



IFEMA
Feria de
Madrid

CÓDIGO DE CONDUCTA

Código de documento	Propietario	Revisado por	Fecha de revisión
COM-01-020	Comité de Cumplimiento Normativo	Director General	09/10/2019
	Aprobado por	Fecha de aprobación	Fecha de próxima revisión
	Junta Rectora	30/10/2019	30/10/2020
Aplicable	Todos los empleados y colaboradores de IFEMA.		

CONTROL DE VERSIONES			
Versión	Fecha	Responsable	Observaciones
1.0	13/12/2017	Comité de Cumplimiento Normativo	Versión inicial
2.0	30/10/2019	Comité de Cumplimiento Normativo	Revisión integral

Índice

1.- OBJETO	5
2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
3.- SISTEMA DE GESTIÓN DEL CUMPLIMIENTO NORMATIVO	5
4.- PRINCIPIOS ÉTICOS BÁSICOS DE COMPORTAMIENTO	6
5.- COMPROMISOS DE IFEMA	6
5.1.- Cumplimiento de la Legislación	6
5.2.-Derechos Humanos y Libertades Públicas.....	7
5.3.- Igualdad y No Discriminación	7
6.- PAUTAS DE CONDUCTA	8
6.1.- Seguridad y Salud en el Trabajo.....	8
6.2.-Uso de los Sistemas Informáticos y de Comunicación	8
6.3.- Igualdad Efectiva.....	8
6.4.-Protección contra el Acoso Moral y Sexual	9
6.5.- Prevención de los Conflictos de interés.	9
6.6.-Confidencialidad en la Información y Protección de Datos	10
6.7. Competencia Leal.....	10
6.8.- Obsequios y Regalos	11
6.9.-Imagen y Reputación corporativa.....	11
6.10.- Uso de marcas.....	12
6.11.- Transparencia.....	12
7.- CANAL ÉTICO	12
8.- COMITÉ DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO	13
9.-ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO	13
10.-VIGENCIA	14

IFEMA: Ética y Cumplimiento



IFEMA, como consorcio público comprometido con la generación de riqueza para Madrid y con la dinamización de la económica de la región, ha de basar su actividad en unos principios fundamentales que deriven de la integridad y honestidad de las actuaciones que desarrolla. Queremos ser una un ejemplo de institución pública en nuestro país y una **referencia** internacional por la capacidad para innovar y para brindar servicio desde la **excelencia operativa**.

Desde su origen, esta Institución se ha preocupado siempre por cumplir con el **compromiso** que tiene con la sociedad en general y, en particular, con aquellos colectivos actores habituales de su actividad. Por ello, hoy queremos reafirmar nuestro compromiso con la actualización de nuestros principios reflejados en el Código de Conducta.

Queremos afianzar nuestra **cultura ética y de cumplimiento**. Para ello estamos estableciendo nuevos modelos de comportamiento en la gestión y control de la actividad ferial sobre la base de nuestros principios éticos. Estos principios son impulsados por el **Comité de Cumplimiento Normativo**, que se encarga de supervisar las políticas y controles que dan garantía a que nuestra actividad ferial se realice dentro del estricto cumplimiento de la Ley y la normativa interna de **IFEMA**.

Con la adhesión de nuestros empleados y la ilusión de influir positivamente en la sociedad, presentamos el nuevo **Código de Conducta** de **IFEMA** que, junto a la renovación también de nuestro **Canal Ético**, refuerza y actualiza nuestro **Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo**.

El cumplimiento de este Código de Conducta nos permitirá lograr nuestros objetivos y seguir creciendo como Institución. Todos nosotros representamos a **IFEMA**. Quiero invitar a todos los empleados y colaboradores a leer, consultar y aplicar los principios de actuación aquí contenidos. Estoy seguro de que, con el apoyo, el entusiasmo y el compromiso de todos, seguiremos siendo la Institución Ferial de referencia.

Eduardo López-Puertas
Director General de IFEMA

1.- OBJETO

El presente Código de Conducta tiene por objeto establecer los principios que han de regir la actividad de los empleados y colaboradores de **IFEMA**, y ayudar a consolidar una conducta de la Institución basada en el respeto, la honestidad, la integridad, la transparencia y la seguridad.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los principios y pautas de actuación contenidas en este Código de Conducta son de aplicación en toda actividad comercial e institucional que realice IFEMA, a nivel nacional e internacional.

