



# CÓDIGO DE ÉTICA

Principios y valores de integridad  
y transparencia.



**CASINO MAGIC**  
HOTEL & CASINO

Junio 2023



NUESTRO COMPROMISO .....	04
I.OBJETO .....	05
II.ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	06
III.VALORES INSTITUCIONALES .....	06
Integridad .....	06
Confidencialidad .....	06
Seguridad .....	06
Respeto .....	06
Igualdad de oportunidades .....	06
Derechos humanos .....	07
Responsabilidad .....	07
Legalidad .....	07
Medio ambiente y responsabilidad social .....	07
IV.LINEAMIENTOS DE CONDUCTA .....	07
A) Cumplimiento de la norma .....	07
B) Respeto y diversidad. Igualdad de Oportunidades .....	07
C) Ambiente seguro y saludable .....	08
D) Obligaciones y responsabilidades de los sujetos alcanzados .....	08
E) Conflicto de intereses .....	09
F) Información transparente y confiable .....	10
G) Información confidencial - Protección de la información .....	11
H) Protección y uso razonable de los recursos de la compañía .....	11
I) Relación con Contratistas, Proveedores y Socios .....	12
J) Relación con el sector público .....	12
K) Relación con la comunidad .....	12
L) Contribuciones políticas .....	13
M) Ambiente de control interno .....	13



N) Responsabilidad Social Empresaria .....	13
O) Prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo .....	14
P) Soborno y corrupción .....	14
Q) Regalos .....	15
R) Obligación de conocer y cumplir.....	15
S) Capacitación .....	16
T) Monitoreo y evaluación .....	16
V. OFICIAL DE CUMPLIMIENTO .....	16
VI. CANAL DE DENUNCIAS .....	17
VI. LÍNEA INTERNA DE DENUNCIA.....	17
VII. SANCIONES ANTE INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA .....	18
VIII. CONSULTAS REFERENTE AL CÓDIGO DE ÉTICA .....	18
IX. VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN.....	18
X. ACEPTACIÓN DEL CÓDIGO .....	19
Compromiso de cumplimiento del Código de Ética .....	20



## NUESTRO COMPROMISO

En **Casino Magic Neuquén S.A.** (en adelante "CMNSA") nos comprometemos a llevar a cabo una gestión transparente inspirados por la honestidad, profesionalismo, el trabajo en equipo y la responsabilidad.

Nos proponemos brindar la mejor experiencia para el cliente en un ambiente seguro y respetando el entorno.

Asimismo, impulsamos iniciativas que aceleren el crecimiento continuo con altos estándares de servicio.

Buscamos ser una compañía líder reconocida por la integridad y profesionalismo de sus colaboradores, con la calidad y excelencia de los servicios prestados y con compromiso hacia la comunidad y el medioambiente.

La Ética es una parte integral para nuestras actividades. Casino Magic Neuquén S.A. espera integridad en toda la organización y no tolera el logro de resultados en contra de la ley o de los principios éticos.

Por tal razón, todos los colaboradores de Casino Magic Neuquén S.A. tenemos la obligación de aplicar y hacer aplicar el Código de Ética en toda actividad que realicemos respetando los valores de nuestra compañía.

Este Código de Ética es de cumplimiento obligatorio para todos los colaboradores de Casino Magic Neuquén S.A. y se requiere de ellos el compromiso de implementarlo diariamente en cada una de las actividades que realicen.

Contamos con tu colaboración para hacer de Casino Magic Neuquén S.A. una empresa que tenga como prioridad nuestros clientes, colaboradores y a todos los ciudadanos de nuestra comunidad.

Eduardo Nanton  
Gerente General



## I. OBJETO

Desde Casino Magic Neuquén S.A. (en adelante “CMNSA” o la “Compañía”), tenemos como propósito unificar en un instrumento los principios básicos y pautas de comportamiento del personal teniendo en cuenta la integridad, la honestidad, el trabajo en equipo y el cumplimiento de todas las normas internas y leyes aplicables.

El Presente Código de Ética y Conducta (el “Código”) especifica los principios empresariales y contribuye a implementarlos en forma continua a través del establecimiento de ciertas normas de comportamiento que deben regir las relaciones interpersonales de la Compañía siguiendo lo establecido por la ley 27.401 y los tratados internacionales sobre derechos humanos, prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, anticorrupción y normativa UIF, con la finalidad de concientizar a todas las personas que formen parte de la Compañía .

El cumplimiento de este Código es un objetivo prioritario de CMNSA y será responsabilidad exclusiva y personal de cada uno de los colaboradores de la Compañía, no siendo admisible su transgresión. Se espera que todos los colaboradores adopten una actitud proactiva frente a posibles violaciones. La colaboración, la comunicación y la confianza son pilares fundamentales para el buen funcionamiento del Código.

