Real Club de Polo de Barcelona

CÓDIGO DE CONDUCTA Y PRÁCTICAS RESPONSABLES

Índice

1. Definición y objeto……p.3

2. Ámbito de aplicación……p.4

3. Principios generales……p.5

4. Ámbito relacional ……p.7

4.1. Relaciones con empleados……p.7

4.2. Relaciones con clientes/socios……p.9

4.3. Relaciones con proveedores……p.9

4.4. Relaciones con deportistas profesionales y menores ……p.11

4.5 Relaciones con autoridades y funcionarios……p.11

4.5. Relaciones con partidos políticos……p.12

5. Normas de conducta y prácticas responsables……p.13

5.1. Cumplimiento de la legislación aplicable y de la normativa interna……p.13

5.2. Medio ambiente……p.13

5.3. Prácticas en el mercado ……p.13

5.4. Transparencia……p.14

5.5. Conflictos de interés……p.15

5.6. Ejercicio de otras actividades……p.15

5.7. Uso de bienes y servicios de la compañía ……p.16

5.8. Confidencialidad de la información y protección de datos personales……p.16

5.9. Protección de la propiedad intelectual e industrial……p.18

5.10. Registro de operaciones……p.18

5.11. Ética e información financiera……p.19

5.12. Información privilegiada……p.19

5.13. Trato con los animales que participan en actividades deportivas……p.23

6. Denuncias de infracciones ……p.20

7. Comité de Compliance……p.20

8. Publicidad del Código……p.21

9. Sistema disciplinario……p.21

1. DEFINICIÓN Y OBJETO

El "Código de Conducta y Prácticas Responsables del Real Club de Polo de Barcelona" (en adelante el Código) es fruto de la refundición de todas las normas de conducta desarrolladas en los protocolos internos de la entidad.

El Código establece los criterios de actuación que deben ser observados en Real Club de Polo de Barcelona (en adelante "RCPOLO", "el club", en el desempeño de sus responsabilidades sociales.

El objetivo del presente Código es procurar un comportamiento profesional, ético y responsable en el RCPOLO y de todas las personas empleadas, asociadas, voluntarias, usuarias y deportistas en el desarrollo de sus actividades, como elemento básico de su cultura social en la que se asienta la formación y el desarrollo personal de los y las deportistas, personas asociadas, voluntarias y profesional de las personas empleadas. A tal efecto, se definen los principios y valores que deben regir las relaciones del RCPOLO con sus grupos de interés (personas empleadas, asociadas, voluntarias proveedoras, usuarias y deportistas)

Para ello, el Código:

- Facilita el conocimiento y la aplicación de la cultura social del RCPOLO firmemente asentada en el cumplimiento de los derechos humanos y sociales y en la efectiva integración en el club de todo el colectivo de personas que se relacionan bajo cualquier tipo de relación, con respeto de su diversidad.

- Establece el principio de debida diligencia para la prevención, detección y erradicación de conductas irregulares, cualquiera que sea su naturaleza, comprendiendo, entre otros, el análisis de los riesgos, la definición de responsabilidades, la formación de los empleados y, en su caso, de terceros relacionados directamente con el club, y la formalización de procedimientos, en especial, para la notificación e inmediata eliminación de conductas irregulares.

- Tiene en cuenta el principio de responsabilidad penal de las personas jurídicas, recogido en el ordenamiento jurídico español donde el RCPOLO opera y previene y proscribe la existencia de comportamientos que puedan determinar la responsabilidad del club entre sus representantes legales, administradores, directivos empleados o por cualquier otra persona que esté sometida a la autoridad del personal del club.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Código es de aplicación en el RCPOLO y vincula a todo su personal, así como a las personas asociadas, voluntarias, usuarias y deportistas independientemente de la posición y función que desempeñe dentro del club.

La aplicación del Código, total o parcial, podrá hacerse extensiva a cualquier persona física y/o jurídica relacionada con el RCPOLO, cuando así convenga para el cumplimiento de su finalidad y sea posible por la naturaleza de la relación.

El Código será notificado personalmente a todos sus Directivos, Trabajadores, y a cualquier persona relacionada con el club, cuando así lo requiera la naturaleza de su relación, quienes deberán asumir por escrito el compromiso de su cumplimiento.

Asimismo, la obligación de su cumplimiento será recogida expresamente en los contratos de trabajo de los empleados, a quienes les será entregada copia con ocasión de su incorporación al club.

