



**HIPÓDROMO
DE PALERMO**



POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

2022

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN / ALCANCE	3
3. CONCEPTO DE CORRUPCIÓN.....	3
4. INTERPRETACIÓN DE LA POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN	4
5. POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN	4
5.1 Corrupción con organismos/funcionarios públicos / Interacción con el Sector Público	4
5.2 Corrupción entre privados	5
5.3 Conflicto de intereses.....	5
5.4 Deber de no concurrencia	6
5.5 Donaciones/patrocinios	6
5.6 Participaciones a eventos / invitaciones / obsequios.....	6
5.7 Información contable	7
6. DENUNCIAS	7
7. CLÁUSULAS DE CONTRATACIÓN	8
8. APOYO Y COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.....	8
9. SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO	8
10 . REVISIONES Y EVALUACIONES DE LA POLÍTICA.....	8

1. INTRODUCCIÓN

Quienes formamos parte de Hipódromo Argentino de Palermo S.A. (HAPSA) estamos convencidos de que la corrupción, en todas sus formas, es una amenaza global que, entre otras consecuencias, potencia la desigualdad social y la inestabilidad política, socava el crecimiento económico sostenible y distorsiona las reglas del mercado. Además de los riesgos legales y reputacionales, es una amenaza para nuestra actividad, un perjuicio para nuestra cultura y para nuestro compromiso con la sociedad en su conjunto.

Es por ello que en HAPSA consideramos que sólo hay una forma de hacer las cosas: de forma íntegra y honestamente. La corrupción es ilegal, ya sea que se trate de actos menores o de mayor alcance, entre privados o con organismos del Estado, en cualquiera de sus formas.

Este contexto nos obliga a potenciar y difundir un marco de exigencia ética, a fin de reforzar los procedimientos y alertas ya implementados. En consecuencia, se emite esta Política Anticorrupción, a fin de ampliar, clarificar y unificar la posición definida, de manifestar nuestro compromiso de no tolerar actos de corrupción en nuestra Compañía y de colaborar con la Justicia, en el marco del cumplimiento de la Ley N° 27.401.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN / ALCANCE

Cada empleado de HAPSA y/o Hipódromo Argentino de Palermo S.A – Casino Club S.A - UTE, sin distinción de jerarquía o función / modalidad de contratación, es responsable de tener un comportamiento que cumpla con los valores éticos de la Compañía, con los lineamientos establecidos en esta Política y en el resto de las normativas internas, y con la Ley N° 27.401 y sus modificatorias.

Asimismo, todos los Terceros o Socios de Negocios que operen directa o indirectamente con la Compañía, o que actúen formal o informalmente en su representación, tienen la obligación de observar y cumplir los lineamientos establecidos en el Código de Ética y Conducta para Terceros y Socios de Negocios, y con la legislación vigente.

3. CONCEPTO DE CORRUPCIÓN

Se entiende por corrupción a la utilización indebida de funciones o medios, sea por sí o mediante personas interpuestas, con vistas a la obtención de beneficios económicos o de otro género, en favor propio o de terceros.

Estas maniobras implican un desvío intencional o inducido por alguien con más poder, en el criterio que debe regir la toma de decisiones, a cambio de una recompensa o por la promesa o expectativa de su obtención.

A efectos de determinar la amplitud del término “Corrupción”, se considera que incluye prácticas tales como el soborno, fraude, apropiación indebida u otras formas de desviación de recursos, desmedida preferencia hacia familiares/amigos/conocidos para las concesiones y/o empleos (nepotismo), extorsión, tráfico de influencias, uso indebido de información privilegiada para fines personales, la compra y venta de decisiones judiciales, entre otras prácticas.

Defraudación: cuando, con actos intencionales, se busca apropiarse indebidamente de bienes de la Compañía o de sus clientes.

Conducta irregular / incumplimiento: incumplimiento de normativas, lineamientos, reglamentos, procedimientos internos o expectativas de la Compañía, con relación a la conducta ética y comportamientos deshonestos o no habituales (ej. conflicto de intereses que pudieran interferir con las obligaciones laborales).

Cabe destacar, que la Corrupción puede incluir a los Funcionarios Públicos mencionados en el punto 5.1 del presente documento, o no, es decir, Corrupción entre privados.

4. INTERPRETACIÓN DE LA POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

Esta Política Anticorrupción debe ser interpretada en armonía con la legislación vigente, en particular con la Ley N° 27.401 y sus modificatorias, y con el resto de la normativa interna de HAPSA, como ser el Código de Ética o el Programa de Integridad, entre otros.

Ante la existencia de cualquier duda razonable, los empleados de la Compañía tienen la obligación de elevarla a su Gerente, a la Gerencia de Recursos Humanos, al Gerente General u otros Órganos de Gobierno o al Compliance Officer. De no hacerlo, se presumirá que los empleados tienen plena conciencia de los actos o abstenciones efectuadas.

5. POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

HAPSA refuerza su compromiso de integrar y fortalecer estrategias y acciones que permitan la identificación y monitoreo oportuno de los riesgos, en aplicación de los principios de transparencia, eficiencia administrativa y la no tolerancia de actos de corrupción, en el marco de la Ley N° 27.401 y la observancia de los valores de la Compañía.

