

A close-up photograph of a horse's eye, partially covered by a dark blinker. The horse's coat is dark brown. At the top of the image, there are two downward-pointing chevrons: a solid yellow one and a white outline one. The left side of the image is a solid teal vertical bar.

**REPORTE  
SUSTENTABILIDAD**  
**2022**



HIPÓDROMO  
DE PALERMO

# ★ ÍNDICE

	<b>Carta del Presidente</b>	<b>5</b>
>	<b>CAPÍTULO 1:</b>	
	<b>Somos el Hipódromo de Palermo</b>	<b>6</b>
	¿Quiénes somos?	7
	Experiencia hipódromo	7
	Otros	8
	Misión, Visión y Valores	9
	Juego responsable	9
	Nuestros clientes	9
	Nuestros principales datos económicos (en MM\$)	10
	Gestión sustentable – Estrategia de Sustentabilidad	12
	Diálogo con nuestros grupos de interés	15
	Gobierno Corporativo	16
	Nuestras alianzas estratégicas	17
>	<b>CAPÍTULO 2:</b>	
	<b>Ética en los negocios</b>	<b>18</b>
	Ética en los negocios	19
	Transparencia en el control de las operaciones	19
	Política de Comunicación	20
	Transparencia en nuestro Código de Ética	21
	Línea Ética (contanos@palermo.com.ar)	22
	Prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo	23
	Transparencia en la seguridad y confidencialidad de la información	24
	Excelencia en nuestra cadena de suministros	25
>	<b>CAPÍTULO 3:</b>	
	<b>Cuidado ambiental y de los Recursos</b>	<b>27</b>
	Responsables en el cuidado ambiental	28
	Programa “Yo Reciclo”	29
	Nuestros indicadores de Gestión de Residuos	31
	Capacitación “Yo Reciclo”	32
	Consumo Energético	32
	Eficiencia energética	34
	Transición a energías renovables	34
>	<b>CAPÍTULO 4:</b>	
	<b>Bienestar Animal</b>	<b>35</b>
	Responsables en el cuidado equino	36
	Ingreso al predio	37
	Cuidado animal	38
	Indicadores de accidentes	38
	Uso y reglamentación del látigo	40
	Análisis Antidoping	40
	Control de coipos	42
	Castración de gatos	42

# ★ ÍNDICE

>	<b>CAPÍTULO 5:</b>	
	<b>Desarrollo Humano</b>	<b>44</b>
	Excelencia en el desarrollo de nuestro capital humano	45
	Nuestros principales indicadores de capital humano	45
	Nuevas contrataciones	46
	Egresos de personal	47
	Administración de RRHH interna	48
	Desarrollo de los Recursos Humanos internos	49
	Capacitaciones	53
	Diversidad e inclusión	56
	Brecha salarial de género	58
	Desarrollo y capacitación	59
	Política de beneficios para los colaboradores	60
	Celebraciones y reconocimientos	60
	Productos y servicios	60
	Tu tiempo	61
	Tu familia	61
	Permiso Parental	61
	Comunicación Interna	62
	Inclusión e inserción laboral	63
	Programa de Pasantías	63
	Vuelta al colegio	63
	Responsables en el cuidado de la salud y seguridad de nuestros colaboradores	64
	Servicios médicos	67
	Nuestros indicadores de Salud y Seguridad en el trabajo en 2022	67
>	<b>CAPÍTULO 6:</b>	
	<b>Juego Responsable</b>	<b>69</b>
	Responsables en el Juego	70
	Consejeros de Juego Responsable	74
	Otras capacitaciones internas	74
	Semana del Juego Responsable	75
	Programa de Autoexclusiones	77
	Excelencia en los beneficios al cliente	79
	Sugerencias y opiniones de clientes	82
	FUN	83

# ★ ÍNDICE

>	<b>Capítulo 7:</b>	
	<b>Hipódromo Abierto</b>	<b>85</b>
	Experiencias Hipódromo	86
	Abiertos a causas justas	90
	Universidad de Palermo	90
	HAT SHOW - UNIVERSIDAD DE PALERMO	90
	Stud Las Diosas	91
	Asociación Síndrome de Down de la República Argentina (ASDRA)	91
	BAAEX (Buenos Aires Art Experience)	92
	Ruta de los Haras	93
	Bienestar Equino	94
	Fundación Fernández	95
	Abiertos a la comunidad	96
	Donaciones	97
>	<b>Capítulo 8:</b>	
	<b>Nuestro Reporte</b>	<b>98</b>
	Proceso de reporte	99
	Proceso de materialidad y matriz	100
	Tabla de contenidos GRI	101
	Para encontrarnos y comunicarnos...	108



# Carta del Presidente

Me complace sinceramente presentarles nuestro Informe Anual de Sostenibilidad correspondiente al año 2022. Este informe refleja el compromiso continuo del Hipódromo Argentino de Palermo con la responsabilidad corporativa y nuestro papel en la promoción del desarrollo sostenible en nuestra organización y en la sociedad en general.

En un mundo que enfrenta desafíos ambientales, sociales y económicos cada vez más apremiantes, consideramos que es nuestra responsabilidad empresarial contribuir al cambio positivo y ser una empresa líder en la adopción de prácticas sostenibles. Este informe no solo resalta nuestros logros y avances, sino que también reconoce las temáticas donde aún debemos mejorar y planteamos importantes desafíos.

Nuestro compromiso con la sostenibilidad se refleja en nuestras operaciones diarias y vínculos con la sociedad. Compromiso que va desde la adquisición responsable de materias primas hasta la gestión de residuos y la promoción de la energía renovable.

Además, continuamos firmes todos nuestros proyectos como el Bienestar Animal. Y ampliamos no sólo la protección y cuidado equino, sino también en general de nuestra fauna en el predio.

También, hemos continuado nuestra inversión en el bienestar y desarrollo de nuestros colaboradores. Creemos que un entorno de trabajo seguro y saludable es esencial para el éxito a largo plazo de nuestra empresa. Además, estamos comprometidos con la igualdad de oportunidades y la diversidad en nuestro personal, promoviendo una cultura de inclusión que valora las diferencias y fomenta el desarrollo del factor humano en la organización. Proveemos los medios necesarios para la capacitación, el desarrollo y la inclusión en la innovación y digitalización, esenciales para seguir siendo competitivos.

En el ámbito de la responsabilidad social corporativa, hemos colaborado estrechamente con las comunidades en las que operamos. Nuestra filantropía y acciones voluntarias son un testimonio de nuestro compromiso con la mejora en la calidad de vida de las personas en nuestro entorno.

Este informe destaca nuestro progreso, pero también reconoce que aún hay un largo camino por recorrer. Continuaremos trabajando incansablemente para superar los desafíos y alcanzar nuestros objetivos de sostenibilidad. Agradecemos a todos nuestros colaboradores y proveedores por su apoyo. Sobre todo, he de destacar la labor del comité de RSE por ser un socio estratégico y fundamental en este viaje.

Por último, quiero contarles que toda la empresa trabaja en pos de generar la mejor experiencia de diversión y entretenimiento para destacarnos en el rubro. Por lo cual los invitamos a disfrutar de este espacio único en el corazón de la Ciudad.

Gracias por ser parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad.

Atentamente,

**Federico De Achával**  
Presidente del Hipódromo de Palermo







# CAPÍTULO 1

## Somos el Hipódromo de Palermo



HIPÓDROMO  
DE PALERMO

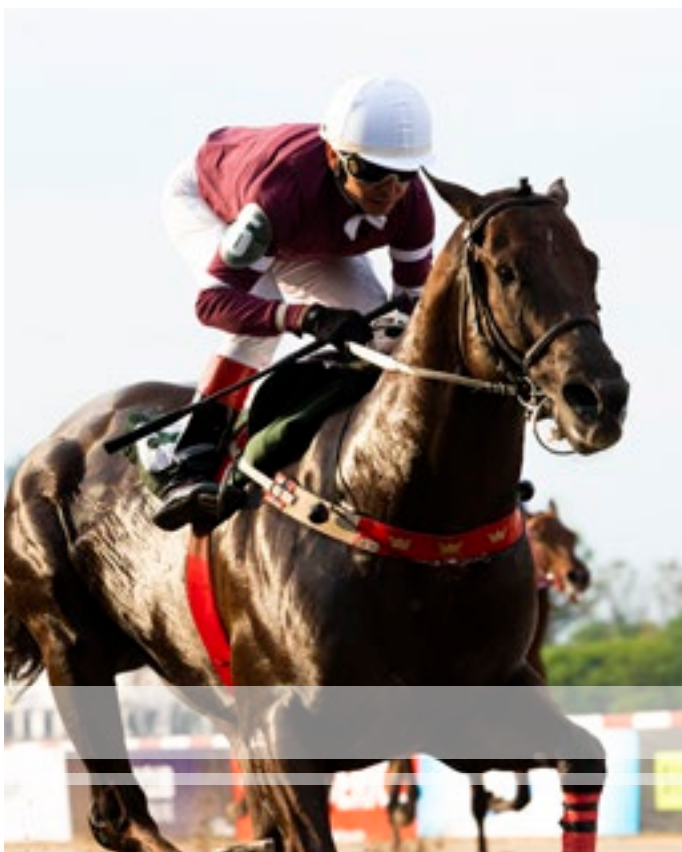


## ¿Quiénes somos?

Somos la empresa líder de entretenimiento de la Ciudad de Buenos Aires, y desde que el Hipódromo Argentino de Palermo S.A. (HAPSA) asumió la dirección del Hipódromo de Palermo seguimos renovándonos, con un fuerte compromiso con la excelencia y la mejora permanente, ofreciendo el mejor servicio integral.

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.



## Experiencia hipódromo

**Creamos experiencias únicas en el corazón de la ciudad.**

Ofrecemos experiencias únicas centradas en nuestros clientes, con una variada oferta, en nuestro predio abierto todos los días del año las 24 hs con entrada libre y gratuita.



**SALAS DE SLOTS**  
Más grande de Latinoamérica con **4.500** tragamonedas.



**TURF**  
Grandes premios y carreras hípicas todas las semanas.



**EVENTOS**  
Recitales, ferias gastronómicas y actividades en salones y al aire libre.



**GASTRONOMÍA**  
Restaurantes y autoservicios en todas las Tribunas.



**CASINO ONLINE Y BETURF**  
Sumamos dos plataformas de Juego Online, BetFun y BeTurf, para que nuestros clientes disfruten desde donde quieran.



## Otros

Sumado a lo antes mencionado, ofrecemos los siguientes servicios:

◊ Servicio de Valet Parking con personal altamente capacitado para brindar calidad de servicio a nuestros clientes. Contamos con 2 playas de estacionamiento: una en centro de pista con capacidad para 800 vehículos y otra ubicada en subsuelo de Tribuna Nueva con espacio para más de 210 vehículos.

◊ Guardarropas ubicados en los accesos a las salas de entretenimiento.

◊ Salones y espacios destinados a la realización de eventos únicos: salón Oval en Tribuna Oficial y Salón Turf Argentino en Tribuna Paddock. Además de exteriores de Tribunas y Parque Hipódromo donde se llevan a cabo recitales muy populares y diferentes ferias y eventos.

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

◊ Tribunas: las cuatro tribunas del Hipódromo de Palermo son 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 que tiene más de 100 años y fue fabricado en Tangerhütte (Alemania) especialmente para el Hipódromo de Palermo.

◊ Redonda de Exhibición: allí se muestran los caballos a todo el público antes de cada carrera. La redonda rodea 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, considerada una de las mejores del mundo, mide 2.400 metros de largo por 28 de ancho y 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, ofreciendo además boxes de tránsito destinados al albergue de los caballos provenientes del interior y exterior del país, y hospedaje a los trabajadores de la actividad.

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







## Misión, Visión y Valores

Brindar experiencias únicas de entretenimiento es nuestro propósito, con ofertas de juego en slots, casino on line, turf, gastronomía y eventos. Somos parte de DAGMA, un grupo empresarial argentino con fuerte arraigo nacional y familiar, con visión a largo plazo, y comprometido con nuestros equipos de trabajo.

### Nuestros valores:

- ♦ **Lealtad:** ser honoríficos, fieles y constantes en el cumplimiento de nuestros deberes.
- ♦ **Dedicación:** disposición plena de tiempo a las necesidades del negocio.
- ♦ **Profesionalismo:** realizar todas las tareas del modo más eficaz y eficiente posible.
- ♦ **Honestidad:** pensar y decir las cosas de las que estamos convencidos en un ambiente de plena confianza, con rectitud y honradez.
- ♦ **Austeridad:** actuar con sencillez y moderación cuidando los recursos de HAPSA como si fueran propios.
- ♦ **Flexibilidad:** fomentar la capacidad de adaptación ante situaciones cambiantes.

Somos una empresa de entretenimiento, y creemos que el mejor juego es por diversión. Por eso dentro de nuestras acciones de Responsabilidad Social Empresaria, somos parte del programa “Juego Responsable”, término establecido internacionalmente, que hace referencia a jugar de forma protegida, segura y divertida, que contribuye a la detección precoz de adicciones y a realizar un acompañamiento que promueva una diversión sana.

## Nuestros clientes

Predio	Target ABC1 y C2, familias y hombres y mujeres entre 25 y 60 años.
Hípica	Target ABC1 y C2, familias y hombres y mujeres entre 25 y 60 años.
Polo Gastro-nómico	Target ABC1 y C1, familias y jóvenes menores de 30 años.
Fun	Target ABC1 y C2, hombres y mujeres entre 25 y 65 años.
Betfun	Target ABC1 y C2, hombres y mujeres entre 25 y 65 años.



## Nuestros principales datos económicos (en MM\$)

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

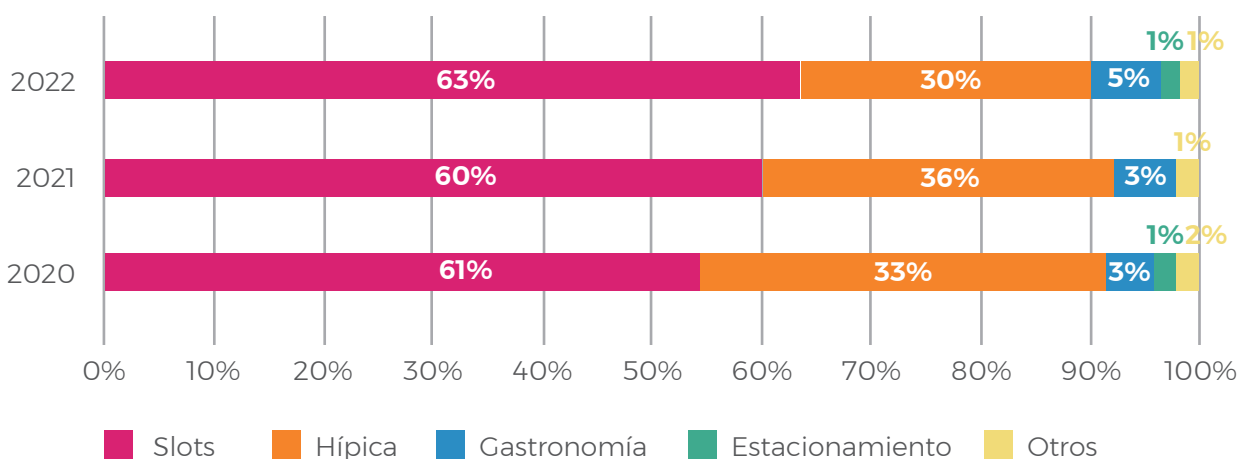
(\*) Incluye el Recpam





La participación de cada uno de nuestros servicios en nuestros ingresos es la siguiente:

**Ingresos por servicio**





## Gestión sustentable

Comprometidos con el desarrollo sustentable e integrando de manera transversal las dimensiones económica, social y ambiental del negocio, continuamos en línea con nuestra primera estrategia de sostenibilidad definida en 2019.

Nos esforzamos por desarrollar nuestra actividad en un ambiente sano; en pos de una mejor calidad de vida tanto para nuestro público interno como externo; trabajando fuertemente en la prevención del juego patológico; con buenas prácticas hacia nuestros empleados y en la conservación del ambiente que los rodea.

### Comité de RSE

Contamos con un Comité de RSE interdisciplinario, órgano ejecutor del programa de responsabilidad social de la empresa través del cual se impulsan acciones; se integran nuevas políticas y principalmente se busca modificar los hábitos de la organización para generar un mejor impacto social, económico y ambiental.

Durante el año 2022 el Comité de RSE se reunió con normalidad y se mantuvieron los esfuerzos por alcanzar los objetivos propuestos. En esta dirección, y en alianza y articulación permanente con los sectores privado, público y civil, buscamos generar oportunidades superadoras, transversales a todos los pilares y animadas por nuestros valores



### Estrategia de Sustentabilidad

En el período 2022, seguimos enfocados en contribuir a nuestra Estrategia de Sustentabilidad:

**Bienestar animal:** profundizar las actividades llevadas a cabo para asegurar la sanidad de los caballos, realizando controles veterinarios permanentes y garantizando las condiciones edilicias para su bienestar y comodidad.

**Juego responsable:** enfatizar las actividades y programas que promueven el Juego responsable con el fin de que cada uno de los servicios ofrecidos sean de diversión y esparcimiento saludable.

**Cuidado ambiental y de los recursos:** fomentar el uso racional de los recursos naturales, promoviendo el uso responsable y la correcta gestión de los residuos generados. Concientizar y transmitir información educativa sobre buenas prácticas ambientales, tanto a nivel interno como comunitario.

**Desarrollo humano:** contribuir a la promoción de los derechos humanos y laborales, fomentando condiciones de trabajo seguras, dignas y un grato ambiente laboral; garantizando la inclusión y la diversidad, posibilitando el crecimiento integral de cada uno de nuestros colaboradores. Además, con la visión puesta en gestionar positivamente nuestros impactos comunitarios.

**Ética en los negocios:** contribuir a la lucha contra la corrupción y el lavado de activos, formalizando y profundizando el área de Compliance. Capacitar internamente en Código de Ética y trabajo transparente.

Asimismo, buscando fortalecer nuestro compromiso con la sostenibilidad, realizamos una revisión de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas para definir los mecanismos de contribución a ellos acordes a nuestra organización, siendo conscientes del efecto de nuestro trabajo y posible colaboración.







**ODS**

En base a la estrategia de sustentabilidad definida en 2019, durante 2022 el comité de RSE enfocó su trabajo en base a los siguientes ODS:

Desde el Hipódromo de Palermo, definimos contribuir a 18 de las 169 metas establecidas, pudiéndose comprender nuestra gestión alineada a los ODS, en los próximos capítulos de este informe.

**ODS 3: SALUD Y BIENESTAR**

Metas: 3.8 Lograr la cobertura sanitaria universal, en particular la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas seguros, eficaces, asequibles y de calidad para todos. 3.d Reforzar la capacidad de todos los países, en particular los países en desarrollo, en materia de alerta temprana, reducción de riesgos y gestión de los riesgos para la salud nacional y mundial.

**ODS 4: EDUCACIÓN DE CALIDAD**

Metas: 4.3 De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria. 4.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al

empleo, el trabajo decente y el emprendimiento. 4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.

**ODS 5: IGUALDAD DE GÉNERO**

Metas: 5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles

**ODS 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO**

Metas: 8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra. 8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. 8.6 De aquí a 2030 reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación. 8.8 Proteger los derechos laborales y



promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

**ODS 10: REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES**

Metas: 10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición. 10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

**ODS 12: PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE**

Metas: 12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales. 12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización. 12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes

**ODS 16: PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS**

Metas: 16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas. 16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas. 16.b Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.

**ODS 17: ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS**

Metas: 17.17 Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas. 17.19 De aquí a 2030, aprovechar las iniciativas existentes para elaborar indicadores que permitan medir los progresos en materia de desarrollo sostenible y complementen el producto interno bruto, y apoyar la creación de capacidad estadística en los países en desarrollo.

Como empresa comprometida y responsable, alineamos nuestra estrategia de sustentabilidad a estos objetivos mundiales, permitiéndonos enlazarlos de forma clara y concisa con nuestras operaciones, en todos los mercados y actividades en los que nos desarrollamos día a día.





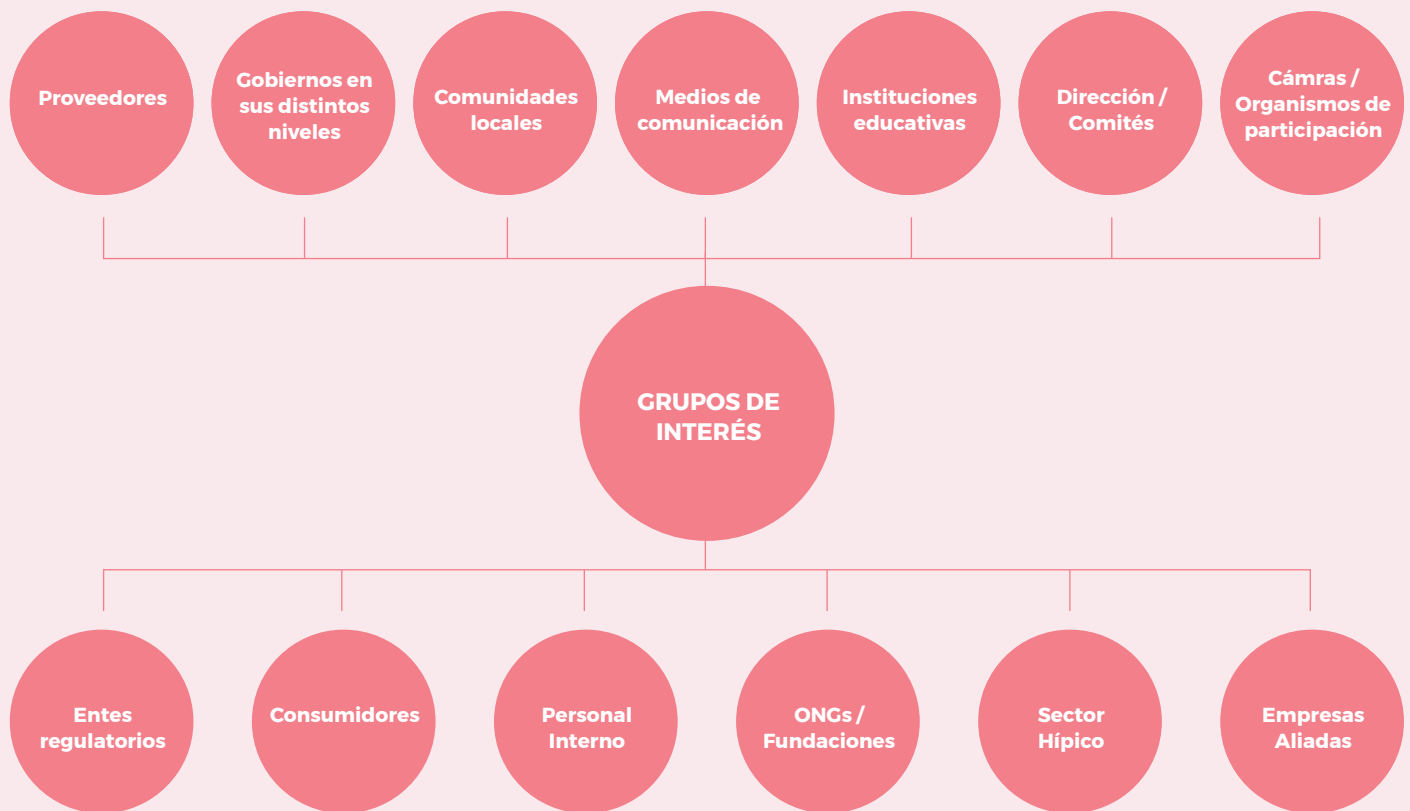
## Diálogo con nuestros grupos de interés

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 colaboración, 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.



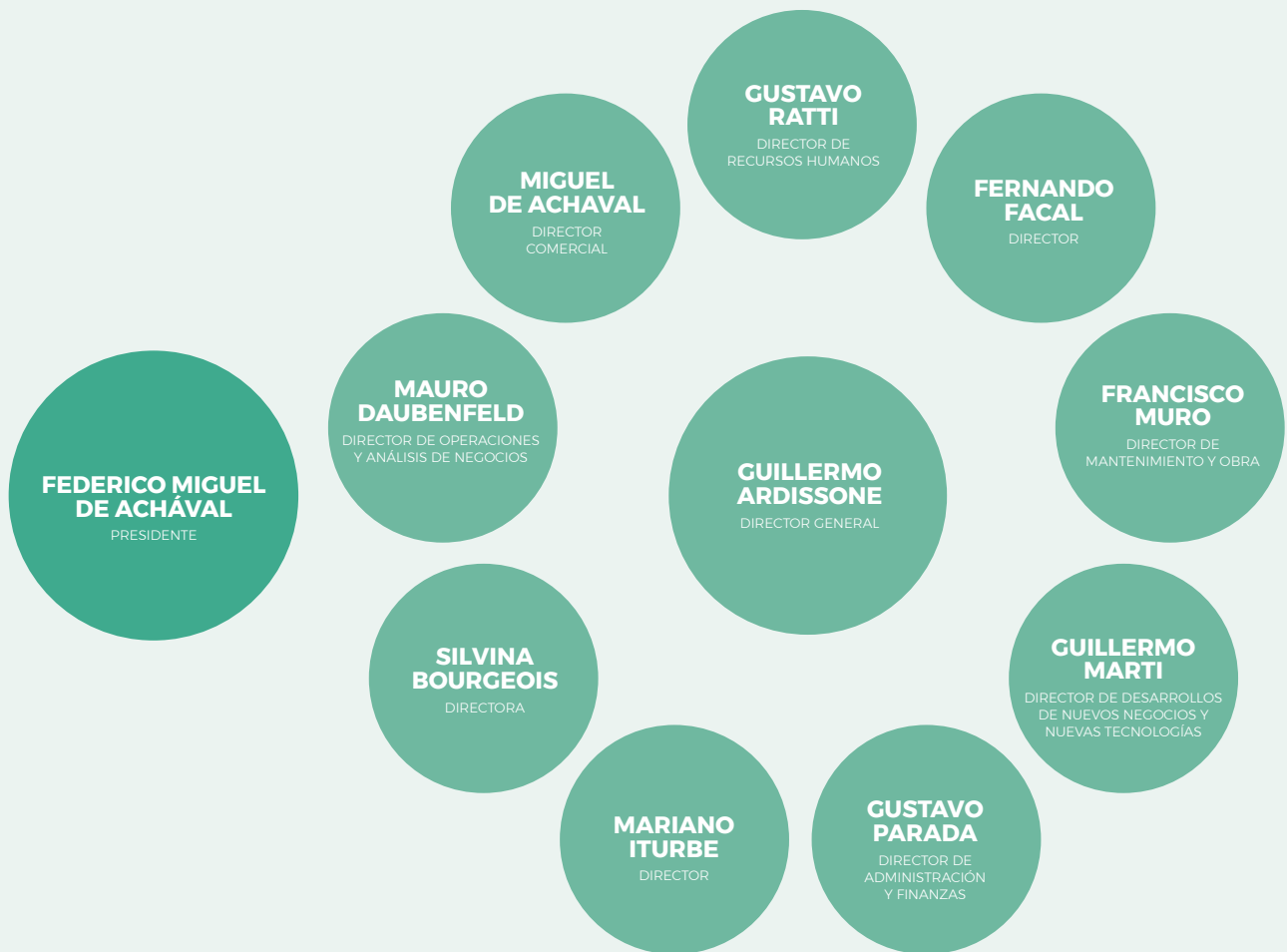


## Gobierno Corporativo

Nuestro órgano de gobierno está conformado por el Directorio, del que forman parte un Presidente y diez Directores. La estructura organizacional nos permite integrar nuestros valores y el triple impacto en el desarrollo de nuestro negocio, considerando vitales tanto la continuidad de los

negocios como la mejora de la productividad y el trabajo en equipo.

