



**MERKUR**

*Freude am Spiel*

---

**CODE OF CONDUCT**

# INHALT

<b>1</b>	<b>Vorwort</b>	4
<b>2</b>	<b>Warum dieser Code of Conduct?</b>	5
<b>3</b>	<b>Unser Leitbild</b>	6
<b>4</b>	<b>Unsere Verantwortung</b>	7
<b>5</b>	<b>Wir als Mitglied der Gesellschaft</b>	
5.1	Geltendes Recht	8
5.2	Gesellschaftliches Engagement	9
5.3	Spielerschutz	10
5.4	Regulatory Compliance	11
5.5	Datenschutz	12
5.6	Umweltschutz	13
<b>6</b>	<b>Wir als Arbeitgeber</b>	
6.1	Gegenseitige Wertschätzung	14
6.2	Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	15
6.3	Geschäftsgeheimnisse	16
6.4	IT - Nutzung und - Sicherheit	17
6.5	Kommunikation und Außenwirkung	18
<b>7</b>	<b>Wir als Geschäftspartner</b>	
7.1	Fairer und freier Wettbewerb	19
7.2	Korruption und Interessenskonflikte	20
7.3	Geldwäscheprävention	21
<b>8</b>	<b>Leitfaden für eine richtige Entscheidungsfindung</b>	22
<b>9</b>	<b>Einhaltung des Code of Conducts</b>	23

<sup>1</sup> Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wird in diesem Code of Conduct für natürliche Personen die männliche Form gewählt. Nichtsdestoweniger beziehen sich die Angaben stets auf Personen aller geschlechtlicher Identitäten.



# CODE OF CONDUCT

# VORWORT

1

Wir sind ein international tätiges Familienunternehmen, das unter dem Motto „Freude am SPIEL“ beste SPIELE an jedem erlaubten Ort zu jeder Zeit anbietet. Wir stehen für SPIELEN mit Verantwortung.

Wir, der Aufsichtsrat und Vorstand der Gauselmann AG, die Geschäftsführer, Führungskräfte und Mitarbeiter der Unternehmen der Gauselmann Gruppe verstehen rechtmäßiges, ethisches und verantwortungsvolles Handeln als elementaren und unverzichtbaren Teil unserer unternehmerischen und gesellschaftlichen Verantwortung. Vertrauen in die Integrität und Zuverlässigkeit der Unternehmen der Gauselmann Gruppe bildet die wichtigste Grundlage für einen nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg.

Jeder Mitarbeiter ist aufgerufen, in seinem Verantwortungsbereich mit Feingefühl und Urteilskraft für die Wahrung unserer Unternehmensgrundsätze zu sorgen, damit wir sowohl unserer gesellschaftlichen Verantwortung als auch einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung gerecht werden.

Der vorliegende Code of Conduct gilt grundsätzlich für alle Gesellschaften der Gauselmann Gruppe. Die einzige Ausnahme bildet die MERKUR Spielbanken NRW GmbH, die aufgrund spezifischer regulatorischer Anforderungen ihre Verhaltensgrundsätze in einem eigenen Code of Conduct geregelt hat.

<sup>1</sup> Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wird in diesem Code of Conduct für natürliche Personen die männliche Form gewählt. Nichtsdestoweniger beziehen sich die Angaben stets auf Personen aller geschlechtlicher Identitäten.

# WARUM DIESER CODE OF CONDUCT?

# 2

Mit einer sorgfältigen Beachtung des Code of Conducts tragen wir als Mitglied der Gesellschaft, als Arbeitgeber und Geschäftspartner zu einem fairen Miteinander in der Gesellschaft sowie mit unseren Mitarbeitern und Geschäftspartnern bei. Wir fördern ein Umfeld und eine Unternehmenskultur, in der wir alle die besten Leistungen erbringen, um die Erwartungen unserer Kunden und Geschäftspartner an uns erfüllen zu können. Ziel dieses Code of Conducts ist es daher, einen verlässlichen Rahmen für verantwortungsbewusstes Handeln zu schaffen, der sowohl den gesetzlichen Anforderungen (u. a. Gesetze, Verordnungen, Richtlinien, Arbeitsanweisungen, Verträge) als auch unseren ethischen und gesellschaftlichen Maßstäben gerecht wird. Der Code of Conduct dient folglich als normative Leitlinie für unser tägliches Handeln.

