

REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2023



HIPÓDROMO
DE PALERMO

Índice.

SOBRE ESTE REPORTE (PAG. 3)

CAPITULO

01

Introducción.

- 1.1 CARTA DEL PRESIDENTE (PAG. 5)
- 1.2 ¿QUIÉNES SOMOS? (PAG. 6)
 - 1.2.1 Datos Significativos (PAG. 7)
 - 1.2.2 Experiencias (PAG. 8)
 - 1.2.3 Servicios (PAG. 9)
- 1.3 VISIÓN, MISIÓN Y VALORES (PAG. 11)
- 1.4 NUESTROS CLIENTES (PAG. 12)
 - 1.4.1 Programa de Beneficios (PAG. 13)
 - 1.4.2 Captación de nuevos clientes (PAG. 14)
 - 1.4.3 Acciones desde Salesforce (PAG. 15)

CAPITULO

02

Sostenibilidad, alianzas y diálogo.

- 2.1 GESTIÓN SUSTENTABLE (PAG. 17)
- 2.2 ALIANZAS (PAG. 19)
- 2.3 DIÁLOGO (PAG. 20)
- 2.4 GOBIERNO CORPORATIVO (PAG. 21)

CAPITULO

03

Aspectos ambientales.

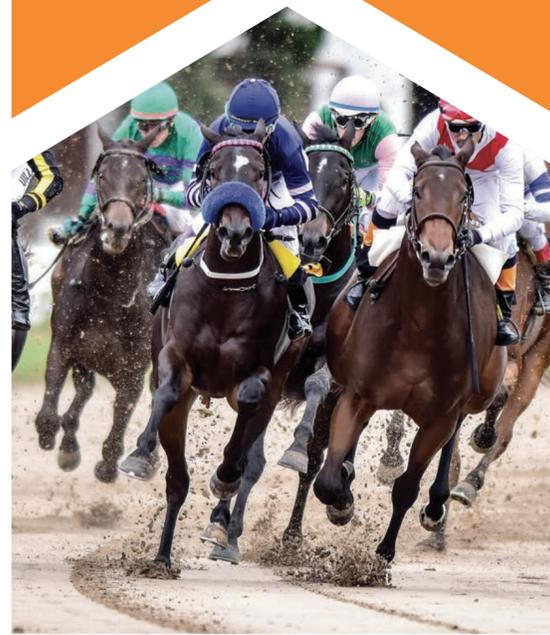
- 3.1 GESTIÓN DE RESIDUOS (PAG. 24)
- 3.2 PROGRAMA "YO RECICLO" (PAG. 25)
 - 3.2.1 Residuos Reciclados (PAG. 26)
- 3.3 CONSUMO ENERGÉTICO (PAG. 27)
- 3.4 BIENESTAR ANIMAL (PAG. 28)
- 3.5 CUIDADO ANIMAL (PAG. 31)
 - 3.5.1 Ingreso al predio (PAG. 31)
 - 3.5.2 Oficina SENASA (PAG. 31)
 - 3.5.3 Indicadores de Accidentes (PAG. 32)
 - 3.5.4 Uso y reglamentación de la Fusta (PAG. 33)
 - 3.5.5 Análisis y Control Antidoping (PAG. 34)
 - 3.5.6 Castración de Animales en el Predio (PAG. 35)

CAPITULO

04

Aspectos sociales.

- 4.1 JUEGO RESPONSABLE (PAG. 37)
 - 4.1.1 Programa de Juego Responsable (PAG. 38)
 - 4.1.2 Programa de Consejeros (PAG. 39)
 - 4.1.3 Celebrando el Juego Responsable (PAG. 40)
 - 4.1.4 Programa de Autoexclusiones (PAG. 41)
- 4.2 HIPÓDROMO ABIERTO (PAG. 43)
 - 4.2.1 Acciones Comerciales y Eventos (PAG. 43)
 - 4.2.2 Donaciones (PAG. 46)
 - 4.2.3 Abiertos a la comunidad (PAG. 47)



CAPITULO

05

Capital humano.

- 5.1 ADMINISTRACIÓN DE RRHH (PAG. 50)
- 5.2 INDICADORES (PAG. 51)
 - 5.2.1 Evolución de la dotación (PAG. 51)
 - 5.2.2 Distribución por Género según carga horaria (PAG. 51)
 - 5.2.3 Contrataciones por rango etario y género (PAG. 52)
 - 5.2.4 Bajas por rango etario y género (PAG. 53)
 - 5.2.5 Ausentismo (PAG. 53)
 - 5.2.6 Permiso Parental (PAG. 54)
- 5.3 PROGRAMA DE DESARROLLO RRHH INTERNO (PAG. 55)
 - 5.3.1 Distribución de las postulaciones según género, nivel, origen y destino (PAG. 56)
 - 5.3.2 Programa de referidos (PAG. 57)
 - 5.3.3 Capacitaciones (PAG. 58)
 - 5.3.3.1 Alcance de las capacitaciones por Posición y Gerencia (PAG. 60)
 - 5.3.4 Diversidad e inclusión (PAG. 61)
 - 5.3.4.1 Diversidad (PAG. 62)
 - 5.3.5 Desarrollo y capacitación en diversidad (PAG. 64)
 - 5.3.6 Política de beneficios para los colaboradores (PAG. 65)
 - 5.3.7 Comunicación Interna (PAG. 69)
 - 5.3.8 Seguridad y la Salud en el trabajo (PAG. 71)
 - 5.3.8.1 Relevamiento y control (PAG. 72)
 - 5.3.8.2 Plan de Mediciones Ambientales (PAG. 73)
 - 5.3.8.3 Capacitaciones en Higiene y Seguridad (PAG. 74)
 - 5.3.9 Servicios Médicos (PAG. 75)
 - 5.3.10 Siniestralidad (PAG. 76)

CAPITULO

06

Aspectos económicos y de gobernanza.

- 6.1 NUESTROS PRINCIPALES DATOS ECONÓMICOS (EN MM\$) (PAG. 78)
 - 6.1.1 Ingresos por Servicio (PAG. 78)
- 6.2 ÉTICA EN LOS NEGOCIOS (PAG. 79)
 - 6.2.1 Código de ética (PAG. 80)
 - 6.2.1.1 Prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (PAG. 81)
 - 6.2.2 Transparencia en la Seguridad y Confidencialidad de la Información (PAG. 82)
- 6.3 CADENA DE SUMINISTROS (PAG. 83)
 - 6.3.1 Compras Verdes (PAG. 84)

CAPITULO

07

Índice de contenidos GRI.

- 7.1 MATRIZ DE MATERIALIDAD (PAG. 86)
- 7.2 TABLA DE CONTENIDOS GRI (PAG. 87)

CONTACTO (PAG. 93)

Sobre este reporte.

Nos complace presentar el **Reporte de Sustentabilidad de Hipódromo de Palermo** para el período 2023. El mismo ha sido elaborado siguiendo los estándares del Global Reporting Initiative (GRI) y pretende reflejar el compromiso de la Organización con la transparencia y la responsabilidad en sus prácticas empresariales.

En su elaboración han participado activamente todos los líderes de la compañía, aportando la información y datos destacados para el período en cuestión.



Introducción

1.1 CARTA DEL PRESIDENTE

1.2 ¿QUIÉNES SOMOS?

1.2.2 Experiencias

1.2.3 Servicios

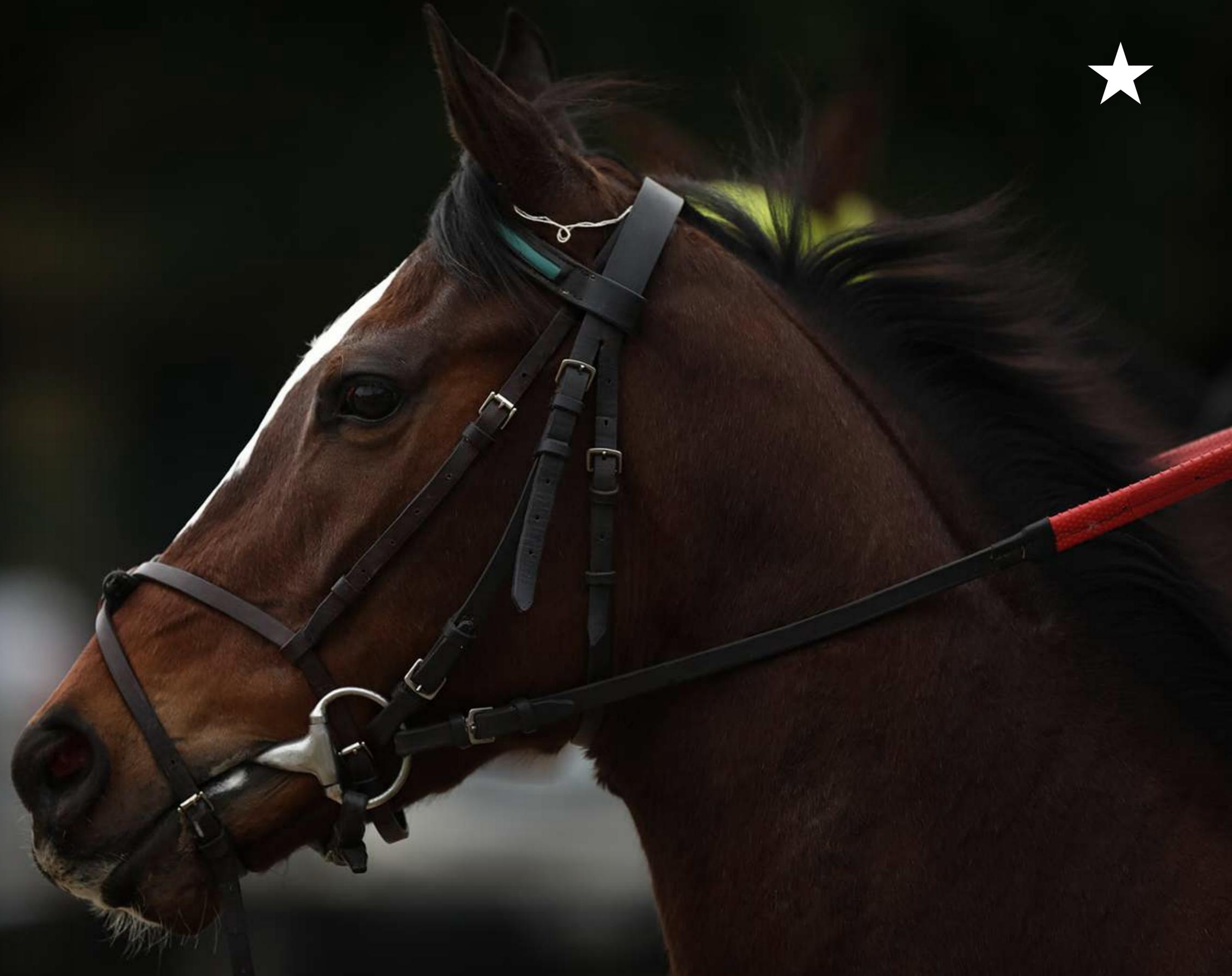
1.3 VISIÓN, MISIÓN Y VALORES

1.4 NUESTROS CLIENTES

1.4.1 Programa de Beneficios

1.4.2 Captación de nuevos clientes

1.4.3 Acciones desde Salesforce



★ *Carta del Presidente.*

Con enorme orgullo y profundo compromiso, tengo el agrado de presentar el Informe anual de Sostenibilidad 2023 del Hipódromo Argentino de Palermo. En este documento, se plasmó el firme accionar de nuestra organización en materia de responsabilidad corporativa, consolidando nuestro rol como agente activo en la promoción del desarrollo sostenible, tanto dentro de nuestra empresa como en la sociedad en su conjunto.

Como empresa líder de entretenimiento en la Ciudad de Buenos Aires, asumimos con total responsabilidad el desafío de contribuir a la mejora permanente de un servicio integral, teniendo en cuenta las condiciones ambientales, sociales y económicas que rigen actualmente.

Realizamos un seguimiento constante de nuestras iniciativas y velamos por su correcto desarrollo, guiados por un Comité de Sostenibilidad altamente comprometido y activo. La estructura del Comité, se encuentra dividida en ejes temáticos, y ha permitido la formación de grupos interdisciplinarios que complementan su trabajo y logran una mayor efectividad.

En relación a la sustentabilidad, nos enfocamos en el cuidado animal, a través de la dedicación de nuestros veterinarios y cuidadores en la villa hípica. Por otra parte, impulsamos reglamentaciones y normas que permiten que nuestras carreras se desarrollen en un ámbito de seguridad y cuidado para nuestros competidores y caballos.

En lo que respecta a la gestión de residuos y medioambiente, mantenemos el foco en la sistematización y separación de residuos, procurando minimizar cantidad y reutilización. No obstante, reconocemos que aún hay camino por recorrer en este aspecto, y estamos trabajando para optimizar aún más nuestros procesos.

En el ámbito social, destacamos las campañas de donaciones, recolección de útiles, juguetes, y ropa, buscando brindar apoyo a quienes más lo necesitan.

También los esfuerzos de la gestión de las personas para garantizar que el hipódromo sea un lugar seguro y saludable para el desempeño laboral, y a su vez, contribuir al bienestar, crecimiento y desarrollo de nuestros colaboradores.

Estamos convencidos de que, a través de un enfoque integral y colaborativo, podemos superar dificultades y seguir avanzando hacia un futuro más sostenible para el Hipódromo Argentino de Palermo, para la comunidad en general y para nuestro país. Y de esta forma, construir un futuro más sostenible para las generaciones futuras. En este camino, la participación de nuestros colaboradores, clientes, proveedores y de la comunidad en su conjunto es fundamental, por lo que los invito a sumarse a este compromiso.

Agradezco profundamente a todos aquellos que han contribuido a la elaboración de este informe, como también valoro el esfuerzo de quienes formaron parte de nuestro viaje hacia la sostenibilidad en 2023.



Federico De Achával

Presidente del Hipódromo de Palermo





¿Quiénes somos? ★

1.2

SOMOS UNA EMPRESA LÍDER DE ENTRETENIMIENTO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES CON UN FUERTE COMPROMISO CON LA EXCELENCIA Y LA MEJORA CONTINUA DE NUESTROS SERVICIOS.



Nos encontramos en el corazón del barrio de Palermo, en un predio privilegiado que combina la naturaleza de nuestro Parque Urbano con un patrimonio arquitectónico de estilo neoclásico, que funde el deporte de reyes, la historia, la tradición, la arquitectura, la más exquisita gastronomía y una amplia oferta de entretenimiento para toda la familia.

Contamos con la pista de carreras más importante de Latinoamérica, en la que compiten caballos Sangre Pura de Carreras (SPC) durante todo el año, y a través de los esfuerzos permanentes en obras y tecnología logramos ubicar a este escenario hípico entre los más destacados hipódromos a nivel internacional.



HIPÓDROMO DE PALERMO 2023

DATOS SIGNIFICATIVOS



ASPECTOS AMBIENTALES

11 Toneladas de materiales recuperados en el marco del Programa “Yo Reciclo”

33% del consumo total de energía proveniente de fuentes renovables.

Consumo de agua 109.112m3

Hípica:

Recertificación ISO 9001 | Análisis antidoping | 0,07% de accidentes en carreras

2 operativos realizados en el Programa de Castración de gatos, 34 castraciones y 2 esterilizaciones.



ASPECTOS SOCIALES

Juego Responsable

75 Consejeros | 66 colaboradores capacitados | 198 horas de formación | 147 autoexclusiones

Acciones Comerciales con más de 40.000 participantes

1 Pasantía realizada en el marco de la alianza con el instituto Prince Morgan

5 becas otorgadas junto a CILSA

8 Participantes del Programa “Vuelta al Colegio”, 3 egresados.



CAPITAL HUMANO

Colaboradores

75% en CCT: 62% hombres y 38% mujeres

40 ingresantes a través del Programa de referidos.

5,2% ausentismo

141 participantes en el Programa de desarrollo interno de RRHH

51.196hs. de capacitaciones realizadas

Índice de equidad: 1,26%

Inclusión: 0,32%

Brecha salarial: 4,63%

47,2% de accidentes registrados en el puesto de trabajo, 52,8% in itinere.



ASPECTOS ECÓNICOS Y DE GOBERNANZA

\$50.725M de ingresos netos.

0% de actividad de fraude o corrupción detectada.

Desarrollo de Programa de Integridad

Línea “ÉTICA+” activa con formulario anónimo de denuncias.

Comité de Ética y Compliance

100% privacidad y confidencialidad de la información de datos de clientes

2900 proveedores habilitados forman parte de la cadena de suministros, 90% locales.

1.2.2 ★ EXPERIENCIAS

OFRECEMOS UNA VARIADA OFERTA DE EXPERIENCIAS ÚNICAS, CENTRADAS EN NUESTROS CLIENTES. NUESTRO PREDIO SE ENCUENTRA ABIERTO TODOS LOS DÍAS DEL AÑO, LAS 24 HS., CON ACCESO LIBRE Y GRATUITO.



SALA DE SLOTS

Más grande de Latinoamérica, con más de 4.500 TRAGAMONEDAS



EVENTOS

Recitales, ferias gastronómicas y actividades en salones y a aire libre.



GASTRONOMÍA

Restaurantes y autoservicios en todas las tribunas.



TURF

Grandes premios y carreras hípcas todas las semanas.



CASINO & APUESTAS ONLINE

Sumamos dos plataformas de juegos online, betfun & Beturf, para que nuestro clientes disfruten desde donde quieran.

betfun BETURF

1.2.3 ★ SERVICIOS

Para que mayor comodidad de quienes nos visitan contamos con:

- ◆ **Valet Parking:** dos playas de estacionamiento con capacidad de hasta 1010 vehículos.
- ◆ **Guardarropas** en accesos.
- ◆ **Salones** y espacios destinados a la realización de **eventos únicos**.

Dentro de nuestro predio, de más de 146 años de historia, se distinguen íconos del patrimonio cultural y arquitectónico de la Ciudad de Buenos Aires.

DENTRO DE NUESTRO PREDIO, DE MÁS DE 146 AÑOS DE HISTORIA, SE DISTINGUEN ÍCONOS DEL PATRIMONIO CULTURAL Y ARQUITECTÓNICO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES



TRIBUNAS

Paddock, Oficial, Especial y Nueva. La Tribuna Oficial es la más destacada y ha sido declarada Patrimonio Histórico de la Ciudad de Buenos Aires.



RELOJ

Entre la Tribuna Oficial y la Tribuna Paddock, se puede observar el imponente reloj con más de 100 años y fue fabricado en Tangerhütte (Alemania) especialmente para el Hipódromo de Palermo.



REDONDA DE EXHIBICIÓN

Allí se exhiben los caballos a todo el público previo a comenzar cada carrera rodeando el túnel de los jockeys.



PISTAS

En las pistas del Hipódromo de Palermo se corren aproximadamente 1.700 carreras al año, en las que participan más de 17.000 caballos Sangre Pura de Carrera (SPC). La pista principal de arena es considerada una de las mejores a nivel mundial con un total de 2.400 metros de largo por 28 de ancho, en donde pueden competir hasta 21 caballos en ella. La pista de césped tiene una dimensión de 2.200 metros de largo por 20 de ancho.



VILLA HÍPICA

Presenta el encanto de la tradición del campo argentino en plena Ciudad de Buenos Aires, brinda hospedaje permanente a más de 1.100 caballos SPC, además ofrece boxes de tránsito destinados al albergue de los caballos provenientes del interior y exterior del país, como también hospedaje a los trabajadores de la actividad.



PARQUE HIPÓDROMO

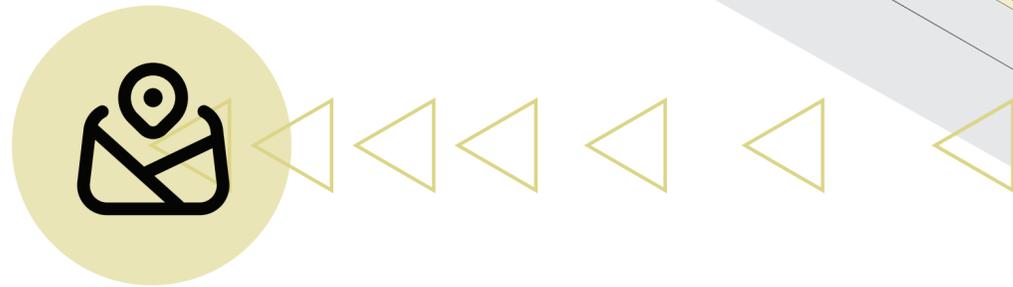
Se encuentra ubicado en el centro de pista y se ha convertido en un punto de encuentro único por su paisaje y la pureza de su ambiente para realizar deporte, meditar, organizar recitales y ferias.

1.2.2 ★



REFERENCIAS

- 1 Ingreso peatonal al predio
- 2 Ingreso a slots
- 3 Disco de llegada
- 4 Reloj
- 5 Podio de premiación
- 6 Tribuna Nueva
- 7 Tribuna Especial
- 8 Tribuna Oficial
- 9 Tribuna Paddock
- 10 Redonda de exhibición
- 11 Boxes de exhibición
- 12 Parque Hipódromo
- 13 Plaza de los Potrillos
- 14 Camino de Gardel
- 15 Pista de Arena
- 16 Pista de Césped
- 17 Pista Auxiliar



1.3 ★ Misión, Visión y Valores

EN HAPSA ALINEAMOS NUESTROS OBJETIVOS DE TRABAJO A UNA GRAN MISIÓN COMPARTIDA, CON VISIÓN A LARGO PLAZO Y BASADA EN UN CONJUNTO DE VALORES QUE GUÍAN NUESTRA TAREA DIARIA.

MISIÓN

DIVERTIR



VISIÓN

Entretener al mundo desde el corazón de Buenos Aires

VALORES

- ★ LEALTAD
- ★ PROFESIONALISMO
- ★ PASIÓN POR LO QUE HACEMOS
- ★ SOSTENIBILIDAD
- ★ FLEXIBILIDAD
- ★ HONESTIDAD

¿CÓMO TRABAJAMOS?

EJES ESTRATÉGICOS

Definimos 6 ejes estratégicos corporativos que marcan los lineamientos prioritarios de trabajo y construyen la visión a largo plazo de HAPSA. Cada eje, cuenta con indicadores de rendimiento (KPIs), que medimos cada mes y guían la toma de decisiones.



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

4 objetivos estratégicos guían las transformaciones que estamos realizando juntos en HAPSA. Estos se trabajan con metodologías ágiles en equipos formados por personas de diversas gerenciales. cada objetivo cuenta también con indicadores (OKRs) que nos permiten medir el cumplimiento de metas y resultados.



1.4 ★ *Nuestros Clientes*

CON EL FIN DE ASEGURAR QUE NUESTROS CLIENTES VIVAN UNA EXPERIENCIA AGRADABLE, CONCEBIMOS UNA CULTURA CORPORATIVA ORIENTADA A LA CALIDAD DE SERVICIO, QUE ES TRANSVERSAL A TODA LA ORGANIZACIÓN.

En línea con esto, realizamos el seguimiento continuo de nuestros procesos para identificar necesidades y mejorar, incorporando ideas innovadoras. Además, implementamos una metodología de trabajo conjunta entre las Gerencias, promoviendo que todos nuestros colaboradores sean agentes activos de mejora continua de nuestros servicios, siendo capaces de detectar áreas de oportunidad y necesidades de los clientes, e implementar acciones para fidelizarlos.

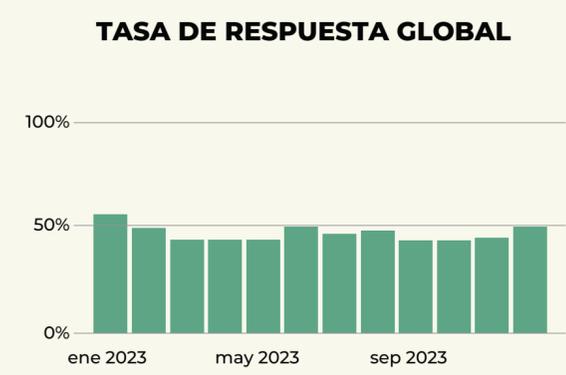
Contamos con diversas herramientas activas para medición de calidad de servicio como son "Opinner" (Terminal Smiley para medir la satisfacción en tiempo real), "Klipfolio" (Dashboard para monitorear y analizar datos en tiempo real) y "Debmedia" (Sistema de turno para gestión de filas a través de un tótem, entre otras). En 2023 hemos incorporado

además la plataforma "Ray" para analizar y gestionar reseñas de Google, y "Power BI" para analizar y gestionar datos registrados.

Medimos la satisfacción de nuestros clientes para comprender y mejorar la experiencia de los clientes en cada punto de contacto, con una logica de medicion como NPS. El resultado obtenido para 2023 fue 53,59 lo que corresponde a una mejora del 29,8% el puntaje con respecto al período anterior. Según la escala de este indicador el resultado entraría en la categoría "Muy Bueno".