En la Dirección Estratégica recae la responsabilidad por la toma de decisiones integrales en el Hipódromo de Palermo, incluidas las referidas al triple impacto.







## Nuestras alianzas estratégicas

En la búsqueda del crecimiento continuo, y como parte de nuestra estrategia de sustentabilidad, fomentamos la conformación de alianzas estratégicas que nos permiten potenciarnos mutuamente y convertirnos en socios sustentables, llevando adelante acciones tendientes a producir impactos reales, en concordancia con el Objetivo para el Desarrollo Sostenible 17, Alianzas para lograr los Objetivos.

Durante el periodo 2022 continuamos llevamos adelante distintas actividades de recaudación de fondos y donaciones junto a fundaciones y ONG así como concientización sobre la inclusión social e igualdad de género (reportadas en el capítulo 7 - Hipódromo Abierto- Abiertos a causas justas) y, también, desarrollamos iniciativas conjuntas con instituciones que fomentan la educación de calidad y la inclusión laboral (reflejadas en el capítulo 5 - Desarrollo Humano- Inclusión e inserción laboral)

Fortaleciendo la vinculación con actores no gubernamentales, se potenciaron los principales eventos hípicos de cada mes y nominamos copas en honor a diversas organizaciones del tercer sector, a fin de brindar mayor exposición y difusión de sus causas. El detalle de estos eventos se encuentra en el capítulo 5 - Hipódromo Abierto, y continuamos con nuestros

esfuerzos para convertir al Parque Hipódromo en un punto de encuentro dentro de la Ciudad de Buenos Aires, de acceso libre y gratuito, para compartir en familia, con amigos, o para disfrutar de la naturaleza y los atardeceres.





# CAPÍTULO 2

## Ética en los negocios



HIPÓDROMO  
DE PALERMO

## Ética en los negocios

Como parte de nuestra estrategia de sustentabilidad, y contribuyendo al ODS 16, Paz, justicia e instituciones sólidas, fomentamos acciones contra la corrupción, el soborno y el lavado de activos.

En el Hipódromo propiciamos una gestión responsable y transparente mediante el cumplimiento de la legislación vigente y las normas aplicables, y que vele por los derechos de las personas, considerando a la ética corporativa como un pilar fundamental.

Consideramos la confianza de nuestros grupos de interés como parte esencial de nuestra cultura corporativa y de nuestra 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 Empresarial.

Hemos incorporado una estrategia de Compliance Transversal que se materializa en planes de cumplimiento por áreas, dentro de los cuales las gerencias toman la responsabilidad primaria ante eventuales incumplimientos.

Esperando que todas las personas con quienes trabajamos adopten comportamientos basados en la ética corporativa, mantenemos una política de "Tolerancia Cero", no justificando bajo 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.

Contamos con un Código de Ética que establece la conducta esperada de todos los colaboradores que formamos parte del Hipódromo de Palermo y nuestros Valores, y nos comprometemos con el trabajo transparente, independientemente del puesto y modalidad contractual.

## Transparencia en el control de las operaciones

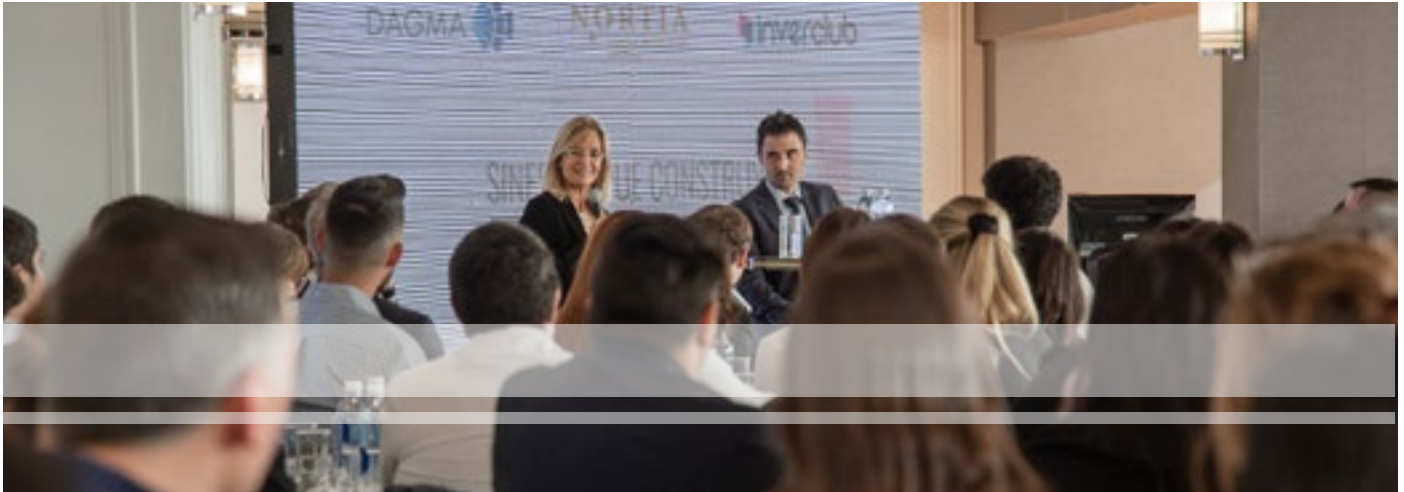
Hemos designado a la figura de un Compliance Officer que nos permita identificar los riesgos relacionados a mecanismos de corrupción y cuya responsabilidad es gestionar y minimizar estos riesgos.

Durante el período 2022 no han sido identificadas situaciones (reales o tentadas) que pudieran haber sido categorizadas como inusuales o sospechosas con riesgos de fraude o corrupción.

De nuestro Programa de Integridad se desprenden otros documentos como la Política Anticorrupción, Protocolo para investigaciones internas, Código de ética, Línea Ética (denuncias), Comité de Ética y Compliance y su Estatuto, entre otros. Las denuncias recibidas son gestionadas por el Comité de Ética y Compliance.







## Política de Comunicación

El Comité de Ética y de Compliance junto con el área de Recursos Humanos han definido la Política de Comunicación y Distribución de Documentos y Protocolos, permitiendo que todos quienes formamos parte del Hipódromo de Palermo estemos al día con los requerimientos para una gestión transparente.

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

1. Realizamos capacitaciones internas,
2. Política Anticorrupción, se encuentra publicada en la página institucional de la Compañía de manera que todas las partes interesadas puedan acceder libremente.
3. Adicionalmente, como refuerzo de su publicación, se efectúan comunicaciones vía correo electrónico a todos los colaboradores 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.

**POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN**

Quiénes formamos parte del Hipódromo de Palermo sabemos que una gestión transparente es uno de los mejores valores que podemos agregar a nuestras actividades.

Es por eso que queremos que conozcas nuestra Política Anticorrupción y solicitamos tu compromiso para garantizar el correcto funcionamiento de cada espacio de trabajo.

Si tenés conocimiento de alguna conducta fraudulenta entre los colaboradores, superiores o terceros podés denunciar de forma anónima y confidencial a través de nuestra Línea Ética o escribimos a [contanos@palermo.com.ar](mailto:contanos@palermo.com.ar).

Canocé nuestra Política Anticorrupción

Accedé al formulario de denuncias

¡Muchas gracias por tu colaboración!

SIGAMOS UNIDOS  
CUIDÁNDONOS ENTRE TODOS

HIPÓDROMO DE PALERMO | RRHH





## Transparencia en nuestro Código de Ética

La Compañía cuenta con un Código de Ética, de acceso público.

En este documento reflejamos nuestro compromiso con una gestión transparente e íntegra, cumpliendo con la normativa interna y con la legislación vigente.

Nuestro Código, además, se basa en los principios de respeto y el buen trato hacia las personas y establece nuestros lineamientos de ética profesional y Valores, que persiguen los más altos estándares en el trato con todos los grupos de interés involucrados en nuestras operaciones. De esta manera, se insta a accionistas, empleados, proveedores, clientes e instituciones con las que interactuamos y terceros en general, a conducirse siempre y en toda oportunidad respetando estas pautas; a fin de mantener la confianza como parte integrante de nuestro patrimonio y como ventaja competitiva.

En el Código se establecen normas de conducta aplicables al contexto en el que nos desarrollamos diariamente, y se abordan temas tales como el conflicto de intereses, la seguridad y confidencialidad de la información, el ambiente de trabajo, el cuidado del medioambiente, las relaciones con la comunidad, el soborno y corrupción, la prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo, entre otros.

También, como ha sido informado en el reporte anterior, contamos con canales de comunicación y procedimientos pertinentes para casos potenciales o reales de faltas al Código. En este sentido, 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 es comunicado asiduamente y por diversos canales internos a la totalidad de los colaboradores de la Compañía y se encuentra disponible para todos nuestros grupos de interés en la web.



## Línea Ética ([contanos@palermo.com.ar](mailto:contanos@palermo.com.ar))

La Compañía habilitó un canal de comunicación, puntual para denuncias. Éstas son tratadas por el Comité creado a tal fin.

A través de este canal de comunicación exclusivo, tanto nuestros clientes, nuestros colaboradores y terceros en general pueden reportar los incumplimientos del Código de Ética de forma anónima, confidencial y directa al Comité de Ética y Compliance, quien es responsable de canalizarlas y gestionarlas.

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

### LÍNEA ÉTICA | Hipódromo Argentino de Palermo

Si observas conductas fraudulentas, sospechosas o inusuales que se aparten de los valores, lineamientos de integridad y ética de nuestra Compañía hacenos llegar tu comentario:

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



## Prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo

Hipódromo Argentino de Palermo tiene el fuerte compromiso institucional de dar cumplimiento a las obligaciones que surgen de la legislación vigente relativas a la prevención y control de Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo, Ley 25.246 y complementarias; Resoluciones de la Unidad de Información Financiera, puntalmente la que regula los Juegos de Azar; Resoluciones de la Lotería de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires-LOTBA- y Nomas y Procedimientos internos de la Compañía.

Con el objetivo de velar por el cumplimiento de la legislación vigente y considerando fundamental la Responsabilidad Social empresaria para combatir los delitos, el Directorio formó una estructura de control que consta de un equipo de trabajo formado por el área de Prevención de Lavado de activos y Financiación del Terrorismo, que a su vez es responsable de la elaboración de la Política y del Manual de Prevención de Lavado de Activos.

En tal sentido, el Directorio ha designado al Director General como Oficial de Cumplimiento, tal como indica la ley, y al Director de Administración y Finanzas como Responsable de Monitoreo y Ejecución, quién será el colaborador directo de éste último.

En cuanto a la elaboración de la Política, el Directorio ha establecido un sistema para dar cumplimiento a los requerimientos de la Unidad de Información Financiera mediante la redacción de un Manual que alcanza a todos los integrantes de la empresa, con relación directa al tema en cuestión, y a todas las líneas de negocio, y que debe interpretarse en armonía con el espíritu de la legislación vigente en materia de Juegos de Azar, y con el resto de la normativa interna de la compañía, como ser el Código de Ética, entre otros.

El Manual fija los mecanismos de control, monitoreo y reporte, delinea los procesos de guarda de evidencia de las tareas realizadas y determina un

régimen sancionatorio. Además, para asegurar su cumplimiento, se implementan auditorías periódicas cuyos resultados deben reportarse al Oficial de Cumplimiento a fin de que adopte las medidas necesarias para minimizar riesgos y debilidades en los procesos de la Compañía.

Sumado a ello, para asegurar su observancia, el Manual establece capacitaciones y difusión continúa a todas las personas vinculadas a la operación y con relación directa a cuestiones de prevención, identificación y el reporte de manera oportuna, de operaciones consideradas inusuales – sospechosas, entre otros; tales como Directores, Gerentes, Mandos Medios y Personal Operativo.

**Como desafío para el 2023, podemos mencionar la actualización del Código de Ética, a fin de robustecerlo aún más.**

**El gobierno corporativo de la Compañía está fuertemente comprometido en dar estricto cumplimiento a la normativa externa (leyes nacionales, provinciales, municipales y/o del gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires) e interna (Normas y procedimientos, Protocolos, Códigos, etc.) y a no tolerar ningún tipo de desviaciones y/o incumplimientos, a fin de colaborar en lo que esté a su alcance para erradicar el flagelo que implica para la sociedad en su conjunto los hechos corruptos, por entender que la Corrupción socava los pilares de toda comunidad haciéndola injusta para todos sus integrantes.**

Durante el año 2022 y en el marco de los requerimientos legales de la Unidad de Información Financiera, se brindó a los colaboradores una capacitación, el Curso UIF - HAPSA 7 - PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, en el cual se capacitaron 129 colaboradores.





## Transparencia en la seguridad y confidencialidad de la información

En el Hipódromo de Palermo velamos por una administración responsable, segura, objetiva y apegada a derecho de los datos.

A fin de proteger de manera integral los datos personales asentados en nuestros archivos y sistemas, estamos fuertemente comprometidos con la normativa nacional e internacional. Por ende, nos regimos por las disposiciones de la Ley N° 25.326 de Protección de los Datos Personales, exigencia que estamos cumplimentando desde el año 2018.

Contamos con un marco normativo establecido para toda la organización en seguridad de datos, tanto de clientes como de colaboradores, con políticas, normas y procedimientos que rigen nuestra actividad y los lineamientos para garantizar la seguridad de la información y la absoluta confidencialidad en todos los procesos de negocio.

Continuamos alineándonos a diversos estándares internacionales e incorporando algunas de las disposiciones requeridas por la normativa ISO 27001. Para cada actividad alcanzada, se da cumplimiento y se certifica por la autoridad competente a las

normativas correspondientes, las cuales tienen requisitos de control aplicables a, entre otros dominios, seguridad física de los datos e infraestructura, seguridad lógica de accesos, seguridad de datos en tránsito y reposo, ciberseguridad, continuidad de negocio y gestión de incidentes.

Durante el 2022, y en línea con el desafío de poner la seguridad de nuestros clientes en la base de la pirámide, se realizaron revisiones y actualizaciones de documentos del marco normativo.

**Nuestro desafío para el año 2023 es seguir implementando nuevos procesos y certificaciones para garantizar la seguridad informática en nuestras operaciones. Perseuiremos los objetivos de certificar las normas 52 y 131 de LOTBA, cumplimentar los requisitos de Auditoría Contable anual y realizar mejoras continuas en los controles periódicos aplicables.**

Durante el periodo 2022 no hemos recibido ningún reclamo por violaciones de la privacidad y confidencialidad de la información de datos de clientes.





## Excelencia en nuestra 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.

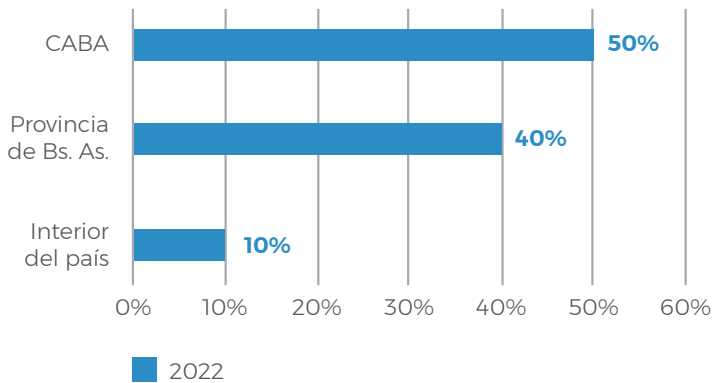
◊ Seguimiento del nivel de satisfacción del cliente interno en cuanto al producto o servicio prestado, registrando todo el proceso para su revalidación o baja del proveedor para futuras contrataciones.

◊ 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 3.400 proveedores habilitados para la prestación de servicios y/o venta de suministros, por un valor de pago estimado en 2800 millones de pesos en los últimos 6 meses (Julio 2022 a Diciembre 2022). Su localización corresponde al siguiente gráfico:

### Localización de nuestros proveedores



Durante al año 2022, conseguimos nuestro objetivo de realizar encuestas de sustentabilidad a nuestros proveedores más recurrentes.

No obstante la situación de emergencia sanitaria, se ha perseguido la profundización de nuestro compromiso ambiental.

**Nuestro desafío para el año 2023 es 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.**





# CAPÍTULO 3

## Cuidado ambiental y de los Recursos



HIPÓDROMO  
DE PALERMO



## Responsables en el cuidado ambiental

En el Hipódromo de Palermo continuamos fuertemente comprometidos con la preservación del medio ambiente, fomentando el uso racional de los recursos naturales, la reducción de nuestros impactos y la correcta gestión los residuos generados, siendo El Cuidado ambiental y de los recursos parte de nuestra estrategia de sustentabilidad, en línea con el ODS 12, Producción y Consumo Responsables.

Trabajamos para adoptar criterios de economía circular contribuyendo con el cuidado del medioambiente a través de un cambio en los patrones de consumo y producción, con el objetivo de disminuir los costos económicos, ambientales y sociales de nuestra actividad, velando especialmente por la conservación



del entorno natural privilegiado en el que desarrollamos nuestro negocio.

Construir una cultura empresarial ligada al desarrollo sostenible y potenciar el consumo responsable entre nuestros grupos de interés nos permite también cumplir con los requisitos que se establecen en las regulaciones ambientales vigentes. Durante el año 2022 no presentamos ningún incumplimiento de la legislación y/o normativa ambiental aplicable.

En este sentido definimos y avanzamos en acciones concretas tendientes al logro de un negocio sostenible.





## Programa “Yo Reciclo”

Desde 2015, llevamos adelante el programa “Yo Reciclo” que persigue la gestión integral de los residuos que generamos en la empresa a fin de disminuir su cantidad.

Buscamos promover la economía circular mediante la separación de los residuos en origen, evitando su envío diario a relleno sanitario, y posibilitando que sean reinsertados en la industria de reciclado, siendo reutilizados en nuevos productos. Cumplimos así con las disposiciones de la Ley N° 4.859 y sus normas complementarias, que obligan a los grandes generadores a separar y disponer sus residuos domiciliarios de forma diferenciada.

Realizamos campañas de comunicación masivas y capacitaciones a nuestro personal con el objetivo de que se involucren en el reciclado, buscando así la sensibilización y su concientización. Como empresa generamos también beneficios, no sólo reduciendo los costos operativos de recolección de basura, sino que logramos mantener el orden y la limpieza en áreas claves para nuestro funcionamiento cotidiano, especialmente las cocinas.

### Rediseñar

La funcionalidad deja de ser el objetivo único a la hora de elaborar un nuevo producto y comparte el

protagonismo con la sostenibilidad. Por ejemplo, se utilizan materiales adecuados para su posterior reciclaje, envases respetuosos, etc.

### Reducir

Significa disminuir la cantidad de residuos que generamos. Implica observar nuestras conductas de consumo y preguntarnos si hay algún modo de hacerlas más sustentables.

### Reparar

Antes de tirar y comprar algo nuevo, reparamos lo que ya existe.

### Reutilizar

Significa darle un nuevo uso al residuo antes de desecharlo, sin modificar su estructura. Por ejemplo, usando las hojas de papel de ambos lados o recargando las botellas de agua.

### Reciclar

Se refiere al proceso de transformación de los residuos en insumos que sirven para la confección de nuevos productos. Para que los residuos puedan ser reciclados industrialmente, es indispensable que de antemano sean separados correctamente.



<p><b>Reciclado en la Villa Hípica</b></p>	<p>En nuestro predio, contamos con contenedores diferenciados para la separación de residuos en diferentes corrientes tales como sólidos asimilables a urbanos, reciclables y patogénicos.</p>
<p><b>Reciclado de cama de caballo</b></p>	<p>Los residuos provenientes de cama de caballo generados en la Villa Hípica son reutilizados para cultivo de hongos, evitando así su envío a relleno sanitario. Parte del compost es devuelto al Hipódromo de Palermo para su aprovechamiento en las instalaciones.</p> <p>Durante 2022 se reutilizaron 14307 Tn. de camas de caballo.</p>
<p><b>Reciclado de aceites vegetales usados (AVU)</b></p>	<p>El aceite de cocina usado (ACU) se acopia en recipientes especiales para su posterior tratamiento de reciclaje. La empresa RBA Ambiental nos provee de los contenedores especiales y también se ocupa de la recolección. Asimismo, nos otorga un certificado donde consta la cantidad de ACU entregado, que es aprovechado para la producción de bioenergía.</p> <p>Durante el año 2022, se reciclaron 4760 Lts. de ACU.</p>
<p><b>Reciclado de tapitas de plástico</b></p>	<p>Desde el 2018, en el Hipódromo contamos con un “tapitómetro” para disponer las “tapitas”, que luego son donadas a la Fundación del Hospital Garrahan (FHG). Nuestro personal no sólo dispone las tapitas de las botellas consumidas dentro del predio, sino que colabora con las de sus hogares.</p> <p>En 2022 se entregaron a la FHG 40 kilos de material plástico.</p>
<p><b>Tazas reutilizables</b></p>	<p>Para contribuir con la reducción de vasos descartables, se utilizan tazas de cerámica para los nuevos colaboradores.</p> <p>En 2022 se entregaron 163 tazas de cerámica.</p>
<p><b>Chatarra electrónica</b></p>	<p>Recolectamos diferenciadamente estos residuos para su recuperación y reciclado, durante el 2022 desecharmos alrededor de 30 PC, 20 monitores y 10 terminales del tipo All in One con monitor Touch.</p>

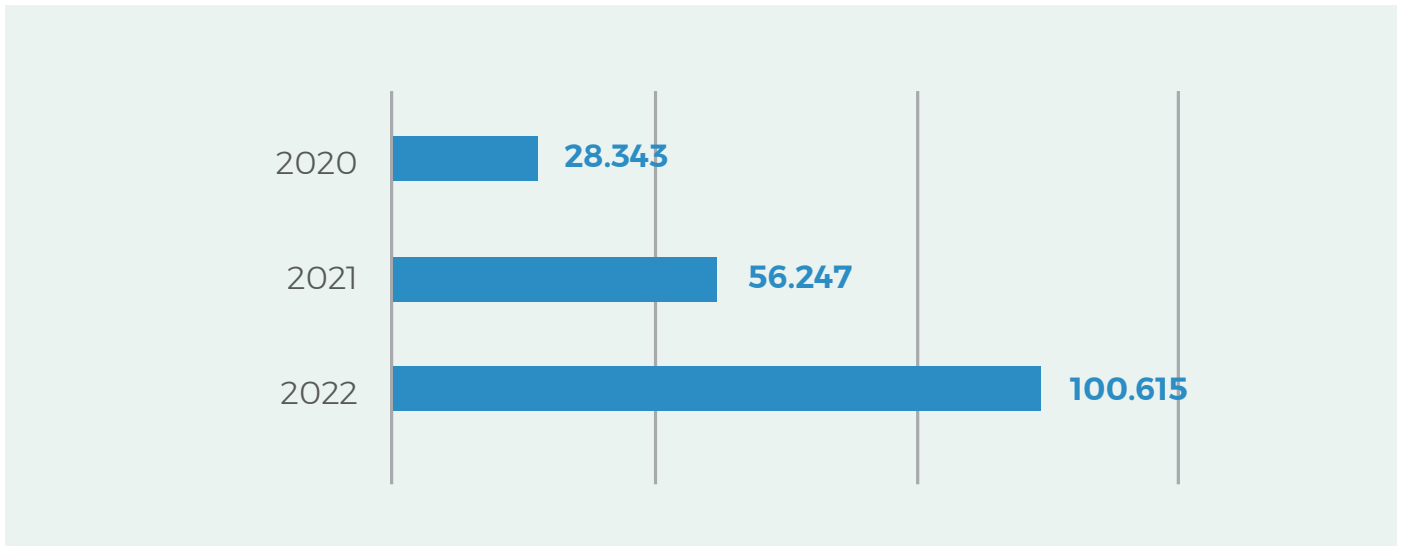




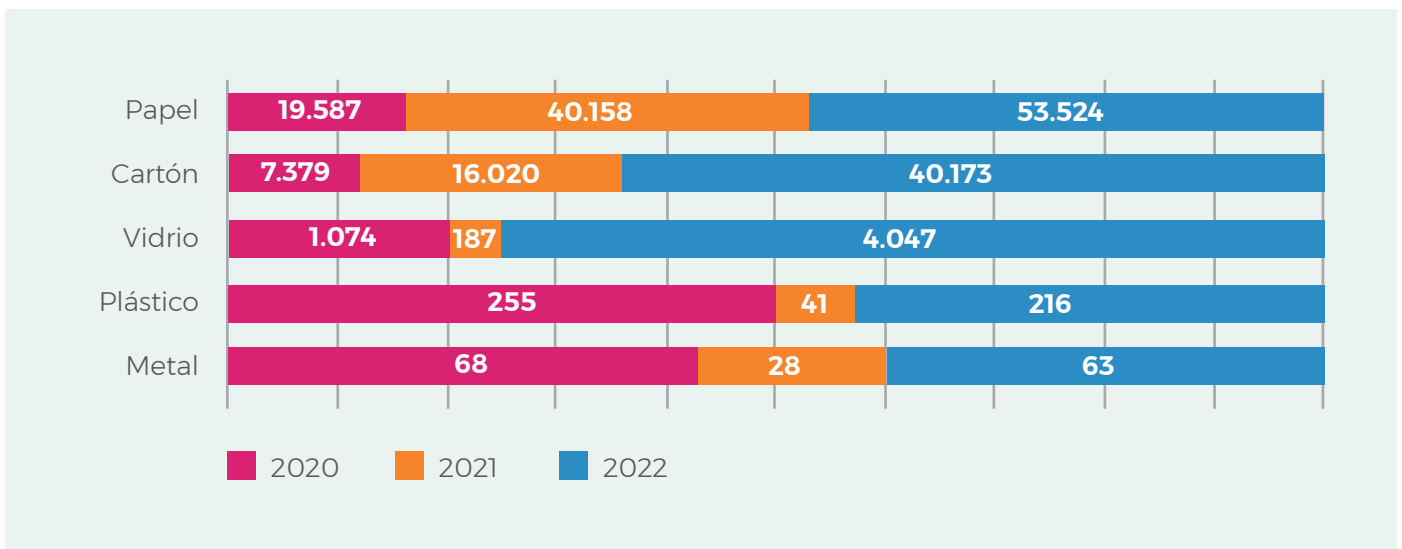
## Nuestros indicadores de Gestión de Residuos

A nivel residuos se llevaron al Ceamse 1.032.650 toneladas de residuos.

### Cantidad de residuos reciclados (kg)



### Residuos reciclados por tipo Kg/año



En el año 2022 logramos aumentar la cantidad reciclada de todos los tipos de residuos con respecto al año anterior.



