



Código de Conducta

HIPÓDROMO DE LA
ZARZUELA, S.A., S.M.E.



Índice de contenido

1. DECLARACIÓN DEL PRESIDENTE.....	1
2. CONTROL DE VERSIONES.....	2
3. INTRODUCCIÓN.....	3
3.1. QUÉ ES EL CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL DE HZ.....	3
3.2. QUÉ NO ES EL CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL DE HZ.....	3
3.3. A QUIÉN VA DIRIGIDO	3
3.4. QUÉ EFECTO SE ESPERA QUE TENGA.....	4
3.5. QUÉ EFECTO SE ESPERA QUE NO TENGA.....	4
4. MISIÓN Y VISIÓN DE HZ.....	5
5. PRINCIPIOS Y VALORES DE CONDUCTA EMPRESARIAL.....	6
5.1. CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD.....	6
5.1.1. Relación con autoridades y representantes públicos.....	6
5.1.2. Blanqueo de capitales.....	6
5.2. INTEGRIDAD Y OBJETIVIDAD EN LA ACTUACIÓN EMPRESARIAL.....	7
5.2.1. Rechazo de la arbitrariedad.....	7
5.2.2. Conflictos de intereses.....	7
5.2.3. Obsequios y hospitalidad.....	8
5.2.4. Información privilegiada.....	8
5.2.5. Respeto a la libre competencia.....	8
5.2.6. Cumplimiento de contratos.....	9
5.2.7. Negociación honesta.....	9
5.2.8. Rechazo a las prácticas corruptas y sobornos.....	9
5.3. RESPETO POR LAS PERSONAS.....	9
5.3.1. Trato respetuoso.....	9
5.3.2. Violencia y comportamientos agresivos.....	9
5.3.3. Igualdad y no discriminación.....	9
5.3.4. Acoso.....	10
5.3.5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	10
5.4. PROTECCIÓN DE LA SALUD Y DE LA INTEGRIDAD FÍSICA.....	11
5.4.1. Prevención de riesgos laborales.....	11
5.4.2. Drogas y sustancias permitidas.....	11
5.5. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE.....	11
5.6. GESTIÓN EFICIENTE.....	11
5.6.1. Obtención de margen.....	11
5.6.2. Adecuada gestión de los recursos.....	12
5.6.3. Uso de los recursos de la empresa para fines personales.....	12
5.7. USO Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	12
5.7.1. Protección de la información confidencial.....	12
5.7.2. Protección de datos de carácter personal.....	12
5.7.3. Compromiso de transparencia.....	13
5.8. CALIDAD.....	13
6. DIFUSIÓN Y APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA.....	14
6.1. ACCIONES DE FORMACIÓN.....	14
6.2. APOYO Y ASESORAMIENTO.....	14
7. VERIFICACIÓN Y CONTROL.....	15
7.1. AUDITORÍAS Y CONTROLES INTERNOS.....	15
7.2. COMITÉ DE GOBIERNO CORPORATIVO.....	15
7.3. CANAL DE RECEPCIÓN Y TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS.....	15
7.3.1. Confidencialidad e independencia.....	16
7.3.2. Ausencia de represalias.....	16
7.3.3. Investigación de las posibles vulneraciones.....	16
7.3.4. Procedimiento de comunicación y gestión de denuncias.....	16
7.4. REACCIÓN FRENTE AL INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA.....	17

1. DECLARACIÓN DEL PRESIDENTE



Álvaro Gutiérrez de la Fuente
Presidente

En el Hipódromo de la Zarzuela creemos que no es posible separar nuestro trabajo diario de nuestra vocación de servicio público y de interés general de la industria de las carreras de caballos.

Adquirimos un compromiso ético con nuestros clientes y con la sociedad en general, al ser por un lado gestores de un espectáculo público y, al mismo tiempo, impulsores de una industria modelo en cuanto a la creación de empleo y la sostenibilidad con proyección de crecimiento para el futuro y desarrollo de un sector de suma importancia en otros países de nuestro entorno.

El papel de Hipódromo de la Zarzuela como motor de la industria de las carreras de caballos en España nos lleva necesariamente a tener una visión global del sector, y a la toma de decisiones en un marco mucho más amplio, en el que el interés general toma especial relevancia, por encima muchas veces de posiciones particulares. Somos por tanto una empresa con vocación de sostenimiento del sector de las carreras de caballos y todos los actores que lo componen.

En este sentido, el carácter tradicional y el valor medioambiental de la actividad que desarrollamos son características que nos identifican como empresa de referencia en cuanto a la sostenibilidad y la gestión responsable. Tenemos además el privilegio y responsabilidad de mantener un edificio calificado como Bien de Interés Cultural propiedad de Patrimonio Nacional, en un entorno único en Madrid por su valor medioambiental.

Esta doble vertiente nos lleva a actuar conforme a unos principios claros y exigentes. Por eso nos hemos dotado de este Código de Conducta, que define el marco de referencia de nuestro comportamiento íntegro y transparente tanto entre los que trabajamos en el Hipódromo como hacia el exterior. Estamos seguros de que su observancia nos ayudará a cumplir mejor con nuestra misión.

