

CÓDIGO DE ÉTICA
Y
CONDUCTA
DE
CBASA CIESA - UTE

I. INTRODUCCIÓN

A través de este Código de Ética y Conducta (en adelante, “CEC” o “Código”) se establecen las pautas de comportamiento profesional y personal para todos los empleados y profesionales vinculados a Casino Buenos Aires SA Compañía de Inversiones en Entretenimiento SA UTE. (en adelante, “CBASA CIESA-UTE”, “la Empresa” o “la Sociedad”), que deberán regir tanto en la actuación laboral dentro de la Empresa, como en la relación con clientes, proveedores y socios comerciales.

Este código tiene por objeto establecer principios y directrices sobre la forma en que serán afrontadas nuestras responsabilidades sociales, éticas y legales como Empresa dentro de un entorno global y en constante evolución, que requiere de nosotros un compromiso firme y claro con los objetivos de transparencia, honestidad y responsabilidad.

El presente Código recoge principios y reglas básicas de conducta de que deben regir las relaciones interpersonales de la empresa siguiendo las directrices establecidas por la Ley 27.401 y los lineamientos de tratados internacionales sobre derechos humanos, prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, anticorrupción y sostenibilidad. Todo ello, en pos de continuar fortaleciendo la concienciación de todas las personas que forman parte de la Empresa, en relación al deber de fiel cumplimiento de las leyes vigentes y de las normas y principios éticos de nuestra sociedad.

El Código de Ética y Conducta no pretende ser un manual exhaustivo que contempla cada una de las posibles situaciones, sino que se trata de una guía de actuación y comportamiento, cuyo objetivo fundamental es ayudar a tomar decisiones en base a los principios y normas aquí expresados. Por tal motivo, es responsabilidad de cada Sujeto Alcanzado ejercer un buen criterio en la aplicación de todos los principios y valores contemplados en este Código en su actuación profesional.

Las reglas de conducta que se desprenden de este Código forman parte del **Programa de Integridad** desarrollado por CBASA CIESA -UTE, facultándose al Responsable Interno designado por la sociedad a desarrollar e implementar cualquier otra norma, política de conducta o procedimiento complementario en pos de velar por el estricto cumplimiento de las directrices emanadas de la Ley 27.401 de la Nación Argentina.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Código de Ética y Conducta es aplicado a CBASA CIESA -UTE, así como a todos sus directivos, empleados y profesionales que trabajan para la Empresa (en adelante, “*Sujetos Alcanzados*”), con independencia de la ubicación geográfica en la que desarrollen su actividad laboral, sin perjuicio del debido respeto para con las leyes y normas de cada jurisdicción.

Los principios y normas establecidos en este Código son, siempre y sin excepción, de obligado cumplimiento para todos los Sujetos Alcanzados, incrementándose la responsabilidad a medida que aumenta el nivel jerárquico de cada sujeto.

El cumplimiento con los principios y reglas aquí establecidas será responsabilidad exclusiva y personal de cada uno de los Sujetos Alcanzados, y una vez difundida la aplicación del presente, no será admisible su transgresión alegando desconocimiento ni obediencia a instrucciones recibidas de un superior jerárquico.

Se espera que los Sujetos Alcanzados además de cumplir el presente CEC, adopten una conducta proactiva frente a eventuales incumplimientos de terceros.

III. VALORES Y PRINCIPIOS

Los valores y principios de actuación de la Empresa, que son promovidos mediante el presente Código, son los siguientes:

- **Confidencialidad:** Tratar la información de los clientes, socios comerciales, accionistas y empleados con la máxima discreción y privacidad.
- **Derechos Humanos:** Velar por el resguardo de los Derechos Humanos en el marco de la actuación de la Empresa, teniendo siempre presente que su principal activo son las personas. En virtud de ello existe el compromiso de cumplir plenamente 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.
- **Ética e Integridad:** Mantener un comportamiento recto y honesto, promoviendo una rigurosa coherencia entre las prácticas empresariales y los valores éticos corporativos.
- **Legalidad:** Desarrollar las actividades comerciales y profesionales cumpliendo estrictamente con la legalidad vigente en cada momento y en cada lugar donde éstas sean llevadas a cabo.
- **Responsabilidad:** Asumir las responsabilidades y actuar conforme a ellas, dirigiendo todo el esfuerzo para cumplir los objetivos propuestos.
- **Responsabilidad social:** Desarrollar sus actividades en forma sostenible y orientada al respeto por el medio ambiente y la sustentabilidad; como asimismo, cooperar con las autoridades y las administraciones públicas de todos los lugares en los que desarrolla sus actividades, trabajando para mejorar el desarrollo de los diferentes sectores en que opera.
- **Seguridad:** Brindar condiciones de trabajo apropiadas en cuanto a la salubridad y seguridad. Exigir un alto nivel de seguridad en los procesos, instalaciones y servicios, prestando especial atención en la protección de los empleados, contratistas, clientes y entorno local.
- **Transparencia:** Difundir información adecuada, fiel, veraz y contrastable, tanto interna como externamente.