Están sujetos a lo establecido en el presente Código:

- Todos los empleados, directivos, miembros de los Órganos Rectores, personal temporal y becarios de IFEMA (en adelante simplemente “empleados”).
- Los proveedores, clientes, expositores y profesionales externos; a los que se solicitará la aceptación del Código, o la tenencia de un código ético o de conducta propio equivalente, que defienda unos principios éticos y pautas de actuación similares a las establecidas por IFEMA (en adelante, “colaboradores”).

El Comité de Cumplimiento Normativo (en adelante “CCN”) ayudará a los empleados y colaboradores a entender y cumplir con el presente código e implementará las acciones necesarias para asegurar la correcta aplicación del *Sistema de Gestión del Cumplimiento Normativo*.

3.- SISTEMA DE GESTIÓN DEL CUMPLIMIENTO NORMATIVO

El presente Código de Conducta constituye la norma principal del *Sistema de Gestión del Cumplimiento Normativo* de **IFEMA**. Establece las normas de conducta básicas de empleados y colaboradores, desarrolladas posteriormente en diferentes políticas internas.

Todas las actuaciones de los empleados y colaboradores deben cumplir con los principios éticos y normas de conducta desarrolladas en este Código, así como con el resto de

normativa interna de **IFEMA**. En caso de contradicción entre lo aquí establecido y lo recogido en cualquier otra norma interna, se deberá atender a lo dispuesto en el presente Código.

4.- PRINCIPIOS ÉTICOS BÁSICOS DE COMPORTAMIENTO

IFEMA está comprometida con llevar a cabo su actividad institucional manteniendo los más altos estándares éticos. Por ello, es necesario, que empleados y colaboradores desarrollen su actividad aplicando, al menos, los siguientes principios básicos:

- **Lealtad y buena fe:** todos los empleados y colaboradores deberán llevar a cabo su actividad profesional con lealtad y buena fe para con la Institución, así como respetar a terceros con los que profesionalmente se relacionen.
- **Integridad en la toma de decisiones:** es obligación de todos los empleados y colaboradores actuar siempre en favor de los intereses de **IFEMA**, evitando cualquier interés personal o de terceros que pudiera influir en sus decisiones o actuaciones en perjuicio de **IFEMA**.
- **Integridad de la información:** la información manejada bajo el ámbito profesional deberá ser tratada y reflejada de forma íntegra, precisa y veraz, tanto interna como externamente.

5.- COMPROMISOS DE IFEMA

5.1.- Cumplimiento de la Legislación

Todos los empleados y colaboradores desarrollarán su actividad cumpliendo en todo momento con la legislación vigente, normativa interna de **IFEMA**, solicitando en su caso la información precisa necesaria a través del Canal Ético y/o su superior jerárquico.

En particular, los empleados de **IFEMA** deberán prestar especial atención a aquellas conductas que pudieran derivar en un ilícito penal, evitando en cualquier caso la comisión de cualquier delito. Se deberá denunciar mediante el Canal Ético cualquier riesgo o indicio de la comisión de cualquier incumplimiento o delito en el seno o en nombre de la Institución.

La relación con los proveedores se basará en la aplicación de la legislación de Contratos del Sector Público y las Normas y Criterios de Contratación de la Entidad. La selección de los

proveedores se regirá por los principios de transparencia y no discriminación e igualdad de trato entre los candidatos, y el aseguramiento de una eficiente utilización de los fondos.

El personal involucrado en los procesos de compra se abstendrán de revelar a terceros los precios e información presentada por los proveedores, salvo los casos de obligación legal. Asimismo, se comportarán de forma imparcial, buscando siempre los mejores intereses para la Entidad basando su actuación en criterios de calidad, rentabilidad y servicio.

5.2.-Derechos Humanos y Libertades Públicas

IFEMA se compromete a respetar y proteger los derechos y las libertades públicas reconocidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en los principales acuerdos internacionales en la materia. La Institución desempeñará sus actividades profesionales respetando y garantizando los derechos y libertades de los empleados y colaboradores.

De acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos, **IFEMA**, de forma explícita, condena y prohíbe cualquier tipo de trabajo o servicio realizado por una persona bajo amenaza, castigo o en condiciones inhumanas o por cualquier persona que no tenga la edad mínima para trabajar.