Por ello, le invito a leer nuestro Código de Conducta detenidamente para entender nuestro compromiso con la sociedad. Asimismo, le recuerdo que puede comunicar cualquier conducta que considere contraria al presente Código a través de nuestro Canal Ético, disponible en nuestra web corporativa, para que de una manera discreta, segura y confidencial, la gestionemos.

Hipódromo de la Zarzuela, Madrid 21 de octubre de 2019

2. CONTROL DE VERSIONES

La presente versión del Código de Conducta ha sido aprobada por el Consejo de Administración de HIPÓDROMO DE LA ZARZUELA, S.A., S.M.E. (en adelante, HIPÓDROMO DE LA ZARZUELA, S.A., S.M.E.), con NIF A83724658 y domicilio social en AVDA. PADRE HUIDOBRO, S/N, ARAVACA, MADRID, en su sesión de 21 de octubre de 2019.

La revisión del presente documento afecta sustancialmente al contenido de la versión anterior.

VERSIÓN	FECHA	EPÍGRAFES CAMBIADOS	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01.01	17/12/2014	-	-
02.01	07/03/2017	Introducción.	Nueva denominación de HZ.
03.01	21/10/2019	18, 19, 20, 21 y 22.	Nueva redacción del Canal Ético.

3. INTRODUCCIÓN

3.1. QUÉ ES EL CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL DE HZ

El Código de Conducta empresarial de HZ es el núcleo que identifica el estándar de conducta que HZ quiere observar en toda su actividad empresarial. Se trata de un estándar de conducta más exigente que el definido por la legislación aplicable en los distintos países en los que HZ desarrolla su actividad.

Supone la articulación de un conjunto de principios / valores en el comportamiento empresarial. El Código de Conducta empresarial también es un reflejo escrito de un compromiso público de HZ con esos principios / valores.

El Código de Conducta ha sido definido por el Consejo de Administración de HZ como máximo órgano de administración y supone un compromiso de máximo nivel.

En su caso, el Código de Conducta de HZ se aplicará a todas las sociedades filiales en las que HZ ostente la mayoría. También se podrá aplicar a las uniones temporales de empresas, consorcios, joint-ventures y demás instrumentos para el desarrollo de negocios en los que HZ ostente la mayoría.

3.2. QUÉ NO ES EL CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL DE HZ

El Código de Conducta no es ningún sustituto de las normas legales que resulten de aplicación en cada caso y en cada territorio, ni de las obligaciones válidamente asumidas en cada caso concreto mediante contrato o negociación colectiva.

Tampoco constituye una regulación exhaustiva interna de la Compañía. HZ tiene reglas y normas internas distintas del Código de Conducta que han sido debidamente aprobadas y difundidas dentro de la organización y que deben ser, en consecuencia, conocidas y cumplidas.

3.3. A QUIÉN VA DIRIGIDO

El Código de Conducta empresarial de HZ va dirigido a las personas y entidades que son sus destinatarios directos (Destinatarios) y también a quienes han de ser o pueden ser conocedores del mismo (Conocedores).

Son Destinatarios del Código de Conducta empresarial de HZ, en primer lugar, todas aquellas personas que prestan servicios en HZ desde la administración, la dirección o cualquier otro puesto de trabajo, quienes deberán ajustar su conducta a los estándares establecidos en el mismo, con independencia del nivel jerárquico que ostente.

Igualmente son Destinatarios del Código de Conducta los representantes, mandatarios, agentes y mediadores que actúen en interés o en nombre y representación de HZ. Estas personas o entidades deberán ajustar su conducta a los estándares del Código siempre que representen o gestionen intereses de HZ.

Los principales Conocedores del Código de Conducta de HZ son los clientes, proveedores, asesores y demás personas o entidades que se relacionen con HZ por razones profesionales o de negocios. Todas estas personas, además de ser informadas por HZ para poder conocer el Código, deberán aceptar que, en las relaciones profesionales o de negocios con HZ, la conducta de la Compañía y de las personas físicas destinatarias de este código se rija por lo establecido en el mismo.

En último lugar, el Código de Conducta va dirigido a cualquier persona que no tenga relaciones directas con HZ, pero que tenga interés en conocer los principios y valores que rigen su conducta empresarial o poner en conocimiento de HZ la infracción de las reglas contenidas en este Código.

3.4. QUÉ EFECTO SE ESPERA QUE TENGA

El efecto principal que se espera de este Código es que facilite a todos sus Destinatarios y Conocedores el conocimiento de los estándares de conducta que deberán observar o respetar, según los casos.

Entre quienes deben cumplirlo se espera también que colaboren en su difusión y aplicación efectiva. En el caso de la dirección, se espera que den ejemplo al resto de la organización en el conocimiento, difusión y cumplimiento del Código de Conducta.

También se espera que este Código permita y anime a sus Destinatarios a hacer uso de los distintos medios previstos para ayudar a su cumplimiento.

En último lugar, se espera que tanto sus Destinatarios como sus conocedores del Código de Conducta colaboren en evitar su vulneración.

3.5. QUÉ EFECTO SE ESPERA QUE NO TENGA

El efecto que no se espera que tenga el Código de Conducta de HZ es hacer creer a ninguno de sus Destinatarios que están dispensados del deber de conocer y cumplir las normas legales o internas de la empresa que les resultan exigibles.

