

bgaming



Reporte de
Sostenibilidad
2024

Índice

CARTA DE LA PRESIDENCIA	02	DESEMPEÑO SOCIAL	27
		Diversidad, inclusión y gestión del talento	28
		Desarrollo del personal	31
		Bienestar laboral	33
		Relacionamiento con la comunidad	35
QUIÉNES SOMOS	03		
Nuestra organización	04		
Hitos de nuestra historia	06		
Servicios y mercados atendidos	08		
Cadena de valor	10		
Enfoque de generación de valor	11		
		DESEMPEÑO AMBIENTAL	37
		Gestión ambiental en las operaciones	38
GOBIERNO	16	ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI	39
Estructura de gobernanza	17		
Integridad corporativa	20		
Gestión de sostenibilidad	23		

Carta de la Presidencia

GRI 2-22

En B-Gaming, entendemos que el éxito empresarial va mucho más allá de los resultados financieros. Nuestra visión nos impulsa a generar un impacto positivo en las comunidades donde operamos, a integrar principios de sostenibilidad en cada una de nuestras decisiones y a promover una cultura de responsabilidad que inspire a colaboradores, clientes y socios estratégicos.

Nuestro modelo de gobierno corporativo se basa en la claridad, la rendición de cuentas y la equidad, garantizando que cada una de nuestras actividades se desarrolle conforme a los más altos estándares éticos. Paralelamente, en materia de gestión de talento, fomentamos un ambiente inclusivo, donde cada persona se sienta reconocida y respaldada. Promovemos el desarrollo profesional, la diversidad y la igualdad de oportunidades, convencidos de que el bienestar y la motivación de nuestro equipo son esenciales para el crecimiento sostenible de la compañía.

Durante los últimos años, se dieron hitos fundamentales en nuestro camino hacia la sostenibilidad: dimos pasos decisivos para consolidar nuestra identidad y nuestro compromiso con el futuro, definiendo nuestro **propósito corporativo**, que reafirma nuestra razón de ser:

"Brindar servicios y tecnología que contribuyan a mejorar la experiencia de nuestros clientes, transformando proyectos en realidades sustentables".

Nada de esto hubiera sido posible sin el talento, la dedicación y el compromiso de nuestro equipo. En B-Gaming, las personas son el motor de nuestro Propósito.

También, avanzamos en un primer análisis de materialidad, un ejercicio que nos permitirá identificar los temas económicos, ambientales y sociales más relevantes para guiar nuestra gestión de sostenibilidad y alinearla a nuestro negocio.

De cara al futuro, trazamos nuestro Plan de Acción en Sostenibilidad 2025. Este plan es el resultado del trabajo iniciado en 2023, que incluyó el relevamiento y diagnóstico de las iniciativas de sostenibilidad en la empresa.

Con este punto de partida, reforzamos nuestro compromiso con una gestión sostenible, orientada a fortalecer la gobernanza, promover los derechos humanos, optimizar el uso de recursos y generar un impacto positivo en las comunidades donde operamos.

Sabemos que solo podremos alcanzar nuestros desafíos con el esfuerzo y el compromiso compartido con todos nuestros grupos de interés. Continuaremos generando valor a largo plazo para todos ellos con responsabilidad, transparencia e innovación.

Gracias por acompañarnos en este camino.

Antonio E. Tabanelli
Presidente del Directorio y Gerente General

⁰¹ Quiénes somos



Nuestra organización

GRI 2-1, 2-23

B-Gaming S.A. es una empresa argentina, integrante de un conjunto de compañías independientes que comparten Directorio, especializada en la sistematización de apuestas de loterías estatales, que incorpora la captación, comunicación, validación y procesamiento de la información online en tiempo real.

Somos pioneros en el mercado; tuvimos a cargo la primera sistematización realizada en el país, alcanzando, así, un mayor volumen de procesamiento.

Nuestra sede administrativa se encuentra en Caseros 3039, Ciudad de Buenos Aires. Desde ahí operamos en las principales provincias argentinas, brindando servicios llave en mano y asesoramiento integral a los institutos oficiales de loterías provinciales; complementariamente, realizamos el desarrollo de sistemas de gestión administrativa.

Con servicios que alcanzan a más del 50 % de los puntos de venta de las agencias de lotería del país, procesamos electrónicamente las apuestas generadas por instituciones estatales. Nuestra infraestructura nos permite gestionar más de 500 millones de transacciones mensuales mediante una red online en tiempo real, respaldada por un teleproceso propio.

+90 años
de trayectoria

+6.000 millones
de transacciones anuales

6 provincias
alcanzadas

1^{ra} sistematización
de apuestas del país

Locaciones



Buenos Aires | Córdoba | Entre Ríos
Formosa | Misiones | Santa Fe

Principios y valores institucionales

NUESTRO PROPÓSITO

“Brindar servicios y tecnología que contribuyan a mejorar la experiencia de nuestros clientes, transformando proyectos en realidades sostenibles”.

Para alcanzar nuestros objetivos, nos apoyamos en un conjunto de **competencias claves**, que conforman el núcleo de nuestra propuesta estratégica:

- **Flexibilidad gerencial:** para adaptarnos a los nuevos desafíos y contextos, respetando siempre nuestros valores.
- **Compromiso de seguridad:** garantizando la confidencialidad e inviolabilidad en la aplicación de soluciones integrales para los distintos sectores donde desarrollamos nuestros negocios.
- **Desarrollo de talento:** capital humano capacitado en las diversas disciplinas empresariales.
- **Innovación y creatividad:** soluciones a medida de las necesidades del cliente.
- **Solidez empresarial:** la clave de nuestra consolidación en el mercado local y latinoamericano, basada en el crecimiento continuo.
- **Enfoque estratégico en sostenibilidad:** orienta cada decisión y asegura la integración de los principios éticos y socioambientales en todos los niveles operativos.

NUESTROS VALORES INSTITUCIONALES

Los valores fundamentales que rigen nuestras actividades son:

- Respeto
- Vocación de servicio
- Profesionalidad
- Trabajo en equipo
- Ética e integridad
- Compromiso
- Desarrollo sostenible

En 2024, completamos un proceso estratégico para definir nuestro **propósito empresarial**, alineando la identidad corporativa con el impacto sostenible y de largo plazo. El proceso incluyó:

- **Inmersión y análisis:** entrevistas con grupos de interés internos y clientes, diagnóstico de identidad y trayectoria, y definición de pilares de marca.
- **Desarrollo del propósito:** workshop estratégico para articular su esencia, exploración de alternativas y definición del propósito central.
- **Implementación y alineación:** creación del brandbook, diseño de assets de marca y marco de gobernanza para asegurar coherencia en todas las áreas.
- **Integración cultural y operativa:** acciones de comunicación interna y externa, alineación comercial con sostenibilidad y aplicación de la innovación en mercados desafiantes.

Este proceso consolidó la identidad de B-Gaming como “el socio estratégico en innovación tecnológica” y sienta las bases para fortalecer nuestra presencia en el sector, generando impacto positivo en las comunidades donde operamos.



Hitos de nuestra historia

Año tras año, supimos hacer mucho más que crecer. Nos adelantamos a cada momento, convirtiéndonos en ejemplo de vanguardia tecnológica, alineados a las últimas tendencias de cada rubro en el que participamos.

1984

La fusión que cambia el juego

Como resultado de la fusión entre Boldt Impresores y Lamson Paragon, nace la marca Boldt S.A.

En cooperación con Esselte Security Systems, introduce equipos para procesar documentación de juegos organizados por el Estado argentino y como soporte gráfico para juegos de quiniela, prode, lotería, hípica, entre otros.

1991

Primer centro de cómputos propio

Ubicado en la provincia de Santa Fe, para el procesamiento sistemático de apuestas de la Lotería Provincial.

1993

Llega la automatización online

Con la automatización total de los juegos de azar, por medio de sistemas online, la empresa se establece como el principal desarrollador de tecnología aplicada a la captación, la transmisión y el procesamiento de grandes volúmenes de datos en tiempo real.

Se automatiza la captura de datos en línea, con comunicación online con terminales remotas. Se lanza el primer sistema de procesamiento de apuestas online del país.

Se inaugura el primer centro de procesamiento de información online 24/7 con alcance nacional.

2006

La compañía se divide en tres empresas independientes

Boldt Impresores S.A., orientada a la producción de impresos de seguridad; Boldt Gaming S.A. (hoy denominada B-Gaming S.A.), dedicada a la captura, el transporte y el procesamiento de información; y Boldt S.A., focalizada en el desarrollo de la industria del entretenimiento y otros negocios.

2010-2025

Innovación, transparencia y expansión sostenible

Hemos renovado todos los contratos con nuestros clientes en licitaciones públicas y transparentes, reafirmando nuestro compromiso con la integridad, la sostenibilidad y la mejora continua.

En cada proceso, ofrecemos superar los servicios existentes, integrando soluciones tecnológicas que impulsan la eficiencia, la trazabilidad y la experiencia del juego responsable.