El seguimiento de los anteriores valores y principios de actuación constituyen el marco de referencia en el cual la Empresa desea que todos sus miembros desarrollen su actividad profesional. Consecuentemente, todos los Sujetos

Alcanzados debemos ajustar nuestra conducta al estricto cumplimiento de los valores y principios precedentemente mencionados.

IV. PAUTAS DE CONDUCTA

Los valores y principios enunciados precedentemente constituyen la referencia que debe inspirar la conducta de todos los Sujetos Alcanzados y permite definir determinadas pautas concretas de conducta que resultan de cumplimiento obligatorio para todos los Sujetos Alcanzados.

Se reitera que esta normativa no pretende abarcar todas las situaciones posibles que puedan surgir en el ámbito laboral, sino que su objetivo es establecer pautas mínimas de conducta que deben orientar a todos los Sujetos Alcanzados, en su forma de actuar durante el desarrollo de su actividad laboral.

A. Respeto y cumplimiento de la legalidad.

El cumplimiento de la ley y del ordenamiento jurídico en general, es una obligación básica y prioritaria de todos los Sujetos Alcanzados. Todos debemos cumplir con las normas legales vigentes (municipales, provinciales, nacionales y extranjeras aplicables) en cada momento, además de respetar y seguir las políticas propias y los compromisos y obligaciones adoptados por la Empresa en sus reglamentos internos.

B. Ética e integridad.

La Empresa considera que la confianza depositada por nuestros clientes, socios y entorno en el que operamos, es el pilar básico para desarrollar nuestra actividad empresarial y que esta confianza sólo se logra y permanece constante si nos comportamos siempre de manera íntegra y ética. Como consecuencia de ello, constituye una obligación de todos los Sujetos Alcanzados actuar de manera íntegra y ética en todas y cada una de las circunstancias que se presenten en el marco de su ámbito laboral.

C. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Es un objetivo de la Empresa promover un espacio de trabajo libre de acoso e intimidación o de comportamientos ofensivos e inapropiados de cualquier clase, incluyendo explícitamente propuestas o sugerencias sexuales, bromas y conversaciones ofensivas que puedan ofender la dignidad de las personas.

Como consecuencia de lo expuesto, los Sujetos Alcanzados debemos tratarnos con respeto y abstenernos de realizar cualquier conducta agravante o que suponga algún tipo de discriminación por motivos de raza, creencias religiosas, políticas o sindicales, origen nacional o social, género, orientación sexual, estado civil, incapacidad o cualquier otra diferencia personal. Los Sujetos Alcanzados tenemos terminantemente prohibido incurrir en conductas de acoso, abuso de autoridad, amenazas, presiones, asedio moral, ofensa u otra forma de agresividad y hostilidad que propicien un clima de intimidación.

D. Salud y seguridad en el trabajo.

La protección de la salud y la seguridad de nuestros colaboradores en el lugar de trabajo es una alta prioridad de la Empresa. Por ello, existe el compromiso de facilitar a los empleados un entorno y un espacio de trabajo seguro y saludable, mediante la actualización permanente y continuada de las medidas de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la normativa legal vigente aplicable y los acuerdos alcanzados con los representantes sindicales en esta materia.

Es responsabilidad de todos los Sujetos Alcanzados cumplir de forma rigurosa con las normas de salud y seguridad adoptadas por la Empresa. Todos los Sujetos Alcanzados y en especial aquellos que deban hacer uso de equipamientos especiales para el desarrollo de actividades que conlleven algún riesgo especial, son emplazados a divulgar entre sus compañeros y colaboradores los conocimientos específicos y a promover el cumplimiento de las prácticas de prevención de riesgos.

E. Obligaciones y deberes de los Sujetos Alcanzados.

Los Sujetos Alcanzados estamos sujetos a obligaciones y a deberes dentro de nuestro empeño profesional. Nuestras acciones y el modo en que actuamos

inciden de forma directa en la reputación de la Empresa en el mercado y en la sociedad.

Un comportamiento inadecuado o el quebranto de la ley por parte de cualquiera de los Sujetos Alcanzados, puede producir un daño considerable o incluso irreparable a la imagen y reputación de nuestra organización. Es responsabilidad de todos y cada uno de nosotros mantener un comportamiento adecuado para promover la buena imagen y reputación de la Empresa.

Es tarea de todos los Sujetos Alcanzados cumplir las siguientes responsabilidades:

- Cumplir con los principios y normas descritas en este Código.
- Cumplir con las leyes, reglamentos y restantes normas que apliquen a su puesto de trabajo.
- Solicitar consejo y pedir asesoramiento en caso de duda a su superior jerárquico en referencia al cumplimiento de sus obligaciones y del presente Código.
- Participar en las actividades de formación ofrecidas por la Empresa.
- 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 Empresa.