Tampoco se espera que la existencia o el contenido del Código puedan ser utilizado por sus Destinatarios con el fin de crear confusión y o discrepancias en cuanto a su interpretación, tendentes a obstaculizar de algún modo su cumplimiento.

Otro efecto que tampoco se puede esperar del Código de Conducta es que el mismo resuelva por sí solo todos los casos y todas las dudas que se puedan plantear para dar cumplimiento los principios/valores de conducta empresarial de HZ.

Finalmente, el Código de Conducta tampoco puede tener el efecto de eliminar la necesidad de que todos sus Destinatarios actúen cabalmente y empleen el sentido común para enfrentarse a los problemas que se puedan presentar, informando a la Compañía y solicitando asesoramiento y apoyo cuando sea conveniente.

4. MISIÓN Y VISIÓN DE HZ



Ser una referencia del ocio de calidad para todos los madrileños y madrileñas.



Impulsar y sustentar el desarrollo de la industria de las carreras de caballos en España.

La misión de HZ es impulsar y sustentar el desarrollo de la industria de las carreras de caballos en España (generadora de empleo y recursos), mediante la explotación sostenible y rentable del recinto del Hipódromo de la Zarzuela, respetando su carácter tradicional y valor medioambiental. Además, con ello se da cumplimiento al mandato del Congreso de los Diputados, que exigía al Gobierno su apertura y permanencia, habida cuenta de su localización estratégica y su carácter de Monumento.

La visión de la empresa es la de ser una referencia del ocio de calidad para todos los madrileños y madrileñas, con una oferta de espectáculo deportivo reconocida en el ámbito nacional e internacional.

Constituyen el marco de referencia de la gestión empresarial la calidad, el compromiso, la orientación al cliente, el liderazgo, la tradición, la sostenibilidad, la gestión responsable y la búsqueda de la excelencia.

5. PRINCIPIOS Y VALORES DE CONDUCTA EMPRESARIAL

Los principios/valores de conducta empresarial con los que HZ está comprometida al más alto nivel y que inspiran este Código son los siguientes:

- Cumplimiento de la legalidad.
- Integridad y objetividad en la actuación empresarial.
- Respeto por las personas.
- Protección de la salud y de la integridad física.
- Protección del medio ambiente.
- Gestión eficiente.
- Uso y protección de la información.
- Calidad.

Cada uno de estos principios se traduce en un conjunto de reglas de conducta. A continuación se explica el contenido más importante de estas reglas de conducta, que en la mayoría de los casos se amplían en reglas más específicas mediante normas internas de la Compañía o cláusulas en contratos.

5.1. CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD

El primer compromiso de conducta empresarial de HZ es cumplir siempre la legalidad aplicable en todos los países en los que opera, con especial énfasis en el compromiso de perseguir sus vulneraciones y en la colaboración con la Justicia ante las posibles vulneraciones de la ley de las que pueda derivar responsabilidad penal directa para la Compañía conforme a lo dispuesto en el artículo 31 bis del Código Penal español vigente o cualquier otra previsión al respecto que en el futuro pudiera sustituirlo y/o complementarlo.

5.1.1. Relación con autoridades y representantes públicos

En todas sus relaciones con autoridades y representantes públicos españoles y de terceros países, HZ actuará siempre de manera respetuosa y acuerdo con lo que establezca la legalidad aplicable para promover y defender sus legítimos intereses empresariales.

Los Destinatarios de este Código de Conducta colaborarán siempre con las autoridades y representantes públicos cuando éstos ejerciten las funciones que legalmente les corresponden.

5.1.2. Blanqueo de capitales

Los Destinatarios de este Código de Conducta se abstendrán de promover, facilitar, participar o encubrir ningún tipo de operación de blanqueo de capitales, y procederán en cualquier caso a denunciar cualquier operación de blanqueo de capitales de la que tengan noticia.

Además, para garantizar la efectividad del Modelo de Prevención y que éste pueda ser ejecutado íntegramente, esta comunicación ha de llevarse a cabo con todas las partes interesadas, es decir, no solo con las partes interesadas internas a la organización (accionistas, altos cargos y empleados) sino también con las partes interesadas externas (clientes, proveedores, colaboradores, etc.).

HZ está comprometida y colabora de forma decidida para prevenir el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo. En este sentido, ha desarrollado e implementado un Manual Operativo de PBCFT en el que se

establecen la política, formación, procedimientos y controles internos destinados al cumplimiento de la legislación aplicable.

Asimismo, HZ cuenta con el OCIC (Órgano de Control Interno y Comunicación) órgano responsable de aplicar las políticas y procedimientos del Hipódromo, cuyo objeto es prevenir e impedir operaciones relacionadas con el blanqueo de capitales y efectuar las comunicaciones establecidas en la ley.

En este sentido, cuando las partes interesadas internas a la organización (accionistas, altos cargos y empleados) detecten un posible incumplimiento de la Ley 10/2010 de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, de su normativa de desarrollo o de las políticas y procedimientos descritos en el Manual Operativo de PBCFT, deberán comunicarlo al OCIC a través del Canal Ético (accesible en todo momento desde la web corporativa de HZ), para que el hecho en cuestión pueda ser investigado y, en su caso, se tomen las medidas oportunas para su corrección.