Actuar con integridad es más que proteger la imagen y la reputación de la Compañía o evitarle inconvenientes legales, se trata de que cada uno de nosotros seamos conscientes de que **“hacemos lo correcto”**

Los empleados siempre deben guiarse por los siguientes principios básicos:

- Evitar cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a CMNSA o a su reputación.
- Actuar legal y honestamente.
- Priorizar los intereses de la compañía sobre los intereses personales o de otra índole.

Las reglas de conducta que contempla este Código de Ética forman parte del Programa de Integridad desarrollado por Casino Magic Neuquen S.A. facultando al área de cumplimiento a desarrollar otras normas o procedimientos complementarios al presente Código de Ética.



## II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Código se aplica a todo el personal de Casino Magic Neuquén S.A., cualquiera sea su rango y jerarquía, remunerado u honorario y la modalidad de su vínculo contractual, como así también a todos sus accionistas, directivos y profesionales que actúen en nombre y/o representación de la Compañía, con independencia del lugar físico donde desarrollen sus tareas (en adelante “Sujetos Alcanzados”).

## III. VALORES INSTITUCIONALES

### **Integridad**

Los Sujetos Alcanzados deben actuar con rectitud, honestidad y honradez, procurando satisfacer el interés general, desempeñando nuestras tareas con independencia de los propios intereses y de presiones externas; manteniendo una conducta ética y profesional.

### **Confidencialidad**

Debemos mantener fiel reserva sobre la información a la que se accede por el desempeño de la actividad laboral. Prohibimos el uso de la información confidencial de nuestros clientes, proveedores, accionistas y empleados para uso y beneficio personal o de terceros, salvo que se otorgue u obtenga un permiso o exista un derecho, obligación legal o profesional para revelarla.

### **Seguridad**

Favorecer, dentro de nuestras posibilidades, condiciones de seguridad y transparencia para cualquier operatoria realizada en la Compañía. Transmitir este principio de actuación a toda la organización de manera de garantizar su aplicación a toda la cadena de valor. La seguridad y salud laboral de los Sujetos Alcanzados es fundamental para lograr un entorno de trabajo confortable y seguro.

### **Respeto**

Las relaciones entre Sujetos Alcanzados, sin distinción de cargo o jerarquía deben darse siempre en un marco de mutuo respeto. El trato diario debe dirigirse con corrección, amabilidad y cortesía, ya sea en la atención a público ajeno a la Compañía, como en la relación entre empleados.

### **Igualdad de Oportunidades**

Promovemos la pluralidad y la inclusión como pilares fundamentales del éxito de la Compañía y el desarrollo de quienes formamos parte de ella, proporcionando las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, asegurando en todo momento la ausencia de discriminación por razón de sexo u orientación sexual, raza, religión, capacidades diferentes, origen, estado civil, edad o condición social.



### **Derechos Humanos**

Velar por el resguardo de los Derechos Humanos con el compromiso de la Compañía de cumplir con las normas que emanan de los tratados y concordatos que gozan de supremacía constitucional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional Argentina.

### **Responsabilidad**

Desempeñar las funciones a cargo con profesionalismo, teniendo en miras cumplir los objetivos propuestos con eficacia, idoneidad y diligencia, de acuerdo con los principios de buena fe, integridad e imparcialidad.

### **Legalidad**

Desempeñar las funciones de conformidad con las leyes, las disposiciones internas y normativas específicas aplicables a Casino Magic Neuquén S.A.

### **Medio Ambiente y Responsabilidad Social**

Compromiso activo y responsable para desarrollar las actividades en forma armoniosa con el medio ambiente y cumplir y respetar las normativas legales vigentes en materia social y ambiental.

## **IV. LINEAMIENTOS DE CONDUCTA**

### **A) Cumplimiento de la normativa**

El cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables nunca deben dejarse de lado. Los Sujetos Alcanzados cumplirán tanto las disposiciones generales (leyes municipales, provinciales, nacionales y extranjeras aplicables) como la normativa interna de la Compañía que sea aplicable a su actividad (incluyendo las políticas, procedimientos, códigos y principios internos).

Por consiguiente, todos los empleados y los miembros de la alta dirección deberán comprender sus responsabilidades y responsabilizarse en el desempeño de sus tareas, observando en sus funciones los requisitos que resulten de aplicación a sus actividades específicas.