Dentro de las principales innovaciones e hitos de los últimos años, se destacan:

- **Implementación del sistema de Business Intelligence**, con tableros digitales que integran indicadores comerciales y de mercado para todas las loterías, fortaleciendo la toma de decisiones, basada en datos y la gestión transparente del negocio.
- **Agencia Modelo**, un nuevo concepto de retail, que transforma los puntos de venta en espacios de entretenimiento integral. Este formato combina la comercialización de juegos oficiales con experiencias recreativas —como café, bebidas y juegos interactivos— en un entorno moderno, joven y sustentable.
- **Ampliación de la oferta de juegos**, incorporando nuevos juegos y sorteos como La Previa, La Primera, Quinielas Instantáneas (Express, Ya, Bailarina), Quinielas Poceadas y Billetes de Lotería, que diversifican las opciones para quienes juegan y fortalecen el mercado regional.
- **Despliegue de Video Loterías (VLT)** en las provincias de Formosa y Entre Ríos.
- **Desarrollo de nuevos canales de venta**, que incluyen terminales de autoservicio y el canal web, los cuales amplían el acceso, reducen el impacto ambiental de la operación física y promueven una experiencia digital inclusiva y sostenible.
- **Desarrollo del sistema de e-ticket (paperless)**, que permite realizar apuestas sin impresión de comprobantes físicos, optimizando los recursos y reduciendo, significativamente, el consumo de papel en toda la red de agencias.
- **Incorporación de apuestas hípcas en agencias**, acercando esta modalidad tradicional a nuevos públicos, y potenciando la integración de distintos productos dentro de un mismo espacio de entretenimiento.
- **Acceso simplificado a plataformas de juego online**, que permite realizar apuestas directamente, sin necesidad de descargar aplicaciones. Esta innovación busca incluir a personas con menor familiaridad tecnológica, garantizando una experiencia accesible, segura y transparente para todas las personas usuarias.
- **Incorporación de QR** como método de cobro de apuestas en agencias.
- **Desarrollo de las aplicaciones del agenciero y del apostador**, implementadas durante el período de pandemia, para brindar herramientas digitales que permitieran a las loterías mantener la operación y continuidad comercial durante el aislamiento, fortaleciendo (al mismo tiempo) la digitalización y resiliencia del sector.



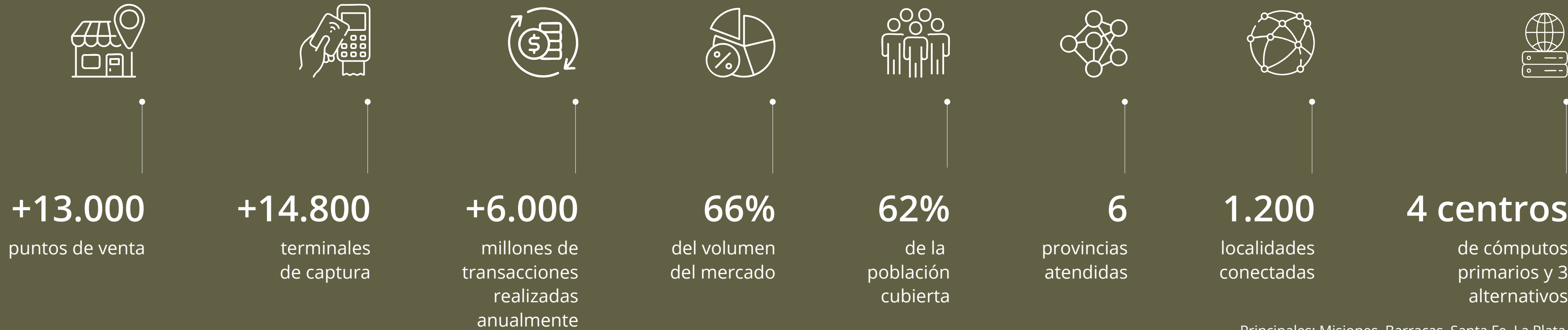
Servicios y mercados atendidos

GRI 2-6

Trabajamos para ofrecer productos y servicios de excelencia y soluciones tecnológicas de avanzada, con foco en la seguridad, la transparencia y la eficiencia.

Brindamos soluciones tecnológicas para la sistematización de apuestas y loterías estatales, con presencia en todo el país (Santa Fe, Buenos Aires, Misiones, Entre Ríos, Córdoba y Formosa), operando en una amplia red de puntos de venta.

+50% de los puntos de venta en el mercado de loterías estatales



Principales: Misiones, Barracas, Santa Fe, La Plata.
Alternativos: Reconquista y Santa Fe.

Mapa de distribución de los puntos de venta en 2024



Buenos Aires

4.194

Córdoba

2.730

Entre Ríos

1.017

Formosa

610

Misiones

1.949

Santa Fe

2.241

La cartera de clientes incluye instituciones oficiales de lotería provinciales, a quienes proveemos tecnología, logística, capacitación y soporte.

Algunos de nuestros servicios son:

- Sistematización de la información: captura, comunicación, procesamiento e infraestructura tecnológica avanzada.
- Infraestructura tecnológica avanzada: centro de cómputos, centro de comunicaciones, antenas VSAT y equipamiento, software seguro.
- Diseño y desarrollo de nuevos productos: software factory y quality assurance, juegos desarrollados y sistematizados (quinielas, juegos nacionales y otros).
- Herramientas para organismos de lotería: sistema central de liquidación, de auditoría, de cuenta de apostadores, geomarketing, abastecimiento de insumos y equipos.
- Recursos para la red de agentes: capacitaciones, sistema de captura tradicional (en punto de venta) y de captura móvil, terminales de autoservicio y mesa de ayuda.
- Tableros Power BI que muestran los indicadores clave y la evolución del negocio, con posibilidad de filtrar por región, localidad o punto de venta, hasta el detalle de cada transacción. Una herramienta visual e interactiva para tomar decisiones ágiles y basadas en datos.

Seguimos manteniendo vigentes los contratos con las provincias de Buenos Aires, Córdoba, Entre Ríos, Formosa, Santa Fe y Misiones, tal como se vienen renovando de manera consistente.

La continuidad de estos contratos nos brinda sustentabilidad a largo plazo y refleja el alto nivel de calidad del servicio, respaldado por inversiones en equipamiento y por el desarrollo de nuestros recursos humanos, cuyo know-how tiene un impacto directo en clientes.

Este servicio es reconocido implícitamente por ellos y revalidado en cada nueva adjudicación obtenida en los procesos licitatorios.



Cadena de valor

Tema material: Cadena de valor | GRI 3-3, 204-1

La gestión de la cadena de suministro es un componente clave de nuestro modelo de negocio y de nuestro compromiso con la sostenibilidad.

El procedimiento de contratación de proveedores incluye el envío de nuestro Código de Ética y la solicitud de aceptación formal mediante una carta de adhesión.

826 proveedores vigentes

+\$19.000 millones fue el volumen total de contratación

6 provincias alcanzadas

100 % de proveedores nuevos firmaron la adhesión al Código de Ética

En 2024 se dieron de alta 117 nuevos proveedores, quienes firmaron el Código, ya que constituye un requisito indispensable para poder brindarnos servicio. Desde que se estableció esta normativa, ningún proveedor ha sido dado de alta sin haberlo firmado.

La adhesión al Código constituye una instancia de evaluación con criterios sociales y éticos, que incluye:

- Prohibición expresa de prácticas corruptas o sobornos.
- Compromiso con el respeto a los derechos laborales, la equidad de género, la no discriminación y la prohibición del trabajo infantil o forzoso.
- Cumplimiento de la legislación laboral, fiscal y ambiental vigente.
- Declaración de conflicto de intereses y canal formal de denuncias.
- Aceptación del cumplimiento de estándares éticos y de transparencia en procesos licitatorios.

Además, utilizamos herramientas como SICOP y Nosis. Contar con estas herramientas mejora la transparencia, eficiencia y competitividad en los procesos de contratación, al tiempo que reduce el riesgo de fraude y garantiza el cumplimiento normativo. También facilitan la evaluación crediticia, la investigación comercial y la segmentación de mercado, promoviendo prácticas comerciales justas y éticas.

Desde una perspectiva ambiental, el Código también incorpora expectativas vinculadas al uso racional de los recursos y al respeto por el entorno, alineadas con los principios generales de responsabilidad ambiental.

Contratación de proveedores locales

En 2024, trabajamos con 826 proveedores, con operaciones por más de 19 mil millones de pesos. Esta dinámica generó un impacto económico indirecto en diversas provincias del país, con un enfoque en fortalecer el desarrollo económico de la región.

Provincia	Facturación 2024 (en \$)	% sobre el total contratado
Sede Central (Ciudad de Buenos Aires)	13.533.680.674	71
Córdoba	1.041.549.915	5
Entre Ríos	1.257.190.625	7
Formosa	246.908.854	1
La Plata	1.214.755.022	6
Misiones	243.382.390	1
Santa Fe	1.627.343.746	8
Total	19.164.811.226	100 %

Diagnóstico ASG de la cadena de suministro

Desarrollamos un diagnóstico para implementar entre las empresas de la cadena de valor, en relación con diversos aspectos ASG (sociales, ambientales y de gobernanza). Esta primera implementación alcanzó a nuestros proveedores estratégicos. Los resultados de este análisis nos permitieron establecer una línea de base en materia de sostenibilidad, constituyendo un insumo clave para futuras acciones de debida diligencia destinadas a fortalecer nuestra cadena de suministro.

Enfoque de generación de valor

Tema material: Calidad y Seguridad del cliente, Ciberseguridad | GRI 3-3, 418-1

Estamos comprometidos con mantener la excelencia en todos nuestros servicios y la sostenibilidad de nuestros negocios. Para lograr estos objetivos, desarrollamos una estructura de políticas, procesos y certificaciones, que garantiza la calidad de nuestros servicios, la atención al cliente, la seguridad de la información y la continuidad de las operaciones.

Certificaciones

Nuestras certificaciones reflejan nuestro compromiso con la excelencia operativa, la seguridad y la mejora continua.

Contamos con:

- **ISO 9001:2015 (Calidad)**

Nuestro compromiso con la calidad y la atención al cliente está respaldado por la Certificación ISO 9001, que avala la excelencia en nuestros procesos de gestión de calidad.

Resultados de la última auditoría: El ente certificador TUV Rheinland aprobó la auditoría de seguimiento, y no se registraron observaciones al sistema de gestión de calidad.

- **WLA-SCS:2016 (Estándar de la Asociación Mundial de Loterías)**

La Certificación WLA (World Lottery Association), otorgada por la Asociación Mundial de Loterías, reconoce a las organizaciones que cumplen con los más altos estándares de seguridad y responsabilidad social en la operación de loterías y juegos de azar.

Basada en criterios rigurosos, esta certificación garantiza la integridad y el profesionalismo en las operaciones. Además, constituye una herramienta valiosa para asegurar calidad, seguridad y responsabilidad, beneficiando a las organizaciones, a sus clientes y a la comunidad en general.