La finalidad esencial perseguida con la instauración de estos procedimientos es evitar, por todos los medios al alcance del Hipódromo, cualquier posible intento de utilización por terceros de su negocio para dar cobertura a operaciones de blanqueo de capitales o de financiación del terrorismo.

Procede por ello poner expresamente de manifiesto que los Destinatarios de este Código de Conducta deben ser conscientes de la trascendental importancia de la colaboración en la prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, y quienes deban poner en práctica las medidas contenidas en el Manual Operativo lo realizarán con la máxima diligencia, con el objetivo esencial de evitar o paralizar cualquier intento de utilizar al Hipódromo para la consecución de los fines ilícitos anteriormente mencionados.

5.2. INTEGRIDAD Y OBJETIVIDAD EN LA ACTUACIÓN EMPRESARIAL

La integridad y objetividad de la actuación empresarial quiere decir que la actuación de todos los Destinatarios del Código de Conducta debe buscar siempre un único objetivo dentro de unos determinados límites.

El objetivo es procurar que única y exclusivamente en interés de HZ se busque siempre la alternativa más conveniente a los intereses de la Compañía de entre todas las posibles que resulten permitidas por la legalidad aplicable, por este Código de Conducta, por la normativa interna de HZ y por los contratos o convenios colectivos aplicables.

5.2.1. Rechazo de la arbitrariedad

No se podrá actuar de forma arbitraria ni anteponer en ningún caso el interés propio o de terceros, ya sea para favorecerlo o para perjudicarlo, tomando una decisión distinta de la que objetivamente resulte más conveniente a los intereses de HZ.

5.2.2. Conflictos de intereses

Se produce un conflicto de intereses cuando uno de los Destinatarios del Código de Conducta debe tomar una decisión que afecta a la vez a los intereses de HZ y a los intereses del propio Destinatario, sus familiares o personas con las que mantiene un vínculo de afectividad equivalente, o una amistad íntima, con las empresas, negocios o entidades en las que el Destinatario o todas las personas mencionadas tienen intereses que pueden verse afectados por la decisión.

A continuación se describen algunas de las situaciones que generan un conflicto de intereses:

1. Decidir o recomendar la adjudicación de un contrato a una empresa en la que trabajase un familiar de la persona encargada de tomar la decisión.

2. Tomar una decisión de negocios que puede beneficiar directamente a una amistad íntima de la persona encargada de decidir, ya sea porque es uno a los que se paga dinero con la decisión o porque la empresa en la que trabaja es la que va obtener el beneficio.

Cuando un Destinatario de este Código de Conducta se encuentra en una situación de conflicto de intereses debe ponerlo en conocimiento de sus superiores y no tomar ninguna decisión sobre el asunto en el que exista conflicto. Si sus superiores le dan la orden de proceder una vez estudiado el posible conflicto de intereses, entonces el Destinatario podrá tomar la decisión que objetivamente resulte más conveniente a los intereses de la Sociedad.

A la hora de permitir a un Destinatario de este Código en situación de conflicto de intereses tomar la decisión en la que exista el conflicto, sus superiores tendrán en cuenta no sólo la integridad y objetividad de la persona que vaya a decidir, sino también si la imagen de objetividad de la Compañía puede verse afectada frente a terceros.

Cuando el Destinatario del Código de Conducta que se encuentra en situación de conflicto de intereses forme parte de un grupo de personas encargado colectivamente de tomar la decisión (como son los comités o grupos de trabajo) lo pondrá en conocimiento del resto de personas encargadas de tomar la decisión cuando ésta sea colectiva y se abstendrá de participar en cualquier votación.

5.2.3. Obsequios y hospitalidad

En las relaciones con terceras personas y empresas, los Destinatarios de este Código de Conducta no harán nunca regalos ni invitaciones cuyo valor económico exceda de lo que pueda ser considerado razonable y moderado atendidas las circunstancias del asunto y del país de que se trate.

Cuando las reglas de conducta aplicables a las terceras personas o empresas prohíban o limiten por debajo del umbral de lo razonable y moderado los obsequios o invitaciones, los Destinatarios de este Código de Conducta se abstendrán de realizar ninguna invitación ni de ofrecer ningún regalo que vulnere lo establecido en la reglas de conducta aplicables a los posibles Destinatarios.

En línea con lo anterior, en las relaciones con terceras personas y empresas, los Destinatarios de este Código rechazarán cualquier regalo o invitación cuyo valor económico exceda de lo que pueda ser considerado razonable y moderado atendidas las circunstancias del asunto y el país de que se trate. El rechazo se hará siempre educadamente, explicando que obedece a lo que establece el Código de Conducta empresarial de HZ.

En aquellos supuestos excepcionales en los que, de acuerdo con las prácticas de negocios de un país extranjero, sea necesario aceptar obsequios que excedan del valor que en España se considera moderado o razonable, el obsequio se aceptará siempre en nombre de la Compañía, que será su única propietaria.

En todo caso, la realización o aceptación de obsequios o invitaciones se coordinará con la Presidencia de HZ y deberá aprobarse previamente por ésta, salvo que circunstancias excepcionales no lo permitan, en cuyo caso se informará a la mayor brevedad.