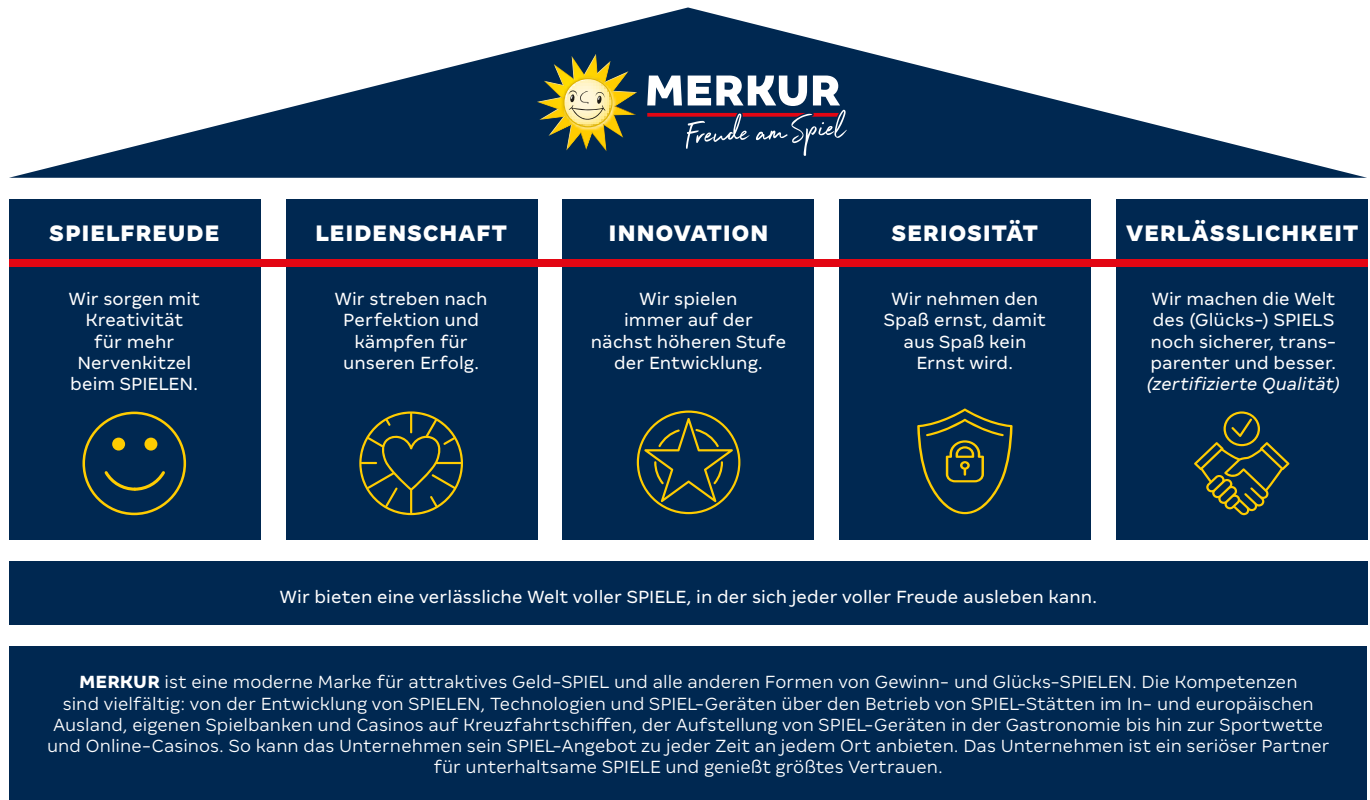
Menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten hat die Gauselmann Gruppe in ihrer Grundsatzklärung beschrieben. Darüber hinaus bestehen (interne) nationale und internationale Regelwerke in Form von Organisationsrichtlinien. Diese beinhalten die konkreten Rahmenbedingungen und Richtlinien für eine faire sowie effektive und effiziente Zusammenarbeit innerhalb der Unternehmensgruppe. Die Einhaltung der Grundsatzklärung, des Code of Conducts sowie der Organisationsrichtlinien ist nicht nur von rechtlicher, sondern auch von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung. Sie stärken die Reputation der Unternehmensgruppe am Markt, bei Aufsichtsbehörden und in der Öffentlichkeit. Daher können Verstöße dagegen auch zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.

Indem wir die Grundsatzklärung, den Code of Conduct sowie die Organisationsrichtlinien sowohl nach innen als auch nach außen leben, schützen wir uns nachhaltig vor wirtschaftlichen und juristischen Folgen. Aus diesem Grund ist jeder Mitarbeiter aufgerufen: Machen Sie sich mit den Inhalten der Grundsatzklärung, des Code of Conducts und der Organisationsrichtlinien vertraut und arbeiten Sie mit uns gemeinsam an der täglichen Umsetzung.

# UNSER LEITBILD

Zu unserem täglichen Miteinander und zur Unternehmenskultur der Gauselmann Gruppe gehört auch unser Leitbild. Dieses beinhaltet unter anderem unsere Werte „Spielefreude“, „Leidenschaft“, „Innovation“, „Seriosität“ und „Verlässlichkeit“.

Weitere Details zu unserem Leitbild, finden Sie in der separaten Broschüre „Purpose“.



<sup>1</sup> Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wird in diesem Code of Conduct für natürliche Personen die männliche Form gewählt. Nichtsdestoweniger beziehen sich die Angaben stets auf Personen aller geschlechtlicher Identitäten.

# UNSERE VERANTWORTUNG

4

Wir übernehmen Verantwortung – als Mitglied der Gesellschaft, als Arbeitgeber und als Geschäftspartner. Wie sich dies in der alltäglichen Praxis zeigt und wie Sie hierzu einen wesentlichen Beitrag leisten können, wird im Folgenden mit praktischen Handlungsempfehlungen weiter ausgeführt.



## WIR ALS MITGLIED DER GESELLSCHAFT

Geltendes Recht  
Gesellschaftliches Engagement  
Spielerschutz  
Regulatory Compliance  
Datenschutz  
Umweltschutz

## WIR ALS ARBEITGEBER

Gegenseitige Wertschätzung  
Gesundheitsschutz und  
Arbeitssicherheit  
Geschäftsgeheimnisse  
IT-Nutzung und -Sicherheit  
Kommunikation und Außenwirkung

## WIR ALS GESCHÄFTSPARTNER

Fairer und freier  
Wettbewerb  
Korruption und  
Interessenkonflikte  
Geldwäscheprävention