Resultados de la última auditoría: El ente certificador GLI Labs International aprobó la auditoría de inspección de los controles WLA - SCS 2020 Nivel 2 implementados, y no se registraron observaciones.

- **ISO/IEC 27001:2022 (Seguridad de la Información)**

Esta certificación nos permite gestionar, proteger y mejorar continuamente la seguridad de la información, asegurando confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos.

- **Resultados de la última auditoría:** El ente certificador TUV Rheinland aprobó la auditoría de Recertificación con upgrade al nuevo estándar 2022, y no se registraron observaciones al sistema de gestión de seguridad de la información.

- **ISO 22301: 2019 (Continuidad del Negocio)**

Esta certificación asegura que la organización está preparada para prevenir, responder y recuperarse de incidentes que interrumpen sus operaciones críticas, ya sea por desastres naturales, fallos tecnológicos, ataques cibernéticos, pandemias, crisis sociales, etc.

Resultados de la última auditoría: El ente certificador TUV Rheinland aprobó la auditoría de seguimiento, y no se registraron observaciones al sistema de gestión de continuidad del negocio.

Gestión de la calidad de servicio

Contamos con las siguientes políticas internas:

- Política de Gestión Integral de B-Gaming
- Política de Atención al Cliente y Servicios de Atención al Cliente de B-Gaming

Política de Gestión Integral

Nuestra Política de Gestión Integral establece los principios de calidad que guían el desarrollo de nuestras operaciones, nuestros servicios y nuestras relaciones con las partes interesadas.

Entre sus pilares, se destacan:

- La mejora continua de procesos internos y del servicio al cliente.
- El cumplimiento del Acuerdo de Nivel de Servicio (SLA) y de los requerimientos legales, contractuales y regulatorios.
- La garantía de continuidad del negocio y la protección de los recursos humanos y tecnológicos.
- La formación continua del personal, con foco en seguridad de la información.
- La promoción del liderazgo, la comunicación interna efectiva y el desarrollo de equipos de alto rendimiento.
- El involucramiento de proveedores en la mejora del servicio.
- La implementación de prácticas responsables, que contribuyan al desarrollo sostenible.
- El compromiso con el juego responsable, conforme a las buenas prácticas del sector.

Evaluación de satisfacción de la atención al cliente

El estudio se realiza tres veces al año; busca conocer la percepción cualitativa y cuantitativa de nuestra red de ventas, analizando nuestra experiencia con los servicios prestados desde distintas áreas. Está dirigido a agencias y subagencias de Lotería de Buenos Aires, Entre Ríos, Santa Fe, Formosa y Córdoba.

La recolección de datos se realiza mediante entrevistas telefónicas en Santa Fe y Buenos Aires, efectuadas desde las MDA con operadores que no atienden reclamos de la provincia encuestada, y encuestas presenciales en Córdoba, llevadas a cabo en puntos de venta por personal de la RAC (Red de Asistencia Comercial), utilizando un cuestionario de 11 preguntas.

La muestra considerada representa alrededor del 7 % del total de la red de ventas en cada cuatrimestre, priorizando al 20 % anual de las agencias que más recaudan, y dividiendo ese porcentaje en tres segmentos iguales por cuatrimestre.

Agencias y subagencias encuestadas en 2024

Provincia	Cantidad
Entre Ríos	226
Santa Fe	444
Córdoba	532
Buenos Aires	902
Formosa	81
Total de agencias y subagencias encuestadas	2.185

Índice de satisfacción por provincia y por tipo de servicio de atención al cliente evaluados en 2024

Provincia	Mesa de Ayuda	Servicio Técnico	Comuni-caciones	Insumos	Terminal de Juego	Satisfacción General
Entre Ríos	9,13	9,13	7,96	9,29	8,76	8,97
Santa Fe	9,31	9,53	7,73	9,22	8,75	8,73
Córdoba	8,48	8,94	7,91	8,82	8,58	8,27
Buenos Aires	8,92	9,18	8,27	8,58	8,54	8,48
Formosa	9,44	9,20	7,48	9,04	8,68	8,60
Promedio	9,06	9,20	7,87	8,99	8,66	8,61

Rango de evaluación de 1 a 10.



Juego responsable

Desde B-Gaming no operamos de manera directa productos de juego. Por este motivo, desde lo regulatorio, no debemos implementar programas de juego responsable. A pesar de ello, contamos con estándares y políticas vinculadas al tema.

Principales acciones implementadas:

- Capacitaciones periódicas para todo el personal en temas de prevención del juego patológico y del uso responsable de las aplicaciones de juego.
- Conformamos una Unión Transitoria de Empresas que opera el juego on line en la Ciudad de Buenos Aires, que ha alcanzado el Estándar máximo posible en juego responsable en dicha jurisdicción (Nivel 3 de Juego Responsable – LOTBA).

Para lograrlo, debimos evidenciar el cumplimiento de las mejores prácticas a nivel regulatorio en materia de Juego Responsable, así como el proceso de mejora continua en su ejecución.



Seguridad de la información y protección de datos personales

La naturaleza de nuestros negocios hace que mantener un alto nivel de seguridad y confidencialidad respecto de las informaciones propias y ajenas (recibidas o no bajo compromiso de confidencialidad) sea un atributo esencial de nuestras prácticas y procedimientos.

Contamos con las siguientes políticas y procesos internos:

- Política de Divulgación Responsable (Corporativa)
- Política de Privacidad y Protección de Datos Personales (Corporativa)
- Términos y Condiciones para Plataformas Digitales (Corporativa)
- Procesos de Ciberseguridad (Corporativo)

Política de Divulgación Responsable

La Política de Divulgación Responsable establece un protocolo claro para que cualquier tercero (interno o externo), que detecte una posible vulnerabilidad en nuestros sistemas, pueda reportarla de forma segura y ética:

- Detalla cómo notificar hallazgos de seguridad al equipo especializado (CSIRT).
- Establece buenas prácticas para proteger la confidencialidad, la integridad y la disponibilidad de la información.
- Define conductas aceptables y no aceptables, evitando afectaciones al servicio o a terceros.
- Excluye, expresamente, cualquier tipo de recompensa económica por la identificación de vulnerabilidades.

Política de Privacidad y Protección de Datos Personales

Resguardamos la información confidencial y protegemos los datos personales de colaboradores, clientes y proveedores, mediante la Política de Privacidad y Protección de Datos Personales, en cumplimiento con:

- La Ley 25.326 de Protección de los Datos Personales.
- La Política de Protección de Datos Personales de la Dirección Nacional del Registro Nacional de las Personas.
- La Ley 17.671 de Identificación, Registro y Clasificación del Potencial Humano Nacional.

Nuestra política también está alineada y en cumplimiento con la normativa RENAPER, en donde se incorpora el convenio de confidencialidad; establece el procedimiento de recolección, verificación, administración y destrucción de datos personales, inscripciones en el registro del archivo o base de datos, aplicación de la disposición 11/06 de seguridad de los datos personales, prestaciones de servicios de tratamiento de datos por cuenta de terceros, y los derechos de los titulares de los datos y procedimientos para responder a su ejercicio.

Términos y condiciones para plataformas digitales

Ponemos a disposición de nuestras personas usuarias de la web corporativa los “Términos y Condiciones”, que son el conjunto de reglas y normas bajo las cuales nos comprometemos a interactuar con ellos, en relación con la protección de datos personales:

www.b-gaming.com.ar/

Asimismo, mediante nuestro Código de Ética y Conducta Empresarial, garantizamos la confidencialidad de los datos de clientes y proveedores, usándolos solo para fines específicos y conforme a la legislación vigente.

Cada colaborador/a es responsable de proteger la información confidencial de B-Gaming S.A., incluso después de finalizar la relación laboral.



Procesos de ciberseguridad

Mantenemos una sólida gobernanza en ciberseguridad, alineada con los objetivos del negocio y el cumplimiento normativo, minimizando riesgos y protegiendo la información.

Para responder a este compromiso, implementamos las siguientes prácticas:

- **Gestión estratégica:** Integramos la seguridad con los objetivos del negocio, el cumplimiento de normativas y la evaluación continua de riesgos.
- **Liderazgo y respuesta:** Contamos con un CISO (Chief Information Security Officer), un Comité de Seguridad, equipos especializados (SOC, Blue/Red Teams) y protocolos para la gestión de incidentes.
- **Monitoreo y protección:** Implementamos un monitoreo en tiempo real, análisis de amenazas (SIEM) y planes de continuidad de negocio.
- **Mejora continua:** Realizamos auditorías y actualizaciones periódicas, las cuales fortalecen nuestra resiliencia ante ciberataques.

Nos basamos en marcos de referencia internacionales (como NIST y COBIT), asegurando la reducción de riesgos, una mejor toma de decisiones y la protección de la reputación organizacional.



Webinar de la Comisión de Tecnología de CIBELAE

“Ciberseguridad e innovación en el juego: cuando lo importante se vuelve imprescindible”

Nuestro equipo comercial participó de este espacio, que reunió a referentes técnicos de toda Iberoamérica para abordar los desafíos emergentes en ciberseguridad, gestión de datos y transformación digital en el sector.

Estas políticas y estos compromisos fortalecen nuestro ecosistema de seguridad, promueven una cultura de responsabilidad digital y garantizan la transparencia ante incidentes que pudieran afectar a clientes, usuarios/as o colaboradores.

02

Gobierno

ODS 5, 8, 10, 16



Estructura de gobernanza

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-28

Contamos con una estructura de gobernanza diseñada para garantizar independencia, diversidad de perspectivas y supervisión rigurosa de riesgos éticos, financieros y ambientales.

El órgano de administración está representado por el Directorio, responsable de definir la estrategia general, supervisar el desempeño y asegurar el cumplimiento normativo y ético. El presidente del Directorio lidera tanto la definición de las políticas estratégicas como su implementación operativa, asegurando la alineación entre la supervisión y la gestión ejecutiva.