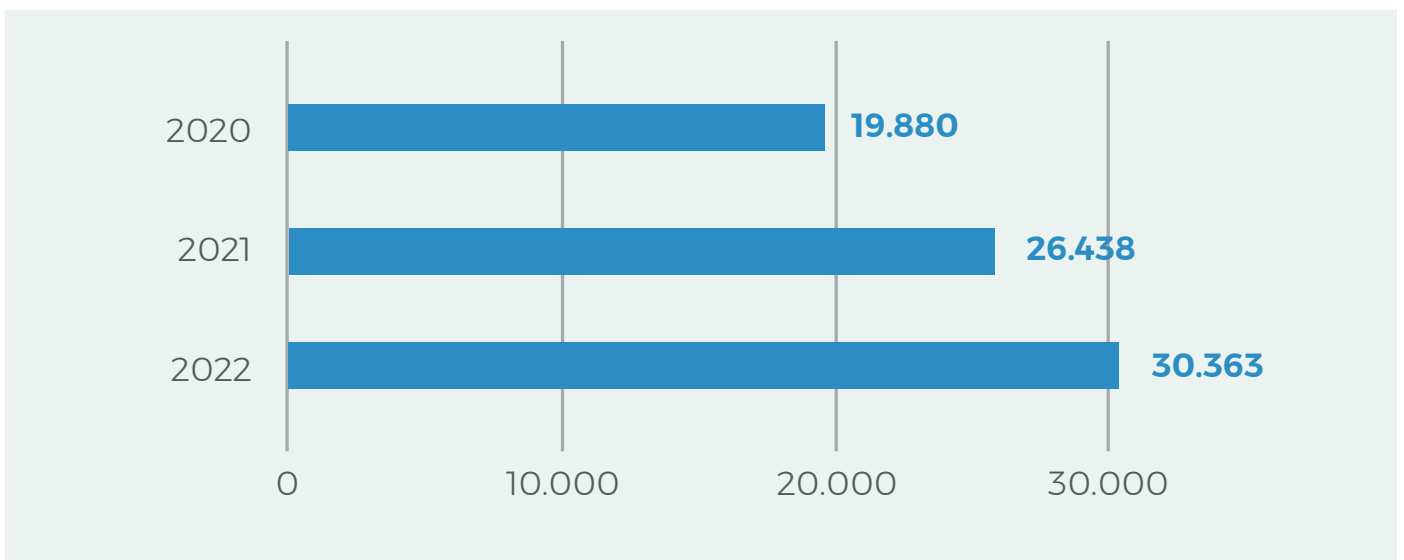


## Capacitación “Yo Reciclo” Consumo Energético

En 2022 lanzamos una capacitación voluntaria para recordarles a nuestros empleados las cuestiones relativas a la separación de residuos y sus resultados y beneficios, “Disposición final residuos”, que involucró a 12 colaboradores provenientes del área de alimentos y bebidas y tuvo una duración de 12 horas.

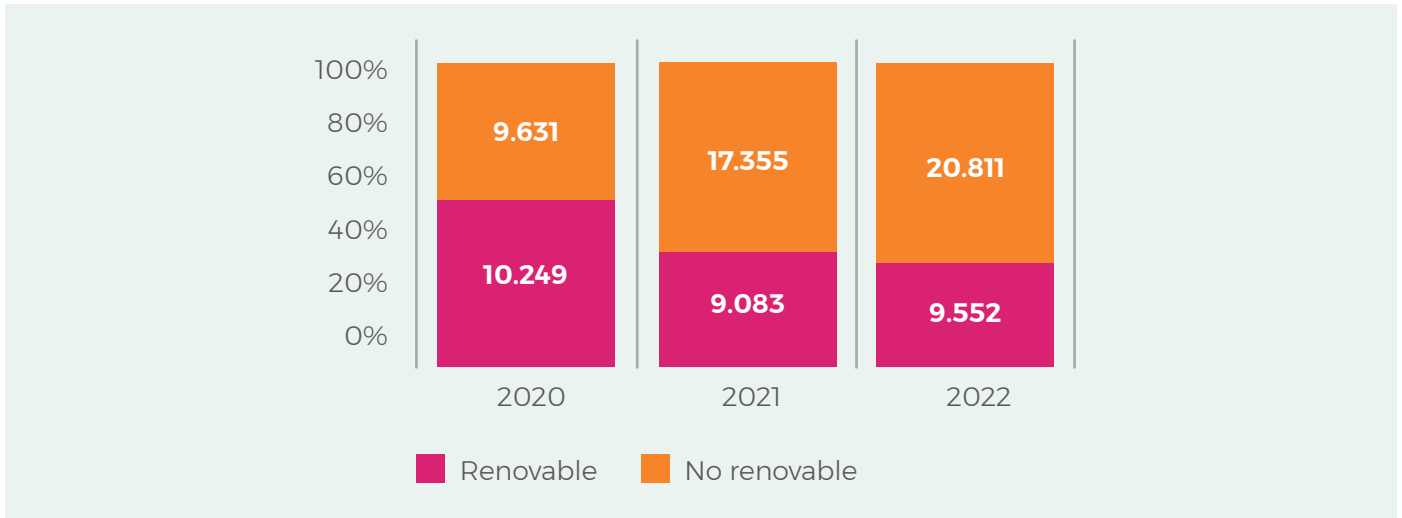
Nuestros indicadores de consumo energético:

### Consumo total de energía eléctrica (MWh)

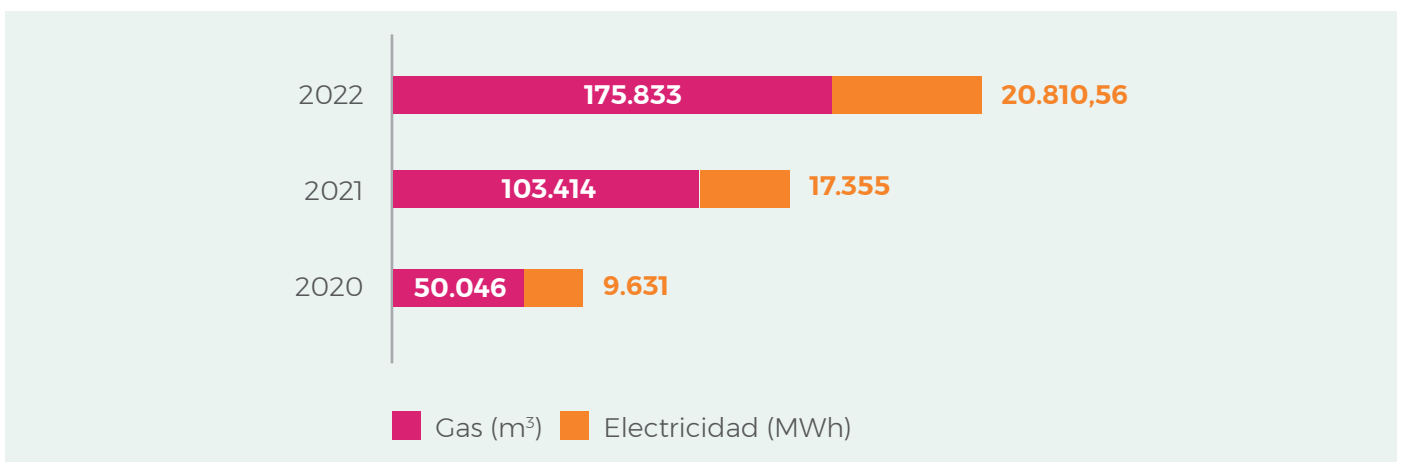




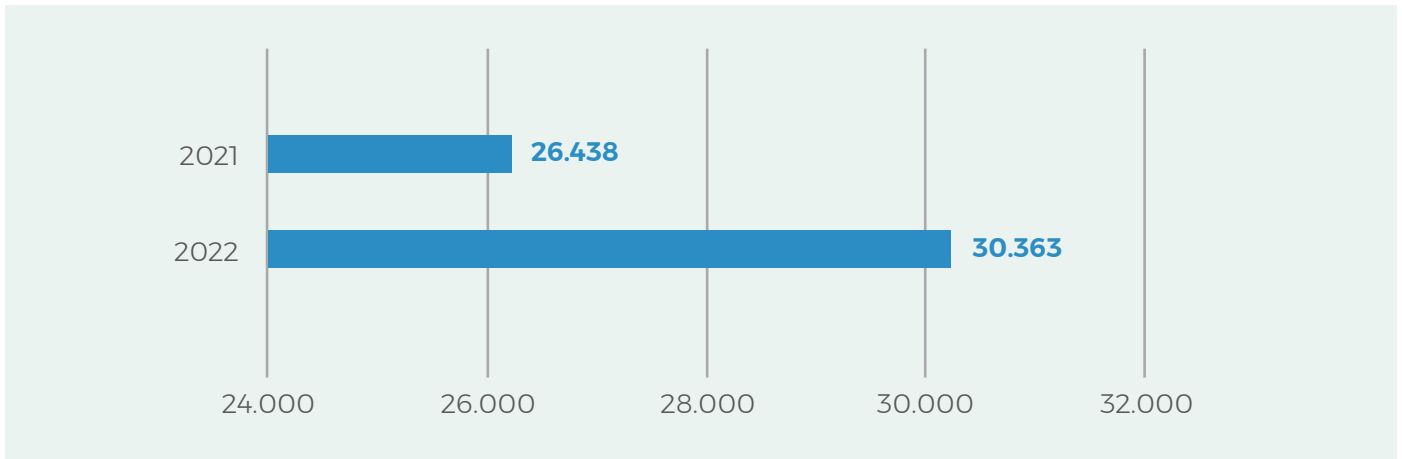
**Consumo eléctrico por tipo de fuente (MWh)**



**Matriz energética por fuente No Renovable**



### Consumo calefacción y refrigeración (MWh)



## Eficiencia energética

Durante el 2022, y en pos de optimizar nuestro consumo energético, se ejecutó una migración de la iluminación general en todo HAPSA (tubos de descarga con gases y halógenas) al tipo led del orden del 70% en todas las instalaciones.

En el proceso de migración, cada lámpara que se quema se migra en su totalidad al tipo led y, en el caso de ser necesario, se cambian también sus equipos auxiliares, se realiza de esta manera para tener un proceso económico cuidado y no desperdiciar elementos que aún funcionan.

**Nuestro desafío para el año 2023 será lograr la migración del 60% de la iluminación de la pista de carreras a led, eliminando las lámparas de descarga con halogenados y mercurio, altamente contaminantes. En este sector, aún para el tramo no planificado (40%), ante el daño de una lámpara, se cambiará al tipo led.**

## Transición a energías renovables

La producción de electricidad a través de fuentes de energía renovables fue declarada de interés nacional. En 2025 el 20% de la electricidad consumida en Argentina deberá ser generada por fuentes renovables. Para dar cumplimiento a lo estipulado por la Secretaría de Energía, quienes solicitaron un plan de consumo de energía eléctrica de fuentes renovables, procedimos a adquirir energía de este tipo, de fuente solar.

El **31,5%** de la energía que consumió el Hipódromo de Palermo durante 2022 fue renovable, el 30% provista por EFESA (Empresa Federal de Energía S.A.), otra compañía del grupo DAGMA.





# CAPÍTULO 4

## Bienestar Animal



HIPÓDROMO  
DE PALERMO



## Bienestar Animal

En el Hipódromo de Palermo uno de los pilares de nuestra estrategia de sustentabilidad es el Bienestar Animal. Continuamos contribuyendo al ODS3, el cual propone acciones en pos de un modelo de desarrollo en el que la humanidad conviva en armonía con las especies que son parte del ambiente en el que se desarrolla el negocio.

Trabajar con animales conlleva la responsabilidad ética de cuidar su bienestar, protegiendo su estado físico y mental. Al desarrollar una actividad hípica, velamos por el control y cumplimiento de todas las regulaciones referidas al maltrato animal en todas sus formas. Seguimos a La Organización Mundial de Sanidad Animal (OIE), en su recomendación de priorizar la comodidad y el cuidado de nuestros animales, por lo cual nos comprometemos en promocionar las buenas prácticas que garanticen su salud de manera integral dentro del predio y fuera de él.



## Responsables en el cuidado equino

Al pretender como compañía que los animales sean respetados y protegidos, nuestras prácticas se fundamentan en el conocimiento de la fisiología, etología y sanidad. Así es que aspiramos a seguir siendo un referente de la excelencia en albergue y entrenamiento de los Sangre Pura de Carreras (SPC). Para ello contamos con más de 1400 boxes y también 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.

Asegurando el buen estado de la Villa Hípica y de los boxes, llevamos adelante distintas tareas diarias y periódicas como la recolección de guano, el recambio de las camas y la limpieza y desinfección de boxes. Durante el 2022 se colocaron ventiladores en la caballeriza donde se alojan los caballos de los Palafreneros, de techo y de pared, logrando una mejor ventilación y reduciendo la temperatura en estos sectores alcanzando esta meta planteada en el período anterior.

Con respecto a las pistas y a fin de garantizar un excelente estado de las mismas, se desarrollan tareas cotidianas de mantenimiento como:

- ◊ Compactación alisando diariamente la superficie de las pistas de arena, mediante el pasado de cilindros.
- ◊ Riego: contamos con una flota de camiones regadores que brindan la humedad necesaria según las diferentes épocas del año.
- ◊ Nivelación: se realizan trabajos para lograr una uniformidad total en toda la superficie de cada pista.





Realizamos controles de la composición de la partida de arena en cada solicitud de reposición, para garantizar que cuente con los valores y cantidades adecuados de minerales. Cuatrimestralmente se extraen muestras en diferentes distancias de las pistas a fin de analizar su estado de composición, y se extraen muestras para definir el espesor de las capas del suelo.

**En nuestras pistas pueden trabajar más de 100 caballos simultáneamente. En el predio del Hipódromo, se entrena todos los días del año, por la mañana y por la tarde.**

### **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 24 horas del día, velando por el cumplimiento de rigurosas normas que deben cumplir los responsables de los equinos, y son quienes realizan el control de la documentación sanitaria exigida de los animales que ingresan y egresan del predio.

Tanto los animales que ya están estabulados como los que compiten deben cumplir con un Test de Anemia Infecciosa Equina (AIE) negativo menor a 60 días y contar con la aplicación de la vacuna contra Influenza Equina menor de 90 días. En cambio para aquellos caballos que ingresen a estabularse en algún stud de la Villa, o que accedan los días de carrera somos más exigentes, y deben contar con un Test de AIE menor a 30 días, volviendo a realizar chequeos al mes del ingreso. Con esta medida intentamos minimizar los riesgos del ingreso de un caso positivo.

**Siguiendo estas pautas, durante el año 2022, no tuvimos ningún caso de AIE en nuestro predio.**

### **Acciones de difusión de Bienestar Equino**

Apoyamos fuertemente los proyectos que apuntan a dar a conocer al público el fascinante mundo de los caballos, promover las buenas prácticas y el respeto por este noble animal.

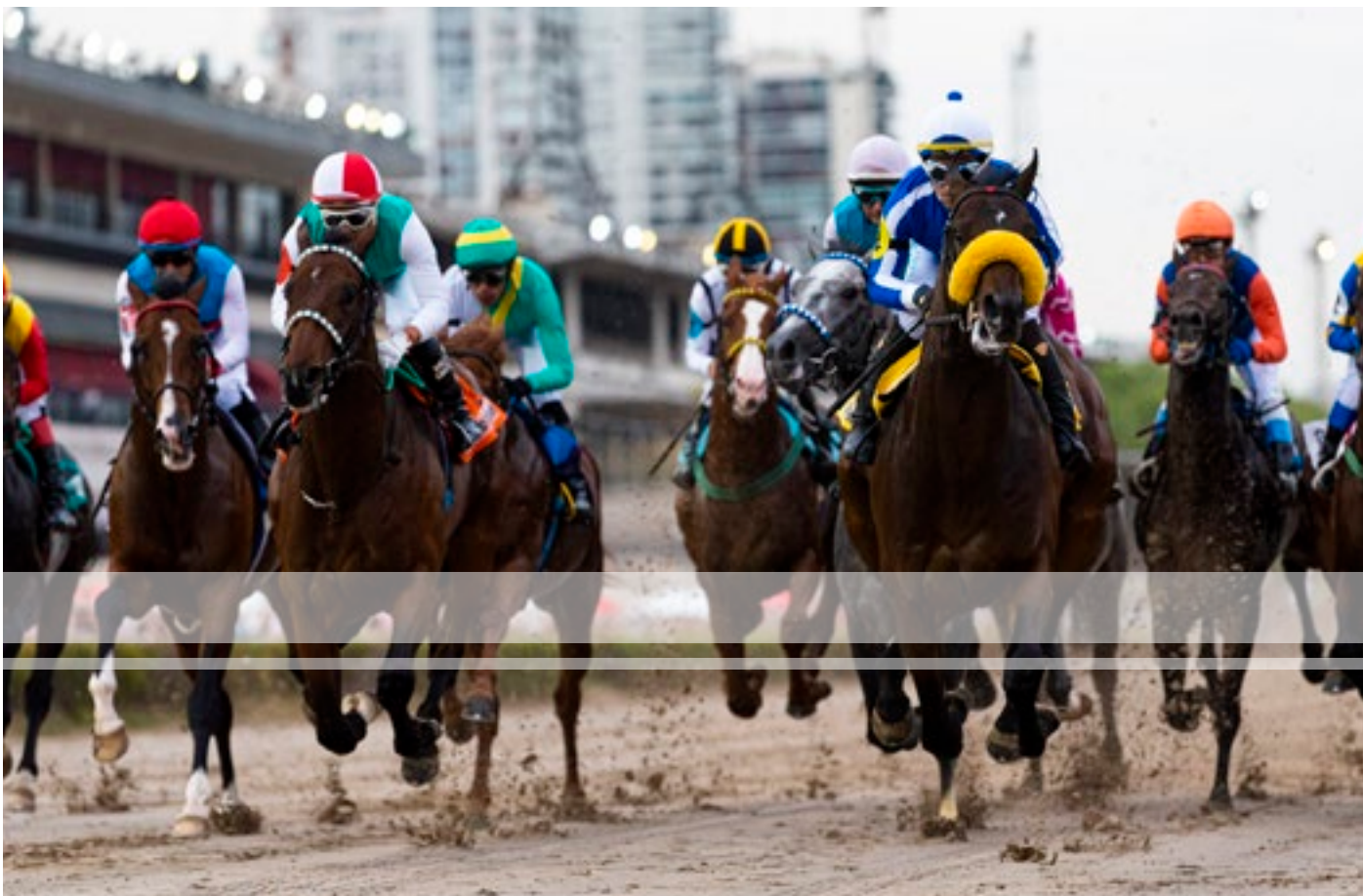
A lo largo del año 2022 hicimos diferentes publicaciones en nuestras redes sociales buscando concientizar y educar al mundo sobre el correcto cuidado del equino, a través de entrevistas a reconocidos profesionales nacionales e internacionales de la industria hípica. Dentro de las temáticas, se desarrollaron la crianza, reproducción, nutrición, físico, doma, comercialización, psicología, entrenamiento, carreras y muchas más.

Durante este año se realizaron también 10 visitas guiadas a las caballerizas, de las que participaron más de 25 grupos, a fin de ser capacitados sobre Bienestar Equino.

En esta misma línea, continuamos con el proyecto "Ruta de las Haras". La Ruta consiste en visitas turísticas que brindan una experiencia completa sobre el ciclo de vida del caballo SPC y que hace énfasis en el Bienestar Equino, acompañado de capacitaciones impartidas por nuestros destacados entrenadores y veterinarios. Esta iniciativa es impulsada junto con los Municipios de Capitán Sarmiento, "Capital Nacional del Turf", y San Antonio de Areco, "Capital Nacional de la Tradición". A ellas se suman más de 50 haras que conforman el recorrido sobre la ruta 8, que unieron fuerzas para llevar adelante este relevante proyecto.

Para el día del Médico Veterinario, 6 de agosto, se realizaron carreras con nombres de los Premios alusivos a la Profesión, una de ellas la denominamos "Asociación Argentina de Bienestar Animal". En la misma su Presidente entregó el premio al ganador de la carrera.





## Cuidado animal

En nuestra Villa Hípica viven aproximadamente 1.100 equinos de forma permanente y 150 más de manera transitoria los días de reunión. La asistencia médica es brindada 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, dotada de todos los 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.)

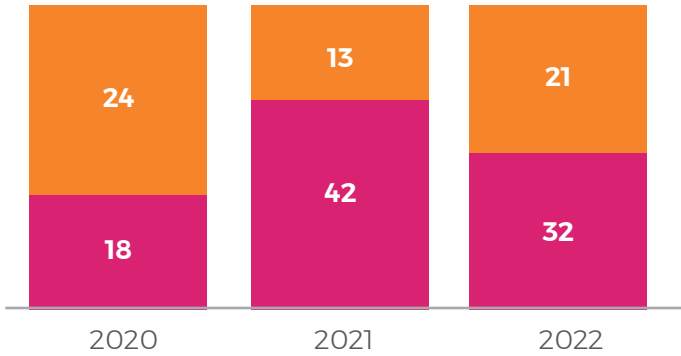
**Como objetivo para el 2023 nos concentraremos en mejorar aspectos de terapia de fracturas, realizando férulas de plástico PVC o de fibra de vidrio, mediante las cuales podamos entregar al SPC lesionado mejor estabilizado y que puedan retirarse del predio del Hipódromo a su lugar de origen, con la protección colocada. Se aplica en fracturas de sesamoideos proximales, luxaciones distales, tendinitis, desmitis.**

### Indicadores de accidentes

Cabe mencionar que en 121 reuniones hípicas, con 1582 carreras y habiendo competido en ellas 14513 SPC, tuvimos 32 accidentes en carreras (0,22%) y 21 en las pistas de vareo matinal.



**Accidentes**



■ Accidentes en carrera   ■ Accidentes en vareo

La ambulancia equina está totalmente acondicionada y equipada para la atención de los accidentes de pista, tanto de carrera como de vareo, para estabilizar a los SPC accidentados, realizarles los primeros auxilios, y trasladarlos.

A partir del 2020, después de una reunión en la OSAF de los Servicios Veterinarios de los principales Hipódromos de sud America, se comenzó a tomar nota de los SPC con aplicación de cáusticos y puntas de fuego, prácticas que fueron dejadas de lado hace mucho tiempo. Se avisa al Cuidador de su prohibición para competir en un futuro próximo.

También se avisa la prohibición de la aplicación de algunos aditamentos que se usaban en los SPC, como por ejemplo arandelas con tachuelas en la embocadura sobre un lado de la boca.

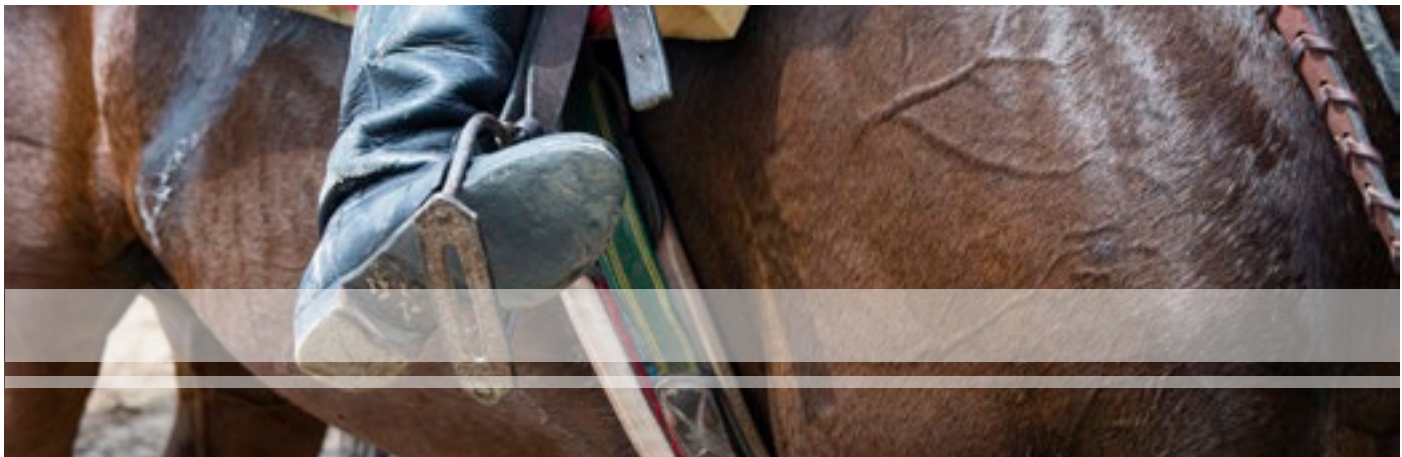
Como miembro del Convenio INTA-Haras, el Hipódromo de Palermo cuenta con el apoyo del Instituto de Virología del INTA (Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria), en todo lo referente a enfermedades infecciosas de los equinos. Junto a ellos el Servicio Veterinario realizó el 2 y 8 de junio de 2022 un muestreo serológico para estimar el nivel de protección contra el virus de Influenza equina.

Se obtuvieron 202 muestras, realizando el estudio por inhibición de la hemoaglutinación para la detección de anticuerpos frente a virus de Influenza equina H3N8 cepa Argentina 2012.-

Este estudio arrojó los siguientes resultados:

Nivel de anticuerpos IHA/Título	Número de equinos
Negativo	101
8	13
16	34
32	29
64	16
128	6
256	3

**Interpretación:** el 13% (25/202) de los animales alojados en la Villa Hipica poseen niveles de anticuerpos  $\geq$  1:64, por lo que se considera protegida contra el virus de influenza equina H3N8 /EQ/Argentina/2012. El 31% (63/202) de los mismos poseen niveles de anticuerpos intermedios (16 y 32), considerándose como animales parcialmente protegidos mientras que el 56% (114/202) presentan niveles de anticuerpos  $\leq$  1:8, por lo que se considerarían no protegidos contra el virus de influenza equina.



## Uso y reglamentación del látigo

En HA y en consonancia con el cuidado y bienestar animal que se deben prestar durante las carreras hípicas, 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,

Durante esta etapa se incorporó 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. El látigo 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. La fusta no podrá llevar ningún elemento de metal o accesorios distintos a los establecidos. Asimismo, dentro del programa de “Bienestar Equino” se está trabajando en un reglamento acerca del uso correcto de la fusta durante las carreras.

### Oficina SENASA

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.

## Análisis Antidoping

### Sistema de gestión de calidad

En el reporte anterior uno de nuestros desafíos 2022 era certificar el sistema de gestión de calidad ISO 9001:2015 en lo referente a procesos de extracción de muestras biológicas a los SPC que corren en Palermo para la realización de los análisis de control antidoping con el objetivo de alcanzar un nivel equiparable a los centros hípicos internacionales más prestigiosos. Logramos cumplimentar todos los requerimientos para poder certificar.

Durante el mes de diciembre tuvimos la primera auditoria externa y es de esperar que en enero de 2023 aprobemos la segunda auditoria externa, logrando la certificación.- Esto nos permitirá optimizar los procesos, aumentar la eficiencia, la mejora continua en los procesos construyendo mayor confianza en toda nuestra cadena de valor.-

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 remitidas al CeNARD (Centro Nacional de Alto Rendimiento Deportivo), como las enviadas a un laboratorio con certificación hípica internacional. Las muestras de carreras comunes, G2,3 y L se envían al laboratorio del CeNARD y las carreras de grupo 1, siguiendo las resoluciones de OSAF desde 2019, son enviadas a un laboratorio certificado por la Federación Internacional de Autoridades Hípicas (IFHA), en nuestro caso son enviadas al Laboratoire Des Courses Hippiques en Paris, Francia. Dichas muestras, además, son tomadas en Kits Berlinger de máxima seguridad, embaladas, refrigeradas y remitidas vía aérea a destino.