5.3.- Igualdad y No Discriminación

IFEMA garantiza la igualdad de oportunidades laborales y la no discriminación por razones de sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, religión opinión política, afiliación sindical, o cualquier otra característica protegida por el ordenamiento jurídico.

IFEMA asume el compromiso de ofrecer un entorno laboral en el que se trate a todas las personas de manera respetuosa y digna. Cada persona debe poder trabajar en un ambiente profesional que promueva la igualdad de oportunidades laborales y prohíba las prácticas discriminatorias.

Igualmente, **IFEMA** no acepta ningún tipo de acoso, abuso de autoridad, violencia física o cualquier otra práctica que pueda generar un entorno laboral ofensivo o poco respetuoso.

6.- PAUTAS DE CONDUCTA

6.1.- Seguridad y Salud en el Trabajo

IFEMA, se compromete a garantizar un ambiente de trabajo saludable y unas condiciones y lugares de trabajo seguros para sus empleados, así como a promover la participación de todos sus empleados en la prevención de los accidentes laborales. **IFEMA** ha aprobado una *Política de Prevención Riesgos Laborales* a fin de documentar sus objetivos en esta materia. Todos los empleados deben conocer esta Política y tienen la responsabilidad de trabajar de forma segura.

Asimismo, garantizar la seguridad y salud de todas las personas que prestan sus servicios en las instalaciones de **IFEMA** es uno de los objetivos principales de la Institución. Por ello, la *Política de Prevención de Riesgos Laborales* también es de aplicación a terceras empresas que realicen trabajos en el recinto de la Institución.

6.2.-Uso de los Sistemas Informáticos y de Comunicación

Los empleados podrán utilizar los medios informáticos y tecnológicos de la Institución para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo de acuerdo con la normativa interna de **IFEMA** desarrollada a este respecto.

Con carácter general, los empleados de **IFEMA** no podrán utilizar los medios informáticos y tecnológicos para fines particulares de forma abusiva.

Bajo ningún concepto los empleados podrán utilizar estos medios para realizar cualquier actividad que interfiera las comunicaciones del resto de empleados o perturbe el normal funcionamiento de la red de la Institución, y deberán utilizarlos siempre cumpliendo con lo establecido en el *Documento de Seguridad* de **IFEMA**.

Los empleados únicamente podrán utilizar el software propio de la Institución o aquel del que dispongan de la correspondiente licencia.

5.4.- Igualdad Efectiva

IFEMA mantiene como uno de los objetivos prioritarios de las relaciones laborales proteger la igualdad efectiva tanto en el acceso, como en la promoción profesional, rechazando cualquier tipo de discriminación posible.

IFEMA mantiene un estricto respeto por la vida personal y familiar de sus empleados, por lo que en todo momento promoverá acciones para permitir que los trabajadores puedan conciliar, en las mejores condiciones posibles, su vida familiar y laboral.

Con el fin de alcanzar la igualdad efectiva, **IFEMA** mantiene la misma retribución para aquellos empleados que realizan trabajos de igual valor, no pudiendo en ningún caso discriminar a los empleados por razón alguna.

IFEMA no permite ningún acto o comentario que pueda suponer menoscabo a la igualdad entre empleados. Por ello ha desarrollado un *Plan de igualdad* con el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva entre todos sus empleados.

6.3.-Protección contra el Acoso

IFEMA reconoce que el acoso en el trabajo, en cualquiera de sus modalidades, es totalmente inaceptable.

IFEMA manifiesta su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y resolver cualquier caso de acoso que se pueda producir en el ámbito laboral. Por ello, no se permite la utilización de un lenguaje sexista que pueda propiciar situaciones discriminatorias o actuaciones de acoso.

Por este motivo, **IFEMA** ha elaborado un *Protocolo de Acoso*, que establece las medidas que **IFEMA** adopta para evitar y prevenir situaciones de acoso, así como, en su defecto, un procedimiento de actuación eficaz, ágil y confidencial para investigar y solucionar cualquier caso en que se produzca una denuncia o queja interna por parte de algún trabajador respecto a un presunto caso de acoso.

6.4.- Prevención de los Conflictos de interés.

IFEMA considera innegociable que la toma de decisiones por parte de sus empleados se realice en base a los mejores intereses para la Institución.

