



NOVOMATIC AG

Code of Conduct

DEUTSCH

Code of Conduct

INHALTS- VERZEICHNIS

A Grundsätzliche Verhaltensanforderungen	10	E Unternehmenseigentum, Geheimhaltung und Schutzrechte	32
I Rechtmäßiges Verhalten des Einzelnen	12	I Umgang mit Unternehmenseigentum	34
II Führung sowie Verantwortung des Managements/Aufsichtsrats	13	II Geheimhaltung und Schutzrechte	35
III Unternehmensgepflogenheiten gegenüber Mitarbeitern	14	F Umgang mit Interessenkonflikten	38
IV Verantwortung für das Unternehmen	15	G Korrekte Berichterstattung und Datenschutz	42
B Verantwortung gegenüber Kunden	16	I Korrekte Berichterstattung	44
C Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten	20	II Datenschutz	45
I Auswahl unserer Geschäftspartner	22	H Geldwäsche	46
II Korruptionsbekämpfung: Anbieten und Zuwenden von Vorteilen	23	I Umweltschutz	48
III Korruptionsbekämpfung: Fordern und Annehmen von Vorteilen	25	J Kontaktaufnahme	50
IV Sponsoring und Spenden	26	I Konzernweite Whistleblowing E-Mail-Hotline	51
D Art und Weise der Geschäftsabwicklung	28	II Compliance Manager	51
I Umgang mit Mitbewerbern	30	K Ausblick und Konsequenzen bei Verstößen	52
II Umgang mit staatlichen Behörden und Lobbyismus	31	I Ausblick	53
		II Konsequenzen bei Verstößen	53
		Glossary	54

WAS IST DER CODE OF CONDUCT?

Unser Code of Conduct basiert auf unserem Wertebild und ist der für alle Mitarbeiter¹ und sämtliche Unternehmens- und Geschäftsbereiche sowie für alle Verantwortungsebenen der NOVOMATIC AG² verbindliche Verhaltenskodex. Dieser Kodex enthält Regeln für ethisches und rechtlich einwandfreies Handeln und Entscheiden aller Beschäftigten des Konzerns. Er orientiert sich an Gesetzen und internationalen Standards.

WIE BENÜTZEN WIR DEN CODE OF CONDUCT?

Im Geschäftsalltag treten Situationen ein, in denen wir nicht mit Sicherheit feststellen können, welches Verhalten richtig und angemessen ist. In solchen schwierigen Situationen sollten wir uns folgende Fragen stellen:

- » Ist unsere Handlung/Entscheidung gesetzlich erlaubt?
- » Entspricht sie unseren Werten, den im Code of Conduct enthaltenen Grundsätzen sowie unseren internen Richtlinien und Anweisungen?
- » Ist sie frei von persönlichen Interessen und steht das Wohl des Unternehmens im Mittelpunkt?
- » Haben wir das „Gefühl“, dass unsere Handlung/Entscheidung richtig ist?
- » Hält unsere Handlung/Entscheidung einer öffentlichen Prüfung (z.B. durch Behörden) stand?
- » Schützt unsere Handlung/Entscheidung den Ruf unseres Unternehmens als Konzern mit hohen ethischen Standards?

Können wir alle diese Fragen mit »JA« beantworten, ist unsere Handlung oder Entscheidung höchstwahrscheinlich korrekt und stimmt mit den nachfolgenden Grundsätzen überein. Im Zweifelsfall kontaktieren wir unseren Compliance Manager.

WIE SCHÜTZT UNS DER CODE OF CONDUCT?

Im Code of Conduct finden wir Leitlinien und Grundsätze für werte- und gesetzeskonformes Verhalten im geschäftlichen Alltag.

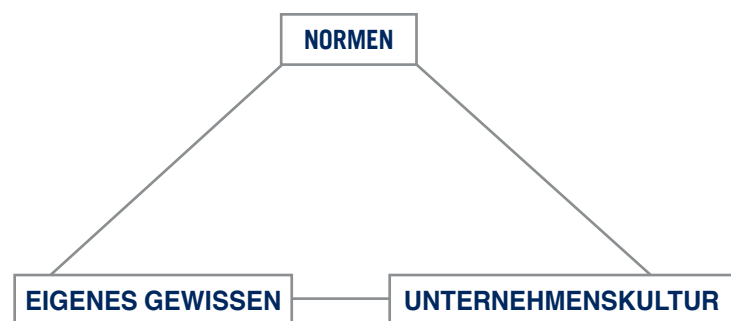
Das Einhalten dieser Verhaltensrichtlinie schützt das Ansehen unseres Unternehmens und damit auch uns als Mitarbeiter und vermindert Risiken.

Wenn wir von einem Verstoß gegen Gesetze oder Regeln des Code of Conduct Kenntnis erlangen, melden wir dies über die Whistleblowing E-Mail-Hotline an eine neutrale Stelle. Alle Eingaben können namentlich oder bei Bedarf anonym erfolgen und werden streng vertraulich behandelt.

Auch wenn sich unser Verdacht als unbegründet herausstellen sollte, müssen wir keine Nachteile befürchten, wenn wir unseren Hinweis nach bestem Wissen und Gewissen gegeben haben.

WELCHE FOLGEN HAT DIE NICHTBEACHTUNG?

Die Nichtbeachtung der im Code of Conduct enthaltenen Grundsätze kann der Reputation und der Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens schaden und Disziplinarmaßnahmen, zivilrechtliche und schlimmstenfalls auch strafrechtliche Konsequenzen zur Folge haben.



Im Code of Conduct ist die Beziehung zwischen Normen, Unternehmenskultur und eigenem Gewissen festgeschrieben.