### **B) Respeto y Diversidad. Igualdad de Oportunidades**

Aspiramos a proporcionar un grato ambiente laboral, el cual debe sustentarse en el respeto mutuo, un trato digno, justo, amable y cordial en todo momento. CMNSA se encuentra comprometida a crear un entorno libre de toda discriminación que pudiera estar originada en razones de etnia, color, género o identidad sexual, políticas, gremiales, religión u otras distinciones, evitando en todos los casos generar alguna estigmatización que conspire contra los propósitos aquí remarcados.



No se permitirá en ninguna circunstancia que se hostigue o discrimine a otro por prejuicios de cualquier tipo, ni se tolerarán comentarios o acciones que tiendan a crear un ambiente de trabajo hostil.

Se respetará la equidad de género garantizando que tanto mujeres como hombres reciban el mismo trato y oportunidades de crecimiento, con idénticas condiciones y posibilidades.

Se ofrecerá igualdad de oportunidades de trabajo a todo empleado y postulante externo que se encuentre debidamente calificado en función de los requisitos que la Compañía defina para los distintos puestos. En CMNSA, favorecemos el desarrollo por mérito propio y entregamos a todos nuestros empleados las mismas oportunidades de desarrollo de carrera de acuerdo con la estructura organizacional y su desempeño.

Todo incidente de discriminación deberá ser reportado de inmediato al Oficial de Cumplimiento y/o a la Gerencia de Recursos Humanos a través de los Canales Internos de comunicación.

**En CMNSA no se tolera ningún tipo de acoso, acto violento, amenaza ni represalias.**

Toda conducta inapropiada de naturaleza sexual ya sea verbal, visual o física se considerará como un acoso sexual. Quien se sienta acosado, debe comunicarlo inmediatamente al Gerente de Recursos Humanos o a la Línea Ética detallada al final de este Código. A partir de la denuncia se dará inicio a una investigación la cual se llevará adelante salvaguardando la intimidad y honra, tanto de la presunta víctima como del acusado.

**C) Ambiente seguro y saludable**

CMNSA considera la seguridad y salud laboral de los Sujetos Alcanzados fundamentales para lograr un entorno de trabajo confortable y seguro, siendo un objetivo prioritario la mejora permanente de las condiciones de trabajo.

Por ello, los Sujetos Alcanzados respetarán en todo momento las medidas preventivas aplicables en materia de seguridad y salud laboral, utilizando los recursos establecidos por la Compañía y asegurando que los miembros de sus equipos realizan sus actividades en condiciones de seguridad.

**D) Obligaciones y Responsabilidades de los sujetos alcanzados**

Los Sujetos Alcanzados están obligados a desempeñar las funciones a su cargo con eficacia, idoneidad y diligencia, de acuerdo con los principios de buena fe, integridad e imparcialidad, entendiendo que las acciones y el modo en que actúen incide en forma directa en la reputación de la Compañía.





Son responsables de:

- Cumplir con los principios y normas descritas en este Código de ética.
- Conocer, obedecer y aplicar en la ejecución de las tareas, los lineamientos establecidos en la normativa legal vigente y en las políticas relacionadas con su trabajo incluyendo aquellas políticas delineadas en este Código, Manuales de Procedimientos, Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad de Trabajadores, Políticas de Recursos Humanos, entre otros.
- Asistir a los cursos de capacitación ofrecidos por CMNSA para su desarrollo personal y profesional.
- Colaborar activamente y de buena fe en el desarrollo de los controles y las auditorías internas que pudieran ser realizadas con el fin de ayudar a identificar y corregir deficiencias o debilidades en la Compañía.
- Consultar en caso de duda, cómo denunciar cualquier evento a tiempo, y revelar potenciales problemas ante el Oficial de Cumplimiento.

Cada uno de los empleados que tengan personas a su cargo deberán cuidar el comportamiento de quien esté bajo su control o dirección. Los supervisores o jefes de área de todos los niveles deberán tomar acción inmediata en caso de recibir directamente una denuncia que involucre la violación del presente Código. Con rapidez, deberán informar al Oficial de Cumplimiento de manera de asegurar una pronta investigación interna y respuesta ante la necesidad.

Un comportamiento inadecuado o el incumplimiento de la ley por parte de los Sujetos Alcanzados, puede producir un daño considerable o incluso irreparable a la imagen y reputación de la Compañía.

### **E) Conflicto de intereses**

Un conflicto de interés se presenta cuando los intereses personales de algún empleado colisiona con los intereses de la Compañía. Por esa razón, todos los empleados tenemos la obligación de actuar con lealtad y promover los intereses de la Compañía evitando un conflicto de interés real o potencial, el cual puede surgir utilizando información o activos propiedad de la Compañía o beneficiando algún interés de terceros.