La exoneración del cumplimiento, para casos concretos debidamente justificados, sólo podrá ser autorizada por el Comité de Compliance, que deberá dar cuenta, a la mayor brevedad, a la Junta directiva.

3. PRINCIPIOS GENERALES

3.1. Principio de buen gobierno: El RCPOLO está comprometido con las recomendaciones nacionales e internacionales en materia de buen gobierno como así también con los principios de responsabilidad social corporativa, con los principios de la ética y con la transparencia en todos los ámbitos de actuación.

3.2. **Principio de compromiso con derechos constitucionales:** El RCPOLO manifiesta su compromiso y vinculación con los derechos constitucionales, tales como derecho de opinión, asociación, expresión, intimidad, imagen, libertad sexual, no discriminación, secreto de las comunicaciones y dignidad de sus trabajadores, con el alcance y contenido que el Tribunal Constitucional les confiere en el ámbito laboral.

3.3. **Principio de compromiso social:** El Club busca permanentemente el compromiso con su proyecto, el mantenimiento y la potenciación de la ilusión de creer en lo que se hace y en poder mejorar día a día. Los valores, compromiso ético y el excelente trato personal completan y definen la cultura de trabajo y de relación del Club.

3.4. **Principio de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** El Club respeta la vida personal y familiar de sus trabajadores y promoverá acciones que faciliten el equilibrio entre la vida personal y laboral de forma responsable.

3.5. **Principio de igualdad de oportunidades:** El Club promoverá la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo, extendiendo el alcance de este principio a los concursos públicos para la adquisición de bienes y servicios.

Igualmente recibirán igualdad en el trato cualquier persona asociada, usuaria y deportista del Club, no pudiendo beneficiar ni en el acceso a cargos directivos en la Junta, o a categorías superiores en el caso de deportistas, a ninguna persona que no haya demostrado méritos propios para ello, no pudiendo discriminar por ningún motivo a nadie.

3.6. **Principio de integridad relacional:** Todas aquellas personas que tengan relación con el Club están obligadas a desarrollar sus actividades siguiendo los más elevados estándares éticos, siendo honestos e inspirando confianza,

con un comportamiento coherente e inquebrantable, velando en todo momento por la buena reputación del Club.

3.7. **Principio de interés público:** Inspirar todas las actuaciones de manera que persigan el interés general sobre el interés propio, evitando el empleo de recursos públicos o del propio Club para la satisfacción de intereses particulares.

3.8. **Principio de intimidad:** El Club respeta el derecho a la intimidad de las personas deportistas, trabajadoras y asociadas ~~trabajadores~~ en todas sus manifestaciones, y en especial en lo que se refiere a datos de carácter personal, médico y económico. Así como a su intimidad personal y física. Por ello, se compromete a no divulgar datos de carácter personal salvo consentimiento de interesados y en los casos de obligación legal o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas. Además, en ningún caso podrán ser tratados los datos de carácter personal para fines distintos de los legal o contractualmente previstos. Por otro lado, las personas deportistas, empleadas y asociadas al Club quedan sujetos a la cláusula de confidencialidad y compromiso de mantener en secreto los datos confidenciales.

Se prohíbe cualquier grabación de cualquier persona que no tenga su consentimiento expreso y escrito.

3.9. Principio de seguridad y salud en el trabajo: El Club promueve como parte esencial de su actividad la seguridad y salud en el trabajo y aplica, en colaboración con las personas trabajadoras, las medidas preventivas establecidas al respecto en la legislación vigente y cualquiera otras que se pudieran establecer en el futuro, velando porque sean observadas estrictamente por las personas deportistas, profesionales y trabajadoras.

4. ÁMBITO RELACIONAL

4.1. RELACIONES CON LAS PERSONAS EMPLEADAS

El RCPOLO considera que el bienestar y la salud de las personas empleadas son elementos importantes para su éxito, y trabajará activamente para eliminar los riesgos para la salud y crear un ámbito laboral seguro.

- La seguridad en los lugares de trabajo es una condición innegable y una responsabilidad mutua y compartida por todas las personas empleadas
- Las personas empleadas deben mejorar los procesos para evitar lesiones, enfermedades, muertes, daños a la propiedad o al medio ambiente, dando la debida atención a todas las normas de seguridad y requerimientos normativos. Cualquier incidente relativo al medio ambiente o a cuestiones de seguridad debe ser reportado.
- El club reconoce los derechos de las personas empleadas a constituir o afiliarse a sindicatos de conformidad con las leyes y principios de cada país.
- Las personas empleadas del RCPOLO tienen reconocido el derecho de sindicación, de libertad de asociación y de negociación colectiva.
- Las personas empleadas, asociadas, usuarias y deportistas deben ser tratadas con respeto y dignidad, con privacidad y no discriminación.