1. GENDERHINWEIS

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde auf eine durchgängige Nennung der weiblichen und männlichen Bezeichnungen verzichtet. Selbstverständlich beziehen sich aber alle Texte in gleicher Weise auf Frauen und Männer.

2. CODE OF CONDUCT

Die Gültigkeit des Code of Conduct erstreckt sich auf alle Gesellschaften, an denen die NOVOMATIC AG mit zumindest 50% direkt oder indirekt beteiligt ist. Anderen Gesellschaften, an welchen wir beteiligt sind oder Gesellschaften, mit denen wir eine dauerhafte Geschäftsbeziehung pflegen, wird der Code of Conduct mit der Aufforderung zur Kenntnis gebracht, diesem durch selbstständige Anerkennung im Rahmen ihrer gesellschaftlichen Entscheidungsstrukturen ebenfalls Geltung zu verschaffen.



Vorwort des **VORSTANDES**



Die NOVOMATIC AG hat sich seit ihrer Gründung im Jahr 1980 einen weltweit herausragenden Ruf erarbeitet. Innovation, hohe Qualität der Produkte und Dienstleistungen, Zuverlässigkeit und eine internationale Ausrichtung haben die NOVOMATIC AG zu einem der führenden Gaming-Technologiekonzerne der Welt gemacht.

Das große Verantwortungsbewusstsein gegenüber der Gesellschaft und insbesondere der Spieler- und Jugendschutz-Gedanke waren bei NOVOMATIC von Anfang an verankert. Dafür soll das Unternehmen auch in Zukunft stehen.

Der hier vorliegende Code of Conduct steckt einen ethisch-rechtlichen Rahmen ab, innerhalb dessen wir handeln und auf Erfolgskurs bleiben wollen.

Es ist der für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in sämtlichen Unternehmens- und Geschäftsbereichen sowie auf allen Hierarchieebenen der NOVOMATIC AG verbindliche Verhaltenskodex und orientiert sich an internationalen Standards, wie z.B. den Prinzipien des UN Global Compact.

Wichtig ist uns hierbei insbesondere das klare Bekenntnis gegen Korruption in all ihren Erscheinungsformen. Wir fühlen uns einer weltoffenen, wertschätzenden, rechtskonformen und nicht-diskriminierenden Unternehmenskultur verpflichtet. Es gilt daher, den Code of Conduct als Grundlage dieser Unternehmenskultur jeden Tag aufs Neue mit Leben zu füllen.

Two handwritten signatures in blue ink. The signature on the left is 'Ryszard Presch' and the signature on the right is 'Johannes Gratzl'.

DIPL.-ING. RYSZARD PRESCH & MAG. JOHANNES GRATZL

VORSTAND der NOVOMATIC AG

A

Grundsätzliche **VERHALTENS- ANFORDERUNGEN**

-
- I RECHTMÄSSIGES VERHALTEN DES EINZELNEN
 - II FÜHRUNG SOWIE VERANTWORTUNG DES
MANAGEMENTS & DES AUFSICHTSRATS
 - III UNTERNEHMENSGEPFLOGENHEITEN
GEGENÜBER MITARBEITERN
 - IV VERANTWORTUNG FÜR DAS UNTERNEHMEN



GRUNDSÄTZLICHE VERHALTENSANFORDERUNGEN

A1

RECHTMÄSSIGES VERHALTEN DES EINZELNEN

Keine Verstöße gegen Gesetze und Normen.

Wir verpflichten uns zu rechtskonformem Handeln.

Um unsere Rolle als führender Glücksspielanbieter beizubehalten, ist es unerlässlich, dass wir unser Geschäft auf vorbildhafte Weise führen und jeder von uns dazu beiträgt. Auch wenn vieles in diesem Code of Conduct selbstverständlich erscheint, wollen wir damit unterstreichen, dass das Befolgen des anzuwendenden Rechtssystems der Länder, in denen wir geschäftlich aktiv sind, in unserem Unternehmen ein Grundprinzip darstellt. Wir müssen, gleichgültig auf welcher Hierarchiestufe, Verstöße gegen die im Rahmen unserer Tätigkeit geltenden Rechtsvorschriften, aber auch der internen Richtlinien, vermeiden.

Wir behandeln jeden mit demselben Maß an Achtung und Wertschätzung und respektieren die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte des Einzelnen. Hierzu gehört auch, dass wir persönliche Informationen unserer Kollegen, die wir im Rahmen der Arbeit erfahren, vertraulich behandeln.

Unabhängig von Funktion und Position leben wir unkomplizierte, offene und direkte Wege der Zusammenarbeit. Wir grüßen daher Kollegen und Gäste, sei es persönlich oder am Telefon, melden uns bei externen Anrufen mit Nennung des Firmennamens, pflegen einen wertschätzenden Umgangston, kleiden uns korrekt und sind stets hilfsbereit. Diese Werte drücken sich auch in der schriftlichen Kommunikation durch wertschätzende und sorgfältige Formulierungen aus.

A2

FÜHRUNG SOWIE VERANTWORTUNG DES MANAGEMENTS UND DES AUFSICHTSRATS

Nur für Führungskräfte:

Führung durch Leistung und vorbildliches Verhalten.

Wir verpflichten uns zu einem Führungsstil, der auf Anerkennung von Leistung, Motivation und ethischem Verhalten basiert.

Zu unserem Image als modernes, führendes Unternehmen der Glücksspielbranche gehört eine zeitgemäße, verantwortungsbewusste Führungskultur. Die Anerkennung der Führungsfunktion soll durch Leistung und vorbildliches Verhalten gewonnen werden. Folglich sollen wir als Führungskräfte mit Personaleinstellungs- oder Beförderungskompetenz die Entscheidung aufgrund der fachlichen Qualifikation und des vorbildlichen Verhaltens des Kandidaten treffen.

