

### Síntesis de la Política

El objeto de esta política es evitar la realización de cualquier actuación por parte de los empleados, jugadores, colaboradores, directivos o miembros de los órganos de administración la sociedad **denominada Real Club Celta de Vigo, SAD, su Fundación y la sociedad Afouteza e Corazón SL** (en adelante nos referiremos a las 3 sociedades como “el Club”), que pueda interferir con el ejercicio independiente de la actividad de éste, bien sea por inversión, interés, asociación u otras vías o modalidades.

### Alcance

La presente política es aplicable a todos los empleados, jugadores, directivos y miembros de los órganos de administración del Club. Se refiere a acciones individuales y/o conjuntas realizadas por o en nombre de éste. La política aplica al Club.

La política comprende todas las actividades, procesos y relaciones establecidas por la Sociedad y sus empleados, a todos los niveles, estén éstos formalmente redactados mediante contrato, política, procedimiento o similar, o sean de aplicación mediante la costumbre o práctica habitual.

### Requisitos generales

Puede plantearse una situación de conflicto de interés cuando un empleado, jugador, directivo o miembro de un órgano de administración, adopte unas medidas o tenga unos intereses que puedan dificultar el desempeño de su cometido en el Club, de forma objetiva y eficaz, o puedan perjudicar, entorpecer o poner en riesgo los objetivos empresariales de éste.

También pueden producirse conflictos de interés cuando los empleados, jugadores, directivos o miembros de los órganos de administración, sus familiares o allegados, reciban beneficios personales indebidos derivados del cargo que ocupan los primeros en el Club.

### **Negociaciones contractuales**

- No se participará ni activa ni pasivamente en ningún acuerdo con ningún tercero, donde tal acuerdo pueda producir la anteposición de los intereses de la sociedad objeto de acuerdo a los intereses del Club.
- En la relación con terceros se actuará siempre de manera imparcial y objetiva, sin condicionantes derivados de consideraciones financieras personales o de parentesco.
- Se evitará la intervención directa o indirecta en la gestión de cualquier tipo de contrato, de familiares o allegados.
- No se realizarán pagos en dinero, especie, o en forma de regalo o dádiva, que puedan afectar a los intereses de terceros en la negociación de cualquier tipo de acuerdo.
- No se recibirá ni entregará remuneración alguna a proveedores y en general cualquier tercero en el ámbito de la Sociedad, que pudiera favorecer a la sociedad a la que pertenece éste, o que contravenga de cualquier forma las políticas o el Código de Conducta del Club.

### **Servicio a socios**

- En las relaciones con socios se mantendrán y aplicarán los principios de igualdad de trato, objetividad y transparencia.

- Los empleados, jugadores, directivos o miembros de los órganos de administración, no asumirán responsabilidades en el desarrollo de su actividad, que entren en conflicto con los objetivos del Club.

### **Conflicto entre intereses de los empleados, jugadores, colaboradores, directivos o miembros de los órganos de administración, con los de terceros relacionados con el Club**

- En el caso de que la relación personal de una persona relacionada con el Club, con un cliente, patrocinador u otro tercero, pudiera ejercer influencia en la toma de decisiones de éste, se notificará la existencia de dicha relación al Director General, quien determinará las medidas a adoptar, entre ellas la posible desvinculación del empleado de esa actividad puntual. Esta norma será de aplicación tanto si el empleado del Club realiza cualquier tipo de transacción o relación comercial con el tercero al que le une una relación personal o familiar, como si es el tercero el que tiene integrado en su equipo a un familiar o allegado que tiene, a su vez, una relación personal con un trabajador del Club.
- Ningún empleado, jugador, directivo o miembro de un órgano de administración del Club podrá trabajar simultáneamente para una empresa competidora de éste, o que pudiera tener intereses contrapuestos.
- Ningún empleado, jugador, directivo o miembro de un órgano de administración del Club debe llevar a cabo un trabajo, simultáneamente al desempeñado en el Club, que pudiera interferir en la capacidad para desarrollar sus actividades o asumir sus responsabilidades. De la misma forma, tampoco podrá hacer uso de instalaciones, material, información confidencial o cualquier tipo de recurso, en el trabajo externo, ni en o para las actividades personales.

### **Utilización de la posición en el Club para beneficio personal**

- No deberá utilizarse la propiedad o información del Club, o la propia posición en éste para obtener ganancias para sí mismo, para familiares o allegados.
- No se recurrirá a proveedores del Club para la realización de trabajos en su ámbito personal, siempre que suponga un beneficio para el empleado por tal condición, o un perjuicio para el Club.
- No se llevarán a cabo negocios personales, ni se utilizarán oportunidades de negocio que surjan de la posición o influencia del empleado en el Club.

### **Compras, ventas y otras transacciones**

- Solo podrán gestionar contratos y acuerdos comerciales, los empleados autorizados para tal efecto.
- De igual manera los servicios a clientes o los requerimientos a proveedores se harán conforme a la Ley y a la normativa interna del Club, sin aplicación de parámetros subjetivos ni personales.

**Acciones a realizar en el caso de detectar un posible conflicto de interés**

- En el caso de que un trabajador del Club detecte en cuanto a su persona u otra dentro del entorno de éste, un posible conflicto de interés, lo deberá poner en conocimiento del Director General o del Órgano de Supervisión y Control.
  - Igualmente, si no existiendo a priori conflicto de interés, el cambio de las circunstancias de un empleado o de un familiar o allegado, pueden conducir a un conflicto de interés, se comunicará igualmente al superior jerárquico y/o de la Dirección, según aplique.
  - Ante una situación de posible conflicto de interés, se paralizará cualquier acción, desvinculando al empleado o persona en conflicto, hasta que dicha situación se torne adecuada, o se decida eliminar o no continuar con la acción que ha dado lugar a ésta.
-