F. Conflicto de intereses.

Los conflictos de intereses surgen cuando entran en colisión los intereses personales de un colaborador, con los intereses de la Empresa. Por ello, todos los Sujetos Alcanzados tenemos la obligación de actuar con lealtad y promover los intereses de la Empresa, evitando incurrir en situaciones de conflicto de intereses reales o potenciales, que pueda surgir por el uso de información o de activos propiedad de la Empresa o que se pueda beneficiar con ellos a terceros. El Sujeto Alcanzado que se vea afectado por un conflicto de interés, por sí, por sus familiares, por su cónyuge o persona con relación afectiva equivalente, por sus tutelados, apoderados o entidades controladas directa o indirectamente, tiene el deber de informar de forma diligente a su superior jerárquico, poniendo a la entera disposición de la Empresa los documentos y aclaraciones necesarios con el fin de adoptar las medidas oportunas en cada circunstancia

concreta, para evitar de este modo que su actuación laboral pueda verse comprometida.

Está terminantemente prohibido que los Sujetos Alcanzados realicen alguna de las siguientes acciones:

- Realizar tareas o trabajos, o prestar servicios idénticos a los que presta la Empresa en sociedades competidoras. No obstante lo anterior, y con anterioridad al inicio de actividades (ver nota¹) remuneradas en otras sociedades, el colaborador deberá notificarlo y podrá obtener permiso (ver nota 2) por escrito.
- Dirigir o ayudar en la dirección o toma de decisiones de sociedades que sean competidoras de la Empresa.
- Adquirir participaciones, directa o indirectamente, de sociedades competidoras de la Sociedad en el caso que dicha participación permita al colaborador ejercer influencia en la administración y dirección de dichas sociedades.
- Utilizar, para su uso personal, sociedades con las que se tenga relación comercial como consecuencia de su actividad profesional en la Empresa, si de dicha relación pudiera derivar cualquier tipo de ventaja o beneficio para el uso personal. Esto es especialmente aplicable en el caso de los colaboradores que por su actividad profesional en la Empresa pudieran ejercer una influencia significativa, directa o indirectamente, en la concesión de una operación o en la firma de un contrato con la Empresa.

G. Responsabilidad de los Órganos de Dirección y Supervisión

La cultura de ética e integridad que la Empresa desea fomentar en el seno de la organización debe comenzar en los Órganos de Dirección.

Como consecuencia de ello, los directivos y gerentes de las diferentes áreas, además de tener el deber de conocer y cumplir con las leyes aplicables y con las normativas internas de la Empresa sobre la materia, deben ganarse el

¹ No es necesario comunicar actividades puntuales y no recurrentes, ponencias, conferencias, u otras actividades diferentes de las prestadas habitualmente por el colaborador para la Empresa.

² El permiso puede no concederse si las actividades suponen un ataque a los intereses de la Empresa. Asimismo, se podrá revocar un permiso concedido con anterioridad en el caso de que hayan variado las condiciones originales de la concesión y supongan un perjuicio de los intereses de la Empresa.

respeto de sus colaboradores mostrando un comportamiento personal y profesional ético, íntegro, honesto y de respeto mutuo, y deben liderar su unidad dando ejemplo.

Además, como responsables de sus colaboradores, son responsables de la organización y supervisión, y deben asegurarse de que todos los empleados reciben la información y la formación adecuada para cumplir y respetar las normas a las que están sujetos de acuerdo a su puesto laboral.

Además de las obligaciones contenidas en el presente código, los directivos y gerentes, tienen además las siguientes obligaciones:

- En los procesos de selección de personal, deben seleccionar a sus colaboradores en base a sus méritos y cualificaciones personales y profesionales, y en base a su idoneidad para el desempeño laboral.
- Proporcionar las instrucciones a sus colaboradores, debiendo ser claras, precisas y vinculantes, especialmente en lo referido al cumplimiento de las leyes y normas.
- Supervisar y controlar en forma continua el cumplimiento de la ley por parte de sus colaboradores.
- Comunicar de forma clara e inequívoca a sus colaboradores la importancia de actuar con ética e integridad en la actividad profesional diaria. Del mismo modo, deben transmitir con idéntica claridad y rotundidad, que cualquier quebranto de la ley es inaceptable e intolerable, y que la organización no dudará en aplicar todas las medidas sancionadoras disponibles.

La responsabilidad de supervisión y control de los directivos y gerentes, en ningún caso o circunstancia, exime a los restantes Sujetos Obligados de su propia responsabilidad en el deber de cumplimiento de las leyes y normas vigentes adoptadas por la Empresa.

H. Transparencia en la Información

En la Empresa creemos en la importancia de ser transparentes con la información que enviamos al mercado; en nuestra aspiración de obtener la máxima confianza por parte de nuestros clientes, proveedores, socios comerciales, inversores, organismos reguladores y demás partes interesadas, tenemos el deber de ofrecer información veraz y completa, que refleje

adecuadamente la imagen fiel de la situación económica, financiera y patrimonial de nuestra organización, así como el resultado de las operaciones, de conformidad con el marco normativo aplicable, y en particular, con los principios y criterios contables contenidos vigentes.