Es ist die Aufgabe von uns Führungskräften, klar formulierte, anspruchsvolle, aber realistische Ziele zu setzen und diese selbst durch das eigene Tun anzustreben. Das Einhalten von gesetzlichen Bestimmungen muss bereits in dieser Anweisung zur Zielerreichung als unumgängliche Voraussetzung erkennbar sein. Im Zuge der Ausführung obliegt uns als Führungskräfte die Kontrolle, ob gesetzliche Bestimmungen eingehalten werden. Zu jeder Zeit müssen wir als Führungskräfte zum Ausdruck bringen, dass Gesetzesverstöße nicht akzeptiert werden.

Unser Unternehmen voranzubringen gelingt nur mit Hilfe von motivierten Mitarbeitern. Wir sind der Überzeugung, dass durch die Übertragung von möglichst viel Eigenverantwortung nicht nur die Motivation, sondern auch die Identifikation mit dem Unternehmen gesteigert wird und deshalb gefördert werden soll.

Vergessen wir nicht: Integrität beginnt an der Spitze des Unternehmens. Wir als Führungskräfte sollen zu ethischem Verhalten auffordern und mit unserem Handeln als Vorbild dienen.

A3

UNTERNEHMENSGEPFLOGENHEITEN GEGENÜBER MITARBEITERN

Keine Diskriminierung.

Wir übernehmen Verantwortung für die Sicherheit am Arbeitsplatz und tolerieren keine Diskriminierung.

Unser Unternehmen übernimmt Verantwortung für uns Mitarbeiter und bietet jedem dieselben Rahmenbedingungen - unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Alter, Behinderung, religiöser Überzeugung, Weltanschauung und sexueller Orientierung. Die Sicherheit und die Gesundheit von uns Mitarbeitern ist unserem Unternehmen ein besonderes Anliegen. Uns Mitarbeitern soll ein sicherer Arbeitsplatz zur Verfügung stehen. Gesetzliche Arbeitnehmerschutzmaßnahmen werden in der täglichen Praxis umgesetzt und - wo erforderlich - verbessert. Unser Unternehmen ist darauf bedacht, das physische und psychische Wohlbefinden zu fördern und wir bekennen uns zum Erhalt von Arbeitsplätzen.

HEALTH SAFETY ENVIRONMENT

cr@novomatic.com

A4

VERANTWORTUNG FÜR DAS UNTERNEHMEN

Keine unternehmensbezogenen Meinungsäußerungen ohne Abstimmung. Wir stimmen das Unternehmen betreffende Meinungsäußerungen stets mit der Abteilung Group Marketing & Communications ab.

Von uns Mitarbeitern wird persönliche Loyalität gegenüber dem Unternehmen vorausgesetzt.

Wir tragen mit unserem Verhalten zum Image unseres Unternehmens bei. Es sollte jedem von uns bewusst sein, dass die Unternehmensreputation einen nicht zu unterschätzenden Vermögenswert darstellt. Wer sich in sozialen Netzwerken oder anderen Onlineplattformen aber auch offline als Mitarbeiter unseres Unternehmens zu erkennen gibt, wird damit als Vertreter unserer Unternehmensgruppe wahrgenommen und soll daher auch die Umgangsformen pflegen, die beruflich erwartet werden.

Insbesondere sind diskriminierende und beleidigende Aussagen, zum Beispiel gegenüber Mitbewerbern, zu unterlassen.

Eine einheitliche und klare Kommunikation ist gerade im hochsensiblen Glücksspielmarkt essenziell, um das Vertrauen von Kunden und Öffentlichkeit aufrechtzuerhalten und ein einheitliches und konsistentes Auftreten unseres Unternehmens zu gewährleisten. Vor Zusage und Durchführung von geplanten Kommunikations- und Marketingmaßnahmen sind diese daher mit der zuständigen Kommunikations- und Marketingabteilung abzustimmen. Wir geben im Namen unseres Unternehmens keine Stellungnahmen in der Öffentlichkeit ab und verweisen stets auf die Abteilung Group Marketing & Communications.

MARKETING & COMMUNICATIONS

communications@novomatic.com

B

VERANTWORTUNG

gegenüber Kunden



VERANTWORTUNG GEGENÜBER KUNDEN

Kein Spiel ohne sichere Rahmenbedingungen.

Wir verpflichten uns zu einem modernen Spielerschutz, der die Eigenverantwortung des Kunden stärkt.

Wir möchten unseren Kunden Unterhaltung auf höchstem technischen Niveau und innerhalb bestmöglicher Rahmenbedingungen bieten. Neben unseren sorgfältigen internen Qualitätsprüfungen stellen unabhängige und international akkreditierte Prüflabors sicher, dass unsere Hard- und Software den jeweils gültigen gesetzlichen Vorgaben entsprechen.

Glücksspiel und Wetten bergen für einen kleinen Anteil unserer Kunden das Risiko, in ein nicht mehr kontrollierbares Verhalten abzugleiten. Wir nehmen diese Verantwortung ernst und räumen dem Spieler- und Jugendschutz höchste Priorität ein. Die Eigenverantwortung unserer Kunden durch Information und Aufklärung zu stärken und Betroffenen Hilfe zur Selbsthilfe zu geben, sind die Ziele des Responsible Gaming-Engagements, das über die gesetzlichen Anforderungen deutlich hinaus geht.

Die Grundsätze unseres Responsible Gaming-Programms haben wir im Responsible Gaming Codex, zu lesen unter novomatic.com/responsible-gaming, zusammengefasst. Hierzu zählen Prävention durch Information und Aufklärung, aber auch Gästebetreuung durch geschulte Mitarbeiter und die Zusammenarbeit mit Experten und qualifizierten Beratungs- und Therapieeinrichtungen.

