



# CODIGO ETICO





## PREÁMBULO

En el actual marco de desarrollo creciente de la Responsabilidad Social Corporativa, CADIZ SAD quiere potenciar las relaciones de confianza y reforzar las buenas prácticas empresariales con nuestros grupos de interés, por considerarlo una de las más elementales fuentes de generación de valor.

La entidad asume la gran responsabilidad de velar por la integridad y reputación de fútbol y del deporte en general. Todo ello sin descuidar la obtención de los objetivos empresariales propios como organización mercantil.

El propósito es procurar un comportamiento profesional, ético y responsable en el desarrollo de las actividades de la organización, manteniendo una política de tolerancia 0 frente a cualquier conducta y/o prácticas ilegales, inmorales o contrarios a las buenas prácticas que perjudiquen la imagen del fútbol.

La conducta de las personas sujetas al código ético deberá identificarse en todo momento con los principios y objetivos de la organización, procurando su difusión, conocimiento y cumplimiento.

Como entidad deportiva consideramos esencial el juego limpio, cuyos principios también defendemos y fomentamos 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.

El presente Código Ético se inspira fundamentalmente en las diferentes normativas de la RFEF Y FIFA en materia de integridad y buenas prácticas.

La organización desarrollará un sistema de prevención de delitos articulando cuantos códigos, reglamentos políticas e instrucciones se consideren necesarios.



## DEFINICIONES

### Grupo de interés/Destinatario objetivo:

Toda aquella persona, grupo u organización que, debido a su actividad o relación, pueda concurrir respecto a vinculación o intereses, en el ámbito de operaciones del Cádiz CF. Siempre tendrán esta consideración:

01. Empleados y Agentes/Representantes.
02. Cónyuge, Pareja de hecho y/o persona con análoga relación de afectividad.
03. Toda persona que, independientemente de la relación personal existente, comparta vivienda,
04. Parientes cercanos, entendiéndose como tales cualesquiera personas que tenga una relación parecida a la familiar, bien por lazos sanguíneos bien por afinidad.
05. Empleados o representantes de organizaciones legales que mantengan algún tipo de relación mercantil o contractual con Cádiz CF SAD.
06. Toda aquella persona que guarde relación laboral o de otra naturaleza con la entidad.

### Concepto:

01. **Tentativa:** Ejecución de una conducta infractora que no llega a materializarse.
02. **Corrupción:** Abuso oculto de una posición de poder, ya sea en el sector público o privado, con fines de beneficio personal.
03. **Lealtad:** Sentimiento de respeto, fidelidad y compromiso a principios morales comúnmente aceptados por la sociedad.
04. **Acoso:** Agresiones sistemáticas y reiteradas a lo largo de un periodo considerable dirigidas contra una persona, y destinadas a aislar o excluir a dicha persona, cuya dignidad resulta afectada.
05. **Acoso sexual** se define<sup>1</sup> como toda forma de comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, de carácter sexual, que tenga por objeto o resultado violar la dignidad de una persona, en particular cuando dicho comportamiento cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo
06. **Situación de privilegio** se define como estado de ventaja exclusiva o especial que goza alguien por encontrarse en una determinada circunstancia o posición dentro de la organización frente a terceros.
07. **Medios de comunicación sociales:** Se consideran como tal todas aquellas plataformas de intercambio de comunicación en línea cuyo contenido es creado por los propios usuarios como pueden ser, entre otros, WhatsApp®, Facebook®, Instagram®, Twitter® LinkedIn® o similares, así como en cualquier página web, ya sea de forma directa como publicación o en sus comentarios.
08. **Blindaje frente a represalias.** Se prohíbe expresamente represalias contra las personas que denuncien eventuales conductas infractoras, o comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre cualquier incumplimiento normativo.

---

<sup>1</sup> Definición acordada en el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica (Convenio de Estambul)



## Tabla de contenido

Preámbulo.....	2
Definiciones.....	3
TÍTULO PRIMERO. - ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
TÍTULO SEGUNDO. – REGLAS, PRINCIPIOS Y OBLIGACIONES.....	6
Capítulo Primero. Reglas generales de conducta.....	6
Capítulo Segundo. Principios .....	6
Capítulo Tercero. Obligaciones .....	6



## **TÍTULO PRIMERO. - ÁMBITO DE APLICACIÓN**

### **Artículo 1. Objetivo**

El presente Código tiene por objeto regular los principios y normas que rigen el desarrollo de las actividades de la organización, manteniendo una política de tolerancia cero frente a cualquier conducta y/o prácticas ilegales, inmorales o contrarias a las buenas prácticas sociales y deportivas que perjudiquen la imagen del fútbol.

Igualmente regula el régimen, procedimiento de actuación y composición de los órganos encargados de su vigilancia y control.

### **Artículo 2. Subjetivo**

El presente Código se aplicará a los miembros de los órganos de administración y de dirección de la compañía, a todos los empleados de CADIZ SAD, proveedores, contratistas y colaboradores, y en general cualquier persona que pueda integrarse dentro del concepto de grupo de interés o destinatario objetivo.

### **Artículo 3. Temporal**

El presente Código se aplicará a toda conducta regulada en el mismo desde el momento de su entrada en vigor.

### **Artículo 4. Normas subsidiarias y Lagunas legales**

01. Se consideran normas subsidiarias todas las dimanantes del código deontológico de la FIFA, el código ético de la RFEF, así como la doctrina y jurisprudencia en materia deportiva.
02. En materia disciplinaria se consideran normas subsidiarias el Convenio Colectivo aplicable, así como el Estatuto de Trabajadores.
03. En el caso de lagunas legales, se resolverá según los usos y costumbres del lugar siempre y cuando estas no atenten contra otras disposiciones legales o asumidas voluntariamente por la organización.