Aquel empleado que se vea afectado por un conflicto de interés por sí, por razones de parentesco, por su cónyuge o persona con relación afectiva equivalente, por apoderados o entidades controladas directa o indirectamente, tiene el deber de informar de forma diligente a su superior jerárquico, poniendo a disposición de la Compañía los documentos y aclaraciones necesarios con el fin de adoptar las medidas oportunas en cada circunstancia, las cuales serán resueltas por el Oficial de Cumplimiento junto con la Gerencia General de la Compañía.



Asimismo, no podrán realizar actividades comerciales o profesionales paralelamente a las realizadas para CMNSA que de alguna manera compitan directa o indirectamente con los negocios de nuestra Compañía.

Nuestro deber es el de informar toda situación que sea, parezca, o pudiese convertirse en un potencial conflicto entre los propios intereses y los de la Compañía.

- No se deberá tomar parte en ninguna decisión comercial cuando pudiera presentarse un conflicto de interés. En caso de que el Sujeto Alcanzado tenga dudas acerca de una relación con algún proveedor en particular, debe exponer la mencionada situación ante el superior inmediato.
- No se mantendrá una relación social con los proveedores, si dicha relación pudiera simbolizar algún tipo de conflicto de interés.
- Queda expresamente prohibido recomendar o solicitar trabajo a un proveedor, para un familiar o amigo.

Los Sujetos Alcanzados deben evitar:

- Ser proveedor de CMNSA en forma directa o a través de un tercero.
- Efectuar transacciones financieras en las que tu interés particular, el de tus familiares o allegados puedan entrar en conflicto con los de la Compañía.
- Aceptar beneficios ofrecidos directa o indirectamente, con motivo de contratos que celebre CMNSA.
- Tráfico de influencias.

Ante la duda de un eventual conflicto de interés, contáctate con el Oficial de Cumplimiento.

## **F) Información transparente y confiable**

Es importante difundir información veraz, contrastable y fiel de la gestión y debemos comunicarla con claridad, tanto interna como externamente. Para ello, todos los Sujetos Alcanzados y en particular aquellos cuya actividad habitual sea la de elaborar información económico-financiera deberán tomar los recaudos necesarios para asegurar la transparencia de la información y las condiciones de seguridad e integridad en todos los niveles.

Todas las transacciones de CMNSA, incluyendo el desglose de la información requerida por normas contables, deben ser reflejadas de manera exacta y fiel en los sistemas de registro contable, reportes diarios y archivos, llevados de conformidad con las disposiciones legales vigentes.



## **G) Información confidencial - protección de la información**

La información confidencial es aquella información que no es de conocimiento público o que aún no lo es. La misma incluye secretos comerciales, planes de negocios, comercialización y servicios, ideas de ingeniería y fabricación, recetas de productos, diseños, bases de datos, registros, información sobre sueldos y cualquier otra información financiera o de otra índole no publicada.

La información es uno de los principales activos de nuestra Compañía. Es por esto que esperamos que nuestros empleados mantengan en estricta reserva toda la información de CMNSA. En principio, toda la información que obtenga ejerciendo el cargo que Casino Magic Neuquén S.A. le confía, deberá ser considerada como confidencial.

Los Sujetos Alcanzados no pueden divulgar ningún tipo de información confidencial de la Compañía. En caso de duda debe presumirse que se trata de información confidencial.

Quienes abandonen la Compañía se comprometerán a devolver toda la información confidencial corporativa y a no difundir información estratégica, comercial o financiera que pueda dañar la reputación o la ejecución de los negocios de CMNSA.

Todas aquellas personas que tengan legítimo acceso a información deben procurar que ésta no sea divulgada sin autorización y cuidarla de quien no debe acceder a ella.

El mal uso o difusión de la información confidencial, por cualquier soporte, físico, electrónico o grabaciones de video de cámaras de seguridad, implicará un incumplimiento al presente Código.

## **H) Protección y uso razonable de los recursos de la Compañía**

Todos somos responsables de la adecuada utilización de los activos de CMNSA y tenemos la obligación de protegerlos frente al mal uso, abuso, sabotaje o pérdida.

Estos activos incluyen, entre otros, uniformes, computadoras, acceso a Internet, correo electrónico, bases de datos, softwares, herramientas, equipos, vehículos de la compañía o tarjetas de crédito corporativas. Esperamos que nuestros empleados utilicen los activos de la Compañía de manera eficiente y sin despilfarro, empleando el criterio de la austeridad en cada una de las actividades realizadas. Se encuentra prohibido el uso de los activos de la Compañía para actividades ilegales o que perjudiquen su imagen.

CMNSA se reserva el derecho de controlar y monitorear el uso de los activos asignados de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.



