

Fecha y nº de versión	Persona responsable	Encargado de aprobación
30/06/2017. Versión 1ª	Consejo de Administración	Consejo de Administración



CÁDIZ C.F.

CODIGO ETICO

1. Preámbulo.

La finalidad de este Código Ético o de conducta es establecer pautas de conducta, de integridad y comportamiento ético, en consonancia con la imagen y reputación corporativa de la compañía ante las Comunidades en las que actúa.

En el actual marco de desarrollo creciente de la Responsabilidad Social Corporativa, CADIZ SAD quiere potenciar las relaciones de confianza y no oportunistas con nuestros grupos de interés, por ser fuente de generación de valor.

El propósito es procurar un comportamiento profesional, ético y responsable de sus empleados en el desarrollo de las actividades de la empresa y en el cumplimiento de sus funciones, creando una cultura empresarial basada en la integridad de nuestros comportamientos en consonancia con la imagen y la reputación corporativa que deseamos sea proyectada ante las Comunidades en las que CADIZ SAD actúa.

Para la consecución de estos objetivos, se establece a través del presente Código, una guía de conducta que ha de ser asumida por los empleados con el fin de mejorar las relaciones dentro de CADIZ SAD y con los demás grupos de interés.

2. Ámbito de Aplicación.

El presente Código resulta de aplicación a los miembros de los órganos de administración y de dirección de la compañía, y a todos los empleados de las sociedades que integran CADIZ SAD.

Asimismo, CADIZ SAD promoverá el Código entre todos sus proveedores, contratistas y colaboradores, para crear un vínculo y unas pautas de actuación ajustadas a los principios y valores recogidos en este Código.

No obstante, el ámbito subjetivo de aplicación podrá ser ampliado a todos aquellos sujetos que por razón de su actividad o de su especial vinculación con CADIZ SAD puedan resultar incluidos en el mismo.

3. Principios de actuación.

El Código recoge valores éticos y principios de referencia universalmente aceptados para la conducta de las personas que integran la empresa, inspirados en la Misión, Visión y Valores de CADIZ SAD.

Con este Código CADIZ SAD busca alcanzar un sistema de gestión basado en la actuación honrada, ética, y leal de sus empleados, proyectando la misma en sus relaciones cualquier que sea el campo donde se actúe, inspirada en la Misión, Visión y Valores de CADIZ SAD.

MISIÓN: “Nuestra misión es la promoción y desarrollo de actividades deportivas cualquiera que sea su modalidad desde la noble competitividad, el respeto al juego limpio y la cultura del trabajo. Nos esforzamos cada día para mejorar nuestra función, con la convicción de estar prestando un importante servicio a la sociedad”.

VISIÓN: “Nuestra visión es colaborar al progreso económico y social allí donde actuamos, proporcionando un servicio de calidad a los clientes, fomentar la promoción laboral de los empleados, así como la conciliación de su vida personal y profesional sin olvidar la rentabilidad a los accionistas.



Pretendemos convertirnos en un referente en la gestión de una sociedad anónima deportiva, promoviendo el comportamiento responsable e integro y los valores que representan el club para los aficionados

Buscamos que nuestros empleados sean conscientes de que son un reflejo de la entidad, sintiéndose orgullosos de formar parte de la organización.

VALORES: “Somos una entidad eficiente, responsable e integra. Nuestra cultura se basa en atributos como el esfuerzo, la lealtad, el compromiso y la capacidad de generar confianza y orgullo entre nuestros grupos de interés, como son los aficionados y accionistas”.

También se respetarán los principios de legalidad, imparcialidad, agilidad, eficacia, publicidad, contradicción, irretroactividad, tipicidad, responsabilidad, proporcionalidad y concurrencia de sanciones, y comprende esencialmente los derechos a la presunción de inocencia, información, defensa y audiencia.

4. Normas de Conducta.

A. RELATIVA AL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE Y DE LOS VALORES ÉTICOS

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este Código deberán observar la legislación vigente y procurar en el desarrollo de su profesión no perjudicar a Grupos de interés ni a los intereses de la compañía.

Se deberá actuar con integridad en las relaciones con terceros, no colaborando directa o indirectamente por acción u omisión con conductas que puedan ser ilegales y evitando aquellas actividades que puedan comprometer legalmente a CADIZ SAD.

Todos los empleados tendrán a su disposición mecanismos necesarios para estar informados de la normativa que les resulte de aplicación para el desempeño de su trabajo, tratando de mantener la información actualizada en todo momento.

Se instruirá mediante programas de formación adaptados a las necesidades de cada función, así como mediante información trasladada por su superior jerárquico, previa petición del interesado.

