.

## 5.6 Protección del medioambiente

El Grupo Gauselmann lleva años apostando por la sostenibilidad y la protección del medioambiente bajo el lema «Reconocer el potencial de ahorro, preservar los recursos, proteger el medioambiente». No se trata de una mera intención, sino de una parte integral de la vida cotidiana en la empresa y de su filosofía corporativa. La eficiencia en el uso de recursos es un importante objetivo empresarial. Tanto al desarrollar nuevos productos y servicios como en las operaciones diarias, el grupo empresarial procura que todos los impactos medioambientales resultantes de dichas actividades se mantengan al nivel más bajo posible. Apostamos por preservar los recursos y, por consiguiente, optimizamos continuamente nuestros procesos organizativos y técnicos. El Grupo Gauselmann cuenta con un sistema de gestión energética certificado a nivel europeo según la norma ISO 50001:2018, cumpliendo así las directivas europeas en materia de ahorro energético. Además, el desarrollo, la fabricación y la distribución de adp Gauselmann GmbH están certificados conforme a la norma de gestión medioambiental ISO 14001:2015.

El grupo empresarial lleva muchos años apostando por el uso de energías renovables. Ya en 1999, se instaló un parque de aerogeneradores en la localidad de Lübbecke, sede de las actividades de desarrollo y fabricación. En los años siguientes se instalaron sistemas fotovoltaicos en diferentes edificios.

Además de optimizar los procesos dentro de la empresa, el grupo empresarial también apoya proyectos de sostenibilidad por medio de la Fundación Paul y Karin Gauselmann. Asimismo, Paul Gauselmann, fundador de la empresa, donó por su 85.º cumpleaños 85.000 árboles para contrarrestar el cambio climático reforestando los bosques caducifolios autóctonos.

### ¿En qué puedo contribuir yo?

En nuestras tareas tenemos en cuenta la importancia de la protección medioambiental y propiciamos que nuestras actividades causen la menor repercusión negativa posible sobre el medioambiente. Solo si nosotros, como empleados, estamos sensibilizados con estos temas, se producirán reducciones de consumos de forma continuada. Por ejemplo, podemos favorecerlas reduciendo los residuos generados o ahorrando electricidad y papel de impresora.

# EL GRUPO GAUSELMANN COMO EMPLEADOR

## 6.1 Consideración recíproca

La actitud justa, respetuosa y considerada hacia cada persona constituye la base de nuestro quehacer diario. Como empresa familiar con presencia internacional, confiamos en las fortalezas de cada uno de nuestros empleados. La diversidad es un ingrediente natural de nuestra convivencia. Promovemos un ambiente laboral caracterizado por el respeto y la tolerancia. Respetamos la opinión de los demás. No se permitirá ni se tolerará forma alguna de discriminación o de acoso personal por razón de edad, género, religión, color de la piel, creencias, raza, origen étnico o social, discapacidad, identidad/orientación sexual u opinión política.

La igualdad de oportunidades y la igualdad de trato son piedras angulares importantes para una convivencia justa, sin prejuicios y abierta.

Evidentemente, cumplimos el ordenamiento legal en materia de derechos de los trabajadores.

Respetamos el derecho a la libertad de expresión y la protección de los derechos personales y de la privacidad. También aquí, al igual que en el cumplimiento de la legislación vigente en general, rige el principio de «tolerancia cero» frente a cualquier vulneración.

### **¿En qué puedo contribuir yo?**

Tratamos a todas las personas de manera justa, respetuosa y considerada, y apreciamos tal comportamiento en las personas con quienes tratamos. Tenemos en cuenta las opiniones diferentes de los demás. Si observamos cualquier desviación de los principios de igualdad de oportunidades e igualdad de trato (p. ej., acoso, intimidación, trato desigual), haremos notar a la persona en cuestión su mala conducta o nos ponemos en contacto con el responsable antidiscriminación o utilizamos el Sistema de Denuncias.

<sup>1</sup> Para una mayor simplificación lingüística, en el presente Código de Conducta se ha elegido la forma masculina para las personas físicas. No obstante, todos los contenidos engloban siempre a todas las personas, sea cual sea su identidad de género.