Las personas trabajadoras del RCPOLO deben cumplir con las medidas de seguridad previstas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales para cada puesto de trabajo, en caso contrario le serán de aplicación medidas disciplinarias de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo del club.

Ninguna persona empleada en RCPOLO será objeto de discriminación por razón de raza, discapacidad física, enfermedad, religión, orientación sexual, opinión política, edad, nacionalidad, aspecto físico o género.

El RCPOLO prohíbe toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal a cualquiera de las personas que se relacionan, contratadas, asociadas, voluntarias, usuarias o deportistas, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno intimidatorio, ofensivo u hostil.

El horario laboral semanal y las horas extraordinarias no excederán el límite legal establecido por la legislación española. Las horas extraordinarias serán siempre voluntarias y retribuidas en consonancia con la ley.

El salario que reciben las personas empleadas de RCPOLO es acorde con la función desempeñada, siempre respetando el Convenio laboral propio.

4.1.2. El RCPOLO considera a las personas como factor clave en el desempeño de su labor social, defiende y promueve el cumplimiento de los derechos humanos y laborales y se compromete a la aplicación de la normativa y buenas prácticas en materia de condiciones de empleo, salud y seguridad en el puesto de trabajo. Así como en la creación y mantenimiento de un entorno social y deportivo de respeto y que fomente los valores de convivencia, libertad e igualdad.

4.1.3. El personal del club **colaborará en el cumplimiento estricto** de las normas laborales aplicables y en la prevención, detección y erradicación de irregularidades en esta materia. Todos los empleados están obligados a actuar, en sus relaciones laborales con otros empleados, **conforme a criterios de respeto, dignidad y justicia**, teniendo en cuenta la diferente sensibilidad cultural de cada persona y no permitiendo ninguna forma de violencia, acoso o abuso en el trabajo, ni discriminaciones por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, género o cualquier otra condición personal o social ajena a sus condiciones de mérito y capacidad, con especial consideración hacia la atención y la integración laboral de las personas con discapacidad o minusvalías.

Todos los empleados son responsables de cumplir rigurosamente las normas de salud y seguridad en el trabajo, y de velar por su propia seguridad y por la de las personas afectadas por sus actividades.

4.1.4. De igual manera, las personas voluntarias, asociadas y deportistas deben cumplir con las normas internas y el presente código, prestando a las demás personas un trato justo, respetuoso, y no discriminatorio.

4.1.5. Está **prohibido el consumo de sustancias** que pudieran afectar al debido cumplimiento de las obligaciones profesionales, de convivencia y de rendimiento deportivo, según el caso, así como la asistencia al trabajo o los entrenamientos, o incluso al propio Club bajo la influencia de alcohol o cualquier droga o sustancia ilegal.

El abuso de sustancias, incluyendo el consumo de alcohol y drogas ilegales está estrictamente prohibido.

El club tiene tolerancia cero para el uso de drogas ilegales y el consumo de alcohol u otras sustancias. La infracción de esta norma podría ser motivo de

despido por causa justificada i de expulsión del Club, o del equipo, siguiendo el procedimiento sancionador correspondiente.

4.1.6. Las personas **empleadas o voluntarias no aceptarán ni realizarán regalos** cuya cuantía sea superior a 150 euros; en el caso de que deba realizarse o aceptarse un regalo de cuantía superior, se pedirá autorización por escrito al Comité de Compliance quien lo autorizará, a su criterio, siempre que sea socialmente adecuado y acorde a la actividad y fines del club.

Siempre que se reciba o realice un regalo, independientemente de la persona que lo entrega/recibe y/o el valor que pueda tener, se debe enviar un correo electrónico al Comité de Compliance informando de los siguientes extremos:

a. Nombre de la persona que ha hecho el regalo.
b. A quien va dirigido el regalo.
c. Contenido.

Está prohibida la recepción o realización de los siguientes regalos:

d. Dinero (sea cual sea la forma en la que se entrega)
e. Aquellos que puedan estar fuera de contexto dentro del ámbito empresarial y que transgredan los criterios de adecuación social.
f. Sustancias prohibidas.

Se excepciona a esta prohibición la aceptación de propinas por parte de los empleados siempre que la cuantía no supere los 150€ por entrega y se encuentre dentro del contexto normal y habitual de la actividad del club y del empleado.