# WIR ALS MITGLIED DER GESELLSCHAFT

## 5.1 Geltendes Recht

Die Einhaltung geltenden Rechts ist die Grundlage für unser gesamtes unternehmerisches Handeln. Als weltweit agierende Unternehmensgruppe bildet die Einhaltung geltenden Rechts sowohl auf lokaler als auch auf nationaler und internationaler Ebene die Basis für unsere Geschäftsaktivitäten. Auch die Befolgung unternehmensinterner Regelungen ist für alle Führungskräfte und Mitarbeiter selbstverständlich. Bei uns gilt bei Verstößen gegen geltendes Recht der Grundsatz „Null Toleranz“. Jeder ist verpflichtet, sich über die für seinen Aufgaben- und Verantwortungsbereich geltenden relevanten Rechtspflichten, Anweisungen, Richtlinien und Rahmenbedingungen zu informieren und diese einzuhalten. Schuldhaftige Rechtsverletzungen werden nicht toleriert und entsprechend arbeitsrechtlich sanktioniert bzw. können zivil- und / oder strafrechtliche Maßnahmen nach sich ziehen. Wir achten die Menschen- und Kinderrechte als fundamentale Leitlinie. Wir lehnen jegliche Form von Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit, sowie moderne Sklaverei und Menschenhandel ab.

### **Welchen Beitrag kann ich leisten?**

Wir informieren uns über die für unseren Verantwortungsbereich relevanten Rechtspflichten, Anweisungen, Richtlinien und Rahmenbedingungen. Bei Fragen, Zweifeln oder Hinweisen auf Verstöße gegen nationales bzw. internationales Recht oder unternehmensinterne Regelungen, nutzen wir das Hinweisgebersystem. Dieses dient dazu, anonym beobachtete Missstände zu melden, ohne mit möglichen Nachteilen rechnen zu müssen. Nähere Informationen sowie die Zugangsmöglichkeiten sind in den Organisationsrichtlinien zu finden.

Auch wir als Mitarbeiter können einen Beitrag zur Einhaltung der Menschen- und Kinderrechte leisten. Bemerken wir im beruflichen Umfeld Hinweise auf Menschenrechtsverletzungen, sorgen wir dafür, dass die Verletzung verhindert bzw. abgestellt wird. Hinweise können jederzeit über das Hinweisgebersystem abgegeben werden.

<sup>1</sup> Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wird in diesem Code of Conduct für natürliche Personen die männliche Form gewählt. Nichtsdestoweniger beziehen sich die Angaben stets auf Personen aller geschlechtlicher Identitäten.



## 5.2 Gesellschaftliches Engagement

Ein besonderes Anliegen der Unternehmensgruppe Gauselmann ist das gesellschaftliche Engagement. Als Teil der Gesellschaft wollen wir zum wirtschaftlichen und sozialen Wohlergehen unserer Mitmenschen beitragen. So sind beispielsweise die Sportförderung, Spenden an die Tafel und an Tierheime sowie die Unterstützung gemeinnütziger Organisationen, u. a. der Deutschen Krebshilfe, Herzensangelegenheiten der Unternehmerfamilie.

Daneben haben auch die Renovierung von historisch wertvollen Gebäuden und Denkmälern – wie dem Schloss Benkhausen oder der Alten Gießerei – sowie die Aufrechterhaltung der Geschichte von Automaten im Deutschen Automatenmuseum – Sammlung Gauselmann einen hohen Stellenwert für die Unternehmerfamilie. Aufgrund des vielfältigen und großzügigen Engagements auf sozialer, kultureller und sportlicher Ebene, ebenso wie sein unermüdlicher Einsatz für die deutsche Automatenwirtschaft, wurde Paul Gauselmann das Bundesverdienstkreuz 1. Klasse verliehen.

### **Welchen Beitrag kann ich leisten?**

Wir als Mitarbeiter haben die Möglichkeit, Aktionen der Unternehmensgruppe – seien es Spendenläufe, Blutspendeangebote oder Spenden bei persönlichen Notlagen anderer Kollegen oder vieles mehr – zu unterstützen. Durch die freiwillige Teilnahme hieran zeigen wir unsere gesellschaftliche Verantwortung und binden diese auch in unser tägliches Handeln ein. In vielen Situationen zeigt sich, dass der Zusammenhalt unter den Kollegen stark ist und in Ausnahmesituationen durch große Anteilnahme und Spenden immer wieder geholfen werden kann.

# WIR ALS MITGLIED DER GESELLSCHAFT

## 5.3 Spielerschutz

Wir verpflichten uns als Entwickler und Hersteller von Spielen, Spielautomaten und technischen Lösungen sowie als Betreiber von Spielstätten, Spielbanken und Online-Spiel-Angeboten dem Verbraucherschutz und dem verantwortungsvollen Umgang mit möglichen Spielrisiken. Deshalb nimmt dieses Thema innerhalb sämtlicher angebotener Spielformen – Spielstätten, Spielbanken, Bingo sowie virtuellen Automatenspielen und Sportwetten – einen besonderen Stellenwert ein.

Für die gesamte Unternehmensgruppe haben wir im Jahr 2010 den Zentralbereich Prävention geschaffen, der sämtliche Präventionsmaßnahmen koordiniert und steuert sowie das Management in allen Fragen rund um die Themen problematisches Spielverhalten und Glücksspielsucht berät. Zu den Präventionsmaßnahmen zählen unter anderem

Gewinn- und Verlustbeschränkungen, striktes Alkoholverbot in allen Spielstätten sowie Einlasskontrollen, unterstützt durch neueste technische Systeme.

### **Welchen Beitrag kann ich leisten?**

Wir sind für das Thema Spielerschutz sensibilisiert. Wir achten auf unsere Gäste. Bei Bedarf bieten wir Hilfe an und geben Anfragen an die Präventionsabteilung weiter.

