

1. Introducción

1.1. El Club Deportivo Leganés, S.A.D. tiene un compromiso firme con valores y principios basados en la ética, la dignidad, la honorabilidad, y la responsabilidad.

1.2. En virtud de dicho compromiso, el Código Ético, tiene como objeto establecer una guía de conducta con normas de obligado y estricto cumplimiento que permitan contribuir a la salvaguarda y promoción de los valores y principios antes expuestos y, con ello, al mantenimiento del buen nombre y prestigio de la Entidad.

1.3. El Código Ético tiene como primeros destinatarios a los empleados del Club Deportivo Leganés, S.A.D. Por extensión, se aplicará también a toda persona que en un momento dado desarrolle funciones relevantes en el Club o su Fundación, o preste servicios al Club Deportivo Leganés, S.A.D., independientemente de que su vinculación con el Club sea de carácter laboral, mercantil, social o de otro tipo. Por ello, a título enunciativo y sin carácter exhaustivo, será también de aplicación a la actuación en el Club o en la Fundación del Club Deportivo Leganés de deportistas, empleados fijos discontinuos, empleados de empresas subcontratadas, autónomos y otros colaboradores.

2. Principios y Valores

2.1. El Club Deportivo Leganés, S.A.D. se adhiere sin reservas al Pacto Mundial de Naciones Unidas y a sus 10 Principios sobre Derechos Humanos, Derechos Laborales, Protección del Medioambiente y Lucha contra la Corrupción, a los que debe contribuir de forma permanente la actuación profesional de todos sus empleados.

2.2. El Club Deportivo Leganés, S.A.D. espera de todos sus empleados un comportamiento ejemplar. Los empleados, además de cumplir estrictamente con las normativas legales en materia mercantil, laboral y fiscal, se abstendrán de llevar a cabo comportamientos que, aun no siendo objeto de reproche jurídico-legal, puedan resultar reprobables desde un punto de vista ético. Su conducta se guiará por los siguientes principios y valores:

(2.2.1.) Integridad, transparencia y responsabilidad ética en sus relaciones con los demás empleados y con los abonados del Club Deportivo Leganés, S.A.D., proveedores, clientes o terceros con los que, con objeto de su desempeño, hayan de trabajar o establecer relación.

(2.2.2.) Dedicación a las funciones encomendadas por el Club Deportivo Leganés, S.A.D., con expresa renuncia a cualquier tipo de desempeño de actividad que pueda suponer competencia o conflicto de interés con ellas, o bien perjudique el nivel de desempeño exigible.

(2.2.3.) Rectitud de comportamiento en el uso y/o manejo de los bienes (tangibles o intangibles), útiles de trabajo, materiales, informes, contenidos etc. puestos a su disposición para el trabajo en el Club. (2.2.4.) Máxima confidencialidad en relación con cualquiera de las actuaciones, informaciones o cuestiones de

cualquier índole que afecten al Club Deportivo Leganés, S.A.D., sus miembros y cualesquiera terceros vinculados con el Club.

3. Relaciones entre empleados y abonados y/o socios y/o accionistas

3.1. Los empleados se conducirán, en su relación con los abonados y/o socios del Club Deportivo Leganés, S.A.D., con arreglo a estrictos principios de neutralidad, sin que puedan beneficiar a un socio en particular frente al resto.

3.2. Ningún empleado podrá obtener un beneficio personal por su relación con los abonados y/o socios y/o accionistas del Club.

3.3. El principio de neutralidad se extenderá a todos los actos sociales y, muy especialmente, a los procesos electorales y juntas de accionistas.

4. Relaciones entre los empleados

4.1. Se respetarán los derechos a la dignidad, igualdad de trato, no discriminación y restantes derechos fundamentales, sin que, en ningún caso, sean tolerables conductas que puedan ser consideradas como discriminadoras o de acoso u hostigamiento, de cualquier índole, en el ámbito laboral o, en su caso, con ocasión de la relación laboral mantenida con el Club.

4.2. Los empleados mantendrán los máximos niveles de integridad y ética respecto de la relación con los miembros del plantel deportivo de la Entidad y las informaciones referentes al mismo que les sean participadas. En ningún caso podrán buscar u obtener, ya sea para sí o para terceros, beneficios de tales actuaciones, quedando prohibidas, a título ilustrativo, conductas como las que se detallan a continuación:

(4.2.1.) Cualquier tipo de comportamiento que pueda entenderse como aprovechamiento de la imagen y/o reputación de los deportistas del Club Deportivo Leganés, S.A.D., o la presencia de empleados, jugadores o técnicos para actos o eventos particulares, incluso contando con su consentimiento.

(4.2.2.) Las actuaciones que evidencien u ocasionen un daño o perjuicio a la imagen y/o reputación de los deportistas de el Club Deportivo Leganés, S.A.D.

