

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.
-