### **I) Relación con Proveedores, Contratistas y Socios**

En Casino Magic Neuquén S.A. no tomamos ventaja de nuestros proveedores, ni empleamos la influencia comercial de nuestra Compañía, en perjuicio de estos. La relación con proveedores, contratistas y socios estratégicos se basará en el respeto mutuo, la objetividad y la honestidad. La decisión de optar por un proveedor de bienes o servicios por sobre otro, está determinada por la proyección de los mejores resultados para CMNSA y los procesos establecidos por el Departamento de Compras.

No está permitido imponer unilateralmente precios o demás condiciones (plazos, descuentos, acceso a información) a un proveedor o distribuidor, ni obtener ningún tipo de provecho usando la influencia comercial de la Compañía.

### **J) Relación con el sector público**

La Compañía manifiesta su neutralidad política y se compromete a actuar de forma íntegra, honesta, fiel y transparente en todos los tratos y relaciones que mantienen con los diferentes organismos públicos.

La vinculación, pertenencia o colaboración con partidos políticos o con otro tipo de entidades, instituciones o asociaciones con fines públicos o que excedan de los propios de CMNSA, así como las contribuciones o servicios a los mismos, deberán hacerse de manera que quede claro su carácter exclusivamente personal.

Previamente a la aceptación de cualquier cargo público, los Sujetos Alcanzados deberán ponerlo en conocimiento de su responsable, del Departamento de Recursos Humanos y del Oficial de Cumplimiento con la finalidad de poder determinar la existencia de incompatibilidades o restricciones al ejercicio de sus funciones dentro de la Compañía.

### **K) Relación con la Comunidad**

Los Sujetos Obligados no están autorizados en nombre de la Compañía a apoyar públicamente a partidos políticos ni a participar en campañas electorales ni a tomar parte en conflictos religiosos, étnicos, políticos o Interestatales. Todos los Sujetos Obligados de Casino Magic Neuquén S.A deben respetar la legislación y reglamentaciones que regulan las relaciones con los funcionarios gubernamentales locales y deben actuar en todo momento en conformidad con los parámetros establecidos de obsequios y atenciones, y prohibición estricta del soborno.

Mientras estemos en representación de la Compañía, el trato para con los clientes o miembros de la comunidad en general, deberá ser de profesionalismo, íntegro, cordial y orientado a sus necesidades, suministrando a la vez un servicio de calidad, con el afán de superar sus expectativas y asegurar una relación duradera.

Cualquier trato descortés, no profesional, mal intencionado, desleal, no proactivo, priorizando objetivos personales, fraudulento, entre otros, será considerado una falta grave al presente Código de Ética.



## **L) Contribuciones Políticas**

Queda estrictamente prohibida la financiación de campañas electorales y/o contribuciones a partidos políticos en todas sus formas.

Se prohíbe utilizar fondos o recursos de la Compañía directa o indirectamente para ayudar a financiar partidos políticos, campañas políticas, candidatos políticos o personas asociadas.

## **M) Ambiente de control interno**

Todos los Sujetos Alcanzados, en sus respectivas funciones, son responsables de acatar y asegurar el funcionamiento adecuado de los controles internos. Es política de CMNSA fomentar, en todos los niveles de su organización, una cultura caracterizada por la conciencia de la existencia de controles, así como una mentalidad orientada a los mismos. Deberá desarrollarse una actitud positiva hacia los controles a los fines de incrementar la eficiencia en las actividades de la Compañía y asegurar que los negocios se llevan a cabo de un modo que coincide con las prácticas establecidas, las políticas y procedimientos de la Compañía y la legislación aplicable.

Los controles internos son todas aquellas herramientas necesarias o útiles para encarar, administrar y chequear las actividades dentro CMNSA; su objetivo es asegurar el respeto a este Código y a las políticas y procedimientos que han sido o serán establecidas.

## **N) Responsabilidad social Empresaria**

Casino Magic Neuquén S.A. contribuye a la sociedad y a las comunidades, relacionándose con organizaciones sin fines de lucro, gubernamentales y otros negocios para disminuir los impactos negativos y aumentar los impactos positivos en el entorno en el cual opera.

Apoyamos a nuestras comunidades en una variedad de formas, tales como donación de dinero, prestando servicios pro-bono, trabajando fuertemente en la prevención de la ludopatía, implementando el juego responsable y apoyando el servicio de voluntariado en nuestra gente. Respaldando los esfuerzos para impulsar el desarrollo sustentable y respetando los estándares de los Derechos Humanos.

No utilizarán la imagen, nombre o marcas de CMNSA sino para el adecuado desarrollo de su actividad en la Compañía.