Los empleados, por tanto, deben evitar cualquier conflicto de intereses, real o potencial, que pueda surgir durante el desempeño de su trabajo, debiendo tomar siempre las decisiones de forma razonada, imparcial y basadas en evaluaciones objetivas libres de influencias.

IFEMA ha desarrollado una *Política de Conflictos de Interés*, en la que se establece de forma detallada cómo deben actuar los empleados de la Institución ante un posible conflicto de intereses.

6.5.-Confidencialidad de la Información y Protección de Datos

Confidencialidad de la Información

IFEMA considera la información y el conocimiento como activos imprescindibles para la gestión de la Institución, por lo que deben ser objeto de una especial protección.

Toda información que los empleados tengan que comunicar, tanto interna como externamente, deberá ser veraz y completa.

Todos los empleados deben guardar la más estricta confidencialidad sobre toda aquella información, propia o de terceros, a la que accedan por razón de su puesto de trabajo, incluso una vez terminada la relación con **IFEMA**.

Protección de Datos

IFEMA cumple la legislación vigente en materia de protección de datos, protegiendo los datos personales confiados por sus clientes, empleados, o cualquier otro tercero para los fines y tratamientos previstos. Asimismo, se compromete a solicitar y a utilizar exclusivamente aquellos datos que fueran estrictamente necesarios para la gestión eficaz de su actividad dentro del marco legal vigente.

Los empleados que, por motivo del desempeño de su actividad profesional, tengan acceso a información de otros empleados, respetarán y promoverán la confidencialidad de esta información y harán uso responsable y profesional de la misma.

6.7. Competencia Leal

IFEMA está comprometida con los principios de competencia leal en la compra y venta de productos y servicios, basando sus decisiones exclusivamente en consideraciones comerciales objetivas.

IFEMA no tratará de obtener, motivará ni tolerará favores especiales con los proveedores o clientes que puedan impedir unas relaciones comerciales justas y sin restricciones. Por este motivo, todos los trabajadores de **IFEMA** tienen la obligación de actuar con imparcialidad y

objetividad, aplicando criterios objetivos en la toma de decisiones y evitando la colisión de sus intereses personales con los de la Institución.

IFEMA se compromete a competir en los mercados de forma leal, no difundiendo, bajo ningún pretexto, información falsa o tendenciosa en contra de sus competidores, evitando aquellas decisiones o actuaciones que infrinjan las reglas de la buena fe y de la libre competencia.

IFEMA dispone de una *Política Anticorrupción*, para asegurar que todas las operaciones comerciales realizadas en la Institución se lleven a cabo con la máxima diligencia debida y sometimiento a la normativa legal vigente.

6.8.- Obsequios y Regalos

IFEMA mantiene una política de tolerancia cero con la corrupción. Por ello, los empleados y colaboradores de IFEMA no podrán aceptar ni ofrecer regalos, obsequios, comisiones, retribuciones o atenciones, prestaciones o cualquier otra clase de favor, salvo las excepciones establecidas en la *Política de Obsequios y Regalos*.

Los empleados y colaboradores deberán atenerse en todo caso a lo establecido y desarrollado en la *Política de Obsequios y Regalos*.

6.9.-Imagen y Reputación corporativa

IFEMA considera su imagen y reputación como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de sus empleados, clientes, proveedores y de la sociedad en general.

Todos los empleados deben mantener el máximo cuidado en preservar la imagen y reputación de **IFEMA** en todas sus actividades profesionales. Igualmente, vigilarán el respeto y correcto uso de la imagen y reputación corporativa por parte de las empresas colaboradoras.

Los empleados de la Institución han de ser especialmente cuidadosos en cualquier intervención pública, debiendo contar con la autorización necesaria para intervenir ante los medios de comunicación, participar en jornadas profesionales o seminarios, y en cualquier otro medio o canal que pueda tener una difusión pública.

Los empleados que tengan conocimiento de cualquier divulgación no autorizada de

información confidencial, propia o de terceros, responsabilidad de IFEMA, deberán trasladarlo de inmediato al *Director de Comunicación*, y/o al Canal Ético, para que **IFEMA** tome las medidas oportunas a la mayor brevedad.