## **TÍTULO SEGUNDO. – REGLAS, PRINCIPIOS Y OBLIGACIONES**

### **Capítulo Primero. Reglas generales de conducta**

#### **Artículo 5. Reglas generales de conducta**

01. Las personas sujetas al presente Código tienen la obligación de observar toda la legislación vigente y reglamentación que les correspondan.
02. Queda radicalmente prohibida cualquier acción o abuso dirigido a obtener beneficios o ventajas personales ilegítimas, que generen beneficios propios o a la organización.
03. Las personas sujetas al presente Código deberán ser conscientes de la importancia de su función y de las obligaciones y responsabilidades concurrentes.
04. Todas aquellas actuaciones que supongan conflictos de competencia o de intereses con la organización quedan radicalmente prohibidas, entendiéndose como interés toda actividad que el club realiza para la consecución de sus fines.

### **Capítulo Segundo. Principios**

#### **Artículo 6. Confidencialidad**

01. Las personas sujetas al presente Código deberán proceder con absoluta lealtad a la organización, tratando toda la información que reciban en el ejercicio de sus funciones como confidencial o secreta.
02. Con carácter general se considera confidencial toda información que no sea clasificada e identificada como pública.

#### **Artículo 7. Integridad y No discriminación**

01. Se respetará la integridad de todo individuo, garantizando la protección, salvaguarda y respeto de los derechos personales de cada uno.
02. Se velará 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.

#### **Artículo 8. Colaboración y prohibición de represalias.**

01. Las personas sujetas al presente Código deberán poner en conocimiento del Área de Cumplimiento e integridad cualquier sospecha o posible contravención de este mediante el canal creado al efecto (cumplimiento@cadizcf.es)
02. La puesta en conocimiento será tratada de forma confidencial y secreta, protegiéndose la intimidad y dignidad de las personas implicadas y garantizando el blindaje frente a cualquier tipo de represalia.

### **Capítulo Tercero. Obligaciones**

#### **Artículo 9. Rechazo de obsequios y/o ofrecimientos fuera de los usos y costumbres**

01. Únicamente podrán ofrecerse o aceptar obsequios u otros beneficios de personas que formen parte de los grupos de interés o están vinculadas a estos últimos, cuyo importe sea inferior a **100,00 €**.
02. Se prohíbe radicalmente la entrega o recepción de dinero en efectivo o de cualquier otra forma.



03. Cualquier beneficio, ofrecimiento u obsequio que no sea cuantificable económicamente podrá ser aceptado siempre que:

- a. Su valor sea simbólico y/o irrelevante.
- b. No deriven beneficios económicos indirectos que se consideren indebidos o de otra índole.
- c. No causen un conflicto de intereses.

04. Cualquier dádiva u obsequio que no cumpla los criterios establecidos será comunicado y entregado al Área de Cumplimiento de forma inmediata. El Área de Cumplimiento procederá bien a rechazar el obsequio, bien a efectuar un sorteo o donación entre los empleados, conforme a protocolo específico o instrucciones del Consejo de Administración.

#### **Artículo 10. Rechazo de conductas calificables como Soborno, Corrupción y/o Cohecho.**

01. Queda radicalmente prohibida la entrega, ofrecimiento, promesa o aceptación, de forma directa o indirecta, de cualquier beneficio personal, económico o de cualquier otra índole que pueda considerarse indebido con la finalidad de obtener o mantener un negocio ilegítimo.

02. Queda radicalmente prohibida la entrega, ofrecimiento, promesa o aceptación, de forma directa o indirecta, a un tercero con la finalidad de influir en la ejecución u omisión de un acto relacionado con sus actividades oficiales o contrario a sus obligaciones.

#### **Artículo 11. Prohibición de Apuestas y juegos de azar.**

Aquellos quienes, debido a su actividad, se encuentran en una situación de privilegio frente al resto de participantes tienen prohibido la participación, directa, indirecta o en conjunción con terceros, en apuestas deportivas, juegos de azar y/o loterías.

#### **Artículo 12. Uso adecuado y racional de los recursos puestos a su disposición.**

01. Es obligatorio el correcto uso de los recursos que la organización ponga a disposición, empleándolo de forma responsable y racional, procurando que no puedan derivarse perjuicios para los intereses de la compañía o para los Grupos de interés.

02. Queda prohibida radicalmente la utilización de los recursos para acciones que no estén relacionadas con la finalidad original o su empleo para usos personales, extraprofesionales o diferentes de aquellos que motivaron su puesta disposición.

#### **Artículo 13. Política de utilización de los medios sociales.**

Todos los empleados o representantes de la organización que utilicen los medios de comunicación sociales para hablar sobre temas relacionados con Cádiz CF SAD, sus socios o los mercados en los que opera deberán de:

- Evitar cualquier comentario/expresión difamatoria o irrespetuoso hacia la propia Entidad o sobre la competencia, empleados y/o representantes, sus directivos, o quienes mantengan un vínculo comercial o de patrocinio con la misma.
- Procurar que las manifestaciones que realice sean ciertas y no conduzcan al engaño.
- Abstenerse de realizar ningún comentario sobre ningún aspecto relacionado con asuntos legales o litigios sin la aprobación previa del Consejo de Administración.
- Dejar quedar claro que la opinión expresada es particular, y no refleja las de la organización, salvo autorización expresa del Cádiz CF SAD,
- No publicar nada relacionado con productos y/ campañas que aún no han sido presentados públicamente.
- Respetar la información interna y/o confidencialidad, guardando secreto y procurando vulnerar contenidos protegidos.



#### **Artículo 14.- Aprobación y entrada en vigor**

El presente Reglamento entrará en vigor a partir del día siguiente al de su aprobación por parte del Consejo de Administración.