Wir Mitarbeiter sind dazu aufgerufen, uns über Spielsucht und die geeigneten Präventionsmaßnahmen laufend zu informieren.

Die Spielangebote unseres Unternehmens richten sich ausschließlich an volljährige Personen.



C

UMGANG

mit Geschäftspartnern und Dritten

-
- I AUSWAHL UNSERER GESCHÄFTSPARTNER
 - II KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG: ANBIETEN & ZUWENDEN
VON VORTEILEN
 - III KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG: FORDERN & ANNEHMEN
VON VORTEILEN
 - IV SPONSORING UND SPENDEN



UMGANG MIT GESCHÄFTSPARTNERN UND DRITTEN

C1

AUSWAHL UNSERER GESCHÄFTSPARTNER

Kein Geschäft ohne ethische Grundsätze.

Wir sind verlässlich in unseren Geschäftsbeziehungen und verlangen dies auch von unseren Geschäftspartnern.

Als Hersteller von Hightech-Produkten stellen wir nicht nur höchste Ansprüche an die Qualität unserer Produkte, sondern insgesamt an eine professionelle Geschäftsabwicklung. Wir achten die Wünsche unserer Geschäftspartner und leben selbst die Service-Mentalität, die wir von unseren Lieferanten erwarten. Wir wollen ein verlässlicher Geschäftspartner sein und treffen unsererseits Auswahlentscheidungen nach transparenten Kriterien.

Wann immer es möglich ist, legen wir unsere Einkaufsbedingungen zugrunde. Wir verlangen von unseren Geschäftspartnern ein Bekenntnis zu folgenden Grundsätzen:

- » Gesetzeskonformes Verhalten
- » Ablehnung von Korruption
- » Verbot von Kinderarbeit
- » Gesundheitsschutz für Arbeitnehmer
- » Maßvoller Umgang mit natürlichen Ressourcen

Die sorgfältige Auswahl unserer Lieferanten ist für uns gleichzeitig eine Risikovorsorge, denn unlautere Geschäftspraktiken bei einem Zulieferer können sich auch negativ auf unsere Reputation auswirken.

C2

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG: ANBIETEN UND ZUWENDEN VON VORTEILEN

Keine Korruption.

Wir verpflichten uns zu Rechtschaffenheit bei unseren geschäftlichen und gesellschaftlichen Aktivitäten.

Wir wollen unsere Aufträge auf faire Weise über die Qualität und Einzigartigkeit unserer Produkte und Leistungen sowie über den Preis gewinnen. Unser Unternehmen verzichtet lieber auf einen Auftrag, als ihn durch Bestechung oder Vorteilszuwendung zu erhalten. Es ist dabei gleichgültig, ob das durch die Bestechung oder Vorteilszuwendung beabsichtigte Verhalten in einer Handlung oder einer Unterlassung besteht.

Wir sprechen uns entschieden gegen das Anbieten und Zuwenden von Bargeld, Geschenken und anderen Vorteilen (z.B. Anbieten einer Anstellung), um einen ungerechtfertigten Vorteil zu erlangen, aus. Dabei ist es gleichgültig, ob dies direkt an den Entscheidungsträger oder an einen Dritten erfolgt.

Im Umgang mit Amtsträgern, Entscheidungsträgern eines Schiedsgerichts und Sachverständigen muss besonders sorgfältig darauf geachtet werden, jeden Eindruck von verbotener Einflussnahme zu vermeiden. Amtsträger sind z.B. Organe und Dienstnehmer mit Aufgaben der Gesetzgebung, Verwaltung oder Justiz oder auch Mitarbeiter von Unternehmen, an denen eine Gebietskörperschaft (oder mehrere zusammen) zu mindestens 50% beteiligt ist.

Unser Unternehmen verpflichtet sich zu diesem besonders strengen Vorgehen gegen Korruption, nicht zuletzt deswegen, weil nur eine einheitliche und konzernweit gültige Linie den Usancen in anderen Rechtssystemen, die wir im Rahmen unserer inter-nationalen Geschäftstätigkeit beachten müssen, gerecht werden kann.

Wenn wir mit Geschäftspartnern zu tun haben, beachten wir Folgendes:

- » Zahlungen sollen nur an den jeweiligen Leistungserbringer oder Zessionar erbracht werden/Zahlungen sollen nur vom jeweiligen Leistungsempfänger getätigt werden.
- » Zahlungen sollen nicht in bar erfolgen.
- » Unsere Geschäftspartner bekennen sich zum Wertebild unseres Unternehmens und sprechen sich ebenso wie wir gegen Korruption aus.
- » Die Qualifikation und das Ansehen dieser Geschäftspartner sind unbestritten.
- » Die vereinbarten Geschäftsbeziehungen und Transaktionen sind transparent und nachvollziehbar.

Insbesondere Verträge, die außerhalb unserer gewöhnlichen Geschäftstätigkeit stehen, werden von der Konzernrevision in regelmäßigen Abständen geprüft.

C3

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG: FORDERN UND ANNEHMEN VON VORTEILEN

Keine Abhängigkeiten.

Wir verpflichten uns zu Objektivität und Unvoreingenommenheit.

Kein Mitarbeiter und kein Geschäftspartner, der im Namen unseres Unternehmens handelt, darf seine dienstliche Stellung dazu benutzen, für sich oder einen Dritten Vorteile zu verlangen, anzunehmen oder sich zusagen zu lassen.

