

CÓDIGO DE ÉTICA

Lineamientos y estándares
de integridad y transparencia

FEBRERO 2018



CÓDIGO DE ÉTICA DE **HIPÓDROMO ARGENTINO DE PALERMO S.A.**

El presente Código refleja nuestra posición como empresa, respecto de la ética profesional, la transparencia e integridad de quienes formamos parte de Hipódromo Argentino de Palermo S.A., para el desarrollo de nuestras acciones diarias, tendientes a lograr los objetivos que nos ha propuesto la Dirección de la Compañía.

Nuestro compromiso es una gestión transparente, basada en el estricto cumplimiento de las normas internas y de la legislación vigente, como así

también en el respeto y el buen trato hacia las personas. Es esencial para asegurar la confianza de nuestros accionistas, empleados, proveedores, clientes e instituciones con las que interactuamos y terceros en general, conducirse siempre y en toda oportunidad respetando estos estándares. Esta confianza es parte integrante de nuestro patrimonio y elemento fundamental de nuestra fuerza competitiva. Preservarla es un deber de todos nosotros.

CONTENIDO

▶ PAUTAS DE CONDUCTA

A Conflicto de intereses	Pág. 3
B Uso de activos y recursos tecnológicos	Pág. 4
C Seguridad y confidencialidad de la información	Pág. 5
D Derechos de propiedad intelectual	Pág. 6
E Ambiente de trabajo	Pág. 7
F Cuidado del medioambiente	Pág. 7
G Relaciones con la comunidad	Pág. 8

H Soborno y corrupción	Pág. 9
I Ambiente de control	Pág. 9
J Prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo	Pág. 10
K Canales de comunicación / Línea ética	Pág. 10
L Seguridad	Pág. 11

▶ FALTAS AL CÓDIGO DE ÉTICA

Pág. 12

PAUTAS DE CONDUCTA

A Conflicto de intereses

Todos debemos llevar a cabo nuestras funciones en beneficio de la Empresa, siendo equitativos y justos, sin que nuestra toma de decisiones se vea afectada por cualquier factor que favorezca intereses ajenos a la eficacia, eficiencia y cumplimiento de nuestras metas.

Existe un conflicto de interés, real o potencial, cuando las relaciones del personal con terceros, o entre sí, pudieran afectar los intereses de la Compañía, o bien se prioricen intereses personales antes que los organizacionales. Debemos evitar acciones que puedan generar beneficios personales o ventajas indebidas para nosotros o para terceros.

Se entiende que el empleado posee un vínculo susceptible de generar un conflicto de interés cuando la situación involucra a:

- La familia del empleado (incluyendo hasta segundo grado de parentesco consanguíneo) y su cónyuge o conviviente.
- Personas o entidades que pudieran tener intereses opuestos a los de la Compañía, de las cuales el empleado sea deudor, acreedor o tenga una relación de asociación o contratación de cualquier tipo.

- De existir estas situaciones, deben ser comunicadas por escrito a la Gerencia de Recursos Humanos para poder encontrar una solución objetiva al tema en cuestión.

- Con relación a familiares que trabajen en HAPSA, también debe informarse este vínculo a su inmediato superior y a la Gerencia de Recursos Humanos, para evitar que se asignen tareas que impliquen conflictos de intereses.

- Ningún empleado de HAPSA podrá contratar a proveedores de servicios e insumos para soluciones, actividades o beneficios personales, con el fin de obtener algún beneficio personal a raíz de su puesto de trabajo en HAPSA.

B Uso de activos y recursos tecnológicos

El buen uso y la salvaguarda de los bienes de la Compañía son fundamentales para el logro de nuestra Misión. Los bienes son todos los activos tangibles e intangibles propiedad de HAPSA.

Todos los que trabajamos en HAPSA, debemos asegurar el buen uso de los activos de la Compañía, para los fines adecuados y por las personas autorizadas, con prudencia y responsabilidad. En caso de extravío o riesgo de pérdida, deberemos informar inmediatamente a nuestro superior inmediato.

Dado que el uso del recurso informático está regido por una estricta legislación en lo referente al manejo del software legal, está prohibido el uso de cualquier software no autorizado, así como la instalación y uso de programas no provistos por la Compañía, descargas efectuadas a través de Internet u otros medios.

