

CÓDIGO ÉTICO



ÍNDICE:

1. Introducción.
2. Ámbito de aplicación.
3. Principios y Valores Generales.
4. Pautas de Conducta.
5. Aceptación y Cumplimiento.
6. Vigencia.

1. INTRODUCCIÓN.

El Código Ético del RCD MALLORCA constituye una declaración expresa de los valores, principios y normas que deben guiar la conducta de todos los empleados y directivos del club, para el desarrollo responsable de su actividad profesional en todas sus relaciones con otros empleados, los clientes, los proveedores y colaboradores externos, los accionistas, las instituciones públicas y privadas, y la sociedad en general. Como entidad deportiva, el RCD MALLORCA se identifica plenamente con el espíritu de la competición bajo estrictas normas de juego limpio, y con la lucha del deporte contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia.

De esta manera el Código tiene como finalidad prevenir la comisión de comportamientos delictivos y cualquier comportamiento ilícito por las personas obligadas por este Código en el desempeño de su actividad profesional, estableciendo los mecanismos de seguimiento y control necesarios para garantizar su cumplimiento.

Los criterios de conducta recogidos en este Código no pretenden contemplar la totalidad de situaciones o circunstancias con las que los empleados del RCD MALLORCA se pueden encontrar, sino establecer unas pautas generales de conducta que les orienten en su forma de actuar durante el desempeño de su actividad profesional.

Todos los empleados del RCD MALLORCA pueden consultar, a su superior jerárquico o al Comité de Ética, cualquier duda sobre la interpretación de las pautas de conducta que aparecen en este Código.

2. AMBITO DE APLICACIÓN.

El cumplimiento del presente Código Ético es obligatorio para todos los directivos y empleados del RCD MALLORCA independientemente del tipo de contrato que determine su relación laboral, de la posición que ocupen y del lugar donde desempeñen su trabajo (p.e. jugadores, personal técnico, médico, empleados, alta dirección). 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 RCD MALLORCA, 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 Real Mallorca de deportistas, empleados fijos discontinuos, empleados de empresas subcontratadas, autónomos y otros colaboradores. Las referencias hechas a lo largo de esta norma a los “empleados” se entenderán hechas a todas las personas referidas en este párrafo.

Al establecer relaciones de negocio con otras empresas o profesionales se tendrá en cuenta como uno de los criterios de selección el que tengan asumidos principios de comportamiento y de gestión similares a los enunciados en este Código.

Por otra parte, el RCD MALLORCA promoverá e incentivará entre sus proveedores y empresas colaboradoras la adopción de pautas de comportamiento coincidentes con las que se definen en este Código Ético.

3. PRINCIPIOS Y VALORES GENERALES.

El RCD MALLORCA tiene como objetivo que todas las personas y entidades a las que les es de aplicación el presente Código cumplan, en sus relaciones con sus empleados, con el mercado y la sociedad en general, los principios éticos que se indican a continuación:

- ✓ Contribuir al desarrollo social y económico manteniendo un comportamiento responsable e íntegro.
- ✓ Brindar unas buenas condiciones de trabajo.
- ✓ Cumplir y acatar las leyes nacionales e internacionales que sean de aplicación.
- ✓ Respetar los derechos humanos y libertades públicas reconocidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, contribuir a la preservación del entorno natural y colaborar con el desarrollo y bienestar de las comunidades. Contribuir al desarrollo social y económico, mediante la tecnología e innovación, la utilización eficaz y responsable de

recursos, y la competencia.

- ✓ Promover la sinceridad, la equidad, la veracidad, el cumplimiento de los compromisos y la transparencia.

4. PAUTAS DE CONDUCTA.

▪ Respeto a la legalidad y a los valores éticos.

El RCD MALLORCA asume el compromiso de desarrollar sus actividades empresariales y profesionales de acuerdo con la legislación vigente en cada uno de los lugares donde se desarrolle, observando un elevado comportamiento ético. El club 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.

No constituirá justificación de la comisión de infracciones legales el argumento de que se trata de infracciones legales generalizadas o consentidas por las autoridades.

La actuación de un directivo contraria a la legalidad o las indicaciones u órdenes que en este sentido pueda dar, no descargan de responsabilidad a los empleados que actúen siguiendo tales indicaciones u órdenes.

Ninguna orden que contravenga lo dispuesto en una norma jurídica debe ser obedecida. Los empleados, de forma confidencial, a través de los canales establecidos, pueden comunicar la existencia de este tipo de órdenes.

Toda persona obligada por este Código que resulte imputada o procesada en un procedimiento penal por una actividad relacionada con su actividad profesional debe informar con toda rapidez al responsable de asesoría jurídica del Grupo.

