



SevillaFútbolClub,SAD

CÓDIGO ÉTICO

Índice

I. DEFINICIONES	3
II. INTRODUCCIÓN	3
III. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
IV. PRINCIPIOS Y VALORES DEL CLUB	4
V. DESARROLLO DE LOS PRINCIPIOS	5
VI. MODELO DE ORGANIZACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE DELITOS	9
VII. FORMACIÓN	9
VIII. INFRACCIONES	9

I. DEFINICIONES

Administradores o Consejo de Administración: personas que ostentan la función de gestión y representación del Club, nombradas por la junta general de accionistas.

Ciente: persona física o jurídica que adquiere bienes o servicios del Club.

Colaboradores: personas que colaboran con el Club sin tener relación laboral o mercantil ni ostentar la condición de Administradores.

Conflicto de Interés: situación en la que entran en colisión, de forma directa o indirecta, el interés del Club y el interés personal de cualquier Obligado, o el interés de cualquier persona a él vinculada.

Empleados: personas físicas que mantienen un vínculo laboral con el Club sea de carácter común o especial, temporal o indefinido.

Proveedor: persona física o jurídica a la que el Club adquiere bienes o servicios.

Sociedad o Club: Sevilla Fútbol Club, S.A.D.

II. INTRODUCCIÓN

El Sevilla Fútbol Club, SAD (en adelante el Club o la Sociedad) es una Sociedad Anónima Deportiva, adscrita a la Real Federación Española de Fútbol e inscrita en la Liga Nacional de Fútbol Profesional, que se rige principalmente por la Ley del Deporte de 15 de octubre de 1990, por las normas que la desarrollan, por la ley de Sociedades de Capital y por sus estatutos sociales y reglamentos internos.

La adecuada gestión del Club requiere establecer una serie de mecanismos que permitan, no sólo alcanzar los objetivos que son propios de su actividad principal, sino también asegurar que sus conductas sean plenamente respetuosas con las buenas prácticas empresariales.

La administración y representación del Club por parte de sus máximos responsables y la labor de todos y cada uno de sus Empleados, debe responder a unos valores éticos que son inherentes a la propia naturaleza social y a los principios que la inspiran. De esta forma, la Sociedad espera que sus Administradores y Empleados estén a la altura de los valores del Club al que representan.

El Club espera de todos sus Administradores y Empleados un comportamiento ejemplar, así como también de sus Colaboradores. Los Administradores y Empleados, además de cumplir con la normativa, 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.

Por lo tanto, es necesario establecer un Código Ético en el que se regule qué valores deben inspirar la acción de gobierno, de representación y de trabajo- desde un punto de vista positivo- y qué conductas son contrarias a esos valores -desde un punto de vista negativo.

Las conductas recogidas en el Código son de obligado cumplimiento para todos los Administradores y Empleados en el desempeño de su actividad en el Club y deben también hacerse cumplir, pudiéndose y debiéndose denunciar su incumplimiento.

Cualquier duda sobre la aplicación de este Código, se podrá consultar con el Órgano de Cumplimiento.

Para denunciar cualquier conducta contraria al Código Ético se pondrá a disposición, tanto de las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este Código Ético, como de terceros no incluidos en el mismo el Canal <https://canaldedenuncias.sevillafc.es/>, asegurando al denunciante total confidencialidad.

No se tolerarán represalias de cualquier tipo contra las personas, que denuncien una práctica ilegal, infracción, o incumplimiento de la normativa.

El Órgano de Cumplimiento será el único competente para recibir, tramitar y resolver las denuncias, informando periódicamente al Consejo de Administración.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Código Ético se aplica a la Sociedad y vincula a todos los Administradores y Empleados.

El Código ha sido aprobado por el Consejo de Administración, a quién compete su aplicación y periódica actualización. A tal fin, designará una Comisión que operará como Órgano de Cumplimiento.

El Órgano de Cumplimiento estará compuesto por cuatro miembros -tres consejeros no ejecutivos y el secretario del Consejo de Administración, debiendo elaborar sus normas de funcionamiento interno para su ratificación por el Consejo de Administración.

IV. PRINCIPIOS Y VALORES DEL CLUB

Todos los Administradores y Empleados deben conocer y cumplir las expectativas del Club en cuanto a la forma de actuar en el entorno laboral y en el ámbito del negocio.

Los principios básicos que guiarán la actividad del Club son:

- Cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente, en especial en materia mercantil, laboral, fiscal y ambiental, los estatutos sociales y otras normas internas.
- Respeto, equidad y dignidad en el trato a todos los Administradores, Empleados, jugadores no profesionales, Colaboradores, accionistas, abonados, Clientes, Proveedores, competidores y demás terceros que se relacionen con la Sociedad.
- Igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Protección de menores
- Compromiso con la salud y la seguridad en el trabajo.
- Transparencia, objetividad y profesionalidad en el desarrollo de todas las actividades y de las relaciones con todos los grupos de interés.
- Integridad en todas las actuaciones.
- Intimidad, protección de datos e información confidencial.
- Fomento de la actividad deportiva.