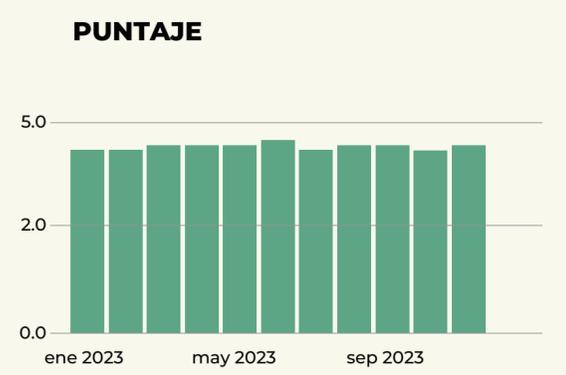
- PREDIO**
Target ABC1 y C2,
familias y hombres y mujeres
entre 25 y 60 años
- SLOTS**
Target ABC1 y C2,
hombres y mujeres
entre 25 y 65 años
- FUN**
Target ABC1 y C2,
hombres y mujeres
entre 35 y 70 años
- BETFUN**
Target ABC1 y C2,
hombres y mujeres
entre 25 y 60 años
- HÍPICA**
Target ABC1 y C2,
familias y hombres y mujeres
entre 25 y 60 años
- GASTRONOMIA**
Target ABC1 y C1,
familias y jóvenes
menores de 30 años



Evolución del % de reseñas respondidas automática y manualmente durante el período seleccionado.



Evolución de la cantidad de reseñas durante el período seleccionado.



Evolución del promedio de puntaje de las reseñas durante el período seleccionado.



1.4.1

★ PROGRAMA DE BENEFICIOS



24.773
Nuevos socios
FUN en 2023



EL PROGRAMA DE **beneficios exclusivos**
Fun PARA CLIENTES DEL **Hipódromo de Palermo**

A través de la tarjeta Fun
¡disfrutás de beneficios increíbles!

Se pueden **sumar puntos** y **adquirir créditos extra**, **acceder a beneficios** tales como el estacionamiento gratuito en Playa Lagos y obtener descuentos gastronómicos. A su vez, otorga la posibilidad de **participar de promociones y sorteos**.

Para adherirse al programa Fun, proponemos una metodología sencilla y gratuita
Supone únicamente la presentación del documento nacional de identidad y el llenado de un formulario. La entrega de la tarjeta se realiza de manera inmediata.

Classic

Estacionamiento **gratuito**
en Playa Lagos

10% OFF en Gastronomía
viernes, sábado y domingo - tope de reintegro diario \$1.000

Sorteos **millonarios** mensuales
exclusivos para socios

¡Y más!

Platinum

★ Ingreso a **Sala VIP** con invitación previa

★ Servicio de cafetería en **Sala VIP**

★ Estacionamiento **gratuito**
En todas las playas

★ **40% OFF** en Gastronomía
Todos los días - tope de reintegro diario \$5.000

★ Invitación exclusiva para **eventos HAPSA**

★ Sorteos **millonarios** mensuales
exclusivos para socios

★ **¡Y más!**

Gold

Estacionamiento **gratuito**
♦ en playa Los Lagos, 30% de descuento en todas las otras playas, excepto Playa Subterránea

♦ **15% OFF** en Gastronomía
viernes, sábado y domingo - tope de reintegro diario \$1.500

♦ Sorteos **millonarios** mensuales
exclusivos para socios

♦ **¡Y más!**

Diamond

★ Ingreso exclusivo a **Sala VIP**
con un acompañante

★ **Carta exclusiva** y servicio de cafetería en **Sala VIP**

★ Estacionamiento **gratuito**
en todas las playas

★ Lavado de auto **gratuito**

★ Servicio de **concierge**

★ **100% OFF** en Gastronomía
Todos los días, tope diario \$15.000 y de \$3.000 en Bonus Express (tope mensual \$150.000)

★ Invitación exclusiva para **eventos HAPSA**

★ Sorteos **exclusivos VIP**

★ **¡Y más!**

1.4.2 ★ **CAPTACIÓN DE
NUEVOS CLIENTES**

EN 2023, REFORZAMOS NUESTRAS CAMPAÑAS PUBLICITARIAS CON EL OBJETIVO DE CAPTAR DATOS, UTILIZANDO DIVERSOS MEDIOS COMO FACEBOOK, INSTAGRAM Y YOUTUBE, ENTRE OTROS. ESTAS CAMPAÑAS NOS PERMITEN OBTENER INFORMACIÓN PARA INVITAR A VIVIR LA EXPERIENCIA A NUEVOS CLIENTES Y OFRECER PROMOCIONES PERSONALIZADAS.



105.140
Personas entrantes
por capacitación
de Leads en 2023

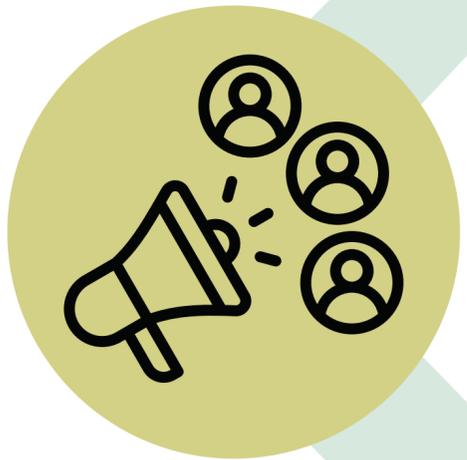


1.4.3 ★

ACCIONES DESDE SALESFORCE

SE REALIZARON ACCIONES Y COMUNICACIONES EN TIEMPO REAL DE ACUERDO CON UNA ACCIÓN O ACTIVACIÓN POR PARTE DEL CLIENTE, YA SEA SUMATORIA DE PUNTOS, LLENADO DE FORMULARIO, ENTRE OTROS.

Logramos
24.773
 comunicaciones automáticas
 por medio de journeys
 activados por acción del cliente





Sostenibilidad, alianzas y diálogo

- 2.1 GESTIÓN SUSTENTABLE
- 2.2 ALIANZAS
- 2.3 DIÁLOGO
- 2.4 GOBIERNO CORPORATIVO



2.1 ★ *Gestión Sustentable*



NOS ESFORZAMOS POR DESARROLLAR NUESTRA ACTIVIDAD EN UN AMBIENTE SANO, EN POS DE UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA DE NUESTRO PÚBLICO INTERNO Y EXTERNO.

Con ese propósito, implementamos buenas prácticas ambientales, desarrollamos iniciativas con nuestros colaboradores y trabajamos fuertemente en la prevención del juego patológico.

Contamos con un **Comité Responsabilidad Social Empresarial**, conformado por un equipo interdisciplinario de 12 colaboradores que se desempeñan en diferentes puestos dentro de la compañía, y aportan miradas y estrategias diversas para cumplir con los objetivos planteados en el plan operativo 2023.

Desarrollamos y evaluamos nuestras actividades en relación con los aportes concretos que podemos realizar a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030. Para ello, **utilizamos programas y herramientas que nos permiten identificar objetivos en base a nuestros pilares.**



DESAFÍOS 2024

SEGÚN OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) DE LA AGENDA 2030

- ★ **BIENESTAR ANIMAL**
Ampliar la dotación de equipos y maquinarias para mantenimiento de pistas.
- ★ **JUEGO RESPONSABLE**
Ampliar el número y alcance de consejeros. Generar representantes.
- ★ **CUIDADO AMBIENTAL DE LOS RRSS**
Optimizar RRSS y disminuir costos.
- ★ **DESARROLLO HUMANO**
Disminuir la brecha salarial y generar oportunidades de ascenso según el género.
- ★ **ÉTICA EN LOS NEGOCIOS**
Fortalecer el ambiente de Control Interno, Gobierno Corporativo y la Responsabilidad Social Empresarial.



PILARES	BIENESTAR ANIMAL	JUEGO RESPONSABLE	CUIDADO AMBIENTAL Y DE LOS RRSS	DESARROLLO HUMANO	ETICA EN LOS NEGOCIOS
Temas Materiales	Sanidad de los caballos (GRI304)	Diversión y esparcimiento saludables (GRI416)	Uso racional de los recursos naturales Educación ambiental (GRI 302 ,306 y 404)	Promoción de los derechos humanos y laborales (GRI 401,403,405, 406)	Lucha contra la corrupción (GRI205)
	Hidroterapia Equina	Programa Nacional "Juego Responsable para Empresas de Juegos de Azar"	Programa socioambiental	Programa de referidos	Política anticorrupción
Programas/ Herramientas	Acondicionamientos de boxes y pistas	* Programa de consejeros de juego responsable	Campaña: "Yo Reciclo"	Manual de Ética *Programa de desarrollo de RRHH internos	Código de Ética
	Castración de Animales en el Predio		Plan Anual de Capacitaciones	Programa de capacitaciones	Protocolo de Investigaciones internas
	Programa Bienestar Equino	Programa de Autoexclusión	Procedimiento de gestión de residuos	Recaudación de fondos y donaciones junto a fundaciones y ONG	Mecanismo de prevención de conflictos de interés
				Programa de Vuelta al Colegio	Línea Ética (canal de denuncias)
				Política de beneficios para los colaboradores	Política de Comunicación y Distribución de Documentos y Protocolos
Programa de Pasantías	Política y Manual de Prevención de Lavado de Activos				



Alianzas 2.2

Durante el periodo 2023, continuamos llevando adelante distintas actividades de recaudación de fondos y donaciones junto a fundaciones y ONGs, y realizamos acciones de concientización sobre inclusión social, discapacidad e igualdad de género.

Desarrollamos también iniciativas junto a instituciones que fomentan la educación de calidad: **UCEMA, UTN, UP, UB, UBA, UCASAL**, entre otras.



FOMENTAMOS LA CONFORMACIÓN DE ALIANZAS ESTRATÉGICAS QUE NOS PERMITAN CONVERTIRNOS EN SOCIOS SUSTENTABLES DE INSTITUCIONES Y ORGANIZACIONES, PROMOVRIENDO ASÍ EL DESARROLLO CONJUNTO Y LA IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS RESPONSABLES.

En materia de educación, destacamos nuestro **fuerte vínculo con el Instituto Moreno, con el que llevamos a cabo nuestro programa “Vuelta al cole”**, con el objetivo de facilitar a nuestros colaboradores la finalización de sus estudios secundarios y facilitar su posterior inclusión laboral.

De igual manera, mantenemos y valoramos nuestra alianza con **CILSA**, organización no gubernamental dedicada a promover la igualdad de posibilidades de educación terciaria y universitaria para personas con capacidades diferentes.



2.3 **Diálogo**



IDENTIFICAMOS A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS PRIORIZANDO LA CONSTRUCCIÓN DE RELACIONES SÓLIDAS Y DURADERAS, Y ESTABLECEMOS ASOCIACIONES INCLUSIVAS PROMOVRIENDO ACCIONES QUE GENEREN UN BENEFICIO EN COMÚN

Identificamos a nuestros grupos de interés priorizando la construcción de relaciones sólidas y duraderas, y establecemos asociaciones inclusivas promoviendo acciones que generen un beneficio en común.

Impulsamos con ellos permanentemente la comunicación y el diálogo y revisamos proyectos

conjuntos, principalmente a través de alianzas, acuerdos de co-elaboración, reuniones, equipos de trabajo, relaciones con la comunidad y acciones de comunicación.

Clasificamos nuestros grupos de interés dependiendo del vínculo con ellos y su relevancia en la continuidad de las operaciones:





LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL NOS PERMITE INTEGRAR NUESTROS VALORES Y EL TRIPLE IMPACTO (ECONÓMICO, AMBIENTAL Y SOCIAL) EN EL DESARROLLO DE NUESTRO NEGOCIO

El Gobierno Corporativo está liderado por el Presidente, quien asegura el cumplimiento de los valores y define los lineamientos estratégicos.

Las áreas están lideradas por directores ejecutivos, quienes implementan la estrategia y alinean los procesos y equipos a los valores y cultura de la Organización.





Aspectos ambientales

3.1 GESTIÓN DE RESIDUOS

3.2 PROGRAMA "YO RECICLO"

3.2.1 Residuos Reciclados

3.3 CONSUMO ENERGÉTICO

3.4 BIENESTAR ANIMAL

3.5 CUIDADO ANIMAL

3.5.1 Ingreso al predio

3.5.2 Oficina SENASA

3.5.3 Indicadores de Accidentes

3.5.4 Uso y reglamentación de la Fusta

3.5.5 Análisis y Control Antidoping

3.5.6 Castración de Animales en el Predio



CONSTRUIR UNA CULTURA EMPRESARIAL ORIENTADA AL DESARROLLO SOSTENIBLE Y POTENCIAR EL CONSUMO RESPONSABLE ENTRE NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS, REFLEJA NUESTRO COMPROMISO CON EL AMBIENTE

Al integrar prácticas sostenibles en nuestra operativa diaria, aseguramos que nuestras acciones estén alineadas con las normativas vigentes, garantizando así la responsabilidad ambiental y el cumplimiento legal.

Durante el año 2023 no se registraron incumplimientos de la legislación y/o normativa ambiental aplicable. En este sentido, definimos y llevamos a cabo acciones concretas orientadas hacia la consecución de un negocio sostenible.



3.1 ★ Gestión de Residuos

EN EL HIPÓDROMO DISPONEMOS DE CONTENEDORES DIFERENCIADOS PARA LA SEPARACIÓN EN ORIGEN DE LOS RESIDUOS. LOS PUNTOS DE RECOLECCIÓN ESTÁN DISTRIBUIDOS SEGÚN EL USO Y TASA DE GENERACIÓN DE LAS DIFERENTES ÁREAS DE LA ORGANIZACIÓN: OFICINAS, ESPACIOS COMUNES, COCINAS, ENTRE OTRAS.

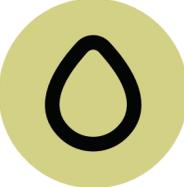


TIPO DE RESIDUO	2020	2021	2022	2023
Sólidos Urbanos (KG)	425.000	990.000	1.302.650	1.059.180
Reciclables (KG)	28.363	56.434	95.023	113.869
Electrónicos (KG)	N/A	N/A	843	N/A
Especiales (LTS)	880	120	4760	1800
Peligrosos (LTS)	N/A	1200	N/A	500
Patogénicos (KG)	2504	4305	4785	4290



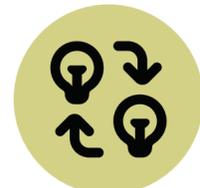
RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS

Son aquellos provenientes del sector gastronómico y espacios comunes, que no pueden ser recuperados y que son destinados a relleno sanitario. A diario generamos un promedio de 3 tn.



RESIDUOS ESPECIALES

Se trata del aceite vegetal usado del sector gastronómico, que se acopia en recipientes especiales para su tratamiento y transformación en biodiésel.



RESIDUOS ELÉCTRICOS Y ELECTRÓNICOS (RAEE)

Proceden de aparatos y equipos en desuso como monitores, computadoras, teclados, etc. En 2022 recolectamos aproximadamente 50 elementos para su envío a un tratador especializado, y repetiremos esta acción en 2024.



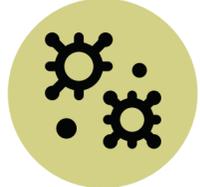
RESIDUOS RECICLABLES

también provenientes del sector gastronómico y espacios comunes, son recuperados y reinsertados en la industria recicladora. Las corrientes recuperadas incluyen papel, cartón, plásticos, vidrio y metales. En los últimos dos años hemos duplicado la capacidad de reciclaje, promoviendo así la recuperación de materiales y reduciendo el envío a disposición final en rellenos sanitarios.



RESIDUOS PELIGROSOS

Proviene de aceites y pinturas utilizadas en el mantenimiento de maquinaria o de obras. Son derivados a un tratador especializado.



RESIDUOS PATOGENICOS

Son aquellos originados en la atención médica de caballos en Villa Hípica, los cuales deben ser tratados por empresas especializadas.

3.2 ★ Programa “Yo Reciclo”

DESDE EL AÑO 2015, LLEVAMOS ADELANTE EL PROGRAMA “YO RECICLO” CUYO OBJETIVO ES LA GESTIÓN INTEGRAL ADECUADA DE LOS RESIDUOS GENERADOS Y LA REDUCCIÓN DE CANTIDADES GENERADAS.

OBJETIVO

Promover la economía circular mediante la separación de residuos en origen, evitando su envío diario a relleno sanitario y posibilitando su re inserción en la industria del reciclaje para su uso en nuevos productos

¿CÓMO LO HACEMOS?

Realizamos campañas de comunicación masivas y capacitaciones para nuestros colaboradores con el objetivo de que se involucren de forma activa en el reciclado, buscando así su sensibilización y concientización.

PRINCIPALES BENEFICIOS

- ★ RECUPERACIÓN DE MATERIALES VALORIZABLES ★
- ★ REDUCCIÓN DE COSTOS OPERATIVOS DE RECOLECCIÓN DE RESIDUOS ★
- ★ MEJORA DEL ORDEN Y LA LIMPIEZA EN ÁREAS CLAVE, ESPECIALMENTE LAS COCINAS ★



3.2.1 ★ RESIDUOS RECICLADOS

En 2023 hemos aumentado la cantidad de materiales totales reciclados, logrando una recuperación de más de 15 toneladas por encima del año anterior. Durante este período se hizo especial foco en la recuperación de cartón y vidrio, lo que se refleja en los resultados obtenidos.

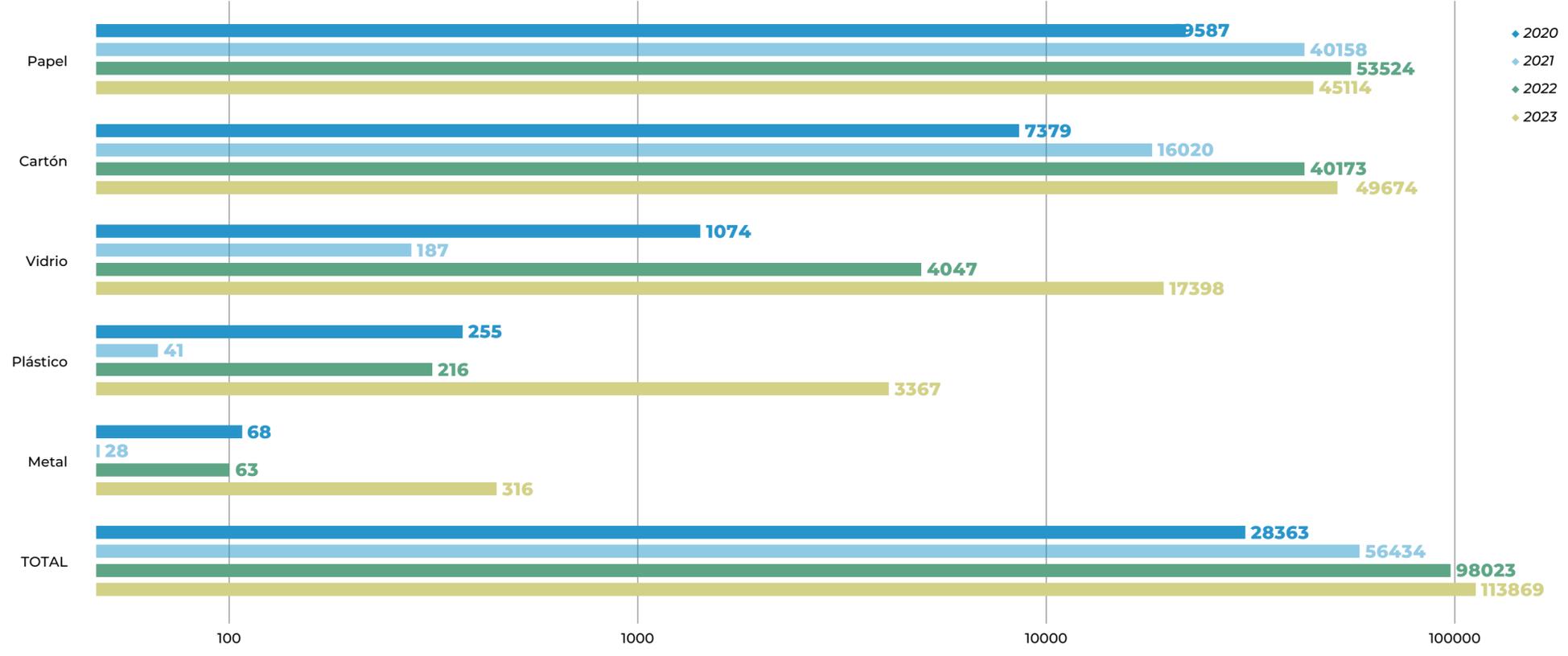
DESAFÍO 2024

PRODUCIR COMPOST VA PARTIR DE NUESTROS RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS



Con esta práctica, reduciremos la cantidad de residuos enviados a disposición final en un relleno sanitario y aportaremos valor al incorporar el producto obtenido en nuestro predio como abono orgánico.

RESIDUOS RECICLABLES GEGENERADOS (KG)

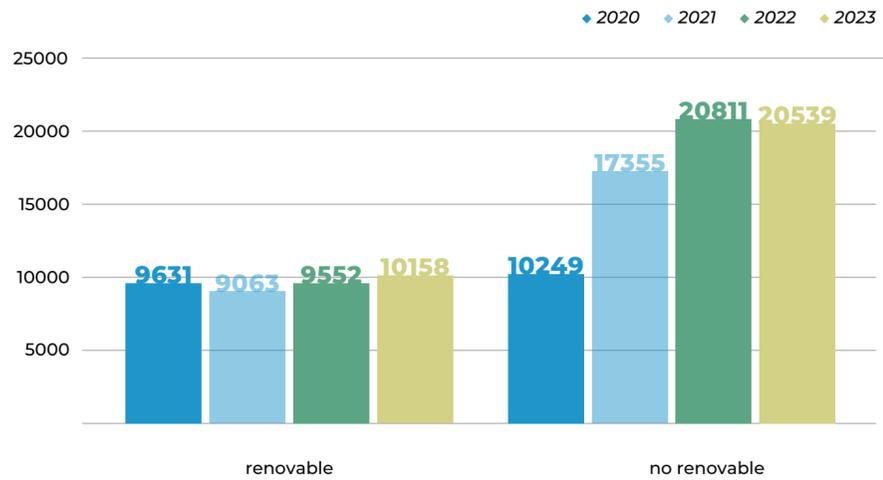


3.3 ★ Consumo Energético

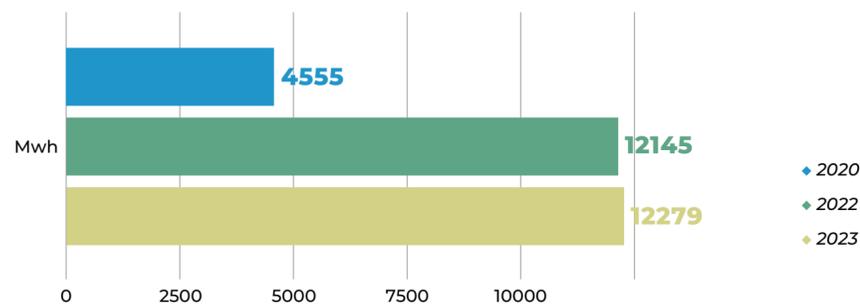
DATOS SIGNIFICATIVOS

En el año 2023 se culminó con la migración de la iluminación en la recta principal de la Pista, que hasta el momento se constituía de lámparas de descarga con vapor de mercurio contaminantes a lámparas de tipo led. Esta modificación contribuye significativamente a la optimización del consumo energético.

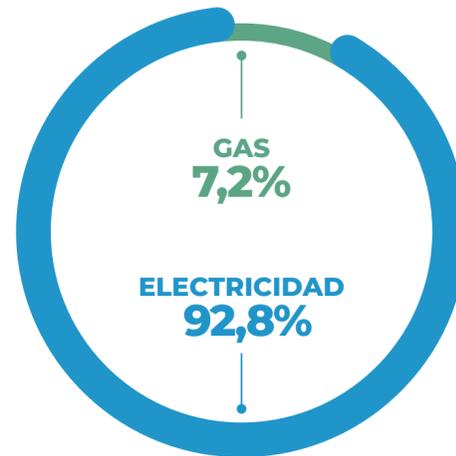
CONSUMOS EN MWH



CONSUMO POR ACONDICIONAMIENTO TÉRMICO



MATRIZ ENERGÉTICA POR FUENTE NO RENOVABLE EN M3



¿HACIA DÓNDE VAMOS?

La Ley Nacional N° 27.191 establece que los grandes consumidores de energía deben generar al menos un 20% de su consumo de energía a partir de fuentes renovables para el año 2025.

En este marco, en 2020 invertimos en la construcción y operación del **“Parque de Los Llanos”** una planta de 20 MW ubicada en la localidad de Chemical, provincia de La Rioja. La planta abastece de energía limpia a Hipódromo de Palermo y a otras empresas del Grupo DAGMA, lo que nos permite avanzar hacia un objetivo integral de sostenibilidad energética.