5.2.4. Información privilegiada

Los Destinatarios de este Código de Conducta nunca utilizarán la información que conozcan como consecuencia de sus relaciones con HZ para obtener una ventaja económica personal, ni se la facilitarán a terceros para que puedan obtener el mismo tipo de ventajas.

5.2.5. Respeto a la libre competencia

HZ está firmemente comprometida con la libre competencia. En consecuencia, siempre que HZ concurra con uno o más competidores para lograr desarrollar una operación de negocios, los Destinatarios de este Código de Conducta se abstendrán de realizar ninguna práctica contraria a la libre competencia para favorecer los intereses de HZ.

Se consideran prácticas contrarias a la libre competencia:

1. La obtención ilícita de información sobre el producto o la oferta de la competencia.
2. La determinantes de la oferta a la que se concurre para fijar precios u otros elementos determinantes de la oferta a la que se concurren.
3. La difusión de información falsa o tergiversada que resulte perjudicial para la competencia.

5.2.6. Cumplimiento de contratos

Siempre que la Sociedad celebra un contrato, lo hace con la voluntad y el compromiso de que el contrato entre en vigor y de cumplir todo lo pactado. Los Destinatarios de este Código de Conducta no podrán impedir ni obstaculizar de manera injustificada del cumplimiento de los contratos de HZ.

5.2.7. Negociación honesta

Cuando los Destinatarios de este código de conducta negocian en nombre o por interés de HZ lo harán siempre sin emplear prácticas deshonestas o injustas.

5.2.8. Rechazo a las prácticas corruptas y sobornos

HZ rechaza cualquier tipo de práctica corrupta, en especial los sobornos. Todos los Destinatarios del Código de Conducta de HZ se abstendrán de promover, facilitar, participar o encubrir ningún tipo de práctica corrupta, y procederán en cualquier caso a denunciar cualquier práctica corrupta de la que tenga noticia.

En el eventual desarrollo de sus negocios internacionales, HZ se guiará por las recomendaciones y directrices emitidas por las asociaciones empresariales y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

5.3. RESPETO POR LAS PERSONAS

El Código de Conducta empresarial de HZ hace especial insistencia en el respeto por las personas físicas como valor fundamental en todas las actuaciones y decisiones de la Sociedad.

5.3.1. Trato respetuoso

Los Destinatarios de este Código tratarán siempre a todas las personas físicas con las que se relacionen, sean o no Destinatarios o Conocedoras del Código de Conducta, con el debido respeto. No se permitirán actuaciones o manifestaciones verbales o escritas irrespetuosas contra ninguna persona o grupo de personas, se halle/n o no presente/s.

5.3.2. Violencia y comportamientos agresivos

HZ prohíbe de manera categórica a los Destinatarios de este Código de Conducta cualquier tipo de actuación violenta y de comportamiento agresivo, incluidas desde luego la agresión o la amenaza de agresión física así como la violencia verbal.

5.3.3. Igualdad y no discriminación

Desde HZ consideramos que la igualdad de oportunidades comienza por aceptar la diferencia, por reconocer que todas las personas deben recibir un trato igual y no discriminatorio con independencia de su raza, color, religión,

sexo y orientación sexual, nacionalidad, edad, situación de embarazo, grado de discapacidad y demás circunstancias legalmente protegidas.

La Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en el artículo 45, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, que con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En HZ creemos que respetar la igualdad de género no quiere decir que hombres y mujeres nos debamos comportar de la misma manera, sino que se valore a cada persona respetando sus capacidades y circunstancias, y poniendo los medios necesarios para evitar prácticas de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en nuestra gestión empresarial (en el acceso al empleo, a la formación, en la promoción profesional, en la asignación de salarios, etc.).

Respetar la Igualdad también es fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la organización del tiempo, de manera que tanto ellas como ellos puedan asumir sus responsabilidades familiares y encontrar la manera conciliar la vida laboral, personal y familiar.

Respetar la Igualdad conlleva rechazar toda manifestación de violencia por razón de sexo, por ello en HZ reprobamos la violencia de género condenando todo acto o comportamiento que se ejerza sobre las mujeres manifestando una relación de poder de los hombres sobre éstas y que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

HZ tiene un compromiso firme con sus políticas de igualdad y todos los Destinatarios de este Código de Conducta deberán actuar en consecuencia, conociendo y favoreciendo tales políticas.

Por todo ello, contamos con un Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres en el que se contemplan un conjunto de medidas orientadas a alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y ante el que todos los Destinatarios de este Código de Conducta deberán actuar en consecuencia, conociendo y aplicando tales medidas en base a las funciones y responsabilidades de su puesto de trabajo.

5.3.4. Acoso

HZ prohíbe y persigue las conductas de acoso en el entorno laboral, diferenciando como tipos de acoso específicos el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Por ello, los Destinatarios de este Código de Conducta deberán conocer el Protocolo de prevención y actuación ante el Acoso Sexual y el Acoso por razón de Sexo existente en nuestra organización, el cual se activará y aplicará en caso de recibirse una comunicación o denuncia relacionada con estos tipos de acoso.

5.3.5. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

La Sociedad asume el compromiso de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que la integran.