<sup>1</sup> Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wird in diesem Code of Conduct für natürliche Personen die männliche Form gewählt. Nichtsdestoweniger beziehen sich die Angaben stets auf Personen aller geschlechtlicher Identitäten.

## 5.4 Regulatory Compliance

Unsere Geschäftstätigkeit findet ausschließlich in lizenzierten und regulierten Märkten statt. Die seitens des Gesetzgebers und der Regulierungsbehörden vorgegebenen Gesetze, Richtlinien und Anforderungen werden von uns durchgängig eingehalten. Darüber hinaus stellen wir sicher, dass unsere Geschäftspartner ebenfalls alle gesetzlichen Anforderungen erfüllen.

Die Compliance Officer der Gesellschaften tragen Sorge dafür, dass den handelnden Personen in den Unternehmen die erforderlichen Gesetze und Richtlinien bekannt sind. Die Compliance Officer informieren sich stets aktuell über Änderungen der Gesetze und Regularien und informieren die Gesellschaften entsprechend.

### **Welchen Beitrag kann ich leisten?**

Der Gedanke, compliant zu agieren, prägt unsere tägliche Arbeit im Unternehmen. Uns ist bewusst, dass ein Verstoß gegen geltendes Recht, sowohl die Lizenz des eigenen Unternehmens gefährdet, aber auch andere Lizenzen anderer Gruppengesellschaften. Wir haben somit eine übergreifende Fürsorgepflicht. Wir sorgen dafür, dass diese Compliance Kultur im Unternehmen gelebt wird.

Bei Fragen bzw. Unsicherheit in der Auslegung der Regularien steht der Zentralbereich des Regulatory Compliance stets zur Klärung zur Verfügung. Im Falle einer Uneinigkeit entscheidet das Compliance Committee der Gauselmann Gruppe.

# WIR ALS MITGLIED DER GESELLSCHAFT

## 5.5 Datenschutz

Wir wissen um die hohe Sensibilität der uns anvertrauten persönlichen Daten unserer Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner und schützen diese durch einen sorgfältigen und vertrauensvollen Umgang damit. Ziel des Datenschutzes ist es, dass die Informationen, die eine Person zu einem bestimmten Zweck preisgibt, auch nur für diesen Zweck genutzt werden. Deshalb erheben, verarbeiten und nutzen wir personenbezogene Daten nur im erforderlichen Umfang und nur für die vorgesehenen Zwecke. Zugriff auf vertrauliche Informationen wird nur in dem Maße gewährt, in dem es für die jeweilige Aufgabenwahrnehmung notwendig ist („Need-to-know-Prinzip“). Wir respektieren die umfassenden Rechte der Personen, deren Daten wir erheben, verarbeiten und nutzen. Die personenbezogenen Daten der Mitarbeiter, Geschäftspartner und Kunden werden mit größter Sorgfalt im Rahmen der DSGVO und des Beschäftigtendatenschutzes behandelt. Zur Sicherstellung dieser Ziele wurden für die Unternehmen der Gauselmann Gruppe Datenschutzbeauftragte und Datenschutzkoordinatoren benannt.

### **Welchen Beitrag kann ich leisten?**

Wir beachten die in unserem Tätigkeitsbereich relevanten Datenschutzregeln mit der nötigen Sorgfalt. Wir erfassen personenbezogene Daten nur in dem Umfang, der für einen legitimen und rechtmäßigen Zweck unbedingt erforderlich ist. Darüber hinaus verpflichten wir uns dazu, Daten und Informationen, die uns im Rahmen unserer beruflichen Tätigkeit zur Kenntnis gelangt sind, ausschließlich in dem notwendigen und zugelassenen dienstlichen Rahmen zu verwenden. Wir melden jede Datenschutzverletzung unverzüglich dem jeweils zuständigen Datenschutzkoordinator und schützen Firmendokumente und -aufzeichnungen sowie Kunden-, Firmen- und Mitarbeiterdaten konsequent vor unberechtigtem Zugriff. Wir hinterfragen beim Zugriff auf vertrauliche Informationen stets die Notwendigkeit.

Bei Bedarf erhalten wir Beratung und Unterstützung im Umgang mit personenbezogenen Daten durch die zuständigen Datenschutzkoordinatoren der jeweiligen Unternehmen. Beobachten, bemerken oder stellen wir auf eine andere Art und Weise datenschutzrechtliche Verstöße fest, wenden wir uns an die zuständigen Datenschutzkoordinatoren, den Datenschutzbeauftragten oder nutzen das Hinweisgebersystem.

<sup>1</sup> Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wird in diesem Code of Conduct für natürliche Personen die männliche Form gewählt. Nichtsdestoweniger beziehen sich die Angaben stets auf Personen aller geschlechtlicher Identitäten.

## 5.6 Umweltschutz

Unter dem Motto „Einsparpotentiale erkennen, Ressourcen schonen, Umwelt schützen“ engagiert sich die Gauselmann Gruppe bereits seit Jahren für Umweltschutz und Nachhaltigkeit. Dies ist nicht nur bloßer Vorsatz, sondern fester Bestandteil des betrieblichen Alltags und der Unternehmensphilosophie. Die Ressourceneffizienz ist ein wichtiges Unternehmensziel. Sowohl bei der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen als auch im täglichen Betrieb achtet die Unternehmensgruppe darauf, dass alle hiervon ausgehenden Auswirkungen auf die Umwelt so gering wie möglich gehalten werden. Wir setzen auf die Schonung von Ressourcen und optimieren aus diesem Grund laufend unsere organisatorischen und technischen Prozesse. Die Gauselmann Gruppe verfügt über ein europaweit zertifiziertes Energiemanagementsystem nach ISO 50001:2018 und erfüllt somit die europäischen Vorgaben zur Energieeinsparung. Darüber hinaus ist die Entwicklung, die Produktion und der Vertrieb der adp Gauselmann GmbH nach der gültigen Umweltmanagementnorm ISO 14001:2015 zertifiziert.