Estos principios deben ser conocidos y respetados por todos los Administradores y Empleados interiorizándolos y reflejándolos en todas sus actuaciones.

V. DESARROLLO DE LOS PRINCIPIOS

i. Cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente, en especial en materia mercantil, laboral, fiscal y ambiental, los estatutos sociales y otras normas internas.

Debe acatarse y cumplirse la Ley, los Estatutos Sociales así como la demás normativa interna impuesta por el Club. No se tolerarán prácticas ilegales ni incumplimiento de la normativa en el ámbito del Club. Además, los Administradores y Empleados deberán informar al Órgano de Cumplimiento cuando detecten cualquier incumplimiento.

Se deberán seguir los procedimientos y políticas que estén en vigor en cada momento y, en caso de identificar necesidades de cambio o de mejora, se podrán proponer siguiendo los cauces que en cada momento se establezcan.

ii. Respeto, equidad y dignidad en el trato a todos los Administradores, Empleados, jugadores no profesionales, Colaboradores, accionistas, abonados, Clientes, Proveedores, competidores y demás terceros que se relacionen con la Sociedad.

Los Administradores y Empleados se comprometen a crear un entorno de trabajo digno, seguro y profesional, que apoye y respete a las personas, sus derechos, su dignidad, sus condiciones personales, y que fomente el respeto mutuo y la colaboración.

No se permiten y se deberán denunciar, si se da el caso, comportamientos ofensivos, intimidatorios, discriminatorios, maliciosos, humillantes o de menosprecio o acoso hacia Administradores, Empleados o terceras personas vinculadas con Club.

Los Administradores y Empleados pondrán su máxima diligencia cuando realicen actuaciones de carácter público que sean susceptibles de perjudicar a la imagen y prestigio del club.

iii. Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El Club promoverá la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y para ello debe adoptar, y hacer cumplir entre sus Administradores y Empleados medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación por razón de sexo, en particular en el ámbito laboral.

Los Administradores y Empleados se comprometen a evitar el uso de lenguaje sexista y a realizar comentarios sobre capacidades y situaciones particulares por razón de sexo, contribuyendo, por el contrario, a generar ambientes favorables hacia la comprensión mutua y respeto entre compañeros de diferente sexo, siendo especialmente necesarios con relación a circunstancias de protección sensibles como la maternidad y la conciliación familiar.

iv. Protección de menores

Respecto a la relación con los jugadores de las categorías inferiores, particularmente con aquellos que sean menores de edad, hombres o mujeres, amateurs o profesionales, los Empleados y Administradores extremarán especial atención en el cumplimiento de las normativas de protección de menores en los procesos de ingreso, formación y desarrollo.

Conscientes de la importancia de proteger a este colectivo de especial vulnerabilidad, el Club, los Administradores, Empleados y Colaboradores, extremarán el cuidado para evitar cualquier tipo de conducta calificable como abuso o acoso, sea o no de naturaleza sexual, prestándoles especial atención y vigilancia, y dedicándoles supervisión y apoyo continuado.

Exigimos, en cumplimiento con la Ley Orgánica 1/1996, de Protección Jurídica del Menor, modificada por la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la

infancia y a la adolescencia, la obligatoriedad de aportar certificados negativos del Registro Central de Delincuentes Sexuales para todos aquellos profesionales y voluntarios del Club que se encuentran en contacto habitual con menores.

v. Compromiso con la salud y la seguridad.

El Club establecerá los planes de actuación que sean necesarios para gestionar y mitigar adecuadamente los riesgos asociados con su actividad. Estos planes serán revisados periódicamente y se dotarán los recursos necesarios para su mantenimiento y mejora.

La prevención de accidentes y el fomento de la seguridad en el desarrollo de la actividad irán en paralelo a la actividad del Club.

Se formará a los Administradores y Empleados y Colaboradores para el adecuado desarrollo de sus tareas, priorizando la seguridad en todos los ámbitos. Se les dotará de los recursos necesarios para garantizar dicha seguridad.

El Club cuenta un Plan de Prevención de Riesgos Laborales en cumplimiento de su compromiso con la salud y la seguridad en el trabajo.

vi. Transparencia, objetividad y profesionalidad en el desarrollo de todas sus actividades y de las relaciones con los grupos de interés.