Nunca se recibirán regalos que tengan o puedan tener como finalidad la realización de un trabajo con carácter preferencial (ej. Un servicio más rápido o saltándose el protocolo normal) o aquellos regalos que puedan afectar a las tomas de decisiones en el ámbito normal del club (ej. Que se apliquen unas condiciones más favorables a un proveedor respecto a los demás).

En el caso de que una persona empleada o voluntaria de RCPOLO reciba un regalo que reúna las condiciones anteriores, deberá devolverlo de la misma manera que lo recibió. En el caso de que le resulte imposible o incomodo, se deberá informar al Órgano de supervisión y control de manera inmediata.

4.2. **RELACIONES CON PERSONAS ASOCIADAS**

El club tratará de manera justa y conforme a la ley a todas las personas asociadas y usuarias del club.

4.2.2. Todos los empleados están obligados a actuar, en sus relaciones con las personas asociadas y usuarias, conforme a criterios de consideración, respeto y dignidad, teniendo en cuenta la diferente sensibilidad cultural de cada persona y no permitiendo discriminaciones en el trato por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, género o cualquier otra condición personal o social prohibida por la ley, con especial consideración hacia la atención de las personas con discapacidad o minusvalías y las menores de edad.

4.2.3. En el desarrollo del objeto social del RCPOLO, cuando se deban comunicar o promocionar sus actividades se hará siempre sin falsear sus condiciones o características, evitando cualquier error en la interpretación de las personas a las que vaya dirigida la comunicación.

4.2.4. Todo el personal está obligado a velar por la seguridad de los medios de pago utilizados en el club, para garantizar el adecuado funcionamiento y la trazabilidad de los procedimientos de facturación y cobro, la protección de los datos de las personas asociadas y usuarias y la prevención del fraude.

4.2.5. Se prohíbe la entrega por parte de empleados del club de medicamentos a personas asociadas, usuarias, voluntarias o deportistas del mismo. Esta prohibición es aplicable a todos los empleados a excepción de médicos, veterinarios y empleados de enfermería.

4.3. **RELACIONES CON PROVEEDORES**

Los proveedores del RCPOLO, están obligados a cumplir el presente Código, en lo que les resulte aplicable.

4.3.2. Los empleados del RCPOLO se relacionarán con sus proveedores de bienes y servicios de forma lícita, ética y respetuosa.

4.3.3. La **selección de los proveedores** se regirá por criterios de objetividad y transparencia, conciliando el interés del club en la obtención de las mejores condiciones, con la conveniencia de mantener relaciones estables con

proveedores éticos y responsables, y se realizará siempre siguiendo el procedimiento interno establecido en el protocolo interno.

En la **adjudicación de contratos** RCPOLO y sus empleados deben considerar factores tales como la necesidad de los servicios, el total de los costes, la calidad y la fiabilidad. Cuando sea necesario se realizará un análisis coste beneficio.

En todo caso se seguirá el procedimiento sobre contratación de proveedores establecido en el "Protocolo de compras, gastos y contrataciones" implementado en RCPOLO.

Todas las decisiones adoptadas en este ámbito deberán estar acreditadas, en el sentido de que deberán ser justificables, comprobables y verificables en el caso de revisión por parte de terceros o de los propios órganos de control del RCPOLO. El personal de RCPOLO tiene la obligación de proteger la información comercialmente sensible relativa a las condiciones establecidas por el club en relación con su cadena de aprovisionamiento.

4.3.4. Los empleados del RCPOLO no solicitarán a los proveedores ni aceptarán i**nformación** relativa a las condiciones fijadas a otras compañías o clubs que compiten con el RCPOLO.

4.3.5. Ningún empleado del RCPOLO podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, **regalos o dádivas, favores** o compensaciones, en metálico o en especie, cualquiera que sea su naturaleza, que puedan influir en el proceso de toma de decisiones relacionado con el desempeño de las funciones derivadas de su cargo.

Cualquier regalo o dádiva recibido contraviniendo el presente Código, deberá ser inmediatamente devuelto y comunicada esta circunstancia al Comité de Compliance. De no ser razonablemente posible la devolución del regalo o dádiva, se entregará a Gerencia que, tras emitir el correspondiente recibo, lo destinará a fines de interés social.

En particular, ningún empleado del RCPOLO podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar regalos, o dádivas de una persona física o jurídica con la que el RCPOLO mantenga relaciones de cualquier tipo que, aislados o sumados entre sí en el periodo de un año, tengan un valor superior a 150 euros. Los obsequios en metálico están expresamente prohibidos, así como aquellos que no sean socialmente adecuados.