Respeto de los derechos humanos

Sin perjuicio de los compromisos anteriores concretos, HZ tiene un compromiso general de respeto de los derechos humanos de todas las personas físicas.

Asimismo, HZ mantiene un especial interés en el control y seguimiento del cumplimiento de los derechos humanos en su relación con el personal de la Compañía, con atención especial a los ligados a la actividad empresarial tales como el derecho de asociación (libertad de sindicación y derecho a negociación colectiva), los derechos de la infancia y la juventud (supresión de la explotación infantil y trabajos forzados) o el derecho a condiciones de empleo equitativas y satisfactorias.

5.4. PROTECCIÓN DE LA SALUD Y DE LA INTEGRIDAD FÍSICA

5.4.1. Prevención de riesgos laborales

HZ concede la máxima importancia a la protección de la integridad física y de la salud de las personas y a la prevención de cualquier tipo de riesgo para ellas en el lugar de trabajo. La Compañía cumplirá en todo momento con las leyes que resulten aplicables en cada país y pondrá en marcha una política integral de prevención de riesgos laborales adecuada a la actividad de cada centro de trabajo.

HZ mantiene un claro compromiso de informar a todos los Destinatarios de este Código de Conducta de las reglas y procedimientos en materia de prevención de riesgos laborales.

Los Destinatarios del Código de Conducta deberán poner en conocimiento de la Compañía, a través de sus superiores o los responsables de salud laboral, la existencia de cualquier presunta infracción a la reglas en esta materia.

5.4.2. Drogas y sustancias permitidas

HZ se encuentra comprometida con un entorno de trabajo libre de drogas y de la influencia de otras sustancias permitidas que pueden alterar la conducta de las personas.

Los Destinatarios de este Código de Conducta, mientras se encuentren en sus instalaciones o realicen su trabajo fuera de ellas, se abstendrán de consumir drogas o sustancias prohibidas, así como de abusar en el consumo de alcohol o de otras sustancias, cuando ello sea permitido por la legalidad aplicable o por la normativa interna de la Compañía, que puedan afectar a su conducta.

5.5. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

La protección del medio ambiente es uno de los principios rectores de la actuación empresarial de HZ, que actúa siempre de acuerdo con lo establecido en las leyes y demás normas sobre protección medioambiental.

HZ dotará de un adecuado sistema de normas y procedimientos de gestión medioambiental, adecuados a la legalidad vigente en cada caso, que permitan identificar y minimizar los distintos riesgos medioambientales, en especial cuando se trate de eliminación de residuos, manejo de materiales peligrosos y prevención de vertidos y filtraciones.

La Compañía facilitará a los Destinatarios de este Código de Conducta conocimiento de todas las normas y procedimientos internos de la Compañía en materia de protección medioambiental que afecten a sus actividad y nivel de responsabilidad.

Los Destinatarios de este Código ha de velar por su cumplimiento y poner en conocimiento de sus superiores o de los responsables de gestión medioambiental todos los riesgos e infracciones de dichos procedimientos de los que tenga noticia.

5.6. GESTIÓN EFICIENTE

5.6.1. Obtención de margen

El propósito de la acción empresarial de HZ es la obtención de margen en sus operaciones empresariales dentro de los límites establecidos por las leyes, los contratos y este Código de Conducta. Todos los Destinatarios del Código procurarán la obtención del margen dentro de esos límites.

5.6.2. Adecuada gestión de los recursos

Para facilitar la obtención del margen empresarial, los Destinatarios de este Código de Conducta procurarán en todo momento gestionar los recursos de la Compañía de la manera que resulte más eficiente, evitando todo tipo de gastos superfluos.

5.6.3. Uso de los recursos de la empresa para fines personales

Salvo para aquellos casos en que la legislación o las normas de la empresa autoricen el uso de los medios de la Compañía para fines personales, los Destinatarios de este Código de Conducta se abstendrán de utilizar ninguno de los medios de la Compañía para uso propio.

5.7. USO Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

5.7.1. Protección de la información confidencial

HZ tiene acceso en su negocio a información de clientes y proveedores que se facilita bajo el compromiso contractual de confidencialidad. La Compañía asume el compromiso de no divulgar y proteger esta información confidencial. Dicho compromiso debe ser asumido y cumplido por todos los Destinatarios de este Código de Conducta.

Como todas las empresas, en el curso de sus operaciones HZ genera información que resulta valiosa para la Compañía o cuya divulgación podría perjudicar sus intereses o sus operaciones en el mercado. HZ asume el compromiso de regular de una manera clara y razonable la identificación, el manejo y la protección de su información confidencial. Los Destinatarios del Código de Conducta deberán conocer y cumplir dicha regulación.

5.7.2. Protección de datos de carácter personal

Las leyes de muchos países protegen la información más sensible para las personas, en especial para las personas físicas, impidiendo que la misma pueda ser divulgada o manejada a través de sistemas informáticos sin garantías.

Los Destinatarios de este Código, responsables del manejo o archivo de datos de carácter personal legalmente protegidos, están obligados a conocer la legislación aplicable y a velar por su debida aplicación y cumplimiento.