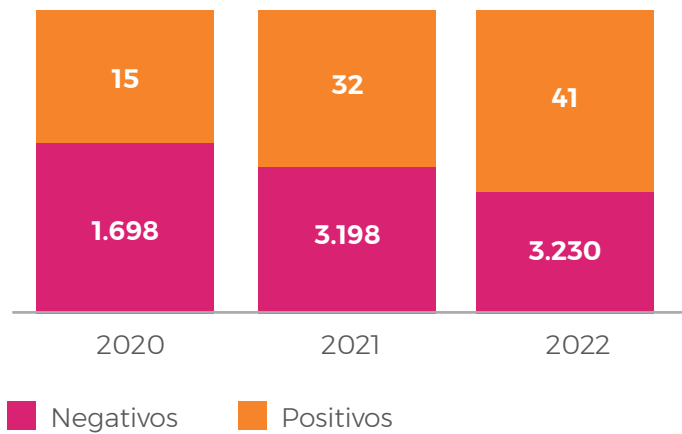




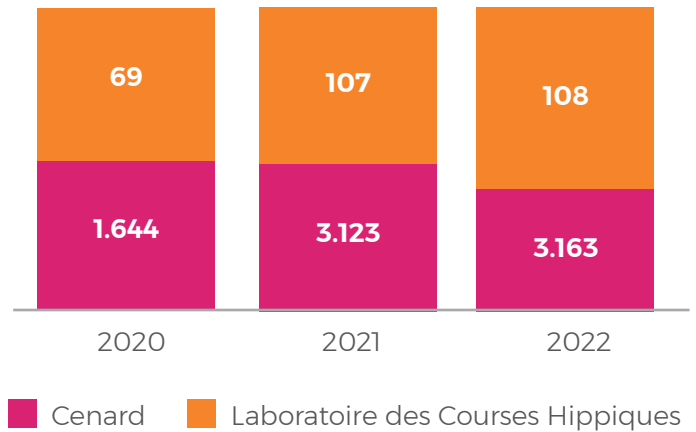


- Cantidad de reuniones hípcas año 2022: 121 reuniones.
- Cantidad de carreras durante año 2022: 1582 carreras.
- Cantidad de competidores que corrieron: 14513.
- Total de muestras analizadas año 2022: 3271.

**Muestra de control antidoping**



**Muestras analizadas por laboratorio <sup>1</sup>**



**Año 2022**

- Cenard: Positivos: **40**, Negativos: **3123**
- Francia: Positivos: **1**, Negativos: **107**

**El desafío para el 2023 es la recertificación 23/24, y también la realización del curso de auditor interno.**

<sup>1</sup> Durante el año 2020, por motivo de la pandemia del COVID-19, se realizaron carreras en los meses de enero, febrero, los primeros quince días de marzo, septiembre, octubre, noviembre y diciembre.



## Control de coipos

Los coipos son una especie nativa de roedores semiacuáticos y herbívoros de gran tamaño que habitan los humedales de gran parte de nuestro país. Se caracterizan por su alta tasa reproductiva y por su gran adaptabilidad.

En 2021 detectamos una población creciente de estos ejemplares, que ponen en riesgo el funcionamiento seguro en las carreras debido a su circulación durante las competencias y entrenamientos en las pistas. Llevamos adelante una iniciativa para mantener controlada esa población mediante una captura nocturna utilizando jaulas/trampas cebadas. Su liberación es realizada la mañana siguiente en áreas protegidas en las reservas naturales Laguna de San Vicente y Laguna de Rocha. Dichos animales fueron supervisados tanto en su captura y liberación, por un equipo de especialistas asegurando su bienestar, buen estado de salud y la liberación realizada bajo la supervisión de un guardaparques quien brinda una capacitación para los allí presentes sobre la forma correcta de actuar en caso de encontrar un ejemplar de esta especie.

Durante los meses del 2021 fueron capturados 47 ejemplares y en 2022 durante los meses julio, agosto, septiembre y octubre fueron capturados y liberados 259 coipos.

Indudablemente debido a los condicionantes ambientales presentes en el Hipódromo de Palermo y su contexto espacial (proximidad con otros ambientes acuáticos tales como el Lago Regatas, lagunas del campo de Golf de la Ciudad de Buenos Aires y el propio Río de la Plata), brindan las condiciones de hábitat adecuadas para la permanencia y abundancia de estos animales (que por otro lado, son típicos habitantes de los humedales pampeanos) en dicho establecimiento.

Por último, también señalamos que por estas mismas razones, la total erradicación de los coipos del HA resulta poco probable. Si podemos plantearnos mantener los números poblacionales relativamente bajos, realizando la captura y liberación en forma periódica.

## Castración de gatos

En HA colaboramos en la preservación y cuidado de la salud de los gatos que nacen y/o son abandonados en nuestro predio. De esta manera, gracias a la colaboración del 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, llevamos a cabo una vez más durante el año 2022, dos operativos de castración y control sanitario de los gatos sin dueño que habitan en nuestro predio. Esta iniciativa es posible también gracias a la colaboración voluntaria de nuestros colaboradores.

Dichas campañas constan de varias etapas tales como planificación, colecta de los materiales necesarios (alimentos y mantas, entre otros recursos), captura de los felinos, castración y, finalmente, observación y liberación. Dentro de las acciones que llevamos adelante en el marco de las mismas, podemos mencionar las siguientes:

- Esterilización quirúrgica para regular el crecimiento poblacional de gatos ferales.
- Colocación de vacuna antirrábica y de antiparasitario a fin de disminuir el riesgo de parasitosis en la población de riesgo que frecuenta el predio.
- Curación de felinos lastimados en pos de mejorar la salud de la población animal.
- Puesta en adopción de los cachorros encontrados con el fin de encontrarles un hogar.

Durante el año 2022 se realizaron dos operativos de castración donde se esterilizó un total de 40 animales, dando en adopción a 10 gatos bebés y se contó con la participación de 17 colaboradores voluntarios.





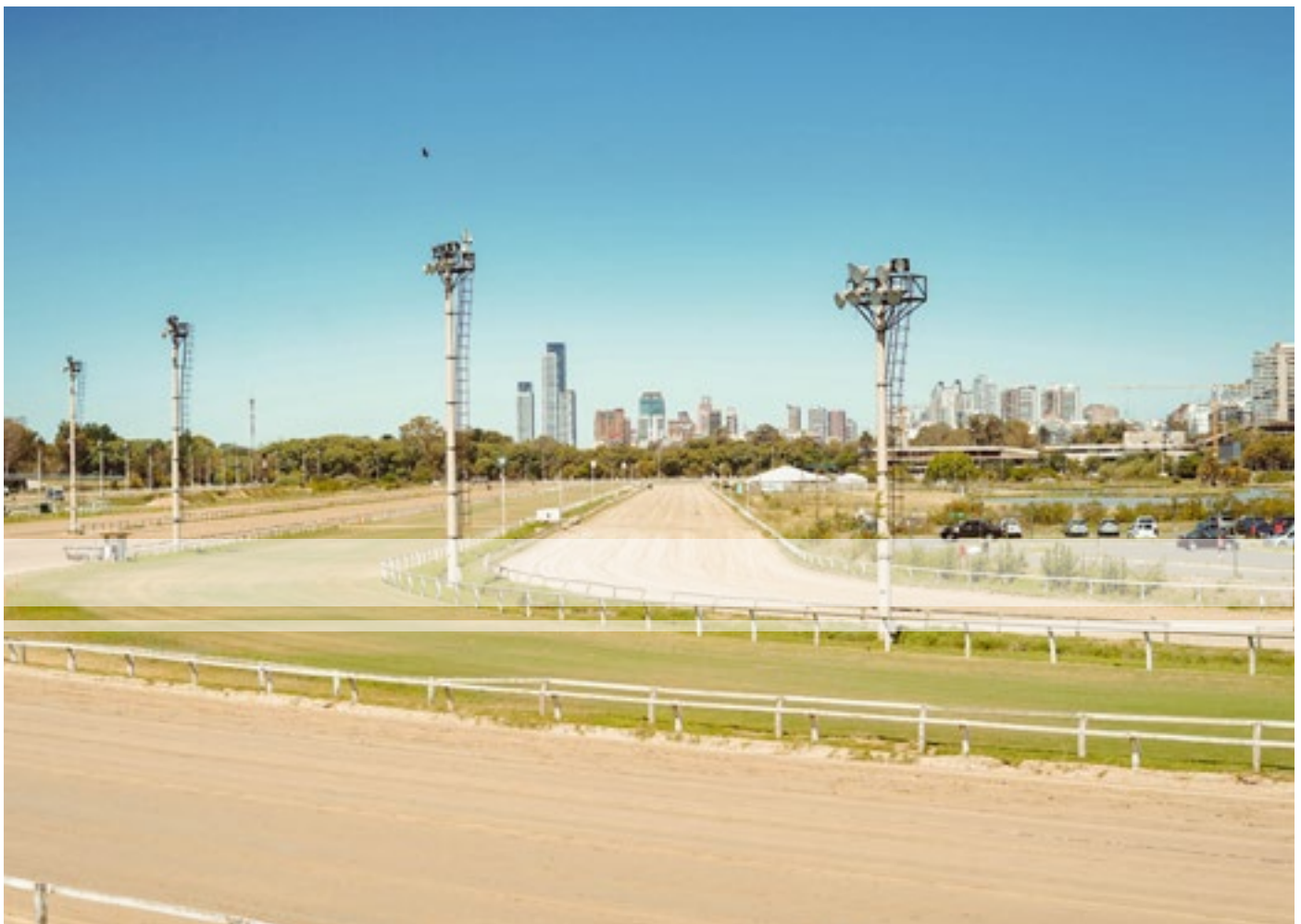
En cuanto a los lugares de obtención de los gatos en la Villa Hípica, cabe mencionar que se obtuvieron mediante jaulas las capturas cerca de los studs 42 -44 - 90 -92 , también cerca de stud 68 y taller mecánico, caballeriza de los equinos de Palafreneros.

**Primer operativo: mayo de 2022**

- Castración de 17 gatos (4 machos y 13 hembras) y 2 perras
- Observación
- Traslado y Liberación

**Segundo operativo: noviembre de 2022**

- Castración de 17 gatos y 4 perros
- Observación
- Traslado y liberación





# CAPÍTULO 5

## Desarrollo Humano



HIPÓDROMO  
DE PALERMO





## Desarrollo Humano

Como parte de nuestra estrategia de sostenibilidad en Desarrollo Humano, nos enfocamos en promover el desarrollo integral de nuestros colaboradores, lo que contribuye al logro del ODS 4 (Educación de Calidad) y del ODS 8 (Crecimiento Económico y Trabajo Decente). Nuestro objetivo es mejorar la vida de las personas y fomentar un progreso económico y social sostenible.

Consideramos como uno de los principales desafíos enfocarnos en mitigar cualquier diferencia que pueda existir en función del género. La educación desempeña un papel fundamental en la búsqueda de oportunidades de mejora, especialmente para niñas y mujeres, en línea con el ODS 5 de Igualdad de Género.

En Hipódromo de Palermo garantizamos condiciones de trabajo seguro y digno, así como igualdad de oportunidades para todos. En esta dirección, el respeto de los derechos humanos y laborales debe estar respaldado por el cumplimiento de normas internas y de la legislación vigente, así como en valores de trabajo como el respeto y el buen trato hacia todos nuestros colaboradores.

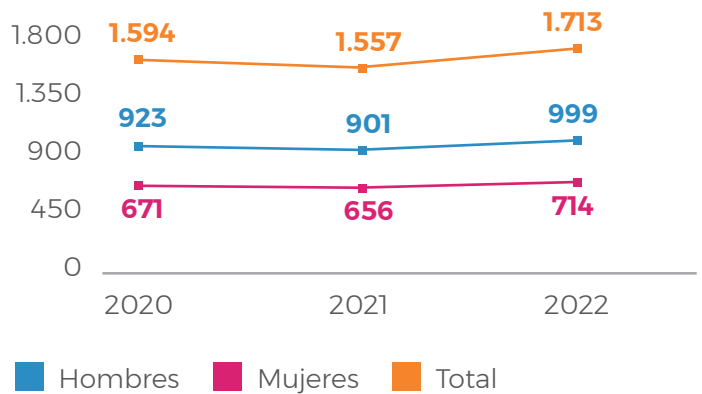


## Excelencia en el desarrollo de nuestro capital humano

Comprometidos con la inclusión plena, la diversidad y la no discriminación, impulsamos oportunidades de formación y aprendizaje continuos para todas las instancias jerárquicas de la empresa. Nuestra gestión de recursos está basada en políticas y planes corporativos con una mirada ambiental y de género, que nos brinda seguridad y confianza en la seguridad de las condiciones de trabajo y para gestionar positivamente nuestros impactos comunitarios.

### NUESTROS PRINCIPALES INDICADORES DE CAPITAL HUMANO<sup>2</sup>

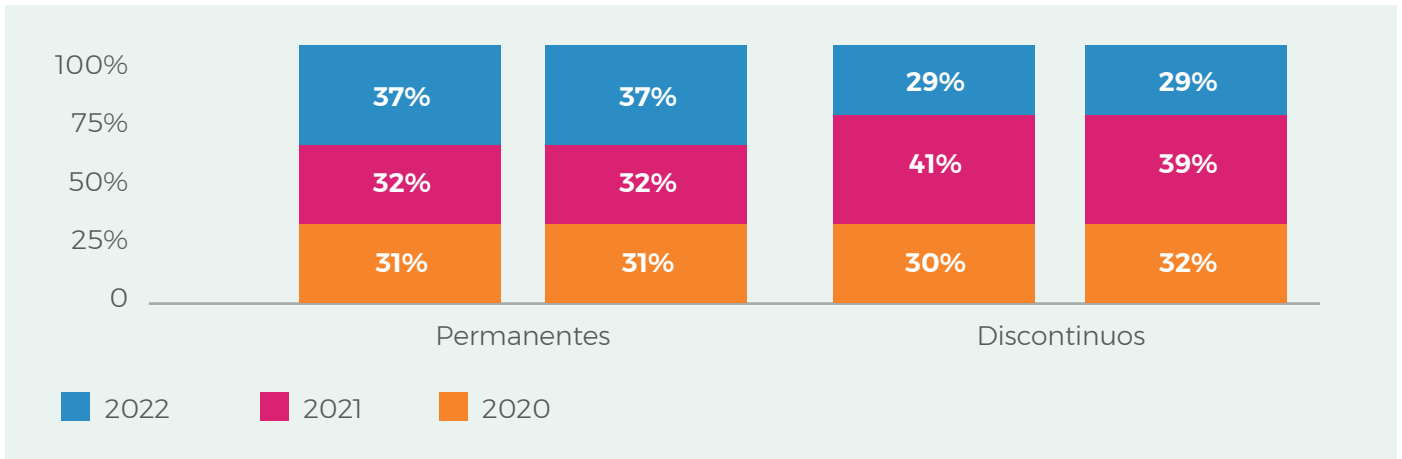
#### Evolución de la dotación



<sup>2</sup> Permanentes: colaboradores de jornadas 6x2 o 5x2 (200 hs. mensuales en promedio).  
Discontinuos: colaboradores que trabajan viernes, sábados y domingos (90 hs. mensuales).



### Dotación respecto del tipo de contrato

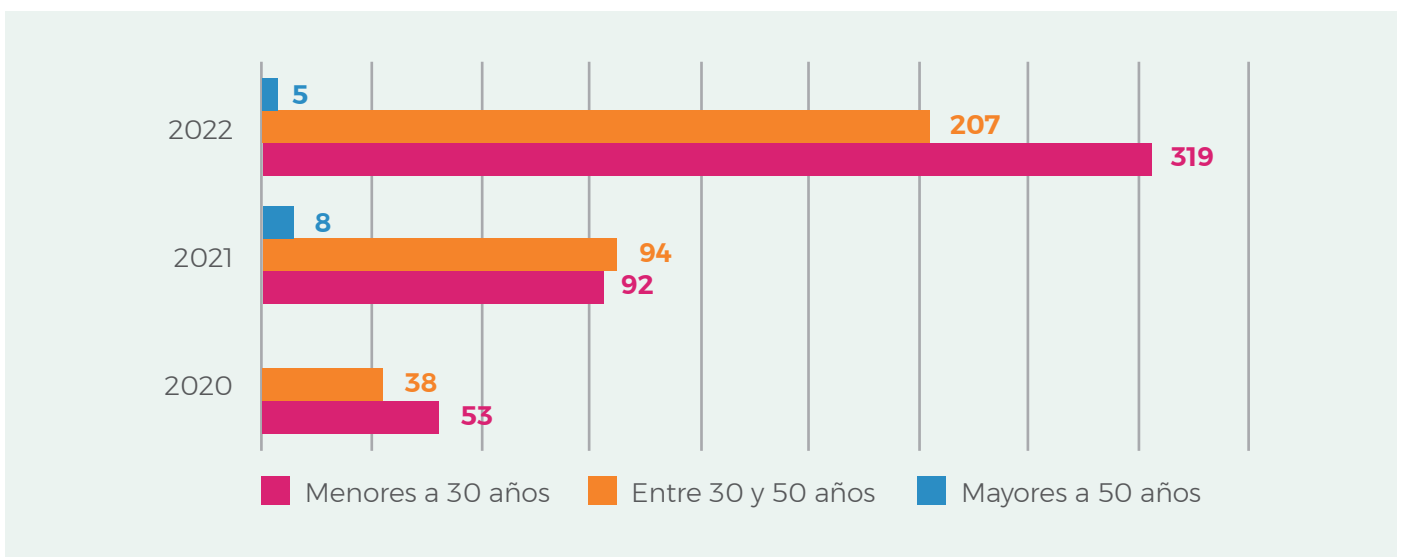


El total de colaboradores, 1713, cuentan con contratos por tiempo indeterminado y a tiempo completo, de los cuales 1162 (74,6%) se encuentran comprendidos

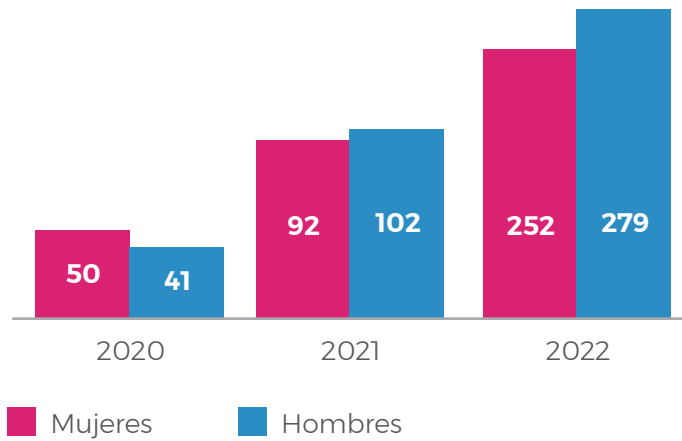
bajo acuerdos de convenios colectivos de trabajo. El 100% de nuestros colaboradores son del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA).

### NUEVAS CONTRATACIONES

#### Nuevas contrataciones por rango etario



### Nuevas contrataciones por género



Durante el año 2022 ingresaron 531 nuevos colaboradores, un 174% más que el año anterior; de los cuales el 52,5% fueron hombres y el 47,5% mujeres. El 60,08% son menores de 30 años, el 38,9% se encuentran entre los 30 y los 50 años, y un 0,94% de personas de más de los 50 años de edad.

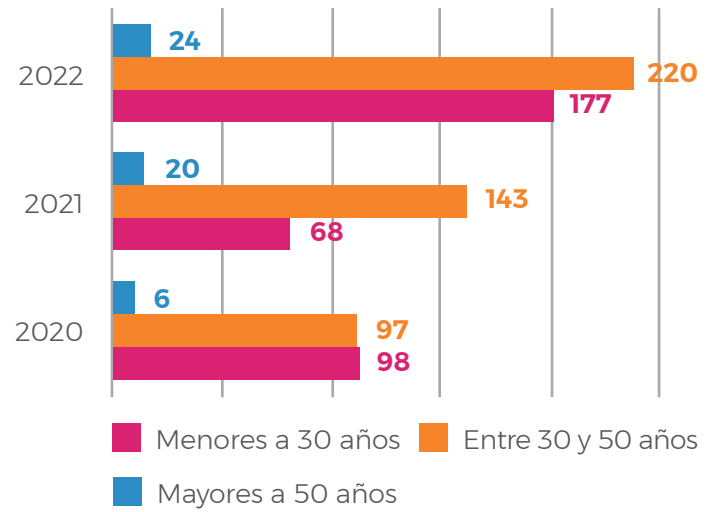
### PROGRAMA REFERIDOS

En el mes de octubre 2022 lanzamos el programa de referidos. En diciembre 2022 recibimos 379 postulaciones de las cuales ingresaron 40 personas.

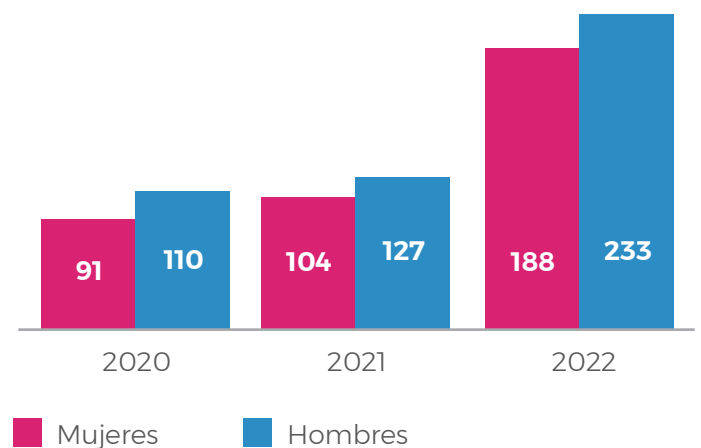
Para alentar la continuidad del programa y que se sumen más colaboradores a referir nuevos candidatos, planteamos como objetivo para el próximo período entregar una gift card para aquellas personas que refieran a un candidato que ingrese, que supere el período de prueba y permanezca con buen desempeño.

### EGRESOS DE PERSONAL

#### Bajas en la dotación por rango etario



#### Bajas en la dotación por género



## Administración de RRHH interna

En Hipódromo de Palermo contamos con un manual de normas internas que rigen la convivencia dentro de la organización. En el manual se detallan las políticas y prácticas relativas a las relaciones que rigen el trabajo, donde se comunican los siguientes temas:

- ◇ Credencial de acceso
- ◇ Ingreso, egreso y circulación por el predio
- ◇ Servicio médico Interno
- ◇ Presentismo
- ◇ Imagen personal
- ◇ Salón comedor y sala de descanso

### Ausentismo

Durante el 2022 seguimos dirigiendo nuestros esfuerzos para optimizar el control de ausentismo por enfermedad, logrando una reducción de costos al efectuar controles aleatorios o puntuales sobre el personal con menor ausentismo y reforzando los controles con los de mayor grado. Disponemos para los colaboradores el servicio médico interno que garantiza una calidad de atención médica ágil y una gestión simple para el colaborador que requiera reposo por enfermedad.

De esta manera logramos tener un ausentismo por enfermedad de 3,4 % en los últimos 12 meses contabilizados, considerando como desafío para el próximo período conservar estos niveles.

Con respecto al ausentismo total de la Compañía, tuvimos un índice de 6,2%, manteniendo los índices de los últimos 2 períodos, continuando así, con estándares de ausentismo en un nivel bajo, respecto al histórico de la Compañía. (8,3%).

Como desafíos para el próximo período esperamos digitalizar el 75% de los procesos del área hard, implementar el módulo de ausentismo vía HCW con aprobación de jefes y el recibo digital para el 100% de la empresa, y desarrollar el bot empleados.



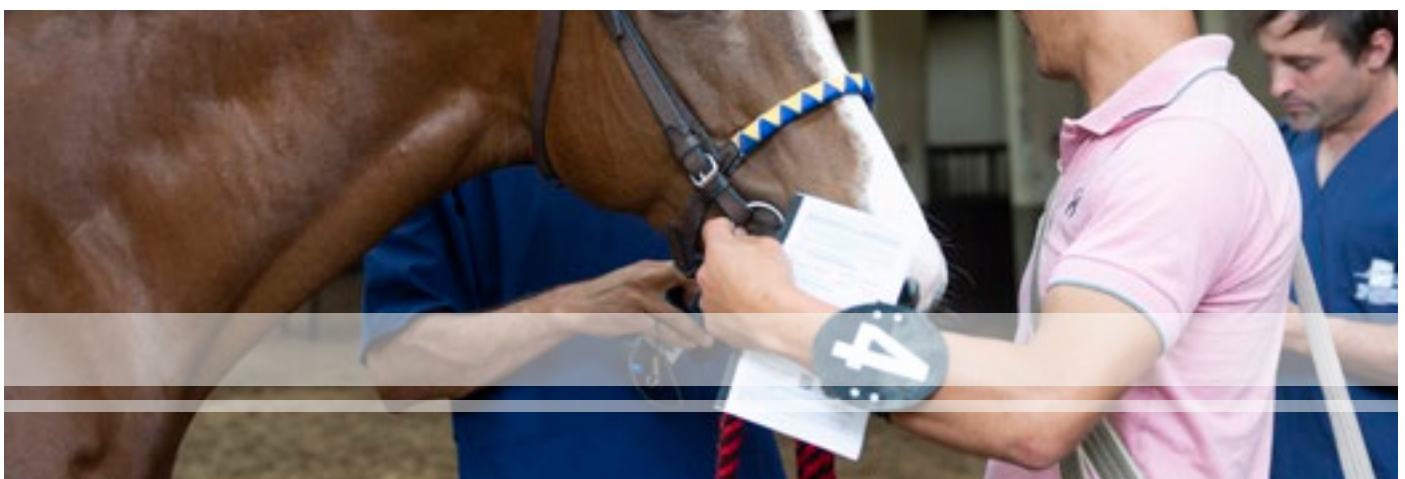
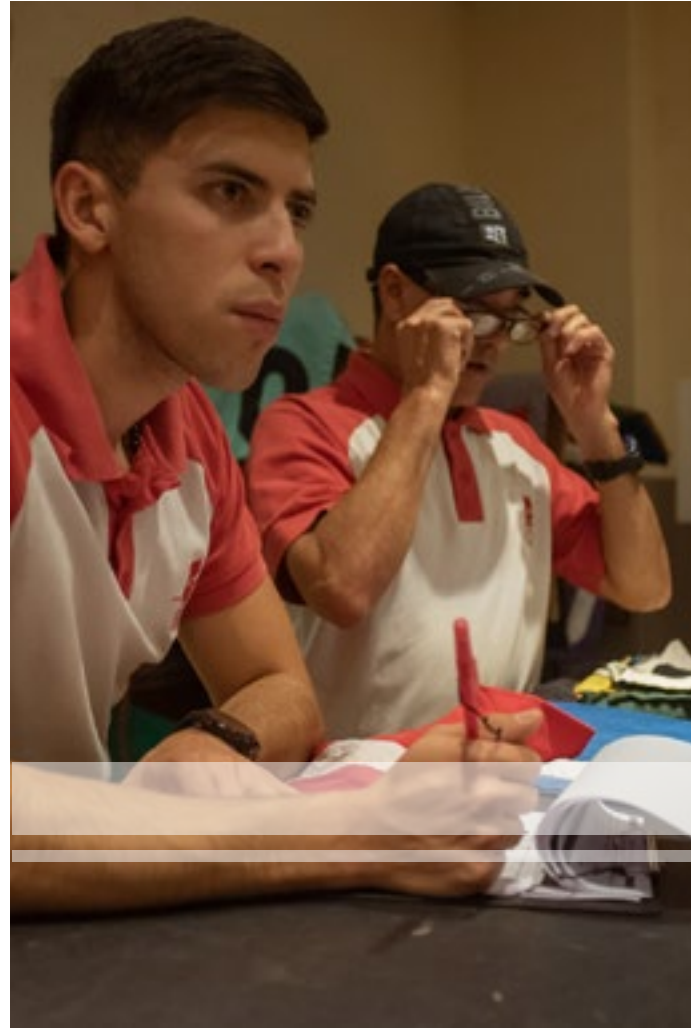
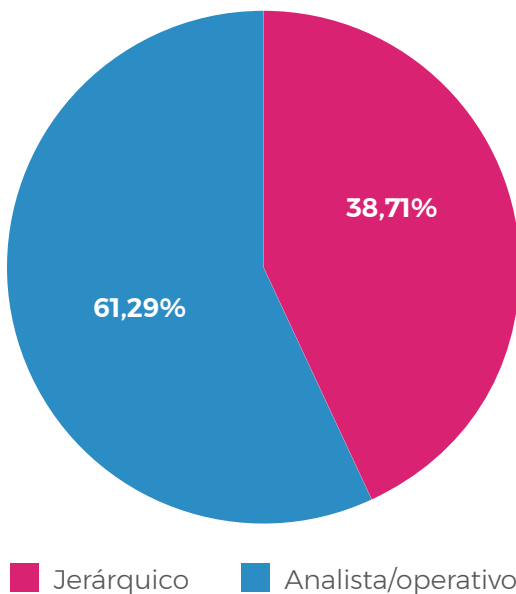




