Verhaltens- und Ethikkodex

Inhaltsverzeichnis

Unser Engagement für Integrität & Compliance - Botschaft des Vorstandes 2
1. Einleitung 3
2. Unsere Verantwortung für Compliance 4
2.1 Unsere Aufgabe & Verantwortung 4
2.2 Erwartungen an unsere Mitarbeiter:innen 4
2.3 Verantwortung der Führungskräfte ^ 4
3. Unsere Verantwortung als Mitglied der Gesellschaft 5
3.1 Umweltschutz 5
3.2 Diversität, Inklusion & Verbot von Diskriminierung 5
3.3 Wahrung der Menschenrechte & Arbeitnehmerrechte 6
3.4 Umgang mit Lobbying 6
3.5 Spenden & Sponsoring 6
4. Unsere Verantwortung am Arbeitsplatz 7
4.1 Umgang mit Interessenkonflikten 7
4.2 Bekämpfung von Bestechung und Korruption 7
4.3 Verbot von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung 8
4.4 Schutz personenbezogener Daten 8
4.5 Responsible Gaming 8
4.6 Sicherheit und Schutz von Informationen & Spielgeheimnis 9
4.7 Spielteilnahme 9
5. Unterstützung & weitere Ressourcen 10
5.1 Hinweisgebersystem & Verbot von Vergeltungsmaßnahmen 10
5.2 Kontakt 11
5.3 Checkliste für ethische Entscheidungen 11

Erwin van Lambaart

Martin Škopek

Unser Engagement für Integrität & Compliance – Botschaft des Vorstandes

Liebe Mitarbeiter:innen,
Unser Verhaltens- und Ethikkodex ist in unserer Unternehmenskultur verankert und beschreibt, wie wir uns als Unternehmen identifizieren und auf welche Art und Weise wir unsere Geschäfte führen. Der Kodex legt die wichtigsten Grundsätze fest, die uns helfen, das Richtige zu tun und mit uneingeschränkter Integrität zu handeln.

Damit wir unsere Reputation schützen und den nachhaltigen Unternehmenserfolg gewährleisten, ist es für uns alle wichtig, die Werte unseres Kodex zu verstehen und aus eigener Überzeugung zu leben. Unser Kodex ist ein Wegweiser für den Arbeitsalltag, an dem wir uns immer orientieren können und der uns hilft, angemessene Geschäftsentscheidungen zu treffen.

Wir halten uns an Gesetze sowie an unsere unternehmensinternen Grundsätze und Richtlinien. Ein ethisch einwandfreies und integres Verhalten macht uns zu einem zuverlässigen Konzessionär und stärkt das Vertrauen unserer Stakeholder, insbesondere unserer Gäste und Kund:innen.

Wir, die Mitglieder des Vorstandes, stehen persönlich hinter den in diesem Kodex beschriebenen Grundsätzen und Werten. Wir sehen es als unsere Pflicht, für Rahmenbedingungen zu sorgen, die den Mitarbeiter:innen hinsichtlich der Einhaltung des Kodex in ihrer täglichen Arbeit optimale Voraussetzungen bieten.

Jeder von Ihnen ist ein Botschafter unseres Unternehmens und trägt die Verantwortung dafür, sicherzustellen, dass unser Unternehmen die im Kodex festgeschriebenen Prinzipien und Regeln verinnerlicht. Wir vertrauen auch auf Ihre Mitwirkung, sollten Sie den Eindruck haben, dass gegen die Grundsätze unseres Kodex verstoßen wird.

Vielen Dank für Ihr anhaltendes Engagement und Ihren Einsatz!

Erwin van Lambaart
Martin Škopek

1. Einleitung

Die Merkmale unserer Unternehmenskultur sind die jahrzehntelange Erfahrung in allen Bereichen der Glücksspielbranche, die Innovationskraft sowie die Umsetzung von gemeinsamen Visionen, unsere Seriosität und höchste Professionalität gegenüber unseren Kund:innen, den Gästen, Geschäftspartner:innen und Behörden sowie echtes Teamwork und die Förderung unserer Mitarbeiter:innen.