Das Annehmen eines Vorteils ist zulässig, wenn es sich um eine alltägliche Aufmerksamkeit mit bloß geringfügigem Wert handelt. Bei kritischer Betrachtung darf nie der Eindruck entstehen, dass bei Annahme ein bestimmtes Verhalten oder gar eine Gegenleistung erwartet wird. Dies gilt insbesondere, wenn wir in absehbarer Zukunft eine geschäftliche Entscheidung zu treffen haben. Ob solch ein Eindruck entstehen kann, hängt von den Umständen des konkreten Einzelfalles ab, insbesondere von folgenden Faktoren:

- » Wert des Vorteils
- » Häufigkeit, in der Vorteile gewährt werden
- » Stellung des Empfängers innerhalb des Unternehmens

Vorteile außerhalb dieses Rahmens dürfen niemals heimlich angenommen werden und müssen in jedem Fall dem Compliance Manager gemeldet werden – dieser kann die Annahme genehmigen. Keinesfalls dürfen Bargeld und geldwerte Vergünstigungen (z.B. Gutscheine), welche uns Geschäftspartner und Dritte anbieten, angenommen werden.

Kein Sponsoring und keine Spenden ohne Transparenz.

Wir verpflichten uns beim Sponsoring und der Spendenvergabe zu Transparenz und zur Wahrung sozialer Anliegen.

Unser Unternehmen ist ein bedeutender Arbeitgeber, welcher sich seiner gesellschaftlichen Verantwortung bewusst ist und sich dazu bekennt, Erfolg mit der Gesellschaft zu teilen. So unterstützen wir soziale und kulturelle Initiativen, um auf diese Weise zu einem solidarischen Miteinander beizutragen.

Wo immer möglich und passend, versuchen wir, die Förderung von Kunst, Kultur oder Sport mit einem sozialen Anliegen zu verbinden.

Die Unterstützung von etablierten Hilfseinrichtungen, vorzugsweise mit Spendengütesiegel versehen, hat Vorrang vor Spenden an einzelne Betroffene.

Bei allen Sponsoringaktivitäten achten wir darauf, dass der Spieler- und Jugendschutz gewahrt wird. Alle Sponsoringmaßnahmen und Spenden müssen transparent sein. Das heißt für uns, dass die Identität des Empfängers und der geplante Verwendungszweck bekannt und dokumentiert sein müssen.

Nähere Informationen finden sich in der Leitlinie für Sponsoring und Spenden, zu lesen unter www.novomatic.com/cr. Nähere Auskünfte erteilt die Abteilung Group Corporate Responsibility & Sustainability.

CORPORATE RESPONSIBILITY & SUSTAINABILITY

communications@novomatic.com

pr@loewen-gruppe.de



C

ART & WEISE

der Geschäfts- abwicklung

I UMGANG MIT MITBEWERBERN

II UMGANG MIT STAATLICHEN BEHÖRDEN UND LOBBYISMUS



ART UND WEISE DER GESCHÄFTSABWICKLUNG

D1

UMGANG MIT MITBEWERBERN

Kein wettbewerbswidriges Verhalten.

Wir verpflichten uns zu Fairness im Wettbewerb.

Wir verpflichten uns zu fairem Wettbewerb, denn nur so können sich alle Marktteilnehmer frei entfalten. Deshalb gilt für uns im Wettbewerb um Marktanteile das Gebot der Integrität. Jeder von uns ist verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs zu achten und einzuhalten. Insbesondere dürfen wir mit Mitbewerbern oder den für sie tätigen Personen (z.B. selbständige Vertriebsorganisationen) keine Vereinbarungen treffen, bei denen Folgendes zwecks Verfälschung des Wettbewerbs fixiert wird:

- » An- oder Verkaufspreise/Wiederverkaufspreise/Geschäftsbedingungen
- » Aufteilung der Märkte und Versorgungsquellen
- » Einschränkung/Kontrolle der Erzeugung, des Absatzes, der technischen Entwicklung oder der Investition
- » Benachteiligende Anwendung unterschiedlicher Bedingungen bei gleichwertigen Leistungen gegenüber Handelspartnern
- » Koppelungsgeschäfte

Wir produzieren unsere Produkte auf Basis unserer eigenen Innovationskraft oder des eigens hierfür zugekauften Know-hows. Wir achten fremde Schutzrechte (wie etwa Patente und Markenrechte) und erwarten dies im Gegenzug auch von unseren Mitbewerbern.

D2

UMGANG MIT STAATLICHEN BEHÖRDEN UND LOBBYISMUS

Kein unlauteres Verhalten gegenüber staatlichen Behörden.

Wir verpflichten uns zu einem gewissenhaften und transparenten Umgang mit staatlichen Behörden.

Wir haben auf vielfache Weise Kontakt mit staatlichen Behörden, etwa im Zuge der Lizenz- oder Konzessionsvergabe. Es kann außerdem vorkommen, dass öffentliche Einrichtungen Kunden unseres Unternehmens sind. Gerade weil unser Unternehmen im Fokus des öffentlichen Interesses steht, soll betont werden, dass unser Unternehmen von uns Mitarbeitern gesetzeskonformes Verhalten verlangt und insbesondere im Umgang mit staatlichen Behörden erhöhte Transparenz fordert.

Wir betonen unsere Bereitschaft, unser Know-how bei der Weiterentwicklung von regulatorischen Rahmenbedingungen einzubringen und nehmen in transparenter Weise an der öffentlichen Willensbildung teil, indem wir Informationen und unsere Branchenexpertise zur Verfügung stellen. Sollten wir es für notwendig erachten, unmittelbar einen Entscheidungsprozess der Gesetzgebung oder Verwaltung mitzugestalten, sind wir uns bewusst, dass es sich um eine Lobbying-Tätigkeit handelt. Ein solches Vorgehen unterliegt in manchen Ländern, z.B. in Österreich, bestimmten Regeln.

Derartigen gesetzlichen Vorgaben entsprechen wir selbstverständlich und betreiben unsere etwaigen Lobbying-Aktivitäten transparent und im Rahmen der Gesetze.