Se prohíbe cualquier actuación infractora o ilegal, especialmente las que revistan carácter de delitos en el código Penal, así como todas aquellas que puedan perjudican la imagen del Club. A título ilustrativo, sin que sea una lista cerrada la entidad, se prohíbe

- Cualquier comportamiento susceptible de entenderse como aprovechamiento de la imagen y/o reputación de los deportistas profesionales.
- La presencia de empleados, jugadores o técnicos para actos o eventos particulares, salvo expreso consentimiento de estos y previa conformidad del club.
- Cualquier tipo de actuaciones que prueben u ocasionen un daño o perjuicio a la entidad, a su negocio o a la imagen y/o reputación de los deportistas o sus empleados.
- Mantener contacto o relación en temas concernientes directa o indirectamente con el Club y en nombre de Club con cualquier tipo de medio de comunicación social. Únicamente se le reconoce tal facultad a aquellos empleados designados como Portavoces o específicamente habilitados de forma expresa con carácter temporal o excepcional.
- Facilitar cualquier tipo de información relacionada con el desarrollo personal o profesional de los empleados de la entidad a terceros ajenos a la Sociedad



B. RELATIVA A LA RELACIÓN ENTRE EMPLEADOS

CADIZ SAD y sus empleados velarán por la integridad de las personas, rechazando cualquier clase de conducta intimidatoria, discriminatoria, ofensiva o no respetuosa con los derechos de los trabajadores, así como cualquier manifestación de acoso sexual, moral, o abuso de autoridad de cualquier clase.

Se pondrán a disposición de los empleados mecanismos que permitan denunciar, de manera confidencial, aquellos hechos o conductas como las descritas en el párrafo superior, para que la empresa pueda tomar las medidas oportunas que eviten estas y futuras conductas del todo prohibidas.

Todos los empleados de CADIZ SAD deben propiciar un ambiente de trabajo agradable, cordial y respetuoso.

Se fomentarán la colaboración entre compañeros y el trabajo en equipo, para lograr una mayor y mejor eficiencia del trabajo, que permita alcanzar los objetivos e intereses de la empresa.

Las relaciones externas, entre entidades o con los diferentes grupos de interés estarán asimismo basadas en un clima de respeto al profesional, cordialidad y colaboración y restantes exigencias de buena fe.

C. RELATIVA AL USO ADECUADO DE LOS RECURSOS PUESTOS A DISPOSICIÓN DE LOS EMPLEADOS PARA EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES

Los empleados de CADIZ SAD se comprometen al correcto uso de los recursos que la empresa pone a su disposición. Estos serán usados de forma responsable y apropiada a la actividad profesional que desempeñen, y los protegerán para evitar que puedan derivarse perjuicios para los intereses de la compañía o para los Grupos de interés.

Queda prohibida radicalmente la utilización de los recursos puestos a disposición de los empleados para acciones que no estén relacionadas con la actividad desarrollada, así como su empleo para usos personales o extraprofesionales.

El Club se reserva, observando la normativa vigente en dicha materia, el derecho a realizar investigaciones de los recursos (sistemas, herramientas y/o bienes físicos o digitales) puestos a disposición del empleado

D. RELATIVA A LA RELACIÓN CON CLIENTES Y PROVEEDORES

Se prohíbe de manera tajante que los empleados se valgan de su condición para el aprovechamiento personal - para si mismo o para un tercero – en su relación con los proveedores y/o clientes

De igual modo queda prohibida la formalización de relaciones comerciales con aquellos proveedores o clientes de los que se tenga certeza de que incumplirán el presente Código ético en sus operaciones.

Todas aquellas actuaciones que supongan conflictos de competencia o e intereses con el Club quedan radicalmente prohibidas, entendiéndose como tal todas aquellas actividades que el club realiza o que sean contrarias a sus intereses.



Todo empleado tiene la obligación de comunicar a su superior jerárquico la existencia de un conflicto de intereses y abstenerse de cualquier participación en el proceso de decisión.

Queda prohibida la solicitud o recepción de cualquier tipo de presentes, obsequios y similares de proveedores o clientes del Club, que no se consideren atenciones de cortesía. El Club pondrá a disposición de sus empleados un protocolo o política de regalos, donde se desarrollará el procedimiento a seguir.

El empleado tiene la obligación de ser riguroso y exigente con cualquier tipo de gastos de representación, limitando los mismos a las necesidades del Club y en su cuantía mínima imprescindible.

5. Aprobación y vigencia

El presente Código de Conducta, así como las modificaciones del mismo, entrarán en vigor a partir de su aprobación por el Consejo de Administración y serán objeto de publicación en la página Web y en el Portal Corporativo de la compañía

6. Supervisión y cumplimiento

Se creará una comisión de seguimiento de la implantación y cumplimiento del presente Código Ético, que corresponderá a un Comité de Compliance, que actuará bajo la supervisión del Consejo de Administración.

Los miembros integrados en el Comité de Compliance serán especificados por el Consejo de Administración.

Se establecerán vías de comunicación con los empleados para recabar o proporcionar información, o resolver incidencias, sobre el cumplimiento del Código, orientando las actuaciones en caso de duda e instaurando un canal para que los empleados puedan comunicar, de forma absolutamente confidencial, los presuntos incumplimientos del Código de los que tengan noticia.