Unsere Unternehmensgruppe setzt sich aus zahlreichen unterschiedlichen Geschäftseinheiten zusammen. Ob Casinos, Lotterien, Online-Gaming, internationales Geschäft, Sportwetten oder Video Lottery Terminals – wir haben eine gemeinsame Basis, auf der wir aufbauen und erfolgreich arbeiten - unsere Werte:

Diese Werte beschreiben, wie wir uns als Unternehmen definieren und führen uns zu richtigem Handeln für uns und unsere Stakeholder. Unser Verhaltens- und Ethikkodex (Kodex) soll uns bei der Umsetzung dieser Werte unterstützen und ist der Leitfaden für das, was von uns bei der Arbeit an unseren Geschäftszielen erwartet wird. Zielsetzungen dürfen keinesfalls im Widerspruch mit dem vorliegenden Kodex und geltenden Gesetzen sowie sämtlichen anderen Unternehmensrichtlinien stehen. Die Zielerreichung muss unter Einhaltung der im vorliegenden Kodex beschriebenen Grundsätze erfolgen.

Der verbindliche Kodex gilt für alle Beschäftigten der österreichischen Gesellschaften der Unternehmensgruppe, das umfasst Mitarbeiter:innen in sämtlichen Unternehmens- und Geschäftsbereichen und ist unabhängig davon, ob wir als Mitarbeiter:innen, Führungskräfte oder Vorstände im Unternehmen wirken. Der Kodex gilt weiters für alle Interaktionen in unserem Arbeitsalltag, einschließlich sozialer Medien und Veranstaltungen, bei denen wir unsere Unternehmensgruppe vertreten.

Die Wahrung der Werte und Grundsätze des Kodex ist uns ein sehr wichtiges Anliegen. Verstöße gegen den Kodex werden nicht toleriert und ziehen entsprechende Disziplinarmaßnahmen nach sich, die vom Schweregrad des Verstoßes abhängig sind und auf alle Beschäftigten gleichermaßen angewendet werden. Die disziplinarischen Konsequenzen können bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses reichen.

Einige Abschnitte in diesem Kodex spiegeln geltende gesetzliche Vorschriften wider. Das bedeutet, dass gewisse Verstöße gegen den Kodex auch Verstöße gegen geltendes Recht darstellen können. In solchen Fällen drohen strafrechtliche Sanktionen, wie zum Beispiel Geld- und/oder Haftstrafen.

2. Unsere Verantwortung für Compliance

2.1 Unsere Aufgabe & Verantwortung

Die Einhaltung geltender Gesetze ist für uns aufgrund unserer gesellschaftlichen Verantwortung selbstverständlich. Wir beachten bei allen geschäftlichen Entscheidungen die Rechtsordnung, in deren Rahmen wir handeln.

Unser kontinuierlich weiterentwickeltes Compliance Management System schafft einen sicheren Rahmen, der die Regelkonformität sowie die Erfüllung ethischer Anforderungen durch Erhaltung und Förderung der Compliance-Kultur sicherstellt. Der vorliegende Kodex ist ein wichtiger Bestandteil unseres Compliance Management Systems.

Damit wir erfolgreich sein können, versteht sich die Compliance Abteilung als interner Dienstleister und Berater für das Management, die Business Lines, Holding Lines sowie aller Competence Lines, und stellt die erforderlichen Schulungen und den kontinuierlichen Support bereit.

Unsere Maßnahmen und Compliance Regeln sollen alle Beschäftigten in die Lage versetzen, ihr eigenes Verhalten gemäß den gesetzlichen Grundlagen und den damit in Einklang stehenden Vorgaben des Unternehmens, zu steuern und ihre tagtäglichen Entscheidungen am Arbeitsplatz bestmöglich zu treffen. Jeder Einzelne von uns ist dafür verantwortlich, sämtliche Richtlinien und Verfahren einzuhalten, integer zu handeln, ethische Entscheidungen zu treffen und die Geschäftspraktiken im jeweiligen Aufgabengebiet gemäß unserer Unternehmensgrundsätze und -werte auszurichten.

2.2 Erwartungen an unsere Mitarbeiter:innen

Unsere Mitarbeiter:innen haben eine aktive Rolle, um sicherzustellen, dass wir unsere Geschäfte ethisch korrekt abwickeln und beeinflussen den Erfolg sowie die Reputation unserer Unternehmensgruppe damit maßgeblich.