Die Unternehmensgruppe setzt bereits seit vielen Jahren auf die Nutzung von regenerativen Energien. Bereits 1999 wurde eine Windkraftanlage am Entwicklungs- und Produktionsstandort in Lübbecke errichtet. In den folgenden Jahren wurden auf verschiedenen Gebäuden Photovoltaikanlagen installiert.

Neben der unternehmensinternen Optimierung aller Prozesse unterstützt die Unternehmensgruppe mit der Paul und Karin Gauselmann Stiftung auch Nachhaltigkeitsprojekte. Zusätzlich dazu spendete Unternehmensgründer Paul Gauselmann zu seinem 85. Geburtstag 85.000 Bäume, um dem Klimawandel durch Aufforstung von heimischen Laubwäldern entgegenzuwirken.

### **Welchen Beitrag kann ich leisten?**

Wir berücksichtigen im Rahmen unserer Tätigkeiten die Belange des Umweltschutzes und sorgen dafür, dass unsere Aktivitäten einen möglichst geringen negativen Einfluss auf die Umwelt haben. Nur wenn wir als Mitarbeiter für diese Themen sensibilisiert sind, können Verbrauchsreduzierungen auch nachhaltig stattfinden. Beispielsweise können wir dies durch Reduzierung von Abfall oder Einsparung von Strom und Druckerpapier unterstützen.

# WIR ALS ARBEITGEBER

## 6.1 Gegenseitige Wertschätzung

Eine faire, respektvolle und wertschätzende Haltung jedem Einzelnen gegenüber bildet die Grundlage für unser tägliches Handeln. Als international agierendes Familienunternehmen setzen wir auf die Stärken jedes einzelnen Mitarbeiters. Diversität ist selbstverständlicher Bestandteil unseres Miteinanders. Wir fördern ein Arbeitsumfeld, das von Respekt und Toleranz geprägt ist. Wir respektieren die Meinung anderer. Jede Form von Benachteiligung oder Belästigung von Personen aufgrund von Alter, Geschlecht, Religion, Hautfarbe, Weltanschauung, Rasse, ethnischer oder sozialer Herkunft, Behinderung, sexueller Identität und Orientierung oder politischer Einstellung ist untersagt und wird nicht geduldet. Chancengleichheit und Gleichbehandlung sind wichtige Eckpfeiler für einen fairen, vorurteilsfreien und offenen Umgang miteinander.

Die Berücksichtigung von Arbeitnehmerrechten ist für uns selbstverständlich.

Wir respektieren das Recht auf freie Meinungsäußerung sowie den Schutz der Persönlichkeitsrechte und der Privatsphäre. Auch hier gilt, wie bei der Einhaltung geltenden Rechts allgemein, bei Verstoß der Grundsatz „Null Toleranz“.

### **Welchen Beitrag kann ich leisten?**

Wir begegnen jedem Einzelnen fair, respektvoll und wertschätzend und achten auf ein solches Verhalten unserer Mitmenschen. Wir berücksichtigen die verschiedenen Meinungen anderer. Beobachten wir Abweichungen von den Prinzipien der Chancengleichheit und Gleichbehandlung (z. B. Belästigung, Mobbing, Ungleichbehandlung), weisen wir die betreffende Person auf ihr Fehlverhalten hin, wenden uns an den AGG-Beauftragten oder nutzen das Hinweisgebersystem.

<sup>1</sup> Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wird in diesem Code of Conduct für natürliche Personen die männliche Form gewählt. Nichtsdestoweniger beziehen sich die Angaben stets auf Personen aller geschlechtlicher Identitäten.

## 6.2 Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Die Gesundheit und die Sicherheit unserer Mitarbeiter sind für uns hohe Güter. Deshalb ist es für uns wichtig, die jeweils gültigen Bestimmungen zum Gesundheits- und Arbeitsschutz in der Unternehmensgruppe umzusetzen.

Zudem fördern wir die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit unserer Mitarbeiter durch ständige Verbesserung der Arbeitsbedingungen und vielfältige Präventions- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen.

### **Welchen Beitrag kann ich leisten?**

Wir übernehmen Verantwortung für unsere Gesundheit sowie Sicherheit und achten auf unsere Mitmenschen. Deshalb halten wir die Sicherheitsvorschriften vorbehaltlos ein und zeigen etwaige Missstände unverzüglich auf bzw. stellen sie im eigenen Verantwortungsbereich ab. Jede Führungskraft ist dazu aufgefordert, ihre Mitarbeiter in der Wahrnehmung dieser Verantwortung zu unterstützen.

Durch die freiwillige Inanspruchnahme der Präventions- und Gesundheitsfördermaßnahmen leisten wir einen aktiven Beitrag zum Erhalt und zur Förderung unserer Gesundheit.



# WIR ALS ARBEITGEBER

## 6.3 Geschäftsgeheimnisse

Geschäftsgeheimnisse haben für die Gauselmann Gruppe einen hohen wirtschaftlichen Wert. Dies betrifft insbesondere solche Informationen, die der Arbeitgeber oder Geschäftspartner als vertraulich bezeichnet, die nicht allgemein bekannt sind oder bei denen aus den Umständen ersichtlich ist, dass sie gegenüber Dritten nicht offenbart werden dürfen. Hierzu zählen bspw. Einzelheiten bezüglich der Organisation und der Einrichtung des Arbeitgebers sowie Informationen bezüglich Geschäfts-, Forschungs- und Entwicklungsvorgängen, Zahlen des internen Rechnungswesens und Informationen, die Gegenstand angemessener Geheimhaltungsmaßnahmen, insbesondere vertraglicher oder technisch-organisatorischer Zugangs- und / oder Berechtigungsbeschränkung (bspw. Verschlüsselungen, Passwörter, Schulungen, etc.) sind.