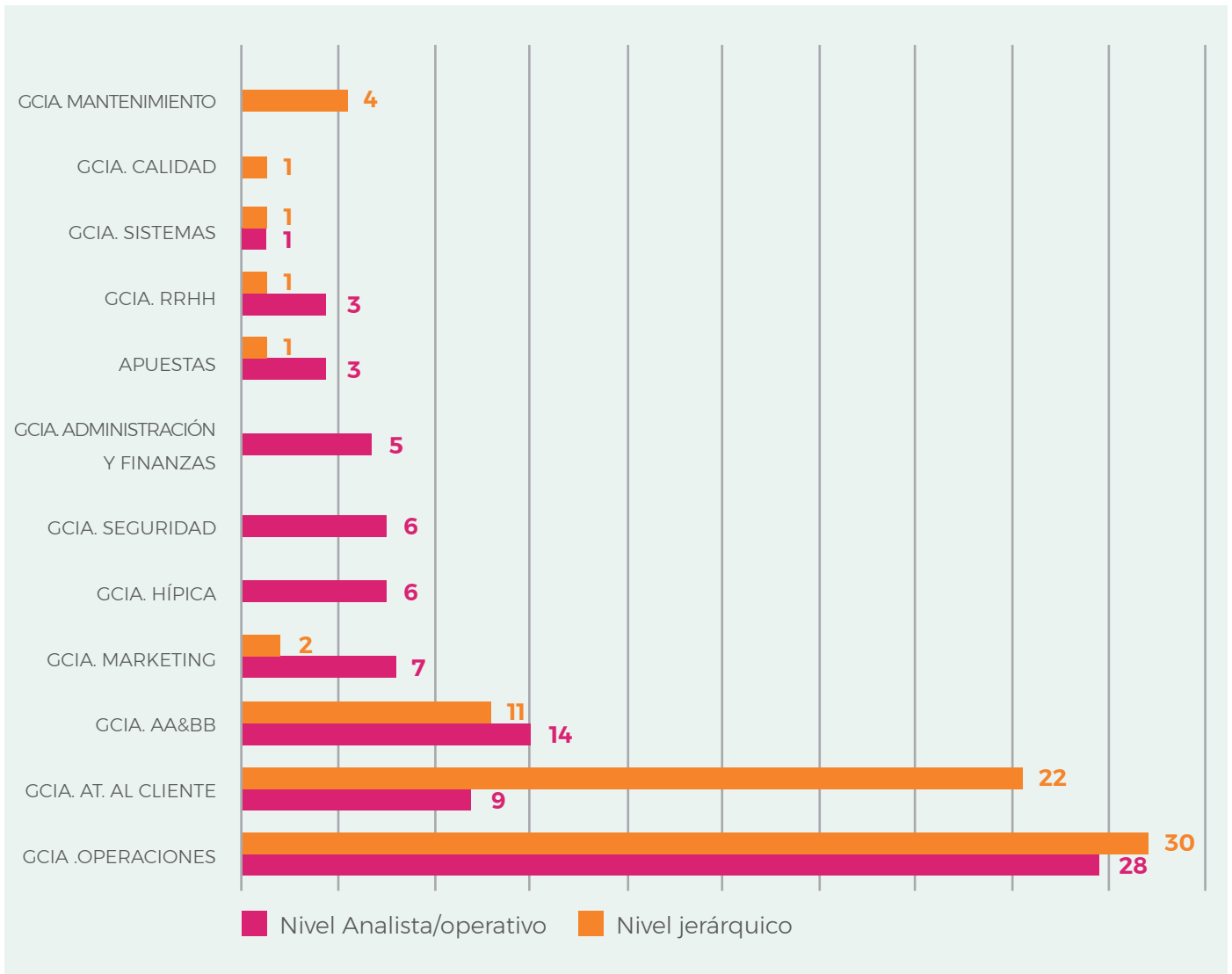
## Desarrollo de los Recursos Humanos internos

Como parte de nuestra política de desarrollo interno fomentamos el crecimiento de nuestros colaboradores a través de un proceso de postulaciones internas. Durante el año 2022 fueron ascendidos 60 empleados que pasaron a cumplir roles jerárquicos en distintas gerencias y, a través del programa de desarrollo interno, 95 colaboradores han logrado obtener un crecimiento profesional.

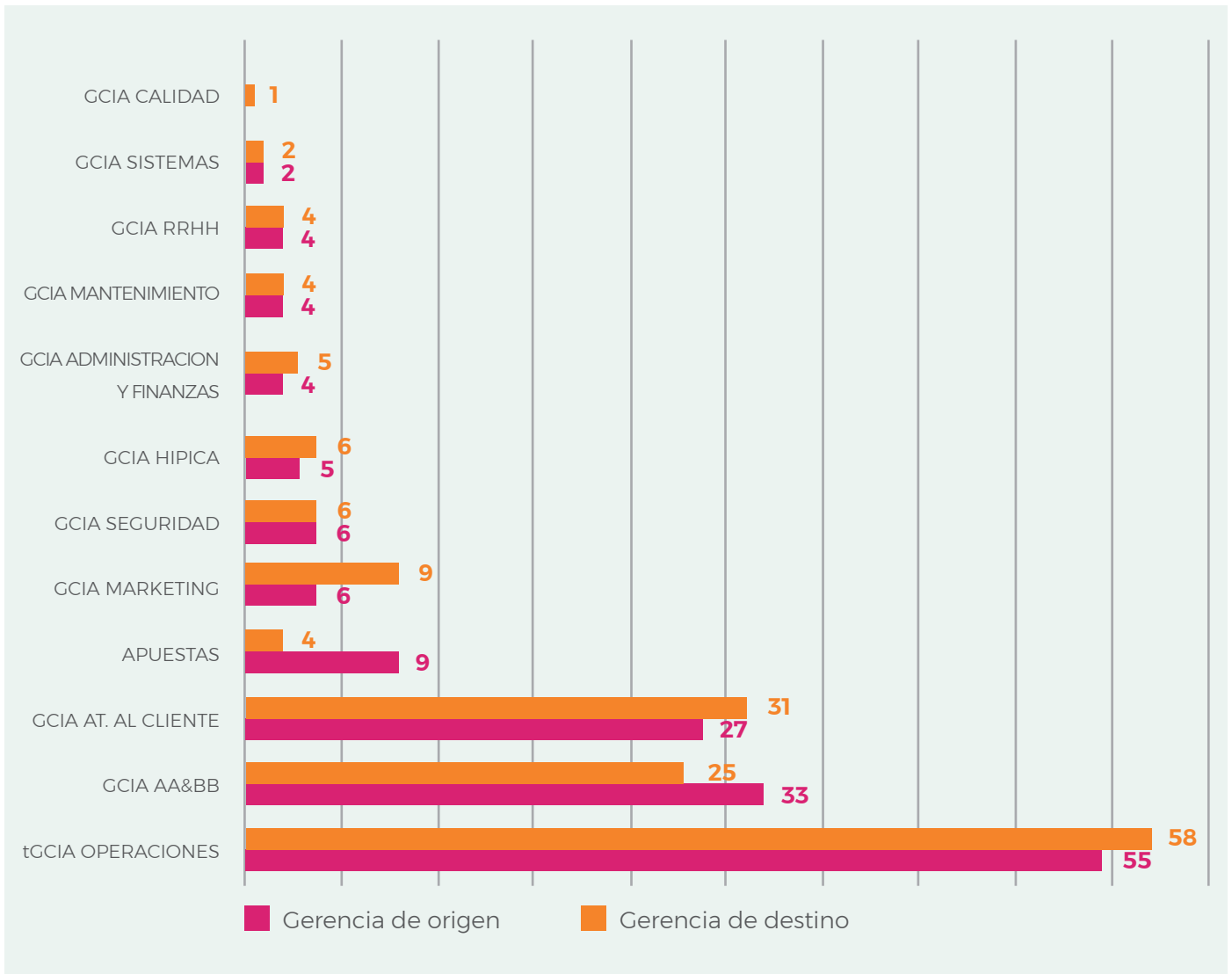
### Desarrollo por nivel



**Desarrollo según gerencia por nivel**

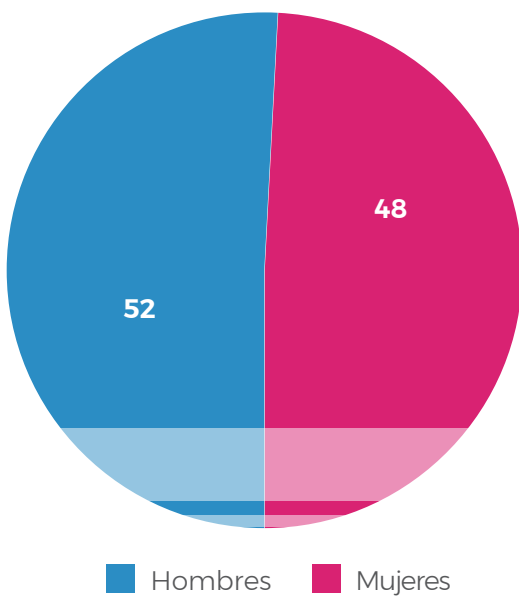


**Desarrollo según gerencia por origen y destino**





**Desarrollo por género**





## 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 coaching/feedback por parte de sus superiores.

Durante el año 2022 se brindaron diferentes instancias de capacitación tanto en modalidad virtual como presencial.

Nuestro objetivo para el 2023 es superar el 30% de las capacitaciones que se brindan en modalidad virtual.

### Principales capacitaciones

**Juego responsable:** persiguiendo el objetivo de que toda la compañía esté capacitada en el manejo del juego responsable, brindamos a la totalidad del personal la capacitación “Evaluación Capacitación virtual de Juego Patológico”, sumado a otras acerca de la ley de prevención y actualización del juego patológico y sobre el sistema de autoexclusiones. Además llevamos adelante una charla debate a cargo del psiquiatra Santiago Levín y otra actividad sobre Ludopatía, con el testimonio del periodista Nicolás Cayetano y colaboradores de Slots. (ver capítulo 6- Juego Responsable).

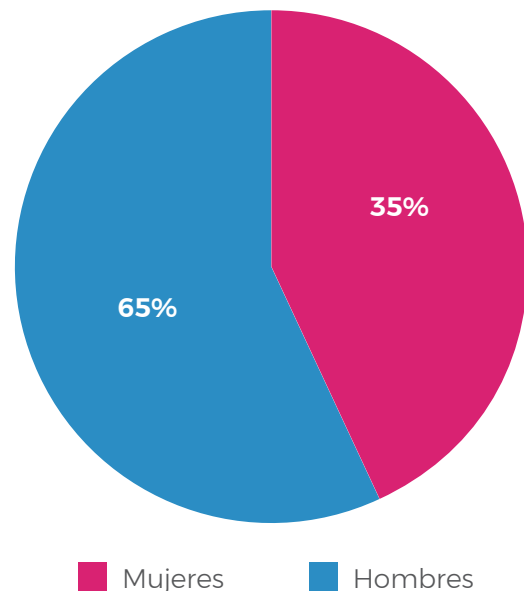
**Gestión interna:** Sumamos también formaciones sobre compliance y uso de la herramienta Salesforce. Durante el año 2022 logramos retomar y renovar la “Escuela de Líderes”, capacitación de la que participaron 37 colaboradores.

**Higiene y seguridad:** en este sentido se llevaron adelante capacitaciones sobre prevención de accidentes e itinere, ergonomía, uso de extintores, primeros auxilios y RCP y sistema de atoprotección

Por otra parte, como resultado de los requerimientos de capacitación surgidos de los diferentes sectores de la compañía, se llevaron a cabo actividades más específicas como Prevención de lavado de activos y

financiación del terrorismo, cursos de excel, Inglés, Brigada, Coctelería y restaurante manager, Ajuste por inflación y ciclo de Actualización en materia laboral y tributaria sobre nómina, entre otras.

### Algunos datos de capacitaciones

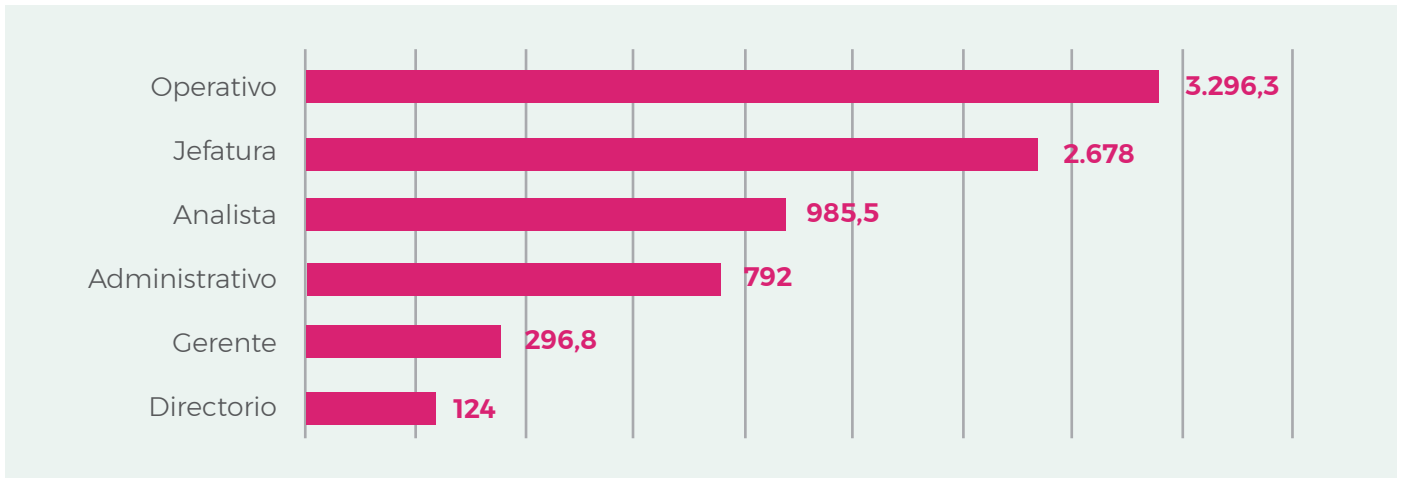


**Durante el 2022, se brindaron capacitaciones por un total de 8172,5 horas y con un total de 4820 capacitados.**

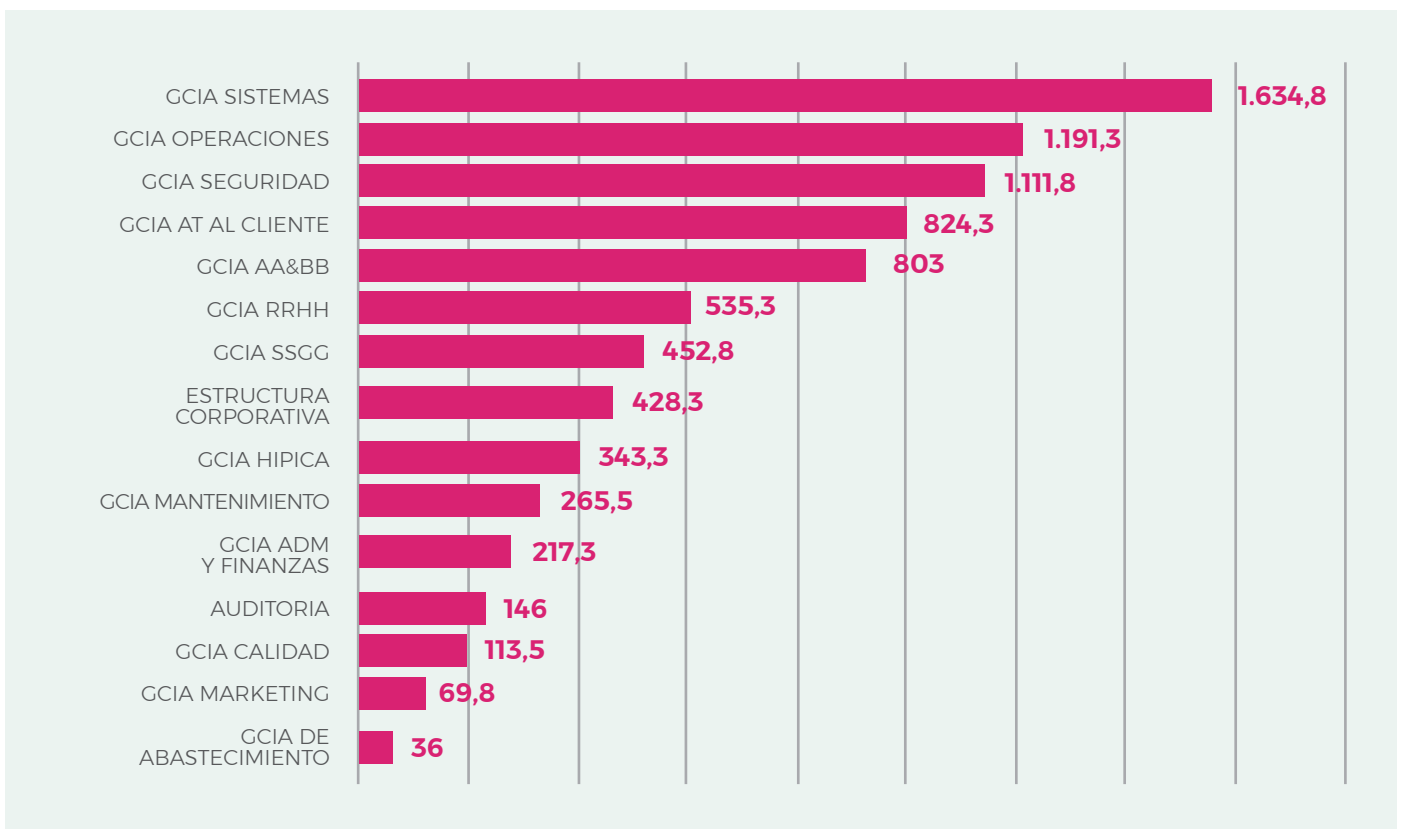
En relación a las capacitaciones técnicas y de formación de competencias blandas se dictaron más de 40 capacitaciones en las temáticas en referencia con un total de 742 participantes, dando un total de 3773,5 hs de capacitación anual.

En hipódromo consideramos que es importante que todas las posiciones se capaciten y por eso distribuimos equitativamente el presupuesto entre las diferentes áreas y puesto. Obteniendo por resultado la siguiente distribución (la diferencia se debe a diferencias en cantidad total de dotación).

**Horas de capacitación por posición**



**Horas de capacitación por gerencia**



**Como principales desafíos para el 2023 nos proponemos:**

**Cambiar la forma de relevar las necesidades de capacitación.** No llevarlas a cabo sólo con gerentes sino con jefes y personal estratégico, indagando con un mayor nivel de detalle.

**Cambiar la forma de diseñar y brindar soluciones de formación:**

1. Trabajar en conjunto con los sectores involucrando a personal operativo en el diseño de soluciones de formación, siendo participes activos en diseño, temarios, y formato de capacitaciones
2. Personalización y ajuste de las soluciones pedagógicas, generado asociaciones con proveedores para la gestión a medida de capacitaciones y modelos pedagógicos adecuados a las demandas del negocio y a las particularidades de cada sector.
3. Ampliar la nómina de proveedores que nos ayuden a lograr la calidad de formación que buscamos para que nuestros colaboradores cuenten con las mejores herramientas y competencias para potenciar su desempeño y desarrollo
4. Incorporar la figura de facilitadores internos, permitiendo que puestos estratégicos se involucren en la oferta de capacitación, logrando que se ajuste a las particularidades de nuestro contexto y negocio, además de implicar un ahorro en gastos externos.

**Cambiar la forma de los procesos de formación:**

1. Innovar actualizando los métodos pedagógicos, utilizando la tecnología a disposición: gamificación, realidad virtual y realidad aumentada, microlearning.
2. Aumentar la cantidad de capacitaciones de dictado online, virtual y asincrónico.
3. Implementación de una plataforma de e-learning.
4. Implementación de un módulo de capacitación que permita contar con kpi confiables y alineados a las necesidades del negocio.
5. Encuestas a los participantes que permitan mejorar cada experiencia de formación dentro de la empresa.

**Cambio cultural en materia de capacitación y desarrollo:**

1. Fomentar una cultura de autogestión de la formación.
2. Capacitación a elección para desarrollar el protagonismo activo de cada uno en su propia expectativa de formación.
3. Todos somos potenciales facilitadores de conocimiento para el resto, todos tenemos conocimientos para compartir.
4. Digitalización del proceso de postulación para oportunidades de desarrollo. Generar un proceso más transparente y con devolución.
5. Desarrollo de banco de talentos.
6. Mapeo de talentos para cuadros de reemplazos de puestos estratégicos.



## Diversidad e inclusión

Nuestra estrategia de negocios está alineada con la equidad de género y nuestra cultura organizacional basada en la diversidad e inclusión. En Hipódromo de Palermo estamos verdaderamente comprometidos con la igualdad de oportunidades para todas las personas.

En el período 2022 hemos incluido personal con discapacidad y hemos realizado acciones conjuntas con el Instituto Pringle Morgan (proyecto de pasantías para alumnos con discapacidad) y Cilsa para continuar con el financiamiento de becas que permitan el acceso de personas con discapacidad a finalizar estudios, carreras terciarias y universitarias que luego contribuyen a la inserción laboral de estas personas.

Hoy en día en la compañía hay contratadas 9 personas con discapacidades diferentes y

proyectamos entre 2023-2024 aumentar dichas contrataciones para lograr el 3% de la nómina total que es lo que sugiere la ley

Alineados con el ODS 5, hemos avanzado fuertemente en los últimos años en reducir la brecha de género en el ámbito laboral. Las políticas de igualdad de género y diversidad permiten conformar equipos de trabajo innovadores y creativos y podemos afirmar que en nuestra empresa no existe diferenciación salarial por género ni por ninguna otra característica.

En relación a la equidad de género organizamos un subcomité para evaluar las necesidades más urgentes de abordar, en el que realizamos diferentes análisis, como el índice de equidad de la organización, que se encuentra en el 0,73.





2022						
Gerencia	Femenino	Masculino	Total	Índice de Equidad	% Hombres	% Mujeres
Apuestas	47	15	62	3,13	75,81%	24,19%
Auditoria	3	1	4	1,00	75,00%	25,00%
Estructura corporativa	8	14	22	0,57	36,36%	63,64%
Gerencia de aa&bb	142	152	294	0,93	48,30%	51,70%
Gerencia abastecimiento	2	25	27	0,00	0,00%	0,00%
Gerencia adm. y finanzas	28	34	62	0,82	45,16%	54,84%
Gerencia at. al cliente	115	32	147	3,59	78,23%	21,77%
Gerencia de BI	0	0	0	0,00	0,00%	0,00%
Gerencia hípica	9	115	124	0,08	7,26%	92,74%
Gerencia mantenimiento	1	59	60	0,02	1,67%	98,33%
Gerencia marketing	24	12	36	2,00	66,67%	33,33%
Gerencia operaciones	168	146	314	1,15	53,50%	46,50%
Gerencia rrhh	15	20	35	0,75	42,86%	57,14%
Gerencia seguridad	17	162	179	0,10	9,50%	90,50%
Gerencia sistemas	5	59	64	0,08	7,81%	92,19%
Gerencia calidad	1	2	3	0,50	33,33%	66,67%
Gerencia ss.gg.	123	118	241	1,04	51,04%	48,96%
<b>TOTAL</b>	<b>708</b>	<b>966</b>	<b>1.674</b>	<b>0,73</b>	<b>42,29%</b>	<b>57,71%</b>



A diciembre de 2022, nuestra diversidad de género y etaria por puesto jerárquico era la siguiente:

	Menores a 30 años		Entre 30 y 50 años		Mayores a 50 años		Total
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Gerente/Director	0%	0%	13%	36%	3%	49%	<b>100%</b>
Colaboradores	13%	14%	26%	37%	3%	7%	<b>100%</b>
Mandos Medios	0%	1%	43%	41%	1%	15%	<b>100%</b>

## BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

### Salarios promedio en posiciones fuera de convenio

Tipo de posición	Hombres		Mujeres		Brecha salarial
	Cant.	Sueldo promedio	Cant.	Sueldo promedio	
Analistas	92	\$ 285.614	68	\$ 213.491	18,95%
Jefatura	66	\$ 345.188	51	\$ 315.195	8,69%
Operativos	173	\$ 180.525	62	\$ 182.179	-0,92%
<b>TOTAL</b>	<b>331</b>	<b>\$ 270.442</b>	<b>181</b>	<b>\$ 236.955</b>	<b>12,38%</b>





## DESARROLLO Y CAPACITACIÓN

DESARROLLO					
Femenino	Masculino	Total	Índice de Equidad	% Hombres	% Mujeres
75	80	155	0,93	52%	48%

CAPACITACIÓN					
Femenino	Masculino	Total	Índice de Equidad	% Hombres	% Mujeres
2.067	2.753	4.820	0,75	57%	43%

Como desafío 2023 contribuyendo a una cultura integral inclusiva, nos proponemos revisar las comunicaciones internas, planificar iniciativas para conmemorar el mes de las mujeres desde un enfoque de género, elaborar un protocolo de violencia laboral y otro de abordaje de la violencia doméstica

desde el ámbito organizacional, revisar las políticas y procesos vinculados a diversidad e inclusión y capacitar y concientizar a nuestro personal, reforzando especialmente en áreas claves para la transformación cultural como Recursos Humanos y el Comité de Sustentabilidad.



## 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 y en cuatro pilares fundamentales:

• **Celebraciones y reconocimientos:** celebramos fechas especiales y reconocemos a nuestros colaboradores por su trabajo.

• **Productos y servicios:** ofrecemos descuentos en comercios y acuerdos empresariales con importantes empresas.

• **Tu tiempo:** beneficios donde se busca un equilibrio entre la vida personal y laboral de los colaboradores.