4.4. RELACIÓN CON DEPORTISTAS PROFESIONALES O AMATEURS Y MENORES DE EDAD

Los empleados deberán cumplir una estricta observancia de los principios de neutralidad, imparcialidad e igualdad de trato, con pleno compromiso en la lucha contra el racismo, la xenofobia, las drogas y la violencia en el deporte.

En cuanto a las personas deportistas o socias menores de edad, 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 los y las jóvenes deportistas, a los que se dedicará supervisión y apoyo.
Se extremará el celo en el cumplimiento de toda la normativa relativa a la protección de menores, tanto en los procesos de incorporación a categorías inferiores como en la formación y desarrollo.

El club condena y prohíbe expresamente cualquier actitud o acción que pueda representar violencia física o psíquica, humillación o intimidación. Igualmente prohíbe todas aquellas conductas que pretendan influir, amenazar u obligar a cualquier persona a realizar actos que no desee hacer expresamente, especialmente aquellos de contenido sexual o provocativos.

En el caso de menores de edad, queda prohibida cualquier relación o conducta con contenido sexual.

4.5. RELACIONES CON AUTORIDADES Y PERSONAL FUNCIONARIO

Las relaciones con las autoridades, los organismos reguladores y las Administraciones Públicas se plantearán bajo los principios de cooperación y transparencia. Los miembros de la Junta Directiva, así como el personal empleado del RCPOLO se relacionarán con las autoridades e instituciones públicas de forma licita y ética, respetando las leyes para la prevención de la corrupción y el soborno.

4.5.2. Los miembros de la Junta Directiva, así como el personal empleado del RCPOLO **se relacionarán** con las autoridades e instituciones públicas de forma lícita, ética, respetuosa y alineada con las disposiciones nacionales e internas para la prevención de la corrupción y el soborno. Aquellos empleados o miembros de la Junta Directiva o cualquier órgano del Club que tengan relación con representantes de las administraciones públicas deberán haber leído el código anticorrupción desarrollado por el club, en concreto el "Protocolo antifraude y anticorrupción".

El personal que tenga relaciones con las administraciones públicas deberá documentar las decisiones tomadas y acreditar el cumplimiento de las normas internas y externas aplicables, con el objetivo de facilitar que terceros y los órganos de control del club puedan revisar el cumplimiento normativo en este ámbito.

4.5.3. Como regla general, ningún empleado del RCPOLO ni miembros de órganos del mismo podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, **regalos o dádivas, favores o compensaciones**, cualquiera que sea su naturaleza, a cualesquiera autoridades o funcionarios.

Los empleados del RCPOLO, así como cualquier persona asociada del Club 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 cualquiera que sea su naturaleza, frente a cualquier órgano judicial, administración pública u organismo oficial.

Cualquier participación, directa o indirecta, en actos de soborno, cohecho, contribuciones indirectas u pagos similares está expresamente prohibida.

4.5.4. El uso de los fondos o activos del RCPOLO para cualquier propósito ilegal o impropio está estrictamente prohibido, y es responsabilidad del departamento financiero que se realicen los controles internos necesarios para garantizar esta prohibición.

4.5.5. Los empleados y miembros de los órganos o personas asociadas del club evitarán obtener ventajas indebidas en materia fiscal para el RCPOLO y se asegurarán de que la información declarada en esta materia a las autoridades sea veraz y refleja fielmente la realidad del club. También se asegurarán de que las ayudas solicitadas o recibidas de las administraciones públicas reciban un uso adecuado y que su solicitud es transparente, evitando falsear las condiciones para su obtención o darles un uso distinto a aquél para el que fueron otorgadas.

4.6. RELACIONES CON PARTIDOS POLÍTICOS

4.6.2. Salvo en ejecución de acuerdos debidamente adoptados por la Junta Directiva, respetando en todo caso los principios y pautas de conducta contenidos en el Código de Conducta, los miembros de la Junta Directiva o

cualquier órgano del club, personas empleadas, deportistas o asociadas se abstendrán de realizar con cargo al Club aportaciones, ni siquiera en forma de préstamo o anticipo, a partidos políticos, autoridades, organismos, Administraciones Públicas e instituciones en general. Tampoco podrán realizar dichas acciones con sus propios recursos, en nombre del club.

4.6.3. Queda prohibida la utilización directa o indirecta de fondos, bienes o servicios del club, así como las contribuciones a partidos políticos. Se entiende por contribución las aportaciones de dinero o de cualquier otra cosa que tenga valor, tales como préstamos, servicios, regalos de excesivo valor, viajes y el uso de instalaciones o activos del club.