Wir verlangen von allen Mitarbeiter:innen, dass sie unseren Kodex lesen, verstehen und sich verpflichten, ihn einzuhalten. Ebenso erwarten wir von unseren Mitarbeiter:innen, dass sie stets den höchsten Standard an Professionalität, Integrität und ethischem Verhalten erfüllen.

Im Zweifelsfall erwarten wir von unseren Mitarbeiter:innen, sich kompetenten Rat einzuholen, um die richtigen Entscheidungen zu treffen. Dafür geeignete Ressourcen sind im Kapitel „Unterstützung & Weitere Ressourcen“ angeführt.

Sollten unsere Mitarbeiter:innen Bedenken hinsichtlich möglicher Verstöße gegen den Kodex, andere interne Richtlinien oder Gesetze und Vorschriften haben, ermutigen wir sie, sich zu Wort zu melden und ihre Bedenken zu äußern. Dies können Sie entweder über Ihren Vorgesetzten, die Compliance Abteilung oder über unser Hinweisgebersystem (bkms-system.net) tun.

2.3 Verantwortung der Führungskräfte

Unsere Führungskräfte haben neben den Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter:innen eine weitere besondere Rolle und Pflicht. Sie haben eine Vorbildfunktion und müssen ihren Teams die höchsten ethischen Standards vorleben.

Wir erwarten von unseren Führungskräften, dass sie für ihre Mitarbeiter:innen eine Umgebung schaffen, in der sie sich sicher fühlen, Fragen zu stellen und Bedenken hinsichtlich möglicher Compliance Verstöße zu äußern.

Sprechen Sie mit ihren Mitarbeitenden über die Wichtigkeit und Bedeutung von Ethik und Compliance und den damit verbundenen Unternehmensrichtlinien sowie den Kodex. Von unseren Führungskräften erwarten wir zudem, dass sie ein besonders wachsames Auge auf die Wahrung und Einhaltung des Kodex sowie aller anderer relevanten Richtlinien und Gesetze haben. Wenn Sie Führungskraft sind und einen möglichen Verstoß bemerken oder Ihnen ein/e Mitarbeiter:in einen möglichen Verstoß meldet, sollen sie diesen nicht selbst untersuchen. Übernehmen Sie Verantwortung dafür, dass Sie den Sachverhalt umgehend an die Compliance Abteilung weitergegeben oder über das Hinweisgebersystem (bkms-system.net) melden.

Mitarbeiter:innen mit Führungsverantwortung haben außerdem sicherzustellen, dass keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter:innen gesetzt werden, die in gutem Glauben und auf ehrliche Art und Weise Bedenken geäußert haben oder einen möglichen Compliance Verstoß gemeldet haben. Das Setzen von Vergeltungsmaßnahmen jeder Art ist in unserem Unternehmen ausdrücklich verboten.

3. Unsere Verantwortung als Mitglied der Gesellschaft

3.1 Umweltschutz

Die Klimakrise und ihre Folgen sind die größte Bedrohung für die menschliche Existenz und damit auch für den nachhaltigen Fortbestand unseres Unternehmens. Jede Person ist darum gefordert einen Beitrag zur Lösung dieser Krise zu leisten. Klimaneutralität zu erreichen und die Kreislaufwirtschaft zu etablieren sind dafür essenziell. Dieses Vorhaben gelingt nur, wenn alle daran mitarbeiten, und dementsprechend will auch unsere Unternehmensgruppe ihren Beitrag dazu leisten.

Wir handeln im Sinne des Vorsorgeprinzips – unsere Mitarbeiter:innen bekennen sich zu einem verantwortungsvollen, effizienten Umgang mit natürlichen Ressourcen und zum präventiven Schutz der Umwelt, sowie zu Maßnahmen, die unseren ökologischen Fußabdruck kontinuierlich verringern. Darum sind Ressourcen nachhaltig zu nutzen, Verschmutzung ist zu vermeiden und unsere Geschäftspraktiken sind nachhaltig anzuwenden, um Umweltauswirkungen zu minimieren.