El Club como entidad y sus Administradores y Empleados basarán sus relaciones internas y con terceras personas, en la ética, la profesionalidad y la transparencia:

- Se tratará a todas las personas y entidades sin discriminación y con objetividad, quedando prohibido facilitar información privilegiada y proporcionar trato de favor a ninguno de ellos.
- Se promoverá la competencia legítima y honesta, evitando perjudicar injustificadamente a personas o entidades competidoras.
- Las relaciones con los Proveedores y patrocinadores, o con cualquier tipo de suministrador o contratista, serán guiadas por la imparcialidad y la objetividad, aplicando criterios rigurosos de adecuación, calidad, eficiencia y coste.
- Ningún Administrador ni Empleado aceptará regalos, invitaciones, dádivas, servicios o favores que puedan afectar a su profesionalidad, objetividad y/o imparcialidad en sus relaciones profesionales, que supongan la generación de un compromiso de devolución de un favor en el ámbito del Club y su entorno, y/o que supongan fraude, ilegalidad, prácticas no éticas o perjuicio a terceros.
- De la misma forma, no se ofrecerán regalos, invitaciones, dádivas, servicios o favores, a personas o instituciones, que puedan afectar a la objetividad y/o imparcialidad de éstos en sus relaciones comerciales o profesionales, que supongan la generación de un compromiso de devolución de un favor, en el ámbito de la Sociedad y su entorno, y/o que supongan fraude, ilegalidad, prácticas no éticas o perjuicio a terceros.
- De forma expresa, se prohíbe participar en conductas susceptibles de constituir predeterminación de resultados deportivos, incluyendo también el dopaje como forma de adulterar el rendimiento deportivo y atentar contra la salud de los deportistas.

Se entiende por predeterminación de resultados, prometer, ofrecer o conceder beneficios o ventajas de cualquier naturaleza, no justificados, para pre-determinar o alterar de manera deliberada y fraudulenta el resultado de un partido. De la misma forma y en sentido contrario, queda totalmente prohibido recibir, solicitar o aceptar dichos beneficios o ventajas.

- El Club como entidad, y todos sus Administradores y Empleados, colaborarán con las autoridades, la justicia, las entidades públicas reguladoras y demás entes públicos, de forma correcta y diligente, sin poner impedimentos, trabas ni generando errores u omisiones, facilitándoles su labor en cuantas relaciones tengan con ellos y poniendo en su conocimiento cuanta información sea oportuna y/u obligatoria.
- Todos los Administradores y Empleados realizarán su trabajo con calidad, diligencia, profesionalidad, transparencia, honestidad, procurando aportar valor, mejorando la eficiencia, poniendo en conocimiento riesgos, deficiencias y/o mejoras, innovando, haciendo un uso racional y adecuado de todos los recursos y salvaguardando los activos de la Sociedad.
- A efectos de evitar Conflictos de Interés, los Administradores y Empleados no tendrán intereses económicos o de cualquier tipo, ni realizarán actividades retribuidas para empresas o instituciones relacionadas con el Club. Si se diera tal circunstancia, ésta debe comunicarse al Órgano de Cumplimiento para que se adopten, en su caso, las medidas necesarias y, en todo caso, deberán abstenerse en el proceso de toma de decisiones en las que exista potencialmente Conflicto de Intereses.
- Queda prohibido, por la posición de una persona en el Club, el uso de sus recursos, poderes, influencia o demás facilidades del Club, para su beneficio particular o el de su entorno próximo. También queda estrictamente prohibido que una persona o entidad actúe en nombre o por cuenta del Club sin previo consentimiento, así como usar dicho nombre, medios, relaciones con terceros, posición o influencia de éste para beneficio propio o de su entorno próximo.
- Queda prohibido intervenir, sin haber sido debidamente autorizado para ello, en áreas de gestión o representación diferentes a aquéllas que se tengan asignadas, así como en las decisiones cuya competencia correspondan a un cargo u órgano superior.
- Queda prohibido contratar laboral o mercantilmente a parientes, hasta el cuarto grado de consanguinidad o afinidad de derecho o de hecho, ya sea personalmente o a través de sociedades en las que participen o trabajen, sin autorización expresa y por escrito del Consejo de Administración, en el caso de parientes de Administradores y directivos, y de la Comisión de personal y retribuciones, para familiares del resto de Empleados del Club.
- Queda prohibida la contratación de bienes y servicios externos, sin ajustarse a los principios de necesidad, pertinencia y oportunidad, incumpliendo lo establecido en la políticas de compras, así como recibir o pagar comisiones o ventajas no justificadas de cualquier naturaleza como contraprestación para favorecer indebidamente a otro en la adquisición o venta de mercancías, o en la contratación de servicios o en otras relaciones comerciales, o que excedan o estén al margen de las que corresponden a profesionales autorizados o superen el valor de mercado de operaciones comparables.