Se cumplirán en cualquier caso las especificaciones contenidas en la normativa interna sobre política de seguridad para ficheros automatizados que contengan datos de carácter personal, así como sus procedimientos de desarrollo.

Es del mayor interés de HZ el cumplimiento de la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal, protegiendo especialmente los datos facilitados por su personal, clientes, proveedores u otras personas relacionadas con la Sociedad.

Los datos de carácter personal serán tratados de acuerdo con los principios establecidos en la normativa de protección de datos, de manera que:

1. Únicamente se recabarán los datos que sean necesarios para la actividad de la Sociedad. Es imprescindible que la información de carácter personal recabada por HZ sólo se utilice para la finalidad para la que fue originariamente obtenida. En ningún caso podrán usarse para finalidades incompatibles con aquellas para las que los datos hubieran sido corregidos.

2. La captación, tratamiento informático o en papel y su posterior utilización se realizarán de forma que se garantice su seguridad, veracidad y exactitud, el derecho a la intimidad de las personas y el cumplimiento de las obligaciones que resultan de la normativa aplicable.
3. Se garantizará, en todo momento, el deber de secreto y confidencialidad respecto a la información de las personas y no se facilitará a terceros distintos del titular de los datos.
4. Con carácter general, para el tratamiento de los datos de carácter personal del afectado se requiere su consentimiento previo e inequívoco.

5.7.3. Compromiso de transparencia

HZ está comprometida con la transparencia de su actuación, dando a conocer al público en general la información establecida en las leyes y la que resulta razonable divulgar, sobre la actividad y negocios de la Compañía.

5.8. CALIDAD

Los principios de calidad forman parte de la cultura organizativa de HZ, con el objeto de lograr la máxima satisfacción del cliente con el adecuado cumplimiento de los requisitos establecidos en los contratos.

La aplicación a través del Sistema de Gestión de Calidad a las actividades de gestión y operaciones de la Compañía permite soportar el cumplimiento de los requisitos de carácter ético que requieren la propia Compañía, la clientela u otras partes interesadas.

6. DIFUSIÓN Y APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

6.1. ACCIONES DE DIFUSIÓN Y FORMACIÓN

El presente Código de Conducta será comunicado a todos los Destinatarios a través de los canales de difusión de la Sociedad.

HZ realizará las acciones de formación precisas para que todos sus empleados tengan conocimiento suficiente de este Código de Conducta y de su contenido. La formación incluirá criterios y orientaciones para resolver dudas de acuerdo con la experiencia acumulada.

En su caso, junto a la formación general, HZ dará formación especializada a aquellos grupos de dirección o personal de cualquier otra categoría profesional que, por razón de las labores que desempeñan, deban tener un conocimiento más preciso y detallado de las reglas de conducta aplicable a su área de actividad.

6.2. APOYO Y ASESORAMIENTO

Todos los Destinatarios de este Código de Conducta tendrán a su disposición los siguientes cauces para trasladar sus dudas sobre el Código y pedir consejo y apoyo:

1. A sus jefaturas inmediatas o cualquier otro cargo superior.
2. Al Departamento de Recursos Humanos.
3. Al Comité de Gobierno Corporativo de HZ.

7. VERIFICACIÓN Y CONTROL

7.1. AUDITORÍAS Y CONTROLES INTERNOS

HZ establecerá un adecuado sistema de vigilancia y control que verifique el cumplimiento del Código de Conducta sin esperar a que se reciban quejas o denuncias

7.2. COMITÉ DE GOBIERNO CORPORATIVO

Además de los órganos encargados de la gestión ordinaria, se constituye un Comité de Gobierno Corporativo (CGC), que participará en la vigilancia y control del cumplimiento del Código de Conducta y dará cuenta de ello directamente a la Comisión de Auditoría de HZ.

El CGC asumirá las funciones atribuidas en el presente Código, las establecidas en el Manual de Prevención de Riesgos Penales, y cuantas otras le vengán atribuidas por la ley o los órganos de gobierno de HZ.

El CGC se constituye como un órgano colegiado, compuesto por los siguientes miembros de HZ:

- Secretario/a General, que actuará como Presidente.
- Responsable de Asesoría Jurídica, que actuará como Secretario/a.
- Responsable de Auditoría Interna (Subdirección de Administración), que actuará como Vocal.
- Director Económico y Administrativo, que actuará como Vocal.

Las características que deben reunir los miembros de este organismo son:

- Autonomía e independencia, características fundamentales para que nunca se involucre directamente en las actividades que representan el objeto de su actividad.
- Profesionalidad.
- Dedicación, velando por el cumplimiento de las normas, implementándolas y actualizándolas.
- Honradez.

El CGC regulará su propio funcionamiento, desde el respeto a los principios establecidos en el presente Código. En aquellas cuestiones en que algún miembro resultare afectado, éste no podrá formar parte del CGC.

7.3. CANAL DE RECEPCIÓN Y TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS

HZ dispone de un canal específico de recepción y tramitación de denuncias de posibles infracciones o delitos, denominado CANAL ÉTICO.

El CANAL ÉTICO es el medio de comunicación prioritario para que cualquier Destinatario o Conocedor del Código de Conducta de HZ que tenga dudas sobre aspectos éticos o conocimiento de un incumplimiento del Código, de la normativa aplicable o de cualquier acto ilícito, pueda comunicarlo de manera confidencial a la Compañía con plenas garantías, sin temor a sufrir ninguna represalia y garantizando la trazabilidad del proceso de denuncia e investigación de la misma.