Como consecuencia de lo expuesto, todos los Sujetos Alcanzados y en particular aquellos cuya actividad profesional habitual sea la de elaborar información económico financiera, de manera directa o indirecta, tienen la obligación de asegurar que los libros, documentos e informes son completos, precisos, reflejan de forma honesta todas las operaciones –tanto ingresos como gastos- y que se realizan aplicando los principios y prácticas de contabilidad admitidos.

I. Confidencialidad y protección de la información

En la Empresa consideramos que la información en cualquier soporte, físico, electrónico o grabaciones de vídeo de las cámaras de seguridad, es un activo muy valioso y fundamental en el desarrollo de nuestras actividades profesionales y empresariales; es por esto, que se ha implementado una política de protección y seguridad de la información, con el objetivo de salvaguardar la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la misma, y evitar así riesgos de manipulación, pérdida, destrucción o fuga de la información, ya sea de forma intencionada o accidental, y tanto si el riesgo es interno como externo a la Empresa.

Toda la información que no sea pública, y que pertenezca a la Empresa o haya sido confiada a la Empresa por clientes, proveedores, agentes y colaboradores externos, consultores y terceros en general, tiene la consideración, con carácter general, de **información privada y confidencial**. En caso de duda, toda información debe presumirse de uso restringido.

Todos los Sujetos Alcanzados, tenemos el deber y la obligación de mantener el secreto profesional sobre aquella información a la que hayamos tenido acceso en el desarrollo de nuestra actividad laboral, de acuerdo con los requisitos legales y contractuales. Dichos deberes y obligaciones son extensibles a las empresas que nos prestan servicios y a las que les facilitamos información;

debemos exigirles que protejan la privacidad y confidencialidad de dicha información.

Revelar información privada y confidencial a terceros -con la excepción de los requerimientos de los tribunales de justicia y otras autoridades competentes, que deberán contestarse a través de los canales y circuitos establecidos a tal efecto- contraviene el espíritu del presente Código.

Ningún Sujeto Alcanzado podrá comentar o dar información sobre la organización, aunque sea de carácter general, en conferencias, simposios, artículos, entrevistas, foros de internet, etc. sin la autorización específica para ello. El envío de comunicaciones y, en especial, de publicidad a clientes o terceros en general, deberá realizarse siguiendo los circuitos definidos.

Se considera, a modo de ejemplo, información privada y confidencial, y que debe ser objeto de las especiales medidas de protección y secreto profesional la siguiente:

- Informaciones de carácter personal de los empleados y clientes, y con especial importancia, aquellos relacionados con la salud.
- Información concerniente a la Empresa, como por ejemplo precio de los servicios, volumen de ventas, beneficios, posicionamiento en mercados, datos de clientes o cualquier otra información relativa al negocio y que pueda ser utilizada por nuestros competidores; excepto en aquellos casos particulares en que sea necesario y se cuente con la autorización correspondiente.
- Información sobre la fabricación o investigación y desarrollo.
- Cifras y datos de los reportes internos.

La obligación del secreto profesional sobre la información privada y confidencial tiene duración indefinida, es decir, debe mantenerse incluso una vez finalizada la relación laboral, ya que su publicación podría causar un perjuicio a la Empresa, con independencia de cuando se realizare. Indudablemente, el Sujeto Alcanzado cuya relación laboral haya cesado, tiene la obligación de devolver toda la información de carácter privado y confidencial que haya obtenido en el desarrollo de su actividad profesional en la Empresa, incluyendo, a estos efectos, cualquier tipo de documentación y dispositivos de almacenamiento.

J. Protección y buen uso de los bienes.

En las oficinas y otras instalaciones de la Empresa hay muchos dispositivos y equipos, como teléfonos, fotocopadoras, computadoras, software, Internet/Intranet, máquinas y otras herramientas, incluyendo sistemas de e-mail y servidores, que están a disposición de todos los Sujetos Alcanzados y que son necesarios para el desempeño de las actividades laborales. Éstos deben ser únicamente utilizados para la actividad de la Empresa y no para uso personal o extra profesional y/o el ejercicio de actividades que no estén directamente relacionadas con el interés de la Empresa.

Está especialmente prohibido el uso de bienes para realizar actividades ilegales, que produzcan un perjuicio a la imagen de la Empresa, o que generen incrementos significativos de costos y es responsabilidad de todos los Sujetos Alcanzados la protección, uso adecuado y salvaguarda de aquellos bienes entregados.

Bajo ningún concepto, un colaborador está autorizado a almacenar o enviar información, mediante los sistemas y redes propiedad de la Empresa, que incite al odio racial, a la violencia o a cualquier acto delictivo, o cuyo contenido pueda constituir una ofensa sexual. Asimismo, está explícitamente prohibido realizar grabaciones o reproducciones de video o audio, o realizar cualquier otro tipo de registro mediante equipos o instalaciones de la Empresa, si no es con el consentimiento del superior jerárquico y en el marco de la actividad profesional que se desarrolla en la Empresa.