4.6.4. La vinculación, pertenencia o colaboración de los indicados ut supra con partidos políticos o con otro tipo de entidades, instituciones o asociaciones con fines públicos, se realizará de tal manera que quede claro su carácter personal, evitándose así cualquier relación con el Club.

5. NORMAS DE CONDUCTA Y PRÁCTICAS RESPONSABLES

5.1. CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN APLICABLE Y DE LA NORMATIVA INTERNA

El cumplimiento normativo es presupuesto necesario del presente Código. Todas las personas empleadas, voluntarias y asociadas del RCPOLO deben cumplir la legislación vigente, las normas y procedimientos del club, así́ como las instrucciones que pudieran aprobarse en su desarrollo.

Para facilitar el debido control interno, las decisiones de los empleados del RCPOLO serán trazables desde el punto de vista del cumplimiento normativo, de modo que la adecuación de las decisiones a las normas internas y externas sea justificable, comprobable y verificable, en el caso de revisión por parte de terceros competentes o del propio club. Igualmente deben serlo las de los órganos de decisión del club.

El RCPOLO se compromete a poner los medios necesarios para que sus empleados conozcan y comprendan la normativa interna y externa necesaria para el ejercicio de sus responsabilidades.

En caso de incumplimiento del Código, el club cuenta con un canal ético que permite a cualquier persona relacionada con el club, denunciar, de manera confidencial, cualquier irregularidad que, a su juicio, suponga una vulneración del Código.

5.2. MEDIO AMBIENTE

5.2.2. La Responsabilidad Social Corporativa del RCPOLO, entendida como su compromiso medioambiental en el desarrollo de sus actividades y en beneficio de todos sus grupos de interés, forma parte inseparable del desarrollo de su actividad social.

5.2.3. El RCPOLO se compromete a minimizar el impacto medioambiental a lo largo de todo el desarrollo de su actividad.

5.3. PRÁCTICAS EN EL MERCADO

5.3.2. La búsqueda de **información** comercial o de mercado por parte de los empleados del RCPOLO se desarrollará siempre sin infringir las normas que pudieran protegerla. Los empleados rechazarán la información obtenida de manera improcedente o violando la confidencialidad bajo la que la mantienen sus legítimos propietarios. En particular, se pondrá especial cuidado en no violar secretos de empresa en los casos de incorporación al RCPOLO de profesionales provenientes de otras entidades del sector.

Los empleados del club evitarán también difundir información maliciosa o falsa sobre otras entidades deportivas.

5.3.3. En sus relaciones con terceros, los empleados del RCPOLO evitarán, con carácter general, los pagos en metálico. Asimismo, someterán a especial control y supervisión los pagos no previstos realizados a/o por terceros no mencionados en los correspondientes contratos, los realizados en cuentas que no resulten las habituales en las relaciones con una determinada organización o persona, los pagos realizados a/o por personas, compañías, entidades o a cuentas abiertas en territorios calificados como paraísos fiscales y aquellos realizados a organizaciones en las que no sea posible identificar al socio, propietario o beneficiario último.

5.4. TRANSPARENCIA

5.4.2. Las relaciones del RCPOLO con proveedores y Administraciones Públicas se desarrollarán bajo los principios de cooperación y transparencia.

5.4.3. EL Club informará de forma veraz, adecuada, útil y congruente sobre sus fines, actividades y proyectos. La transparencia en la información es un

principio básico que debe regir la actuación de todos los integrantes de la entidad.

5.4.4. La información económico-financiera de la entidad reflejará fielmente su realidad económica, financiera y patrimonial, de acuerdo con los principios de contabilidad generalmente aceptados. Someterá sus cuentas anuales a una auditoría externa, sin perjuicio del cumplimiento de sus obligaciones legales.

5.4.5. El RCPOLO manifiesta su firme rechazo a las prácticas que puedan considerarse irregulares en el desarrollo de sus relaciones con proveedores, intermediarios o representantes, incluyendo las relativas al fraude fiscal, al blanqueo de capitales y a la financiación del terrorismo.

5.4.6. A efectos de garantizar la transparencia, en la página web de la institución se publican: el estatuto de la entidad, el presente Código de conducta, el Plan de igualdad, Convenio Colectivo, Auditoría de Cuentas, Guía social, Organigrama, memoria de actividades y toda aquella otra información relevante a efectos de transparencia.