Asimismo, al utilizar los recursos tecnológicos provistos por la Empresa (conexión a Internet, email, telefonía, etc.), lo hacemos como representantes de la misma, por lo que es obligación hacerlo con la debida responsabilidad, evitando dirigirse o actuar de manera irrespetuosa u ofensiva hacia terceros. El no hacerlo puede comprometer seriamente la reputación y seriedad de HAPSA.

Los empleados que operen recursos tecnológicos, deberán actuar de modo de no violar los acuerdos de licencia ni ejecutar actos que comprometan la responsabilidad de la Compañía.

Seguridad y 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 en forma responsable, segura, objetiva y apegada a derecho.

Quienes trabajamos en HAPSA, somos responsables directos de tomar los recaudos necesarios para preservar la confidencialidad de la información de la Compañía y sus actividades, asegurando su custodia por el tiempo que permanezcamos en relación laboral.

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

La información, claves, datos de acceso y demás cuestiones a las que pudiera tener acceso el personal es confidencial (aunque no haya sido clasificada como tal) y no podrá ser divulgada por ningún medio. El personal tampoco podrá ayudar, facilitar o colaborar en su divulgación; ya sea información de HAPSA, de sus empleados, clientes, proveedores, empresas vinculadas, organismos públicos y terceros en general.

Derechos de propiedad intelectual

Los derechos de propiedad de todos los conocimientos desarrollados en el ambiente laboral, que se deriven de los procedimientos, métodos o instalaciones de HAPSA, le pertenecen a la Compañía; quien conserva su derecho a explotarlos del modo y en el momento que considere más oportunos, de acuerdo con la legislación nacional vigente.

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 Compañía o por contratación de ésta.

Ambiente de trabajo

En HAPSA consideramos a los colaboradores como una ventaja competitiva. Promovemos la conformación de un ambiente apropiado para el desarrollo integral de las personas. Quienes formamos parte de la Compañía, debemos contribuir al logro de su Misión a través de un comportamiento que refleje consistentemente los valores compartidos.

Todas las personas cuentan con idénticas oportunidades de incorporarse a HAPSA o de aspirar a una nueva posición, considerando sus aptitudes personales y profesionales exclusivamente, sin discriminación alguna por motivos de procedencia, género, raza, religión, edad o ideología.

Todas las personas que conformamos la Compañía, cualesquiera sean nuestras funciones o jerarquías, debemos colaborar para mantener un clima de máximo respeto y tolerancia recíproca frente a diferencias personales.

Queda prohibido cualquier accionar, proceder, forma de comunicación o relación, que pueda ser considerado agravante, agresivo y/o violento.

F Cuidado del medio ambiente

Trabajamos en una empresa fuertemente comprometida con la preservación del medio ambiente. Todas las decisiones y los procesos están alineados con el cumplimiento de regulaciones ambientales vigentes, buscando colaborar con la gestión eficaz de los desechos y el ciclo de vida de los productos, entre otras acciones.

Por nuestra actividad, tomamos como prioridad y obligación ética y moral asegurar el cuidado de los animales que conviven en nuestro predio, controlando y haciendo cumplir todas las regulaciones referidas a castigar el maltrato animal en todas sus formas.

G Relaciones con la comunidad

Como personal de HAPSA no estamos autorizados a tomar parte en conflictos étnicos, religiosos, políticos o de cualquier otra índole en nombre o representación de la Compañía. Sólo las personas autorizadas podrán responder consultas de terceros ajenos a HAPSA relacionadas con la actividad que desarrolla o respecto de cualquier situación externa. En tal caso, cualquier duda o inquietud deberá ser dirigida al Departamento de Prensa.

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.

Soborno y corrupción

Entendemos que el fraude y la corrupción socavan nuestra reputación e imagen corporativa, destruyendo la confianza, los valores, la ética y la integridad en los negocios, así como las relaciones con todas las partes interesadas.

Está 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 su nombre o a nombre de familiares y/o amigos. Si existen dudas sobre si una transacción es permitida, debemos consultar al Gerente del área o a la Gerencia de Recursos Humanos.

Se entiende 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 a que una persona actúe o se abstenga de actuar en relación con el desempeño de los deberes de esa persona.

