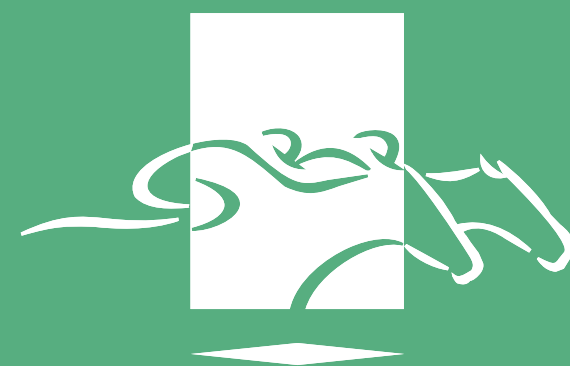


# ***CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA***

## **2024**



**HIPÓDROMO  
DE PALERMO**

# CONTENIDO

1 **Carta del Presidente**

2 **Objetivo del Código de ética y conducta**

3 **Nuestra Misión, Visión y Valores**

4 **Compliance**

5 **Comité de Ética y Compliance**

6 **Cumplimiento del Código**

**A.** Sanciones por incumplimiento

7 **Canales de denuncia**

8 **Pautas de conducta**

**A.** Ambiente de trabajo

**B.** Relaciones con la comunidad

**C.** Juego Responsable

**D.** Estrategia de sustentabilidad: ambiente y bienestar animal

**E.** Uso de activos y recursos tecnológicos

**F.** Derechos de propiedad intelectual

**G.** Confidencialidad de la información

**H.** Seguridad

**I.** Divulgaciones, tratos con la prensa y/o medios de comunicación

**J.** Conflicto de intereses

**K.** Participaciones a eventos, invitaciones, obsequios y hospitalidades

**L.** Deber de no concurrencia

**M.** Soborno y corrupción

**N.** Prevención y control de lavado de activos y financiamiento del terrorismo

**O.** Ambiente de control

9 **Seguimiento y actualización del Código**



# 1. CARTA DEL PRESIDENTE

Quienes somos parte del Hipódromo Argentino de Palermo S.A. (HAPSA) estamos convencidos de que **el trabajo con propósito, valores y transparencia** construyen el mejor camino hacia un **negocio sostenible y responsable** en la comunidad de la que somos parte.

El propósito de este Código de ética y conducta es compartir con nuestros colaboradores —aliados estratégicos— y la sociedad en general los **estándares y principios que definen nuestra forma de tomar decisiones y trabajar** en las distintas aristas de la industria del entretenimiento. Las **pautas de comportamiento** que aquí se presentan están alineadas a la legislación vigente, forman parte de la cultura de trabajo de HAPSA y guían el desarrollo de nuestra tarea diaria.

Nuestro compromiso fundamental es con la **gestión abierta y transparente**, que pondera al capital humano como eje estratégico del negocio. Poner a las personas en el centro nos permite construir un vínculo íntegro de confianza, lealtad y honestidad entre accionistas, colaboradores, proveedores, clientes y actores de la sociedad civil. **Ser coherentes entre lo que pensamos, decimos y hacemos** es el elemento fundacional de nuestra fuerza competitiva.

Es por eso que, una vez más, nos desafío a alcanzar nuestro gran propósito común: **Ofrecer experiencias únicas de diversión al mundo, desde el corazón de Buenos Aires**, con responsabilidad y un apego irrenunciable a los estándares éticos que contiene el presente código.



A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Federico De Achával'. The signature is fluid and cursive.

**Federico De Achával**

*Presidente del Hipódromo de Palermo*

## 2. OBJETIVO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

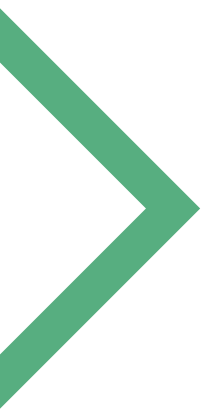
El presente **Código de ética y conducta** refleja la posición del Hipódromo de Palermo S. A. (HAPSA) respecto de la ética profesional y de los límites dentro de los cuales se debe actuar en el ámbito de la Compañía, sin excepción alguna; así como también, las pautas exigidas por los arts. 8 inc. s), 10 inc. e) y 20 de la Resolución UIF N.º 194/2023.

Estamos convencidos de que nuestras acciones producen efectos sobre todos aquellos con los que nos relacionamos; y es por esto que, para nosotros los aspectos éticos tienen una importancia altamente significativa. Siempre debemos actuar con integridad y con el ejemplo.

Asimismo, consideramos que es necesario preservar los activos intangibles del Hipódromo: nuestra reputación e imagen, nuestro capital humano, nuestras relaciones con los públicos de interés, nuestra responsabilidad social corporativa, así como también la inteligencia competitiva, los conocimientos acumulados y

su gestión, la capacidad de innovar y evolucionar, entre otros.