Gracias a esta iniciativa, **el 33 % de la energía consumida por Hipódromo de Palermo durante 2023 provino de fuentes renovables**. La energía es provista por EFESA (Empresa Federal de Energía Sociedad Anónima), otra compañía del Grupo DAGMA.



Bienestar Animal ★ 3.4

Al desarrollar una actividad hípica, velamos por el control y cumplimiento de todas las regulaciones referidas al maltrato animal en todas sus formas, ya que trabajar con animales conlleva la **responsabilidad ética de cuidar su bienestar, protegiendo su estado físico y mental.**

Seguimos las recomendaciones de la Organización Mundial de Sanidad Animal (OIE) en materia de bienestar animal, priorizando la comodidad y el cuidado de nuestros animales. Es por lo que nos comprometemos en promover las buenas prácticas que garanticen su salud integral tanto dentro como fuera del predio.

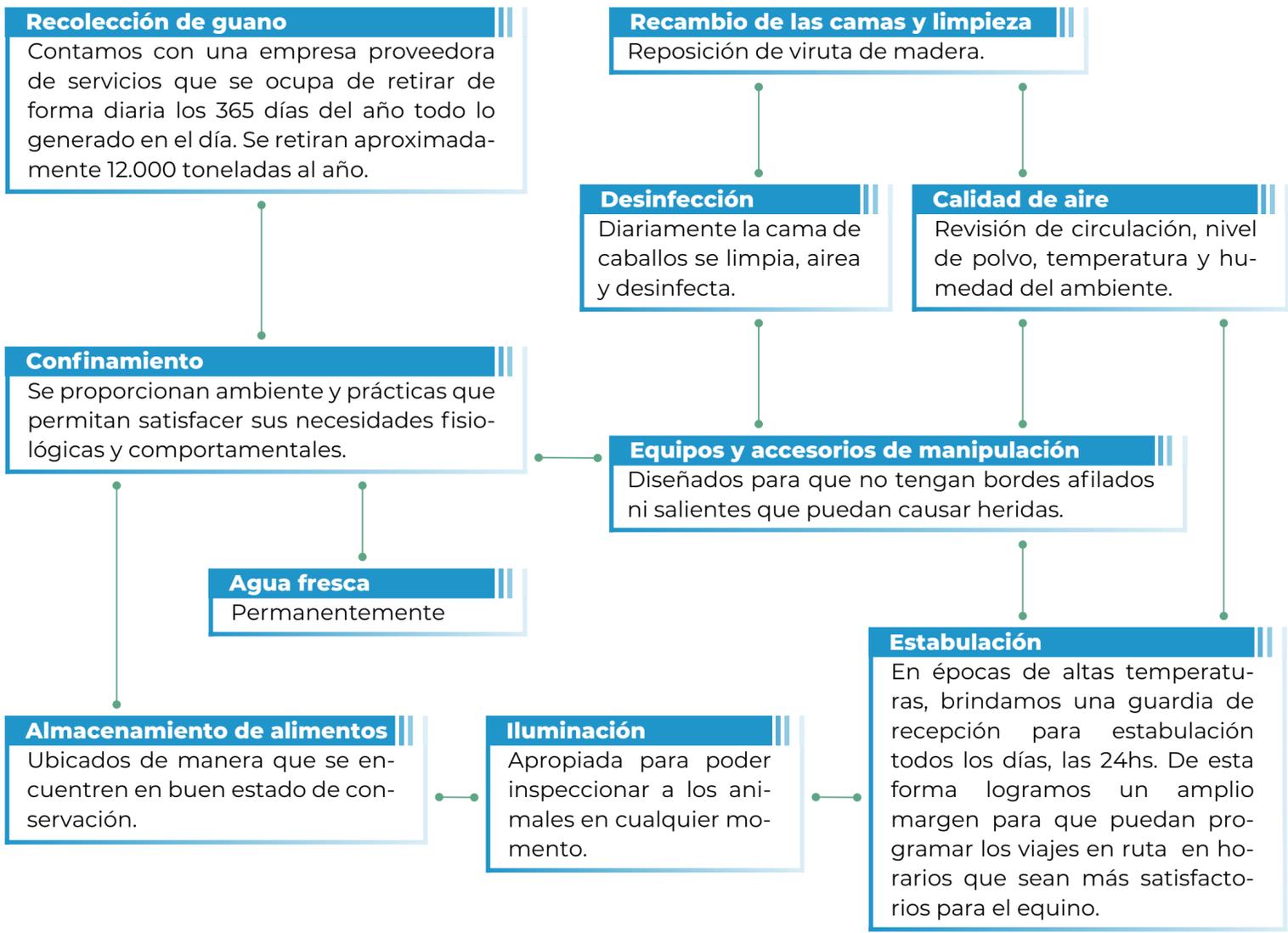
Nuestras prácticas se basan en el conocimiento de la fisiología, etología y sanidad. Aspiramos a seguir siendo un referente de la excelencia en el albergue y entrenamiento de los Sangre Pura de Carreras (SPC). Para ello contamos con más de 1200 boxes, incluyendo boxes de tránsito, destinados a estabular los animales provenientes del exterior e interior del País, como así también guardia veterinaria las 24 horas del día.



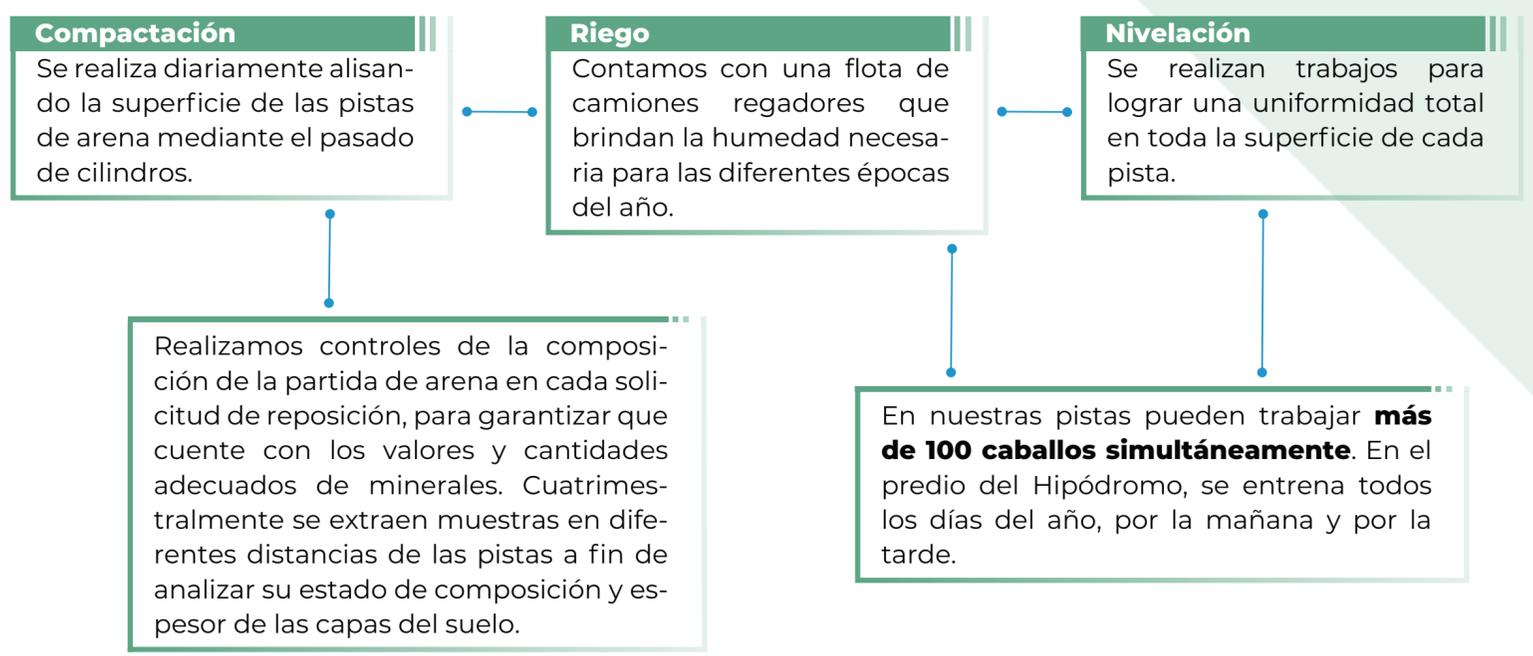
3.4

★ PARA ASEGURAR EL BUEN ESTADO DE LA VILLA HÍPICA Y DE LOS BOXES, LLEVAMOS A CABO DISTINTAS TAREAS DIARIAS Y PERIÓDICAS, TALES COMO:

BOXES



VILLA HÍPICA



3.4 ★ **EN LA VILLA HÍPICA (SECTOR STUDS) TENEMOS ESTABULADOS 1200 SPC DE FORMA PERMANENTE.**

En la Villa Hípica (Sector Studs) tenemos estabulados 1200 SPC de forma permanente. A su vez, el sector tránsito de la Villa Hípica recibe de forma anual más de 8400 caballos, este sector está adecuado para albergar a todos los caballos que vienen de diferentes ciudades y provincias a participar en las competencias.

Disponemos de una pileta de natación equina para la recuperación de SPC, la cual permite ante tendinitis o desmitis de flexores, inflamaciones regionales, falta de estado - entre otras condiciones -, la recuperación sin esfuerzos físicos violentos.

La asistencia médica se brinda de manera inmediata tanto en carreras como en vareo, siguiendo las pautas de buenas prácticas de la OSAF (Organización Sudamericana de Fomento del Sangre Pura de Carrera).

Para ello contamos con una adecuada ambulancia equina, especialmente equipada para atender emergencias en caballos, incluyendo elementos para la sujeción, estabilización, medicación de urgencia y todo lo necesario para los primeros auxilios de los SPC lesionados (botas, férulas, yesos acrílicos, material quirúrgico y de sutura, cogoterías refrigerantes, tanque de agua, biombo separador, lona porta lesionados que permanecen en decúbito lateral, etc.)



DESAFÍO 2024



Continuar ampliando la dotación de vehículos y maquinarias para optimizar los tiempos de respuesta en el mantenimiento de las pistas. De esta forma se garantiza que los caballos puedan desarrollar sus entrenamientos y competencias sobre las pistas en las mejores condiciones posibles.



3.5 ★ *Cuidado Animal*

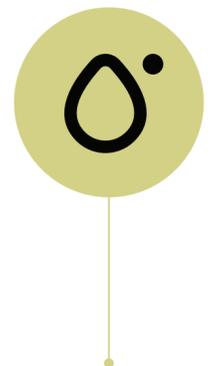
3.5.1 ★ INGRESO AL PREDIO

Por la constante rotación de entradas y salidas de los caballos estabulados, además del ingreso en cada reunión hípica de los SPC que vienen transitoriamente a alojarse para competir desde distintas regiones del país, consideramos fundamental contar con un estricto control sanitario.

Nuestro cuerpo de Inspectores trabaja las 24hs del día controlando que se cumplan las exigencias sanitarias para el ingreso y

egreso del predio bajo rigurosas normas que deben cumplir los responsables de los equinos, y son quienes realizan el control de la documentación sanitaria exigida.

Como miembro del Convenio INTA-Haras, el Hipódromo de Palermo cuenta con el apoyo del Instituto de Virología del INTA (Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria), en todo lo referente a enfermedades infecciosas de los equinos.



TEST DE ANEMIA

Los caballos que ingresen a estabularse en la Villa Hípica deben contar con un Test menor a 30 días y volver a realizar un nuevo chequeo al mes del ingreso.

EN 2023, NO TUVIMOS NINGÚN CASO DE AIE EN NUESTRO PREDIO.



VACUNACIONES

Se exige la vacunación contra Influenza Equina, menor a 90 días y desde diciembre del 2023 se comenzó con la exigencia de la vacuna contra Encefalomielititis debido al brote ocurrido en Argentina, Brasil, Uruguay y Paraguay.



INSPECCIONES EN STUDS DE VILLA HÍPICA

El cuerpo de Inspectores realiza sus inspecciones con frecuencia fijándose en las exigencias sanitarias que estén asentadas en las respectivas libretas sanitarias, estado de camas, estado de los caballos y del box en general. Ante cualquier inconveniente se llama al Médico Veterinario de guardia, quien fijará las pautas para regularizar el inconveniente.



CONTROL DE LA RESPUESTA INMUNITARIA FRENTE A INFLUENZA EQUINA

Con la colaboración inestimable del Instituto de Virología del INTA se procedió en el mes de junio a realizar la extracción de muestra de sangre para realizar control de nivel de anticuerpos contra Influenza equina. En un total de 191 muestras, resultaron 32 caballos con buena protección (17%), 42 SPC parcialmente protegidos (22%) y 117 equinos sin ninguna protección (61%).

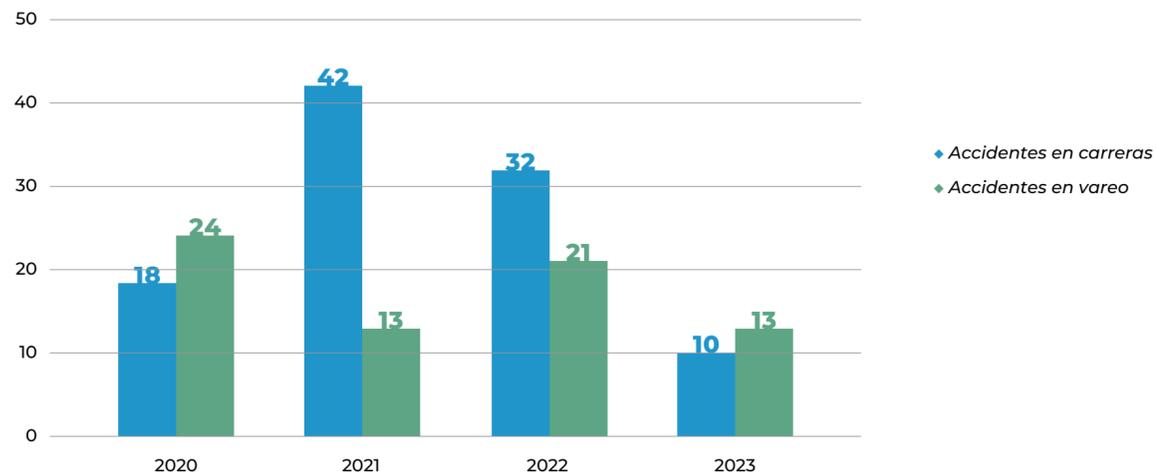
OFICINA SENASA ★ 3.5.1

Dentro de nuestra Villa Hípica, contamos con una oficina del SENASA, que es la responsable de habilitar la documentación sanitaria (Libreta sanitaria o pasaporte), otorgamiento de subRenspa a cada Cuidador que tiene boxes en la Villa, elaboración de los documentos de tránsito electrónico (Dte), controles de exportación y habilitación de transportes.



3.5.3 ★ INDICADORES DE ACCIDENTES

EN LAS 120 REUNIONES HÍPICAS REALIZADAS, CON 1.682 CARRERAS, Y HABIENDO COMPETIDO EN ELLAS 14.580 SPC, TUVIMOS DIEZ ACCIDENTES EN CARRERAS (0,07%) Y 13 EN LAS PISTAS DE VAREO MATINAL.



En las carreras y vareo, los accidentes pueden provocar distintas lesiones, que según su importancia clínico/quirúrgica, pueden inhabilitar o no a un caballo para la competición. Dentro de las más frecuentes tenemos tendinitis, desmitis, esfuerzos articulares, ligamentosos, desgarramientos musculares las cuales traerán al SPC lesionado "claudicaciones" en el miembro afectado. Esas claudicaciones pueden ser de 1er, 2do y 3er grado de acuerdo a si es leve, moderado o que ya no logra apoyar el miembro en el suelo.

En todos los casos, se realizan los primeros auxilios, que incluyen vendajes, suturas y la aplicación de yesos acrílicos. Además ahora también podemos realizar férulas plásticas en el Servicio, las cuales son muy efectivas para estabilizar fracturas bajas, luxaciones y otras lesiones. De esta manera, podemos entregar al cuidador o propietario un caballo estabilizado para que pueda recibir tratamiento por parte de profesionales en las mejores condiciones



USO Y REGLAMENTACIÓN DE LA FUSTA ★ 3.5.4

En consonancia con el cuidado y bienestar animal que se deben prestar durante las carreras hípcas, como así también las recomendaciones y sugerencias realizadas tanto por la International Federation of Horseracing Authorities (IFHA) a nivel mundial como por la Organización Sudamericana de Fomento del Sangre Pura de Carrera (OSAF) a nivel local, se han activado variadas medidas dentro del área del “Bienestar Equino” tendientes a relevar y redactar documentos que plantean lineamientos para las mejores prácticas deportivas para el bienestar de los SPC.



TENIENDO EN CUENTA



El uso de una fusta reglamentaria que los jockeys deberán utilizar durante las carreras con características particulares, utilizada en todos los países de Europa, los Estados Unidos y los países de Sudamérica. Además la fusta no podrá llevar ningún elemento de metal o accesorios distintos a los establecidos.

La fusta tiene que tener las siguientes características: largo total (70) centímetros, la soterá (18) centímetros, el ancho de la soterá (3) centímetros, asimismo la soterá tiene una superficie de impacto lisa y debe ser confeccionada con material absorbente, sin refuerzo y solamente con una costura en cada flanco, en su interior la vaina debe estar recubierta por material de poliuretano.



3.5.5 ★ ANÁLISIS Y CONTROL ANTIDOPING

SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD

En 2023, con el objetivo de alcanzar un nivel equiparable a los centros hípicos internacionales más prestigiosos, logramos cumplimentar todos los requerimientos para certificar ISO 9001:2015 (sistema de gestión referente a procesos de extracción de muestras biológicas) a los SPC que corren en Palermo para la realización de los análisis de control antidoping.

Buscando garantizar la transparencia de las carreras y del bienestar de los animales, al finalizar cada competencia veterinarios especializados realizan un estricto protocolo de extracción de muestras de sangre y/o orina al primero y segundo puesto en carreras comunes, de grupo 2, 3 y Listados, mientras que en carreras de G1, esto se aplica a los primeros 5 puestos, extrayendo además plasma.

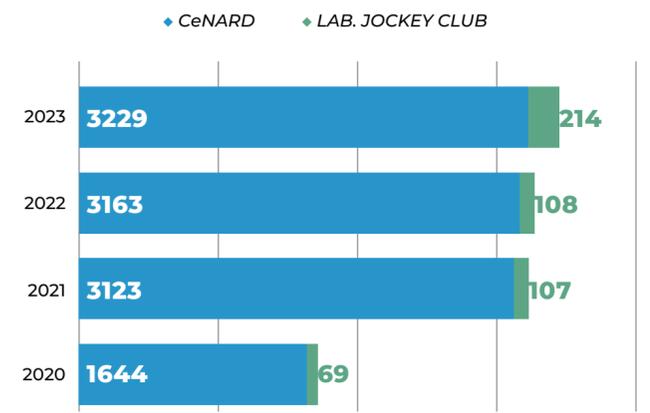
Los procedimientos de extracción están previstos en el Artículo 36 del Reglamento General de Carreras, tanto para las muestras remi-

tidas al CeNARD (Centro Nacional de Alto Rendimiento Deportivo), como las enviadas a un laboratorio con certificación hípica internacional.

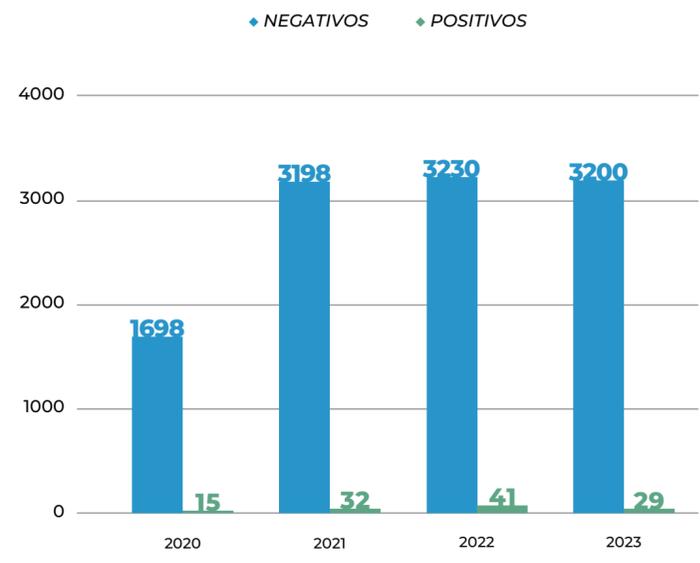
Las muestras de carreras condicionales se envían al Laboratorio del Cenard y las carreras Black Type (G1,G2,G3 y L) se envían al Laboratorio del Jockey Club, el cual obtuvo la certificación de la IFHA.

Dichas muestras, además, son tomadas en Kits Berlinger de máxima seguridad, embaladas, refrigeradas y remitidas vía aérea a destino. La presente certificación apunta a modernizar los procesos y a ofrecer a toda la actividad una mayor seguridad y transparencia.

TODAS LAS MUESTRAS EXTRAÍDAS SE ENVÍAN A DOS LABORATORIOS: LABORATORIO JOCKEY CLUB Y CENAR. DEL TOTAL SÓLO 29 FUERON POSITIVAS (CENARD)



REUNIONES HÍPICAS: **120**
 CARRERAS: **1682**
 COMPETIDORES: **14580**
 MUESTRAS ANALIZADAS: **3443**



3.5.6 ★ **CASTRACIÓN DE ANIMALES EN EL PREDIO**

COLABORAMOS EN LA PRESERVACIÓN Y CUIDADO DE LA SALUD DE LOS GATOS Y PERROS QUE NACEN Y/O SON ABANDONADOS EN NUESTRO PREDIO.

Junto al Departamento de Sanidad y Protección Animal de la Agencia de Protección Ambiental del Ministerio de Ambiente y Espacio Público del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y la participación voluntaria de nuestros colaboradores, llevamos a cabo una vez más durante el año 2023, dos operativos de castración y control sanitario de los gatos sin dueño que habitan en nuestro predio.

Dichas campañas constan de varias etapas tales como: planificación, colecta de los materiales necesarios (alimentos y mantas, entre otros recursos), captura, castración y, finalmente, observación y liberación.

2

OPERATIVOS

34

ESTERILIZACIONES

12

ADOPCIONES

ACCIONES

- ★ **ESTERILIZACIÓN QUIRÚRGICA** ★
- ★ **COLOCACIÓN DE VACUNA ANTIRRÁBICA Y ANTIPARASITARIO** ★
- ★ **CURACIÓN DE ANIMALES LASTIMADOS** ★
- ★ **PUESTA EN ADOPCIÓN** ★



Aspectos sociales

4.1 JUEGO RESPONSABLE

- 4.1.1 Programa de Juego Responsable*
- 4.1.2 Programa de Consejeros*
- 4.1.3 Celebrando el Juego Responsable*
- 4.1.4 Programa de Autoexclusiones*

4.2 HIPÓDROMO ABIERTO

- 4.2.1 Acciones Comerciales y Eventos*
- 4.2.2 Donaciones*
- 4.2.3 Abiertos a la comunidad*





Juego Responsable ★ 4.1

SOMOS UNA EMPRESA DE ENTRETENIMIENTO COMPROMETIDA CON BRINDAR CADA VEZ MÁS Y MEJORES SERVICIOS A NUESTROS ESPECTADORES Y CLIENTES, PROMOVRIENDO EXPERIENCIAS QUE SE DESARROLLEN EN ENTORNOS DE DIVERSIÓN SEGURA Y SALUDABLE

En este marco, difundimos el concepto de Juego responsable y concientizamos sobre la ludopatía, contribuyendo así, a la detección y abordaje temprano de ésta problemática.

Promovemos constantemente la concientización respecto de los riesgos en los distintos servicios que brindamos: salas de slots, actividad hípica y plataformas de apuestas remotas betfun y Beturf.



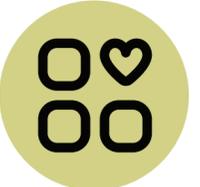
4.1.1 ★ PROGRAMA DE JUEGO RESPONSABLE

Desde el año 2011 formamos parte del **Programa Nacional “Juego Responsable para Empresas de Juegos de Azar”**, del que participan también otras empresas dedicadas a juegos de azar tales como casinos, salas de juego y sitios online, con el objetivo de que, quienes se acerquen a la oferta de entretenimiento, ya sea de forma presencial u online, puedan divertirse de manera saludable.