DIRECTORIO

El Directorio está compuesto por:

- 8 miembros titulares
- 4 miembros suplentes
- 25 % de directores independientes

La Asamblea de Accionistas es responsable de designar los miembros del Directorio, conforme a la normativa legal vigente.

Para definir las designaciones –tanto de integrantes del equipo de Dirección como de Gerencias de primera línea– se consideran los criterios de idoneidad profesional, experiencia sectorial, integridad y visión estratégica de la persona candidata.

Asimismo, en todos los casos, se considera mantener las premisas de no discriminación, igualdad de oportunidades y diversidad de género.

Si bien actualmente no existe un comité formal de nominaciones, el mecanismo vigente ha demostrado ser eficaz, y se mantiene abierta la posibilidad de crearlo en el futuro si se considera conveniente.



ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

El equipo de trabajo está organizado en las siguientes áreas claves:

Presidencia del Directorio y Gerencia General:
Antonio E. Tabanelli

Gerencia de Operaciones

- Centro de Cómputos Santa Fe
- Centro de Cómputos Barracas-Tesla
- Centro de Cómputos Córdoba
- Centro de Cómputos La Plata
- Soporte de Operaciones

Gerencia Comercial

- Ejecutivos Comerciales
- Mesa de Ayuda
- Marketing / Red de Asistencia Comercial

Gerencia de Producto

- Project Manager
- Analista Funcional
- Product Owners

Gerencia de Servicio Técnico

- Servicio Técnico de Campo
- Laboratorio
- Logística
- Intendencia

Gerencia de Telecomunicaciones

- Gerencia de Operaciones / Network Operation Center
- Tecnología
- Ingeniería / Instalaciones

Áreas transversales
Compras, RR. HH., Legales, Administración y Finanzas

ÁREA DE TRANSFORMACIÓN

Enmarcado en el Proyecto Metamorfosis (2022/2023), redefinimos los procesos de gestión de demanda, operación y desarrollo de software a nivel corporativo. A partir de los aprendizajes obtenidos y en respuesta a un contexto social en constante evolución, decidimos crear un Área de Transformación, con el objetivo de ampliar estos ajustes a toda la organización de manera integral y alineada sobre los pilares de procesos, personas y tecnología.

Esta nueva área tiene un alcance transversal, impactando en todos los procesos organizacionales y colaborando estrechamente con líderes de negocio y servicios, para modernizar nuestras prácticas de gestión. Asimismo, trabaja en conjunto con los equipos de Recursos Humanos en iniciativas de transformación cultural.

Para potenciar su impacto, el área absorbió al equipo de RPA (automatización robótica de procesos) y cuenta con colaboradores asignados de manera parcial o transitoria, según las necesidades de cada proceso en revisión.

Principales desafíos:

- Optimizar el modelo de gobernanza corporativa, estableciendo roles y responsabilidades claras en la interacción entre unidades de negocio y estructuras corporativas.
- Impulsar la evolución tecnológica, promoviendo la agilidad y la innovación en toda la empresa.

- Acompañar a líderes en un proceso de Transformación Empresarial Integral (TEI), una metodología que integra (de manera armónica) los cinco pilares fundamentales del cambio sostenible: Estrategia, Gestión, Organización, Tecnología y Cultura.

Con esta visión integral e integradora, potenciamos la capacidad de las personas y de la organización para evolucionar de forma coherente, consistente y con impacto duradero.

Comités internos

El Directorio de la Compañía se apoya en los siguientes comités especializados, que analizan temas críticos y elevan recomendaciones para la toma de decisiones:

Secretaría Corporativa

Representada por la Gerencia de Legales, apoya administrativamente al Directorio y gestiona convocatorias, distribuye información y documenta las decisiones.

Comité de Auditoría

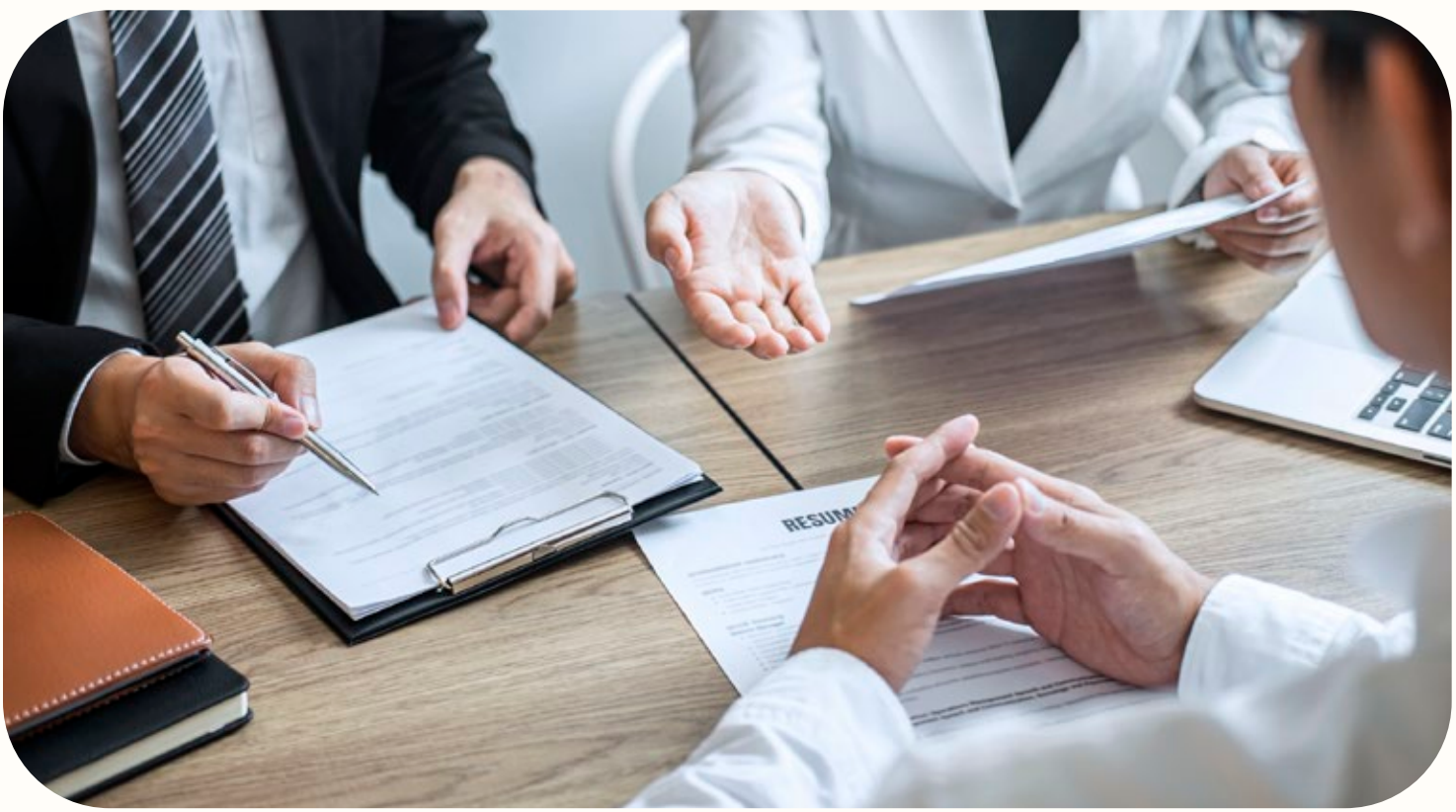
Se compone de un mínimo de tres miembros, en su mayoría independientes, y es responsable de asesorar en asuntos de control interno y riesgos. Su principal objetivo es evaluar los sistemas de control interno, revisar las operaciones con las partes vinculadas y emitir recomendaciones.

Comité de Seguridad

Está conformado por el CISO y el director de Tecnología, quienes mantienen reuniones de avance trimestrales. En dichos encuentros, el CISO presenta el estado de situación y las acciones recomendadas directamente a la Dirección. Su principal objetivo es evaluar los sistemas de seguridad de la compañía, revisando el grado de cumplimiento y madurez en materia de seguridad operativa, controles internos, y gestión de riesgos operativos y de procesos. En caso de ser necesario, el Comité emite recomendaciones específicas a las áreas correspondientes, para fortalecer las prácticas y mitigar riesgos.

Comité de Sostenibilidad

Gracias a la colaboración de representantes de diversas áreas, establecimos un Comité interno para gestionar e integrar los principios económicos, sociales y ambientales de la organización.



Relación con asociaciones empresariales

Desde la Gerencia Comercial, acompañamos a las siguientes organizaciones, ya sea como miembros o a través de contribuciones económicas, para impulsar el logro de los objetivos que cada una promueve:

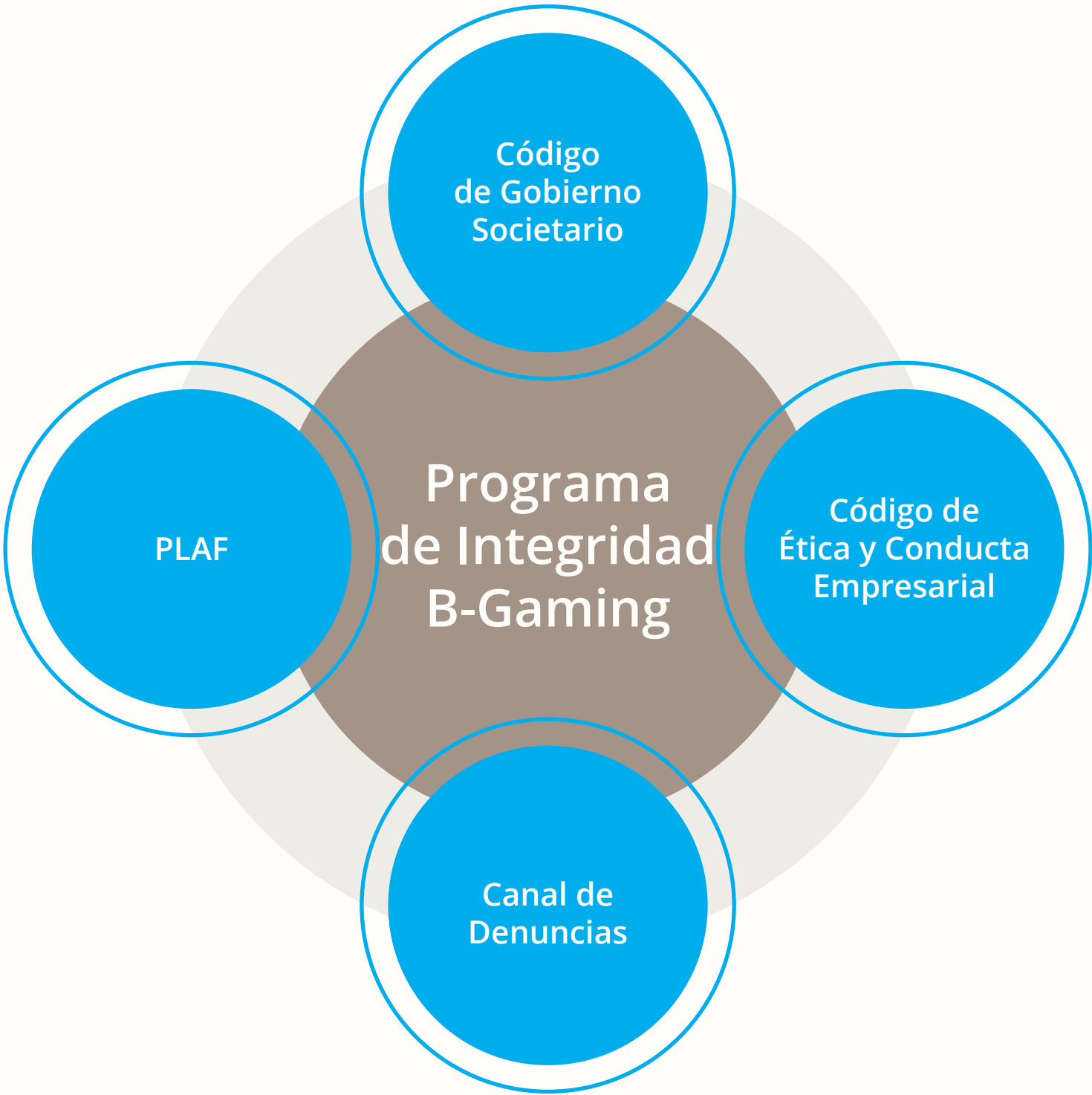


Organización	Tipo de participación
Asociación de Loterías Estatales de Argentina	Membresía
Corporación Iberoamericana de Loterías y Apuestas de Estado	Membresía
Wold Lotery Association	Membresía
Federación Argentina de Cámaras y Asociación de Lotería, Quiniela y afines	Contribución económica
Cámara de Agentes Oficiales de Lotería y Afines Bonaerense	Contribución económica
Cámara de Loteros y Agencieros de la Provincia de Córdoba	Contribución económica
Asociación de Agentes Oficiales del IAFAS de Entre Ríos	Contribución económica
Cámara de Agentes Oficiales del Instituto Provincial de Loterías y Casinos Misiones	Membresía
Cámara de Agencieros de Santa Fe	Membresía



Integridad corporativa

Tema material: Prácticas de anticorrupción | GRI 2-23, 2-24, 3-3, 205-3



CÓDIGO DE GOBIERNO SOCIETARIO

La herramienta principal de gestión de la gobernanza corporativa es nuestro Código de Gobierno Societario. Este compendio de normas y directrices nos permite medir el progreso en diferentes aspectos, así como determinar en cuáles hemos mejorado y sobre cuáles debemos seguir trabajando.

Su propósito principal es garantizar que la empresa sea gestionada de manera ética y eficiente, en beneficio de todos los grupos de interés, incluyendo accionistas, colaboradores, clientes, proveedores y la comunidad en general.

Sus funciones claves son:

- Promover la transparencia
- Mejorar la rendición de cuentas
- Fomentar la ética y la integridad
- Asegurar la sostenibilidad
- Proteger los intereses de accionistas
- Optimizar la eficiencia operativa
- Facilitar el acceso a capital
- Reducir riesgos

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL

Nuestro Programa de Integridad, alineado con la Ley 27.401 y estándares internacionales de compliance, se sustenta en el Código de Conducta y Ética Empresarial.

El equipo de Integridad, que forma parte de la Gerencia de Asuntos Legales, supervisa su cumplimiento.

El Código se distribuye de manera digital a todas las personas que conforman nuestra organización y se encuentra disponible en [nuestra web corporativa](#).

El Código de Ética y Conducta Empresarial establece los principios fundamentales que guían nuestras acciones y decisiones, asegurando integridad, transparencia y responsabilidad en todas nuestras operaciones.

Objetivos principales

- Prevención del lavado de dinero y la financiación del terrorismo (PLAFT).
- Cumplimiento normativo.
- Protección de datos y confidencialidad.
- Ética en las relaciones comerciales.
- Responsabilidad ambiental.

Compromisos y prácticas

- Mantenemos estrictas normas éticas en nuestras relaciones con el sector público, prohibiendo cualquier forma de corrupción o tráfico de influencias.
- Fomentamos el uso adecuado y eficiente de los recursos de la empresa, asegurando su conservación y prolongando su vida útil.
- Evitamos influencias indebidas mediante regalos, permitiendo solo aquellos que sean ocasionales y que no interfieran con las responsabilidades laborales.

El Directorio supervisa y mejora, continuamente, nuestro Programa de Integridad, implementando actividades de prevención, detección, respuesta y monitoreo, para asegurar operaciones éticas y legales.

Todo el equipo de colaboradores y proveedores deben firmar este Código, indicando su acuerdo y su compromiso con nuestros valores y objetivos.

POLÍTICAS DE ANTICORRUPCIÓN Y PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN

Todo el personal, tanto interno como externo, que interviene en los procesos de contratación, debe actuar con objetividad, transparencia y criterios técnicos, garantizando la mejor relación precio-calidad, evitando cualquier conflicto de interés o beneficio personal.

Las relaciones con clientes, proveedores y demás actores se rigen por los valores éticos y de integridad de la compañía.

RELACIONES CON EL SECTOR PÚBLICO Y EL GOBIERNO

Mantenemos una política de integridad, transparencia y buena fe en todas las interacciones con organismos y funcionarios públicos, en los ámbitos nacional, provincial y municipal.

Aseguramos altos estándares éticos en los procesos licitatorios, las contrataciones y la ejecución de contratos administrativos, evitando cualquier práctica que pueda implicar corrupción o conflicto de interés.

Está estrictamente prohibido ofrecer, consentir o realizar pagos, beneficios u obsequios con el fin de obtener ventajas indebidas. Asimismo, el personal debe abstenerse de toda conducta que pudiera configurar delitos como cohecho, tráfico de influencias o

enriquecimiento ilícito, conforme al Código Penal argentino.

En B-Gaming, promovemos una cultura de denuncia responsable, garantizando anonimato y confidencialidad a quienes informen posibles irregularidades a través de los canales internos establecidos.



CANAL DE DENUNCIAS

Nuestro canal de denuncias, gestionado por el Departamento de Compliance, se encarga de la recepción, el análisis y el seguimiento de los reportes sobre posibles incumplimientos del Código de Ética y Conducta Empresarial, o de la normativa vigente.

Tanto colaboradores internos como externos pueden reportar de buena fe cualquier conducta irregular a través de los canales habilitados (correo electrónico, correo postal o entrevista personal), con la garantía de confidencialidad y protección contra represalias.

La empresa mantiene una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de represalia y aplica medidas disciplinarias proporcionales a la gravedad de las infracciones, que pueden incluir sanciones laborales o denuncias penales, según corresponda.

PROCEDIMIENTO PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO (PLAFT)

Si bien no estamos obligados a informar a la UIF sobre los procedimientos de prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo (PLAFT), en nuestro Código de Conducta se establece, claramente, nuestra posición de tolerancia cero, comprometiéndonos a solo realizar negocios con clientes, proveedores y socios comerciales confiables y legítimos.

Nuestros colaboradores y nuestras colaboradoras deben evitar cualquier actividad relacionada con el tratamiento de fondos provenientes de actividades ilegales.

Antes de establecer relaciones de negocios, deben verificar la legitimidad de los socios comerciales y proveedores. Además, deben estar atentos a comportamientos sospechosos y reportar cualquier sospecha de lavado de activos a la Dirección de la empresa.

Jornadas Internacionales de CIBELAE

“Juego oficial: prevención de lavado de activos e innovación”

Participamos de jornadas de actualización que abordaron temas claves en materia regulatoria y de integridad.

Representantes de B-Gaming compartieron buenas prácticas y fortalecieron vínculos con organismos reguladores y actores estratégicos de la región.



Gestión de sostenibilidad

GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-29, 3-1, 3-2

En un mundo en constante cambio y desafíos crecientes, creemos firmemente que las empresas en la creación de un futuro más sostenible y equitativo para todos. Por ello, nos comprometemos con la Agenda 2030, alineando nuestras operaciones con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Entendemos que al alinearlos con los ODS no solo es una responsabilidad ética, sino también una oportunidad estratégica para nuestro negocio.

Iniciamos un primer análisis de la alineación de nuestras prácticas y nuestros objetivos de gestión con los ODS. Esperamos profundizar este trabajo e identificar contribuciones en próximos reportes.

Además, realizamos un mapeo de la relación entre las divulgaciones GRI y los ODS, según la herramienta oficial de GRI.

Participación de grupos de interés

En el marco de nuestra política de rendición de cuentas y transparencia, definimos nuestros principales grupos de interés y habilitamos una amplia variedad de medios de comunicación para interactuar con ellos.