## 6.2 Salud y seguridad en el trabajo

La salud y la seguridad de nuestros empleados tiene para nosotros un valor máximo. Por ello conferimos gran importancia a aplicar en nuestro grupo empresarial el ordenamiento legal vigente en materia de salud y seguridad laboral.

Además, promovemos la salud, la productividad y la satisfacción de nuestros empleados con su trabajo mediante la mejora continua de las condiciones laborales y un amplio abanico de medidas de prevención y promoción de la salud.

### **¿En qué puedo contribuir yo?**

Nos responsabilizamos de nuestra salud y seguridad, con consideración hacia las personas con quienes tratamos. Por ello, observamos plenamente las normas de seguridad e informamos sin demora de cualquier irregularidad o la corregimos dentro de nuestro ámbito propio de responsabilidades. Se insta a todos los directivos a favorecer la concienciación de sus empleados con respecto a esa responsabilidad.

Aplicando voluntariamente las medidas de prevención y promoción de la salud contribuimos activamente a la preservación y promoción de nuestra salud.

# EL GRUPO GAUSELMANN COMO EMPLEADOR

## 6.3 Secretos empresariales

Los secretos empresariales tienen un elevado valor económico para el Grupo Gauselmann. Sobre todo, en lo relativo a las informaciones que el empleador o el socio empresarial hayan calificado como confidenciales, que no sean de conocimiento general o de cuyas características se derive claramente que no pueden ser divulgadas a terceros. Ejemplos de lo expuesto son los datos de organización y pagos del empleador, las informaciones sobre procesos de negocio, de investigación o de desarrollo, las cifras de contabilidad interna o las informaciones sujetas a las debidas medidas de confidencialidad, en especial las sujetas a limitaciones de acceso o de autorización de tipo contractual o técnico-organizativo (p. ej., cifrados, contraseñas, cursos de formación, etc.).

El uso de las informaciones estará siempre ligado a los fines concretos de la tarea a realizar y a las obligaciones derivadas del contrato laboral. Además, deberá prestarse la debida atención a la confidencialidad y la seguridad del entorno.

Las empresas del Grupo Gauselmann han definido qué informaciones empresariales son relevantes para su negocio y deben estar sujetas a protección. Ejemplos de ello son: marcas, patentes, procesos de fabricación, prototipos, datos de clientes, proveedores y empleados, balances, planes de construcción, análisis de mercado y de emplazamientos, así como estrategias de negocio. Esos conocimientos no deben caer en manos de terceros sin autorización ni ser utilizados sin autorización. Deberá denegarse el acceso a secretos

empresariales sujetos a protección tanto a personas ajenas como a aquellos empleados que no tengan conocimiento de dichas informaciones o que normalmente no tengan posibilidad de obtener acceso a ellas.

### ¿En qué puedo contribuir yo?

Observamos las obligaciones de confidencialidad correspondientes a nuestro ámbito de actividad, tanto hacia terceros como hacia otros empleados. Asimismo, nos comprometemos a utilizar las informaciones generales y los secretos empresariales de los que hemos tenido conocimiento en el marco de nuestras actividades profesionales exclusivamente en el ámbito de ese marco laboral necesario y autorizado. Notificaremos de inmediato toda vulneración de las obligaciones de confidencialidad a nuestro responsable jerárquico o al Departamento de Cumplimiento Normativo.

En caso de preguntas o dudas sobre el uso de informaciones a terceros u otros empleados, consultaremos siempre a nuestro superior jerárquico.

<sup>1</sup> Para una mayor simplificación lingüística, en el presente Código de Conducta se ha elegido la forma masculina para las personas físicas. No obstante, todos los contenidos engloban siempre a todas las personas, sea cual sea su identidad de género.



## 6.4 Utilización de tecnologías informáticas y su seguridad

Para el cumplimiento de nuestras tareas utilizaremos exclusivamente los sistemas informáticos aprobados, con lo cual contribuiremos a la protección de nuestros sistemas y dispositivos y, en consecuencia, también a la protección de nuestros datos frente al uso indebido interno y externo. Utilizando medidas de seguridad adecuadas, como contraseñas, tecnologías aprobadas y programas de software con licencia, ayudamos a proteger nuestros datos. El incumplimiento de las medidas de seguridad imprescindibles puede acarrear consecuencias graves para la empresa, como la pérdida de datos, el robo de datos personales o la vulneración de la propiedad intelectual o de la legislación sobre secretos comerciales. En caso de producirse fallos o deficiencias de funcionamiento, deberán notificarse sin demora a los servicios informáticos.