En este sentido, es importante que todos los que conformamos HAPSA tengamos claridad sobre cuál es el comportamiento que se espera de nosotros. Por lo que la finalidad de este código es ayudar al personal del Hipódromo Argentino de Palermo como así también a Hipódromo Argentino de Palermo S.A – Casino Club S.A – UT (HAPSA-CCSA-UT), así como a todo tercero que se relacione con la Compañía (contratistas, subcontratistas, proveedores, accionistas, clientes y terceros en general) a adoptar las decisiones apropiadas: respetando los valores de la Compañía, asumiendo un compromiso indelegable de respeto por la legislación vigente, para actuar con honestidad, lealtad, transparencia y ajustados al cumplimiento de las normas y de los procedimientos internos.



# 3. NUESTRA MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

En HAPSA alineamos nuestros objetivos de trabajo en una gran misión compartida, alineada a una visión a largo plazo y un conjunto de valores que guían nuestra tarea diaria.



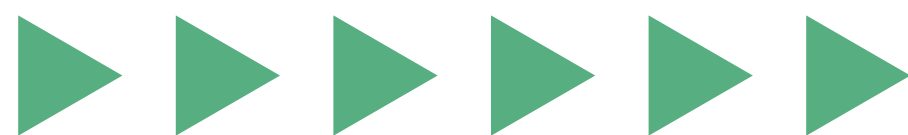
**MISIÓN**  
Divertir.



**VISIÓN**  
Entretener al mundo,  
desde el corazón de Buenos Aires.



# VALORES



## **Honestidad**

Trabajamos en un ambiente de plena confianza, con personas sinceras, siendo coherentes entre lo que pensamos, decimos y hacemos.



## **Lealtad**

Nos esforzamos por cultivar la lealtad entre nuestros colaboradores y equipos de trabajo, poniendo a las personas en el centro de las decisiones, como filosofía de nuestra cultura empresarial.



## **Profesionalismo**

Somos especialistas en lo que hacemos, buscamos la excelencia a través del aprendizaje y la actualización constante, siendo competitivos.



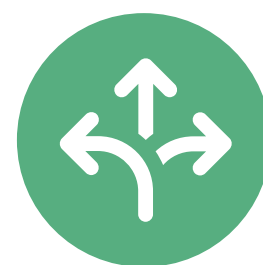
## **Pasión por lo que hacemos**

Disfrutamos lo que hacemos, nos desafiamos y vamos siempre por esa milla extra.



## **Sostenibilidad**

Somos conscientes del deber por conservar y proteger nuestro ambiente y comunidad, creando impactos positivos en pos de las futuras generaciones, privilegiando el talento y las competencias favoreciendo la igualdad de oportunidades.



## **Flexibilidad**

Nos adaptamos a las diferentes situaciones y contextos dinámicos, respetando y valorando los aportes de las distintas generaciones.

# 4. COMPLIANCE

Desde HAPSA entendemos que es vital para la Compañía la existencia de *Compliance* —o cumplimiento normativo—, por lo que desde el Directorio se adoptó el compromiso institucional y se dispusieron medidas para concientizar al personal sobre la importancia de identificar, prevenir y reportar de manera oportuna operaciones que violen la legislación vigente, la normativa interna y/o procedimientos internos.

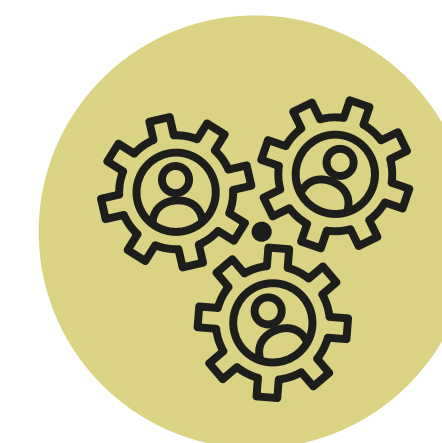
Además, para asegurar que se cumplan los compromisos que se detallan en este código, creamos una estructura organizacional que permita difundir adecuadamente nuestros valores, educar a todos los que forman parte de la empresa y a terceros con los que nos relacionamos así como gestionar profesionalmente todas las consultas y denuncias que se reciban.

## Las obligaciones de *compliance* son:

- ◆ **internas:** códigos, normas y procedimientos, protocolos, estatutos, entre otros; y
- ◆ **externas:** normativa legal vigente (leyes, decretos, resoluciones, etc.).

Asimismo, designamos un **Compliance Officer** (responsable interno), facilitador entre las áreas y la Dirección que se encargará de consensuar alternativas válidas para cumplir con las obligaciones de *compliance*.

Es por esto que adoptamos el criterio de ***compliance transversal***: planes de cumplimiento por área, siendo los gerentes de área, los responsables primarios de eventuales incumplimientos.



## **COMPLIANCE OFFICER**

Responsable interno de supervisar el cumplimiento normativo y administrar los posibles conflictos que se den dentro de la Compañía.

# 5. COMITÉ DE ÉTICA Y COMPLIANCE

Creemos un Comité de Ética y Compliance, integrado por el Compliance Officer y por los Gerentes de Recursos Humanos y Administración y Finanzas.