Todos los empleados deben evitar cualquier conducta que, aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación del Grupo y afectar de manera negativa a sus intereses. Ningún empleado colaborará conscientemente con terceros en la violación de ninguna ley, ni participará en ninguna actuación que comprometa el respeto al principio de legalidad.

▪ **Respeto a las personas.**

Toda actuación del RCD MALLORCA y de las personas que lo integran guardará un respeto escrupuloso a los Derechos Humanos y Libertades Públicas incluidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El club rechaza cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas.

Los empleados del RCD MALLORCA deben tratarse con respeto, propiciando un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro.

Todos los empleados tienen la obligación de tratar de forma justa y respetuosa a sus compañeros, a sus superiores y a sus subordinados. De la misma forma, las relaciones entre los empleados del RCD MALLORCA y los de las entidades colaboradoras estarán basadas en el respeto profesional y la colaboración mutua.

El RCD MALLORCA considera importante el desarrollo integral de la persona, por lo que facilitará el necesario equilibrio entre la vida profesional y la vida personal.

▪ **Igualdad efectiva.**

El RCD MALLORCA promueve el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación.

El RCD MALLORCA no acepta ningún tipo de discriminación en el ámbito profesional por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o discapacidad.

La selección y promoción de los empleados se fundamenta en las competencias y el desempeño de sus funciones, así como en los criterios de mérito y capacidad definidos en los requisitos del puesto de trabajo.

Las personas que ejercen cargos de dirección o de mando deben actuar como facilitadores del desarrollo profesional de sus colaboradores.

▪ **Cooperación y dedicación.**

El RCD MALLORCA propicia un entorno de cooperación y trabajo en equipo para un mejor aprovechamiento de todas las capacidades y recursos.

Todos los empleados deben actuar con espíritu de colaboración, poniendo a disposición de las demás unidades organizativas y personas que integran el RCD MALLORCA los conocimientos o recursos que puedan facilitar la consecución de los objetivos e intereses del club.

El RCD MALLORCA fomenta el sentimiento y orgullo de pertenencia entre sus empleados. Con el fin de lograr los niveles de comunicación adecuados en todos los sentidos, el RCD MALLORCA pone a disposición de sus empleados canales de comunicación que favorezcan y nutran el sentimiento de pertenencia.

▪ **Seguridad y Salud en el Trabajo.**

El RCD MALLORCA impulsa la adopción de políticas de seguridad y salud en el trabajo y adopta las medidas preventivas, proporcionando un ambiente de trabajo respetuoso con la salud y la dignidad de los empleados.

El RCD MALLORCA promueve la aplicación de sus normas y políticas de salud y seguridad en el trabajo por parte de las empresas colaboradoras y proveedores con los que opera.

Todos los empleados del RCD MALLORCA deben conocer y cumplir las normas de protección de la salud y seguridad en el trabajo y velar por la seguridad propia, de otros empleados, de clientes, proveedores, colaboradores y, en general, de todas las personas que pudieran verse afectadas por el desarrollo de sus actividades.

Todas las personas del RCD MALLORCA velarán activamente por crear y mantener un entorno de trabajo seguro, respetando escrupulosamente la legislación vigente allí donde se desarrollen sus actividades y anticipando las medidas preventivas

necesarias para generar las mejores condiciones posibles de seguridad y salud laboral.

▪ **Uso y protección de activos y recursos del club.**

El RCD MALLORCA pone a disposición de sus empleados los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional.

Cada uno de los empleados es responsable de la correcta utilización y protección de los activos y recursos facilitados por el Grupo. Entre estos se incluyen la propiedad intelectual, las instalaciones, los equipos y los recursos financieros de del RCD MALLORCA.

Asimismo, deben protegerlos y preservarlos de cualquier uso inadecuado del que pudieran derivarse perjuicios para los intereses de la empresa.

La utilización de archivos o programas informáticos de procedencia externa pueden entrañar graves riesgos para la seguridad del RCD MALLORCA o constituir una infracción de la propiedad intelectual. Por esta razón deberá evitarse la utilización de software no autorizado y la realización de descargas o cualquier otro comportamiento que entrañe el riesgo de introducir virus o cualquier otro elemento peligroso para la seguridad informática.

▪ **Imagen y reputación corporativa.**

El RCD MALLORCA considera su imagen y reputación corporativa como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de sus socios, clientes, empleados, proveedores, autoridades y de la sociedad en general.

Igualmente, vigilará el respeto y uso correcto y adecuado de la imagen y reputación corporativa por parte de los empleados de empresas contratistas y colaboradoras.