Wir fördern den nachhaltigen und klimafreundlichen Einkauf. Regionale und saisonale Produkte erhalten den Vorzug, ebenso wie umweltfreundliche Produkterzeugung und Initiativen zur Kreislaufwirtschaft. Müll ist so gut wie möglich zu vermeiden.

Um unseren Beitrag zum Klimaschutz zu leisten, berechnen wir jährlich unsere CO2-Emissionen. Davon abgeleitet werden sinnvolle Maßnahmen, die unseren Ausstoß kontinuierlich reduzieren sollen. Führungskräfte und Mitarbeiter:innen müssen diese Berechnungen mit der Lieferung von Daten und Kennzahlen unterstützen und entsprechende Maßnahmen umsetzen, mit dem Ziel zeitnah klimaneutral zu werden.

3.2 Diversität, Inklusion & Verbot von Diskriminierung

Unsere Mitarbeiter:innen sind wichtige Stakeholder in unserer Unternehmensgruppe und wir wollen ihre einzigartigen Fähigkeiten und Perspektiven in einem integrativen und vielfältigen Arbeitsumfeld einsetzen und wertschätzen. Wir setzen uns dafür ein, dass Vielfalt und Integration in unserem Geschäftsalltag verankert sind und engagieren uns für ein gerechtes Einstellungsverfahren und Chancengleichheit.

Wir beurteilen alle Bewerber:innen und Mitarbeiter:innen nach ihren Qualifikationen, nachgewiesenen Fähigkeiten und Leistungen und bieten gleiche Karrierechancen, Arbeitsbedingungen und Vergütungspraktiken für alle, unabhängig von persönlichen Merkmalen und nach objektiven Kriterien und Grundsätzen.

Wir respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jeder einzelnen Person. Diskriminierungen und Mobbing aufgrund des Alters, Geschlechts, der Nationalität bzw. der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der politischen Gesinnung, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung oder jeglicher sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale werden nicht toleriert.

3.3 Wahrung der Menschenrechte & Arbeitnehmerrechte

Wir verpflichten uns mit der Unterzeichnung des UN Global Compact uneingeschränkt zur Achtung und Einhaltung der Menschenrechte und allen damit verbundenen Verpflichtungen in unseren geschäftlichen Aktivitäten.

Arbeits- und sozialrechtliche Verpflichtungen sind für uns nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung, sondern ein echtes Anliegen. Wir schützen und respektieren das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen.

Wir nehmen unsere Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen sehr ernst und verpflichten uns, alle geltende Gesetze hinsichtlich des Arbeitnehmerschutzes, Gesundheit und Sicherheit einzuhalten. Sicherheit am Arbeitsplatz ist eine Priorität, weshalb alle notwendigen Maßnahmen ergriffen werden, um eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung zu schaffen und Unfälle zu vermeiden. Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften und -praktiken sind einzuhalten. Unfälle, Verletzungen und unsicheren Bedingungen sind sofort der für Arbeitssicherheit zuständigen Abteilung zu melden.

Ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld ist Voraussetzung für das langfristige Wachstum unseres Unternehmens, weshalb wir die Gesundheit und Arbeitszufriedenheit unserer Mitarbeiter:innen auch durch gezielte Präventions- und Gesundheitsförderungs-maßnahmen erhalten und fördern.

3.4 Umgang mit Lobbying

Unsere Unternehmensgruppe legt ihren Lobbying-Tätigkeiten den Kodex der Österreichischen Public Affairs Vereinigung zugrunde. Wir betreiben Lobbying zentral durch dafür zuständige Personen, in transparenter Art und Weise und im Rahmen der geltenden Gesetze.

Im Umgang mit politischen Parteien ist Neutralität für uns selbstverständlich. Unlautere, unsachliche und unangemessene Einflussnahme auf Politik und Gesetzgebung im Zuge von Lobbying-Tätigkeiten, insbesondere durch das Anbieten, Versprechen oder Gewähren von Vorteilen, ist strengstens untersagt.

3.5 Spenden & Sponsoring

Wir streben danach Menschen zu unterhalten, Glücksmomente zu schaffen und an die Gemeinschaft zurückzugeben.