CANALES DE COMUNICACIÓN Y ESPACIOS DE DIÁLOGO

Colaboradores Directorio: • Reuniones de Directorio con equipos gerenciales y asesores • Informes provistos por áreas clave de la Institución • Informe de RSE Colaboradores: • Capacitación, reuniones de equipo • Cartelería interna • Correo electrónico corporativo • Telefonía corporativa • Intranet (ECO - espacio colaborativo) • Sitio web • Encuesta Lara • Programa de referentes de Comunicación Interna	Clientes • Servicio de telefonía gratuita (servicio de atención al consumidor) • Reuniones con ejecutivos comerciales • Página web • Ejecutivos comerciales • Cartelería en Agencias de Juegos, Casinos, Delegaciones • Portal de agencieros • Canal de denuncias: denuncias@boldt.com.ar y/o cumplimiento@boldt.com.ar	Proveedores y contratistas • Casilla de correos de atención: proveedores@boldt.com.ar • Telefonía • Atención personalizada • Registro de proveedores • Portal de autogestión de proveedores	Organismos de control y regulatorios • Informes contables, de Sostenibilidad • Auditorías	Accionistas e inversores • Reuniones en asambleas • Autopista de Información Financiera de la CNV o de las publicaciones en BYMA Listadas • Casilla de correos de relación con inversores: relmercadobg@bgaming.com.ar • Informes contables, de avances estratégicos, de resultados trimestrales, de Sostenibilidad	Medios de comunicación • Página web • Informes contables • Reporte de Sostenibilidad	Comunidad • Reuniones con referentes internos • Página web • Visitas o encuentros presenciales a través de nuestros ejecutivos comerciales • Reporte de Sostenibilidad	Cámaras y asociaciones empresariales • Reuniones de comisiones especiales • Congresos y Jornadas • Seminarios • Jornadas de trabajo • Acciones puntuales presenciales y virtuales
--	---	---	---	---	--	--	---

Estos canales de comunicación y espacios de diálogo nos permiten mantener una relación abierta, transparente y efectiva con nuestros grupos de interés, facilitando el intercambio de información relevante y el cumplimiento de nuestros compromisos en materia de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa.

Transparencia y rendición de cuentas

Nuestra estrategia de comunicación tiene como eje central la transparencia de nuestras operaciones. Fieles a este principio, ponemos a disposición de nuestros grupos de interés información detallada sobre nuestra estrategia de sostenibilidad, que incluye nuestros objetivos, nuestros avances y los resultados alcanzados.

Como empresa que cotiza en bolsa, entendemos la importancia de brindar información clara, completa y verificada, que permita evaluar nuestro desempeño sostenible y nuestro compromiso con la creación de valor a largo plazo.

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Para desarrollar un Reporte de Sostenibilidad alineado a los Estándares GRI, nos comprometemos a identificar y declarar aquellos temas que representan impactos reales y/o potenciales de nuestra actividad en la economía, el ambiente y las personas, incluidos los efectos sobre los derechos humanos.

En 2023, realizamos un primer análisis de este proceso a nivel corporativo y por unidades de negocios, para planificar la gestión de sostenibilidad corporativa a corto, mediano y largo plazo.

Este trabajo implicó un análisis exhaustivo de nuestro contexto de sostenibilidad, considerando diversas normativas y lineamientos, un benchmark de los diversos negocios que atendemos, e incluyó el diálogo con los grupos de interés.

- +200 personas contactadas
- 67 respuestas recibidas
- 33,5 % tasa de respuesta

Sobre esta base, desde el Comité de Sostenibilidad, integrado, entre otros, por el Máximo Órgano de Gobierno, se revisó la propuesta de los temas por reportar en el primer Reporte de Sostenibilidad de B-Gaming, para asegurar la alineación con las prioridades estratégicas y la gestión de riesgos de la empresa.

Se prevé continuar el análisis interno para entender cuáles son los temas que representan los mayores desafíos y oportunidades de sostenibilidad para B-Gaming.



TABLA DE TEMAS MATERIALES

Tema material	Estándares y contenidos a reportar
Ciberseguridad	• Estándar GRI 418 • Indicador propio de certificaciones y auditorías de recertificación
Empleo, Diversidad e Inclusión	• Estándar GRI 401 y 405
Clima y Bienestar Laboral	• Indicador propio de satisfacción laboral
Calidad y Seguridad del Cliente	• Indicador propio de satisfacción del cliente • Indicador propio de certificaciones y auditorías de recertificación • Indicador propio de juego responsable
Formación y Desarrollo	• Estándar GRI 404
Cadena de Valor	• Estándar GRI 204
Prácticas de Anticorrupción	• Estándar GRI 205
Contribución en la Comunidad	• Indicador propio de organizaciones civiles o programas apoyados
Energía	• Estándar GRI 302
Residuos	• Estándar GRI 306

SOBRE EL REPORTE

El Reporte de Sostenibilidad de B-Gaming S.A. fue desarrollado y coordinado por la Gerencia Comercial, quien tiene a su cargo la gestión de sostenibilidad y contó con el acompañamiento externo de la Consultora AG Sustentable.

Este es nuestro primer reporte de sostenibilidad, mediante el cual nos comprometemos a reportar anualmente. En él, comunicamos los resultados alcanzados desde el 1 de noviembre de 2023 al 31 de octubre de 2024, alineado al ciclo de información de los Estados Contables y Financieros.

Para elaborarlo, utilizamos los Estándares GRI e incluimos información sobre ética y gobernanza, así como el desempeño de las dimensiones ambiental y social.

Este Reporte de Sostenibilidad no cuenta con verificación externa.

Este documento constituye un ejercicio de rendición de cuentas que refuerza nuestro compromiso con la sostenibilidad, tanto a nivel interno como externo.



03

Desempeño social

ODS 5, 8, 10, 16



Diversidad, inclusión y gestión del talento

Tema material: Empleo, Diversidad e Inclusión | GRI 2-6, 2-7, 2-8, 2-30, 3-3, 401-1, 405-1

El capital humano es un pilar estratégico en la gestión de sostenibilidad. La atracción, la retención y el desarrollo de talento, junto con un entorno laboral seguro y diverso, son esenciales para impulsar el crecimiento y la competitividad a largo plazo.

- 283 de dotación total
- 45 años de promedio de edad
- 14 años de promedio de antigüedad
- 19,5 % de mujeres
- 100 % personal fuera de convenio

Al cierre del período reportado, contamos con un total de 283 colaboradores, de los cuales 100 % posee contrato a tiempo indeterminado en jornada completa.

Nuestra estrategia de capital humano se basa en tres ejes fundamentales:

- Diversidad, Inclusión y Gestión del Talento
- Capacitación y Desarrollo Profesional
- Clima y Bienestar Laboral

Este enfoque integral refuerza nuestro compromiso con el desarrollo sostenible, asegurando un entorno laboral responsable y alineado con las mejores prácticas globales.

Nos comprometemos con la igualdad de oportunidades y promovemos un ambiente de trabajo libre de discriminación, acoso y violencia, no solo entre nuestros equipos de colaboradores, sino también hacia cualquier persona externa con la que interactuemos en el desarrollo de nuestros negocios.



PROTOCOLO DE VIOLENCIA Y ACOSO LABORAL/SEXUAL

El Protocolo de Prevención, Protección, Actuación y Sanción de la Violencia y el Acoso Laboral/Sexual tiene como objetivo consolidar un ambiente de trabajo libre de situaciones de violencia y/o acoso sexual, previniendo, abordando y erradicando el acoso laboral y/o sexual, así como el hostigamiento en todas las relaciones laborales dentro de la Compañía.

Perfil de la dotación

A continuación, describiremos las características, distribución y composición del equipo de trabajo de la organización quienes, según las necesidades operativas de las áreas, se desempeñan dentro de los siguientes esquemas:

- Jornadas full time de lunes a viernes de 9 a 18 h (incluye horario de almuerzo).
- Turnos rotativos por equipos, con jornadas de 8 horas (en algunos casos, incluyen francos también rotativos).
- Formatos de trabajo con presencialidad completa.
- Formatos de trabajo híbrido (remoto/presencial).

DIVERSIDAD EN EL ÓRGANO DE GOBIERNO Y EN EL EQUIPO DE COLABORADORES

Al cierre del período reportado, 35 personas integran el Órgano de Gobierno de B-Gaming, entre Direcciones, Gerencias y Jefaturas.

En cuanto a nuestra dotación total de colaboradores, el 18 % son mujeres y el 82 % varones, distribuidos en distintas áreas y localidades donde operamos, con representación en diversas franjas de edad (menores de 30 años, entre 30 y 50 años, y mayores de 50 años). Entre 30 y 50 años se encuentran el 61,4 % de nuestro personal.

	Mujeres	Varones	Total
Cantidad de personas en el Órgano de Gobierno	3	32	35
% de personas en el Órgano de Gobierno	1	11,3	12,3
Porcentaje de personas en el Órgano de Gobierno según grupo etario			
Menores de 30 años	1	7,4	8,4
Entre 30 y 50 años	14,1	47,3	61,4
Mayores de 50 años	2,4	27,6	30
Cantidad de personas según categoría laboral			
Dirección	1	3	4
Gerencias de UN Negocio	-	1	1
Gerencias	-	6	6
Jefaturas	2	22	24
Equipo de analistas, auxiliares y administrativas	29	83	112
Equipo técnico	18	118	136
Porcentaje de personas según categoría laboral	%	%	%
Dirección	1	7, 5	8,5
Gerencias de UN Negocio	-	-	-
Gerencias	-	-	-
Jefaturas	-	-	-
Equipo de analistas, auxiliares y administrativas	0,3	1,7	2
Equipo técnico	0,7	5,6	6,3

	Mujeres	Varones	Total
Porcentaje de personas según categoría laboral según grupo etario			
Menores de 30 años	%	%	%
Dirección	-	-	-
Gerencias de UN Negocio	-	-	-
Gerencias	-	-	-
Jefaturas	-	-	-
Equipo de analistas, auxiliares y administrativas	0,3	1,7	2
Equipo técnico	0,7	5,6	6,4
Entre 30 y 50 años	%	%	%
Dirección	-	-	-
Gerencias de UN Negocio	-	0,3	0,3
Gerencias	-	0,3	0,3
Jefaturas	0,3	3,9	4,2
Equipo de analistas, auxiliares y administrativas	8,4	17,6	26
Equipo técnico	5,6	25	30,6
Mayores a 50 años	%	%	%
Dirección	0,3	1,1	1,4
Gerencias de UN Negocio	-	-	-
Gerencias	-	1,7	1,7
Jefaturas	0,3	4	4,3
Equipo de analistas, auxiliares y administrativas	1,4	9,9	11,3
Equipo técnico	-	10,9	10,9

NUEVAS CONTRATACIONES Y ROTACIÓN DE PERSONAL

Se incorporaron 18 nuevas personas a la organización, representando el 6,4 % de la dotación total. Estas contrataciones se distribuyeron en los siguientes sitios de operación:

Córdoba	3
La Plata	2
Misiones	1
Santa Fe	3
CABA, Parque Patricios	9
Total	18

En paralelo, se registraron 58 desvinculaciones voluntarias e involuntarias, lo que equivale a una tasa de rotación del 19 %. El seguimiento de este indicador nos permite identificar oportunidades de mejora en la retención del talento y fortalecer nuestras políticas de desarrollo profesional.