• **Tu familia:** otorgamos beneficios que alcanzan a la familia de nuestros colaboradores. Celebraciones y reconocimientos:

### Acciones con colaboradores y familiares:

- ◊ Vacaciones de Película
- ◊ Family Day: las familias del Hipódromo de Palermo pueden disfrutar de un día diferente. Los hijos de los colaboradores pasan un día, con juegos, almuerzo y muchas actividades pensadas exclusivamente para ellos.
- ◊ Visitas guiadas a Villa Hípica

### Acciones integración con colaboradores:

- ◊ Desayunos con Gerentes (slots) +
- ◊ Encuentros de Salud Mental (slots + turf)

### Regalos al personal:

- ◊ Huevo de Pascuas
- ◊ Caja navideña: con motivo de las Fiestas regalamos a nuestros empleados una canasta con alimentos típicos para completar la mesa navideña.
- ◊ Presentismo Perfecto

### Sorteos de entradas de eventos / recitales;

Recital Tini Día de la Madre, Día del Padre, 20 años de la Sala de slots, Inauguración Betwarrior sportbar.

### Productos y servicios

- ◊ Estacionamiento sin cargo para empleados.
- ◊ Comedor para almorzar, cenar o desayunar de forma gratuita y pasar un rato con los compañeros. Los menús son variados para adecuarse a una buena nutrición. El Comedor cumple los mejores estándares de calidad de alimentos.
- ◊ Telefonía personal
- ◊ Máquinas de snacks, café y bebidas frías.
- ◊ Descuentos en compras y Acuerdos comerciales con empresas de primer nivel para brindar descuentos exclusivos a nuestros empleados como La Tienda, Tienda Molinos, Compra Cierta Samsung, Personal y Bimbo.
- ◊ Máquina para pago de servicios.
- ◊ Máquina de recarga automática de SUBE para facilitar los trámites. Además de cargar la tarjeta SUBE se puede abonar servicios y cargar el celular.
- ◊ Sala de descanso para disfrutar los momentos de pausa, acondicionadas de tal manera que todos puedan distraerse. Las mismas cuentan con máquinas expendedoras de café y snacks para consumo personal, leds para quienes deseen distenderse y sector de maquillaje. En 2019, también incorporamos una mesa de Ping Pong.
- ◊ Bienestar: clases de yoga y meditación.





### Tu tiempo

- ◊ Franco el día de cumpleaños para que todos puedan festejar su día.
- ◊ Espacio amigo de la lactancia: desde 2017, desde el Hipódromo promovemos la lactancia materna. Contamos con un espacio especialmente acondicionado y de uso exclusivo para las colaboradoras que están en período de lactancia materna.

### Tu familia

- ◊ Subsidio por hijo con discapacidad.
- ◊ Reintegro de guardería: Se continuó brindando ayuda económica para solventar los gastos de los hijos de las colaboradoras hasta 5 años de edad que concurren a guarderías, jardines maternas o colonias.
- ◊ Ajuar de nacimiento: acompañamos la llegada de todos los hijos de nuestros colaboradores obsequiando un kit sustentable para el recién nacido.

### Permiso Parental

CLASIFICACIÓN 2020	MUJERES	HOMBRES	Total general
Cantidad de colaboradores con derecho a licencia	714	999	1.713
Cantidad de colaboradores que gozaron de la licencia	13	14	27
Cantidad de colaboradores que se reincorporaron tras la licencia	12	14	26
Cantidad de colaboradores que se reincorporaron y conservaron su empleo luego de 12 meses	10	11	21
Tasa de regreso al trabajo luego de las licencias parentales	83,3%	78,6%	80,8%



### Comunicación Interna

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

◊ Utilizamos la plataforma y app “SOMOS PALERMO”, red social colaborativa donde se descentraliza la información proveniente de todas las áreas mediante la participación de todos los empleados que envían sus consultas y comentarios. Ello nos permite, además, lograr indicadores de gestión.

◊ Realizamos envíos de mail a toda la nómina a través de HCWORK.

◊ Utilizamos carteleras físicas y digitales.

Entre las comunicaciones principales podemos destacar los beneficios que damos a los colaboradores, novedades relacionadas a desarrollo profesional, como piezas personales (líderes) y colectivas (cambio de funciones), bienvenida a nuevos ingresos e informaciones importantes: salarios, horarios especiales de trabajo, atención en ventanilla de RRHH, Indumentaria, etc., Donación de sangre y Campañas y efemérides:

#### Cronograma de las comunicaciones realizadas

◊ Enero: Lanzamiento de la campaña de Beneficios: Descuentos en compras + Disfruta Palermo.

◊ Febrero: Campaña Juego Responsable. Actividad con colaboradores, a cargo del psiquiatra Santiago Levín + Actividad sobre Ludopatía: testimonio del periodista Nicolás Cayetano con colaboradores de Slots.

◊ Marzo: Campaña Día de la Mujer Trabajadora. Historias de vida de tres mujeres Hapsa. Desayuno con mujeres líderes en Villa Hípica. Emergentes en torno a equidad, liderazgo, micro-machismos y balance vida personal-laboral. | Concurso Hipódromo Emprende en la Bioferia y participación con stand propio en la Bioferia de la colaboradora ganadora.

◊ Abril: Entrega de Huevos de Pascuas.

◊ Mayo: Día del trabajador + Aniversario Hipódromo. Material audiovisual de colaboradores. | Sorteo 50 pares de entrada Recital de Tini.

◊ Junio: Sorteo día del Padre. Picadas + Cena en Tucson para colaboradores padres y familiares.

◊ Julio/agosto: Vacaciones de película. Jornada de cine para colaboradores y familiares.

◊ Septiembre: Family Day.

◊ Octubre: Sorteos por el Día de la Madre + Aniversario Salas de Slots – Sorteos TV para colaboradores.

◊ Diciembre: Cajas navideñas.

Nuestro desafío para 2023 es comunicar aún más los resultados de las diferentes áreas en relación a sus indicadores de calidad y servicio, generando calendarios periódicos con dicha información.



## Inclusión e inserción laboral

Aseguramos a todos nuestros colaboradores, tanto el acceso igualitario a la educación de calidad, así como al trabajo decente, alineados a los ODS 5 y 8, eliminando la discriminación.

### Programa de Pasantías



Seguimos junto al Instituto Pringle Morgan con el proyecto de pasantías para alumnos con discapacidad que buscan insertarse en el mundo laboral, con el objetivo de lograr un desarrollo inclusivo, equitativo y sostenible, de acuerdo a los ODS 4, 8 y 10.

Este programa consiste en 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.

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 9 personas nos acompañan en relación de dependencia, incluidos en diversos sectores y con distintos grados de responsabilidad.**

### Vuelta al colegio



Promoviendo el desarrollo integral de las personas y con intención de promover la escolarización continuamos con el programa “Vuelta al colegio”. Mantuvimos las 27 becas gratuitas para empleados que desean finalizar sus estudios secundarios con Instituto Moreno. Se brinda 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.

**En el 2022 egresaron 4 colaboradores y mantuvieron su cursada 9 colaboradores.**

Vuelta al colegio	Becados	Egresados
2020	23	12
2021	20	11
2022	13	4





## Responsables en el cuidado de la salud y seguridad de nuestros colaboradores

Promovemos la seguridad y la salud en el trabajo como factores fundamentales para un desarrollo sostenible, a través del pilar Desarrollo humano, y con la convicción de contribuir a los ODS 3 y 8,

Buscando el bienestar de nuestros colaboradores y alineados al ODS 3, nos ocupamos de ofrecerles un entorno de trabajo seguro y sin riesgos, garantizando el acceso a los servicios de salud de calidad y previniendo accidentes y enfermedades ocupacionales. Así como también estamos comprometidos con el ODS 8, que promueve el trabajo decente para todos a fin de generar un crecimiento económico inclusivo y sostenible.

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

**Cero accidentes:** El objetivo del Hipódromo Argentino de Palermo es tener en sus actividades CERO accidentes o incidentes que pongan en riesgo la integridad física y la salud ocupacional de su personal.

**Seguridad de todos y para todos:** Todos los miembros de HAPSA 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.

**Normas y Forma de protección:** HAPSA proporciona la capacitación, los elementos de protección personal que sean necesarios 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.

**Minimizar y evitar el riesgo: 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.

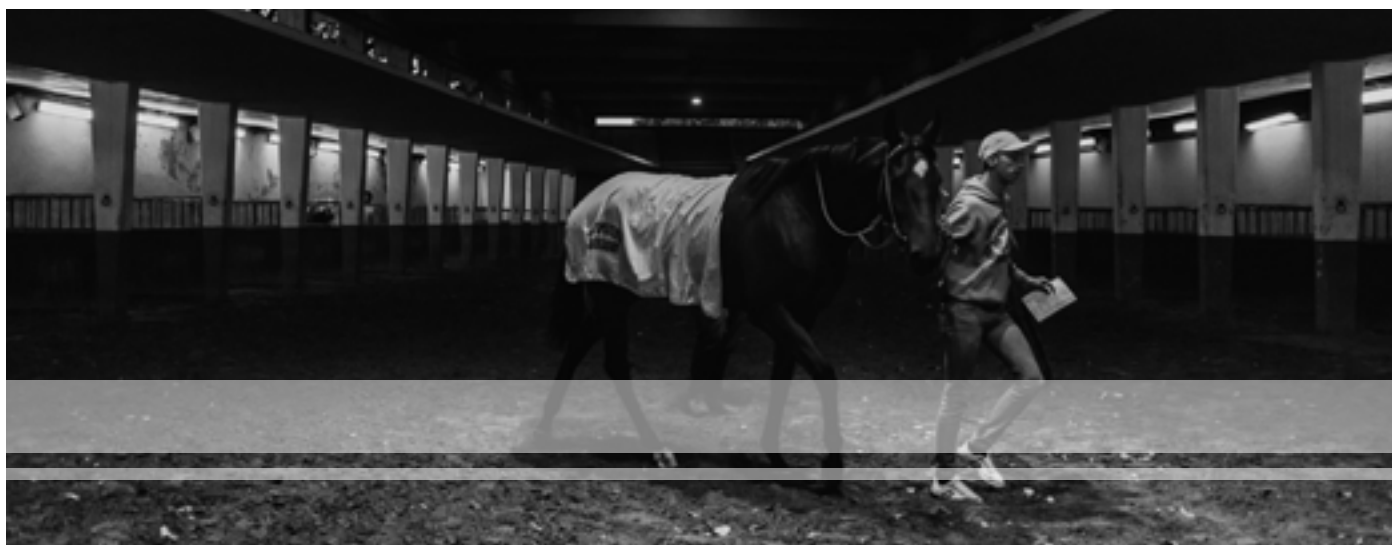
**Cuidarnos entre todos,** es responsabilidad de todos no realizar acciones inseguras que puedan poner en riesgo la propia seguridad o de otras personas.

**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.**







### Relevamiento y control

◊ Diariamente realizamos una recorrida por los principales puestos de trabajo para garantizar que las actividades se desarrollen de manera segura: mantenimiento, slots, cocinas, turf, usinas y Villa Hípica.

◊ Mensualmente realizamos un relevamiento del estado y funcionamiento de nuestras salas de incendio, escaleras manuales y equipos para garantizar su excelente servicio, evitando posibles accidentes e incidentes.

◊ Periódicamente verificamos el cumplimiento de los diferentes procedimientos en cumplimiento con la regulación aplicable al ambiente laboral.

◊ Anualmente, y a fin de cumplir con el sistema de mejora continua, propuesto, 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.

### PREVENCIÓN DE RIESGOS Y CAPACITACIONES

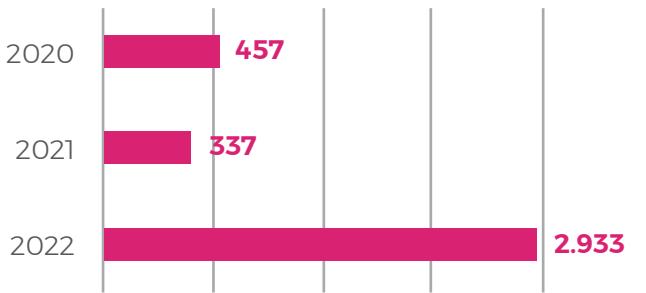
Para minimizar los riesgos nos enfocamos en realizar capacitaciones, mediciones en puestos de trabajo, análisis de riesgos y estudios ergonómicos de los puestos laborales e implementar ayudas mecánicas para facilitar las tareas.

#### Capacitaciones de Higiene y Seguridad

Capacitaciones 2022		
Tema		Hs. totales
1	Prevención de Incendios - Uso de extintores	665
2	Sistema de Autoprotección	658
3	Prevención de Accidentes e itinere de trabajo	658
4	Primeros auxilios y Rcp	556
5	Brigada de emergencia	127
6	Prevención de accidentes - Manejo de residuo - Ergonomía	127
7	Ergonomía	103
8	Instalaciones fijas contra incendios	24
9	Riesgo eléctrico	15
<b>SUMA TOTAL DE HS.</b>		<b>2.933</b>



### Horas de capacitación Higiene y Seguridad



**Durante 2022 se llevaron a cabo 2.933 horas de capacitación según lo solicitado por la ART y la legislación vigente evidenciando un notable aumento con respecto a los años anteriores.**

### Plan de mediciones ambientales

Incluidos dentro de nuestro plan realizamos las siguientes mediciones en los puestos de trabajo:

- ◊ Nicotina
- ◊ Material particulado total
- ◊ Material particulado respirable
- ◊ Ruido
- ◊ Iluminación
- ◊ Vibraciones
- ◊ Estudios de ventilación
- ◊ Análisis fisicoquímico de agua

Empleados y trabajadores controlados por la organización cubiertos por un sistema de gestión de H&S.

### HAPSA

Gerencia	Cuenta
DIRECCION GENERAL	11
APUESTAS	65
GCIA SSGG	250
ESTRUCTURA CORPORATIVA	40
AUDITORIA	5
GCIA AA&BB	297
GCIA ADMINISTRACION Y FINANZAS	79
GCIA AT. AL CLIENTE	145
GCIA CALIDAD	2
GCIA HIPICA	124
GCIA MANTENIMIENTO	61
GCIA MARKETING	25
GCIA OPERACIONES	300
GCIA RRHH	37
GCIA SEGURIDAD	181
GCIA SISTEMAS	38
<b>Total general</b>	<b>1.660</b>



**UTE**

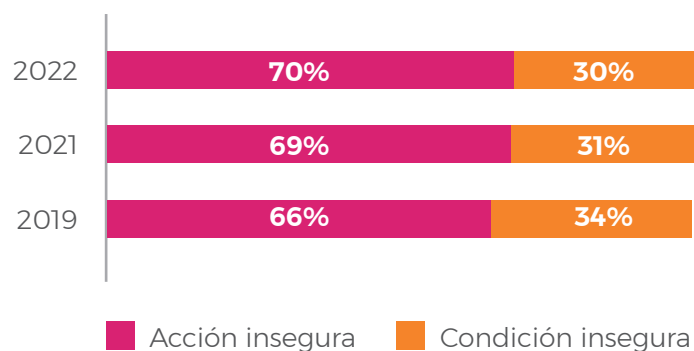
Cerencia	Cuenta
DIRECCION GENERAL	0
AUDITORIA	1
GCIA CALIDAD	3
ESTRUCTURA CORPORATIVA	3
GCIA ADMINISTRACION Y FINANZAS	2
GCIA AT. AL CLIENTE	1
GCIA RRHH	0
GCIA MARKETING	13
GCIA OPERACIONES	5
GCIA SISTEMAS	25
<b>Total general</b>	<b>53</b>

**SERVICIOS MÉDICOS**

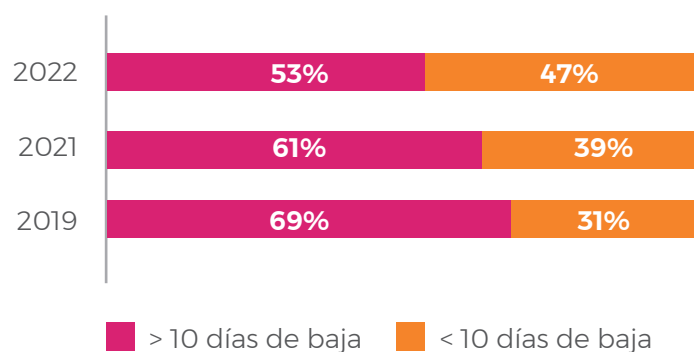
La salud y la integridad psicofísica de nuestros colaboradores es nuestra prioridad. Dentro de nuestro predio contamos con servicio médico y de enfermería abierto todos los días del año, las 24hs, además de médicos clínicos, cardiólogos, legistas, traumatólogos y psiquiatras.

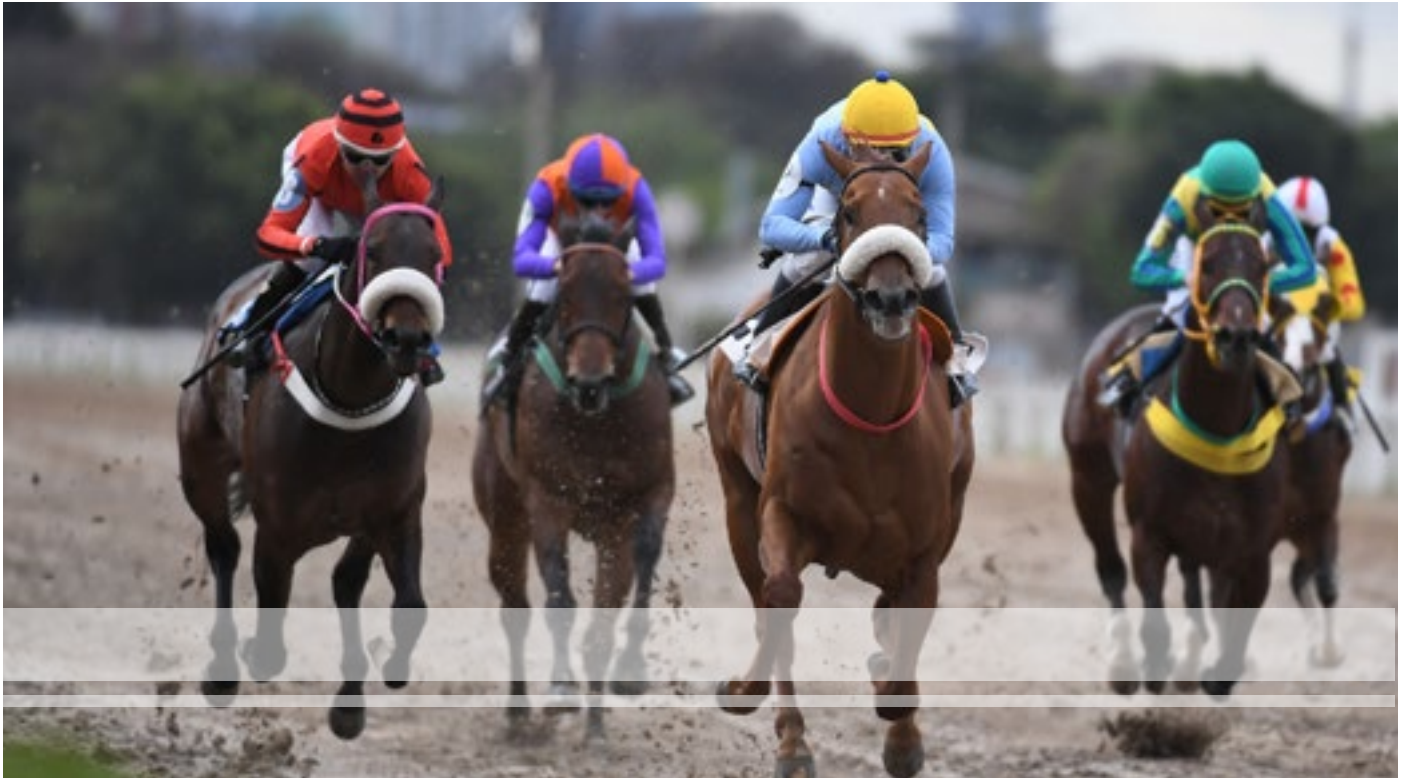
**Nuestros indicadores de Salud y Seguridad en el trabajo:**

**Causa de los accidentes de trabajo**

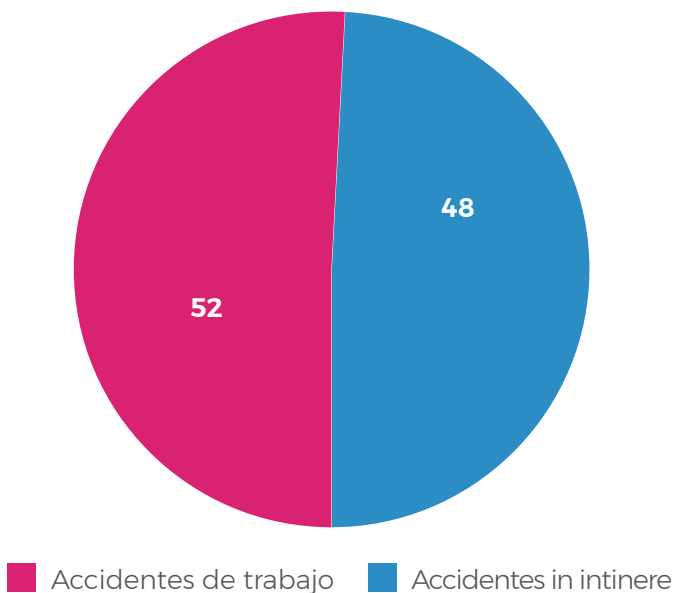


**Días de baja por accidentes**





**Distribucion de la siniestralidad 2022**



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

Durante el 2022 hemos realizado una gestión exhaustiva en relación a la seguridad de nuestros colaboradores, y hemos logrado llevar adelante las siguientes acciones:

- ◊ Renovación de cañerías de redes de incendio.
- ◊ Compra de autobomba - brigada de incendio.
- ◊ Capacitación de uso de autobomba - brigadistas
- ◊ Asesoramiento en eventos gastronómicos.
- ◊ Fumigación por mosquitos en exteriores.
- ◊ Renovación de cinta reflectiva y antideslizante en escaleras
- ◊ Apoyo técnico en materia de seguridad e higiene en obras.
- ◊ Actualización de cartelería (matafuegos e hidrantes)
- ◊ Puesta a punto de todas las salidas de emergencia
- ◊ Prohibición del uso de salidas de emergencia como puertas de circulación general.
- ◊ Iniciativa para fomentar la adopción de protocolos de seguridad relacionados con el uso de guantes contra temperaturas y cortes en los sectores gastronómicos.







# CAPÍTULO 6

## Juego Responsable



HIPÓDROMO  
DE PALERMO



## Juego Responsable

Somos una empresa de entretenimiento que busca brindar cada vez más y mejores servicios a nuestros espectadores y clientes, comprometidos a promover que esas experiencias puedan desarrollarse en entornos de bienestar, en coherencia con el ODS 3. Adoptar la Salud y Bienestar como ejes transversales de la estrategia de sostenibilidad impacta positivamente en todos los grupos de interés, mejorando así la sustentabilidad y potenciando la competitividad y creación de valor compartido.

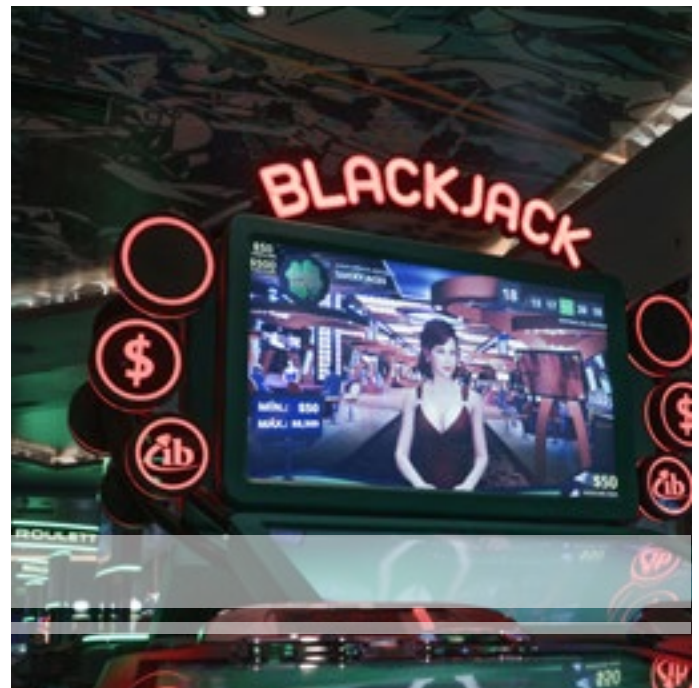
Como empresa socialmente responsable, difundimos el concepto de Juego responsable e informamos sobre adicciones como la ludopatía, contribuyendo así a la detección y abordaje tempranos de estos problemas. Promovemos constantemente la concientización al respecto de los riesgos en los distintos servicios que brindamos: las acciones de las salas de slots, promociones de la actividad hípica y todas las acciones de las plataformas de apuestas remotas Betfun y Beturf.

## Responsables en el Juego

Programa Nacional “Juego Responsable para Empresas de Juegos de Azar”.

Desde Hipódromo de Palermo formamos parte desde el año 2011 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, presencial u online, se diviertan de manera saludable.

El Programa consiste en un conjunto de principios y prácticas orientados a prevenir y mitigar los efectos nocivos derivados de la participación desordenada en los juegos de azar. Esto incluye la puesta en marcha de diversas medidas, dirigidas especialmente a grupos vulnerables.





### Prevención

Estamos comprometidos en promover un modo de diversión y entretenimiento seguro y saludable,

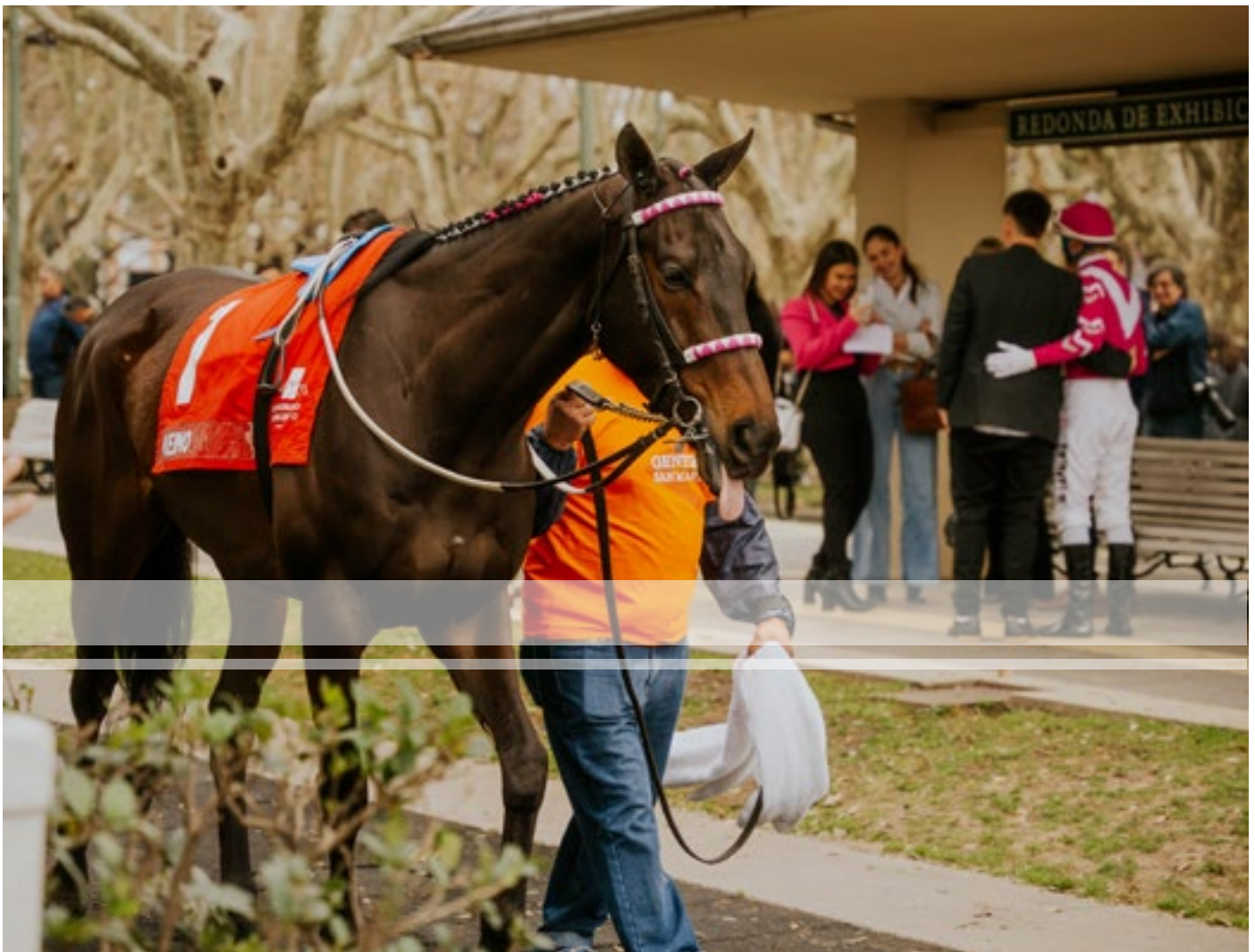
por eso centramos las actividades en 2 principios fundamentales:

#### Prevención primaria: promocionamos el juego saludable y el cuidado de la salud

A través de diferentes comunicaciones buscamos que los jugadores y sus familias puedan reconocer las características del juego inmoderado o compulsivo, saber cómo tratar a quien presente signos de posible enfermedad, autoevaluarse frente a las situaciones potenciales y prevenir o mitigar los efectos del juego.