Para facilitar la identificación de actividades que pudieran desencadenar conductas de corrupción, en armonía con las normativas internas y legislación vigente, a continuación, se presenta un listado enunciativo, pero sin intención taxativa, de algunas de las situaciones a considerar. En cualquiera de los casos, todo empleado que tome conocimiento de una situación de estas características tiene la obligación de efectuar una denuncia **sin dilación** ante un superior inmediato, su Gerente, la Gerencia de Recursos Humanos, el Gerente General u otros Órganos de Gobierno, el Compliance Officer y/o a través de la Línea Ética.

5.1 Corrupción con organismos/funcionarios públicos / Interacción con el Sector Público.

En HAPSA se encuentra totalmente prohibido pagar, recibir, ofrecer, prometer o autorizar pagos o cualquier bien de valor, directamente o a través de una persona interpuesta, a cualquier funcionario de gobierno del país (Funcionarios Públicos del Poder Ejecutivo, Legislativo o Judicial Nacional, Provincial, Municipal y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires), del extranjero o de organismos internacionales, partido político o candidato, a fin de

conseguir o asegurar algún tipo de beneficio, tráfico de influencias, ventaja impropia y/o su encubrimiento, a título personal y/o favor de la Compañía.

La interacción con el Sector Público debe ser transparente frente a la mirada objetiva de un tercero. No debe presentar dudas sobre la integridad de la relación/operaciones llevadas a cabo. Ante la menor incertidumbre, se debe informar de acuerdo con lo indicado en el último párrafo del punto N° 5.

5.2 Corrupción entre privados

En HAPSA no se tolera, bajo ningún punto de vista, la adopción/aceptación de conductas corruptas entre privados, tendientes a lograr algún tipo de beneficio personal y/o para la Compañía. Entre estas actividades se mencionan, sin intención de listar taxativamente, las siguientes modalidades:

- Ofrecer, prometer, efectuar o recibir algún tipo de soborno comercial.
No es necesario que el pago se haga efectivo. La sola promesa constituye de por sí, un delito.
- Utilizar agentes externos, consultores, proveedores u otros intermediarios en posibles esquemas de corrupción.
- Obtener comisiones encubiertas a través de contrataciones.
- Recibir, a título personal, dinero de clientes/proveedores, aún en forma de préstamo o anticipo.
- Utilizar mecanismos de donación para la obtención de beneficios inmediatos o de expectativa.

5.3 Conflicto de intereses

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 de HAPSA.

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 primer grado de parentesco consanguíneo (padre/madre, hijo/hija) o de afinidad (suegros, yerno, nuera), y su cónyuge o conviviente.
- Personas o entidades de las cuales el empleado sea deudor, acreedor, tenga una relación de asociación o contratación de cualquier tipo, que pudieran tener intereses opuestos a los de la Compañía.

De existir estas situaciones, se deben comunicar por escrito a un inmediato superior y a la Gerencia de Recursos Humanos para que se tome una decisión objetiva.

Con relación a familiares que trabajen en HAPSA, también se debe informar este vínculo a un inmediato superior y a la Gerencia de Recursos Humanos, para evitar que se asignen tareas que impliquen conflictos de intereses (Ej. tareas incompatibles desde el punto de vista de control interno, etc.).

Se encuentra totalmente prohibido para todos los empleados de HAPSA, aprovecharse de su posición, acceso a la información y/o su experiencia/conocimientos, para obtener un beneficio personal, con base en conductas ilegales y/o desleales con la Compañía.

5.4 Deber de no concurrencia

Los empleados o sus familiares 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 explote HAPSA, si ésta se lleva a cabo en un ámbito en el cual pueda competir de algún modo con esta Compañía. Se exceptúa el pluriempleo registrado en empresas del mismo grupo económico.

5.5 Donaciones/patrocinos

Todas las donaciones/patrocinos que realiza la Compañía, se deben efectuar en el contexto de su política de responsabilidad social, tendientes a plasmarse en iniciativas y ayudas sociales, a reforzar su imagen y marca y/o a colaborar en la mejora de las buenas prácticas de la industria.

Todos los casos deben estar documentados y aprobados por el Directorio y/o por el Gerente General de la Compañía.

Se prohíben las donaciones/patrocinos que se realicen con la intención de desviar fondos, la obtención de ventajas indebidas, o cualquier otra finalidad contraria a los principios éticos de la Compañía y a la legislación vigente.

5.6 Participaciones a eventos / invitaciones / obsequios

Los obsequios económicamente irrelevantes, generalmente se encuentran permitidos. No obstante, siempre deben ser autorizados previamente por escrito por el Gerente del Área.

Si se determina que la cortesía recibida tiene una valuación económica relevante, pero dentro de los márgenes razonables para avalar su recepción, el Gerente involucrado debe notificarlo por E-Mail a la Gerencia de Recursos Humanos y al Compliance Officer, indicando las características del bien y las personas involucradas.