Para asegurar el buen funcionamiento de los sistemas de información, y para evitar cualquier tipo de abuso o causar daños y perjuicios a la organización, la Empresa se reserva el derecho de monitorizar y analizar el modo en que los Sujetos Alcanzados utilizan sus activos, respetando, siempre y en todo caso, los derechos individuales de las personas, considerados en las normas vigentes.

K. Competencia leal y defensa de la competencia.

La Empresa tiene el compromiso de competir en los mercados de forma íntegra, leal y honesta, impulsando la libre competencia que redundará en

beneficios para los consumidores y usuarios, y por lo tanto en la sociedad. Para ello, todos los Sujetos Alcanzados están obligados a desarrollar su actividad en el marco del cumplimiento de las reglas de leal competencia, comprometiéndose a no realizar actos de publicidad engañosa de la actividad de la Empresa y a evitar cualquier tipo de conducta que pueda constituir un abuso de mercado o restricción a la libre competencia.

Además, la Empresa obliga a los Sujetos Alcanzados a no obtener o aceptar de terceros información de la competencia obtenida de modo ilícito, y en concreto, mediante espionaje industrial, soborno, robo o interceptación de las comunicaciones por cualquier medio, así como a no difundir de manera consciente e intencionada información falsa sobre los competidores de la Empresa o sus productos o servicios.

En este sentido, los Sujetos Alcanzados están obligados a cumplir todas las disposiciones que resulten aplicables de la Ley de Defensa de la Competencia (Ley 25.156), la Ley de Defensa del Consumidor (Ley 24.240) y normas complementarias.

L. Relaciones con nuestros clientes, proveedores y otros socios comerciales.

La Empresa está comprometida con la calidad y la excelencia, para lo cual nos esforzamos al máximo para no cometer errores y, cuando los cometemos, tratamos de remediarlos en la medida de lo posible.

Cuando trabajamos con **nuestros proveedores** esperamos que éstos compartan nuestros objetivos de calidad y excelencia, por eso, los procesos de selección se desarrollan con transparencia e imparcialidad, aplicando siempre criterios de calidad y costo, y evitando conflictos de interés personales entre los Sujetos Alcanzados y la Empresa. Se admite como única excepción a estos lineamientos, el caso de aquellos proveedores que debido a su larga e intachable trayectoria trabajando con la Empresa (como por ejemplo aquellos que nos acompañaron en el inicio de nuestras actividades) merezcan un trato preferencial.

Además, también se espera que los proveedores compartan nuestros valores y principios fundamentales de actuación, y que cumplan con la legalidad vigente.

Todos los Sujetos Alcanzados tenemos el deber de fomentar el cumplimiento de este Código entre nuestros proveedores.

En las relaciones de colaboración en negocios comunes con **nuestros socios comerciales**, mantendremos una actitud de respeto, honestidad y confianza, compartiendo de forma transparente información, conocimientos y experiencias para desarrollar y alcanzar objetivos comunes, que nos proporcionen un beneficio mutuo. Por este motivo, debemos velar porque los empleados de esas empresas apliquen en su desempeño profesional los mismos valores y principios éticos que se promueven en este Código.

Por último, y en el supuesto que la Empresa en el futuro comience a desarrollar una actividad en virtud de la cual ofrezca productos o servicios a terceros, asumimos desde ya el compromiso de brindarlos con mayor calidad y con un alto valor agregado.

M. Relación con gobiernos y autoridades públicas: contratación con el Sector Público.

La Empresa 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. Estamos comprometidos con el fiel cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables y, muy especialmente, con aquellas que prohíben cualquier tipo de actuación tendente a influir en la autoridad de los funcionarios públicos.

Asimismo, debemos asegurar una total transparencia en cualquier información que se presente o envíe a un organismo público, y en particular, cerciorándonos que las declaraciones y liquidaciones de impuestos son veraces e íntegras. En este sentido, los Sujetos Alcanzados nos comprometemos a no obstaculizar en ningún caso las peticiones de información o inspecciones que los funcionarios públicos u organismos de supervisión y regulación lleven a cabo en el ejercicio legítimo de sus facultades, de conformidad con la legislación vigente; y en especial, cumpliremos debidamente con las resoluciones administrativas y judiciales firmes, de carácter ejecutivo. Para asegurar un correcto cumplimiento de dichas responsabilidades, cualquier

solicitud de información, inspección o ejecución de resolución deberá ser comunicada por el colaborador que la reciba siguiendo los circuitos establecidos para ello.