Ambiente de control

Es nuestra política fomentar en todos los niveles de la Compañía una fuerte cultura de cumplimiento, caracterizada por la conciencia de la existencia de controles, así como 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 HAPSA. Su objetivo consiste en asegurar el respeto a las normas y procedimientos, administrar las operaciones eficientemente y suministrar información oportuna, confiable e íntegra, evitando 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 Compañía. Por lo tanto, quienes trabajamos en HAPSA, dentro de nuestras respectivas funciones, somos responsables de cumplir con los procedimientos de control establecidos. Adicionalmente, debemos avisar en tiempo y forma cualquier incumplimiento normativo y/o de normas y procedimientos al Gerente de área o a la Gerencia de Recursos Humanos.

J Prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo

El Directorio de la Compañía dispuso medidas para el cumplimiento de la legislación vigente con relación a la Prevención de Lavado de Activos y la Financiamiento del Terrorismo, Ley N° 25.246 y modificatorias y Resoluciones de la Unidad de Información Financiera.

Desde esta perspectiva, se considera que la Responsabilidad Societaria es fundamental para combatir el flagelo de los delitos tipificados en la legislación vigente, que causan efectos devastadores en la sociedad.

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.

K Canales de comunicación Línea ética

Teniendo en cuenta la legislación nacional aplicable, habilitamos una línea ética para recibir consultas, sugerencias, pedidos de orientación, reportes de situaciones, denuncias o comportamientos que se aparten a los principios de este Código de Ética.

Tomamos todos los recaudos para asegurar la más absoluta confidencialidad, discreción en el tratamiento de la información y el trato justo con el personal involucrado en conductas contrarias al Código.

contanos@palermo.com.ar

Seguridad

Deberemos alertar inmediatamente a la Gerencia de Seguridad y/o responsable más cercano, ante cualquier situación que pudiera atentar contra los intereses de HAPSA. El no informar situaciones irregulares, inusuales, fuera de lo habitual, prohibidas, sospechosas, etc. se considerará una grave falta al presente Código.

El personal deberá informar inmediatamente a la Gerencia de Seguridad y actuar en todo momento de acuerdo con sus instrucciones, de manera pacífica, para evitar un hecho ilícito o situación irregular, siempre y cuando no ponga en riesgo su integridad física.

Todos somos responsables de la seguridad de nuestros clientes, empleados, así como de las instalaciones y los bienes de HAPSA.

Los hechos que pudieren resultar delictuales o irregulares, siempre y sin excepción, deberán ser informados a la Gerencia de Seguridad sin demora alguna, aportando la totalidad de los datos y pruebas con las que se cuente para iniciar las actuaciones pertinentes.

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

FALTAS AL CÓDIGO DE ÉTICA

Los conceptos vertidos en este Código de Ética son de cumplimiento obligatorio para todos los que componemos HAPSA. Quienes se desempeñen en cargos dirigentes en todos los niveles de la Compañía, serán ejemplo intachable de su cumplimiento, de difundirlo constantemente y de tomar las medidas disciplinarias que correspondan cuando alguno de sus colaboradores lo incumpla.

Cualquier colaborador que realice prácticas en términos diferentes a las establecidas en este Código estará sujeto a medidas disciplinarias que pueden llegar hasta la terminación de la relación laboral y/o acción legal que pueda corresponder.

Es posible que, en alguna ocasión, ocurran situaciones que no estén previstas en este Código. En ese caso deben guiarnos el apego a la ley, nuestros valores, principios y la buena voluntad. De cualquier modo, todos los colaboradores podremos consultar a nuestros jefes o superiores acerca de las situaciones en donde se generen dudas.

Las Gerencias funcionales relacionadas a cada uno de nuestros grupos de interés (colaboradores, accionistas, proveedores, clientes) son las responsables del cumplimiento de este Código de Ética.

Se crea un Comité de Ética y Compliance, integrado por dos miembros del Comité de

Dirección y por el Compliance Officer, cuyas funciones y funcionamiento estará previsto en el Estatuto del Comité de Ética y Compliance, oportunamente aprobado por los miembros del Directorio.

Entre otras funciones, deberá mantener actualizado el presente Código, dándolo a conocer a los empleados de la Compañía y partes interesadas y evaluar su efectivo cumplimiento, dirimir las controversias que se susciten y requerir y/o autorizar la aplicación de eventuales sanciones ante incumplimientos.

Febrero 2018

Av. Del Libertador 4205 - C.A.B.A.
www.palermo.com.ar