Por el contrario, si el Gerente considerase que, por su valor económico, resulta inapropiado que el destinatario conserve el bien/cortesía, deberá dar intervención al Compliance Officer y a la Gerencia General/Gerencia de Recursos Humanos para valorar su destino, el cual será, preferentemente, un sorteo entre los empleados de HAPSA.

Con relación a las invitaciones recibidas de terceros para participar en eventos, convenciones, conferencias, presentaciones comerciales, cursos/capacitación, entre otros, independientemente de su cuantía, si bien no se prohíbe ni dificulta su asistencia, resulta obligatoria su comunicación por escrito al Gerente del Área.

En cualquiera de los casos, siempre se deberá anteponer la buena reputación y transparencia de la Compañía, en cumplimiento con la legislación vigente y la normativa interna.

5.7 Información contable

La Compañía se encuentra comprometida con el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y con la correcta registración contable de sus operaciones, de acuerdo con la normativa vigente

y a los principios generalmente aceptados, de forma tal que se reflejen los ingresos, pagos, gastos, transacciones y disposición de activos, de forma clara y precisa.

No se aceptará, bajo ningún punto de vista, la manipulación o falsificación de la información o reportes contables a efectos de distorsionar la realidad económica/financiera de HAPSA o permitir la evasión impositiva.

Asimismo, se debe reflejar y conservar con exactitud toda operación y disposición de dinero en efectivo, en los registros contables de la Compañía.

6. DENUNCIAS

HAPSA desea alentar a cualquiera que tenga indicios razonables de actos de fraude o corrupción, a dejar constancia de ello, con toda garantía de que no se verá perjudicado en modo alguno por sus declaraciones.

Es importante NO IGNORAR los indicios detectados y alertar sin dilación a un superior.

Tratándose de acontecimientos que impliquen a un superior directo, se puede contactar a cualquier Órgano de Gobierno (Gerente General, Directores, Propietarios), al Compliance Officer o bien utilizar la Línea Ética o de denuncias anónimas:

<https://www.palermo.com.ar/es/institucional/linea-etica>

contanos@palermo.com.ar

Se adoptarán recaudos que aseguren la más absoluta confidencialidad de la información y del denunciante, y el trato justo del personal involucrado en conductas contrarias al Código de Ética y los valores de la Compañía.

La mencionada línea de ética se encuentra disponible para clientes, proveedores, empleados, terceros en general y cuenta con reporte directo al Compliance Officer, la Gerencia de Recursos Humanos y la Gerencia de Administración y Finanzas (Comité de Ética y Compliance).

Las notificaciones deben ser lo más precisas posible, facilitando toda la información que se posea. Además, siempre que no suponga un riesgo o peligro para la integridad de alguna persona o de los bienes de la Compañía, resulta de gran utilidad la recopilación de pruebas.

HAPSA NO tolerará ninguna forma de represalia dirigida contra alguien que plantee, de buena fe, una preocupación acerca de una posible situación de corrupción, en cualquiera de sus formas.

7. CLÁUSULAS DE CONTRATACIÓN

Toda contratación de servicios, adquisición de bienes/suministros o cualquier otra relación contractual de la Compañía con terceros, independientemente del instrumento legal utilizado, deberá incluir una cláusula de rescisión unilateral a favor de HAPSA, por actos de corrupción.

Asimismo, se deberá incluir la dirección de la Línea Ética, a fin de permitir e incentivar la denuncia de cualquier situación irregular o conducta fraudulenta/corrupta.

8. APOYO Y COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Los Órganos de Gobierno (Gerente General, Directores, Propietarios) se encuentran profundamente comprometidos con la prevención, detección y respuesta ante los posibles casos de fraude y/o corrupción.

Es por ello por lo que, con la colaboración del Compliance Officer, del Comité de Ética y Compliance y la Gerencia General, supervisarán la idoneidad de los procedimientos, propondrán, de ser necesario, las medidas correctivas oportunas y velarán por el cumplimiento de esta Política.

9. SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO

No se admiten 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 sobre violaciones al Código de Ética, Manual de Normas, Procedimientos y Protocolos internos, entre otros.

Cualquier incumplimiento a la presente Política Anticorrupción por parte de personal dependiente de HAPSA o de Hipódromo Argentino de Palermo S.A – Casino Club S.A - UTE, será considerado una falta grave y una transgresión a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, y modificatorias, resultando causal de las medidas disciplinarias y laborales que correspondan. Adicionalmente, en caso de ser necesario, se dará inicio a los procesos judiciales que correspondan para los involucrados, sean o no empleados de HAPSA, como consecuencia de las conductas realizadas y de los daños o perjuicios causados a la Compañía o a terceros en general.

10. REVISIONES Y EVALUACIONES DE LA POLÍTICA

Este es un documento de cumplimiento obligatorio, cuyo objetivo es la expresión de las conductas prohibidas y el fomento de la cultura ética.

La Compañía asume el compromiso de revisar y evaluar esta Política Anticorrupción, a fin de garantizar su eficacia en la prevención, detección y corrección de situaciones de corrupción dentro del marco de sus operaciones.