E

UNTERNEHMENS- EIGENTUM

Geheimhaltung &
Schutzrechte

I UMGANG MIT UNTERNEHMENSEIGENTUM

II GEHEIMHALTUNG UND SCHUTZRECHTE



UNTERNEHMENSEIGENTUM, GEHEIMHALTUNG UND SCHUTZRECHTE

E1

UMGANG MIT UNTERNEHMENSEIGENTUM

Keine Verschwendung von Unternehmenseigentum.

Wir verpflichten uns zu einem sorgsamem Umgang mit Unternehmenseigentum.

Unternehmenseigentum, ob in materieller oder immaterieller Form, ist dazu bestimmt, uns Mitarbeiter dabei zu unterstützen, die Geschäftsziele zu erreichen. Beschädigtes, gestohlenes, missbräuchlich verwendetes oder verschwendetes Unternehmenseigentum schadet uns allen und beeinträchtigt die geschäftliche und finanzielle Leistung unseres Unternehmens. Unternehmenseigentum darf nur für rechtlich zulässige Geschäftszwecke benutzt werden. Bei der Anschaffung von Geschäftsausstattung müssen die Kosten in einem angemessenen Verhältnis zum Nutzen stehen.

Gelegentlich dürfen die Ressourcen des Unternehmens, z.B. ein Fotokopierer oder ein Telefon, für persönliche Zwecke benutzt werden. Dies setzt voraus, dass hierdurch keine erheblichen Kosten verursacht und andere Mitarbeiter nicht gestört werden.

E2

GEHEIMHALTUNG UND SCHUTZRECHTE

Keine Missachtung von Schutzrechten und keine Weitergabe von Informationen.

Wir verpflichten uns zur Achtung von Schutzrechten und zu einem vertraulichen Umgang mit Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen.

Der vertrauliche Umgang mit geheimen Informationen ist uns wichtig. Hierzu zählen Betriebsgeheimnisse (z.B. Konstruktionszeichnungen, Muster, Modelle, Formeln, Software) und Geschäftsgeheimnisse (z.B. Zahlen des internen Berichtswesens). Geheimnisse sind alle Tatsachen, Umstände und Vorgänge, die nicht offenkundig, sondern nur einem begrenzten Personenkreis zugänglich sind und an deren Nichtverbreitung das Unternehmen ein berechtigtes Interesse hat. Informationen sind nicht nur dann geheim, wenn sie mit einem Vertraulichkeitsvermerk gekennzeichnet sind.

Nicht öffentliche Informationen von oder über Lieferanten, Kunden, Beratern, Agenten u.Ä. müssen ebenfalls vertraulich behandelt werden.

Wir unterliegen aufgrund einer Vereinbarung im Dienstvertrag und aufgrund unserer gesetzlichen Treuepflicht gegenüber unserem Unternehmen als Arbeitgeber dem Gebot der Verschwiegenheit. Die Verpflichtung, Verschwiegenheit zu wahren, gilt über das Ende unseres Arbeitsverhältnisses hinaus, da die Offenlegung vertraulicher Informationen, unabhängig davon, wann sie erfolgt, unserem

Unternehmen, unseren Lieferanten oder Kunden schaden kann. Niemand soll vertrauliche Unterlagen für Unberechtigte lesbar auf dem Arbeitsplatz liegen lassen. Eine mündliche Informationsweitergabe im Beisein von Personen, die keine Kenntnis hierüber benötigen, ist zu unterlassen. Vorsicht ist geboten beim Arbeiten mit dem Laptop oder Smartphone auf öffentlichen Plätzen.

In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass Bild- und Tonaufnahmen aller Art, außer zu Betriebszwecken, innerhalb der Unternehmensräume zu unterlassen sind. Dies gilt insbesondere für die Besucher unserer Produktionsbetriebe. Die Geheimhaltung von Betriebsgeheimnissen dient in erster Linie dem Schutz der geistigen Eigentumsrechte und der Verhinderung des Verlustes unseres Know-hows.

Werden Nachahmungen unserer Produkte (Produktpiraterie) entdeckt oder sonstige Verletzungen unserer geistigen Eigentumsrechte bekannt, ist dies der Konzern-Rechtsabteilung zu melden.

Im Gegenzug dazu sind wir im Fall der Verwendung von Schutzrechten Dritter verpflichtet, die Bestimmungen des zugrunde liegenden Vertrags einzuhalten.



F

UMGANG

mit Interessenkonflikten



UMGANG MIT INTERESSENKONFLIKTEN

Keine Interessenkonflikte.

Wir verpflichten uns zu Integrität und Transparenz.

In unserem Unternehmen wird Wert darauf gelegt, dass niemand bei seinen dienstlichen Tätigkeiten in einen Interessen- oder Loyalitätskonflikt gerät. Zu einem solchen kann es kommen, wenn private Umstände dem Interesse unseres Unternehmens entgegenstehen oder wenn innerhalb des Konzerns mehrere Funktionen in widersprüchlicher Interessenlage bekleidet werden. Sind wir davon betroffen, haben wir derartige Interessenkonflikte dem fachlich Verantwortlichen und dem Compliance Manager aufzuzeigen oder von vornherein zu vermeiden.

Interne Entscheidungen dürfen nicht von persönlichen oder privaten Interessen beeinflusst werden. Ein tatsächlicher oder potenzieller Interessenkonflikt besteht jedenfalls dann, wenn nahe Angehörige die Stelle eines Vorgesetzten besetzen und/oder in einer gleichen oder organisatorisch übergeordneten Abteilung beschäftigt sind. Nahe Angehörige dürfen nur als Mitarbeiter eingestellt werden, wenn die Entscheidung auf objektiven Kriterien wie Qualifikation, Leistung, Fähigkeiten und Erfahrung basiert und keine direkte Berichtslinie zwischen dem Vorgesetzten und dem Angehörigen besteht. In solchen Situationen ist eine Offenlegung gegenüber dem Compliance Manager in jedem Fall notwendig. Diese Regelung gilt nicht bei kurzfristigen Anstellungen von nahen Angehörigen wie beispielsweise bei Praktika und Ferienjobs.