5.5. **CONFLICTOS DE INTERÉS**

5.5.2. Las personas empleadas, así como miembros de los órganos de decisión del RCPOLO deberán evitar situaciones que puedan suponer un **conflicto entre sus intereses personales y los del club.** También deberán abstenerse de representarlo y de intervenir o influir en la toma de decisiones en las cuales, directa o indirectamente, ellos mismos o un tercero vinculado a ellos, tuvieran un interés personal. No podrán valerse de su posición en el club para obtener ventajas patrimoniales o personales ni oportunidades de negocio propias.

En concreto, son situaciones potenciales de conflicto y deberán ser objeto de comunicación al Órgano de supervisión y control, las siguientes:

- La realización por el empleado, las personas miembros de órganos de decisión del club o por personas vinculadas a estas, directa o indirectamente, por sí o a través de alguna sociedad o institución, de actividades que constituyan el mismo, análogo o complementario género de actividad que el que desarrolla el RCPOLO.

- La realización por el empleado o por personas miembros de órganos de decisión del club o por personas vinculadas a estas, directa o indirectamente, por sí o a través de alguna sociedad o institución, de actividades que generen intercambio de bienes y/o servicios con el RCPOLO,

5.5.3. Todo empleado, consultor, miembros de órganos de gobierno del club que tenga responsabilidades ejecutivas, de dirección o supervisión, debe asegurarse de que las medidas y decisiones adoptadas dentro de su ámbito de responsabilidad estén libres de la influencia de intereses que, razonablemente, puedan ser considerados como conflicto de interés con el club.

5.6. EJERCICIO DE OTRAS ACTIVIDADES

5.6.1. Los empleados deben evitar adquirir cualquier participación o colaborar en cualquier actividad que:

- prive al club de la atención o el tiempo requerido para llevar a cabo sus obligaciones adecuadamente durante horas de trabajo.
- cree una obligación o distracción que pueda afectar a su juicio o capacidad de actuar en el mejor interés de la corporación.
- genere un conflicto con el interés económico de la entidad.

5.6.2. Cuando un empleado tenga intención de desempeñar un segundo empleo, deberá informar a su superior directo quien podrá conceder una aprobación específica por escrito.

5.7. USO DE BIENES Y SERVICIOS DEL CLUB

5.7.1. Los empleados, personas voluntarias o miembros de los órganos de decisión del RCPOLO utilizarán eficientemente los bienes y servicios de la entidad y no harán uso de ellos en beneficio propio.

A este respecto, los empleados, ni las personas voluntarias o miembros de los órganos de decisión del RCPOLO en ningún caso harán uso de los equipos que el RCPOLO pone a su disposición para instalar o descargar programas, aplicaciones o contenidos cuya utilización sea ilegal, que contravengan las

normas del club o que puedan perjudicar su reputación. Tampoco harán uso de fondos o tarjetas del club para sufragar actuaciones que no sean propias de su actividad profesional.

5.7.2. Los empleados y las personas voluntarias o miembros de los órganos de decisión deben conocer que los documentos y datos contenidos en los sistemas y equipos de tecnologías de la información del RCPOLO son propiedad de éste y pueden estar sujetos a revisión por parte de unidades competentes del club, o por terceros designados por éste, cuando así se considere necesario y esté permitido por la normativa en vigor.

5.8. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

5.8.1. El personal y las personas voluntarias o miembros de los órganos de decisión del RCPOLO tienen la obligación de proteger la información y el conocimiento generado en el seno de la organización, de su propiedad o que custodia.

Algunos de los registros del club, informes, documentos, dispositivos, procesos y métodos que no están en el dominio público, son considerados por el club como secretos y confidenciales, y se prohíbe la revelación de esta información sin la debida autorización expresa y por escrito.

5.8.2. Los empleados y las personas voluntarias o miembros de los órganos de decisión se abstendrán de utilizar en su propio beneficio cualquier dato, información o documento obtenido durante el ejercicio de su actividad. Tampoco comunicarán información a terceros, excepto en cumplimiento de la normativa aplicable, de las normas del club, o cuando sean expresamente autorizados a ello. Asimismo, tampoco utilizarán datos, información o documentos de carácter confidencial provenientes de una tercera entidad sin su autorización por escrito.

5.8.3. El personal y las personas voluntarias o miembros de los órganos de decisión del RCPOLO se comprometen a mantener la confidencialidad y a hacer un uso acorde con la normativa interna en la materia, de cualquier dato, información o documento obtenido durante el ejercicio de sus responsabilidades en el club. Con carácter general, y a menos que se les indique lo contrario, la información a la que tienen acceso debe ser considerada confidencial y únicamente podrá ser usada para la finalidad para la que fue obtenida.