## **O) Prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo**

CMNSA reconoce la importancia de la prevención del crimen financiero por afectar a aspectos esenciales de la vida social mediante la lucha contra el lavado de activos y la financiación del terrorismo y el cumplimiento la Ley N° 25.246 y modificatorias y resoluciones de la Unidad de Información Financiera.

Adoptamos un fuerte compromiso institucional, concientizando y capacitando al personal sobre la importancia en materia de prevención, identificación y el reporte de manera oportuna de operaciones consideradas inusuales y/o sospechosas.

Sólo mediante el compromiso de todos se puede reducir el riesgo de que nuestra actividad comercial y los servicios que se prestan no puedan ser utilizados para cometer o facilitar actividades delictivas.

A tal efecto, los Sujetos Alcanzados cumplirán estrictamente el *Manual de Prevención de Lavado de Activos Provenientes de Operaciones Ilícitas y la Financiación del Terrorismo y sus políticas y procedimientos aplicables*.

## **P) Soborno y corrupción**

En CMNSA estamos comprometidos a conducir nuestros negocios y actividades con transparencia. Repudiamos y tenemos Tolerancia Cero a toda forma de soborno y corrupción.

La corrupción se entiende como la forma de obtener una ventaja ilegítima, es la acción y efecto de corromper, esto puede ser a través del soborno, regalos y atenciones, abuso de poder, tráfico de influencias o del abuso de funciones.

Está prohibido, en forma directa o a través de intermediarios, ofrecer, prometer, dar, aceptar, perdonar, ni exigir sobornos, ni prometer un favor personal o tercero, ya sea público o privado; como así tampoco aceptar dicha ventaja a cambio de un trato preferencial de parte de un tercero.

Los Sujetos Alcanzados deben saber que el ofrecimiento o la entrega de beneficios impropios a fin de influenciar la decisión del receptor, aún en el caso de que el mismo no sea un funcionario del gobierno, no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales. Los beneficios impropios pueden incluir cualquier cosa de valor para el receptor, incluidos contratos de trabajo o consultoría para partes relacionadas muy cercanas.

Se debe denunciar cualquier acto de corrupción que sea observado dentro de CMNSA o con grupos de interés como proveedores o clientes que puedan generar una afectación a la Compañía.



## **Q) Regalos**

Se entiende por regalo a los efectos de este Código, no siendo la presente enumeración limitativa, los siguientes: viajes, comidas, alojamientos no exceptuados, donaciones, descuentos, privilegios, asistencia a eventos, servicios, beneficios, o su equivalente en dinero.

CMNSA no promueve a nivel institucional la recepción de regalos por parte de sus empleados. Por lo tanto, es importante abstenerse de ofrecer, prometer o entregar a terceros, o recibir de terceros, regalos, compensaciones o beneficios que no estén debidamente autorizados y registrados contablemente por CMNSA. Bajo ningún concepto podrá recibirse o hacerse un obsequio cuyo valor supere los \$USD 200, con excepción de los meros artículos promocionales con logo o nombre de la Compañía (ejemplo: lapiceras, relojes, camisetas con logotipos, pequeña canasta de regalo para las fiestas). En ninguna ocasión se permite dar o aceptar regalos en dinero en efectivo o equivalentes.

Las invitaciones a recepciones (tragos, comidas, visitas a compañías, conferencias, seminarios, etc.) u otros eventos sociales o culturales podrán ser aceptados previa comunicación y aceptación del superior inmediato y el área de Auditoría, en la medida que no haya conflictos de interés.

Estas restricciones para la recepción o entrega de invitaciones, obsequios, comidas o entretenimiento son igualmente aplicables a los familiares o asociados de cualquier persona con quien un empleado de la Compañía pueda estar relacionándose o interactuando en cualquier asunto vinculado a la Empresa

Si por algún motivo justificado no puede rechazarse el regalo, el Sujeto Alcanzado deberá informar en forma inmediata al departamento de RRHH o Auditoría, y dejar a disposición el bien a fin de que se indique el destino del mismo.

No se pueden efectuar regalos a funcionarios públicos, excepto que los mismos sean de cortesía o de costumbre diplomática y estén autorizados por el superior jerárquico y el área de Auditoría.

## **R) Obligación de Conocer y cumplir**

Es responsabilidad de todos los Sujetos Alcanzados garantizar el pleno cumplimiento de todas las disposiciones de este Código y de ser necesario buscar ayuda de parte de su superior inmediato o responsable del área de Recursos Humanos, o Auditoría. «Hacer lo correcto» y garantizar los más altos estándares de integridad es la responsabilidad personal de cada empleado y la misma no puede delegarse. No pudiendo los mismos justificar su transgresión alegando desconocimiento ni obediencia a instrucciones recibidas de un superior jerárquico.