Die Nutzung von Informationen muss immer an die konkreten Zwecke der Aufgabenerfüllung und die arbeitsvertraglichen Pflichten gebunden sein. Zudem ist auf angemessene Vertraulichkeit und Umgebungssicherheit zu achten.

Die Gesellschaften der Gauselmann Gruppe haben die für ihr Geschäft relevanten, schützenswerten Geschäftsinformationen definiert. Hierzu gehören z. B. Marken, Patente, Produktionsverfahren, Prototypen, Kunden-, Lieferanten- und Mitarbeiterdaten, Bilanzen, Konstruktionspläne, Markt- und Standortanalysen sowie Geschäftsstrategien. Dies ist Wissen, das nicht unbefugt in die Hände Dritter gelangen oder unbefugt genutzt werden darf.

Der Zugang zu schützenswerten Geschäftsgeheimnissen ist zu verwehren, sowohl gegenüber Außenstehenden als auch gegenüber anderen Mitarbeitern, denen diese Informationen nicht bekannt sind oder die üblicherweise keinen Zugang zu diesen Informationen erlangen können.

### **Welchen Beitrag kann ich leisten?**

Wir beachten die für unseren Tätigkeitsbereich relevanten Verschwiegenheitspflichten sowohl gegenüber Dritten als auch gegenüber anderen Mitarbeitern. Darüber hinaus verpflichten wir uns, allgemeine Informationen, wie auch Geschäftsgeheimnisse, die uns im Rahmen unserer beruflichen Tätigkeit zur Kenntnis gelangt sind, ausschließlich in dem notwendigen und zugelassenen dienstlichen Rahmen zu verwenden. Verletzungen der Verschwiegenheitspflichten melden wir unverzüglich unserem Vorgesetzten oder der Compliance Abteilung.

Bestehen Fragen oder Zweifel bei der Verwendung von Informationen gegenüber Dritten oder anderen Mitarbeitern, sichern wir uns in jedem Fall bei unserem Vorgesetzten ab.

<sup>1</sup> Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wird in diesem Code of Conduct für natürliche Personen die männliche Form gewählt. Nichtsdestoweniger beziehen sich die Angaben stets auf Personen aller geschlechtlicher Identitäten.

## 6.4 IT-Nutzung und -Sicherheit

Wir nutzen ausschließlich die freigegebenen IT-Systeme zur Erfüllung unserer Aufgaben und tragen dadurch zum Schutz unserer Systeme und Geräte und somit auch unserer Daten vor internem und externem Missbrauch bei. Durch geeignete Sicherheitsvorkehrungen, wie Passwörter, zugelassene Technologien und lizenzierte Software, tragen wir zum Schutz unserer Daten bei. Bei Missachtung notwendiger Sicherheitsmaßnahmen kann es zu schwerwiegenden Folgen für das Unternehmen kommen, wie Datenverlust, Diebstahl personenbezogener Daten oder Verletzung des Urheberrechts oder des Geschäftsgeheimnis Gesetzes. Fehlfunktionen und Störungen sind der IT-Organisation unverzüglich zu melden.

„Datenpannen“, d. h. unbefugte Kenntnisnahme von Informationen durch Dritte, sind ebenfalls unverzüglich zu melden, um frühzeitig entsprechende Gegenmaßnahmen einleiten zu können.

Die BEIT steht den Unternehmen der Gauselmann Gruppe als interner IT-Dienstleister zur Verfügung. Sie stellt IT-Einrichtungen und -Systeme sowie System- und Anwendungssoftware bereit. Die BEIT betreibt ein Informations-Sicherheitsmanagement-System (ISMS) und wird regelmäßig nach ISO 27001 und ISO 9001 zertifiziert.

### **Welchen Beitrag kann ich leisten?**

Wenn wir unseren Arbeitsplatz verlassen, schützen wir unsere Daten vor unbefugtem Zugriff. Gehen wir bspw. in eine Besprechung oder zur Mittagspause, wird der Bildschirm passwortgeschützt gesperrt, mobile Endgeräte nicht unbeaufsichtigt gelassen, Datenträger und Unterlagen werden vor unbefugtem Zugriff geschützt und nicht besetzte Räume werden abgeschlossen.

Für den Austausch von Daten mit Internen und Externen nutzen wir nur freigegebene Datenträger und Systeme. Wir lassen uns Dokumente intern z. B. lieber per E-Mail schicken, als sie über einen USB-Stick auszutauschen. E-Mails mit Links und Anhängen, die uns verdächtig vorkommen oder die wir von Unbekannten erhalten, öffnen wir nicht und geben die Information an die IT-Organisation weiter. So verhindern wir, dass Schadsoftware in das Unternehmensnetzwerk gelangen kann.