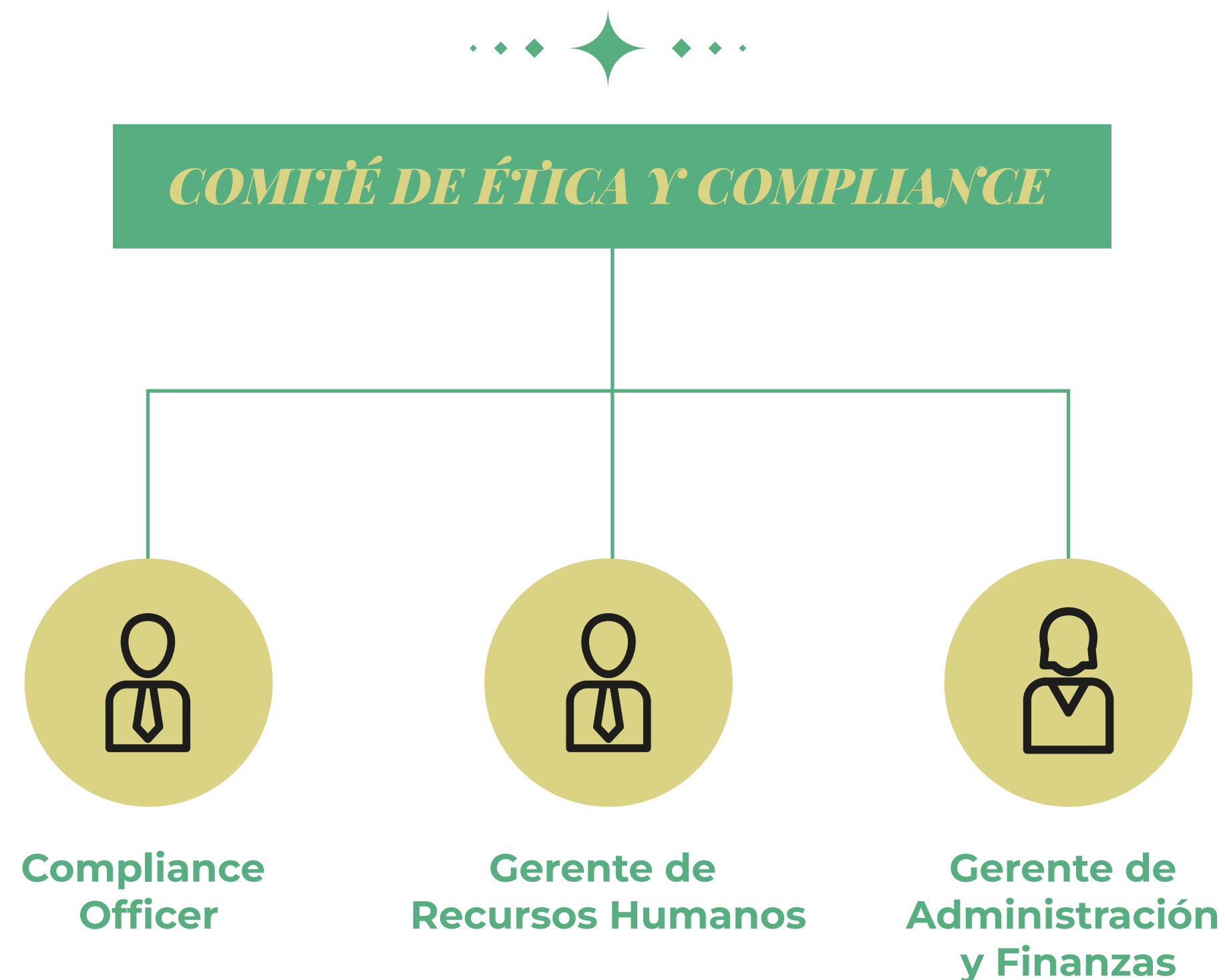
## Sus funciones principales son velar:

- ◆ por la actualización del presente código, ante contextos cada vez más cambiantes, y
- ◆ por su efectiva difusión y cumplimiento entre colaboradores de HAPSA.

Asimismo, el Comité de Ética y Compliance tiene entre sus facultades dirimir las controversias que se susciten, requerir y/o autorizar la aplicación de eventuales sanciones ante incumplimientos, recibir y dar pronta solución a las denuncias que ingresen por los distintos canales habilitados.

Además, es competencia del Comité garantizar el trato justo y equitativo ante una denuncia, prevenir todo tipo de represalias para los denunciantes y actuar en consecuencia de los hechos denunciados.

Como Compañía nos interesa que todos los que forman parte del Hipódromo entiendan muy bien este código, por lo que todas las dudas o consultas siempre son valoradas, en un ambiente de plena libertad y confianza, y sin temor a sufrir algún perjuicio o represalia.





# 6. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

La aplicación de este código es de carácter **obligatorio** en todo el ámbito del Hipódromo de Palermo. Esta responsabilidad es personal e indelegable para todo el personal de Hipódromo Argentino de Palermo y HAPSA-CCSA-UT, así como para todo tercero en tanto se relacione con la Compañía (contratistas, subcontratistas, proveedores, accionistas, clientes y terceros en general).

Todos tenemos el **deber de informar** sin dilación, al superior inmediato y éste, al Compliance Officer, sobre situaciones que atenten contra el Código de ética y conducta, la legislación vigente y/o las normativas internas. Ante estos casos, es necesario adoptar una actitud proactiva y de colaboración con la investigación, evitando la tolerancia pasiva frente a posibles desvíos.