N. Medidas anticorrupción: ofrecer y conceder, exigir y aceptar beneficios, ventajas, regalos u obsequios.

Desde la Empresa defendemos la honestidad del comercio y la transparencia de los mercados mediante la competencia justa, rechazando cualquier práctica corrupta. Competimos en base a la calidad de nuestros productos y servicios; nunca ofreciendo a terceros -clientes, proveedores, consultores, competidores o autoridades- beneficios o ventajas que sean inapropiados y cuyo objetivo sea la obtención de una posición ventajosa o improcedente en una transacción comercial o en el mercado, en general.

Los activos de la Empresa no pueden utilizarse para intentar influir en la voluntad del receptor de los mismos. En consecuencia, los Sujetos Alcanzados tienen prohibido ofrecer, prometer, garantizar, entregar o autorizar la entrega de sobornos, ya sea mediante la entrega de dinero o de cualquier otro tipo de beneficio, ventaja o favor, de forma directa o indirecta -mediante consultores, agentes, socios o intermediarios en general- a clientes, proveedores, socios comerciales, funcionarios públicos o cualquier otra persona o entidad con la que la Empresa mantenga o pueda mantener relaciones de cualquier tipo.

Igualmente, queda totalmente prohibido a todos los Sujetos Alcanzados exigir, solicitar, aceptar, obtener o recibir sobornos o promesas de en forma de dinero u otro tipo de beneficio, ventaja o favor de cualquier persona o entidad, que pudieran influir de algún modo en su objetividad e imparcialidad o influir en sus decisiones profesionales.

Adicionalmente, en los casos en los que la Empresa trabaje con consultores, agentes, intermediarios o socios comerciales, es preciso que éstos conozcan los valores y principios éticos de la Empresa en relación a las prácticas anticorrupción, así como las normas, y se sometan a ellas. Además, es responsabilidad de quien sea el encargado de firmar contratos de colaboración, evaluar previamente no solo la idoneidad profesional de dichos terceros, sino que también su reputación. En este sentido, se deberá contemplar la inclusión

de cláusulas específicas y apropiadas en los mencionados contratos, con el objetivo de proteger a la Empresa.

Regalos, obsequios y atenciones.

Los Sujetos Alcanzados, por razón del cargo que ocupen o el trabajo que realicen en la Empresa, no podrán aceptar regalos, atenciones, servicios o cualquier otra clase de favor de cualquier persona o entidad, que puedan afectar su objetividad o influir en una relación comercial, profesional o administrativa.

Asimismo, no podrán hacer directa o indirectamente obsequios, regalos o promesas a ninguna persona y/o entidad que mantenga o pueda mantener una relación comercial, profesional o administrativa con la Empresa, que no se consideren propios del curso normal de los negocios y siempre que estén permitidos por ley, por las propias normas y procedimientos del beneficiario o por los procedimientos de su unidad. Se encuentra terminantemente prohibida la entrega de regalos, incentivos, o beneficios de cualquier tipo en un esfuerzo por influenciar en decisiones de cualquier índole por parte del beneficiario.

No deberán solicitar ni recibir regalos a título personal de terceros que tengan o intenten hacer negocios con la Empresa.

Recepción de Regalos:

Se deberá informar al Responsable Interno todo obsequio cuyo valor de mercado supere los 100 (cien) dólares estadounidenses o su equivalente en pesos argentinos o que no sean meros artículos promocionales con el logotipo o nombre de la compañía (ejemplo: lapiceras, relojes, camisetas con logotipos, pequeña canasta de regalo para las fiestas). El Responsable Interno, a su leal saber y entender resolverá sobre el destino de dichos obsequios, pudiendo determinar su devolución inmediata.

Asimismo, las invitaciones recibidas para participar en eventos de negocios, convenciones, conferencias, presentaciones comerciales o cursos técnicos, deben estar autorizadas por el nivel jerárquico superior.

Entrega de Regalos:

Para el caso que se decida realizar regalos empresariales o de negocios, éstos deben estar autorizados previamente mediante el procedimiento que prevea la Empresa. Y el mismo necesariamente debe estar autorizado por el gerente o del área cuando supere el valor de mercado de 100 (cien) dólares estadounidenses o su equivalente en pesos argentinos.

Bajo ninguna circunstancia se podrá dar o aceptar dinero o bienes asimilables ni fácilmente convertibles en dinero.

Los gerentes de cada área han de asegurar la oportuna difusión de estos criterios entre sus clientes y proveedores.

Ñ. Patrocinio, donaciones y contribuciones a organizaciones políticas y sindicales.

Patrocinar es contribuir con dinero o en especie a un evento organizado por terceros, con el fin de lograr una contraprestación en forma de publicidad de la Empresa. Es contrario a los valores y principio éticos de la Empresa, utilizar el patrocinio para obtener ventajas competitivas ilegítimas e ilegales, o apoyar actos o eventos cuyo fin sea incompatible con los mismos, o que pudieran dañar la imagen de la organización. Además, los acuerdos de patrocinio deben quedar reflejados en un contrato escrito, donde de forma clara quede constancia de las contraprestaciones de dichos acuerdos para la Empresa.