## 6.5 Kommunikation und Außenwirkung

Die Gauselmann Gruppe schaut auf eine über 60-jährige Unternehmensgeschichte zurück. Über die Jahrzehnte ist die MERKUR Sonne in der ganzen Welt bekannt geworden. Als eines der bekanntesten Spiel- und Glückssymbole stellt sie einen unserer wichtigsten Vermögenswerte dar, den es zu erhalten gilt. Aus diesem Grund müssen wir unsere Marke einheitlich, beständig und zielgenau kommunizieren. Jedem Mitarbeiter sollte daher bewusst sein, dass er auch im privaten Bereich als Teil und somit als Repräsentant der Gauselmann Gruppe wahrgenommen werden kann und ist daher aufgefordert, durch sein Verhalten und Auftreten in der Öffentlichkeit, vor allem gegenüber Medien, das Ansehen und die Reputation der Unternehmensgruppe sowie der MERKUR Sonne zu wahren. Wir sorgen dafür, dass der Ruf der Gauselmann Gruppe gewahrt wird. Ein einheitliches und konsistentes Auftreten unseres Unternehmens wird durch den Zentralbereich Kommunikation gewährleistet. Darüber hinaus sorgen wir dafür, dass auch der Ruf von Kunden, Geschäftspartnern und Kollegen geschützt wird. Insgesamt legen wir Wert auf eine offene und transparente Kommunikation.

### **Welchen Beitrag kann ich leisten?**

Bei privaten Meinungsäußerungen achten wir darauf, die jeweilige Funktion bzw. Tätigkeit in der Gauselmann Gruppe nicht in Zusammenhang mit der privaten Äußerung zu stellen. Unseren eigenen Standpunkt weisen wir explizit als solchen aus. Hierauf achten wir auch bei der Nutzung von sozialen Medien. Aber auch die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, wie z. B. Datenschutz, Urheber- und Markenrecht und insbesondere auch die Grenzen der Meinungsfreiheit beachten wir dabei. Das Hochladen von Videos oder Fotos vom Arbeitsplatz in sozialen Medien ist untersagt, denn auf einem schnell aufgenommenen Bild können ungewollt interne Informationen abgebildet sein.

(Presse-) Anfragen über die Gauselmann Gruppe oder Mitglieder der Familie Gauselmann leiten wir unverzüglich an den Zentralbereich Kommunikation weiter.

<sup>1</sup> Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wird in diesem Code of Conduct für natürliche Personen die männliche Form gewählt. Nichtsdestoweniger beziehen sich die Angaben stets auf Personen aller geschlechtlicher Identitäten.

## 7.1 Fairer und freier Wettbewerb

Ein fairer und freier Wettbewerb sowie die Einhaltung der geltenden Wettbewerbs- und Kartellgesetze verhindern eine Verzerrung des Marktes. Insbesondere Vereinbarungen und abgestimmte Verhaltensweisen zwischen Wettbewerbern, die eine Verhinderung oder Einschränkung des freien Wettbewerbs bezwecken oder bewirken, sind verboten. Darunter fallen z. B. rechtswidriger Informationsaustausch, Preisabsprachen und Marktaufteilungen mit Wettbewerbern oder Lieferanten. Ebenfalls unzulässig ist es, eine marktbeherrschende Stellung zu missbrauchen. Darüber hinaus verschafft sich die Gauselmann Gruppe keinerlei Informationen mittels Bestechung oder anderer unlauterer Mittel. Um einen fairen Wettbewerb zu gewährleisten, erwartet die Gauselmann Gruppe auch von Geschäftspartnern die volle Wahrnehmung ihrer Eigenverantwortung.

### **Welchen Beitrag kann ich leisten?**

Wir alle sind verpflichtet, die Regeln des fairen und freien Wettbewerbs einzuhalten. Gespräche mit Wettbewerbern beschränken wir auf sehr allgemeine Themen. Werden in einem Gespräch mit Wettbewerbern z. B. wirtschaftlich sensible oder produktspezifische Informationen ausgetauscht, verlassen wir das Gespräch umgehend und distanzieren uns davon. Sind uns verdächtige Situationen aufgefallen, geben wir dies umgehend über das Hinweisgebersystem weiter.

# WIR ALS GESCHÄFTSPARTNER

## 7.2 Korruption und Interessenkonflikte

Die Grundlage einer erfolgreichen und nachhaltigen Geschäftstätigkeit ist ein integriertes und transparentes unternehmerisches Handeln. Aus diesem Grund ist jegliches korrupte und unternehmensschädigende Verhalten abzulehnen und zu verhindern. Mitarbeiter der Gauselmann Gruppe dürfen Geschäftspartnern keinerlei Vergünstigungen anbieten oder von ihnen solche erhalten oder annehmen, die zu einer Beeinträchtigung einer objektiven und fairen Geschäftsentscheidung führen oder auch nur einen derartigen Anschein erwecken könnten. Zuwendungen sind wertmäßig so zu gestalten, dass ihre Annahme den Empfänger nicht in eine verpflichtende Abhängigkeit bringt oder der Anschein einer Beeinflussung entsteht. Spenden dürfen nicht geleistet werden, um den Empfänger unrechtmäßig zu beeinflussen oder als Gegenleistung für einen geschäftlichen Vorteil. Darüber hinaus werden Spenden im Vorfeld immer geprüft und dokumentiert.

Geschäftliche Verbindungen des Unternehmens dürfen nicht zum eigenen oder fremden Vorteil oder zum Nachteil des Unternehmens ausgenutzt werden. Die Gauselmann Gruppe legt Wert darauf, dass die Mitarbeiter bei ihrer dienstlichen Tätigkeit nicht in einen Konflikt zwischen ihren privaten (z. B. durch persönliche oder finanzielle Beteiligung) und beruflichen Interessen geraten. Alle Mitarbeiter

der Gauselmann Gruppe haben sich daher so zu verhalten, dass keine persönliche Abhängigkeit, Verpflichtung oder Beeinflussung entsteht. Dies setzt zunächst voraus, dass alle Mitarbeiter Interessenkonflikte bzw. bereits deren Anschein in der geschäftlichen Praxis vermeiden. Zu Interessenkonflikten kann es insbesondere dann kommen, wenn private und finanzielle Interessen das Urteilsvermögen der Mitarbeiter beeinflussen oder zu beeinflussen scheinen, private und unternehmensbezogene Interessen vermischt werden oder Unternehmensentscheidungen auf der Grundlage von privaten Interessen gefällt werden.