#### Prevención secundaria: detectando precozmente a las personas con problemas de juego

Una vez detectado el problema contamos con un programa de Autoexclusión y una línea de ayuda gratuita.





### **Difusión del juego saludable**

Difundimos el concepto de juego saludable y recreativo, brindando información tanto a nuestros colaboradores como a nuestros clientes y a la comunidad en general, mediante las siguientes iniciativas:

- Folletos con información sobre Juego Responsable, Juego Inmoderado y código de acceso al Autotest al alcance del público. El usuario que así lo desee, puede llevarlo para leer en su casa.
- Calcomanías de concientización con información clara, precisa y gratuita sobre los principales aspectos de Juego Responsable.
- Spots publicitarios en las pantallas de los casinos y salas con recomendaciones y consejos para jugar de manera saludable.
- Difusión en las redes sociales Instagram y Facebook, como medios para acercar información a la comunidad
- Difusión en las redes sociales Instagram y Facebook, como medios para acercar información a la comunidad





### Canales de comunicación

El Programa cuenta con varios canales de comunicación que ponemos a disposición de los usuarios:

- Una línea telefónica 0800-333-0333 gratuita y anónima, de orientación, información y derivación.

Funciona de lunes a viernes de 9 a 18 horas.

- Una línea de atención y orientación instantánea mediante whatsapp: 011-24416058.

Funciona de lunes a viernes de 9 a 20 horas.

En el Hipódromo de Palermo entendemos que un mayor conocimiento público sobre los posibles beneficios y riesgos del juego, contribuirá a que su práctica sea segura y divertida para una amplia mayoría de los apostadores y facilitará un mejor desempeño del personal de atención al público, generando una mejor calidad de vida para todos.

“Promovemos un juego sano y trabajamos para que quien concurra a los establecimientos lo hagan simplemente para pasar un rato agradable y divertido, sin correr ningún riesgo”.



## Consejeros de Juego Responsable

Continuamos con el programa de consejeros a lo largo del año 2022, trabajando en conjunto con médicos psiquiatras especializados en conductas problemáticas de juego y un grupo de consejeros internos, para la detección de señales del jugador patológico.

La misión de estos consejeros es poder ofrecer una orientación primaria a aquellos clientes y sus familiares que tengan dudas sobre su conducta de juego, brindando asesoramiento sobre juego compulsivo y ofreciendo información sobre instituciones, asociaciones o centros de ayuda especializada para tratar. A fin de realizar su labor, están presentes en nuestras salas de juego, identificados con un pin en la solapa de su chaqueta.

A diciembre de 2022, en nuestras instalaciones contamos con 54 Consejeros de Juego Responsable.

Como objetivos para el año 2023 planteamos la realización de talleres de concientización para nuevos consejeros, capacitaciones formales intensivas para consejeros, y la gestión de encuentros de supervisión donde puedan compartir sus experiencias guiados por una profesional de la salud mental, a la vez de coordinar encuentros entre consejeros de las distintas áreas del grupo.



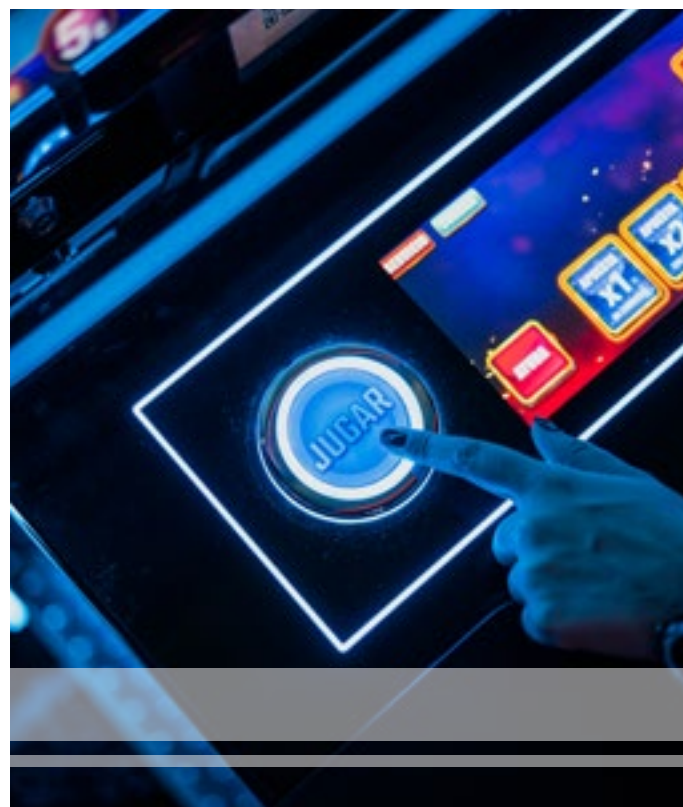
## Otras capacitaciones internas

### Juego Patológico

Durante el mes de octubre se realizó una capacitación respecto a la ley 6330 (Prevención y concientización del juego patológico y asistencia a quienes lo padecen y a sus familiares) del Sector de Juego Online, que alcanzó a 23 personas sumando un total de 4,5 h.

### Sistema SIRA

En el mes de noviembre se capacitó a 19 personas en la correcta utilización del sistema SIRA, sistema de Autoexclusión. Participaron colaboradores de las gerencias de Atención al Cliente y Eventos y Seguridad, sumando un total de 19 h de capacitación.



## Semana del Juego Responsable

Del 14 al 21 de febrero del 2022 festejamos una vez más la semana del Juego Responsable por conmemorarse el 17 el Día del Juego Responsable a nivel internacional.

Como todos los años, las acciones que se llevaron adelante a nivel corporativo son:

- Ambientación mediante la colocación de gráficas en las salas de juego.
- Iluminación verde de fachadas, marquesinas, puntas de islas y fuentes.
- Entrega de folletos en salas.
- Lazo verde en el pecho de nuestros colaboradores.
- Campaña de difusión en redes sociales.
- Mailing a clientes.

Además, en el marco de este evento, se realizaron las siguientes actividades:

- **Charla-debate “Del Juego a las adicciones: hábitos, sustancias y tecnología”:** El médico psiquiatra Santiago Levín compartió una jornada de intercambio con colaboradores del Hipódromo de Palermo en el Día Internacional del Juego Responsable con colaboradores del Circuito Slots.



**DEL JUEGO A LAS ADICCIONES:  
Hábitos, sustancias y tecnología**

**CHARLA - DEBATE**  
CON SANTIAGO LEVÍN - PSIQUIATRA  
TW:@SANLEVIN / INSTAGRAM: @SANTIAGO\_LEVIN

Jueves 17/02.  
Salón Turf - 3er piso de la Tribuna Paddock.  
10 a 13 hs.

Sumate a la transmisión en Youtube

JUEGO RESPONSABLE | HIPÓDROMO DE PALERMO





• **Charla por el Día Mundial del Juego Responsable:**

Como parte de la campaña de “Doy mi testimonio para ayudar” por el Día Internacional del Juego Responsable en el Hipódromo de Palermo el periodista deportivo Nicolás Cajg, Cayetano participó de un espacio abierto a la comunidad. En una charla íntima, Cayetano compartió su historia: “Jugar y divertirse está perfecto, pero a mí se me fue de las manos”.

El periodista destacó la importancia de “salir a pedir ayuda” cuando la relación con el juego y las apuestas “se te va de las manos”. A los consejeros de sala del Hipódromo que participaron de la charla, Nicolás les contó: “Yo solía esquivarlos a ustedes, a los que están para ayudarnos. Está bueno saber que están para sacarnos de estas situaciones. Hay que estar muy atento, es muy difícil detectar este problema”.

Estas acciones fueron publicadas en nuestra página web y promocionadas mediante campañas en redes sociales y mailing a nuestros clientes a fin de lograr un mayor alcance. Además, ambos espacios contaron con la participación y el apoyo de la Lotería de la Ciudad de Buenos Aires.

**Publicaciones en redes sociales por la semana del juego responsable**





## Programa de Autoexclusiones

El programa de Autoexclusión 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. Su objetivo es brindar ayuda a aquellas personas que voluntariamente deciden excluirse a sí mismas de acceder y/o realizar apuestas.

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.

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.

### Número de autoexclusiones

AUTOEXCLUSIONES	2020	2021	2022
CANTIDAD TOTAL AUTOEXCLUSIONES HIPÓDROMO DE PALERMO	45	60	124
CANTIDAD TOTAL AUTOEXCLUSIONES CASINO	41	98	181
CANTIDAD TOTAL AUTOEXCLUSIONES LOTERIA DE BUENOS AIRES	4	26	54
CANTIDAD TOTAL AUTOEXCLUSIONES ONLINE	-	57*	442
CANTIDAD TOTAL AUTOEXCLUSIONES	90	241	801

\*Desde 2021 contamos con servicios de entretenimiento online, Betfun y Beturf, a los cuales aplica el programa de Autoexclusiones.



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. En ocasión de que 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.

### Número de detecciones del Programa

DETECCIONES	2020	2021	2022
CANTIDAD TOTAL DETECCIONES HIPÓDROMO DE PALERMO	145	186	509
CANTIDAD TOTAL DETECCIONES CASINO	101	112	338
CANTIDAD TOTAL DETECCIONES ONLINE	-	167*	3986
CANTIDAD TOTAL DETECCIONES	246	465	4833

\*Desde 2021 contamos con servicios de entretenimiento online, Betfun y Beturf, a los cuales aplica el programa de Autoexclusiones.

### Número de levantamientos del Programa

LEVANTAMIENTOS	2020	2021	2022
CANTIDAD TOTAL LEVANTAMIENTOS HIPÓDROMO DE PALERMO	19	29	65
CANTIDAD TOTAL LEVANTAMIENTOS CASINO	20	31	86
CANTIDAD TOTAL LEVANTAMIENTOS LOTERÍA DE BUENOS AIRES	3	5	4
CANTIDAD TOTAL LEVANTAMIENTOS	42	65	155



## Excelencia en los beneficios al cliente

Con el fin de asegurar que nuestros clientes vivan una experiencia agradable, concebimos una cultura corporativa orientada a la calidad de servicio, transversal a toda la organización.

Realizamos un seguimiento continuo de procesos para detectar y mejorar requerimientos, y sumar ideas innovadoras. Además, implementamos una metodología de trabajo conjunta entre todas las Gerencias, promoviendo que todos nuestros colaboradores sean agentes activos en la mejora continua de nuestros servicios, siendo capaces de detectar áreas de oportunidad, como así también en las necesidades de los clientes, tomando acción para fidelizarlos.

En este sentido en marzo del año 2022 incorporamos nuevas herramientas de medición de calidad de servicio, tótems digitales. A través de los tótems

relevamos información importante que visualizamos en un dashboard, donde se reflejan los comentarios de nuestros clientes respecto al servicio brindado, que nos ayudan a realizar ajustes necesarios para mejorar el servicio.

Los tótems están estratégicamente ubicados en diferentes lugares del Hipódromo: en las cajas de venta y pago de tickets, en la salida de los baños, en los stands de atención al cliente, en los puntos gastronómicos de mayor afluencia y en la sala de espera de vehículos en la tribuna nueva.

El Indicador de calidad que utilizamos es el NPS, que arrojó durante el 2022 un índice de 41,3 a nivel general. Según la escala de este indicador el resultado entraría en la categoría “Bueno”.





ESCALA NPS





**Comunicación interna**

Todos los meses comunicamos a los colaboradores los índices de satisfacción general y por área. El

personal puede visualizar esta información en todos los puntos físicos de comunicación y además se envían por email vía hwork.



**Sugerencias y opiniones de clientes**

El 31 de agosto del año 2022, se implementó el uso de Salesforce, herramienta que centraliza la información de nuestros clientes, (VISTA 360); y nos permite registrar los contactos a través de la creación de casos.

Los casos que se registran en el sistema pueden segmentarse de acuerdo al motivo del contacto:

- Consulta,
- Reclamo,
- Sugerencia
- Agradecimiento.

Atención al cliente es el responsable de brindar respuestas y resolución a los clientes dentro de los límites de tiempos establecidos (SLA), dejando registro de cada acción en el sistema.

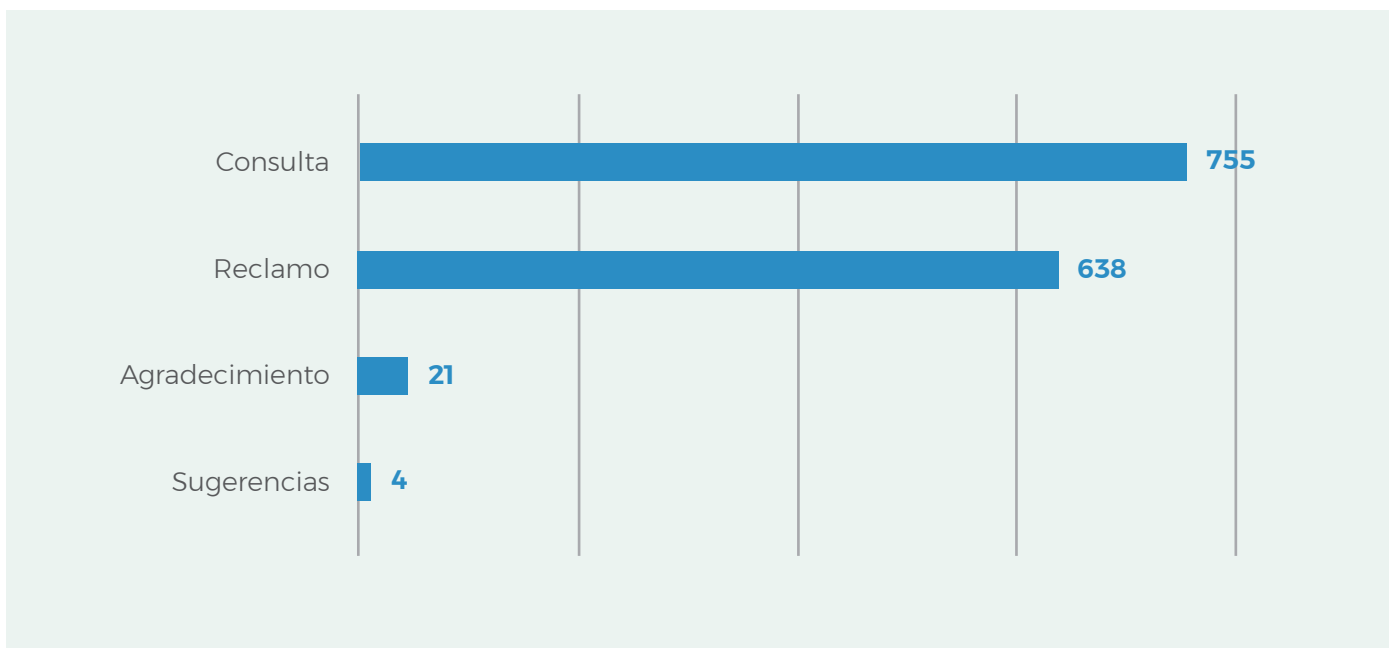
Cuando los casos requieren un feedback del área involucrada, a través de la herramienta se envía una notificación por mail para que cada una pueda brindar respuestas. (ESCALAMIENTO).

Los casos del tipo Reclamos son respondidos, luego del feedback del área involucrada, exclusivamente por Atención al cliente.

A su vez, Salesforce brinda reportes y gráficos de casos a través del tablero de control, lo cual permite detectar desvíos rápidamente.

Desde la implementación al 31/12/2022 se registraron 1418 casos totales.

**Registros Salesforce por motivo de contacto**



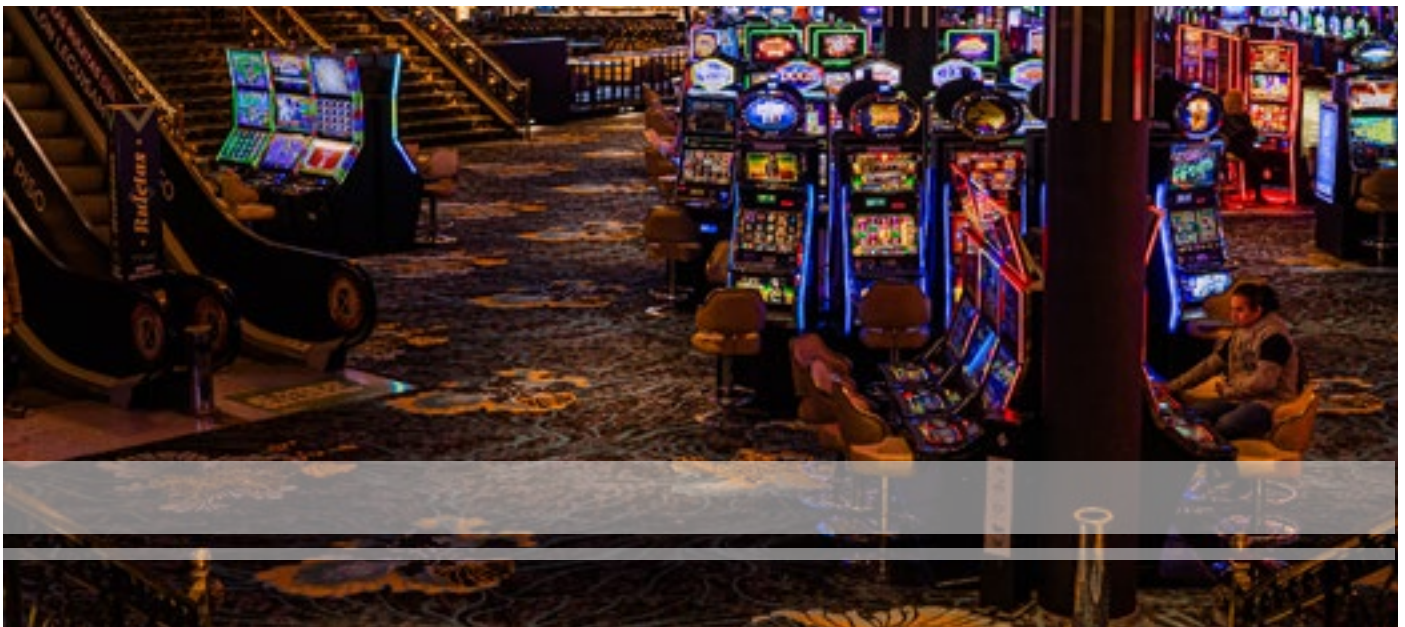
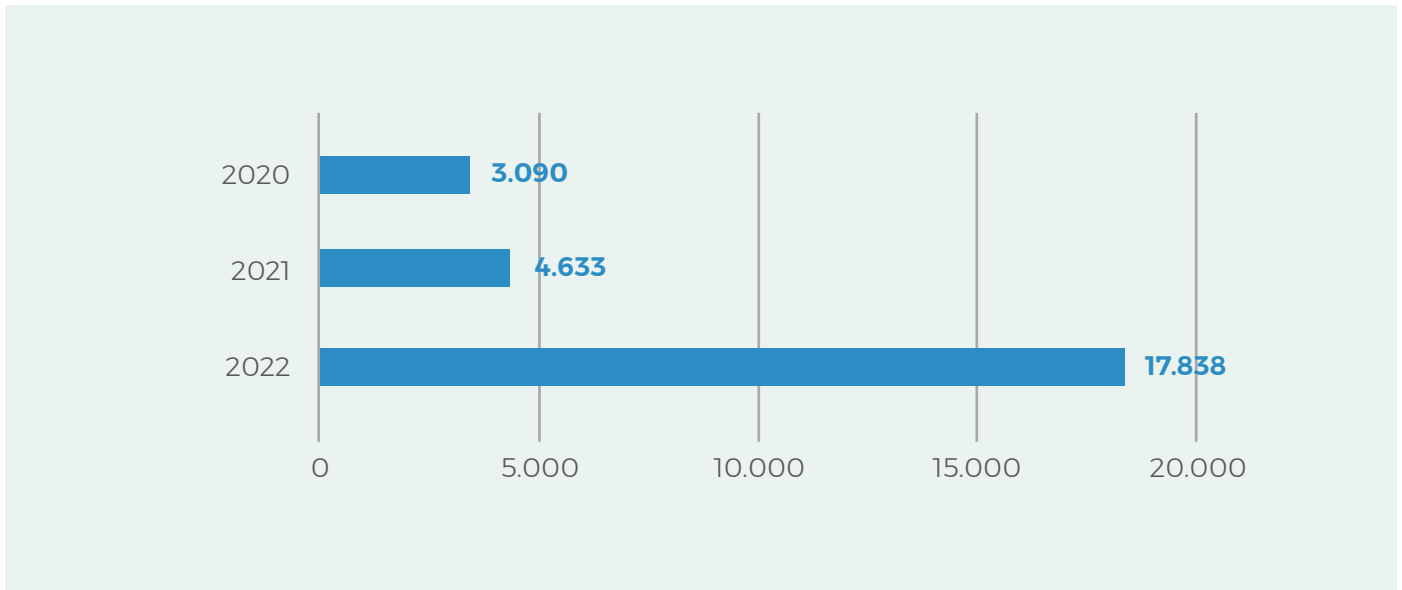


## FUN

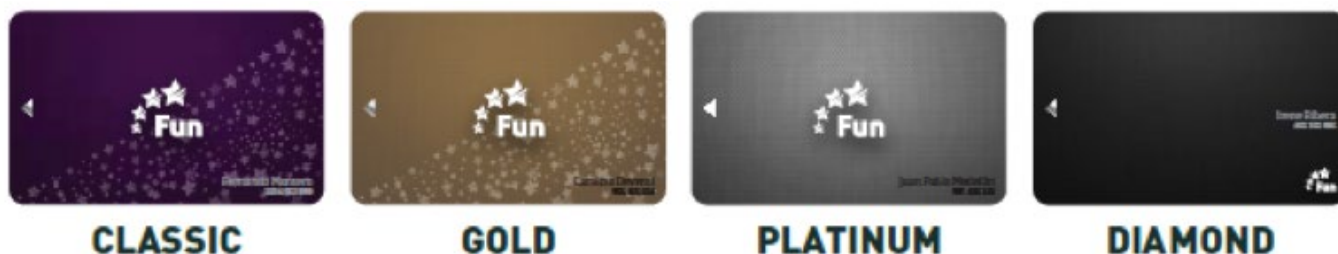
FUN forma parte de nuestro programa de fidelización de clientes en nuestro circuito de Slots, presencial y virtual, a través del cual los socios pueden disfrutar de beneficios exclusivos. Se trata de una tarjeta de puntos con la que el usuario registrado puede canjear

sus consumos por créditos para seguir disfrutando su estadía. FUN otorga acceso a beneficios tales como sorteos, descuentos en gastronomía y La Tienda, extra créditos de juego, estacionamiento y promociones exclusivas.

### FUN socios nuevos



Este club de beneficios para clientes está dividido en 4 segmentos, cada uno de los cuales ofrece distintos descuentos, promociones y beneficios en los consumos:



				
<b>GASTRONOMÍA</b>	<b>25%</b> todos los días	<b>30%</b> todos los días	<b>40%</b> todos los días	<b>Gratis</b> todos los días
<b>ESTACIONAMIENTO</b>	<b>30%</b> todos los días*	<b>50%</b> todos los días*	<b>Gratis</b> todos los días*	<b>Gratis</b> todos los días
<b>LA TIENDA</b>	<b>25%</b> todos los días	<b>30%</b> todos los días	<b>40%</b> todos los días	<b>50%</b> todos los días
<b>SECTOR EXCLUSIVO</b>			<input checked="" type="checkbox"/>	con acompañante
<b>OBSEQUIO DE CUMPLEAÑOS</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>PUNTAJE</b>	<b>SIMPLE</b>	<b>DOBLE</b>	<b>TRIPLE</b>	<b>TRIPLE</b>
<b>PROMOS EXCLUSIVAS</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>TOPES DE REINTEGRO</b>	<b>\$600 DIARIOS</b> EN GASTRONOMÍA Y LA TIENDA * EXCEPTO PLAYA SUBTERRANEA.	<b>\$1000 DIARIOS</b> EN GASTRONOMÍA Y LA TIENDA * EXCEPTO PLAYA SUBTERRANEA.	<b>\$2.500 DIARIOS EN GASTRONOMÍA</b> <b>\$1.500 DIARIOS EN LA TIENDA</b> * EXCEPTO PLAYA SUBTERRANEA.	<b>\$6.000 DIARIOS</b> EN GASTRONOMÍA <b>\$3.000 DIARIOS LA TIENDA</b>

Acercate con tu D.N.I. a un stand de atención al cliente y empezá hoy a disfrutar de estos beneficios.

**ASOCIATE AHORA! Es fácil, rápido y gratuito.**

Para inscribirse al programa de beneficios FUN se debe presentar el DNI en cualquiera de los stands de atención al cliente. La tarjeta se entrega en el momento, previa firma del formulario de adhesión gratuita.





# CAPÍTULO 7

## Hipódromo Abierto



HIPÓDROMO  
DE PALERMO



## Hipódromo Abierto

Somos el emblema deportivo de las actividades hípcas de nuestro país, y nuestra capacidad de congregarse la pasión de miles de seguidores es una fiel representación del espíritu porteño, continuamos trabajando para que nuestro predio siga siendo un espacio abierto a todos.

Realizamos en octubre de 2022 el re-lanzamiento de la campaña "VENITE", lanzada inicialmente en diciembre de 2021 para lograr alcanzar a un público más amplio y que más personas puedan conocer la #ExperienciaHipodromo. Esta campaña de Branding tuvo el objetivo de lograr un posicionamiento estratégico de marca e incluyó promoción en TV (LAM y Bendita TV), radios, vía pública, redes sociales, medios digitales, mailing y cartelería física en la sala de Palermo. Se logró un alcance de 15.791.524 personas y participaron 30.370 clientes.