Se puede acceder al CANAL ÉTICO a través del enlace <https://hipodromodelazarzuela-canaletico.appcore.es> o directamente desde la web corporativa de HZ (www.hipodromodelazarzuela.es).

7.3.1. Confidencialidad e independencia

HZ garantiza su compromiso respecto a la confidencialidad absoluta de los datos identificativos del denunciante, así como la ausencia de represalias por la comunicación. En este sentido:

- Los miembros del CGC están sujetos a un compromiso de confidencialidad sobre toda la información referente a la comunicación.
- HZ ha optado por la contratación de la empresa externa especializada como Gestor del CANAL ÉTICO, para intermediar entre el comunicante y el CGC, facilitando el contenido de la comunicación pero no los datos personales del comunicante, excepto en las siguientes situaciones:
 - Una comunicación falsa (imputación de hechos con conocimiento de su falsedad).
 - Existir requerimiento de identificación por Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Administraciones Públicas con competencias sobre las acciones comunicadas, Tribunales de Justicia u otros órganos jurisdiccionales.
 - Ser imprescindible para la investigación de la comunicación.

Asimismo, HZ garantiza que el CGC desarrollará la investigación de los hechos denunciados o comunicados con absoluta independencia de todos los órganos responsables de la gestión de la Compañía salvo el Consejo de Administración y su Comisión de Auditoría.

7.3.2. Ausencia de represalias

HZ garantiza que nunca se tomarán represalias contra cualquiera que de buena fe ponga en conocimiento de la empresa una posible vulneración de su Código de Conducta, colabore en su investigación o ayude a resolverla. Tampoco se admitirán represalias contra quien colabore en una investigación sobre un incumplimiento.

Esta garantía no alcanza a quienes actúen de mala fe con ánimo de difundir información falsa o de perjudicar a las personas. Contra estas conductas ilícitas adoptará las medidas legales o disciplinarias que proceda.

7.3.3. Investigación de las posibles vulneraciones

El CGC analizará los hechos denunciados o comunicados y podrá pedir información a otros órganos de la Compañía quienes estarán siempre obligados a facilitarla, siempre que no exista prohibición legal para ello.

En el supuesto de que la queja o denuncia afecte a alguno de los miembros del CGC, éste no podrá formar parte del mismo en lo que se refiere a la tramitación correspondiente.

Salvo cuando las leyes aplicables dispongan que se deba proceder de otra manera, cuando la investigación avance, el CGC pondrá los hechos en conocimiento de las personas afectadas a fin de que puedan aportar información adicional y, en su caso, alegar o justificar las razones de su actuación.

Es responsabilidad de los Destinatarios del Código colaborar de forma proactiva con las investigaciones y auditorías que realice HZ proporcionando información veraz, clara y completa.

7.3.4. Procedimiento de comunicación y gestión de denuncias

El procedimiento a seguir para comunicar cualquier duda relacionada con la ética o con la sospecha de que se está cometiendo en seno de la organización algún tipo de incumplimiento legal o de nuestro Código de Conducta, así como, la correspondiente gestión de dichas comunicaciones se encuentra regulado en el “Protocolo del Canal Ético”, documento disponible en el apartado Ayuda del propio CANAL ÉTICO.

7.4. REACCIÓN FRENTE AL INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Nuestro Código de Conducta constituye un instrumento normativo de máximo nivel en la estructura normativa de HZ, lo que implica que el modelo de prevención de delitos implementado debe basarse en los principios éticos que en él se recogen.

Los Destinatarios del Código de Conducta ha de aceptar y respetar lo establecido en este Código, comprometiéndose a hacer lo correcto.

Las personas que infrinjan nuestro Código, nuestra normativa interna o la legislación aplicable, pueden estar poniendo en peligro a HZ por lo que pueden ser objeto de medidas disciplinarias y de sanciones legales.

Sin perjuicio de las previsiones concretas en materia de Prevención de Riesgos Penales, cuando se compruebe la existencia de una infracción del Código de Conducta que esté perseguida por la ley, HZ procederá a ponerlo en conocimiento de las autoridades que resulten competentes.

Si la vulneración del Código de Conducta legitima a la Compañía para tomar medidas disciplinarias contra sus directivos, empleados o trabajadores, incluido el despido, la Compañía iniciará los trámites oportunos para llevarlas a efecto.

Cada incumplimiento será analizado individualmente y, en el supuesto que sea preciso, será sancionado de acuerdo con nuestros procedimientos internos, los convenios y la normativa legalmente aplicable.

También pueden ser objeto de medidas disciplinarias:

1. Las personas que no adopten la diligencia debida para detectar una infracción.
2. Las personas que no colaboren con las investigaciones y, en concreto, aquellas que destruyan u oculten información relevante para una investigación, o proporcionen declaraciones falsas, incompletas o engañosas.
3. Aquellos responsables jerárquicos que intenten tomar represalias contra alguien que ha comunicado “de buena fe” una posible infracción o que está colaborando con una investigación en su departamento.