### **Welchen Beitrag kann ich leisten?**

Wir sind verpflichtet, die geltenden Antikorruptionsgesetze sowie internen Richtlinien und Standards einzuhalten. Wir sind verpflichtet, bei Korruptionsversuchen, begründeten Verdachtsmomenten oder rechtlichen Zweifeln hinsichtlich des Vorliegens von Korruption oder Interessenskonflikten unverzüglich Rat bzw. Hilfe über das Hinweisgebersystem einzuholen. Wir lassen uns nicht bestechen. Über Zuwendungen, wie z. B. Geschenke und Einladungen, informieren wir das Unternehmen und stellen die erhaltenen Gegenstände ggf. zur Verfügung. Darüber hinaus werden intern vorgegebene Prozesse zum Umgang mit unentgeltlichen Zuwendungen eingehalten.

<sup>1</sup> Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wird in diesem Code of Conduct für natürliche Personen die männliche Form gewählt. Nichtsdestoweniger beziehen sich die Angaben stets auf Personen aller geschlechtlicher Identitäten.

## 7.3 Geldwäscheprävention

Wir verpflichten uns, die geltenden gesetzlichen Vorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung einzuhalten. Geldwäsche ist das Verschleiern der Herkunft von Geldern und Vermögenswerten, die aus der Begehung von Straftaten, z. B. Drogen-, Menschen- und illegaler Waffenhandel, Betrug, Korruption, Internetkriminalität, Diebstahl, Untreue oder Umweltdelikte herrühren sowie das Einschleusen dieser Gelder und Vermögenswerte in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf. Die Herkunft der durch kriminelle, strafbare Handlungen erwirtschafteten Gelder oder Vermögenswerte, wie z. B. Wertpapiere, Unternehmensbeteiligungen, Luxusgüter o. ä., wird von Kriminellen durch Geldwäsche verschleiert, um sie so dem Zugriff der Strafverfolgungsbehörden zu entziehen. Um nicht für illegale Geschäftspraktiken, für Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung missbraucht zu werden, setzen wir die nationalen und internationalen gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen zur Geldwäschebekämpfung um.

### **Welchen Beitrag kann ich leisten?**

Wir sind immer aufmerksam und leiten verdächtige, geldwäscherelevante Sachverhalte bei Kunden, Geschäftspartnern und anderen Dritten an unseren Geldwäschebeauftragten weiter. Darüber hinaus halten wir uns in unserem Verantwortungsbereich an alle Vorschriften zur Dokumentation von Transaktionen und Verträgen. Wir schließen Geschäfte nur mit seriösen Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern ab, die einer legalen Geschäftstätigkeit nachgehen. Wir akzeptieren nur Gelder, die aus legalen Quellen stammen. Über Hinweise auf Geldwäsche informieren wir den Geldwäschebeauftragten.

# LEITFADEN FÜR EINE RICHTIGE ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

## 8

Wenn wir uns im Einzelfall unsicher sind, ob eine Entscheidung im Einklang mit den Anforderungen des Code of Conducts steht, überprüfen wir anhand der folgenden Fragen:

1. Ist eine Entscheidung rechtlich zulässig und steht sie im Einklang mit den Regeln des Unternehmens (z. B. Organisationsrichtlinien)?
2. Kann eine Entscheidung im besten Interesse des Unternehmens und frei von konkurrierenden eigenen Interessen getroffen werden?
3. Kann eine Entscheidung gut mit dem eigenen Gewissen vereinbart werden?
4. Ist eine Entscheidung ethisch korrekt?
5. Kann eine Entscheidung problemlos nach außen offengelegt werden? Würde sie auch einer Überprüfung durch Dritte standhalten? Wird durch eine Entscheidung der gute Ruf des Unternehmens gewahrt?

Wenn jede dieser Fragen mit „Ja“ beantwortet werden kann, steht die Entscheidung im Einklang mit unserem Code of Conduct.

Verbleiben Fragen oder Zweifel, melden wir uns über das Hinweisgebersystem oder wenden uns an die Ansprechpartner aus den unternehmensinternen Richtlinien.

<sup>1</sup> Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wird in diesem Code of Conduct für natürliche Personen die männliche Form gewählt. Nichtsdestoweniger beziehen sich die Angaben stets auf Personen aller geschlechtlicher Identitäten.



# EINHALTUNG DES CODE OF CONDUCTS

9

Wir kennen den Code of Conduct und richten uns nach seinen Bestimmungen. Uns ist bewusst, dass die Nichtbeachtung der hier dargelegten Grundsätze, auch im Zusammenhang mit den anwendbaren Richtlinien, Auswirkungen auf die individuelle Zielerreichung haben und ggf. disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen kann.

Wir melden unverzüglich potenzielle Verletzungen von Gesetzen, Regeln, Vorschriften, internen (Organisations-) Richtlinien, der Grundsatzerklärung oder des Code of Conducts über das Hinweisgebersystem oder wenden uns direkt an den zuständigen Bereich im Unternehmen (z. B. Datenschutz, Compliance, Geldwäsche).

- DER VORSTAND -



# MERKUR

*Freude am Spiel*

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