**Quien se enfrente a un dilema ético en el ámbito laboral, deberá plantearse las siguientes preguntas, buscando una respuesta antes de actuar:**

- ◆ **¿Esta decisión se ajusta a las leyes, a las normas y a los procedimientos internos?**
- ◆ **¿Estoy autorizado a hacerlo?**
- ◆ **¿Es lo que corresponde hacer? ¿Es la decisión más adecuada?**
- ◆ **¿La decisión cumple con la letra y espíritu del Código de ética y conducta?**
- ◆ **Si la decisión tuviese difusión pública, ¿comprometería a la empresa o resultaría negativa para su imagen o reputación?**
- ◆ **Si la decisión tuviese difusión pública, apareciera en un periódico y mi nombre estuviese allí, ¿cómo me sentiría?**

Los niveles jerárquicos con personal a cargo no deben aprobar o tolerar infracciones al Código y, en caso de tener conocimiento de ellas, deberán informar sin demora a su superior inmediato y/o al Compliance Officer.



**Si tenés dudas, preguntas o necesitás orientación sobre un tema puntual, contactate con tu superior inmediato, gerente y/o con el Compliance Officer, a fin de obtener una solución a tus inquietudes.**

**Si conocés, tenés sospechas o indicios de que no se está cumpliendo con el Código de ética y conducta, con la normativa vigente y/o con las normas y procedimientos, debés contactarte directamente con el Compliance Officer.**

***También podés utilizar la Línea Ética o de denuncias<sup>1</sup>.***



<sup>1</sup> Para más información ver el apartado 7. Canales de denuncia (pág. 12)

## A. Sanciones por incumplimiento

En HAPSA no admitimos incumplimientos de ningún tipo que expongan a la Compañía a riesgos, multas, sanciones, clausuras, cancelación de beneficios y/o permisos para operar, pérdidas económicas u oportunidades de negocio o daño a su imagen y reputación; como así, tampoco violaciones al Código de ética y conducta, a procedimientos, a protocolos, a normativa, entre otros.

Cualquier incumplimiento al presente código por parte de algún colaborador de HAPSA y HAPSA – CCSA – UT será considerado como falta grave y transgresión a la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20744 y modificatorias. Adicionalmente, en caso de ser necesario, se dará inicio a los procesos judiciales que correspondan.

En el caso de tratarse de un cliente podrá implicar la exclusión de acuerdo al procedimiento reglamentado por Lotería Nacional Sociedad del Estado (LNSE), actualmente Lotería de la Ciudad de Buenos Aires (LOTBA). En cuanto al resto de terceros, se evaluará la situación según el vínculo comercial que mantenga con la empresa, por el área o dirección correspondiente.

**Desde HAPSA no toleraremos ninguna forma de represalia dirigida contra quien plantee de buena fe una preocupación acerca de una posible infracción.**

# 7. CANALES DE DENUNCIA



Desde HAPSA alentamos las denuncias de buena fe para alertar sobre situaciones o conductas irregulares que se aparten de los principios de este código, de los valores de la Compañía y de la legislación vigente. Asimismo, en todos los casos, adoptaremos todos los recaudos que aseguren la más absoluta confidencialidad de la información y del denunciante y garantizamos que no existirán represalias. También nos comprometemos al trato justo del personal involucrado en conductas contrarias al código.

Habilitamos la **Línea Ética: ¡Contanos!** para recibir consultas, sugerencias, reportes de situaciones inusuales y denuncias de forma anónima y confidencial.

La misma consta de una dirección de correo electrónico —**contanos@palermo.com.ar**— así como de un formulario web que se puede acceder **aquí**. Este canal se encuentra disponible para clientes, proveedores, empleados y terceros en general, y cuenta con reporte directo al Comité de Ética y Compliance.

Además, quienes trabajan en HAPSA pueden efectuar su denuncia personalmente ante el Compliance Officer. Cualquier comentario o denuncia de índole laboral será rechazada, este tipo de comentarios o denuncias deben dirigirse a la Gerencia de Recursos Humanos.

## ► Medios de contacto

✉ [contanos@palermo.com.ar](mailto:contanos@palermo.com.ar)

Formulario web

***Todos debemos comunicar las acciones no éticas con tranquilidad y transparencia.***

# 8. PAUTAS DE CONDUCTA

## A. Ambiente de trabajo



En HAPSA promovemos la conformación de un ambiente apropiado para el desarrollo integral de las personas porque consideramos a nuestros colaboradores una ventaja competitiva.

Quienes forman parte de esta organización, cualesquiera sean sus funciones o jerarquía, deben contribuir al logro de la misión institucional, a través de un comportamiento que refleje consistentemente los valores compartidos; así como colaborar para mantener un clima de máximo respeto y tolerancia recíproca frente a diferencias personales.

Asimismo, impulsamos la diversidad entre los colaboradores y esperamos, por lo tanto, que las relaciones estén basadas en el respeto e inclusión. Todas las personas que deseen incorporarse a HAPSA o aspirar a una nueva posición, contarán con idénticas oportunidades en base a sus aptitudes personales y profesionales exclusivamente, sin discriminación alguna.