6.10.- Uso de marcas

El uso de la marca, logo y nombre de **IFEMA** únicamente podrá realizarse en el ejercicio de las actividades, actuaciones y fines de la Institución, no pudiendo ser utilizado con fines personales ni de terceros que no hayan sido previa y expresamente autorizados.

No se podrán utilizar las marcas, logos o nombres de otras entidades sin haber obtenido previamente su consentimiento. En caso de autorización para su empleo se deberá atender a las instrucciones y normas de uso comunicadas por el propietario de la marca.

6.11.- Transparencia

Toda actuación de cualquier empleado y colaborador de **IFEMA** deberá estar basada en el principio de transparencia de la información.

Toda la información que la IFEMA haga pública será veraz, adecuada, útil y congruente, no pudiendo en ningún caso publicar información que no muestre una imagen fiel de la situación de la Institución.

En particular, la contabilidad de la Institución será una imagen fiel y real de la situación financiera de la Institución, y se llevará a cabo de acuerdo con las normas y principios contables generalmente aceptados.

7.- CANAL ÉTICO

IFEMA pone a disposición de los empleados, directivos, miembros de los Órganos Rectores, personal temporal, becarios, proveedores y público asistente a ferias y eventos, un canal de comunicación confidencial, al objeto de permitir la realización de consultas y comunicaciones de sospechas o violaciones de la legislación o de sobre la normativa interna de la Institución.

El Canal Ético ha habilitado en **IFEMA** como principal fuente de comunicación y consulta confidencial entre los empleados y terceros relacionados con el Comité de Cumplimiento Normativo de **la institución**.

La responsabilidad del Canal Ético corresponderá al CCN y, por delegación de éste, al gestor del Canal Ético, quien ejercerá sus funciones bajo los principios de confidencialidad, exhaustividad, respeto y dignidad, que se deberán aplicar durante la totalidad del procedimiento.

8.- COMITÉ DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

El Comité de Cumplimiento Normativo es un órgano de la Institución, delegado del Comité Ejecutivo, con poderes autónomos de iniciativa y de control, cuya misión es regular, ejecutar y garantizar en lo posible, el cumplimiento de los deberes de supervisión, vigilancia y control de los riesgos de la Institución.

El CCN estará dotado en todo momento de los medios materiales y humanos necesarios para el correcto ejercicio de sus funciones.

Para poder desempeñar eficazmente sus funciones, siempre que la legislación aplicable lo permita, y de manera proporcional, el CCN tendrá acceso a la información y documentos necesarios de la Institución.

Todas las personas sujetas al presente Código deberán prestar al CCN la colaboración que les sea requerida por este para el adecuado ejercicio de sus funciones.

Cualquier consulta o propuesta de mejora dirigida al CCN deberá realizarse a través del Canal Ético.

9.-ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

IFEMA comunicará y difundirá entre todos sus empleados y colaboradores el contenido del presente Código de Conducta. Todos los empleados que se incorporen o pasen a formar parte de **IFEMA** deberán aceptar los principios y las normas de actuación establecidas en el presente Código.

IFEMA espera de todos sus empleados y colaboradores un alto nivel de compromiso en el cumplimiento de su Código de Conducta. Las personas sujetas que incumplan el Código podrán verse afectadas por medidas disciplinarias proporcionadas al grado de incumplimiento. El régimen disciplinario se regirá de acuerdo con la normativa legal y el convenio colectivo de aplicación.

Nadie, independientemente de su nivel o posición, está autorizado para solicitar a un empleado que contravenga lo establecido en el presente Código. Ningún empleado puede justificar una conducta impropia amparándose en una orden superior o en el desconocimiento de este Código.

10.-VIGENCIA

El presente Código de Conducta entrará en vigor en el día de su publicación en la Intranet y el Portal de Transparencia de **IFEMA** y estará vigente en tanto no se apruebe su derogación.

Se revisará y actualizará periódicamente por Junta Rectora de IFEMA, a iniciativa del Comité Ejecutivo, que tendrá en cuenta para ello las sugerencias y propuestas que realice el Comité de Empresa y los empleados y los compromisos adquiridos por **IFEMA** en materia de responsabilidad social y buen gobierno.

La presente actualización del Código de Conducta de **IFEMA** ha sido aprobada por la Junta Rectora de la Institución en su sesión de fecha 30 de octubre de 2019.