Las «filtraciones de datos» (es decir, el conocimiento no autorizado de información por parte de terceros) deberán también notificarse sin demora para que puedan aplicarse las medidas de neutralización adecuadas desde un primer momento.

BEIT es el proveedor interno de servicios informáticos para las empresas del Grupo Gauselmann. Entre sus funciones figuran la puesta a disposición de instalaciones y sistemas informáticos, de software de sistema y de aplicaciones de usuario. BEIT tiene implantado un sistema de gestión de la seguridad de la información (SGSI) y se somete regularmente a certificación conforme a ISO 27001 e ISO 9001.

### ¿En qué puedo contribuir yo?

Cuando abandonemos nuestro lugar de trabajo, protegeremos nuestros datos frente al acceso no autorizado. Si, por ejemplo, vamos a una reunión o tomamos la pausa del mediodía, bloquearemos la pantalla mediante contraseña, no dejaremos los dispositivos móviles desatendidos, protegeremos los soportes de datos y documentos contra el acceso no autorizado y cerraremos con llave las dependencias desocupadas.

Para el intercambio de datos con usuarios internos y externos utilizaremos exclusivamente soportes de datos y sistemas autorizados. Es preferible que la transmisión interna de documentos se realice p. ej. por correo electrónico, en lugar de copiarlos en una memoria USB. No abriremos correos electrónicos con enlaces y archivos adjuntos que consideremos sospechosos o que recibamos de desconocidos; esta información la reenviaremos a los servicios informáticos. Así evitaremos la entrada de malware a la red de la empresa.

# EL GRUPO GAUSELMANN COMO EMPLEADOR

6

## 6.5 Comunicación e imagen pública

El Grupo Gauselmann tiene a sus espaldas más de 65 años de historia. A lo largo de las décadas, el sol de MERKUR se ha popularizado en todo el mundo. Al ser uno de los símbolos de juego y azar más conocidos, representa uno de nuestros activos más importantes que debemos preservar. Por ello, hemos de comunicar nuestra marca de manera uniforme, coherente y precisa. Es preciso que los empleados tomen conciencia de que también pueden ser percibidos como integrantes y representantes del Grupo Gauselmann en el ámbito privado, motivo por el cual se les exhorta a proteger la imagen y reputación del Grupo Gauselmann y del sol de MERKUR con su comportamiento y presencia en público, especialmente ante los medios de comunicación. Nos preocupamos de preservar la reputación del Grupo Gauselmann. El Departamento Central de Comunicación vela por la presencia uniforme y coherente de nuestra empresa. Además, nos preocuparemos de proteger también la reputación de los clientes, socios empresariales y compañeros. En general, concedemos importancia a una comunicación abierta y transparente.

### ¿En qué puedo contribuir yo?

Cuando emitamos opiniones privadas, cuidaremos de no relacionarlas con el respectivo puesto de trabajo o actividad laboral dentro del Grupo Gauselmann. Cuando manifestemos nuestros puntos de vista personales, debemos identificarlos explícitamente como tales. Igualmente, cuando utilicemos las redes sociales. Al hacerlo, respetaremos también el ordenamiento legal en lo referido, p. ej., a la protección de datos, la propiedad intelectual y de marcas y, muy especialmente, los límites de la libertad de expresión. Está prohibido subir a las redes sociales vídeos o fotos del lugar de trabajo, ya que una imagen tomada al instante puede contener involuntariamente información interna.

Redirigiremos las solicitudes de información (provenientes de la prensa) sobre el Grupo Gauselmann o los miembros de la familia Gauselmann sin demora al Departamento Central de Comunicación.

<sup>1</sup> Para una mayor simplificación lingüística, en el presente Código de Conducta se ha elegido la forma masculina para las personas físicas. No obstante, todos los contenidos engloban siempre a todas las personas, sea cual sea su identidad de género.