La Empresa está comprometida con la sociedad, y por ello realiza donaciones con fines sociales y humanitarios. Para asegurar el buen destino y uso de las donaciones, es preciso que todas las donaciones que realicemos sean absolutamente transparentes, quedando siempre claro quién es el receptor último de dichas donaciones y cuál es el objetivo de las mismas. Está prohibido realizar donaciones a personas, entidades u organizaciones cuyos objetivos sean incompatibles con los valores y principios éticos de la Empresa, o que pudieran dañar su buena imagen y reputación.

O. Medidas de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

El blanqueo de capitales consiste en disimular el origen y la naturaleza del dinero procedente de actividades ilícitas o criminales -tales como el terrorismo, la prostitución, el narcotráfico, el tráfico ilegal de armas y en general cualquier tipo de actividad basada en el fraude, los sobornos o la extorsión- mediante la integración del “dinero sucio” en el flujo comercial, de forma que parezca legítimo o su verdadero origen o propietario no pueda ser identificado.

Es objetivo y voluntad de la Empresa desarrollar negocios y realizar actividades comerciales con clientes, proveedores, consultores y socios comerciales de confianza, que no estén implicados en actividades ilegales o cuyos fondos provengan de fuentes ilegítimas.

Desde la Empresa ***no facilitamos el blanqueo de dinero ni la financiación de actividades terroristas***. Por este motivo, colaboramos con las autoridades competentes, en la lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación de actividades terroristas, aportando toda la información que nos soliciten de acuerdo con las normas y reglamentaciones legales vigentes en la materia.

P. Responsabilidad Social Empresaria.

La Empresa está comprometida con la sociedad y el entorno en el cual desarrolla su actividad. En este sentido, la Empresa realiza diversas actuaciones encaminadas a generar riqueza social y a mejorar la calidad de vida de nuestro entorno.

Los directivos, gerentes y responsables de área deberán realizar los mejores esfuerzos para fomentar participar en forma activa de los restantes Sujetos Alcanzados en todas aquellas actividades destinadas a mejorar nuestro entorno y el bienestar social de todos.

Asimismo, la Empresa considera fundamental el respeto, la protección y la conservación del medioambiente, y es por ello que se esfuerza a través del compromiso de todos los Sujetos Alcanzados en continuar mejorando su comportamiento medioambiental y en desarrollar sus actividades de forma respetuosa y sostenible con el medioambiente.

V. RESPONSABLE INTERNO

Con el objetivo de velar por el buen cumplimiento de los valores y principios éticos del presente CEC, como asimismo de todos los contenidos del Programa de Integridad de la Empresa, se ha decidido designar a un Responsable Interno del Programa de Integridad (en adelante, “*Responsable Interno*”).

El Responsable Interno deberá ser designado por el Directorio de la Empresa.

La remoción del Responsable Interno también se resolverá mediante decisión del Directorio, el cual deberá designar a su sucesor en el mismo acto en que se resuelva la remoción del antecedente.

Las funciones y responsabilidades del Responsable Interno son las siguientes:

- Promover la difusión y el conocimiento del contenido del presente Código entre todos los Sujetos Alcanzados, desarrollando los programas de formación que fueren necesarios.
- Supervisar el contenido del Código de Ética y Conducta, y en su caso, proponer modificaciones, recomendaciones y en su caso actualizaciones del mismo, al Directorio de la Empresa.
- Ser el intérprete del contenido del Código de Ética y Conducta.
- Canalizar las dudas y las denuncias en relación al contenido del presente Código.
- Establecer los planes de prevención necesarios para hacer cumplir el contenido del Código de Conducta y Conducta.
- Supervisar el cumplimiento de las normas del Código de Ética y Conducta, y en caso de comprobar incumplimientos, proponer las sanciones disciplinarias y las medidas judiciales que estime corresponder.
- Realizar el monitoreo y evaluación continua de la efectividad del Programa de Integridad.
- Desarrollar e implementar medidas y aspectos complementarios del Programa de Integridad de la Empresa, promover su conocimiento y supervisar su cumplimiento.

- Promover la implementación de Programas de Integridad en las Sociedades Participadas (Sociedades en las que Casino Buenos Aires S.A. sea accionista) acordes a los principios y valores expuestos en el presente Código.
- Ante supuestos de transformación y adquisiciones societarias, implementar un programa de debida diligencia para la verificación de irregularidades, de hechos ilícitos o de la existencia de vulnerabilidades en las personas jurídicas involucradas.

El Responsable Interno estará dotado de la autoridad y de los medios necesarios para implementar y hacer cumplir las medidas de control interno que se consideren necesarias y adecuadas para lograr los objetivos previstos en el presente Código.

El Responsable Interno asimismo podrá resolver la formación de un Comité de Ética, con el cual podrá compartir o bien podrá delegar las funciones y responsabilidades que considere menester.

VI. OBLIGATORIEDAD

Todos los Sujetos Alcanzados tienen el deber y la obligación de cumplir con los valores y principios éticos de este Código, así como con todas las normas que de él se deriven.