PREVENCIÓN

- Primaria**
Promoción del juego saludable y del cuidado de la salud
- Secundaria**
Detección precoz de personas con problemas de juego



DIFUSIÓN DE JUEGO SALUDABLE

- Dirigido a colaboradores, clientes y comunidad**
- ★ Folletos
- ★ Calcomanías de concientización
- ★ Spots publicitarios
- ★ Salas con recomendaciones
- ★ Difusión en las redes sociales



CANALES DE COMUNICACIÓN

- Atención anónima y gratuita.
Orientación, información y derivación.
- Línea Telefónica**
0800-333-0333 (Lun-Vie, 9 a 18 hs)
- Línea inmediata de Whatsapp**
011-24416058 (Lun-Vie, 9 a 20 hs)



4.1.2 ★ PROGRAMA DE CONSEJEROS

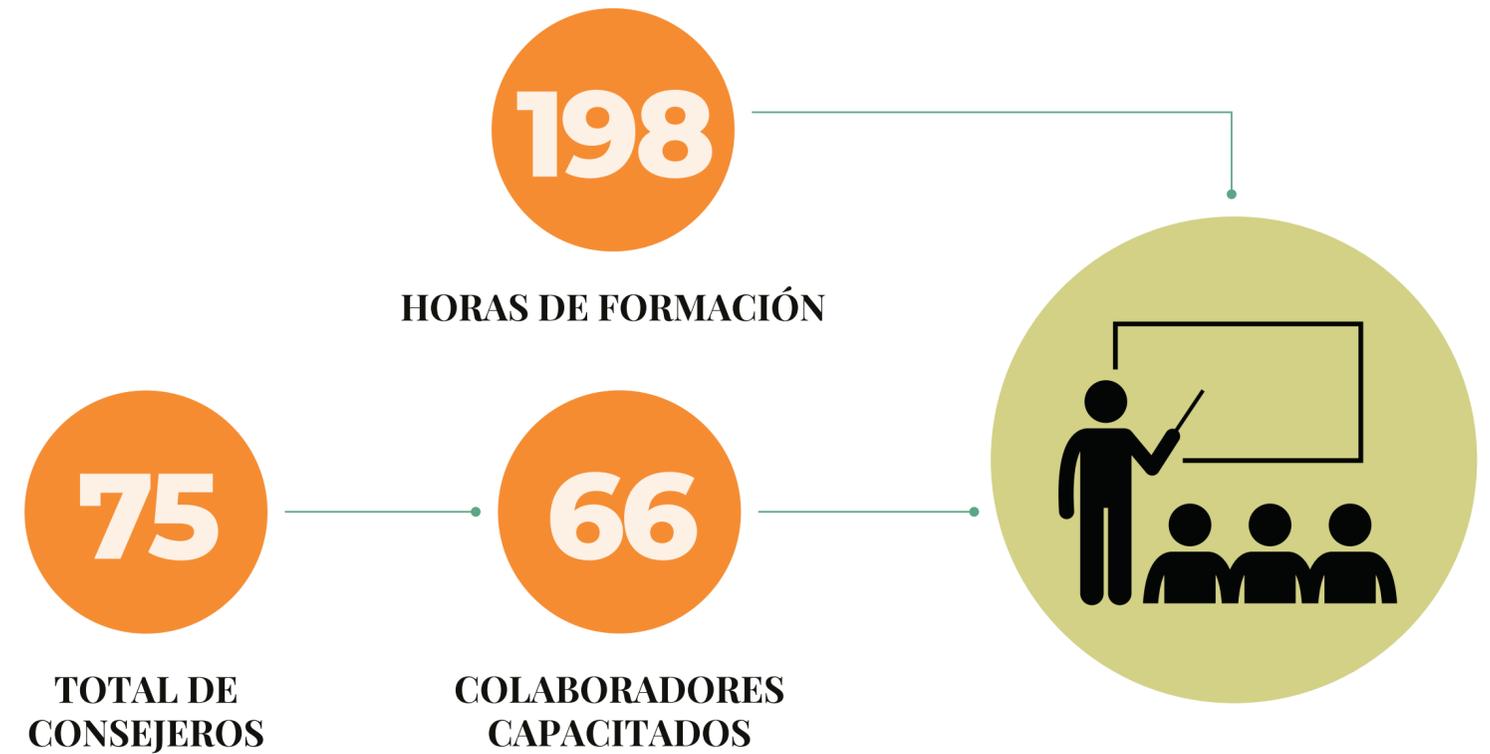
Este año, al igual que los anteriores, continuamos con el **Programa de consejeros**, trabajando en conjunto con profesionales de la salud mental como psiquiatras y psicólogos especializados en conductas problemáticas de juego y consejeros internos.

Nuestra **misión** es ofrecer una orientación primaria a aquellos clientes y familiares que tengan dudas sobre su conducta de juego, brindando asesoramiento sobre estrategias como la autoexclusión, institu-

ciones, asociaciones o centros de ayuda especializada.

A fin de realizar su labor, los consejeros están presentes en nuestras salas de juego, identificados con un pin en la solapa de su chaqueta

Realizamos capacitaciones fijas y complementarias con el fin de brindar información actualizada de las herramientas a utilizar.



CAPACITACIONES COMPLEMENTARIAS

	ALCANCE	DURACIÓN
JUEGO PATOLÓGICO (REF. LEY 63030) MÓDULO I	1151	288HS
SISTEMA SIRA (AUTOEXCLUSIÓN) MÓDULO II	16	32HS

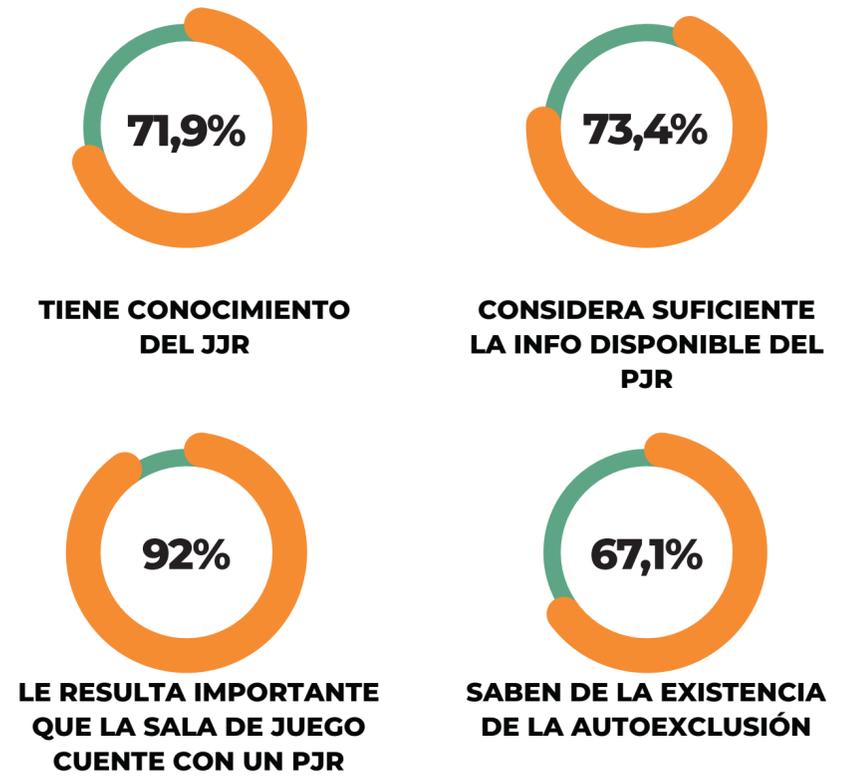


4.1.3 ★ CELEBRANDO EL JUEGO RESPONSABLE

DEL 14 AL 21 DE FEBRERO DE 2023 CELEBRAMOS UN AÑO MÁS LA SEMANA DEL JUEGO RESPONSABLE POR CONMEMORARSE EL 17 DE FEBRERO EL DÍA DEL JUEGO RESPONSABLE A NIVEL INTERNACIONAL



El 5 de junio de 2023 celebramos el 16vo Aniversario del Programa de Juego Responsable. Para ello renovamos nuestras piezas de comunicación y realizamos una encuesta para entender el conocimiento que poseen nuestros clientes acerca de este Programa, y así obtener indicadores e información para generar nuevas acciones. En la encuesta participaron más de 600 personas, arrojando los siguientes resultados:



ACCIONES	ACTIVIDADES
Ambientación con gráficas en salas de juego	Stand de Juego Responsable LOTBA: Lotería de la Ciudad gestionó la atención de los clientes que se acercaron por consultas.
Iluminación verde en fachadas, marquesinas, puntas de islas y fuentes	Juegos "Fishing" y "4 en línea" ubicados en el ingreso de la Tribuna Oficial: se entregó a los participantes folletería, lapiceras y anotadores con información.
Entrega de folletos en salas de juego	Sorteo de un TV 52" en el hall de ingreso de la Tribuna Oficial entre participantes de los juegos, a modo de cierre de la acción.
Difusión en redes sociales y mailing a clientes.	
Uso de lazo verde en la solapa de nuestros colaboradores	

CON ESTA INFORMACIÓN DEFINIMOS LAS LÍNEAS DE ACCIÓN PARA CONTINUAR TRABAJANDO Y MEJORANDO NUESTRO PROGRAMA.

 **Profundizar la visibilización del programa de juego responsable en los casinos, salas y páginas de juego.**

Reforzar la comunicación sobre la autoexclusión a través de los diferentes canales existentes.

 **Ofrecer más información sobre la existencia del trámite de autoexclusión.**

Reforzar la comunicación sobre la autoexclusión a través de los diferentes canales existentes.

 **Brindar una mejor atención a las personas que solicitan excluirse.**

Capacitación a los colaboradores que reciben a quienes van a autoexcluirse

PROGRAMA DE AUTOEXCLUSIONES ★ 4.1.4

Es una herramienta de acompañamiento al tratamiento de los trastornos adictivos relacionados con los juegos de azar, que ha probado tener excelentes resultados a la hora de acompañar a la persona en las primeras fases del tratamiento.

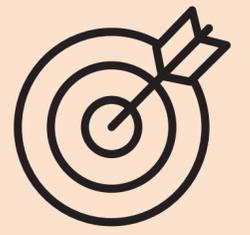
Consiste en la solicitud voluntaria por parte de la persona que sufre de esta enfermedad de que su ingreso a las salas de juego, casinos y sitios online, sea rechazado.



1400%
de crecimiento en las
detecciones online (2023)

DESAFÍO 2024

Brindar asistencia a aquellas personas que voluntariamente deciden autoexcluirse de acceder y/o realizar apuestas



Es un trámite personal y confidencial, fácil de gestionar, con un plazo de vigencia de 2 años, con 1 año de validez irrevocable, pudiendo gestionar el levantamiento del Programa luego de transcurrido el primer año. Luego de transcurrido ese plazo (2 años) la autoexclusión caduca y su vencimiento implica que la persona queda automáticamente habilitada para realizar apuestas bajo las modalidades autorizadas por La Lotería de Buenos Aires S.E., aunque existiendo la posibilidad de renovarla actualizando la solicitud.





DESAFÍO 2024
 PARA EL PRÓXIMO AÑO
 NOS PROPONEMOS



- | | | |
|---|----|---|
| ACCIÓN
Actividades trimestrales | »» | FIN
Incrementar visibilidad del cliente |
| Representantes de consejeros | »» | Compartir experiencias y potenciarse |
| Incrementar colaboradores | »» | Incorporar via grupo de WhatsApp |
| Concursos avanzados | »» | Sumar dotación al programa de consejeros de juego responsable |

4.1.4 ★

Las salas y agencias de juego en línea deberán establecer un procedimiento de identificación previo al ingreso, a fin de poder individualizar a las personas inscriptas en el Registro Voluntario de Autoexclusión. Cuando el autoexcluido se presente en el establecimiento o logre ingresar al mismo, se le debe solicitar su retiro.

En cada ocasión de incumplimiento del compromiso asumido por el autoexcluido se genera el acta de detección.

A continuación se presenta la evolución en cuanto al número de autoexclusiones, detecciones y levantamientos de los últimos cuatro años:

	ACCIONES	2020	2021	2022	2023
AUTOEXCLUSIONES	Hipódromo de Palermo	45	60	124	127
	Casino	41	98	181	200
	Lotería de Bs. As.	4	26	54	36
	Online	-	57*	442	986
	TOTAL	90	241	801	1349
DETECCIONES	Hipódromo de Palermo	145	186	509	573
	Casino	101	112	338	413
	Online	-	167*	3986	66686
	TOTAL	146	465	4833	67672
LEVANTAMIENTOS	Hipódromo de Palermo	45	60	124	76
	Casino	41	98	181	69
	Lotería de Bs. As.	4	26	54	2
	TOTAL	-	57*	442	147

4.2 ★ Hipódromo Abierto

4.2.1 ★ ACCIONES COMERCIALES Y EVENTOS

DURANTE 2023 DESARROLLAMOS LAS SIGUIENTES ACCIONES COMERCIALES Y EVENTOS CON EL FIN DE ACERCAR NUESTRA ACTIVIDAD A LA COMUNIDAD.



SORTEO DE REYES Y DE CARNAVAL

El 6/1 se realizó un sorteo presencial en Sala, por un viaje al Caribe, premios en efectivo y bonos de betfun. Hubo música en vivo y performers vestidos como los tres reyes magos en las salas. El 23/2 se sorteó un viaje al Carnaval de Río, premios en efectivo y bonos de betfun, acompañado de una comparsa que llenó de color y alegría la sala. **Participación:** 15.460 clientes y 2.809 socios Platinum y Diamond.



SORTEO VIAJE A ESTOCOLMO POR ANIVERSARIO DE BETFUN

El 30/3 se sortearon un viaje a Estocolmo, premios en efectivo y bonos en betfun para celebrar el 2º aniversario de nuestro casino online. Hubo shows en vivo y performers animando la sala alusivos a personajes de los juegos de la plataforma. **Participación:** 11.620 clientes



SAN VALENTÍN: CASATE AL MEJOR ESTILO LAS VEGAS

Durante febrero y marzo se instaló un altar en la Tribuna Especial para que los clientes del casino pudieran casarse en el Hipódromo al mejor estilo Las Vegas. Un imitador de Elvis ofició los casamientos de los enamorados, quienes podían lookearse con vestido, galera, traje y demás. Los clientes Socios FUN, recibieron un regalo sorpresa para disfrutar en Bajo Tribuna.



NOCHE DE PALERMO

Con el motivo del Aniversario 147 del Hipódromo de Palermo, se realizaron cuatro ediciones de sorteos: 11/5 - Auto 0km + premios en efectivo + bonos de betfun.com. 24/8- Motos, monopatines + grandes premios en efectivo, 19/10- Auto 0km, 21/12 Sorteó un auto 0km + \$19.000.000 en premios + \$1.000.000 en bonos de betfun. Todos los sorteos contaron con shows en vivo dentro de las salas. **Participación:** 72715 clientes

4.2.1



RULETA DE LA FORTUNA

Desde agosto hasta diciembre, los socios FUN que acumularon puntos, pudieron girar la Ruleta de la Fortuna y ganar grandes premios. Los socios FUN Classic y Gold participaron los días lunes y los socios FUN Diamond y Platinum, los días martes. **Participación:** 2.403 socios masivos y 905 socios de alto valor.



TORNEO DE SLOTS INCREDIBELLS

De enero a octubre los clientes del casino pudieron disfrutar del Torneo de Slots Increbells en el segundo piso de la Tribuna Nueva. Competieron por los tres primeros puestos de puntuación para entrar al podio de ganadores y llevarse grandes premios en efectivo. **Participación:** 3.582 clientes



CABINA MILLONARIA

De junio a diciembre los socios FUN y clientes no FUN pudieron participar de la Cabina Millonaria, en la cual tuvieron 30 segundos para atrapar un cupón y llevarse múltiples premios: desde \$1.000.000 en efectivo, tickets de juego, bonos en betfun y hasta regalos en gastronomía. **Participación:** 21.138 clientes



EVENTOS EXCLUSIVOS VIP

San Valetín, Speakeasy Night, Rock & Roll extravaganza, Noche de Palermo - Edición diciembre **Participación:** 9.000 clientes



FERIAS GASTRONÓMICAS

Durante todo el año, se realizaron diferentes ferias gastronómicas, entre las cuales se encontraron: "Chorifest", "Burger Fest", "Carne", "Sabores de la Patria" y "Joy"; cada una con dos ediciones en el año, llegando a una convocatoria total de 160.000 visitantes, también se realizaron sorteos por almuerzos y cenas en redes sociales. **Participación:** 2.109 clientes.



BIOFERIA 2023

En abril se llevó a cabo el evento de sustentabilidad y consumo responsable más grande de Latinoamérica, bajo el lema "Viví consciente, consumí responsable". Este encuentro abordó temas como: ecoturismo, bienestar, gastronomía saludable, diseño e innovación, moda y movilidad, todo desde una perspectiva sostenible. Además, se ofrecieron diversas actividades, como un sector de gastronomía con opciones saludables, un área de entretenimiento para niños, charlas inspiradoras con referentes del mundo sustentable, talleres y presentaciones en vivo de artistas, la convocatoria total fue de 45.000 visitantes (5.000 en simultáneo), además de realizaron sorteos por entradas en redes sociales **Participación:** 200 clientes



APERTURA DE HAVANNA

El 14 de julio se inauguró un nuevo local gastronómico dentro de la sala. Ubicado en la entrada de la Tribuna Nueva, cuenta con descuentos especiales para los socios FUN.



TURF

Durante 2023, Palermo obtuvo grandes resultados en las jornadas de Grupo 1, destacándose el éxito del 1º de mayo y también el Gran Premio Nacional, reunión en la que también se inauguró el sistema de iluminación LED de la pista, que, además de mejorar la calidad de iluminación, disminuye el consumo de energía.

En este importante GP también hubo actividades para toda la familia: se llevó a cabo la feria gastronómica Carne, Tren a Partidores, visitas guiadas y artistas pintando en vivo que exhibieron sus pinturas en el Salón Turf. En línea con nuestro compromiso con el cuidado del medio ambiente y la optimización de recursos, hemos dejado de imprimir las hojas para que los asistentes completen con los resultados del sorteo de partidores en los Grandes Premios. Desde el año pasado, hemos implementado un sistema virtual: los asistentes pueden escanear un código QR para acceder a un documento en Drive, donde pueden ver los resultados en vivo o descargar el documento completo después del sorteo.. **Participación:** 200 clientes.



4.2.2 ★ DONACIONES

EN 2023 REALIZAMOS LA DONACIÓN DE MÁS DE 1400 ELEMENTOS DESTINADOS A DIVERSOS ACTORES DE NUESTRA COMUNIDAD CERCANA

606

**COMEDOR MANOR
DIVERSAS**
Ropa, calzado, accesorios
y bastones

230

**PARROQUIA
NTRA SRA DE LORETO**
Ropa, calzado, accesorios
y bastones

244

**COMISARIA VECINAL
12A Y DIVISION
CIBERDELITO CONTRA
EL SISTEMA FINANCIERO**
Lockers

100

**COMISARIA
VECINAL 12A**
Lockers

230

**DEPARTAMENTO DE
INTERVENCIONES
RAPIDAS (DIR)**
Lockers

16

**DIVISION ANALISIS
DE RIESGO
Y PROTECCION**
Lockers

3

**INST FORMATIVO
ACADEMICO DE
TAEKWONDO ITF - IFAT**
Lockers



4.2.3 ★ ABIERTOS A LA COMUNIDAD

EN EL HIPÓDROMO LLEVAMOS ADELANTE PROGRAMAS JUNTO A INSTITUTOS Y ONGS CON EL OBJETIVO DE APORTAR A LA CONSTRUCCIÓN DE UNA MEJOR SOCIEDAD.

Desde el año 2019, acompañamos a la ONG por la inclusión CILSA en su **Programa de Becas**.

Sostenemos que las personas con capacidades diferentes deben enfrentarse en igualdad de condiciones a la educación, formación, empleo y ocio. Es por eso que promovemos la igualdad de oportunidades

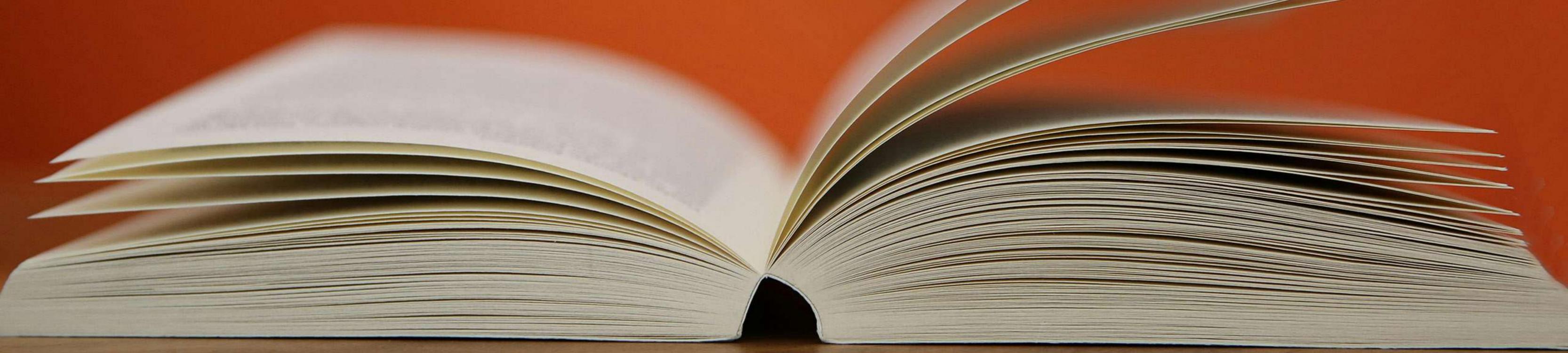
laborales mediante la inclusión de colaboradores con trayectorias diversas.

Además, contamos con un **Programa de pasantías** en colaboración con el Instituto Pringle Morgan, para alumnos con capacidades diferentes que buscan insertarse en el mundo laboral. Con esta iniciativa buscamos capacitar a los pasantes y prepararlos para una mejor asimilación de las pautas del trabajo competitivo y autónomo. Nuestra misión es lograr un desarrollo inclusivo, equitativo y sostenible.

Colaboramos con
5 becas
en 2023



en 2023 incorporamos
1 pasante
en nuestra organización





Capital humano

5.1 ADMINISTRACIÓN DE RRHH

5.2 INDICADORES

- 5.2.1 *Evolución de la dotación*
- 5.2.2 *Distribución por Género según carga horaria*
- 5.2.3 *Contrataciones por rango etario y género*
- 5.2.4 *Bajas por rango etario y género*
- 5.2.5 *Ausentismo*
- 5.2.6 *Permiso Parental*

5.3 PROGRAMA DE DESARROLLO

RRHHINTERNO

- 5.3.1 *Distribución de las postulaciones según género, nivel, origen y destino*
- 5.3.2 *Programa de referidos*
- 5.3.3 *Capacitaciones*
- 5.3.4 *Diversidad e inclusión*
- 5.3.5 *Desarrollo y capacitación en diversidad*
- 5.3.6 *Política de beneficios para los colaboradores*
- 5.3.7 *Comunicación Interna*
- 5.3.8 *Seguridad y la Salud en el trabajo*
- 5.3.9 *Servicios Médicos*
- 5.3.10 *Siniestralidad*





COMO PARTE DE NUESTRA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD EN DESARROLLO HUMANO, NOS ENFOCAMOS EN PROMOVER EL DESARROLLO INTEGRAL DE NUESTROS COLABORADORES.

En Hipódromo de Palermo, garantizamos condiciones de trabajo seguras y dignas, así como igualdad de oportunidades. En esta línea, el respeto por los derechos humanos y laborales se respalda mediante el cumplimiento de nuestras normas internas y de la legislación vigente, así como en nuestros valores de trabajo, que promueven una buena comunicación y un trato respetuoso hacia nuestros colaboradores y el desarrollo de los mismos.

Comprometidos con la inclusión plena, la diversidad y la no discriminación, impulsamos oportunidades de formación y aprendizaje

continuo para todos los niveles jerárquicos de la empresa.

Nuestra gestión de recursos está basada en políticas y planes corporativos que poseen una mirada ambiental y de género, y nos brindan seguridad y confianza en las condiciones de trabajo e impacto comunitario.



5.1 ★ *Administración de RRHH*

LAS POLÍTICAS Y PRÁCTICAS RELATIVAS A LAS RELACIONES QUE RIGEN EL TRABAJO, SE DETALLAN EN NUESTRO MANUAL DE NORMAS, ABORDANDO TEMAS COMO:

- ★ CREDENCIAL DE ACCESO
- ★ INGRESO, EGRESO Y CIRCULACIÓN POR EL PREDIO
- ★ SERVICIO MÉDICO INTERNO
- ★ PRESENTISMO
- ★ IMAGEN PERSONAL
- ★ SALÓN COMEDOR Y SALA DE DESCANSO

CREEMOS QUE UNA CONVIVENCIA ARMONIOSA SE LOGRA CON EL ADECUADO CUMPLIMIENTO DE LAS NORMATIVAS EXISTENTES, Y ES PARTE DEL COMPROMISO DE TODOS PODER ALCANZARLA.



5.2 ★ **Indicadores**

UTILIZAMOS INDICADORES PARA MEDIR LA EFECTIVIDAD DE LAS POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS Y DETECTAR OPORTUNIDADES DE MEJORA.