Wir nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung wahr und sind als zuverlässiger und ideenreicher Partner in Österreich und für Österreich da. Unsere Spendenaktivitäten (darunter verstehen wir Zuwendungen auf freiwilliger Basis ohne Gegenleistung) und Sponsoringaktivitäten (darunter verstehen wird Zuwendungen auf Basis einer vertraglich vereinbarten Gegenleistung) werden von uns sorgfältig ausgewählt.

Zur Vermeidung von Interessenkonflikten und zur Gewährleistung eines einheitlichen Verhaltens innerhalb des Unternehmens müssen Spenden und Sponsoringmaßnahmen bei uns einen internen und transparenten Genehmigungsprozess durchlaufen. Es ist uns außerdem ein Anliegen, sicherzustellen, dass der Spieler- und Jugendschutz bei allen Sponsoringaktivitäten gewahrt wird. Spenden an politische Parteien und Organisationen sind nicht erlaubt.

4. Unsere Verantwortung am Arbeitsplatz

4.1 Umgang mit Interessenkonflikten
Im beruflichen Alltag kann es zu Situationen kommen, in denen das Interesse der Unternehmensgruppe in Konflikt zu den persönlichen Interessen steht. Ein Interessenkonflikt tritt auf, wenn wir eine Geschäftsentscheidung im Namen der Unternehmensgruppe treffen oder beeinflussen können und unsere persönlichen Interessen oder jene einer nahestehenden Person sich von den Interessen der Unternehmensgruppe unterscheiden.

Interessenkonflikte können unsere Fähigkeit beeinträchtigen, objektive und transparente Entscheidungen zu treffen und damit unserem Ruf schaden sowie finanzielle Schäden verursachen. Während wir die persönlichen Interessen unserer Mitarbeiter:innen respektieren, legen wir genauso viel Wert darauf, Interessenkonflikte zu vermeiden. Bei Geschäftsentscheidungen lassen wir uns weder von privaten Interessen beeinflussen, noch nutzen wir Geschäftsmöglichkeiten des Unternehmens für uns persönlich oder uns nahestehende Personen.

Für den Erfolg unserer Unternehmensgruppe müssen wir im Stande sein, uns auf unsere Arbeit konzentrieren zu können. Deshalb dürfen unsere Mitarbeiter:innen keiner bezahlten oder unbezahlten Nebentätigkeit nachgehen, die zu Konflikten zwischen den persönlichen Interessen und den Interessen der Unternehmensgruppe führen könnte und sie von den Aufgaben innerhalb der Unternehmensgruppe ablenken könnte.

Um Interessenkonflikte zu vermeiden, sind alle Mitarbeiter:innen dazu aufgefordert, entsprechende Umstände hinsichtlich eines tatsächlichen oder möglichen Interessenskonflikts umgehend dem Vorgesetzten und der Compliance Abteilung zu melden.

4.2 Bekämpfung von Bestechung und Korruption
Wir lehnen jede Form von Bestechung und Korruption ab und halten alle Gesetze und Vorschriften zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption ein. Bestechung und Korruption in jeder Form stehen im Widerspruch zu unseren Werten, dem Kodex und unseren internen Richtlinien.

Korruption kann sich in aktiver Form (jemand durch Gewährung von Zuwendungen bestechen) und passiver Form (sich bestechen lassen durch die Annahme von Zuwendungen) zeigen und kann schwerwiegende Konsequenzen für die Beteiligten haben. Bestechung stellt in vielen Fällen einen Straftatbestand mit erheblichen Strafen dar.

Bei der Gewährung und Annahme von Zuwendungen müssen verbindliche Regeln und Genehmigungspflichten beachtet werden. Diese sind in unseren internen Richtlinien definiert und sorgen dafür, dass nur zulässige Zuwendungen gewährt oder entgegengenommen werden und dienen dadurch dem Schutz unserer Mitarbeiter:innen vor strafrechtlichen Konsequenzen.

Gemäß unseren internen Richtlinien sind die Annahme und das Anbieten von geschäftlichen Präsenten und Bewirtungen im Allgemeinen zulässig, sofern deren Wert und Häufigkeit angemessen sind. Aufgrund der erhöhten rechtlichen Risiken ist im Umgang mit Amtspersonen besondere Sorgfalt geboten.