Los Sujetos Alcanzados tienen el deber de informar de inmediato situaciones que atenten contra el presente Código, el cumplimiento de la legislación vigente y/o normativa interna, adoptando una actitud proactiva y de colaboración con la investigación, frente a posibles desvíos.



## S) Capacitación

CMNSA impulsará instancias de sensibilización difusión y capacitación continua para promover la apropiación y el cumplimiento de este Código de Ética por parte de todas las personas que se desempeñan en la Compañía, sea de manera presencial o mediante el método e-learning, prestando especial atención a la lucha contra el fraude y la corrupción.

**Las capacitaciones anuales sobre el presente Código son obligatorias para todos empleados, con independencia de su nivel jerárquico y serán impulsadas por el Oficial de Cumplimiento juntamente con el área de Auditoría.**

## T) Monitoreo y evaluación

El presente Código será monitoreado y evaluado periódicamente con el objeto de lograr su permanente adecuación a las mejores prácticas y estándares de integridad. Para ello, CMNSA designará un Comité de Ética responsable de elaborar una serie de indicadores como línea de base para medir su cumplimiento e identificar oportunidades de mejora. Para tal fin, podrá convocar la participación de los Departamentos de RRHH, Jefe de Auditoría Interna/Oficial de Cumplimiento y a todas las personas que ejerzan funciones en la Compañía para brindar aportes, sugerencias y recomendaciones.

# V. OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

Con la finalidad de velar por el cumplimiento de los valores y principios éticos del presente Código de Ética como asimismo de todos los contenidos del Programa de Integridad de la Compañía, se ha decidido designar a un Oficial de Cumplimiento encargado de llevar adelante el Programa de Integridad (en adelante, "Oficial de Cumplimiento").

El cargo de Oficial de Cumplimiento estará vigente por un periodo de tres (3) años, el que podrá ser prorrogado por el Directorio por períodos de igual duración.

El Oficial de Cumplimiento designado representa con su actuar, los valores que la Compañía posee, tales como la integridad, la honestidad, el respeto a las normas, la responsabilidad, la seguridad y el trabajo en equipo.

En forma anual (o con mayor frecuencia, si fuera necesario) el Oficial de Cumplimiento presentará a los Directores, un informe actualizado del cumplimiento del presente Código, que incluirá propuestas de actualizaciones a las políticas de la Compañía, procedimientos, capacitación, y los reportes o investigaciones vinculados con presuntas violaciones a las políticas y procedimientos de la Compañía o a la legislación aplicable, si los hubiera.





Son funciones propias del Oficial de Cumplimiento:

- A)** Influir en los cargos directivos para que se tomen decisiones éticas de acuerdo a las políticas de la Compañía y a las leyes vigentes.
- B)** Colaborar con los Sujetos Alcanzados a resolver cuestiones éticas y actuar en forma transparente; c) difundir y consolidar la cultura de Compliance dentro de la Compañía; d) dirigir las investigaciones que deberían llevarse a cabo en virtud de las denuncias formuladas mediante los canales habilitados o aquellas que de oficio considere necesarias.
- C)** Recibir las denuncias que los Sujetos Alcanzados quieran realizar.
- D)** Monitorear y actualizar el presente Código.
- E)** Difundir y consolidar la cultura de Compliance dentro de la Compañía.
- F)** Dirigir las investigaciones que deberían llevarse a cabo en virtud de las denuncias formuladas mediante los canales habilitados o aquellas que de oficio considere necesarias;

Se realizará, bajo la supervisión del Oficial de Cumplimiento, un análisis periódico (por lo menos una vez al año) de los riesgos que asume la Compañía en miras de determinar la adecuación actual y permanente del programa de integridad y del Código de Ética, monitoreando y evaluando en forma permanente la efectividad de estos y pudiendo a tales efectos realizar auditorías internas de dicho programa, encuestas a integrantes de CMNSA y confeccionar estadísticas sobre el funcionamiento de los canales internos de denuncia o acerca del resultado de las investigaciones, proponiendo al directorio las acciones de mejora que resulten necesarias.

## VI. CANAL DE DENUNCIAS

### **Línea interna de denuncias**

Se promueve que cualquier actitud contraria a este Código en el trabajo en la que pueda incurrir cualquier Sujeto Alcanzado sea denunciado tanto por los terceros como por miembros de la Compañía. Con el objetivo de garantizar mecanismos accesibles, seguros y confidenciales para la presentación de denuncias, consultas, sugerencias, reportes de situaciones o comportamientos que se aparten a los principios de este Código se habilitó una línea ética preservando la identidad de quienes las realizan. Quienes se comuniquen con la línea Ética podrán realizar la denuncia en forma anónima completando el formulario a disposición en la web, o bien mediante correo electrónico solicitando el tratamiento reservado o confidencial de su denuncia. En ningún caso la denuncia de buena fe implicará represalias para la persona que reporte, ni la modificación arbitraria de sus condiciones de trabajo.