	Mujeres	Varones	Total
Cantidad total de nuevas contrataciones de personal	4	14	18
Tasa de nuevas contrataciones de personal	22 %	78 %	100 %

Cantidad total de nuevas contrataciones por grupo etario

Menores de 30 años	-	7	7
Entre 30 y 50 años	4	6	10
Mayores de 50 años	-	1	1

Tasa de nuevas contrataciones por grupo etario

Menores de 30 años	-	50 %	39 %
Entre 30 y 50 años	100 %	43 %	56 %
Mayores de 50 años	-	7 %	6%

Cantidad total de rotación del personal	15	43	58
Tasa de rotación del personal	26 %	17 %	19 %

Cantidad de rotación del personal por grupo etario

Menores de 30 años	1	2	3
Entre 30 y 50 años	11	22	33
Mayores de 50 años	3	19	22

Tasa de rotación del personal por grupo etario

Menores de 30 años	7 %	5 %	5 %
Entre 30 y 50 años	73 %	51%	57 %
Mayores de 50 años	20 %	44%	38%

Nota: Tasa de rotación anual % = bajas / (colaboradores al inicio + colaboradores al final del periodo) /2) * 100



Desarrollo del personal

Tema material: Formación y desarrollo | GRI 3-3, 404-2, 404-3

Programa Impulso

En 2024, rediseñamos los procesos y las metodologías del Programa Impulso, con el objetivo de fortalecer su impacto y consolidarlo como una plataforma donde las personas sean protagonistas activas en la generación e implementación de ideas innovadoras.

Como parte de esta evolución, el programa se enfoca exclusivamente en iniciativas internas, discontinuando la recepción de propuestas externas.

Desde su implementación, en 2020, se presentaron 167 iniciativas, 140 internas y 27 de nuevos negocios.

Principales cambios y logros en 2024

- Enfoque exclusivo en iniciativas internas.
- Reuniones quincenales del equipo.
- 17 impulsores activos.
- 38 iniciativas presentadas, de las cuales 10 fueron implementadas.
- Tasa de efectividad del 26 %.

Ejes principales de las iniciativas

- **Sostenibilidad y Medio Ambiente:** Proyectos orientados a reducir el impacto ambiental, vinculados a la gestión ecológica y a las estrategias de sostenibilidad.
- **Bienestar y Desarrollo de Colaboradores:** Iniciativas enfocadas en beneficios para colaboradores, que incluyen capacitaciones, talleres y mejoras en los procesos de trabajo.
- **Infraestructura:** Propuestas para optimizar los espacios físicos, como áreas recreativas, salas de lactancia, guarderías, traslados y espacios para fumadores.

	2024	2023	2022
Iniciativa interna	5	32	41
Nuevo negocio	0	1	8
Total	5	33	49

El rediseño de Impulso marca un nuevo capítulo en la gestión de la innovación interna, consolidando un espacio de participación, donde cada colaborador puede aportar al crecimiento y a la evolución de la organización.



PLAN DE CAPACITACIÓN

A pesar del contexto económico desafiante transitado en 2024, reafirmamos nuestro compromiso con la formación continua como eje estratégico de desarrollo organizacional. Durante este periodo, priorizamos la capacitación técnica, el liderazgo y la innovación, orientados a potenciar las competencias de los equipos y a sostener la excelencia operativa en todas las unidades de negocio.



Principales acciones desarrolladas

- **Impresoras Custom PrintPro:** Formación especializada en soporte, mantenimiento y reparación de equipos, con actualización técnica en tecnología crítica, para la operación en puntos de venta.
Resultado: 25 colaboradores alcanzados de distintas provincias.
- **Curso “La fórmula de los resultados. Expansión”:** Jornada intensiva orientada a fortalecer habilidades de liderazgo y gestión.
Resultado: 6 participantes, entre referentes operativos y comerciales, de Buenos Aires, Córdoba, Formosa y Santa Fe.
- **Formación en herramientas AWS (Amazon Web Services):** Capacitación para implementar el nuevo sistema central BGS 2.0, a través de cuatro sesiones técnicas enfocadas en entornos en la nube.
Resultado: 6 colaboradores del equipo de soporte de operaciones.
- **Capacitación comercial:** Todo el equipo comercial participó activamente en espacios de cooperación y actualización regional, que fortalecieron su posicionamiento institucional en la industria del juego legal.
Resultado: 6 colaboradores del equipo comercial.

Estas acciones formativas nos permitieron continuar fortaleciendo las capacidades del equipo, integrar las tendencias globales,

responder a los crecientes desafíos tecnológicos y consolidar el compromiso institucional con la ética, la transparencia y la profesionalización del sector.

Incluso en un contexto de grandes desafíos, estas iniciativas reflejan nuestro esfuerzo constante por mantenernos a la vanguardia de las mejores prácticas de la industria, asegurando que nuestros equipos estén preparados para liderar en un entorno cada vez más dinámico y exigente.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Durante 2024, el 100 % de nuestro personal participó en el proceso de gestión del desempeño, una herramienta clave para el desarrollo organizacional. Este programa permite definir y alinear objetivos individuales con cada líder, realizar un seguimiento continuo y evaluar su cumplimiento.

A través de esta metodología, promovemos una cultura de mejora continua, impulsamos una toma de decisiones más efectiva y fomentamos conversaciones constructivas con un feedback constante.

Bienestar laboral

Tema material: Clima y Bienestar laboral | GRI 3-3, 401-2

Implementamos una Encuesta de Clima Organizacional con la Consultora Willis Tower Watson, con el objetivo de conocer en profundidad la percepción de los equipos de trabajo respecto al entorno laboral, la comunicación interna, las oportunidades de desarrollo y el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Esta iniciativa nos permite identificar fortalezas y áreas de mejora, generando información valiosa para orientar nuestras acciones de gestión de personas.

Los resultados constituyen una herramienta clave para consolidar una cultura organizacional más participativa, inclusiva y orientada al bienestar, reafirmando nuestro compromiso con el desarrollo de quienes forman parte de la compañía.

La última medición la realizamos en 2023 y tuvo las siguientes características:

- Alcance corporativo, aplicada a todas las personas que integran la organización.
- Se midieron variables como liderazgo, cultura, beneficios, formación y trabajo en equipo.
- Se recibieron 102 respuestas.

- Los resultados obtenidos generaron informes segmentados, que luego fueron analizados internamente para elaborar presentaciones y comunicar los resultados generales, impulsando acciones de mejora a partir de las oportunidades detectadas.

En función de los resultados obtenidos, nos propusimos enfocarnos en los siguientes impulsores para definir los planes de acción durante 2024-2025:



- Pago justo**
 - Alineamiento del salario con el desempeño.
 - Percepción sobre la compensación total acorde al trabajo realizado (pago fijo + bonos/incentivos + beneficios).
- Crecimiento**
 - Oportunidades de desarrollo y crecimiento personal en la organización.
 - Desarrollo de las personas en la organización hasta su máximo potencial.
 - Ascenso de personas más competentes.
- Capacidad**
 - Disponibilidad de oportunidades de capacitación para mejorar habilidades.
- Inclusión**
 - Percepción en relación con la Alta Gerencia como promotora de igualdad de oportunidades.
- Confianza**
 - Confianza en las decisiones de la Alta Gerencia.
 - Consistencia de las decisiones con los valores impulsados.
- Colaboración**
 - Información compartida entre áreas.
 - Opiniones discutidas abiertamente cuando se toman decisiones.
- Cambio**
 - Percepción del ritmo del cambio.
- Inspiración**
 - Una misión y una estrategia mejor formadas.

PLAN DE
BENEFICIOS

El siguiente
plan de beneficios
alcanza a todo
nuestro personal:



Salud y bienestar

Plan médico

Posibilidad de acceder a un plan médico con cobertura para el personal y su grupo familiar primario.

Wellhub

Ofrecemos esta plataforma corporativa de bienestar integral con alcance a todo el personal.

Esta ofrece acceso a un ecosistema de servicios, entre los cuales se incluye: fitness en gimnasios presenciales, clases online, entrenadores personales, apps de bienestar, terapia, mindfulness, nutrición, gestión del sueño, etc.

Además, ofrecemos refrigerios y almuerzo o cena, según corresponda, en las instalaciones de la empresa.



Equilibrio vida personal - laboral

Licencia extendida por paternidad

Aquellos colaboradores que sean padres podrán gozar de una licencia extendida a partir del día de nacimiento:

- Licencia por maternidad según lo regula la LCT y todas sus normativas.
- Licencia por paternidad extendida (10 días) como beneficio para nuestros colaboradores.

Reintegro por guardería

La empresa da como beneficio el reintegro de gastos por guardería (regulado según ARCA por el Convenio de Empleo Doméstico y Cuidado de Personas), con las siguientes características:

- Niños/as hasta cumplir los 4 años.
- Las personas beneficiarias deberán presentar una factura de la institución, que tiene que estar emitida a nombre del beneficiario/a.
- Si el niño/a está al cuidado de una persona, también será alcanzado por el beneficio. En este caso, deberá presentar una copia del recibo de sueldo en blanco que tenga el/la cuidador/a.