(4.2.3.) Aquellas actitudes que revelen, al exterior o a terceros ajenos al Club, cualquier tipo de información concerniente a la práctica de los deportistas, así como la relacionada con su desarrollo profesional o personal y familiar y, especialmente, con sus datos personales y contractuales.

5. Relaciones entre empleados y proveedores y/o clientes

5.1. Los empleados respetarán los intereses del Club Deportivo Leganés, S.A.D. en las relaciones que mantengan con los proveedores y/o clientes del Club, sin que puedan prevalerse de su condición para obtener de ellos cualquier beneficio personal, para sí o para terceros. Asimismo los empleados se obligan a no mantener relaciones comerciales con empresas o particulares de las que se tenga conocimiento de que incumplen los Principios y Valores Generales de este Código Ético. Con carácter general, se entenderán situaciones generadoras de competencia las que supongan la realización, en beneficio propio o de terceros, de actividades análogas a las que realiza el Club, y como generadoras de conflicto de interés todas aquellas situaciones en las que los intereses personales o profesionales del empleado, o de sus familiares y núcleo vital más cercano, puedan verse enfrentados con los del C.D. Leganés.

5.2. Los empleados que tienen atribuciones para proponer, autorizar o aprobar cualquier tipo de contratos con el Club, ya sean de carácter laboral o mercantil, ya se refieran a bienes propiedad del Club o sean de obras, servicios o suministros de cualquier otro tipo, se abstendrán de hacerlo a favor de sus cónyuges, ascendientes o descendientes y colaterales hasta el segundo grado, ya lo sean por consanguinidad o afinidad, así como a empresas o grupos de empresas en las que tanto unos como otros o el propio empleado tengan, de hecho o de derecho, directa o indirectamente, su control o en las que tengan una influencia significativa.

5.3. Los empleados evitarán colocarse en situaciones que pudieran ser entendidas como conflicto de intereses en las relaciones mantenidas con los proveedores y/o clientes del Club, obligándose a comportarse, en cualquier circunstancia, haciendo preponderantes los intereses del Club Deportivo Leganés, S.A.D. En caso de conflicto de interés, el empleado afectado deberá revelarlo y abstenerse de cualquier influencia o participación en el proceso de decisión.

5.4. Del mismo modo, los empleados respetarán el deber de sigilo sobre las informaciones que les sean reveladas de los proveedores y/o clientes, considerándose aquéllas, a todos los efectos, como información confidencial.

5.5. Queda terminantemente prohibido que los empleados soliciten y/o reciban cualesquiera tipos de dádivas, presentes u obsequios, patrocinios, etc. de los proveedores y/o clientes del Club. Únicamente quedan excluidas de esta prohibición las pequeñas atenciones de cortesía (como por ejemplo obsequios navideños) por cuantías acordes con los usos sociales. De forma recíproca, tampoco se ofrecerán regalos a terceros más allá de los autorizados de forma institucional y que siempre se mantendrán en los límites comunes dentro de las buenas prácticas empresariales.

5.6. Queda terminantemente prohibido y será considerado actividad concurrente o competidora, que los empleados presten cualquier tipo de servicio retribuido a favor de los clientes o proveedores del Club.

5.7. Los empleados serán especialmente rigurosos en la realización de gastos de representación, administrando de modo muy estricto los gastos en comidas en restaurantes, viajes e invitaciones a partidos, limitando dichos gastos al mínimo imprescindible y siempre por necesidades del Club.

6. Relaciones entre empleados y otros colectivos

6.1. Además de todas las obligaciones recogidas en los apartados precedentes, los empleados observarán, respecto de los colectivos que a continuación se refieren, un comportamiento acorde con los Principios y Valores de este Código Ético; en concreto:

(6.1.1.) En su relación con los jugadores de las categorías inferiores y especialmente los menores de edad: Sin perjuicio del cumplimiento de cuantas obligaciones les sean exigibles, los empleados guiarán su conducta hacia estos jugadores con estricta observancia de los principios de neutralidad, imparcialidad e igualdad de trato, con pleno compromiso con la lucha contra el racismo, la xenofobia y la violencia en el deporte. Respecto a los menores de edad, el Club es consciente de la protección especial de que deben gozar para desarrollarse como deportistas y como personas. En consecuencia, los empleados extremarán el cuidado para evitar cualquier forma de abuso o acoso de todo tipo por parte de cualquier persona y prestarán especial atención y vigilancia a nuestros deportistas jóvenes, a los que dedicarán supervisión y apoyo.