# EL GRUPO GAUSELMANN COMO SOCIO EMPRESARIAL

7

## 7.1 Competencia leal y libre

La competencia leal y libre y el cumplimiento de las leyes de competencia y antimonopolio vigentes evitan la distorsión del mercado.

Quedan prohibidos, en especial, los acuerdos y prácticas concertadas entre competidores que tengan por objeto o efecto impedir o restringir la libre competencia. Entre esas prácticas prohibidas figuran, por ejemplo, el intercambio ilegal de información, los acuerdos de fijación de precios y el reparto de mercados entre competidores o proveedores. Igual de inadmisibles es abusar de una posición dominante en el mercado. Asimismo, el Grupo Gauselmann no recabará información alguna mediante soborno u otros medios ilícitos. Con el fin de asegurar la competencia leal, el Grupo Gauselmann también espera que sus socios empresariales sean plenamente conscientes de su propia responsabilidad.

### **¿En qué puedo contribuir yo?**

Todos estamos obligados a cumplir las reglas de la competencia leal y libre. Debemos limitar las conversaciones con empresas de la competencia a temas muy generales. Si en una conversación con empresas de la competencia salen temas como, p. ej., información comercial sensible o datos específicos de productos, abandonaremos la conversación al momento y nos distanciaremos de la misma. Si hemos advertido situaciones sospechosas, utilizamos inmediatamente el Sistema de Denuncias.

# EL GRUPO GAUSELMANN COMO SOCIO EMPRESARIAL

## 7.2 Corrupción y conflictos de intereses

La base de una actividad de negocio fructífera y sostenible es una actuación empresarial íntegra y transparente. Por ese motivo debe rechazarse y evitarse cualquier tipo de comportamiento corrupto y perjudicial para la empresa. Los empleados del Grupo Gauselmann no podrán ofrecer, recibir ni aceptar de los socios empresariales ningún privilegio que pueda perjudicar la toma objetiva y justa de decisiones de negocio, o dar apariencia de ello. El valor cuantitativo de un donativo de cualquier tipo debe fijarse de modo que evite que la aceptación del mismo coloque al receptor en situación de dependencia obligada o dé la apariencia de causar influencia. No se pueden hacer donaciones para influir ilegalmente en el receptor ni como contraprestación a una ventaja comercial. Además de todo lo anterior, las donaciones siempre se evaluarán y documentarán con carácter previo.

No se podrán explotar las relaciones comerciales de la empresa para lograr un beneficio propio o ajeno, ni en perjuicio de la empresa. El Grupo Gauselmann concede gran importancia a evitar que pueda producirse un conflicto entre los intereses personales y profesionales de los empleados en el transcurso de sus tareas laborales (provocado, p. ej., por una participación personal o financiera). Por ello, todos los empleados del Grupo Gauselmann deben actuar de forma que no surja ninguna dependencia, obligación o influencia

personal. Evitar tales circunstancias presupone, en primer lugar, que todos los empleados eviten en su actividad laboral los conflictos de intereses, o incluso la apariencia de los mismos. Los conflictos de intereses pueden surgir, en especial, cuando los intereses personales y financieros influyen o parecen influir en la capacidad de juzgar de los empleados, cuando los intereses personales y empresariales se entremezclan o cuando se toman decisiones empresariales en virtud de intereses personales.

### ¿En qué puedo contribuir yo?

Estamos obligados a cumplir la normativa anticorrupción vigente y las directrices y normas internas.

En caso de intento de corrupción, sospecha fundada o dudas legales acerca de la existencia de corrupción o de conflicto de intereses, estamos obligados a recabar sin demora asesoramiento y ayuda a través del Sistema de Denuncias. No nos dejamos sobornar. Informaremos a la empresa de los donativos (p. ej., regalos o invitaciones) que nos ofrezcan, poniendo en su caso a disposición los objetos recibidos. Asimismo, cumpliremos los procesos internos establecidos con respecto al tratamiento de los donativos sin valor económico.

<sup>1</sup> Para una mayor simplificación lingüística, en el presente Código de Conducta se ha elegido la forma masculina para las personas físicas. No obstante, todos los contenidos engloban siempre a todas las personas, sea cual sea su identidad de género.