El respeto a la dignidad de cada una de las personas que trabajan en la empresa es fundamental para la construcción de la integridad corporativa y por ello nos comprometemos a protegerla siempre. Toda violación a la dignidad de los colaboradores y/o terceros en general será debidamente sancionada.

### **Es por esto que nos comprometemos a:**

- ◆ Respetar a todas las personas independientemente de sus posturas ideológicas y filosóficas, ideas políticas, creencias religiosas, orientación sexual, identidad o expresión de género, raza, nacionalidad, etnia u origen, edad, residencia, condición médica o discapacidad, estado civil, entre otros.
- ◆ Promover la diversidad, equidad, inclusión y pluralidad como fuente de enriquecimiento recíproco entre colaboradores y como pilares fundamentales del éxito de la Compañía y del desarrollo de quienes formamos parte de ella.
- ◆ Garantizar la equidad de género; es decir, que varones y mujeres reciban el mismo trato y oportunidades, con idénticas condiciones y posibilidades.
- ◆ Fomentar y velar por un ambiente de trabajo basado en el respeto y en la confianza recíproca, abierto de forma tal que los colaboradores se sientan cómodos y puedan expresar sus inquietudes y buscar ayuda para resolver los problemas; sin afectar la salud, seguridad, dignidad, integridad ni buen nombre y reputación de las personas que formamos parte de la organización.
- ◆ Prohibir el uso de mano de obra infantil y forzada.
- ◆ Proteger la identidad de los colaboradores que efectúan preguntas o denuncias de buena fe, asegurando que no sufrirán represalias.
- ◆ Castigar el abuso de autoridad, el acoso y el hostigamiento en cualquiera de sus formas, la discriminación, el trato despectivo o humillante y el destrato, como así también, cualquier acto, accionar, proceder, comunicación, relación que pueda ser considerada agravante, agresiva y/o violenta o que nos afecte negativamente como empresa.



## ***B. Relaciones con la comunidad***

Los colaboradores de HAPSA no están autorizados a tomar parte en conflictos étnicos, religiosos, políticos o de cualquier otra índole en nombre o representación de la empresa, ya sea de forma presencial, a través de redes sociales u otros medios similares. Asimismo, se espera que tengan un trato cortés con toda persona ajena a la Compañía, siempre que se encuentre en representación de la misma.

El trato hacia los clientes o miembros de la comunidad en general deberá ser profesional, íntegro, cordial y orientado a sus necesidades. El afán en la prestación de servicio debe ser, por un lado, superar las expectativas y asegurar

una relación duradera; y, por el otro, cumplir con el objetivo de la empresa de establecerse y permanecer como la mejor opción del mercado.

Cualquier trato descortés, no profesional, malintencionado, desleal, no proactivo, fraudulento, que priorice objetivos personales, entre otros, será considerado una falta grave al presente código.



## *C. Juego Responsable*

Como empresa de entretenimiento líder en Argentina es nuestro deber ético y nuestra máxima responsabilidad promover hacia clientes y colaboradores políticas claras de promoción del Juego Responsable y prevención de la ludopatía.

En esta línea, contamos con capacitaciones obligatorias de prevención y concientización sobre el juego patológico para nuestros colaboradores así como con la figura de consejero de Juego responsable que detecta, asesora y ayuda a clientes con problemas de juego patológico.

Además, disponemos de canales de difusión físicos y virtuales para dar visibilidad a nuestro procedimiento de autoexclusión y a las líneas de ayuda del Programa Nacional “Juego Responsable para Empresas de Juegos de Azar”, del que somos parte desde 2011.



## *D. Estrategia de sustentabilidad: ambiente y bienestar animal*

En HAPSA estamos comprometidos con la preservación del ambiente y del entorno natural que nos rodea. Promovemos un uso consciente y racional de los recursos en nuestro trabajo diario bajo la consigna “reducí, reutilizá y reciclá”.

Compensamos el impacto de nuestra actividad con la producción de energía renovable como decisión corporativa estratégica a nivel nacional y realizamos una gestión integral responsable de todo tipo de residuos que se generan en el predio.

También contamos con estrictos procedimientos y cumplimos con altos estándares de calidad, certificados internacionalmente, para garantizar el bienestar animal y el cuidado de los equinos que habitan, transitan y corren en el Hipódromo de Palermo. Es responsabilidad ética velar por el bienestar de toda la fauna que habita en nuestro privilegiado parque urbano.



## **E. Uso de activos y recursos tecnológicos**

El buen uso y la salvaguarda de los activos de HAPSA —es decir, todos los bienes tangibles e intangibles de la empresa— son fundamentales para el logro de nuestra misión. Es por eso que, cada colaborador debe asegurar su buen uso: para los fines adecuados y por las personas autorizadas, con prudencia y responsabilidad. Y en caso de riesgo o pérdida deberá informar rápidamente a su superior inmediato.