5.2.1 ★ **EVOLUCIÓN DE LA DOTACIÓN**

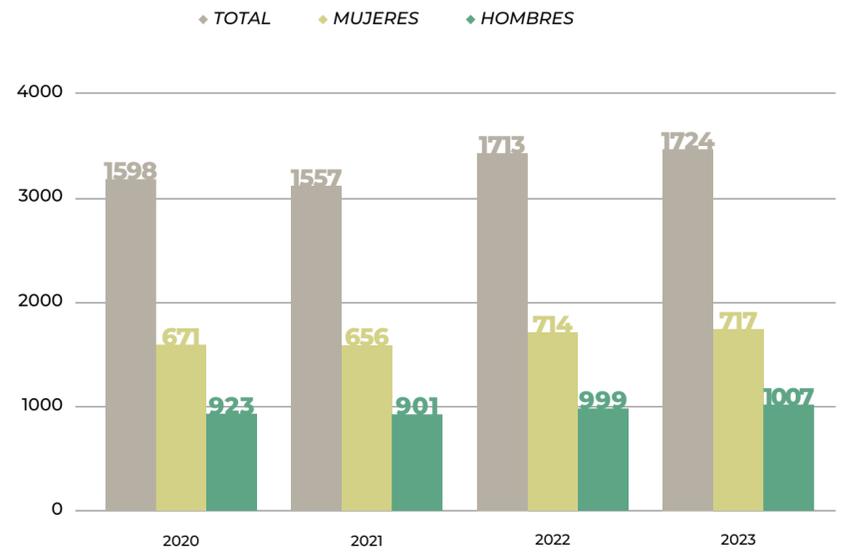
A lo largo de los años, hemos trabajado para ajustar y optimizar nuestra dotación de personal, garantizando que nuestras estrategias de contratación y desarrollo reflejen no solo nuestros objetivos estraté-

gicos, sino también nuestro compromiso con la igualdad de género y la diversidad.

El 68% de nuestros colaboradores se encuentran bajo CCT, y 100% de ellos residen en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA).

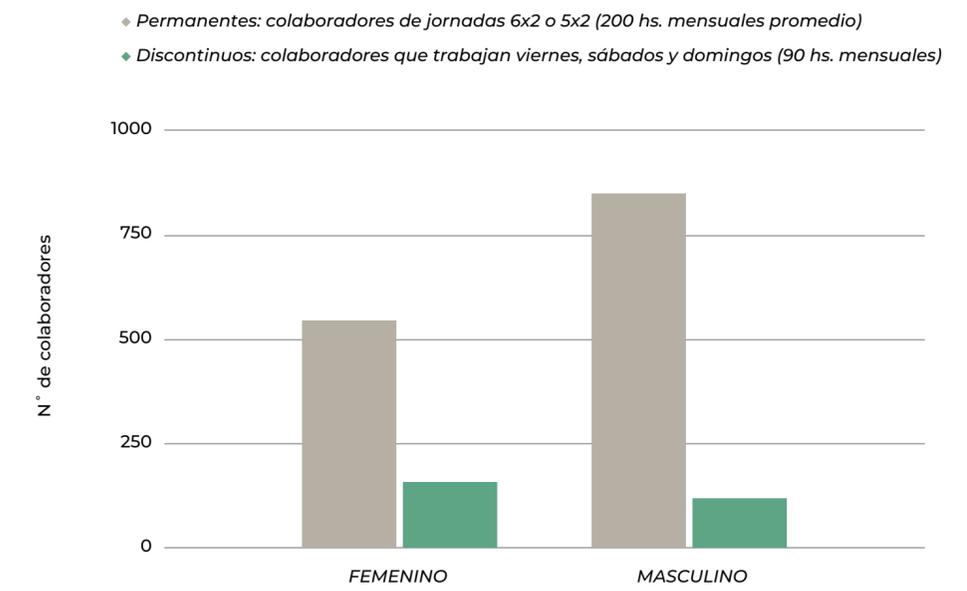


En 2023 ampliamos nuestra dotación **0,64%** manteniendo la misma proporción de género respecto a 2022



DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO ★ 5.2.2 SEGÚN CARGA HORARIA

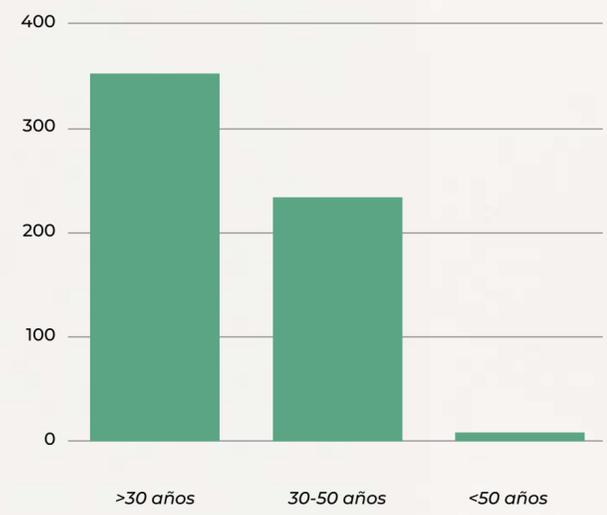
Comprender la distribución por género según la carga horaria es esencial para promover la equidad y optimizar la asignación de tareas en nuestra Organización. Este análisis examina cómo se distribuyen las horas de trabajo entre los géneros, diferenciando entre empleados permanentes y discontinuos, y ofrece una visión integral de la carga laboral que cada grupo enfrenta.



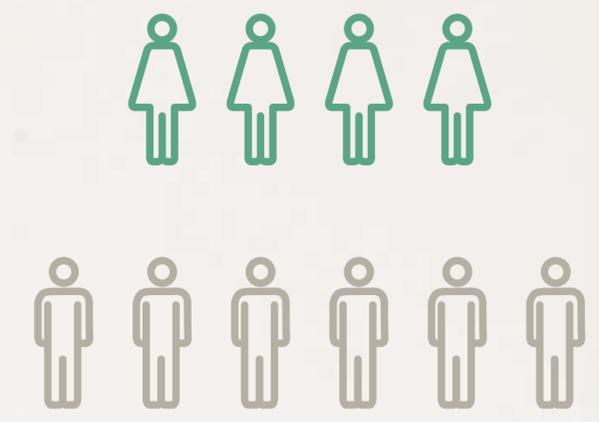
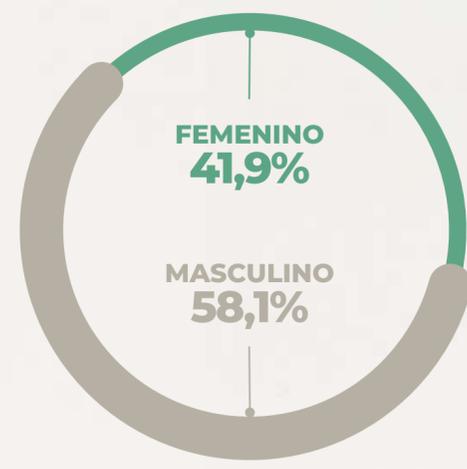
5.2.3 ★ CONTRATACIONES POR RANGO ETARIO Y GÉNERO

Identificamos tendencias en la incorporación de nuevos empleados, destacando cómo se distribuyen las oportunidades laborales entre diferentes grupos de edad y géneros. Este enfoque no solo

revela la efectividad de nuestras estrategias de reclutamiento, sino que también resalta áreas donde podemos mejorar para garantizar una representación equitativa y diversa.



TOTAL DE INGRESOS 2023
594



AUSENTISMO ★ 5.2.5

En 2023 seguimos dirigiendo nuestros esfuerzos para optimizar el control de ausentismo por enfermedad, realizando controles aleatorios o puntuales sobre el personal con menor ausentismo y reforzando los controles con los de mayor grado. Para aquellos colaboradores que requieren reposo por enfermedad, disponemos de un servicio médico interno que garantiza una calidad de atención ágil y simplifica la gestión.

OBJETIVO 2024

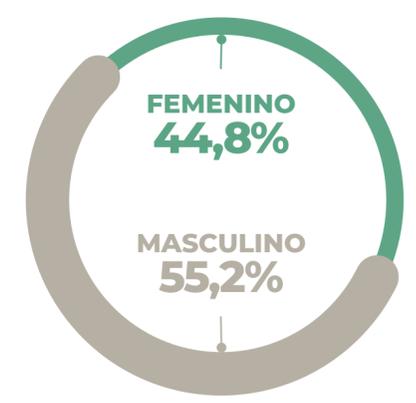
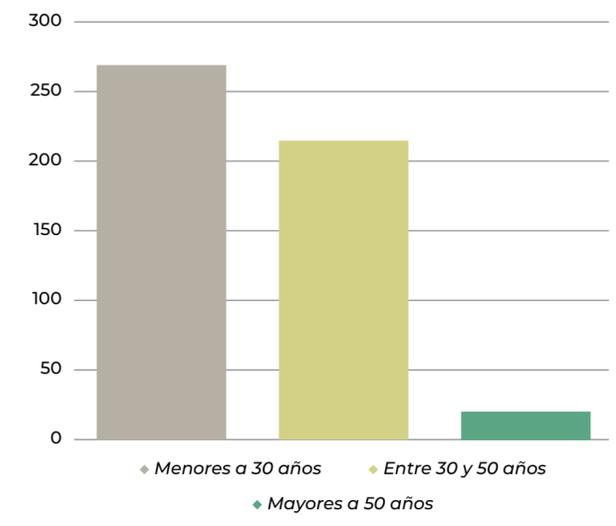


Mantenernos entre 5% y 6% anual.



5.2.4 ★ **BAJAS POR RANGO ETARIO Y GÉNERO**

Examinar las bajas a través de estas categorías permite identificar patrones significativos que pueden influir en la formulación de estrategias de retención, desarrollo y promoción inclusiva.



5.2.6 ★ PERMISO PARENTAL

Creemos en la importancia de desarrollar una carrera profesional plena y equilibrada con la vida personal y social. Las licencias disponibles están diseñadas para apoyar a nuestros colaboradores en distintas etapas de sus vidas

LICENCIA PREPARENTALES	FEMENINO	MASCULINO
Empleados que deciden excedencia (resguardo de puesto post licencia)	10	N/A
Licencia por Maternidad	21	N/A
Licencia por Nacimiento	0	18





Programa de ★ **Desarrollo RRHH Interno** 5.3

OBJETIVO

Fidelizar al cliente interno proporcionándole posibilidades de crecimiento profesional.



El Programa de Desarrollo interno de RRHH se enfoca en asegurar un proceso transparente y equitativo para la postulación a nuevas oportunidades dentro de la organización, permitiendo a los colaboradores cambiar de sector fomentando mayor formación, también creciendo profesionalmente y por lo tanto garantizando el desarrollo profesional

Se implementa a través de tres modalidades:

OBJETIVO 2024

Constitución de cuadros de reemplazo y definición de los planes de carrera para puestos clave.

- ★ **AUTOPOSTULACIÓN**
al banco de talento portal interno
- ★ **POSTULACIÓN A VACANTES INTERNAS**
En 2023, ampliamos oportunidades al generar interrelación con otras unidades de negocio del grupo ya que todas las vacantes de la organización se publican en un único portal .
- ★ **POTENCIALIDAD**
En 2023 se inició un programa de desarrollo que permitirá la cobertura estratégica de puestos vacantes al mapear posibles potenciales. Iniciamos la primera etapa de armado con la herramienta nine box para determinar el nivel de potencialidad.



5.3.1 ★ DISTRIBUCIÓN DE LAS POSTULACIONES SEGÚN GÉNERO, NIVEL, ORIGEN Y DESTINO

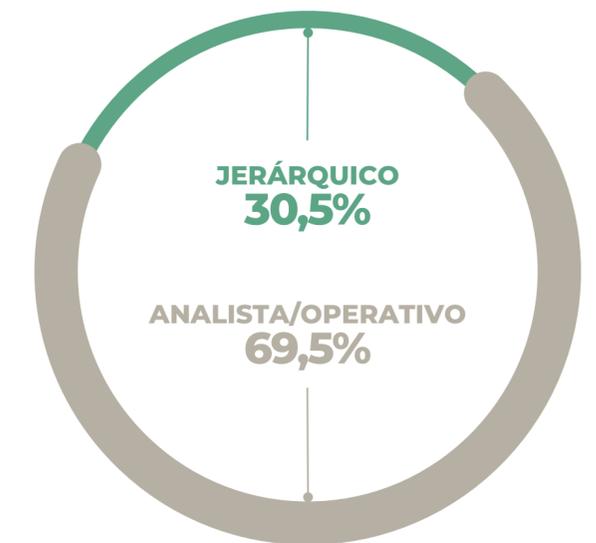
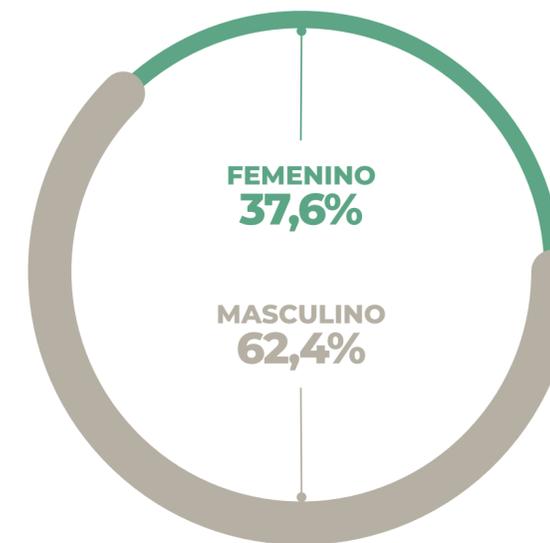
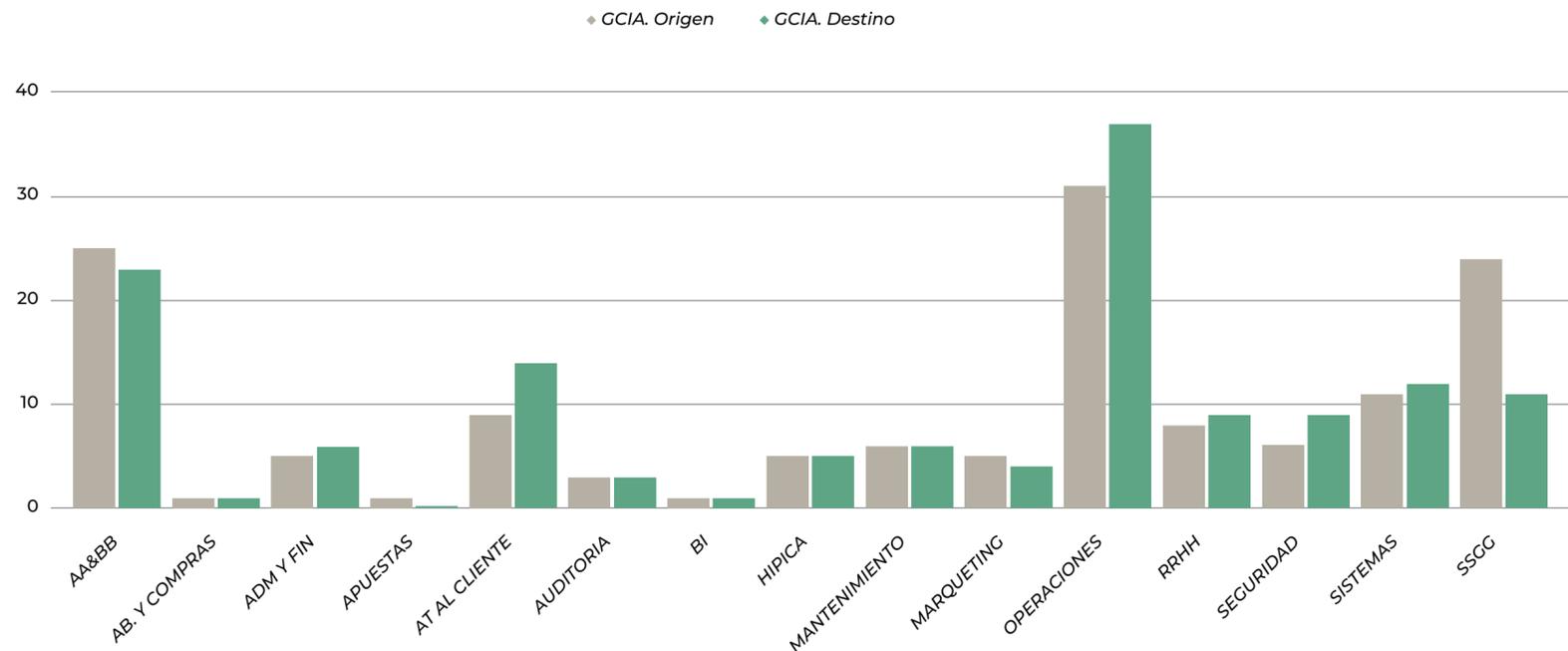
LA DISTRIBUCIÓN EQUITATIVA Y ESTRATÉGICA DE LOS TALENTOS NO SOLO PROMUEVE UN AMBIENTE DE TRABAJO INCLUSIVO Y DIVERSO, SINO QUE TAMBIÉN GARANTIZA QUE NUESTRAS DECISIONES DE DESARROLLO Y PROMOCIÓN SE ALINEEN CON LOS VALORES Y OBJETIVOS DE NUESTRA EMPRESA.

Al desglosar las postulaciones según estos parámetros, buscamos identificar oportunidades para fortalecer nuestras prácticas de contratación y desarrollo, así como para asegurar que cada miembro del equipo tenga acceso a las mismas oportunidades de crecimiento y avance.

Las oportunidades de empleo son más abundantes en los puestos **operativos y de analista** que en los jerárquicos, debido a la rotación natural que se produce en éstos roles.

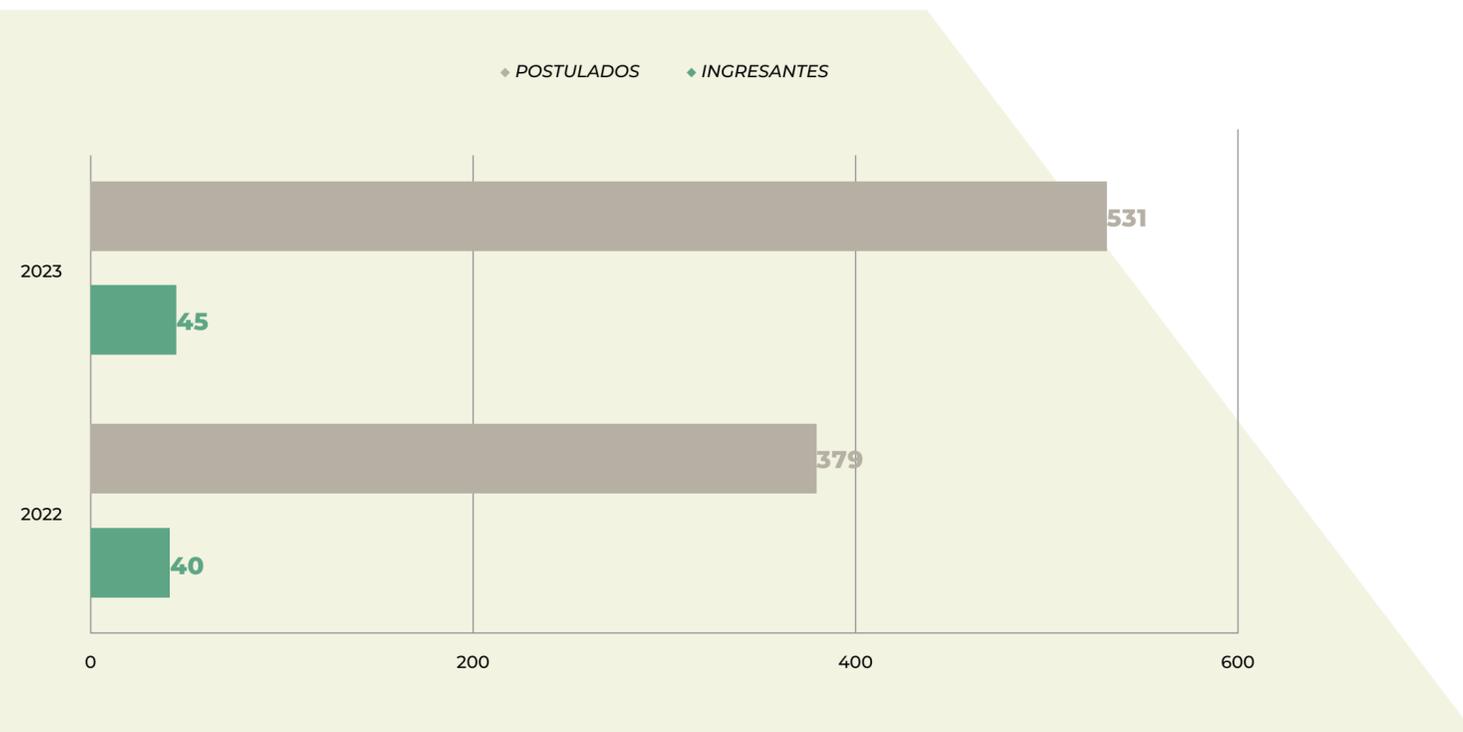
141

COLABORADORES participaron del programa



5.3.2 ★ PROGRAMA DE REFERIDOS

CREADO EN 2022, BUSCA GENERAR UN MAYOR VÍNCULO DE PERTENENCIA ENTRE LOS COLABORADORES Y LA EMPRESA. POR ELLO, INCORPORAMOS A NUESTRAS FUENTES DE RECLUTAMIENTO, POSTULANTES RECOMENDADOS POR NUESTROS COLABORADORES.



PROGRAMA DE REFERIDOS

ALCANCE

Aplica a cualquier búsqueda externa que se lanza al mercado laboral y las personas referidas participarán en conjunto con cualquier otro candidato externo.

CONDICIONES

Poseer mínimo 3 meses de antigüedad en HAPSA, podrán presentar CV de el o los candidatos que cumplan los requisitos solicitados para la posición vacante.

¿QUIEN PUEDE SER REFERIDO?

Amigos/ conocidos/ vecinos. Familiares indirectos (suegros, yerno/ nuera,, cuñados, primos segundos, sobrinos nietos)

RECOMPENSA

Si la persona referida, supera los 3 meses de permanencia en HAPSA, tendrá de recompensa una Gift Card, para utilizar en supermercados.

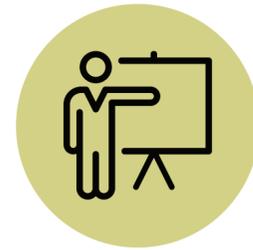


5.3.3 ★ **CAPACITACIONES**

PROMOVEMOS EL CRECIMIENTO PROFESIONAL DE NUESTROS COLABORADORES CON UN MODELO DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE CONTINUO, A TRAVÉS DE SUS TAREAS DIARIAS EN SUS PUESTOS DE TRABAJO Y MEDIANTE FEEDBACK POR PARTE DE SUS SUPERIORES.

Además, hemos estructurado un modelo de aprendizaje práctico mediante nuestras **academias especializadas por puestos**. En 2023, contamos con las siguientes: Auxiliar de Sala Slot, Auxiliar de Atención al Cliente, Personal de gastronomía, Personal de servicios generales, Valet Parking y Seguridad. Para llevarlas a cabo, desarrollamos más de quince instructores internos que son empleados referentes y especialistas en sus respectivas áreas.

Complementamos este enfoque con un **plan de capacitación** que asegura la adquisición de las competencias técnicas necesarias para un desempeño adecuado, ofreciendo una variedad de cursos sobre habilidades digitales. Estos cursos preparan a los colaboradores para las nuevas formas de trabajo que surgen de la transformación digital que está emprendiendo la empresa.



En 2023 se realizaron **51195** horas de capacitación **SUPERAMOS NUESTRO OBJETIVO GENERAL DE 47.000 HS**

CAPACITACIONES	CONTENIDO
Metodologías ágiles	Herramientas estratégicas para optimizar procesos y gestionar nuevos proyectos e forma ágil, flexible y colaborativa
Liderando la transformación	Desarrollo nuevas habilidades para liderar el cambio digital que la compañía requiere
Bootcamp experiencia del cliente y calidad de servicio	Adquirir nuevos conceptos, procesos y habilidades para desarrollar una cultura cliente céntrica
Programa nuestra cultura de servicio	Brindar las mejores estrategias para cumplir las expectativas de los clientes y brindar la mejor experiencia de entretenimiento y diversión
Programa ejecutivo People Experience	Adquirir conocimientos sobre herramientas específicas como NPS y journey maps para mejorar la experiencia del colaborador e instalar una cultura centrada en las personas.