## 7.3 Prevención del blanqueo de capitales

Nos comprometemos a cumplir con la legislación vigente contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo. El blanqueo de capitales consiste en ocultar el origen de los fondos y activos resultantes de la comisión de delitos penales (p. ej., tráfico de drogas, tráfico de seres humanos, tráfico ilegal de armas, estafa, corrupción, ciberdelincuencia, robo, abuso de confianza o delitos medioambientales) e introducir esos fondos y activos en el circuito económico-financiero legal. Mediante el blanqueo de capitales, los delincuentes ocultan el origen de los fondos o activos generados por actos criminales y delictivos (p. ej., títulos y valores, participaciones en empresas, artículos de lujo, etc.), haciéndolos así escapar del control por parte de los organismos judiciales y policiales.

Para evitar que seamos utilizados fraudulentamente en beneficio de prácticas comerciales ilegales, blanqueo de capitales o financiación del terrorismo, aplicamos las disposiciones legales y reglamentarias vigentes a nivel nacional e internacional en contra del blanqueo de capitales.

### **¿En qué puedo contribuir yo?**

Estamos siempre vigilantes y ponemos en conocimiento de nuestro responsable antiblanqueo de capitales aquellos hechos detectados en clientes, socios empresariales u otros terceros que sean susceptibles de estar relacionados con el blanqueo de capitales. Además, en nuestro ámbito de responsabilidad cumplimos todas las normas relativas a documentar transacciones y contratos. Hacemos negocios solo con clientes, proveedores y socios empresariales que ostenten una buena reputación y lleven a cabo una actividad de negocio legal. Solo aceptamos dinero de origen legal. Ante cualquier indicio de blanqueo de capitales informaremos al responsable antiblanqueo de capitales.

# GUÍA PARA UNA CORRECTA TOMA DE DECISIONES

## 8

Cuando en un caso concreto no estemos seguros si una decisión se ajusta a lo dispuesto en el Código de Conducta, la evaluaremos preguntándonos lo siguiente:

1. ¿La decisión respeta la legalidad y se atiene a las normas de la empresa (p. ej. a las Directrices de Organización)?
2. ¿La decisión puede tomarse en el mejor interés de la empresa y sin la concurrencia de intereses propios?
3. ¿La decisión puede tomarse con la conciencia tranquila?
4. ¿La decisión es correcta desde el punto de vista ético?
5. ¿La decisión puede ser hecha pública sin problemas? ¿Soportará bien el escrutinio de terceros? ¿Salvaguarda la buena reputación de la empresa?

Si la respuesta a todas las preguntas anteriores es un «sí», es que esa decisión se ajusta a lo dispuesto en nuestro Código de Conducta.

Si nos siguen quedando dudas o inseguridades, nos pondremos en contacto con el Sistema de Denuncias o con el interlocutor más adecuado según las directrices internas de la empresa.

<sup>1</sup> Para una mayor simplificación lingüística, en el presente Código de Conducta se ha elegido la forma masculina para las personas físicas. No obstante, todos los contenidos engloban siempre a todas las personas, sea cual sea su identidad de género.

# CUMPLIMIENTO DEL PRESENTE CÓDIGO DE CONDUCTA

9

Estamos familiarizados con el Código de Conducta y cumplimos sus disposiciones. Somos conocedores de que el incumplimiento de los principios establecidos en él (también en lo relativo a las directrices aplicables) puede afectar a la consecución de los objetivos pretendidos y, en su caso, dar lugar a medidas disciplinarias, llegando hasta la rescisión de la relación laboral.

Notificaremos de inmediato toda posible vulneración de leyes, normas, reglamentos, directrices (organizativas) internas, de la Declaración de Principios o del Código de Conducta a través del Sistema de Denuncias o al órgano responsable dentro de la empresa (p. ej., Protección de Datos, Cumplimiento Normativo, Blanqueo de Capitales).



# MERKUR

*Enjoy the game*

MERKUR-ALLEE 1-15 | 32339 ESPELKAMP  
TELÉFONO 05772 49-0 | [WWW.MERKUR.COM](http://WWW.MERKUR.COM)