Ayuda escolar

Acompañamos en la compra de los útiles escolares del inicio del ciclo escolar para colaboradores con hijos/as.

DirecTV Go y Digital House

Ofrecemos 20 % de descuento en el acceso al paquete anual de estas plataformas.

Bonda

A través de la plataforma www.grupoboldtmasbeneficios.com, pueden acceder (de forma simple y gratuita) a descuentos y promociones en diversas categorías —educación, gastronomía, indumentaria, entretenimiento y más—, fomentando el ahorro, la inclusión digital y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Además, acompañamos los momentos importantes de la vida con órdenes de compra por nacimiento y casamiento.



Actividades de
integración laboral

Festejo de fin de año

Celebramos el año compartido festejando juntos. Además, obsequiamos un presente para estas fechas especiales.

Eventos y diversas fechas especiales

Este beneficio incluye regalos, experiencias, festejos y actividades especiales.

Además, entregamos presentes como reconocimiento por la antigüedad y órdenes de compra al momento de la jubilación, en agradecimiento por la contribución brindada a la empresa.

Relacionamiento con la comunidad

Tema material: Contribución en la comunidad | GRI 3-3

En B-Gaming, asumimos un rol de “actor social empresario”, fiel a la tradición y trayectoria en el mercado, y al posicionamiento logrado en los diferentes negocios.

Este rol significa ser protagonistas del cambio que queremos lograr, y lo ponemos en práctica trabajando a través de cuatro ejes principales de nuestra estrategia de relacionamiento con las comunidades:

- **Educación:** Creemos que la educación y la tecnología son herramientas transformadoras que permiten igualar oportunidades.
- **Salud y Nutrición:** Impulsamos el cuidado, la prevención y la calidad de vida de las comunidades donde operamos.
- **Trabajo:** Contribuimos con la capacidad de generar empleo genuino y de calidad, mediante prácticas inclusivas y diversas para promover la empleabilidad.
- **Medioambiente:** Nos comprometemos con el cuidado ambiental y de la vida humana.

Estas iniciativas fueron desarrolladas durante 2023. En 2024 debieron suspenderse temporalmente, debido al complejo contexto económico de la Argentina y por un proceso de reestructuración interna del management corporativo de B-Gaming.

EDUCACIÓN

La educación es clave para el desarrollo y la equidad social. Desde el Grupo Boldt, se apoyan programas y proyectos para mejorar el acceso y la calidad educativa en nuestras comunidades.

Ya sea mediante becas o mentorías para estudiantes con diversas necesidades socioeconómicas, creemos que invertir en educación es invertir en el futuro, proporcionando a los jóvenes las herramientas necesarias para alcanzar su desarrollo.

Acompañamos a las siguientes organizaciones:

- Colegio Madre Teresa
- Fundación Reciduca
- Asociación Civil Siete Vueltas
- Fundación San Martín de Tours
- Fundación River Plate

SALUD Y NUTRICIÓN

Nuestro compromiso con la salud y la nutrición de la comunidad se refleja en una serie de iniciativas diseñadas para mejorar el acceso a servicios de salud, promover hábitos de vida saludables y apoyar a instituciones de salud locales.

Creemos que una comunidad sana y bien nutrida es fundamental para su desarrollo y productividad. Trabajamos en estrecha colaboración con organizaciones de salud, gobiernos y otros actores, para crear programas que aborden las necesidades sanitarias y nutricionales más urgentes, asegurando que todas las personas tengan acceso a los recursos necesarios para una vida saludable.

Acompañamos a las siguientes organizaciones:

- Asociación Civil Pata Pila
- Asociación Civil Alpi
- Fundación Haciendo Camino

TRABAJO

El acceso a oportunidades de trabajo digno y seguro es esencial para el desarrollo económico y social de cualquier comunidad.

En este eje, nos enfocamos en iniciativas que promuevan la creación de empleo, el desarrollo de habilidades y la inclusión laboral.

A través de programas de capacitación, apoyo a emprendedores locales y alianzas con entidades educativas y gubernamentales, buscamos empoderar a las personas y ofrecerles las herramientas necesarias para acceder a mejores oportunidades laborales y mejorar su calidad de vida.

Acompañamos a las siguientes organizaciones:

- Fundación Margarita Barrientos
- Obispado de San Justo
- Fundación TECHO Argentina

MEDIOAMBIENTE

Desde este eje, nos enfocamos en iniciativas internas de concientización ambiental, con alcance a todo nuestro personal y sus familias. Incluye, por ejemplo, la promoción de hábitos responsables y campañas de comunicación ambiental.



04

Desempeño ambiental

ODS 3, 6, 7, 8, 11, 12, 13



Gestión ambiental en las operaciones

GRI 3-3, 302-1, 306-1

Reconocemos la importancia de gestionar nuestras operaciones de manera sostenible y somos conscientes de que nuestras decisiones tienen un impacto directo en nuestro personal, el ambiente y la sociedad en general. Por ello, asumimos la responsabilidad de:

- Hacer un uso eficiente de los recursos.
- Aplicar las 3R: Reducir, Reutilizar y Reciclar.
- Promover la conciencia ambiental en nuestros ámbitos de influencia.

Para lograrlo, desarrollamos iniciativas que permitan mitigar o eliminar los posibles impactos de nuestras operaciones sobre el ambiente.

Estamos comprometidos con la búsqueda de soluciones innovadoras que nos ayuden a disminuir nuestra huella ambiental y, al mismo tiempo, generamos un impacto positivo en nuestra comunidad y en el entorno donde operamos.

Uso responsable de materiales y gestión de residuos

Principales iniciativas implementadas:

- Digitalización de documentos para reducir el consumo de papel.
- Proceso de impresión eficiente y reducción de cantidad de impresoras.
- Utilización de tazas y vasos personales, para disminuir el uso de vasos descartables.
- Campaña de erradicación de sorbetes plásticos “Mejor sin sorbetes”, en unidades gastronómicas y en todas las locaciones del Grupo.
- Utilización de sorbetes fabricados a partir de un papel especial de barrera.
- Disminución de uso de materiales con cobre.
- Proyecto de tickets electrónicos de loterías para reducir el consumo de papel térmico.
- Proyecto de carteleras digitales en las loterías para reducir planillas.
- Recuperación/Reutilización de equipos tecnológicos (Corporativo).
- Donaciones de equipos tecnológicos en desuso.

Energía

Iniciativas implementadas de eficiencia energética:

- Innovación en refrigeración de espacios y equipos (Sistemas).
- Recambio de equipamiento cada 5 años para optimizar el consumo energético (Sistemas).
- Recambio del hub satelital.
- Unificación de centros de cómputos (proyecto 2025).



05

Índice de contenidos GRI

B-Gaming elaboró el informe utilizando como referencia los Estándares GRI, para el período comprendido entre el 1 de noviembre de 2023 y el 31 de octubre de 2024.

GRI 1: Fundamentos 2021.

Estándares Sectoriales GRI aplicables: No aplica



ESTÁNDAR	CONTENIDO	PÁGINA	AGENDA 2023 ODS - METAS
GRI 2: Contenidos Generales 2021	La organización y sus prácticas de presentación de informes	00	
	2-1 Detalles organizacionales	00	
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	00	
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	00	
	2-5 Verificación externa	00	
		00	
	Actividades y trabajadores	00	
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	00	
	2-7 Empleados	00	8.5 - 10.3
	2-8 Trabajadores que no son empleados	00	8.5
		00	
	Gobernanza	00	5.5 - 16.7
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	00	5.5, 16.7
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	00	16.6
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	00	
		00	
	Estrategia, políticas y prácticas	00	
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	00	
	2-23 Compromisos y políticas	00	16.3
	2-28 Afiliación a asociaciones	00	
		00	
	Participación de los grupos de interés	00	
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	00	
	2-30 Convenios de negociación colectiva	00	8.8
Temas materiales			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	00	
	3-2 Lista de temas materiales	00	

ESTÁNDAR	CONTENIDO	PÁGINA	AGENDA 2023 ODS - METAS
CIBERSEGURIDAD			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	00	
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	No se registraron incumplimientos durante el período reportado.	16.3, 16.10
Indicador propio	Certificaciones y resultados de auditorías de recertificación	00	
EMPLEO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	00	00
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	00	00
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	00	00
CLIMA Y BIENESTAR LABORAL			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	00	
GRI 401: Empleo 2016	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	00	5.1, 8.5, 8.6, 10.3
Indicador propio	Índice de satisfacción laboral	00	5.1, 5.5, 8.5
CALIDAD Y SEGURIDAD DEL CLIENTE			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	00	00
Indicador propio	Índice de satisfacción de clientes	00	00
Indicador propio	Certificaciones y resultados de auditorías de recertificación	00	00
Indicador propio	Iniciativas de Juego Responsable	00	00
FORMACIÓN Y DESARROLLO			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	00	
GRI 404: Formación y educación 2016	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	00	8.2, 8.5
GRI 404: Formación y educación 2016	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	00	5.1, 8.5, 10.3
CADENA DE VALOR			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	00	
GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	00	8.3

ESTÁNDAR	CONTENIDO	PÁGINA	AGENDA 2023 ODS - METAS
PRÁCTICAS ANTICORRUPCIÓN			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	00	
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	No se reportaron incidentes.	16.5
CONTRIBUCIÓN EN LA COMUNIDAD			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	00	
Indicador propio	Cantidad de organizaciones o programas comunitarios apoyados	00	
ENERGÍA			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	00	
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	00	7.2, 7.3, 8.4, 12.2, 13.1
RESIDUOS			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	00	
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	00	3.9, 6.3, 6.6, 11.6, 12.4, 12.5



Reporte de **Sostenibilidad** 2024

Coordinación general

Silvia Javaloyes

Asesoramiento externo

AG Sustentable

Diseño

Agencia Rubric