RESUMEN DE CAPACITACIONES REALIZADAS EN 2023

★ **INDUCCION Y ACADEMIAS PARA NUEVOS COLABORADORES** ★

750 participantes 21959 horas

★ **CAPACITACIONES TECNICAS Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS** ★

2465 participantes 12707,5 horas

★ **SISTEMAS Y NUEVAS TECNOLOGIAS** ★

205 participantes 2204 horas

★ **CAPACITACIONES SOBRE NUESTROS NUEVOS PRODUCTOS Y SERVICIOS** ★

760 participantes 11564 horas

★ **CAPACITACIONES OBLIGATORIAS (HHSS, LOTBA, UIF, COMPLIANCE)** ★

4247 participantes 2731,75 horas

★ **TALLERES GENERALES** ★

29 participantes 29 horas

PROGRAMA VUELTA AL COLEGIO ★ 5.3.3

DESAFÍO 2024

Lograr alcanzar el 3% de la nómina total



PROMOVIENDO EL DESARROLLO INTEGRAL DE LAS PERSONAS Y CON INTENCIÓN DE PROMOVER LA ESCOLARIZACIÓN CONTINUAMOS POR TERCER AÑO CONSECUTIVO CON EL PROGRAMA “VUELTA AL COLEGIO”

En 2023, mantuvimos la oferta a nuestro personal de **20 becas** abiertas para su inscripción a colaboradores que desean finalizar sus estudios secundarios con Instituto Moreno, brindando a los becarios, la posibilidad de acceder al título de Bachiller de Adultos de Economía y Gestión de las Organizaciones (avalado por el Instituto Dr. Mariano Moreno) cursando en la escuela creada In-Company.

La pandemia de COVID-19 en 2021, mantuvo el mismo nivel de inscripciones que el año de lanzamiento (2020).



En la actualidad el número de inscripciones disminuyó, sin embargo se mantuvo el **porcentaje de egresados** por sobre el de inscriptos.

★ BECAS 2020 ★



★ BECAS 2021 ★



★ BECAS 2022 ★



★ BECAS 2023 ★

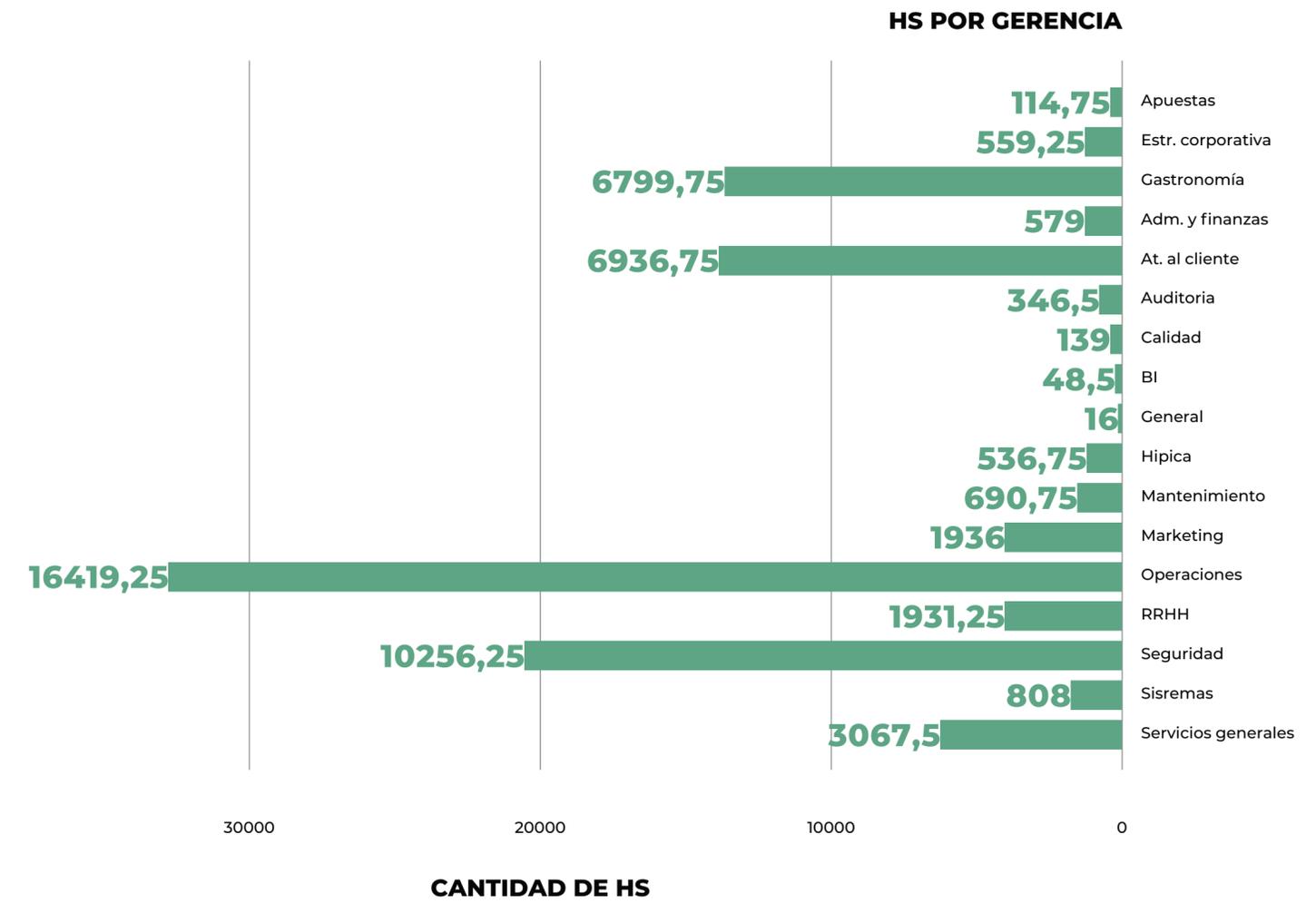
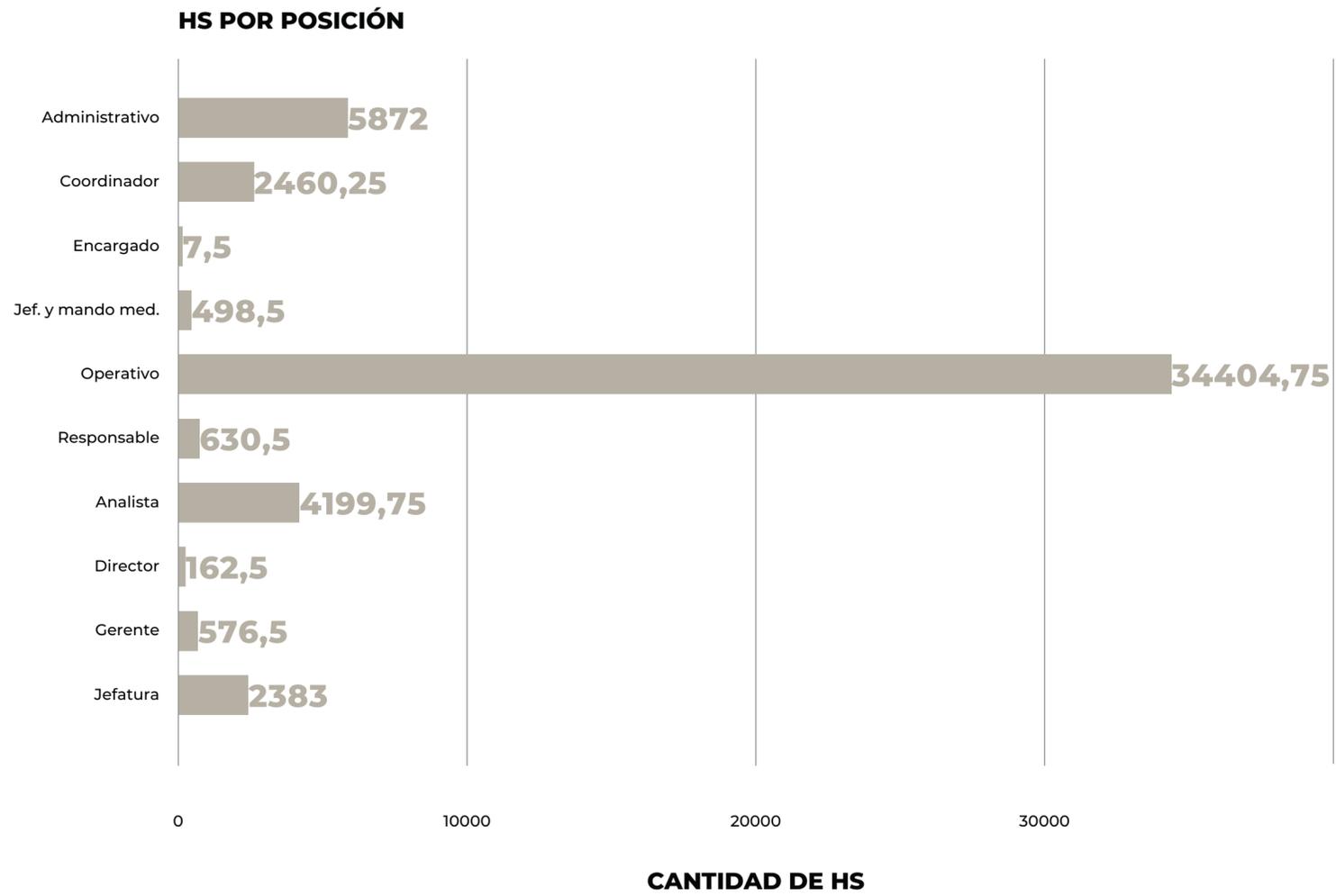


5.3.3.1 ★ **Alcance de las capacitaciones por Posición y Gerencia**

Consideramos que es importante que todos nuestros colaboradores reciban formación continua. Es por eso que distribuimos equitativamente el presupuesto asignado a capacitaciones entre las distintas áreas y puestos de trabajo.

DESAFÍO 2024

LANZA UNA PLATAFORMA E-LEARNING PERSONALIZADA QUE GARANTICE LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN ASINCRÓNICA Y DESARROLLAR EL MICRO E-LEARNING ADAPTÁNDONOS A LAS NUEVAS FORMAS DE APRENDIZAJE.

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN ★ 5.3.4

NUESTRA ESTRATEGIA DE NEGOCIOS ESTÁ ALINEADA CON LA EQUIDAD DE GÉNERO Y NUESTRA CULTURA ORGANIZACIONAL BASADA EN LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.

Programa de inclusión

Contamos con un programa de pasantías en colaboración con el **Instituto Pringle Morgan**, para alumnos con discapacidad que buscan insertarse en el mundo laboral, con el objetivo de lograr un desarrollo inclusivo, equitativo y sostenible.

Nuestro propósito es capacitar a los pasantes y prepararlos para una mejor asimilación de las pautas del trabajo competitivo y autónomo.

Como soporte, y para promover la diversidad hacia el interior de nuestros equipos de trabajo, capacitamos a los líderes a cargo y seguiremos brindando herramientas para el manejo de este tipo de acciones inclusivas.

En el periodo **2023**, incorporamos a **un** colaborador más al sector de contabilidad con adaptación óptima a su función y nivel de responsabilidad requeridas en el puesto, para ello, se trabajó con nuestra asesora Sandra Parra, quien es Licenciada, Prof. en Psico-

pedagogía y Especialista en inclusión de personas con discapacidad en empresas.



A lo largo del tiempo, se fueron sumando más jóvenes a esta iniciativa, algunos nos acompañaron por un tiempo y accedieron a vacantes en otras empresas, y otros nos acompañan hasta hoy.

Actualmente, hay contratados **siete colaboradores con discapacidad, (0.32 % de la nómina)**, supervisados para evaluar desempeño y promover su desarrollo, junto con sus líderes y equipos de trabajo.



5.3.3.1 **★ Diversidad**

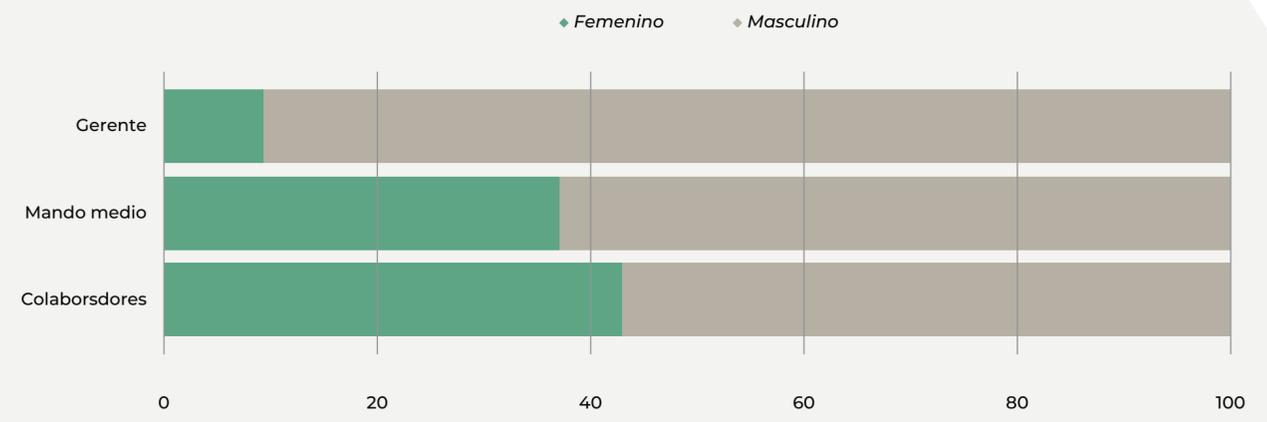
Con relación a la equidad de género, el comité en ejercicio prioriza evaluar los puntos de mejora más urgentes como el índice de equidad y la ocupación de puestos jerárquicos.

En 2023, el índice de equidad de la organización, fué de **1.26**

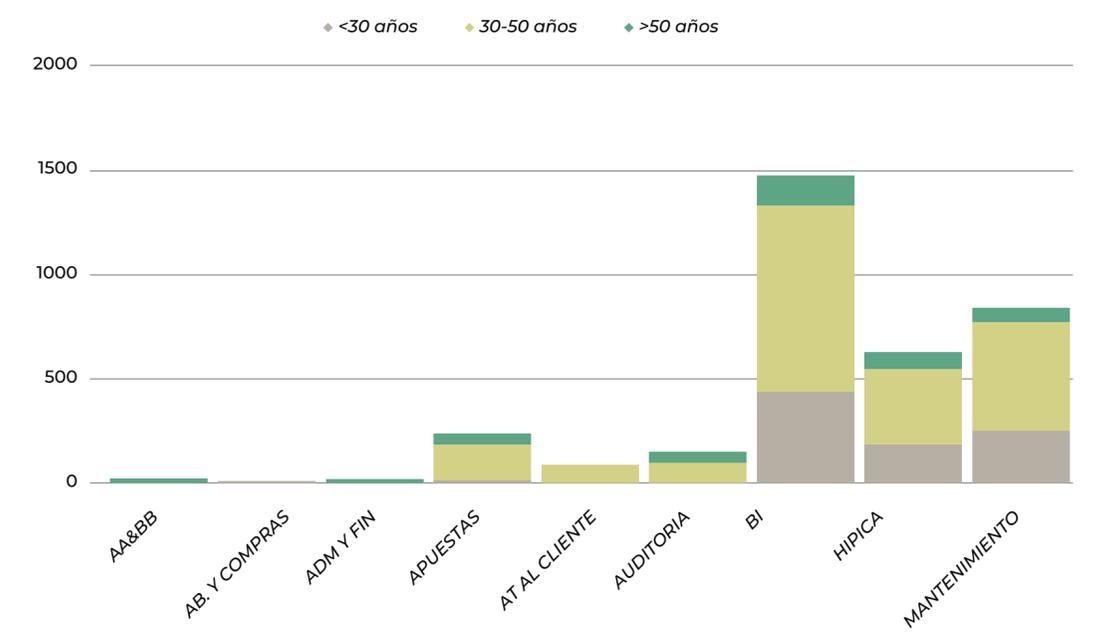
GERENCIAS	FEM.	MASC.	TOTAL	INDICE DE EQUIDAD	%MASC	%FEM
Metodologías ágiles	43	11	54	3,91	20,4%	79,6%
Auditorías	5	1	6	5,00	16,7%	83,3%
Estructura corporativa	7	18	25	0,39	72,0%	28,0%
AA&BB	149	158	307	0,94	51,5%	48,5%
Abastecimiento	4	22	26	0,18	84,6%	15,4%
Adm. y finanzas	19	12	31	1,58	38,7%	61,3%
At. al cliente	100	24	124	4,17	19,4%	80,6%
BI	0	3	3	0,00	100,0%	0,0%
Mantenimiento	1	68	69	0,01	98,6%	1,4%
Marketing	16	10	26	1,60	38,5%	61,5%
Operaciones	189	171	360	1,11	47,5%	52,5%
RRHH	16	24	40	0,67	60,0%	40,0%
Seguridad	19	200	219	0,10	91,3%	8,7%
Sistemas	5	33	38	0,15	86,8%	13,2%
Calidad	2	4	6	0,50	66,7%	33,3%
SSGC	131	130	261	1,01	49,8%	50,2%
Hípica	11	118	121	0,09	91,5%	8,5%
TOTAL	717	1007	1724	1,26	60,8%	39,2%

5.3.3.1

EN 2023, NUESTRA DIVERSIDAD DE GÉNERO Y ETARIA POR PUESTO JERÁRQUICO FUÉ LA SIGUIENTE:



DISTRIBUCIÓN ETARIA POR POSICION Y GENERO



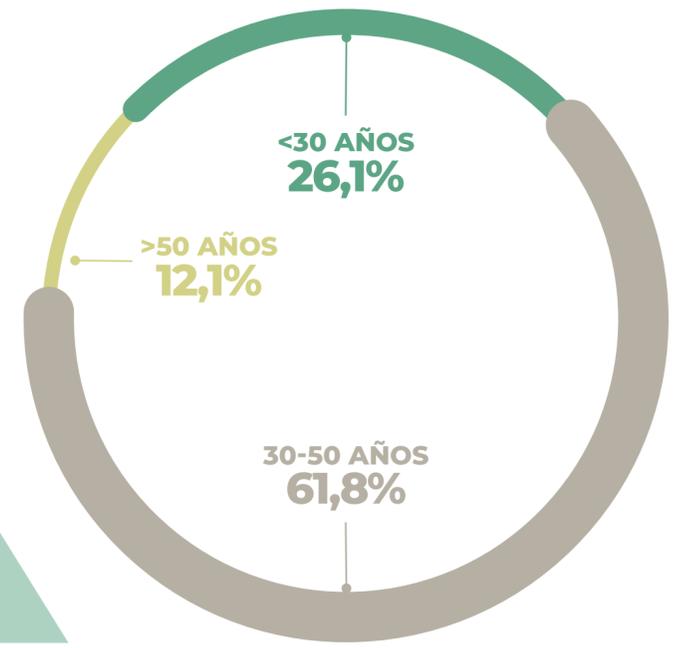
BRECHA SALARIAL POR TIPO DE CONTRATO LABORAL, GÉNERO Y PUESTO JERÁRQUICO

CONTRATO	TIPO DE POSICION	HOMBRES CANT.	MUJERES CANT.	BRECHA SALARIAL
FC	Analistas	109	70	2,40%
	Jefatura	120	84	8,18%
	Operativos	49	22	6,97%
	Total	307	176	2,43%
CCT	Coordinador	18	5	12,54%
	Operativo	861	555	4,66%
	Total	879	560	5,26%



En **2023** logramos reducir un **63%** la brecha laboral en comparación con 2022

DISTRIBUCIÓN ETARIA TOTAL



5.3.5 ★ DESARROLLO Y CAPACITACIÓN EN DIVERSIDAD

Nuestras políticas de igualdad de género y diversidad fomentan la formación de equipos de trabajo innovadores y creativos. Si bien nuestros índices han mejorado, seguimos trabajando día a día para acercarnos aún más a una equidad absoluta.

En línea con nuestro plan anual de capacitación y con el fin de seguir sensibilizando a nuestros colaboradores, se brindaron charlas abiertas de concientización acerca de la **inclusión de personas con discapacidad y diversidad** de la mano de Laura Enriquez, psicóloga y especialista en temas de género.

Es nuestro desafío continuar asegurando que no exista diferenciación salarial entre hombres y mujeres que desempeñan roles similares y que no exista discriminación en oportunidades de ascenso, logrando así un ambiente de trabajo seguro, justo y respetuoso para todos los colaboradores. Por ello, analizamos nuestro índice de equidad en relación a la distribución por género tanto en desarrollo como en capacitaciones:

En **2023** logramos obtener un índice de equidad en capacitación **casi óptimo**, mientras que en desarrollo debemos seguir trabajando para mejorarlo.

★ DESARROLLO ★

👤 53

👤 88

TOTAL 141

ÍNDICE DE EQUIDAD 0,85



★ CAPACITACION ★

👤 4050

👤 4400

TOTAL 8456

ÍNDICE DE EQUIDAD 0,92



★ POLÍTICA DE BENEFICIOS PARA LOS COLABORADORES

TODOS NUESTROS COLABORADORES GOZAN DE LOS “BENEFICIOS PALERMO”, SIN IMPORTAR LA ANTIGÜEDAD O EL TIPO DE CONTRATO LABORAL, ARMADO EN FUNCIÓN DE LAS NECESIDADES DE NUESTROS COLABORADORES.



DESCUENTOS

Convenios para ahorrar y para obtener descuentos
Club de beneficios · Samsung · Craft Moments · Bimbo



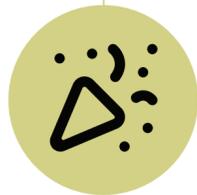
CELEBRAR

Festejos de fechas y ocasiones especiales
Día de cumpleaños libre · Premio por presentismo perfecto · Ajuar por nacimiento · Giftcard referidos · Huevo de pascua · Caja navideña · Día de la madre/padre ANTIGÜEDAD · Prioridad en algunos beneficios



FAMILIA

Beneficios en la constitución familiar
Paternidad extendida · Reintegro por guardería · Ajuar por nacimiento · Lactario en el espacio laboral



DIVERSION

Sorteos Acciones masivas familiares Acciones en equipo
Entradas a eventos del predio · Sorteos · Actividades de vacaciones de invierno · Visita guiada a Villa Hípica · Family day · Rabieta · Havanna · Torneos de slot · Torneos de fútbol · Espacios gastronómicos



DISFRUTAR

Beneficios in situ para la jornada labora
Comedor gratuito · Estacionamiento gratuito · Renovación y mejoras en espacios de descanso, vestuarios y comedor



FORMACION

Talleres abiertos
Talleres con recursos inhouse: cocktelería, electricidad, barista, etc.



BIENESTAR

Bienestar físico, emocional y financiero
Cobertura médica 100% bonificada para el colaborador y su grupo familiar · Yoga y meditación in company · Atención bancaria in company

5.3.6



A CONTINUACIÓN SE DETALLAN LAS ACCIONES REALIZADAS DURANTE EL 2023:



TORNEO DE SLOTS PARA COLABORADORES

Premio: 1 voucher para disfrutar en Puntos Gastronómicos. Inscriptos: 413



RABIETA

Beneficios realizados: 4449



VISITA GUIADA A VILLA HÍPICA

Inscriptos: 128



FAMILY DAY

Mes de acción: octubre.
Total de colaboradores inscriptos: 4512



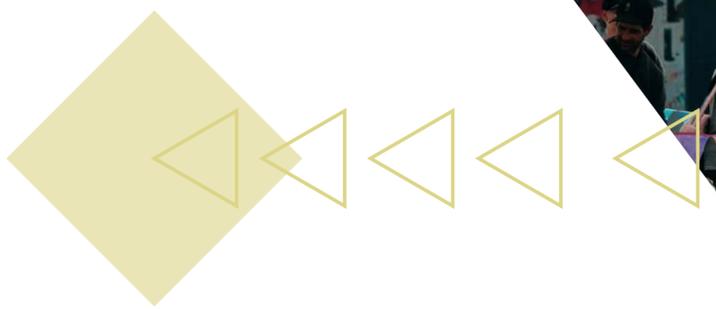
TORNEO LANZAMIENTO BETFUN DEPORTIVAS

Mes de la acción: septiembre
Invitación: Betwarrior + HAPSA.
Gerencias participantes: Betfun | Servicios al Cliente | Marketing | RRHH



VACACIONES DE INVIERNO: CINE

Mes de acción: julio
Total de participantes: 540



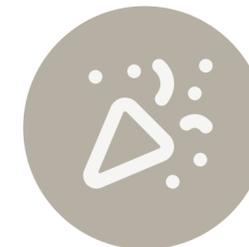
5.3.6 ★ **CELEBRAR: 9 SORTEOS REALIZADOS**



BZRP
Premios: 50 pares de entradas para el recital de BZRP
Inscripciones: 1463



DIA DEL PADRE
Premios: 70
Inscripciones: 370



21 ANIVERSARIO CASINO DE PALERMO
Personas entrantes por capacitación de Leads en 2023



BIOFERIA
Premios: 80 pares de entradas para la Bioferia
Inscripciones: 189



147 ANIVERSARIO
Premios: 147 vouchers para disfrutar en Rabieta
Inscripciones: 964



¡GANÁ Y ALENTÁ A LA SELECCIÓN!
Premios: 2 pares de entradas para ver Argentina vs. Paraguay
Inscripciones: 749



¡GANÁ Y ALENTÁ A LA SELECCIÓN!
Premios: 2 pares de entradas para ver Argentina vs. Uruguay
Inscripciones: 585

¡DIA DE LA MADRE!
Premios: 126
Inscripciones: 588

OBJETIVO 2024

Ampliar la oferta de beneficios en relación al bienestar de nuestros empleados, como actividades físicas o descuentos en cuotas de gimnasios.