Los recursos tecnológicos (*hardware*, *software*, conexión a internet, correo electrónico, chat, teléfonos celulares, etc.) asignados al personal son propiedad de la Compañía y sólo podrán ser utilizados para fines laborales. Particularmente, el uso de internet se encuentra limitado para las tareas enfocadas a cumplir con los objetivos laborales, salvo expresa autorización del

superior inmediato para efectuar o realizar seguimiento de trámites personales. No está consentida la utilización de chats en cualquiera de sus formas, a excepción de autorizaciones puntuales a cargo de la gerencia del área.

A su vez, dado que el uso del recurso informático está regido por una estricta legislación, está prohibido el uso de software no autorizado o su copia para uso personal o de terceros. Asimismo, se encuentra prohibida la instalación y uso de programas que no hayan sido provistos por la empresa. Los colaboradores que operen recursos tecnológicos deberán actuar sin violar los acuerdos de licencia ni ejecutar actos que comprometan la responsabilidad de la Compañía.



## **F. Derechos de propiedad intelectual**

Somos una empresa innovadora y promovemos la creatividad; por lo que, como parte de nuestra política, respetamos siempre los derechos de la propiedad industrial y de la propiedad intelectual.

De acuerdo con la legislación nacional vigente, todos los conocimientos desarrollados en el ambiente laboral, que se deriven de los procedimientos, métodos o instalaciones de la Compañía, le pertenecen a HAPSA; quien conserva el derecho a explotarlos del modo y en el momento que considere más oportunos. La titularidad de la propiedad intelectual abarca planos, sistemas, aplicativos, diseños/desarrollos, procedimientos, metodologías, cursos, informes, proyecciones, dibujos o cualquier otra actividad desarrollada en la empresa o por contratación de la misma.





## *G. Confidencialidad de la información*

Consideramos que el buen uso de la información es una ventaja competitiva; por lo que su administración y manejo debe darse de forma responsable, segura, objetiva y conforme a derecho.

Cada persona que trabaja en HAPSA es el responsable directo de tomar los recaudos necesarios para preservar la confidencialidad de la información de la Compañía y de sus actividades. Es por esto que, cada colaborador debe asegurar su custodia por el periodo de tiempo que permanezca en la relación empleado-empleador.

La información a la que pudiera tener acceso el personal es confidencial aunque no haya sido clasificada como tal. La misma no podrá ser divulgada por ningún medio; como así tampoco los colaboradores podrán ayudar, facilitar y/o colaborar con la divulgación de información de la empresa ni de nuestros empleados, clientes, proveedores, empresas vinculadas, organismos públicos y/o terceros en general.

Ante la discontinuidad laboral, la confidencialidad de la información seguirá vigente y HAPSA se reserva el derecho de reclamar, por la vía que corresponda, la reparación de los daños y perjuicios que se pudieran ocasionar ante incumplimientos.

La Ley de Contrato de Trabajo, en su art. 85 y concordantes, impone al trabajador la obligación de guardar fidelidad, reserva y secreto de la información a la que acceda. Se considerará un grave incumplimiento a estas normas el divulgar información sobre la Compañía y/o sus actividades.

El acceso a la información está limitado al personal autorizado, ya sea que la misma se encuentre en medios físicos, magnéticos, electrónicos, ópticos u otros. Y queda prohibido el acceso a información de manera indebida.

Debido a que las contraseñas son medios de identificación y de acceso a la información, sólo deben ser conocidas por su titular y no pueden divulgarse a terceros, tampoco facilitar o colaborar en su divulgación. Asimismo, las tarjetas de acceso, tanto a las instalaciones como a diferentes sistemas, son únicas e intransferibles. De este modo, será considerada una falta grave compartir, facilitar o ayudar a difundir tarjetas o claves/códigos de acceso a colegas o a terceros. El conocimiento del password o clave/código de acceso personal por un tercero será considerado incumplimiento del deber de confidencialidad.



## *H. Seguridad*

Todos los empleados son responsables de la seguridad de la Compañía, lo que contempla: clientes, colaboradores, vehículos, materiales provistos, instalaciones y valores. Por ello, deberán alertar inmediatamente a la Gerencia de Seguridad y/o al responsable más cercano, ante cualquier situación que pudiera atentar contra estos intereses. El no informar situaciones inusuales, prohibidas o sospechosas se considerará una grave falta al presente código.

Cada colaborador deberá informar sin demora alguna a Seguridad ante un hecho que pudiera resultar delictual o irregular, aportando la totalidad de los datos y pruebas con las que se cuenten para iniciar las actuaciones pertinentes. Asimismo, deberá accionar de acuerdo a sus instrucciones en todo momento, y de manera pacífica, para evitar un hecho ilícito siempre y cuando no ponga en riesgo su integridad física ni la de otras personas.

Ante situaciones que involucren a colaboradores o funcionarios de HAPSA, se iniciará un Sumario Interno (acorde al Protocolo de Investigaciones), dando participación al Comité de Ética y Compliance.



## *I. Divulgaciones, tratos con la prensa y/o medios de comunicación*

El personal de HAPSA no se encuentra autorizado a responder consultas de terceros ajenos a la empresa, sin importar el medio, que puedan considerarse como una posición tomada por el Hipódromo de Palermo respecto de cualquier situación externa. En tal caso, deben informar que cualquier duda o inquietud deberá ser dirigida al Departamento de Prensa.