**<https://casinomagic.com.ar/linea-etica/>**  
**[etica@casinomagic.com.ar](mailto:etica@casinomagic.com.ar)**



Se espera que todos los Sujetos Alcanzados adopten una actitud proactiva frente a posibles infracciones, actuando por iniciativa propia cuando se detecten incidentes en los que no se cumpla con el Código.

Ningún Sujeto Alcanzado sufrirá ningún tipo de represalias por informar, de buena fe, sospechas de violaciones de este Código, las políticas y procedimientos de la Compañía, o la ley aplicable o por cooperar con una investigación interna relativa a violaciones potenciales. Se tomarán medidas disciplinarias contra cualquier persona que tome represalias directas o indirectas contra aquellos Sujetos Alcanzados o terceros que informen violaciones reales o sospechadas. Esta política se aplica incluso en casos en que la imputación finalmente no parezca tener fundamento, siempre y cuando se haya presentado de buena fe. No obstante, cualquier Sujeto Alcanzado que presente información falsa o engañosa a sabiendas será, en caso de acreditarse dicho extremo, objeto de medidas disciplinarias.

## VII. SANCIONES ANTE INCUMPLIMIENTOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA

La violación de lo establecido en el presente Código de Ética y sus políticas podrá resultar en acciones correctivas y/o incluso la terminación anticipada del contrato, terminación de la relación laboral, el cobro de daños y perjuicios y/o la presentación de cargos legales. En los casos que corresponda se reportará a las autoridades para que éstas actúen con la debida diligencia.

## VIII. CONSULTAS REFERENTES AL CÓDIGO DE ÉTICA

Ante cualquier consulta que pueda surgir en relación con la interpretación del presente Código, así como la aplicación del mismo, se deberá consultarse al superior jerárquico inmediato o bien al responsable Interno o al departamento legal de la empresa.

## IX. VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN

El presente Código rige a partir del **21 de junio de 2023** (fecha de la aprobación por el Directorio) y será aplicable por un plazo indefinido.

El presente Código de Ética será actualizado cuando resulte necesario para su adecuación a nuevos estándares y lineamientos, modificaciones normativas, la detección de nuevos riesgos y en función de la información que surja del proceso de monitoreo y evaluación.



## X. ACEPTACIÓN DEL CÓDIGO

La Gerencia de Recursos Humanos será responsable de notificar el presente Código a todos los Sujetos Alcanzados de la Compañía, y de exigir la confirmación de su recepción y aceptación, comprometiéndose a observarlo y hacerlo observar.

CMNSA se reserva el derecho de solicitar a cualquier Sujeto Alcanzado que firme y presente el formulario aceptando el contenido del Código, al momento de su ingreso a la Compañía o en cualquier otro momento, ante cualquier modificación en los mismos.

A fin de garantizar el cumplimiento de este Código, la Compañía exige que cada uno de los Sujetos Alcanzados certifique que ha leído, entendido plenamente y que sostendrá los Valores Éticos contenidos en el presente Código en el curso de las actividades laborales cotidianas desarrolladas.



# COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

Hago constar que he leído el Código de Ética y Conducta de Casino Magic Neuquén SA y que comprendo la importancia y el contexto de las reglas aquí contenidas. Además, declaro que, el mismo, forma parte de las condiciones y prácticas que tiene la Compañía para el desarrollo de sus actividades, las que me comprometo en este acto a respetar.

Asimismo, dejo constancia que Casino Magic Neuquén SA me ha informado sobre el alcance de las normas contenidas en él y los efectos derivados de su eventual incumplimiento.

Entiendo que su cumplimiento es obligatorio para todo el personal de Casino Magic Neuquén S.A. y que, al cumplir con el Código de Ética y Conducta, todos contribuimos a crear un mejor ambiente de trabajo en el cual podemos crecer como personas y profesionales.

Me comprometo a consultar a las instancias correspondientes en caso de dudas con respecto a la interpretación y aplicación de las normas y políticas incluidas en este Código.

Manifiesto que cumplo con los estándares de conducta aquí establecidos, incluyendo la declaración de cualquier conflicto de interés, ya sea actual o potencial, me comprometo a informar de forma inmediata si me encuentro involucrado en alguna situación que pudiera ser o parecer un conflicto de interés.

**Fecha** .....

**Nombre completo** .....

**Nro. de legajo** .....

**Sector** .....

.....

Firma



**CASINO MAGIC**  
HOTEL & CASINO