BENEFICIOS ★ 5.3.6



BIENESTAR

★ YOGA ★
Total participantes: 14



DESCUENTOS

★ CLUB DE BENEFICIOS ★
Colaboradores registrados: 163

★ SAMSUNG ★
Colaboradores registrados: 1061
Ventas: 47 artículos



FAMILIA

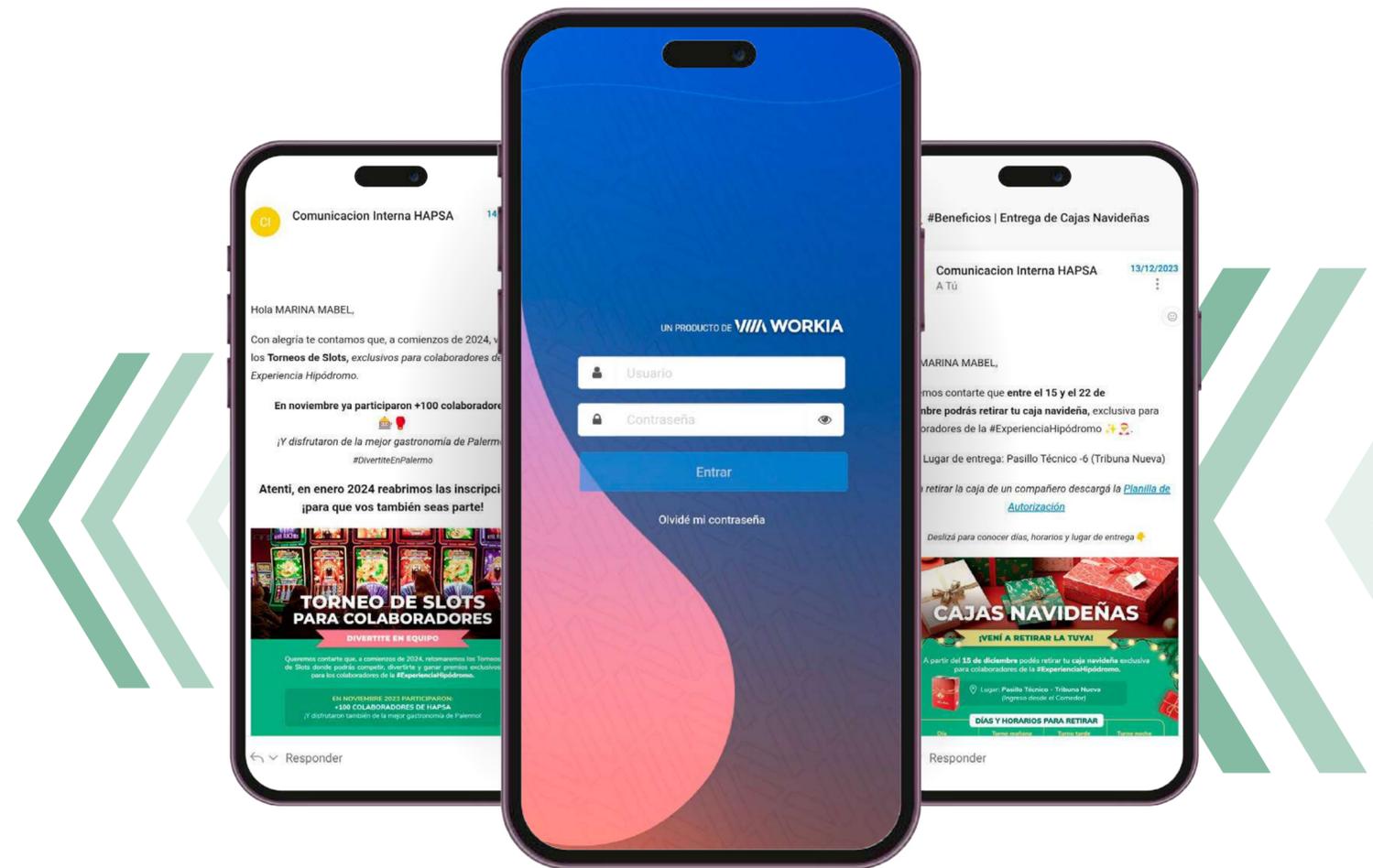
★ 14 AJUARES ★
ENTREGADOS

5.3.7 ★ COMUNICACIÓN INTERNA

La comunicación con los colaboradores en Hipódromo de Palermo la realizamos a través de diferentes canales:

Plataforma y APP “Somos Palermo”: Red social colaborativa donde se descentraliza la información proveniente de todas las áreas mediante la participación de todos los colaboradores que envían sus consultas y comentarios. Ello nos permite, además, lograr indicadores de gestión.

- ★ ENVÍOS DE MAIL A TODA LA NÓMINA A TRAVÉS DE HCWORK ★
- ★ CARTELERAS FÍSICAS Y DIGITALES ★



PRINCIPALES ACCIONES REALIZADAS DURANTE 2023
Metodologías ágiles
Desarrollo profesional: piezas personales (líderes) y colectivas (cambio de funciones)
Institucionales: Bienvenida a nuevos ingresos, recibos de sueldo, horarios especiales de trabajo, atención en ventanilla de RRHH, Indumentaria, donación de sangre, búsquedas internas, Programa Referidos, Certificación ISO
Informaciones importantes: salarios, horarios especiales de trabajo, atención en ventanilla de RRHH, Indumentaria, etc.,
Producto: Indicadores de satisfacción clientes, Slots, novedades betfun, juegos convivientes, Turf: Grandes Premios
Campañas: Donación de sangre
Efemérides

CIRCUITO SLOTS	OBRAS
Acciones comerciales semanales	Renovación de vestuarios y espacios comunes
Calendario mensual	PROGRAMAS AMBIENTALES
Novedades de Producto y gastronomía	Yo Reciclo
CRM	BIENESTAR ANIMAL
	Castración de gatos

5.3.7 ★ ACCIONES DESTACADAS 2023

2

FEBRERO

- Casate en el Hipódromo de Palermo
- Juego Responsable y Salud Mental

3

MARZO

- Sorteo Bioferia

4

ABRIL

- Huevos de Pascuas
- Sorteo Bizarrap

5

MAYO

- Sorteo 147 Aniversario HAPSA

6

JUNIO

- Día del Padre
- Prode Fútbol Femenino
- Premios Presentismo Perfecto

7

JULIO

- Vacaciones de Película

9

SEPTIEMBRE

- Torneo de Fútbol Betfun
- Family Day

10

OCTUBRE

- Día de la Madre
- Sorteo Aniversario Slots

11

NOVIEMBRE

- Torneos de Slots

12

DICIEMBRE

- Cajas Navideñas



5.3.8 ★ SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

Aseguramos un entorno de trabajo seguro y sin riesgos, garantizando el acceso a servicios de salud de calidad, y previniendo accidentes y enfermedades ocupacionales.

Contamos con un Política de Seguridad y Salud ocupacional, elaborada en conjunto con nuestro Departamento de Higiene y Seguridad, en la que definimos nuestro accionar para cumplir con los siguientes objetivos:

★ CERO ACCIDENTES ★

El objetivo es tener en nuestras actividades cero accidentes o incidentes que pongan en riesgo la integridad física y la salud ocupacional del personal.

★ NORMAS Y FORMAS DE PROTECCIÓN ★

Proporcionamos capacitación, elementos de protección personal y toda la información relevante respecto a las condiciones de riesgos asociadas a las diferentes actividades, tales elementos darán cumplimiento a todas las leyes y regulaciones vigentes en materia de Seguridad y Salud Ocupacional como así también a las Normas y Procedimientos Internos relacionados.

El autocuidado y el cuidado mutuo es la base de nuestra política de protección y prevención.

Es obligación de todos comunicar cualquier hecho, incidente o actitud que atente contra las directrices establecidas, para ello, contamos con una plataforma donde los colaboradores responsables de los sectores, pueden cargar comentarios dando aviso sobre

★ SEGURIDAD DE TODOS ★

Todos los miembros, en cada uno de sus niveles de la organización, deberán realizar todos los esfuerzos que estén a su alcance para la prevención de lesiones y enfermedades de trabajadores, clientes, contratistas y proveedores de servicios.

★ MINIMIZAR Y EVITAR EL RIESGOS ★

Deben tomarse todas las medidas necesarias para atenuar las condiciones de riesgo de nuestras actividades, cuando se presenten acciones o condiciones inseguras, es responsabilidad de nuestra organización aplicar las acciones de mejora necesarias.

cualquier condición que les parezca insegura o que necesite gestión por parte del departamento de HHSS.

Por otro lado, los clientes también tienen un canal de comunicación donde pueden dejar sus sugerencias o reclamos a través del sector de atención al cliente, derivando inmediatamente al sector de HHSS.





Relevamiento y control ★ 5.3.8.1

Para asegurar un ambiente de trabajo seguro y eficiente, hemos implementado un sistema de relevamiento y control que abarca diferentes frecuencias y áreas clave de nuestras operaciones. Este sistema nos permite identificar y mitigar riesgos, garantizar el correcto funcionamiento de los equipos y cumplir con las normativas vigentes. A continuación, se detallan las acciones específicas que llevamos a cabo:

★ **DIARIAMENTE** ★

Realizamos una recorrida por los principales puestos de trabajo para garantizar que las actividades se desarrollen de manera segura en las áreas de Mantenimiento, Slots, Cocinas, Turf, Usinas y Villa Hípica.

★ **PERIODICAMENTE** ★

Verificamos el cumplimiento de los diferentes procedimientos en relación a la regulación aplicable del ambiente laboral.

★ **MENSUALMENTE** ★

A través de la plataforma WIPROT, efectuamos un relevamiento del estado y funcionamiento de nuestras salas de incendio, escaleras manuales y equipos.

★ **ANUALMENTE** ★

Revisamos los Análisis Seguros de Tarea por cada puesto, verificando posibles cambios que se hubieran generado por temas operativos o por mejoras realizadas, y también proponemos nuevas tecnologías o elementos que puedan minimizar los riesgos presentes.



5.3.8.2 ★ **Plan de Mediciones Ambientales**

El mantenimiento de un ambiente laboral seguro y saludable es esencial para el bienestar de nuestros colaboradores y la eficiencia de nuestras operaciones. Con este objetivo en mente, hemos desarrollado un Plan de Mediciones Ambientales que nos permite monitorear y controlar diversos factores que pueden afectar la calidad del entorno de trabajo.

Elementos clave que evaluamos regularmente:



MATERIAL PARTICULADO RESPIRABLE

Medimos específicamente las partículas finas que pueden ser inhaladas y alcanzar los pulmones, ya que estas representan un mayor riesgo para la salud respiratoria de nuestros colaboradores.



RUIDOS

Realizamos mediciones de los niveles de ruidos en diferentes áreas de trabajo para garantizar que no superen los límites establecidos y así prevenir daños auditivos y otros efectos negativos relacionados con la exposición prolongada a los ruidos.



ILUMINACION

Controlamos la intensidad y calidad de la iluminación en el lugar de trabajo para asegurar que las condiciones de visibilidad sean óptimas, lo que contribuye a la seguridad y comodidad de los colaboradores.



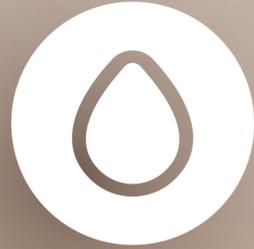
VIBRACIONES

Monitoreamos las vibraciones a las que pueden estar expuestos los colaboradores, especialmente en áreas donde se utilizan equipos pesados, para prevenir lesiones y garantizar un ambiente de trabajo seguro.



ESTUDIOS DE VENTILACION

Evaluamos la eficacia de los sistemas de ventilación para asegurar una adecuada circulación de aire fresco, eliminando contaminantes y manteniendo un ambiente saludable y comfortable.



ANÁLISIS FISIQUÍMICO DEL AGUA

Realizamos análisis regulares del agua utilizada en nuestras instalaciones para asegurar que cumpla con los estándares de calidad y seguridad, protegiendo así la salud de nuestros colaboradores y manteniendo un ambiente seguro.



ESTRÉS TÉRMICO POR CALOR

Monitoreamos las condiciones térmicas para identificar y controlar el estrés por calor, asegurando que los colaboradores no se vean afectados negativamente por temperaturas elevadas en sus lugares de trabajo.



ESTRÉS TÉRMICO POR FRIO

Evaluamos las condiciones de frío extremo para prevenir el estrés térmico por frío, garantizando que los colaboradores trabajen en un entorno seguro y comfortable, incluso en temperaturas bajas.



MATERIAL PARTICULADO TOTAL

Evaluamos la concentración de todas las partículas suspendidas en el aire, sin importar su tamaño, para controlar la contaminación y prevenir problemas respiratorios y otros riesgos a la salud.





Capacitaciones en Higiene y Seguridad ★ 5.3.8.3

El Departamento de HHSS de nuestra organización, se dedica a promover un ambiente laboral seguro y saludable a través de una serie de capacitaciones diseñadas para todos los empleados. Estas capacitaciones son esenciales para garantizar que todos los miembros del equipo estén bien informados y preparados para identificar, prevenir y gestionar riesgos en el lugar de trabajo.

TEMA	HS.	TEMA	HS.
Introducción de HHSS	1030	Trabajo en altura	8
Prevención de Incendios Uso de extintores	112	Ergonomía	117
Prevención de accidentes	329	Riesgo eléctrico	22
Primeros auxilios	255	Riesgo en cocina	6
RCP	31	Sistema de autoprotección	127
Brigada de emergencias	98	Riesgos en caídas	15
Uso de productor químicos	98	Cuidado de ext. Superiores	3
Manejo defensivo	40	Uso de matafuegos	34
Proc. de mane j de combustible	3	Bromatología	139

SUMA TOTAL DE HORAS: 2467

5.3.9 ★ SERVICIO MÉDICO

DISPONEMOS DE UN SERVICIO MÉDICO Y DE ENFERMERÍA ABIERTO TODOS LOS DÍAS DEL AÑO, LAS 24HS, ADEMÁS DE MÉDICOS CLÍNICOS, CARDIÓLOGOS, LEGISTAS, TRAUMATÓLOGOS Y PSIQUIATRAS.



5.3.10 ★ SINIESTRALIDAD

EN 2023 LOS SINIESTROS PRESENTARON LA SIGUIENTE DISTRIBUCIÓN



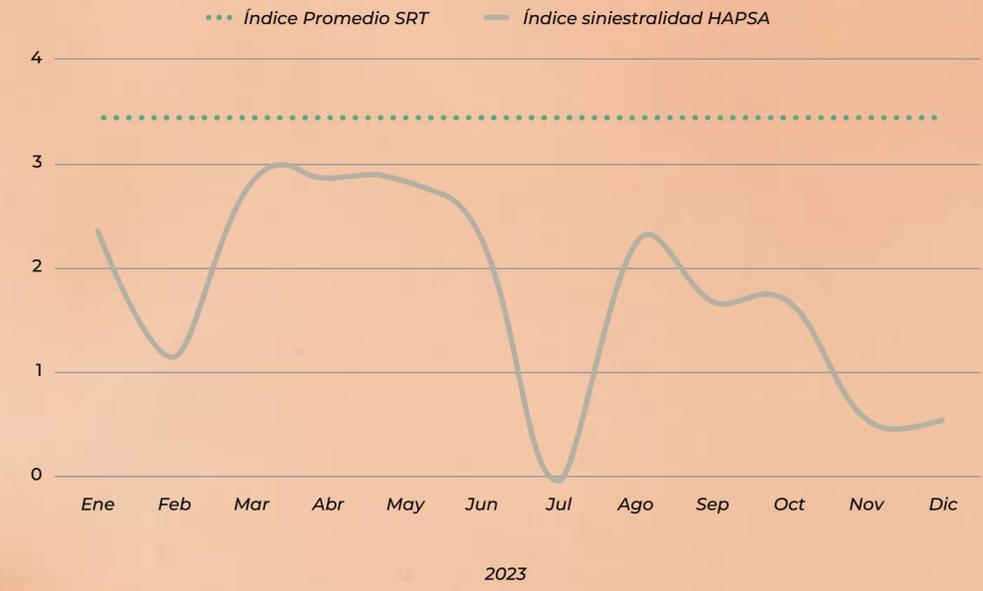
No tuvimos que lamentar ningún fallecimiento resultante de una lesión por accidente laboral o por enfermedad profesional o accidente itinere.

Realizamos un análisis enfocado en las causas que producen los accidentes y la tasa de ausentismo:



ÍNDICE DE SINIESTRALIDAD

El análisis de siniestralidad arroja que la mayoría de los accidentes son provocados por falta de atención del colaborador o errores en el procedimiento de trabajo, en base a esto, se tomaron las siguientes acciones para corregirlo:



- ★ CAPACITACIONES ★
- ★ MEDICIONES EN PUESTOS DE TRABAJO ★
- ★ ESTUDIOS ERGONÓMICOS ★
- ★ ANÁLISIS DE RIESGO ★
- ★ PROCEDIMIENTO DE TRABAJO ★



Aspectos económicos y de gobernanza

6.1 NUESTROS PRINCIPALES DATOS ECONÓMICOS (EN MM\$)

6.1.1 Ingresos por Servicio

6.2 ÉTICA EN LOS NEGOCIOS

6.2.1 Código de ética

6.2.2 Transparencia en la Seguridad y Confidencialidad de la Información

6.3 CADENA DE SUMINISTROS

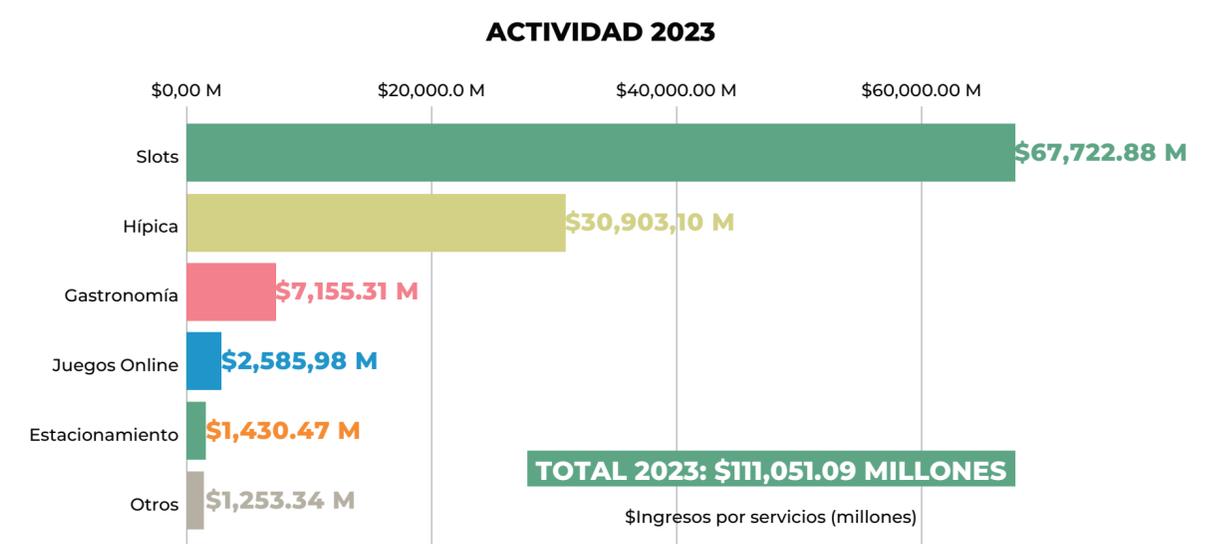
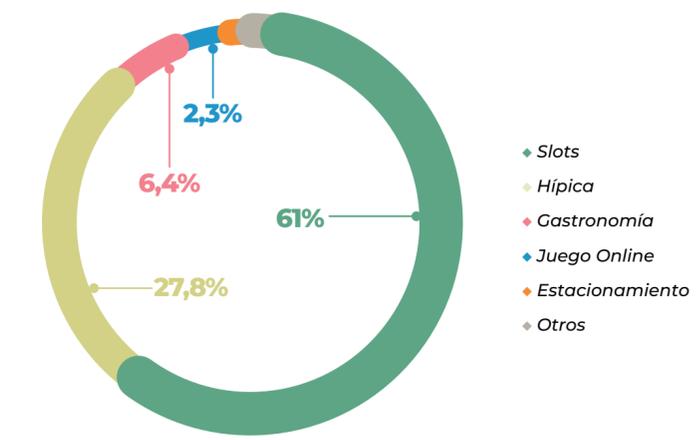
6.3.1 Compras Verdes

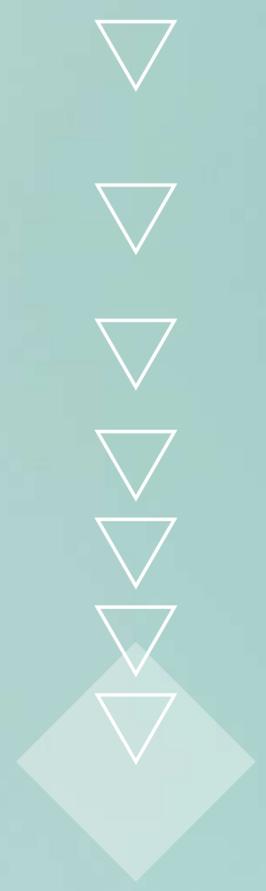


6.1 ★ *Nuestros principales datos económicos (en MM\$)*

	2020	2021	2022	2023
Valor económico directo generado (VEG)				
Ingresos netos	\$ 3.794,01	\$ 11.820,33	\$31.012,36	\$50725
Resultado Financiero y de inversiones (*)	\$ 287,76	-	-	-
Valor económico distribuido (VED)				
Costos operativos	\$ 75,60	\$ 114,11	\$225,55	\$ 40.199
Premios hípicas	\$ 357,24	\$ 1.167,46	\$2616,27	\$ 6.871
Salarios y beneficios	\$ 1.106,70	\$ 2.145,04	\$5.768,99	\$ 18.606
Pagos a proveedores	\$ 1.698,91	\$ 3.846,56	\$10.401,14	\$ 34.648
Pagos a gobiernos	\$ 1.085,49	\$ 4.082,16	\$11.006,13	\$ 31.399
Resultado financiero y de inversiones (*)		\$ 508,11	\$1.673,56	\$ 4.855
Valor económico retenido (VER)				
Utilidades retenidas	\$ (242,17)	\$ (43,11)	\$ (679,27)	\$ (1409)

INGRESOS POR SERVICIO ★ **6.1.1**





6.1

★ *Ética en los Negocios*

PROPICIAMOS UNA GESTIÓN RESPONSABLE Y TRANSPARENTE BASADA EN EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE Y LAS NORMAS APLICABLES, VELANDO SIEMPRE POR LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS Y CONSIDERANDO A LA ÉTICA CORPORATIVA COMO UN PILAR FUNDAMENTAL.

Consideramos que la confianza de nuestros grupos de interés es un elemento esencial de nuestra cultura corporativa y ventaja competitiva, debido a lo cual buscamos fortalecer puntos claves como son el ambiente de Control Interno, el buen Gobierno Corporativo y la Responsabilidad Social Empresaria.

Para lograr este objetivo desarrollamos las siguientes estrategias:

- ★ **COMPIANCE TRANSVERSAL**
Se materializa en planes de cumplimiento por áreas, dentro de los cuales las gerencias toman la responsabilidad primaria ante eventuales incumplimientos.
- ★ **POLÍTICA DE "TOLERANCIA CERO"**
No toleramos en ninguna circunstancia los actos de corrupción, la búsqueda de la ventaja personal, sobornos ni cualquier otro tipo de abuso de poder que ponga en peligro la reputación de la compañía.



Nuestro **Programa de Integridad** complementa otros documentos como: Política Anticorrupción, Protocolo para investigaciones internas, Código de ética, Estatuto del Comité de Ética y Compliance, entre otros.

Para garantizar la eficacia del Programa de Integridad, es clave que todos nuestros colaboradores se encuentren comprometidos, para lo cual llevamos adelante las siguientes acciones:

- ★ **CAPACITACIONES INTERNAS**
- ★ **POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN**
Disponible en la página institucional de la Compañía de manera que todas las partes interesadas puedan acceder libremente
- ★ **COMUNICACIONES**
vía correo electrónico + APP Somos Palermo, sobre el Programa de Integridad y los documentos que lo integran, entre ellos la Política Anticorrupción para que puedan acceder a través de un código QR

Las denuncias recibidas son gestionadas por el Comité de Ética y Compliance, cuya función es identificar los riesgos relacionados a mecanismos de corrupción y cuya responsabilidad es gestionar y minimizar estos riesgos.