Werden Verhandlungen mit Geschäftspartnern geführt, zu denen ein wirtschaftliches oder persönliches Naheverhältnis besteht, handelt es sich immer um einen Interessenkonflikt, der in jedem Fall offenzulegen und möglichst zu vermeiden ist. Ist ein Mitarbeiter, welcher im Entscheidungsprozess involviert ist, in irgendeiner Art und Weise an einem Unternehmen beteiligt, darf dieses in keinem Fall, ohne vorherige Offenlegung gegenüber dem Compliance Manager, beauftragt werden. Dies gilt ebenfalls für die Beteiligung von nahen Angehörigen (Ehefrau, Ehemann, Partnerin, Partner, Kinder, Schwiegersohn/-tochter, Geschwister, Eltern).

Die Teilnahme an Glücksspielen oder Wetten auf Produkten oder über Dienstleistungen unseres Konzerns ist für uns Mitarbeiter, in und auch außerhalb von NOVOMATIC-Betrieben, verboten. Eine Ausnahme vom Wett-/Spielverbot besteht dann, wenn das Wetten/Spielen Unternehmenszwecken wie Kundenvorfürungen, Tests und Marktforschung dient.

G

Korrekte **BERICHTERSTATTUNG UND DATENSCHUTZ**

I KORREKTE BERICHTERSTATTUNG

II DATENSCHUTZ



KORREKTE BERICHTERSTATTUNG UND DATENSCHUTZ

G1

KORREKTE BERICHTERSTATTUNG

Keine Weitergabe von unvollständigen Informationen.

Wir verpflichten uns zu einer korrekten und wahrheitsgemäßen Berichterstattung.

Um richtige Entscheidungen treffen zu können, muss eine gute Informationsbasis vorhanden sein. Hierzu ist eine korrekte und wahrheitsgemäße Berichterstattung erforderlich.

Wir stellen im Rahmen unserer dienstlichen Tätigkeit sicher, dass alle in unserer Verantwortung liegenden Aufzeichnungen vollständig und korrekt sind, jede Ein- oder Auszahlung wahrheitsgetreu widerspiegeln und die Aufzeichnungen rechtzeitig und übereinstimmend mit den geltenden Regeln und Standards erfolgen, unabhängig davon, ob die Information, welche veröffentlicht werden soll, zur Vorlage an Behörden bestimmt ist oder nicht.

Eine irreführende Darstellung kann auch alleine durch das Layout oder fehlende Erläuterungen geschehen.

G2

DATENSCHUTZ

Keine Preisgabe von personenbezogenen Daten.

Wir verpflichten uns zu einem sorgsamem Umgang mit personenbezogenen Daten.

Datenschutz und Informationssicherheit sind für unser Unternehmen die Basis für stabile und erfolgreiche Kundenbeziehungen. In Österreich zum Beispiel unterliegen dem Datenschutz automationsunterstützt verarbeitete, personenbezogene Daten, an welchen der Betroffene (natürliche oder juristische Person oder Personengemeinschaft) ein schutzwürdiges Geheimhaltungsinteresse hat. Diese dürfen nicht unzulässig verwendet werden.

Unser Unternehmen verwendet diese personenbezogenen Daten von uns Mitarbeitern, Kunden oder Geschäftspartnern ausschließlich im Rahmen bestehender Vertragsbeziehungen und in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben, insbesondere mit den jeweils geltenden, nationalen datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Unser Unternehmen überlässt Daten nur Auftragsverarbeitern (Dienstleistern), die auf Basis eines schriftlich abgeschlossenen Dienstleistungsvertrages ausreichend Gewähr für eine rechtmäßige und sichere Datenverwendung bieten. Bei Fragen zur Verwendung und Nutzung von personenbezogenen Daten ist der zuständige Datenschutzverantwortliche zu kontaktieren.

DATENSCHUTZVERANTWORTLICHER NOVOMATIC AG

dataprotection@novomatic.com

datenschutz@loewen-gruppe.de

Wir bieten allen interessierten Personen leicht zugängliche Informationen zu unserer Datenschutzpolitik über das Internet an (<https://www.novomatic.com/datenschutzerklaerung>).

GELDWÄSCHE

Keine Geldwäsche- aktivitäten

GELDWÄSCHE

Keine Möglichkeit für Geldwäscheaktivitäten.

Wir verpflichten uns Geldwäsche zu unterbinden.

Als Geldwäsche bezeichnet man das Inverkehrbringen illegal erwirtschafteten Geldes und Vermögenswerte in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf. Dieses Geld ist entweder das Ergebnis illegaler Tätigkeiten (z.B. Drogenhandel, Waffenhandel, in manchen Ländern auch Steuerhinterziehung) oder soll der Finanzierung illegaler Tätigkeiten, wie auch der Terrorismusfinanzierung, dienen. Jedes Handelsgeschäft kann Ziel einer Geldwäscheaktivität werden.

Ein erklärtes Ziel unseres Unternehmens ist es, Geldwäsche zu unterbinden. Daher wurde ein Geldwäschepräventionskonzept entwickelt, welches laufend verbessert wird. Darüber hinaus arbeiten wir aktiv mit den zuständigen Behörden zusammen. Den Eckpfeiler unseres Geldwäschepräventionskonzepts stellen Mitarbeiterschulungen dar.