Los empleados han de ser especialmente cuidadosos en cualquier intervención pública, debiendo contar con la autorización necesaria para intervenir ante los medios de comunicación, participar en jornadas profesionales o seminarios, y en cualquier otro que pueda tener una difusión pública.

- **Medidas contra el soborno y la corrupción.**

El RCD MALLORCA se declara contrario a influir sobre la voluntad de personas ajenas al club para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas. Tampoco permitirá que otras personas o entidades puedan utilizar estas prácticas con sus empleados.

Todos los empleados del RCD MALLORCA deberán actuar conforme a las leyes que sean de aplicación y, en ningún caso, podrán recurrir ni tolerar sobornos de terceros hacia la Compañía, sus empleados o viceversa.

Los empleados del RCD MALLORCA, por razón del cargo que ocupen, no podrán aceptar regalos, atenciones, servicios o cualquier otra clase de favor de cualquier persona o entidad, que puedan afectar a su objetividad o influir en una relación comercial, profesional o administrativa.

Los empleados del RCD MALLORCA no podrán realizar ni ofrecer, de forma directa o indirecta, ningún pago en metálico, en especie o cualquier otro beneficio, a cualquier persona al servicio de cualquier entidad, pública o privada, partido político o candidato para un cargo público, con la intención de obtener o mantener, ilícitamente, negocios u otras ventajas.

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.

Quedan excluidas de la definición de beneficio las atenciones de valor reducido, entendiendo por tales los regalos ocasionales y demás beneficios cuyo valor por año natural y colaborador no sea superior a doscientos euros (200.-€). Las invitaciones a comer estarán consideradas como atenciones de valor reducido si su coste no excede del que el destinatario estaría dispuesto a pagar en las mismas condiciones. Cuando existan dudas sobre lo que es aceptable, la oferta deberá ser declinada o, en su caso, consultada antes con el superior jerárquico inmediato o con la Dirección

responsable.

Asimismo, los empleados se abstendrán de realizar pagos de facilitación o agilización de trámites, consistentes en la entrega de dinero u otras cosas de valor, cualquiera que sea su importe, a cambio de asegurar o agilizar el curso de un trámite o actuación frente a cualquier órgano judicial, administración pública u organismo oficial en cualquier lugar del mundo.

Los empleados del RCD MALLORCA deberán prestar especial atención a aquellos casos en los que pudieran existir indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que la compañía mantiene relaciones.

En particular, los empleados del RCD MALLORCA prestarán especial atención a los pagos en metálico, a los realizados mediante cheques al portador o a aquellos efectuados en divisas distintas de la previamente acordada, que resulten inusuales atendiendo a la naturaleza de la operación. En estos casos deberán comunicar la existencia de dichos pagos irregulares a través de los cauces y procedimientos establecidos en este Código Ético.

También deberán permanecer alerta frente a los pagos realizados a o por terceros no mencionados en los correspondientes contratos, así como a los realizados en cuentas que no resulten las habituales en las relaciones con una determinada entidad, compañía o persona.

Asimismo prestarán atención a los pagos realizados a personas, compañías, entidades o cuentas abiertas en paraísos fiscales y a aquellos pagos realizados a entidades en las que no sea posible identificar al socio, propietario o beneficiario último.

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 RCD MALLORCA, 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. Igualmente, queda terminantemente prohibida cualquier actuación dirigida a predeterminar, mediante precio, intimidación o simples acuerdos, el resultado de un partido o competición. El fraude o amaño en la competición deportiva es totalmente contrario a los Valores del Club y al espíritu del deporte, por lo que será perseguido y sancionado con la máxima severidad, incluyendo el dopaje como adulteración del rendimiento deportivo y riesgo para la salud de los deportistas.

▪ **Tratamiento de la información y el conocimiento.**

El RCD MALLORCA considera la información y el conocimiento como uno de sus activos principales e imprescindibles para la gestión empresarial, por lo que deben ser objeto de una especial protección.

Todos los integrantes del club utilizarán este recurso con la máxima cautela, preservando su integridad, confidencialidad y disponibilidad y minimizando los riesgos derivados de su divulgación y mal uso tanto interna como externamente

Los empleados deben transmitir toda la información que tengan que comunicar, tanto interna como externamente, de forma veraz, completa y en ningún caso proporcionarán, a sabiendas, información incorrecta o inexacta que pueda inducir a error a quien la recibe.

Todo empleado del RCD MALLORCA está sujeto al deber de sigilo sobre aquella información y documentación a la que accedan como consecuencia del desempeño de su actividad profesional, debiendo abstenerse de utilizarla indebidamente en beneficio propio o de terceros.