El Club cuenta, entre otras, con una **Política Anticorrupción, una Política de Conflictos de Interés y una Política de Atenciones y Regalos**, de obligado cumplimiento para todos los Administradores y Empleados.

vii. Integridad en todas sus actuaciones.

Todas las actuaciones de los Administradores y Empleados deberán estar presididas por un comportamiento basado en la buena fe y honestidad.

En el entorno deportivo el juego limpio es la base de la confianza en el juego y cualquier forma de alteración del normal desarrollo de una competición deportiva puede constituir fraude.

viii. Intimidad, protección de datos e información confidencial.

El Club respetará el derecho a la intimidad de sus Administradores y Empleados. La solicitud y el tratamiento de datos personales se limitarán a aquella información imprescindible para la actividad normal del Club y para el puntual cumplimiento de la normativa aplicable.

El Club adoptará las medidas necesarias para preservar la confidencialidad de los datos de carácter personal de que disponga, para garantizar que su tratamiento y el ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición se efectúan de conformidad con la legislación en vigor sobre esta materia.

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

La actividad del Club puede generar conocimientos e información comercial o de índole deportiva cuyo valor reside en gran medida en su reserva. Los Administradores y Empleados harán un uso discreto y profesional de la información a la que tengan acceso y guardarán absoluta confidencialidad sobre el contenido de su trabajo.

En todo caso se abstendrán de utilizar en beneficio propio o de terceros información, datos o documentos obtenidos en el desarrollo de su actividad, haciéndolo siempre y exclusivamente en beneficio del Club.

En cumplimiento del requisito de Intimidad, protección de datos e información confidencial, el Club cuenta con una **Política de Privacidad y Confidencialidad y una Política de Seguridad de la Información**, de obligado cumplimiento para todos los Administradores y Empleados.

ix. Fomento de la actividad deportiva.

El objetivo principal del Club es participar en competiciones deportivas en un contexto de sostenibilidad económica, actuando con prácticas y conductas que dignifiquen su imagen y los valores que representa.

Los Administradores y Empleados atenderán prioritariamente a los siguientes principios:

- Lealtad y servicio al Club: cualquier actuación de un Administrador o Empleado en el ejercicio de sus funciones, debe estar dirigida, única y exclusivamente a velar por los intereses del Club.
- Participación y comunicación: se promoverá una actitud de información, basada en la transparencia de todas las decisiones y actuaciones. Se promoverá la participación de los accionistas y abonados de acuerdo con la naturaleza de cada asunto.
- Pluralismo: se preservará y respetará el pluralismo evitando que las políticas y actuaciones del Club tengan carácter excluyente.
- Honradez y honestidad: las personas que forman parte del Club deben procurar la conservación y mejora del patrimonio del Club. La integridad presidirá en todo momento la gestión del Club y se aplicará a todas las actividades sociales y económicas de éste.

VI. MODELO DE ORGANIZACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE DELITOS

El Club, tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, de reforma del Código Penal, ha implantado un modelo de organización y gestión que incluye medidas de vigilancia y control para la prevención de delitos o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión en su seno, por parte de:

- Sus **Administradores** o por aquellos que actuando individualmente o como integrantes de un órgano de la persona jurídica, están **autorizados para tomar decisiones en nombre de ésta**, cuando actúen en nombre o por cuenta de la misma y en su beneficio, directo o indirecto,
- Los **Empleados**, en el ejercicio de las actividades sociales, que actúen por cuenta y en beneficio directo o indirecto del Club, cuando estando sometidos a la autoridad de los Administradores de hecho, derecho o representantes legales, se haya producido un **incumplimiento grave del deber de control**, atendidas las concretas circunstancias del caso.

Como resultado del modelo, el Club ha elaborado un Manual de Prevención de Riesgos Penales. Todos los Administradores y Empleados deberán comprometerse a cumplir con los requerimientos incluidos en dicho Manual.

A estos efectos, se impartirá formación a todos los destinatarios del manual y de los principios éticos y políticas establecidas por el Club para minimizar los riesgos penales.

VII. FORMACIÓN

El Sevilla Fútbol Club apuesta por la formación continua de sus Administradores y Empleados, asegurando el acceso a programas de formación a todos ellos en función de la categoría profesional y la naturaleza del trabajo que desempeñan.

VIII. INFRACCIONES

Las infracciones del presente código ético serán sancionadas a propuesta del Órgano de Cumplimiento con arreglo al régimen disciplinario aplicable, sea el de Convenio Colectivo Sectorial o de empresa o cualquier otro que resulte de aplicación y con arreglo a la normativa interna del Club para colectivos laborales y no laborales.