La empresa velará por la no aplicación de ningún tipo de castigo o represalia sobre ningún colaborador que, actuando con integridad, lealtad y de buena fe, haya denunciado ante el Comité de Ética cualquier comportamiento contrario a los valores y principios éticos reflejados en este CEC.

Los Sujetos Alcanzados que estén envueltos en alguna investigación o proceso judicial, que pueda afectar de algún modo a sus deberes y obligaciones hacia la Empresa, o que pueda poner en peligro su buena imagen y reputación, deberán comunicarlo diligentemente a sus superiores jerárquicos inmediatos y/o al Comité de Ética, salvo que la ley lo prohíba explícitamente.

Además, todos los Sujetos Alcanzados se comprometen a cooperar de forma activa y diligente en el transcurso de cualquier investigación o auditoría interna o externa.

El presente CEC, deberá estar siempre actualizado y disponible en todas las dependencias de la Empresa, para todos los Sujetos Alcanzados.

VII. CANAL DE DENUNCIAS

Con el objeto de fomentar el cumplimiento de la legalidad y las normas establecidas en el presente CEC, se establece la creación de un canal de denuncia de irregularidades (en adelante, “*Canal de Línea Ética*” o “*CLE*”) al cual podrán dirigirse, tanto los Sujetos Alcanzados, como terceros, para comunicar de forma confidencial las irregularidades de potencial trascendencia, o las conductas que adviertan en el seno de la Empresa, que puedan implicar la comisión de algún acto contrario a la legalidad o a las normas de actuación del *CEC*.

Transparencia y confidencialidad

La Empresa garantiza la confidencialidad de las personas que procedan a presentar algún tipo de comunicación, garantizando asimismo la transparencia en la gestión del propio canal.

La identidad de la persona que comunique una actuación anómala a través del *canal de línea ética* tendrá la consideración de información confidencial y, por tanto, no será comunicada sin su consentimiento al denunciado, garantizando la reserva de la identidad del denunciante y evitando cualquier tipo de respuesta hacia el denunciante por parte del denunciado como consecuencia de la denuncia.

La Empresa se compromete a no adoptar ninguna forma de represalia, directa o indirecta, contra los Sujetos Alcanzados que hubieran comunicado a través del *canal de línea ética*, cualquiera de las irregularidades ya referidas.

Canalización de los comunicados

A los efectos de gestionar los comunicados que puedan presentarse, se ha habilitado expresamente la dirección de correo electrónico denuncias@cbasaciesa.com.ar a la que deberán remitirse los escritos de denuncia.

Contenido de los comunicados

Los escritos de comunicación, que no están sometidos a ningún modelo preestablecido, deberán contener, necesariamente, la siguiente información:

- a) Identificación completa del comunicante, con sus datos de contacto.
- b) Irregularidad denunciada, con mención detallada de las circunstancias de la misma y acompañando, en la medida de lo posible, soporte documental o indicación de las pruebas o evidencias de las que se dispone.
- c) Identificación de los responsables directos de la irregularidad, en caso de ser conocidos.

Gestión del Canal de Línea Ética

El CLE estará gestionado por el Responsable Interno. A la vista de los hechos denunciados, el Responsable Interno adoptará las medidas que considere oportunas, pudiendo encargar parte de la investigación de los hechos o actuaciones denunciados a otras áreas o departamentos diferentes, cuando lo estime conveniente.

Como resultado del análisis e investigación realizada, el Responsable Interno le dará a la denuncia el curso que considere oportuno, atendiendo a la naturaleza de los hechos comunicados, a los efectos de que por el órgano que corresponda se tomen las medidas que sean pertinentes, del tipo que sea, con las consecuencias inherentes a las mismas.

VIII. SANCIONES ANTE INCLUMPLIMIENTOS

El incumplimiento de lo dispuesto en el presente Código se considerará una falta laboral o bien un incumplimiento contractual, según sea el caso, cuya gravedad se determinará valorando los hechos y sus consecuencias, el nivel de

responsabilidad del sujeto que cometió el incumplimiento y la reincidencia del mismo en este tipo de conductas.

Cada incumplimiento que sea comprobado por la Empresa traerá aparejada la aplicación de sanciones que ameriten los hechos de que se traten, pudiendo dar lugar a la finalización de la relación laboral o contractual y la promoción de las acciones legales que pudieren corresponder.

IX. INQUIETUDES Y CONSULTAS

Ante cualquier inquietud que pueda surgir en relación a la interpretación del presente Código, así como la aplicación práctica del mismo, deberá consultarse al superior jerárquico inmediato o bien al Responsable Interno o al departamento legal de la empresa.

X. VIGENCIA

Las normas que emanan del presente CEC serán operativas y en consecuencia obligatorias para todos los Sujetos Alcanzado a partir del 20 de marzo de 2018; resultando de cumplimiento obligatorio hasta tanto no sea dictado un nuevo Código en su reemplazo.