El RCD MALLORCA cumple la legislación vigente en materia de protección de datos, protegiendo los datos personales confiados por sus socios, empleados, candidatos en procesos de selección u otras personas. Asimismo, se compromete a solicitar y a utilizar exclusivamente aquellos datos que fueran necesarios para la eficaz gestión de sus negocios.

▪ **Relaciones de los empleados con los socios.**

Los empleados se conducirán, en su relación con los socios del RCD MALLORCA, con arreglo a estrictos principios de neutralidad, sin que puedan beneficiar a un socio en particular frente al resto.

Ningún empleado podrá obtener un beneficio personal por su relación con los socios del Club.

▪ **Relaciones con contratistas, empresas colaboradoras y proveedores.**

El RCD MALLORCA considera a sus contratistas, proveedores y empresas colaboradoras indispensables para la consecución de sus objetivos buscando establecer con ellos relaciones basadas en la confianza y el beneficio mutuo.

Todos los empleados del Club que participen en procesos de selección de contratistas, proveedores y colaboradores externos, tienen la obligación de actuar con imparcialidad y objetividad, aplicando criterios de calidad y coste, y evitando la colisión de sus intereses personales con los de la Compañía.

Los contenidos del presente Código de Conducta que sean aplicables a los contratistas, proveedores y colaboradores externos se incluirán en los contratos de colaboración o prestación de servicios que se formalicen en cada caso.

▪ **Relaciones de los empleados con otros colectivos**

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:

(i) 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, las drogas 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.

Todos los empleados extremarán el celo en el cumplimiento de las normativas de protección de menores en los procesos de incorporación de jugadores a las categorías inferiores de la Cantera, así como en la formación y el desarrollo de nuestros deportistas más jóvenes.

(ii) 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 para conseguir un beneficio reputacional, económico o de imagen, en favor del jugador representado o de su agente o representante.

- **Respeto al medio ambiente.**

La preservación y el respeto al medio ambiente es uno de los pilares básicos del RCD MALLORCA, que se manifiesta en el cumplimiento de las mejores prácticas ambientales en todas sus actividades.

El RCD MALLORCA se compromete a conducir sus actividades de manera que se minimicen los impactos medioambientales negativos y asume el compromiso de utilizar eficientemente la energía en sus instalaciones y actividades con el propósito de preservar los recursos naturales, reducir las emisiones atmosféricas y contribuir a mitigar los efectos del cambio climático.

▪ **Compromiso social.**

El compromiso del RCD MALLORCA con la sociedad puede concretarse en el desarrollo de patrocinios, mecenazgos y/o colaboraciones que, en su caso, deberán canalizarse a través de los correspondientes acuerdos y asignación de recursos.

Acorde con este compromiso y con sus valores de transparencia e integridad, toda donación que sea realizada por el RCD MALLORCA deberá:

- a) Contar con las autorizaciones internas y, en su caso, externas, que sean precisas.
- b) Ser otorgada a Organizaciones/Instituciones que cuenten con la estructura organizativa apropiada para garantizar la buena administración de los recursos.
- c) Quedar fielmente reflejada en los registros y libros contables de la Compañía.
- d) No ser utilizada como medio para encubrir un pago indebido o soborno. No podrán realizarse donaciones a ningún partido político o a favor de sus representantes.

5. ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO.

El RCD MALLORCA comunicará y difundirá entre todos sus empleados el contenido del presente Código de Conducta. Todos los empleados que se incorporen o pasen a formar parte del RCD MALLORCA deberán aceptar los Valores y Principios y las normas de actuación establecidas en el mismo.

El RCD MALLORCA espera de todos sus empleados un alto nivel de compromiso en el cumplimiento de su Código de Conducta.

Cualquier duda que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este código de conducta deberá consultarse con el superior jerárquico, o en caso necesario con la Comisión de Ética.

Nadie, independientemente de su nivel o posición, está autorizado para solicitar a un empleado que contravenga lo establecido en el presente Código. Ningún empleado puede justificar una conducta impropia amparándose en una orden superior o en el desconocimiento de este Código.

Los empleados deberán informar a su superior jerárquico o a la Comisión de Ética¹ de cualquier incumplimiento o vulneración de las conductas recogidas en este documento.

6. VIGENCIA.

El presente Código entró en vigor el día 20 de junio 2016 con la aprobación por el Consejo de Administración y permanecerá en vigor mientras el Consejo no apruebe su actualización, revisión o derogación.

El Código se revisará y actualizará con la periodicidad que indique el Órgano de Administración. Las eventuales revisiones y actualizaciones se atenderán a los compromisos adquiridos por el Club en materia de responsabilidad corporativa y buen gobierno.