Für weitergehende Fragen oder Meldungen von Verdachtsfällen steht der Konzern-Geldwäschebeauftragte zur Verfügung.

COMPLIANCE

antimoneylaundering@novomatic.com

compliance@loewen.de

UMWELTSCHUTZ

Keine Ressourcen- verschwendung

UMWELTSCHUTZ

Keine Verschwendung von Ressourcen.

Wir verpflichten uns zu einem umweltschonenden Verhalten.

Als produzierendes Unternehmen mit hoher Fertigungstiefe und bedeutender Dienstleister nehmen wir unsere Verantwortung für die Umwelt ernst. In der Produktion greifen wir, soweit möglich, auf energie- und ressourcenschonende Alternativen zurück. Unser Ziel ist die möglichst umweltschonende und energieeffiziente Herstellung von Produkten und Dienstleistungen sowie Bewusstseinsbildung bei allen Mitarbeitern.

KONTAKT- aufnahme

I KONZERNWEITE WHISTLEBLOWING E-MAIL-HOTLINE

II COMPLIANCE MANAGER

J1

KONZERNWEITE WHISTLEBLOWING E-MAIL-HOTLINE

Eine sogenannte Whistleblowing E-Mail-Hotline wurde eingerichtet. Diese richtet sich nicht nur an uns Mitarbeiter, sondern auch an unsere Geschäftspartner. Unter nachstehender E-Mail-Adresse kann jeder vertraulich und auch anonym an eine neutrale Stelle Umstände, die auf einen Verstoß gegen diesen Code of Conduct hindeuten, melden. Jedem Hinweis wird nachgegangen. Bei einer neuerlichen Kontaktaufnahme kann man sich erkundigen, welche Schritte unternommen wurden. Auch wenn man es vorziehen sollte, namentlich aufzutreten, müssen keine Nachteile befürchtet werden.

WHISTLEBLOWING E-MAIL-HOTLINE

compliance@novomatic.com

compliance@loewen.de

J2

COMPLIANCE MANAGER

MAG. THOMAS VEVERKA LL.M., MBA

Tel.: +43 2252 606 351

LOKALER COMPLIANCE MANAGER

Tel.: +49 6721 407 777

AUSBLICK & KONSEQUENZEN

bei Verstößen

I AUSBLICK

II KONSEQUENZEN BEI VERSTÖßEN

K1

AUSBLICK

Beispiele zu den im Code of Conduct angeführten Themen werden im eLearning Compliance Training und im Rahmen von Präsenztrainings erläutert. In periodischen Abständen wird ein Review des Code of Conduct stattfinden, um gesetzliche Änderungen einzuarbeiten und Verbesserungsvorschläge aufzunehmen. Wir Mitarbeiter sind aufgerufen, unsere Vorschläge an den Compliance Manager zu schicken.

K2

KONSEQUENZEN BEI VERSTÖßEN

Die Nichtbeachtung der im Code of Conduct enthaltenen Grundsätze kann der Reputation und der Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens schaden. Für den Einzelnen kann ein Verstoß gegen den Code of Conduct Disziplinarmaßnahmen sowie zivil- und strafrechtliche Konsequenzen zur Folge haben. Der Compliance Manager spricht bei Bedarf Empfehlungen gegenüber dem Management aus, welche Maßnahmen für die zukünftige Vermeidung von Verstößen gegen den Code of Conduct ergriffen werden sollen.

GLOSSAR

Code of Conduct

COMPLIANCE

Verhalten in Übereinstimmung mit den geltenden und anwendbaren Gesetzen, sonstigen Rechtsvorschriften, Branchengebräuchen und unternehmensinternen Regeln.

CORPORATE RESPONSABILITY (CR)

CSR steht für unternehmerisches Handeln mit Verantwortung in der eigentlichen Geschäftstätigkeit über ökologisch relevante Aspekte (Umwelt) bis hin zu den Aspekten des Umgangs mit den Mitarbeitern und dem Austausch mit den relevanten Anspruchs- und Interessengruppen. Es handelt sich um einen freiwilligen Beitrag der Wirtschaft zu einer nachhaltigen Entwicklung.

GLÜCKSSPIEL

Ein Glücksspiel ist ein Spiel, bei dem die Entscheidung über das Spielergebnis ausschließlich oder vorwiegend vom Zufall abhängt. Im Sinne des Code of Conduct ist darunter auch der Geschäftsbereich der Wetten zu verstehen.

KOPPELUNGSGESCHÄFTE

Die an den Abschluss von Verträgen geknüpfte Bedingung, dass die Vertragspartner zusätzliche Leistungen annehmen, die weder sachlich noch nach Handelsbrauch in Beziehung zum Vertragsgegenstand stehen.

KORRUPTION

Missbrauch von anvertrauter Macht zum Nutzen oder Vorteil einer privaten Person oder eines Unternehmens, wie etwa die Bestechung von Amtsträgern.

RESPONSIBLE GAMING

Maßnahmen, um Kunden hinsichtlich Spielsuchtrisiken zu informieren und Spielsüchtigen zu helfen.

WHISTLEBLOWING-HOTLINE

Unter Whistleblowing versteht man das Aufmerksam machen auf Missstände, auf illegales Handeln oder auf allgemeine Gefahren. „Whistleblowing“ (engl. für pfeifen, die Pfeife blasen) lässt sich etwa mit „Alarm schlagen“ übersetzen.

NOTIZEN

EIGENTÜMER, HERAUSGEBER UND VERLEGER

NOVOMATIC AG
Wiener Strasse 158, 2352 Gumpoldskirchen
Firmenbuchnummer: FN69548b

REDAKTION

Group Legal Compliance

DESIGN

NOVOMATIC AG

VERSION

10/2020