## *J. Conflicto de intereses*

### **Siempre actuamos en función de los mejores intereses para la Compañía.**

Existe un conflicto de intereses, real o potencial, cuando las relaciones entre el personal o con terceros pudieran afectar los intereses de la Compañía, o bien cuando priorizaran los intereses personales antes que los organizacionales.

En este sentido, los integrantes de HAPSA deberán evitar acciones que puedan generar beneficios personales o ventajas indebidas para sí o para terceros.

Entendemos que un colaborador posee un vínculo susceptible de generar un conflicto de intereses cuando la situación involucra a:

- ◆ su familia, incluyendo hasta primer grado de parentesco consanguíneo —padre/madre, hijo/a, cónyuge o conviviente—;
- ◆ personas o entidades de las cuales sea deudor, acreedor, tenga una relación de asociación o contratación de cualquier tipo o un fuerte vínculo de afinidad que pudieran tener intereses opuestos a los de la empresa.

De existir alguna de estas situaciones u otra que considere conflictiva, deberá ser comunicada por escrito a su superior inmediato y a la Gerencia de Recursos Humanos; para que otro colaborador, designado por el Comité de Ética y Compliance, tome una decisión objetiva.

Con relación a familiares que trabajen en HAPSA, el vínculo debe ser informado a su superior inmediato y a la Gerencia de Recursos Humanos para evitar que se asignen tareas que impliquen un conflicto de intereses (como tareas incompatibles desde el punto de vista de control interno, entre otras).

**Si tenés dudas sobre este tema, podés acercarte y efectuar la consulta a tu gerente, a la Gerencia de Recursos Humanos y/o al Compliance Officer, para que te orienten.**



## *K. Participaciones a eventos, invitaciones, obsequios y hospitalidades*

La promesa, entrega y aceptación de regalos pueden formar parte de la construcción de una relación comercial. Sin embargo, en ocasiones podría ser difícil mantener la objetividad con respecto a las personas que nos lo proporcionan; perdiéndose así la imparcialidad en la relación comercial, dando lugar a abusos que puedan favorecer situaciones de corrupción o de conflicto de intereses. Por eso, es importante hacer lo apropiado y dar el ejemplo con lo que hacemos. Estas decisiones deben basarse en factores objetivos como el costo, la calidad, el valor, el cumplimiento de los plazos, los servicios, entre otros.

De este modo, los obsequios y las invitaciones recibidas de terceros para participar en eventos, conferencias, presentaciones comerciales, cursos/capacitaciones o actividades de cualquier índole deben ser autorizadas previamente por escrito por el gerente del área. Asimismo, no se pueden efectuar ni recibir regalos (de ninguna naturaleza) de funcionarios públicos, salvo aquellos aprobados por el Comité de Ética y Compliance. Ante la imposibilidad de devolverlos se pondrán a disposición de la Gerencia de Recursos Humanos, dejando evidencia de todo lo actuado.



## *L. Deber de no concurrencia*

### **Los colaboradores no podrán:**

- ◆ ser propietarios,
- ◆ asociarse,
- ◆ dirigir,
- ◆ patrocinar,
- ◆ representar,
- ◆ administrar,
- ◆ formar parte,
- ◆ controlar,
- ◆ estar en relación de dependencia, o prestar servicios

a empresas —en forma directa o a través de sus asesores, funcionarios, socios y/o directores— que desarrollen cualquier actividad que compita y/o explote HAPSA. Se exceptúa el pluriempleo registrado en empresas del mismo grupo económico. Tampoco ningún colaborador de HAPSA – CCSA – UT podrá contratar a proveedores de servicios e insumos para soluciones, actividades o beneficios personales, intentando con ello obtener algún beneficio personal a raíz de su puesto u ocupación en la Compañía.



## *M. Soborno y corrupción*

En el marco de la Ley N.º 27401 y en observancia de los valores de la Compañía, desde HAPSA reforzamos nuestro compromiso por integrar y fortalecer estrategias y acciones que permitan la identificación y monitoreo oportuno de los riesgos de corrupción, en aplicación de los principios de transparencia, eficiencia administrativa y no tolerancia de actos de corrupción.

Entendemos por soborno: ofrecer, prometer, dar, aceptar o solicitar una ventaja indebida de cualquier valor (en dinero o no), directa o indirectamente, en violación de la ley aplicable, incentivando que una persona actúe o se abstenga de actuar en relación con el desempeño de los deberes de esa persona.

Es así, que queda prohibido solicitar, aceptar u ofrecer, ya sea directa o indirectamente, gratificaciones, sobornos o dádivas de ningún tipo; esto incluye: el intercambio indebido de dinero, préstamos, privilegios especiales, favores personales, beneficios o servicios a nombre personal, de familiares y/o amigos. Asimismo, la interacción con el sector público y privado debe ser transparente frente a la mirada objetiva de un tercero. No se deben presentar dudas sobre la integridad de la relación/operaciones llevadas a cabo.

En caso de que tengas alguna inquietud o duda sobre si una transacción es permitida debes consultar al gerente del área y/o al Compliance Officer.