(6.1.2.) En su relación con los agentes o representantes de jugadores: Los empleados tendrán prohibida cualquier tipo de conducta o actuación coordinada con los agentes o representantes de jugadores, o instigada por éstos, que pueda suponer la utilización de la figura o el nombre del Club Deportivo Leganés, S.A.D. para conseguir un beneficio reputacional, económico o de imagen, en favor del jugador representado o de su agente o representante. Los empleados defenderán en todas las operaciones el interés del Club, evitando cualquier actuación que pueda encarecer los fichajes de jugadores del Club.

(6.1.3.) En su relación con los medios de comunicación social: Como principio general, y salvo aquellos específicamente habilitados por el Club como portavoces o bien hayan recibido una autorización expresa de la Dirección de Comunicación, los empleados se abstendrán de mantener relación con cualquier tipo de medio de comunicación social en temas relacionados directa o indirectamente con el Club. En cualquier caso el empleado observará con la mayor pulcritud su deber de confidencialidad respecto de la información de la que haya tenido conocimiento con motivo del desempeño de su actividad en el Club.

(6.1.4.) Comportamiento público o privado: Los empleados de el Club Deportivo Leganés, S.A.D. se abstendrán de cualesquiera comportamientos públicos o privados que puedan ser asociados con la pertenencia y/o trabajo del empleado en el Club o que atenten contra la buena imagen de el Club, su prestigio o su reputación.

(6.1.5.) Otras actuaciones: Quedan expresamente prohibidas, entre otro tipo de actuaciones, aquéllas mediante las cuales los empleados del Club directa o indirectamente puedan obtener beneficio, ya sea económico o de otro tipo, por su acceso a la información y a los eventos que organiza el Club, especialmente mediante la suscripción de cualquier género de apuestas deportivas en las que figure el Club Deportivo Leganés, S.A.D., o la reventa de entradas, invitaciones,

abonos o pases para cualquier competición en la que participe el Club, así como facilitar de forma fraudulenta el acceso de cualquier persona a los espectáculos deportivos.

7. Uso de herramientas informáticas

7.1. Los sistemas, equipos y herramientas informáticos o de comunicación que el Club pone a disposición de sus empleados tendrán un uso o destino eminentemente profesional, y su utilización para fines privados sólo podrá estar justificada por razones de urgencia o necesidad, quedando restringida al mínimo posible y con exclusión, con carácter general, de usos de carácter lúdico, de entretenimiento o con fines comerciales ajenos a la actividad para el Club.

7.2. El Club Deportivo Leganés, S.A.D. se reserva el derecho de efectuar comprobaciones en los sistemas, equipos y herramientas informáticas o de comunicación que utilizan sus empleados, con sujeción a la normativa legal de aplicación.

7.3. Los empleados del Club deberán guardar en todo momento sus archivos y documentos de trabajo informáticos en los directorios de red expresamente habilitados al efecto (sin perjuicio del uso de las contraseñas que sean necesarias). El Club podrá acceder a cualesquiera otros archivos, directorios o sistemas de almacenamiento.

8. Procedimiento de denuncia, investigación y sanción

8.1. El procedimiento que seguidamente se desarrolla tiene como fin la denuncia, investigación y, en su caso, sanción, de aquellas conductas que vulneren las normas establecidas en el Código Ético.

8.2. El procedimiento se guiará por los principios de confidencialidad, contradicción, inmediatez y celeridad e interrumpirá la prescripción de los posibles incumplimientos. Sus principios reguladores son los siguientes:

(8.2.1.) Cualquier empleado que sea conocedor de la posible existencia de un incumplimiento del Código Ético, habrá de poner en conocimiento del Consejo de Administración los hechos que considere relevantes a tal efecto, con el mayor grado de detalle posible.

(8.2.2.) En este sentido, la comunicación o notificación de los hechos y demás circunstancias relevantes podrá realizarse, bien por escrito dirigido al Consejo de Administración, o bien mediante comparecencia ante la Dirección del Club, que elevará acta de las manifestaciones que habrá de resultar firmada por el informante. La identificación de la persona que formula la comunicación de los hechos tendrá la consideración de información confidencial.

(8.2.3.) En el supuesto de que se apreciaran indicios de vulneración del Código Ético, el Consejo de Administración promoverá una investigación de carácter confidencial en la que podrá requerirse la colaboración de las personas afectadas. El resultado será comunicado a los interesados y en el caso de que la investigación probase la posible existencia de una infracción del Código Ético, se comunicará a la Dirección del Club para la implementación de las medidas sancionadoras o exculporias en cada caso.

9.- Seguimiento y Revisión del Código Ético

El presente Código Ético refleja las prácticas que, aunque no formalmente reguladas anteriormente, se han venido llevando a cabo en el Club. El Código Ético será objeto de seguimiento permanente con el fin de que sea revisado periódicamente para asegurar su adaptación a las condiciones de cada momento.