En **2023** no han sido identificadas situaciones (reales o tentadas) que pudieran haber sido categorizadas como inusuales o sospechosas con riesgos de fraude o corrupción

CÓDIGO DE ÉTICA ★ 6.2.1

Nuestro Código establece normas de conducta aplicables al contexto en el que nos desarrollamos, comprometiéndonos con el trabajo transparente, independientemente del puesto y modalidad contractual.

En el mismo se abordan temas tales como el conflicto de intereses, la seguridad y confidencialidad de la información, el ambiente de trabajo, el cuidado del ambiente, las relaciones con la comunidad, el soborno y corrupción, la prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo, entre otros.

Contamos con procedimientos claros para casos potenciales o reales de faltas al Código de Ética. Existe un apartado específico para los temas relacionados a conflicto de intereses, con mecanismos definidos para llevar adelante declaraciones o denuncias.

El Código de Ética se comunica de manera regular y por diversos canales internos a todos los colaboradores de la Compañía. También se encuentra disponible para todos nuestros grupos de interés en nuestra página web.



CANALES PARA DENUNCIAS

contactanos@palermo.com.ar

Formulario en la Página Web (Denuncia anónima)

Todas las denuncias son recibidas exclusivamente por el Comité de Ética y Compliance, que actúa conforme al protocolo de investigaciones internas. Además, el Gerente General de la Compañía participa en el proceso para consensuar el plan de acción más adecuado.



Además, se han redefinido los valores de la compañía, así como su visión y misión. Se ha establecido una política de Tolerancia Cero frente a conductas indeseables y desviaciones de los valores de HAPSA, y se han ampliado algunos temas ya existentes



EN 2023 ATULIZAMOS NUESTRO CÓDIGO DE ÉTICA PARA INCORPORAR TEMAS CLAVE COMO: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN, LA AGENDA 2030, CORRUPCIÓN, PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO, Y LÍNEAS DE DENUNCIA.

6.2.1.1 ★ **Prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo**

Con el propósito de asegurar el cumplimiento de la legislación vigente (Ley 25.246 y sus leyes complementarias; Resoluciones de la Unidad de Información Financiera, particularmente la que regula los Juegos de Azar; Resoluciones de la Lotería de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires - LOTBA; así como normas y procedimientos internos), y considerando la importancia fundamental de la Responsabilidad Social Empresaria para la lucha contra los delitos, el Directorio ha establecido una **estructura de control** conformada por un equipo de trabajo del área de **Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo**. Este equipo es responsable de la elaboración de la Política y del Manual de Prevención de Lavado de Activos.

En este sentido, el Directorio ha designado al **Director General como Oficial de Cumplimiento**, conforme a la normativa legal, y al **Director de Administración y Finanzas como Responsable de Monitoreo y Ejecución**, quien colaborará directamente con el Oficial de Cumplimiento.

Para la **elaboración de la Política**, el Directorio ha implementado un sistema que garantiza el cumplimiento de los requisitos de la

Unidad de Información Financiera. Esto se realiza a través de la **redacción de un Manual** que abarca a todos los miembros de la empresa con relación directa al tema y a todas las líneas de negocio. Este Manual debe interpretarse en consonancia con el espíritu de la legislación vigente en materia de Juegos de Azar y con la normativa interna de la compañía, como el Código de Ética, entre otros.

El Manual establece los mecanismos de control, monitoreo y reporte, define los procesos para la conservación de evidencia de las tareas realizadas y establece un régimen sancionatorio.

Además, para garantizar su cumplimiento, se llevan a cabo **auditorías periódicas**. Los resultados de estas auditorías deben ser reportados al Oficial de Cumplimiento, quien tomará las medidas necesarias para minimizar riesgos y corregir debilidades en los procesos de la compañía.

- ★ Las auditorías internas se realizan semestralmente y se envía a LOTBA la información y documentación respecto a los 28 controles que conforman el Plan Anual de Auditoría Interna.
- ★ La auditoría externa se lleva a cabo anualmente por Suárez & Méndez.



Cabe mencionar que en 2022, la compañía fue inspeccionada por la Unidad de Información Financiera, sin que se registraran observaciones sobre las políticas y procesos implementados en relación con la Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (PLA y FT).

Para garantizar su **cumplimiento**, el Manual establece la realización de **capacitaciones y la difusión continua** entre todas las personas relacionadas con la operación y con funciones directas en la prevención, identificación y reporte oportuno de operaciones inusuales o sospechosas. Esto incluye a Directores, Gerentes, Mandos Medios y Personal Operativo, entre otros.



NUESTRO DESAFÍO

ser la empresa líder en **juegos de azar** en la Argentina, presencial/online.



TRANSPARENCIA EN LA SEGURIDAD Y CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN

Para garantizar una **protección integral de los datos personales almacenados en nuestros archivos y sistemas**, estamos plenamente comprometidos con la normativa nacional e internacional. En consecuencia, cumplimos con las disposiciones de la **Ley N° 25.326** de Protección de los Datos Personales, una obligación que hemos estado cumplimentando desde el año 2018

Además, nos alineamos con diversos estándares internacionales y **adoptamos disposiciones de la normativa ISO 27001**. Cada actividad que llevamos a cabo cumple con las normativas pertinentes, certificadas por las autoridades competentes. Estas normativas establecen **requisitos de control** en áreas como la seguridad física de los datos e infraestructura, la seguridad lógica de accesos, la protección de datos en tránsito y reposo, la ciberseguridad, la continuidad del negocio y la gestión de incidentes.

Hemos establecido un **marco normativo** para toda la organización en materia de seguridad de datos, que abarca tanto a clientes como a colaboradores. Este marco incluye políticas, normas y procedimientos que regulan nuestras actividades, asegurando la protección de la información y la máxima confidencialidad en todos nuestros procesos de negocio.

En 2023,
NO SE REALIZARON RECLAMOS
 por violaciones de la privacidad y confidencialidad de la información de datos de clientes.



6.3

★ Cadena de Suministros

A TRAVÉS DE NUESTRAS GESTIONES EN EL DEPARTAMENTO DE ABASTECIMIENTO BUSCAMOS ASEGURAR EL SUMINISTRO DE BIENES, ALIMENTOS Y SERVICIOS QUE LA EMPRESA NECESITA PARA CUMPLIR CON LA ESTRATEGIA DE LA ORGANIZACIÓN.

Nuestra principal función se basa en satisfacer las necesidades de nuestros clientes internos de una manera eficiente y acorde a los lineamientos que han sido establecidos por la compañía.

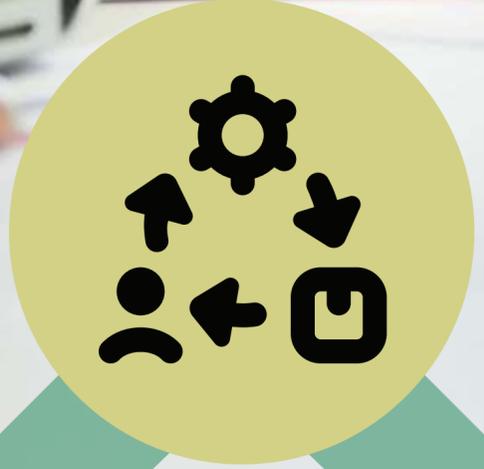
Entre nuestros compromisos más importantes se encuentran la realización de compulsas entre diferentes oferentes homologados, el desarrollo de nuevos proveedores, relevar precios en el mercado, evaluar costos, condiciones de pago y plazos de entrega, analizar

alternativas presentadas por clientes internos y llevar adelante una planificación de las necesidades.

Seleccionamos rigurosamente a nuestros proveedores respetando criterios de calidad, aspectos económicos y cumplimiento de las normativas aplicables y fiscales, debiendo cumplir los siguientes requisitos de acuerdo con el producto o servicio ofrecido:

- Habilitación de establecimiento según normativa de RNE/Senasa, según corresponda.
- Vehículo habilitado para el transporte de sustancias alimenticias.
- Auditoría realizada por las áreas de Higiene y Seguridad y Compras, inspeccionando el estado de las instalaciones, el proceso de producción y la calidad del embalaje.
- Habilitación del producto cumpliendo los lineamientos de RNPA / SENASA.
- Rótulo completo que incluya RNE, fecha de elaboración / vencimiento y N° de lote.
- Documentación Fiscal, Impuestos adheridos y Comprobantes de Pago de estos últimos.
- Evaluación del cumplimiento en las entregas, nivel de respuesta en los pedidos de cotización y la resolución de los reclamos.
- Seguimiento del nivel de satisfacción del cliente interno en cuanto al producto o servicio prestado, registrando todo el proceso para su revalidación o baja del proveedor para futuras contrataciones.
- Prestación de Servicios in-situ, presentación de la nómina del personal, comprobantes de pago de Cargas Sociales y Seguros.

Nuestra base actual está compuesta por 2900 proveedores habilitados para la prestación de servicios y/o venta de suministros



6.3.1 ★ COMPRAS VERDES

EN 2023, REALIZAMOS UN RELEVAMIENTO PARCIAL DE NUESTROS PROVEEDORES Y SU RELACIÓN CON LA SUSTENTABILIDAD, A FIN DE OBTENER UN PANORAMA Y PUNTO DE PARTIDA HACIA LA ADQUISICIÓN DE COMPRAS VERDES.

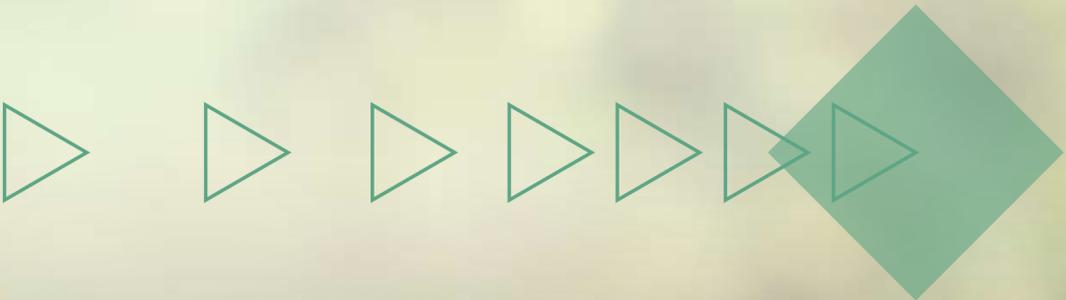


En este sentido, comenzamos a trabajar con un proveedor para el tratamiento de Guano, derivado del mantenimiento de Villa Hípica, para la generación de Compost, logrando así una disposición adecuada y sustentable. También, con el fin de incorporar alimentos de calidad y de producción sostenible, se inició la compra de huevos libres de jaulas, representando un 5% del volumen que se consume en un año. Por último se realizó la compra de bolígrafos sustentables Eco Paper confeccionados con materiales reciclados, los cuales fueron destinados a ingresantes en el periodo 2023 y se reemplazó el 15% de las resmas de papel por una alternativa de origen sustentable.

Con el objetivo de realizar un relevamiento completo, en 2024 se realizará una encuesta en referencia a: uso eficiente de la energía, reducción de emisiones de gases y disposición de residuos

2024 DESAFÍO PRINCIPAL 

Continuar con la adaptación sustentable, incorporando los criterios ambientales actuales a la evaluación y selección de proveedores intentando mantener el mismo nivel de costos operativos; y la implementación en el departamento de suministros de las normas ISO.





Índice de contenidos GRI

- 7.1 MATRIZ DE MATERIALIDAD
- 7.2 TABLA DE CONTENIDOS GRI

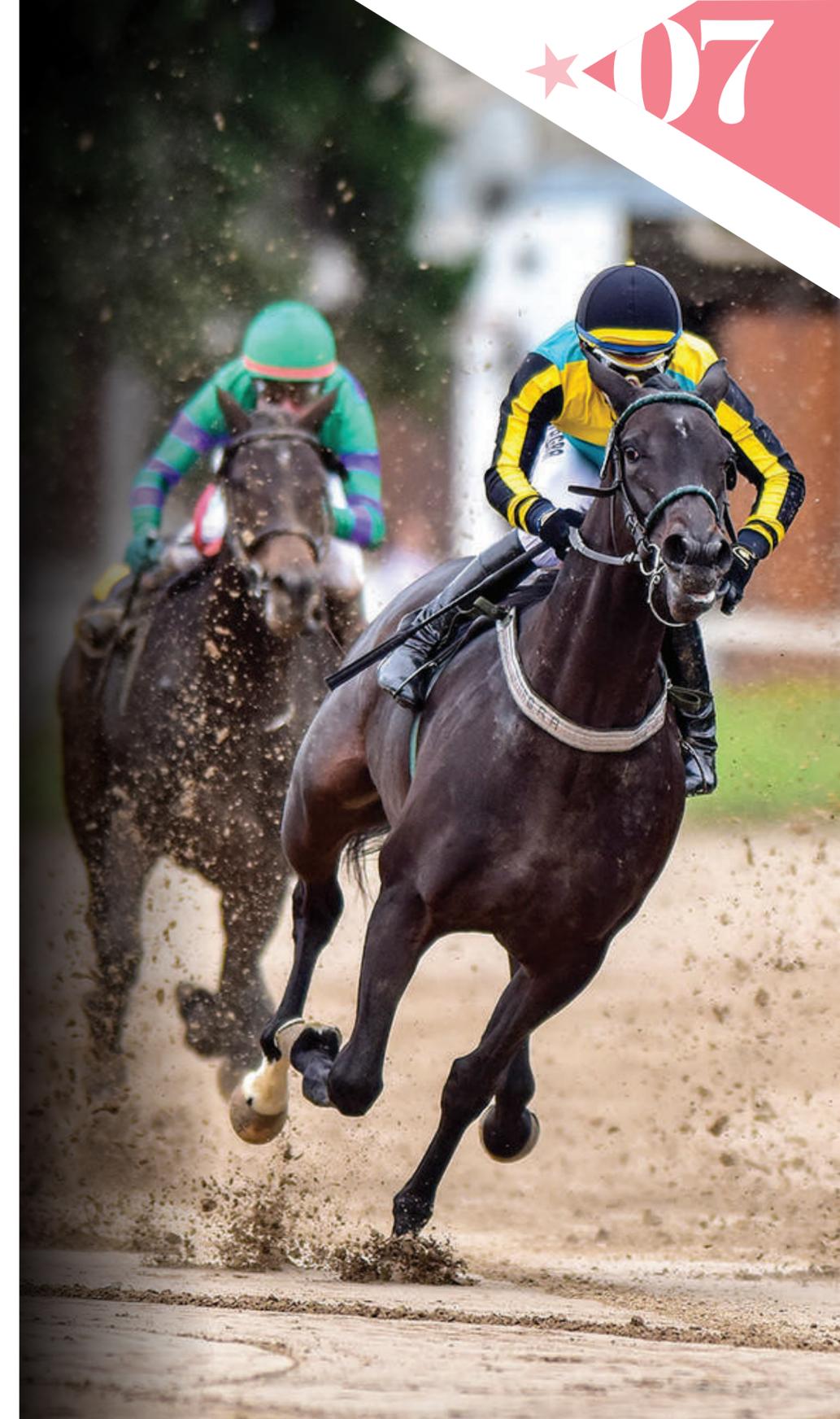
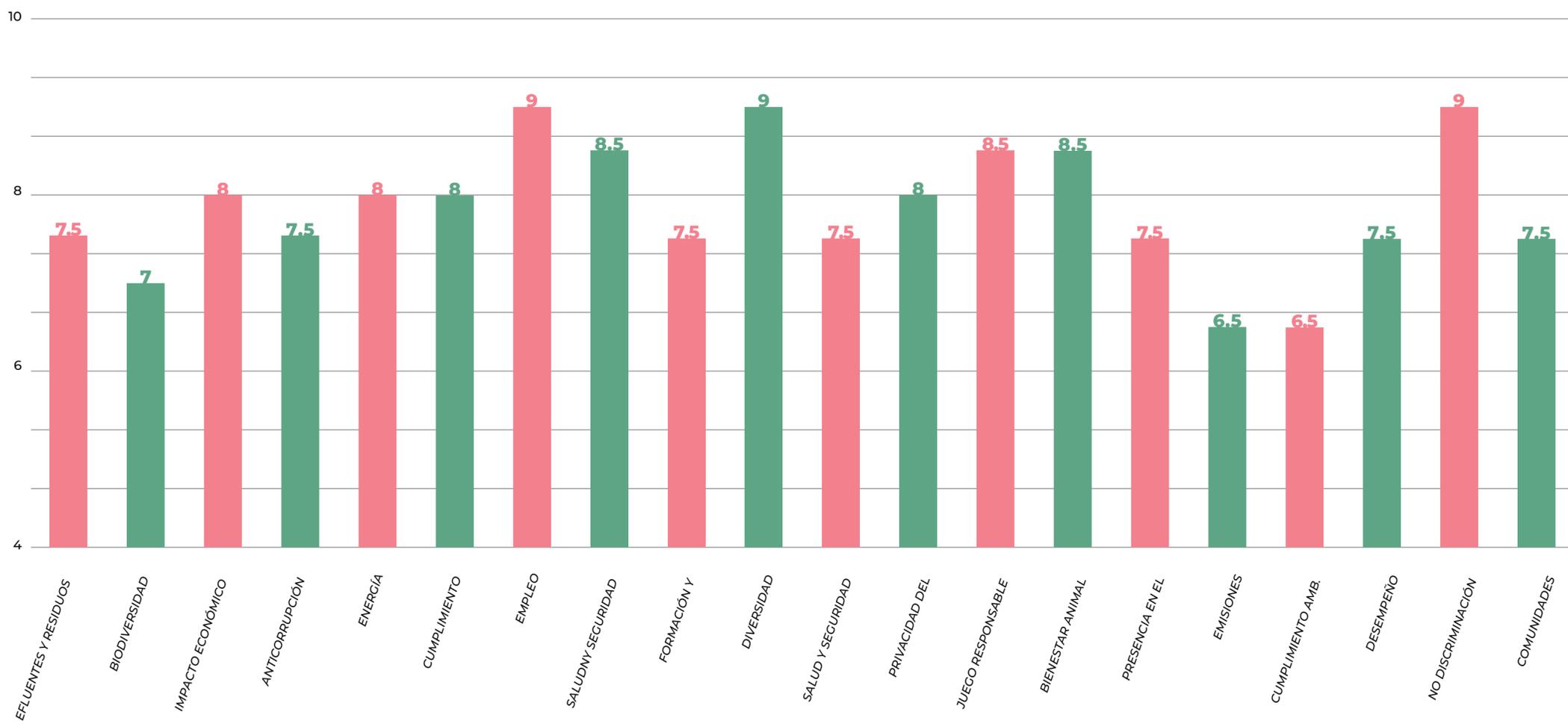


7.1

★ Matriz de Materialidad

Los aspectos descritos a continuación, fueron determinados como temas materiales para El Hipódromo Argentino de Palermo, los mismos son de carácter prioritario en base a ello elaboramos nuestro Reporte de Sustentabilidad 2023.

En el Eje X se presentan los impactos (positivos y negativos, reales y potenciales) de sostenibilidad derivados de nuestras actividades y en el Eje Y se presenta la importancia para los grupos de interés, facilitando, de esta forma, la integración de la sostenibilidad en nuestra estrategia de negocios y toma de decisiones.



7.2 ★ *Tabla de Contenidos GRI*

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta	Omisión	ODS
Contenidos Generales				
GRI 2: Contenidos Generales	1. La organización y sus prácticas de presentación de informes			
	2-1 Detalles organizacionales	6		
	2-2 Entidades incluidas en la elaboración de informes de sostenibilidad de la organización	Hipódromo Argentino de Palermo S.A.		
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto			
	2-4 Reexpresión de la información	No existe reexpresión significativa de la información		
	2-5 Verificación externa	No existe verificación externa	x	
	2. Actividades y trabajadores			
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	8 - 11		
	2-7 Empleados	51		
	2-8 Trabajadores que no son empleados		x	
	3. Gobernanza			
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	21		
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno		x	
	2-11 Presidente del órgano máximo de gobierno	21		
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	21		
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	21		
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación informes de sostenibilidad	21		
	2-15 Conflictos de intereses	80		
2-16 Comunicación de inquietudes críticas	80			
2-17 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno		x		
2-18 Evaluación de desempeño del máximo órgano de gobierno		x		

GRI 2: Contenidos Generales	2-19 Políticas de remuneración		x	
	4. Estrategia, políticas y prácticas			
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	17 - 18		
	2-23 Compromisos y políticas		x	
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	20		
	2-25 Procesos para remediar impactos negativos		x	
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes		x	
	2-27 Cumplimiento de la legislación y normativas	Durante el periodo objeto del informe no se han recibido multas y/o sanciones no monetarias significativas por el incumplimiento de leyes o normativas		
	2-28 Afiliación a asociaciones	19		
	5. Participación en el grupo de interés			
	2-29 Enfoque del compromiso de los grupos de interés	20		
2-30 Acuerdos de negociación colectiva		x		
Temas Materiales				
GRI 3: Temas materiales	3-1 Proceso para determinar los temas materiales	80		
	3-2 Lista de temas materiales	80		
Aspectos Económicos				
Desempeño Económico				
GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	78		
GRI 201: Desempeño económico	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	79		ODS 8 y 12
Impactos Económicos Indirectos				
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	27		ODS 8 y 12
GRI 203: Impactos económicos indirectos	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	26 y 27		

Prácticas de Adquisición				
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	83		ODS 8, 12 y 16
GRI 204: Prácticas de adquisición	204-1 Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales	84		
Anticorrupción				
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	79		ODS 16
GRI 205: Anticorrupción	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	80		
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	81 y 82		
Aspectos Ambientales				
Materiales				
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	24		ODS 12
301-Materiales	301-2 Insumos reciclados utilizados	25 y 26		
Energía				
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	27		ODS 12
GRI 302: Energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización	27		
	302-4 Reducción del consumo energético	27		
Cumplimiento Ambiental				
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	24		ODS 12
GRI 307: Cumplimiento ambiental	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	24		
Evaluación Ambiental de Proveedores				
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	84		

GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	84		ODS 12
Aspectos sociales				
Empleo				
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	50		ODS 4, 5 y 8
GRI 401: Empleo	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	52 y 53		
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	65 - 68		
	401-3 Permiso parental	54		
Salud y Seguridad en el trabajo				
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	68		ODS 3 y 8
GRI 403: Salud y seguridad ocupacional	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	75		
	403-2 Identificación peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	72 y 73		
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	76		
	403-5 Formación de los trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	74		
Capacitación y Educación				
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	55		ODS 4 y 8
GRI 404: Capacitación y educación	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	39, 56 y 65		
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	No se realizaron evaluaciones de desempeño a los colaboradores durante el periodo informe		

			durante el periodo informe		
Diversidad e Igualdad de Oportunidades					
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	60			ODS 5, 8 y 10
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	61			
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	59			
No Discriminación					
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	56 y 61			ODS 5 y 8
GRI 406: No discriminación	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No existieron casos de discriminación durante el periodo objeto del informe.			
Comunidades Locales					
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	43-45			ODS 16 y 17
GRI 413: Comunidades locales	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	43-45			
Evaluación Social del Proveedor					
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	83			ODS 12
GRI 414: Evaluación social del proveedor	414-1 Nuevos proveedores que se seleccionaron utilizando criterios sociales	83 y 84			
Privacidad del Cliente					
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	82			ODS 16
"GRI 418: Privacidad del cliente 2016"	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	No hubo reclamaciones			

Cumplimiento Socioeconómico				
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	71 y 81		
GRI 419: Cumplimiento socioeconómico	419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	Durante el periodo objeto del informe no se han recibido multas y/o sanciones no monetarias significativas por el incumplimiento de leyes o normativas.		ODS 8 y 16

PARA ENCONTRARNOS Y COMUNICARNOS

El Reporte de Sustentabilidad 2023 se encuentra disponible en nuestro sitio web www.palermo.com.ar. Allí, se encuentran publicados también nuestros reportes anteriores, informes de progreso y registros de nuestra evolución en la gestión de la sustentabilidad.

Tus comentarios y consultas nos ayudarán a mejorar nuestra gestión de sustentabilidad. Escríbinos a rse@hipodromopalermo.onmicrosoft.com o a través de nuestras redes. Te invitamos a visitarlas y a interactuar con nosotros.



Av. del Libertador 4101
Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Argentina (54-11) 4778-2800

COORDINACIÓN GENERAL

Gerente General del Hipódromo de Palermo.

COORDINACIÓN DE CONTENIDOS Y PRODUCCIÓN

Gerencia de RRHH del Hipódromo de Palermo.

CREATIVIDAD Y DISEÑO

LUCÍA TOMÁS - luciats.design@gmail.com

REDACCIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA

GEA Sustentable - www.geasustentable.com.ar