BEI FRAGEN ODER FÜR MELDUNGEN VON VERDACHTSFÄLLEN KANN DER GELDWÄSCHEBEAUFTRAGTE UNTER COMPLIANCE@CAL.AT KONTAKTIERT WERDEN.

Die Beziehungen zu unseren Geschäftspartner:innen beruhen auf Integrität und Transparenz, für diese Werte stehen wir ein. Wenn Sie ein Präsent oder eine Bewirtung anbieten oder annehmen, sollten Sie dabei immer bedenken, wie dies von anderen wahrgenommen werden könnte, und so handeln, dass bereits der Anschein von Korruption vermeiden wird.

4.3 Verbot von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Wir tolerieren innerhalb unserer Unternehmensgruppe keine Handlungen, die Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierungen unterstützen könnten und verpflichten uns der Prävention.

Durch ein entsprechendes Präventionskonzept, zielgruppengerechte Schulungen und laufende Risikoanalysen ergreifen wir alle erforderlichen Maßnahmen, um Geldwäscherisiken im Rahmen unserer Geschäftsaktivitäten zu minimieren.

Wir prüfen sorgfältig die Identität von Kund:innen und Geschäftspartner:innen und unsere Mitarbeiter:innen sind dazu angehalten, im Falle ungewöhnlicher finanzieller Transaktionen, die einen Geldwäscheverdacht begründen können, umgehend den Geldwäschebeauftragten zu kontaktieren. Diese Vorschrift ist in unseren internen Richtlinien zur Geldwäscherei verankert.

Bei Fragen oder für Meldungen von Verdachtsfällen kann der Geldwäschebeauftragte unter **compliance@cal.at** kontaktiert werden.

4.4 Schutz personenbezogener Daten

Zum Schutz der Privatsphäre werden personenbezogene Daten nur im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben der DSGVO erhoben, verarbeitet und gespeichert.

Wir setzen uns für den Schutz der personenbezogenen Daten unserer Mitarbeiter:innen, ehemaliger Mitarbeiter:innen, Gäste und Geschäftspartner:innen ein und gehen mit den Daten verantwortungsvoll um. Unsere Mitarbeiter:innen sind dazu verpflichtet, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen einzuhalten und sicherzustellen, dass personenbezogene Daten zuverlässig gegen unberechtigte Zugriffe geschützt werden.

Bei Fragen zur Verwendung und Nutzung von personenbezogenen Daten, kann der Datenschutzbeauftragte unter **datenschutz@cal.at** kontaktiert werden.

4.5 Responsible Gaming

Das Prinzip des Glücksspiels mit Verantwortung leitet alle unsere Unternehmenstätigkeiten. Es determiniert insbesondere unser Kerngeschäft, wo Spielerschutz, verantwortungsvolle Werbung, verantwortungsvolles Sponsoring und Fairness in der Spielabwicklung eine zentrale Rolle spielen. Als Glücksspielanbieter tragen wir eine besondere Verantwortung gegenüber den Kund:innen bzw. Gästen.

Neben der Sicherstellung der Umsetzung des gesetzlich vorgeschriebenen Spielerschutzes hat Responsible Gaming die wesentliche Aufgabe, Maßnahmen zur Vorbeugung gegen mögliche problematische Effekte von Glücksspielprodukten zu entwickeln. Die wichtigsten präventiven

Instrumente sind dabei Aufklärung und Informationen zu den Risiken des Spielens, verantwortungsvolle Werbe- und Sponsoringstrategien, das Anbieten von Selbstkontrollmöglichkeiten für die Spielteilnehmer:innen und sinnvolle Selbstbeschränkungen seitens des Anbieters.

Der Schlüssel, Glücksspiel mit Verantwortung erfolgreich anzubieten, liegt zum wesentlichsten Teil in den Händen der Mitarbeiter:innen. Das Wissen um die Grundprinzipien von Spielerschutz ist die entscheidende Basis für die gemeinsame Arbeit. In diesem Sinne wird ein kontinuierlicher Informationsaustausch mit nationalen und internationalen Forschungsinstitutionen sowie österreichischen Beratungs- und Behandlungseinrichtungen für Menschen mit problematischen Glücksspielverhalten geführt. Dieses Expertennetzwerk ermöglicht es, unseren Mitarbeiter:innen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen auf dem neuesten wissenschaftlichen Stand anbieten zu können.