**La Compañía entiende que el fraude y la corrupción socavan el buen gobierno corporativo, destruyendo la confianza, la transparencia; los valores; la ética; la integridad en los negocios; las relaciones con todas las partes interesadas; su buen nombre, imagen y reputación; así como las bases de la sociedad haciéndola más injusta.**



## N: *Prevención y control de lavado de activos y financiamiento del terrorismo*

El Directorio de HAPSA dispuso medidas para el cumplimiento de la legislación vigente con relación a la prevención y control de lavado de activos y el financiamiento del terrorismo, la Ley N.º 25246 y sus modificatorias y las resoluciones de la Unidad de Información Financiera, puntualmente la Resolución 194-23 y modificatorias, que regula los Juegos de Azar. Se considera que la responsabilidad societaria es básica para combatir el flagelo de los delitos tipificados en la legislación vigente, que causan efectos devastadores en la sociedad.

Es así que, el Directorio aprobó, mediante Acta de Directorio, el Manual de Procedimientos y la Política, los cuales son aplicables en todo el ámbito de la empresa y su cumplimiento es obligatorio para todos los colaboradores. Asimismo, designó la siguiente estructura de control:



**Director General**  
Oficial de Cumplimiento

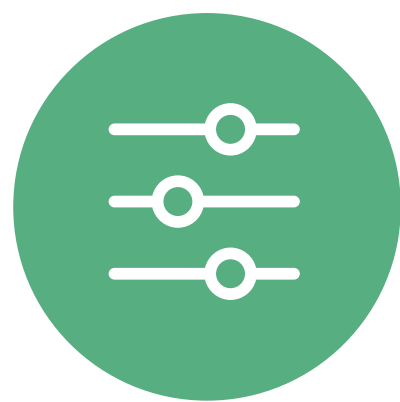


**Director**  
Oficial de Cumplimiento suplente

Y determinó que Auditoría Interna velará por el correcto cumplimiento del Manual de Procedimientos, la Política y la legislación vigente en la materia.

Todo el personal respetará el deber de reserva respecto de la información relacionada al Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo sobre la que tomen conocimiento. Si bien las reglas específicas de control de las operaciones están incluidas en el Manual de Procedimientos en la materia —que es de pleno conocimiento de todo el personal— se detallan algunas de ellas y sólo a modo de ejemplo: aplicación de un enfoque basado en riesgos/Autoevaluación/aceptación de Riesgos, cumplimiento de Debida Diligencia, segmentación de clientes, consolidación de operaciones, confección de una base de datos, análisis de la base de datos a fin de identificar operaciones inusuales, implementación de herramientas tecnológicas y de un sistema de alertas, análisis de las alertas, informar al Oficial de Cumplimiento de forma oportuna de todas las situaciones inusuales identificadas, para que las califique como sospechosa de LA/FT o las descarte, dejando evidencia de tal acto, difusión y comunicación de Manuales y Políticas, capacitación, auditorías/Responsable externo independiente, guarda de documentación, sistema de reportes a la UIF e internos, entre otros.

Todo desvío se debe informar sin dilación al Oficial de Cumplimiento y/o al superior inmediato. El incumplimiento de los procedimientos y/o de la legislación vigente es considerado una falta grave e implicará una transgresión a los artículos 62, 63, 85, 86 y 87 de la Ley de Contrato de Trabajo y sus modificatorias.



## *O. Ambiente de control*

Forma parte de nuestra política fomentar en todos los niveles de la organización una fuerte cultura de cumplimiento, caracterizada por la conciencia de la existencia de controles, así como de una mentalidad orientada a éstos, a fin de incrementar su eficacia.

Los controles internos son todas aquellas herramientas necesarias o útiles para desarrollar, administrar y supervisar las actividades dentro de la empresa. Su objetivo consiste en asegurar el respeto a las normas y procedimientos, administrar las operaciones eficientemente y suministrar información oportuna, confiable e íntegra, para evitar conductas fraudulentas y/o corruptas.

La responsabilidad respecto de la implementación de un sistema de control interno eficiente compete a todos los niveles de la organización. Por lo tanto, todos los que trabajamos en HAPSA, dentro de las respectivas funciones, somos responsables de la definición y del funcionamiento adecuado de los controles internos. Así, todo el personal deberá adecuarse y cumplir con los procedimientos de control establecidos por sus supervisores, jefes o gerentes de área.



**Los gerentes son responsables de la definición y del adecuado funcionamiento de controles internos para crear una óptima estructura y ambiente de control, a fin de minimizar riesgos atendiendo a buenas prácticas, controles por oposición, tareas incompatibles, entre otros.**

**Adicionalmente, también son los responsables primarios de avisar en tiempo y forma cualquier incumplimiento de normas y procedimientos al Compliance Officer o a Auditoría Interna.**





# 9. SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO

Como ya se detalló, el seguimiento, actualización o propuesta de mejora del presente código corresponderá al Compliance Officer, sin perjuicio de que también puedan proponer/solicitar una actualización otros órganos interdisciplinarios dentro de la estructura del Hipódromo Argentino de Palermo S.A.

Este Código fue aprobado y publicado en febrero de 2018 y actualizado en noviembre de 2023.



HIPÓDROMO  
DE PALERMO