Uno de los principales desafíos para el 2023 es la Omnicanalidad. Esencialmente, nos enfocaremos en profundizar la transformación digital, ofreciéndole al cliente una experiencia cada vez más integrada a través de un ecosistema que fluya entre el universo físico y online.

El objetivo es trabajar sobre los ejes de marketing, comunicación, CRM, producto, operaciones, atención al cliente y las alianzas estratégicas con proveedores, unificando los puntos de contacto del cliente. Aspiramos a poder ser pioneros en la oferta de producto omnicanal, permitiendo al cliente jugar en la sala física y mediante la plataforma online (Betfun) a los mismos juegos, en el momento que lo desee.



## Experiencias Hipódromo

Somos un predio con gran valor histórico y cultural para la ciudad de Buenos Aires, por eso generamos nuevas propuestas para continuar en estrecha comunicación con nuestro público a través de nuestras redes sociales.

La mejor forma de darnos a conocer es invitando al público a descubrir permanentemente la tradición híptica desde una mirada fresca y renovada. En búsqueda de que nuestros clientes sigan disfrutando del mejor Turf de Latinoamérica, continuamos con nuestras plataformas de juegos y apuestas virtuales, Beturf y Betfun - ver Capítulo 1- Nuestros negocios.

Siguiendo los lineamientos del ODS 3, Salud y Bienestar, nuestros visitantes pueden aprovechar una amplia variedad de atractivos y actividades ofrecidas de manera segura; incluidas visitas guiadas, ferias gastronómicas, juegos para chicos, música en vivo, desfiles de moda y muestras de arte, entre otras.



## Eventos y acciones comerciales 2022

### • 20 Aniversario

El 5 de octubre del 2022 festejamos el 20 aniversario de las salas de slots. En el evento contamos con la participación del show de “Los Totorá” con un escenario montado en la pista de carreras, frente a la Tribuna Especial donde se ubicó el público. Dentro de la sala, se realizó el sorteo de un auto OKM. La campaña publicitaria fue llevada a cabo en medios digitales como infobae, redes sociales y radios, alcanzando a 13.432.543 de personas y participando 13.871 clientes.

### • Viaje a Qatar

Durante el mes de mayo del 2022 se realizó un sorteo a socios Fun por un viaje a Qatar en la fecha del Mundial de Futbol. Semanas antes, la sala estuvo ambientada con elementos alusivos, aviones, banderas. El evento contó con Photo Opportunity, ambientada como el interior de un avión. Este evento alcanzó a 8.112.144 personas y participaron 11.400 clientes.





• **Sorteo Fin de Año**

El 21 de diciembre realizamos el sorteo de un auto Okm para los socios Fun. Los clientes debían sumar una cantidad determinada de puntos diarios para obtener una chance para el sorteo. El evento contó con variedad de shows ubicados en diferentes puntos de la sala de slots. Tuvo un alcance de 7.522.373 personas.

• **Carnaval**

Durante todo el fin de semana de Carnaval, el predio contó con una comparsa que recorrió diferentes espacios de la sala y el predio, aportando una alusión al festejo. Se alcanzó a 10.450.925 personas y participaron 540 clientes.







#### • Día de San Valentín

El fin de semana de San Valentín se realizó una activación en la sala que contaba con juegos para clientes con premios como bonos en Betfun, descuentos en gastronomía y créditos para tragamonedas, y un espacio destinado a Photo Opportunity en el cual los clientes podían fotografiarse y llevarse la foto en el momento. Tuvo un alcance de 2.220.022 personas y 4.500 clientes participaron.

#### • Apertura de Betwarrior Sport Bar

En el mes de agosto se realizó la apertura de un nuevo espacio gastronómico dentro de la sala. Betwarrior Sport Bar es el bar de apuestas deportivas más grande de Latinoamérica, cuenta con pantallas gigantes para disfrutar de todos los deportes, y variedad de propuestas gastronómicas. Alcanzó a 9.514.918 personas y participaron 300 clientes.

#### • Ferias gastronómicas

Durante todo el año 2022 se realizaron diferentes ferias gastronómicas para incentivar el posicionamiento del predio de entretenimiento y lograr atraer más gente. Se realizaron ferias casi todos los meses del año, que fueron variando los horarios según la estación,

alcanzando a 8.025.374 personas y participando 130.000 clientes.

#### • Captación de nuevos clientes

A partir de la incorporación de la herramienta Salesforce, comenzamos a realizar campañas con objetivo de captación de datos. Las mismas corrieron en campañas publicitarias por diferentes medios, como Facebook, Instagram y YouTube entre otras, y nos permiten obtener datos de nuevos clientes para ofrecerles promociones e invitarlos a vivir la experiencia. Alcanzamos a 16.445 personas.

#### • Acciones desde Salesforce:

Con la incorporación de la herramienta, sumamos nuevas acciones y medios de comunicación para nuestros clientes. Realizamos acciones y comunicaciones en tiempo real de acuerdo a una acción o activación por parte del cliente, ya sea sumatoria de puntos, llenado de formulario, entre otros. Logramos un alcance de 8.518 personas.

Entre todas las acciones comerciales y eventos mencionadas se logró un alcance de 67.572.413 personas y la participación de 149.041 clientes.



## Abiertos a causas justas

Con un fuerte compromiso hacia nuestra comunidad buscamos construir juntos un futuro más sostenible e inclusivo. Impulsamos la cooperación y colaboración transversal con aliados estratégicos, lo que nos permite contribuir al ODS 17, Alianzas para lograr los objetivos. En este sentido, la confianza, la transparencia y la lealtad, nos potencia mutuamente para convertirnos en socios sustentables.

Desde hace un tiempo, nos propusimos ceder distintos espacios del predio para promover proyectos sustentables, profundizando así nuestros lazos con la comunidad.

Continuamos con el programa “Copas de honor”, colaborando con distintas ONGs en la difusión de sus causas potenciando la convocatoria que tienen los eventos del predio, en algunas fechas hípcas destacadas a lo largo del año. De este modo, fortalecemos la tradición de la actividad hípcica y las carreras de caballos más importantes de cada mes y a su vez, generamos conciencia en el público sobre cada temática. Durante el año 2022 desarrollamos las siguientes alianzas e iniciativas destacadas:

### Universidad de Palermo

Alineados al ODS 4, Educación de Calidad, como empresa buscamos fomentar que los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para contribuir al desarrollo sostenible. Junto a la Facultad de Diseño y Comunicación de la Universidad de Palermo, se llevó adelante en conjunto el desfile de cierre de curso en el mes de Julio de 2022, donde más de 200 alumnos y 400 modelos fueron protagonistas, exhibiendo sus creaciones en el marco de la Tribuna Oficial, durante una jornada de carreras. Adicionalmente, se celebró una nueva edición del “HAT SHOW”, celebrando la creatividad y la sustentabilidad al momento de ejecutar proyectos de diseño.

### HAT SHOW - UNIVERSIDAD DE PALERMO

El día 8 de Octubre de 2022 se realizó el Hat Show, con un desfile combinando diseños de alumnos seleccionados de la Universidad de Palermo junto a diseñadores de sombreros. El evento fue curado por la destacada Milliner Laura Noetinger y conducido por Nequi Galotti.

En el marco del Gran Premio Selección, donde se premia a la mejor potrancia del año, se nominó tal carrera “Copa Hat Show”, desfilaron propuestas fusionando el estilo de los alumnos destacados en combinación con sombreros inéditos creados por expertos reconocidos en la materia.

Se realizó una producción especial en el Stud Palermitano de la entrenadora María Cristina Muñoz junto a Laura Noetinger, Nequi Galotti y Florencia Uslenghi donde se promocionó el evento, vinculándolo con la actividad hípcica y su nexa con el uso del sombrero a nivel internacional.





#### Stud Las Diosas

Stud las Diosas es una caballeriza de mujeres que promueve la inclusión femenina en la industria hípica y el empoderamiento de la mujer. De acuerdo con la premisa correspondiente al ODS 5, la Igualdad de Género en las organizaciones no es solo una cuestión de ética y equidad, es también una cuestión de sostenibilidad.

“Se busca que las mujeres se valgan por sí mismas y que participen plenamente en todos los sectores y a todos los niveles de la actividad económica para construir economías fuertes, establecer sociedades más estables y justas, alcanzar los objetivos de desarrollo, sostenibilidad y derechos humanos y mejorar la calidad de vida de las familias”.

Durante el año 2022, Stud Las Diosas desarrolló las siguientes iniciativas:

- Marzo: evento “Caballerizas”. Se trató de una comida con los accionistas en el Stud de María Cristina Muñoz, entrenadora y también propietaria del Stud Las Diosas. Fue una capacitación sobre la industria de carreras.

#### Asociación Síndrome de Down de la República Argentina (ASDRA)

Nos aliamos con ASDRA por cuarto año consecutivo con el propósito de realizar acciones que promuevan la inclusión plena en todos los ámbitos de la sociedad de las personas con discapacidad y particularmente de aquellas con síndrome de Down. Desde el Hipódromo, y en línea con los ODS 3 y 10, hace más de 10 años que apoyamos a organizaciones que utilizan técnicas de equitación y prácticas ecuestres como método terapéutico. Dentro de este marco, brindamos acceso a nuestras pistas sin cargo a dicha organización:

El día 5 de Marzo de 2022 se realizó el “Desfile por la Inclusión” junto al diseñador Benito Fernández y alumnos de la Universidad de Palermo, a beneficio de ASDRA.

En el marco del Clásico Otoño, nominado “Copa ASDRA”, desfilaron modelos con Síndrome de Down integrados con modelos de pasarela, alineándose con el quinto objetivo de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”.





**BAAEX (Buenos Aires Art Experience)**

Como compañía buscamos aportar al ODS 8, Crecimiento Económico, impulsando iniciativas que permitan promover la cultura y los productos locales. Bajo esta premisa, por cuarto año consecutivo se realizó la edición anual del festival cultural del Hipódromo, Buenos Aires Art Experience, con el fin de dar visibilidad a destacados artistas plásticos de todas las disciplinas en un espacio colaborativo.

Los días 6 y 7 de agosto de 2022, en el marco del Cásico Comparación (G2) se realizó la cuarta edición del BAAEX. Esta exposición anual de arte se hizo a total beneficio de la Fundación Garrahan. Se nominó la “Copa Women Day” en honor al colectivo de artistas mujeres presentes en el Salón Turf Argentino.



30% DE LAS OBRAS VENDIDAS A BENEFICIO DE:





### Ruta de los Haras

En diciembre del año 2020, con el patrocinio de los municipios de Capitán Sarmiento y San Antonio de Areco, realizamos el recorrido inaugural de “Rutas de los Haras”. Este trayecto consistió en visitar los establecimientos más prestigiosos de nuestro país para conocer las historias, el estilo de vida y la cultura del caballo argentino.

El tour, que comprende los principales haras de la Ruta 8 donde se han criado y viven muchos de los caballos icónicos de la historia de nuestro país, comenzó en la Villa Hípica del Hipódromo de Palermo, y continuó por Haras La Pasión, Haras Santa

Inés, Haras Vacación, y El Trébol Polo Club. Además, contó con la cobertura periodística de los principales medios asociados al Turf argentino.

En el año 2022 los días 10 y 11 de septiembre, se realizó el Rally de los Haras, siguiendo la Ruta establecida, con la participación estratégica del CAS (Club de Automóviles Sport), donde más de 100 autos clásicos deportivos realizaron la primer edición del Rally recorriendo diversos establecimientos de cría en una carrera de regularidad oficializada por el Automóvil Club Argentino.

<http://www.rdlh.com.ar/Default.aspx>



Esta iniciativa turística y de bienestar equino es impulsada por la Jefatura de Relaciones Públicas del Hipódromo de Palermo junto con los Municipios de Capitán Sarmiento, “Capital Nacional del Turf” y San Antonio de Areco, “Capital Nacional de la Tradición”; y más de 50 haras que conforman el recorrido sobre

la ruta 8, que unieron fuerzas para llevar adelante este proyecto con el objetivo de dar a conocer el fascinante mundo de los caballos, promover las buenas prácticas y el respeto por este noble animal, la industria y el turismo local.



### **Bienestar Equino**

Como se menciona en el Capítulo 4 – Bienestar Equino, adherimos a las metas del ODS 12, Producción y Consumo Responsable, que postulan la divulgación de la información necesaria para que toda persona tenga los conocimientos pertinentes para lograr el desarrollo sostenible y un estilo de vida en armonía con la naturaleza. Por ello, en el año 2020 creamos “Bienestar Equino”, un programa destinado a comunicar, difundir y educar acerca del cuidado del caballo purasangre en todas las etapas de su vida. El mismo consistió en una serie de entrevistas y videos ilustrativos para nuestras redes sociales con los principales especialistas de la crianza y cuidado de los SPC.

Con la intención de seguir educando al público, durante el 2022 continuamos desarrollando producciones audiovisuales junto a los más destacados establecimientos del universo equino:

### **ENTRENAMIENTO**

Villa Hípica Hipódromo de Palermo. Entrevistas a los entrenadores María Cristina Muñoz y Miguel Suarez acerca del proceso de entrenamiento del Caballo SPC.

#### **María Cristina Muñoz**

[https://youtu.be/rnT76\\_Ho2bU?si=Dydei72Ncqq3iQVO](https://youtu.be/rnT76_Ho2bU?si=Dydei72Ncqq3iQVO)

#### **Miguel Suarez**

<https://youtu.be/-dVx7HLxLr0?si=UyWWc5Z7-rRJv-5v>

### **CRIANZA**

Haras Juan Antonio (Arteaga, Santa Fé). En este caso se habla del proceso de crianza de un Caballo SPC, a través de una charla extensiva con su propietario y fundador Roberto Vignati. Importancia de las líneas de sangre, la alimentación, doma y preparación desde la asignación de servicios, la preñez, nacimiento, cria y recria, doma, comercialización y el desarrollo deportivo del caballo nacional e internacionalmente.

<https://youtu.be/xRUFpCmfC3o?si=7xRazG5e4R-jGJ-5>

### **ENTRENAMIENTO INTERNACIONAL**

Heath House, Newmarket (Inglaterra). Visita al centro del entrenamiento más antiguo del Reino Unido, de la mano de su entrenador Sir Mark Prescott. La importancia del correcto entrenamiento del Caballo SPC como atleta qué es y su rutina diaria de trabajo para lograr los mejores resultados prevaleciendo la sanidad y el bienestar en todo momento.

<https://youtu.be/gpekWSaSF7A?si=X-2RbgpqqoHjEnvr>

Publicitamos esta iniciativa en el programa oficial del Hipódromo de Palermo.





### Fundación Fernández

Desde el año 2016, realizamos el Gran Premio Nacional a beneficio de la Fundación Fernández. En el año 2022, el Hipódromo, brindó como cortesía:

3 nominaciones para auspiciantes:

- Gran Premio Nacional “Copa Laboratorios Bagó.”
- Gran Premio Palermo “Copa Casino Club.”
- Gran Premio Maipú “Copa Sinergium Biotech - Biogénesis Bagó.”
- Notas y publicidad en el programa oficial, CCTV, HTV, carteles de pista y back de prensa.

20 invitaciones al almuerzo del Salón Turf.

5 lugares de estacionamiento.

Mediante la coordinación y ejecución de la acción solidaria a favor de la Fundación Fernández, en los remates de Copa Bullrich 2021 logramos:

Una donación de \$1000 por cada caballo vendido por parte de la firma rematadora.

Una donación de \$1000 por parte de cada comprador.





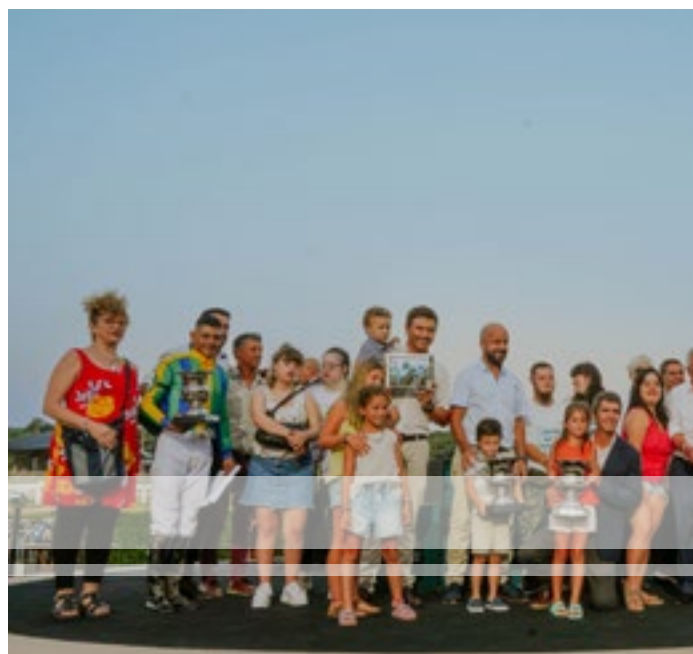
## Abiertos a la comunidad

Cooperamos con los diferentes sectores, privado, público y civil, a fin de acompañar al desarrollo de la comunidad. A través de la articulación con estos actores y el desarrollo de programas buscamos aportar a la construcción de una mejor sociedad. Con las metas del ODS 10, Reducción de las Desigualdades, como principio rector, trabajamos por la inclusión de las personas en situación de discapacidad.

Bajo esta premisa de fomentar la igualdad de oportunidades, desde el año 2017 acompañamos a la fundación AEDIN –Asociación en Defensa del Infante Neurológico-. Además, junto a ASDRA, llevamos adelante el evento “Un Día en las Carreras”, consistente en una jornada de acciones de promoción de los derechos de las personas con discapacidad.

En esta dirección, nos apropiamos del ODS 4 que busca garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover las oportunidades de aprendizaje para todos sin ningún tipo de distinción. Por ello, desde el año 2019 acompañamos a la ONG por la inclusión CILSA en su Programa de Becas. Continuamos apoyando a 8 chicos con discapacidad a terminar sus estudios Universitarios. Creemos que, como postula el ODS 8, promover una educación de calidad contribuye a la reducción de las desigualdades, promoviendo la generación de trabajo decente y por ende el crecimiento económico sostenido.

Sostenemos que las personas con discapacidad deben enfrentarse en igualdad de condiciones a la educación, formación, empleo, ocio, entre otros, por eso promovemos la igualdad de oportunidades laborales mediante la inclusión de colaboradores con trayectorias diversas y en situación de discapacidad.



**CILSA**  
O.N.G. por la Inclusión





## Donaciones

Trabajamos en alianza con diversas instituciones públicas y de la sociedad civil con el objetivo de potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, en consonancia con los ODS 17 y 10, respectivamente.

Fomentamos, además, en línea con el ODS 12, Producción y Consumo Responsable, la economía circular mediante el reaprovechamiento o reutilización de la propiedad de la empresa que se encuentra en buen estado. En este sentido, todos los objetos olvidados, abandonados y/o encontrados en nuestro predio y de los cuales se desconozca su procedencia, son conservados en custodia por la Gerencia de Seguridad por el término de 30 días corridos, a contar desde su hallazgo. Una vez transcurridos esos días, son donados a diferentes instituciones civiles.

**Algunas de nuestras donaciones durante el año 2022 fueron:**



### Donaciones 2022

El 25 de febrero del años 2022 entregamos a la Parroquia San Francisco Javier, 114 bufandas/chalinas, 30camperas/sacos/buzos, 21 gorras, 4 pares de zapatos y 2 camisas.

En el mes de julio, el día 8, donamos a la Parroquia Nuestra Señora de Loreto, 58 bufandas/chalinas, 189 camperas/sacos/buzos, 13 gorras, 11 camisas/remeras y 4 pantalones.

A la Parroquia Nuestra Señora de Loreto, llevamos el 15 de agosto 323 bufandas/pañuelos, 40 camperas/sacos/buzos, 37 gorras, 4 camisas/remeras, 4 pantalones y 17 pares de guantes.

Donamos a la Fundación Rey de Reyes el 10 de octubre 161 bufandas/chalinas, 78 camperas/sacos/buzos, 23 gorras, 4 camisa/remeras, 3 pantalones y 5 pares de guantes.





# CAPÍTULO 8

## Nuestro Reporte



HIPÓDROMO  
DE PALERMO

## Nuestro Reporte

Este Reporte de Sustentabilidad es nuestra cuarta memoria y nos permite presentar nuestra gestión sustentable para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022, con el objeto de brindar información transparente y sistematizada sobre nuestro desempeño económico, social y ambiental a todos nuestros grupos de interés, incluyendo indicadores comparativos correspondientes a períodos anteriores que reflejan nuestro compromiso con el desarrollo sustentable.

Hemos elaborado el informe conforme a los Estándares GRI 2021 (Global Reporting Initiative) y tomando como referencia los Estándares SASB (Sustainability Accounting Standards Board) para el sector de Casinos & Juegos, mostrando nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

## Proceso de reporte

En 2021, se desarrolló un Análisis de Materialidad para identificar, refinar y evaluar los temas ambientales, sociales y de gobernanza que resultan primordiales tanto para el negocio como para nuestras partes interesadas. Identificamos las necesidades y expectativas, a través de la consulta y participación de nuestros grupos de interés sobre nuestra gestión de la Sostenibilidad. Los temas materiales resultantes como relevantes son integrados con la estrategia y gestión de nuestro negocio.

- Identificación de los temas de sustentabilidad relevantes para Hipódromo de Palermo y los grupos de interés. Tomamos como input las oportunidades de mejora y opiniones resultantes del último proceso de Reporte.
- Priorización de los temas materiales identificados, considerando su relevancia para el negocio y los grupos de interés.
- Validación y Revisión por parte de Hipódromo de Palermo de los temas de sustentabilidad priorizados para la organización, o si hubieron cambios significativos que ameriten la revisión. El contenido fue revisado y validado por todas las áreas involucradas y la aprobación final estuvo a cargo del Gerente General.



## Proceso de materialidad y matriz

La matriz de materialidad da cuenta de los temas prioritarios a comunicar en nuestro Reporte de Sustentabilidad 2022.





## Tabla de contenidos GRI

Estándar GRI	Contenido	Página / Respuesta	Omisión	ODS
<b>Contenidos generales</b>				
"GRI 2: Contenidos Generales"	<b>1. La organización y sus prácticas de presentación de informes</b>			
	2-1 Detalles organizacionales	7		
	"2-2 Entidades incluidas en la elaboración de informes de sostenibilidad de la organización	Hipódromo Argentino de Palermo S.A. y Casino Club S.A. UTE		
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	99 y 108 <b>rse@hipodromopalermo.onmicrosoft.com</b>		
	2-4 Reexpresión de la información	No se presentan re-expresiones de información		
	2-5 Verificación externa		x	
	<b>2. Actividades y trabajadores</b>			
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	7		
	2-7 Empleados	45 y 46		
	2-8 Trabajadores que no son empleados	66 y 67		
	<b>3. Gobernanza</b>			
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	16		
	2-10 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno			x



"GRI 2: Contenidos Generales"	2-11 Presidente del órgano máximo de gobierno	16		
	2-12 Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	16		
	2-13 Delegación de responsabilidad en la gestión de los impactos	16		
	2-14 Papel del máximo órgano de gobierno en informes de sostenibilidad	16		
	2-15 Conflictos de intereses	21 y 22		
	2-16 Comunicación de preocupaciones críticas	15		
	2-17 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno			
	2-18 Evaluación de desempeño del máximo órgano de gobierno			
	2-19 Políticas de remuneración			
	2-20 Proceso para determinar la remuneración			
	2-21 Ratio total anual de compensación			
	Estrategia, políticas y prácticas			
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	12		
	2-23 Compromisos políticos			



"GRI 2: Contenidos Generales"	2-24 Incorporación de los compromisos políticos	15		
	2-25 Procesos para mitigar impactos negativos			
	2-26 Mecanismos para buscar sugerencias y elevar preocupaciones			
	"2-27 Conformidad con leyes y regulaciones 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			
	<b>4. Participación en el grupo de interés</b>			
	"2-29 Enfoque del compromiso de los grupos de interés			
	2-30 Convenios de negociación colectiva			
<b>Temas materiales</b>				
GRI 3: Temas materiales	3-1 Proceso para determinar los temas materiales	99		
	3-2 Lista de temas materiales	100		
<b>Aspectos económicos</b>				
<b>Desempeño económico</b>				
GRI 3: Temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	10 y 11		
GRI 201: Desempeño económico	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	10 y 11		ODS 8 y 12



Impactos económicos indirectos				
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	34		
GRI 203: Impactos económicos indirectos	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	34		ODS 8 y 12
Prácticas de adquisición				
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	25 y 26		
GRI 204: Prácticas de adquisición	204-1 Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales	25 y 26		
Anticorrupción				
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	19 a 23		
GRI 205: Anticorrupción	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	19 a 23		ODS 16
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	19 a 23		
Aspectos ambientales				
Materiales				
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	28 y 32		
301-Materiales	301-2 Insumos reciclados utilizados	29 a 31		ODS 12
Energía				
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	34		
GRI 302: Energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización	32 a 34		ODS 12
	302-4 Reducción del consumo energético	34		





Cumplimiento ambiental				
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	28		
GRI 307: Cumplimiento ambiental	“307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	28		ODS 12
Evaluación ambiental de proveedores				
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	25		
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	25		ODS 12
Temas sociales				
Empleo				
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	45		
GRI 401: Empleo	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	46 y 47		ODS 4, 5 y 8
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	60 y 61		
	401-3 Permiso parental	61		



Salud y seguridad en el trabajo				
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	64		
GRI 403: Salud y seguridad ocupacional	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	64 y 65		ODS 3 y 8
	403-2 Identificación peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	64		
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	67 y 68		
	403-5 Formación de los trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	65 y 66		
Capacitación y educación				
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	53		
GRI 404: Capacitación y educación	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	53 y 74		ODS 4 y 8
	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		
Diversidad e igualdad de oportunidades				
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	56		
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	56 y 57		ODS 5, 8 y 10
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	58		



No Discriminación				
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	45 y 65		
GRI 406: No discriminación	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	No existieron casos de discriminación durante el periodo objeto del informe.		ODS 5 y 8
Comunidades locales				
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	86 a 96		
GRI 413: Comunidades locales	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	86 a 96		ODS 16 y 17
Evaluación social del proveedor				
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	25		
GRI 414: Evaluación social del proveedor	414-1 Nuevos proveedores que se seleccionaron utilizando criterios sociales	25		ODS 12
Privacidad del cliente				
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	24		
"GRI 418: Privacidad del cliente 2016"	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	24 No hubo reclamaciones		ODS 16
Cumplimiento socioeconómico				
GRI 3-3 Gestión de temas materiales	3-3 Gestión de temas materiales	23 y 64		
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.		



## Para encontrarnos y comunicarnos...

El Reporte de Sustentabilidad 2022 se encuentra disponible en nuestro sitio web [www.palermo.com.ar](http://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. Escribinos a [rse@hipodromopalermo.onmicrosoft.com](mailto:rse@hipodromopalermo.onmicrosoft.com) o a través de nuestras redes. Te invitamos a visitarlas y a interactuar con nosotros.

### **COORDINACIÓN GENERAL**

Gerente General del Hipódromo de Palermo.

### **COORDINACIÓN DE CONTENIDOS Y PRODUCCIÓN**

Gerencia de RRHH del Hipódromo de Palermo.

### **CREATIVIDAD Y DISEÑO**

JARDIN Studio - [www.jardinba.com](http://www.jardinba.com)

### **REDACCIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA**

Crowe - [www.crowe.com/ar](http://www.crowe.com/ar)



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







HIPÓDROMO  
DE PALERMO