Im Bewusstsein dessen bekennen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur gewissenhaften Einhaltung der umfangreichen gesetzlichen Spieler- und Jugendschutzbestimmungen im Sinne eines Glücksspieles mit Verantwortung.

Mit unserer Richtlinie Responsible Advertising verpflichten wir uns, weit über allgemeine Werbegrundsätze hinaus, unserer sozialen Verantwortung auch auf diesem Gebiet nachzukommen.

4.6 Sicherheit und Schutz von Informationen & Spielgeheimnis

Unternehmens- und Geschäftsgeheimnisse der Unternehmensgruppe, ihrer Gäste sowie ihrer Geschäftspartner:innen unterliegen der Geheimhaltung und dürfen nicht an unberechtigte Dritte weitergegeben werden. Diese für alle Mitarbeiter:innen geltende Geheimhaltungsverpflichtung besteht auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses weiter. Ist eine Offenlegung aufgrund der Entscheidung eines zuständigen Gerichtes oder einer zuständigen Verwaltungsbehörde notwendig, wird die Rechtsabteilung bei der Entscheidung unterstützen und beurteilen, in welchem Umfang eine Offenlegung zulässig ist.

Wir stellen sicher, dass alle Informationen und Daten des Unternehmens, ebenso wie Informationen über Spielteilnehmer:innen und Geschäftspartner:innen, wirksam gegen unberechtigten Zugriff, Veränderung, Zerstörung oder Verlust, unerlaubte Übermittlung, anderweitige unerlaubte Verarbeitung und sonstigen Missbrauch geschützt sind.

Dieser Schutz wird durch den Einsatz organisatorischer und dem Stand der Technik entsprechender technischer Maßnahmen erreicht und periodisch auf seine Wirksamkeit überprüft.

4.7 Spielteilnahme

Das Vertrauen unserer Spielteilnehmer:innen in unsere Spiele ist ein wichtiges und wertvolles Gut. Um jeglichen Zweifel an der Integrität unserer Spiele zu verhindern, ist es nicht jedem/r Mitarbeiter:in erlaubt, an allen Spielangeboten teilzunehmen. Konkrete Verbote sind im Dienstvertrag bzw. sonstigen Regelungen/Anweisungen explizit geregelt.

5. Unterstützung & weitere Ressourcen

5.1 Hinweisgebersystem & Verbot von Vergeltungsmaßnahmen

Es ist wichtig, dass rechtliche und ethische Bedenken so früh wie möglich aufgeklärt werden. Gemeinsam schützen wir das Unternehmen, indem wir uns zu Wort melden und Bedenken hinsichtlich derartiger Verstöße äußern.

Bei Kenntnissen über (mutmaßliche) Verstöße gegen unseren Kodex, gegen unsere internen Richtlinien und Vorgaben sowie gegen anwendbare Gesetze, stehen die internen Ansprechpartner:innen (Vorgesetzte und Compliance Abteilung) zur Verfügung. Darüber hinaus können Hinweise zu Regelverstößen über das **Hinweisgebersystem C&L Integrity Line** gemeldet werden. Dies ist unter Angabe des Namens oder auf Wunsch auch anonym möglich.

Wir erwarten von unseren Mitarbeiter:innen, dass sie alle glaubwürdigen Bedenken hinsichtlich ethischer und rechtlicher Verstöße zeitnah melden. Das versetzt uns als Unternehmen in die Lage proaktiv handeln zu können, um eventuelle Auswirkungen zu minimieren und Missstände zu beseitigen.

Von unseren Führungskräften erwarten wir, dass sie für ihre Mitarbeiter:innen erreichbar sind und ihnen gegenüber gemeldete Bedenken ernst nehmen sowie diese ohne Verzögerung an die entsprechenden Stellen (Compliance Abteilung, Interne Revision, Hinweisgebersystem) adressieren.

Wir als Unternehmen dulden und setzen keine Vergeltungsmaßnahmen (zum Beispiel verbale Beleidigungen, Drohungen, Kündigung, Degradierung, Verweigerung einer Beförderung, etc.) gegenüber Personen, die Bedenken in gutem Glauben und ehrlicher Absicht vorbringen. Das Setzen von Vergeltungsmaßnahmen wird mit arbeitsrechtlichen Disziplinarmaßnahmen verfolgt, die bis zur Auflösung des Dienstverhältnisses führen können. Ebenso gilt es als schwerer Regelverstoß, eine Person daran zu hindern oder zu entmutigen, ihre Bedenken zu äußern.

Das Hinweisgebersystem dient dem Schutz des Unternehmens und aller Personen, die dabei helfen, Verstöße und Fehlverhalten aufzuzeigen und abzustellen. Hinweise mit konkreten Anhaltspunkten hinsichtlich ethischer und rechtlicher Bedenken werden zeitnah und vertraulich durch dazu berechtigte Personen geprüft.

Das Hinweisgebersystem muss respektiert werden und darf nicht durch unehrliche und unangemessene Meldungen zweckentfremdet werden. Ein Missbrauch des Hinweisgebersystems wird nicht toleriert und entsprechend geahndet.

HINWEISE ZU REGELVERSTÖSSEN KÖNNEN ÜBER DAS HINWEISGEBERSYSTEM GEMELDET WERDEN.

5.2 Kontakt

Bei Fragen zum vorliegenden Kodex und für weitere Informationen zum Compliance Management System, können Sie sich direkt an ein Mitglied des Compliance Teams wenden oder das Team unter **compliance@cal.at** kontaktieren.

5.3 Checkliste für ethische Entscheidungen

Der vorliegende Verhaltens- und Ethikkodex kann nicht alle denkbaren Szenarien abdecken, mit denen wir in unserem Arbeitsalltag möglicherweise konfrontiert werden. Um Ihnen dabei zu helfen, ethische Entscheidungen zu treffen, finden Sie nachstehend einige maßgebliche Fragen als Leitfaden zur Selbstbeantwortung. Die Beantwortung dieser Fragen soll Ihnen dabei helfen zu beurteilen, ob Ihr Verhalten im Einklang mit unseren Werten und Grundsätzen steht (dies ist der Fall, wenn Sie alle Fragen zweifelsfrei mit „Ja“ beantworten können). Wenn Sie nicht alle Fragen eindeutig mit „Ja“ beantworten können oder Zweifel haben, kontaktieren Sie bitte Ihren Vorgesetzten oder die Compliance Abteilung.

Checkliste für ethische Entscheidungen

JA	NEIN	1) Ist es legal?
JA	NEIN	2) Bewege ich mich mit meiner Entscheidung im Rahmen der internen Vorgaben und Richtlinien und entspricht sie dem Verhaltens- und Ethikkodex?
JA	NEIN	3) Würde ich meine Entscheidung weiterhin für richtig halten bzw. könnte ich mein Verhalten rechtfertigen, wenn es in den Medien thematisiert würde?
JA	NEIN	4) Habe ich die Auswirkungen auf das Unternehmen, Mitarbeiter:innen, Kund:innen und andere Stakeholder bedacht?
JA	NEIN	5) Ist die Entscheidung im besten Interesse des Unternehmens und nicht nur bestimmter Personen?
JA	NEIN	6) Würde ich mich dabei wohl fühlen, wenn ich meiner Familie, meinen Kolleg:innen, und meinem/r Vorgesetzten die Entscheidung erklären müsste?

IMPRESSUM

Casinos Austria AG - Österreichische Lotterien GmbH
Compliance
Rennweg 44, A-1038 Wien
Tel.: +43 (1) 79070 - 0
E-Mail: compliance@cal.at

www.casinos.at, www.lotterien.at

Compliance: compliance@cal.at
Datenschutz: datenschutz@cal.at
Website-Link: Hinweisgebersystem C&L Integrity Line

01.2025

Grafik:
Michael Tupy, www.tupy.org

Bilder:
Casinos Austria und Österreichische Lotterien
Annalena Duschl, annalenaduschl.com
Christof Wagner (Vorstände)
Herta Hurnaus (Eingang)
Priscilla du Preez, unsplash.com
Melinda Nagy, stock.adobe.com
FloxyArt, stock.adobe.com
Thapana_Studio, stock.adobe.com