5.8.4. Asimismo, no deberán hacer duplicados, reproducirla ni hacer más uso de la información que el necesario para el desarrollo de sus tareas y no la almacenarán en sistemas de información que no sean propiedad del RCPOLO, salvo en los casos y finalidades expresamente autorizados.

5.8.5. La obligación de confidencialidad permanecerá una vez concluida la actividad en el RCPOLO y comprenderá la obligación de devolver cualquier material relacionado con el club que tenga en su poder en el momento del cese de su relación con el club.

5.8.6. El personal y las personas voluntarias o miembros de los órganos de decisión del RCPOLO deberá respetar la intimidad personal y familiar de todas aquellas personas, se trate de empleados u otros, a cuyos datos tenga acceso. Las autorizaciones de utilización de datos deben responder a solicitudes concretas y justificadas. Deberán cumplir estrictamente las normas, internas y externas, establecidas para velar por el buen tratamiento de la información y de los datos aportados al club por terceros.

5.8.7. En la recopilación de datos de carácter personal de personas asociadas, usuarias, voluntarias y deportistas, empleadas, contratistas o cualquier persona o entidad con la que se guarde una relación contractual o de otra naturaleza, todo el personal y las personas voluntarias o miembros de los órganos de decisión del RCPOLO obtiene los consentimientos, cuando resulta preceptivo, y se compromete a la utilización de los datos conforme a la finalidad autorizada por el otorgante de dicho consentimiento. Asimismo, deben conocer y respetar todos los procedimientos internos implementados respecto del almacenamiento, custodia y acceso a los datos y que están destinados a garantizar los diferentes niveles de seguridad exigidos conforme a la naturaleza de los mismos.

5.8.8. Los empleados y las personas voluntarias o miembros de los órganos de decisión comunicarán al departamento o área correspondiente cualquier incidencia que detecten relacionada con la confidencialidad de la información o con la protección de datos personales.

5.8.9. Queda expresamente prohibida la grabación de imágenes de cualquier persona que no sea en un acto social, o deportivo, y ello siempre con su consentimiento.

5.9. PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL

5.9.1. El RCPOLO está comprometido con la protección de la propiedad intelectual e industrial propia y ajena. Esto incluye, entre otros, derechos de autor, patentes, marcas, nombres de dominio, derechos de reproducción, derechos de diseños, de extracción de bases de datos y derechos sobre conocimientos técnicos especializados.

Los derechos de propiedad intelectual e industrial son un activo de valor incalculable, y como tal deben protegerse y respetarse tanto de manera interna como externa. De manera no excluyente, se recogen en esta categoría derechos de autor, patentes, marcas, reproducción o diseños, logotipos, invenciones, secretos comerciales derechos sobre conocimientos y transmisión o reproducción de los mismos.

5.9.2. El personal y las personas voluntarias o miembros de los órganos de decisión del RCPOLO se compromete a:

- Utilizar el nombre y logotipos del club y resto de propiedad intelectual de forma adecuada.
- No asociarla nunca a contenido de carácter ofensivo, difamatorio o degradante.
- La propiedad intelectual fruto del trabajo de los empleados y las personas voluntarias o miembros de los órganos de decisión durante su permanencia en la entidad, usando los medios del club y como desarrollo de su actividad, será propiedad del club.
- Los trabajadores y las personas voluntarias o miembros de los órganos de decisión podrán hacer uso únicamente de bienes protegidos por el derecho a la propiedad intelectual de los que el club tenga cedido el uso, pague licencia de uso, o estén catalogados como de uso libre.
- Los trabajadores y las personas voluntarias o miembros de los órganos de decisión tienen prohibido copiar, publicar, reproducir, almacenar o poner a disposición de terceros bienes protegidos por el derecho a la propiedad intelectual de los que la entidad no tenga cedido el uso, no pague licencia de uso, o no estén catalogados como de uso libre.
- No contribuir ni participar en cualquier red de intercambio de ficheros protegidos.
- Cuando se tenga derecho a uso de bienes protegidos, se velará por el correcto tratamiento de los mismos, de forma diligente y transparente, haciendo mención fiel si se requiere a las fuentes y autores de los mismos.

5.10. REGISTRO DE OPERACIONES

5.10.1. Todas las operaciones con trascendencia económica que realice el club figurarán con claridad y exactitud en registros contables apropiados que representen la imagen fiel de las transacciones realizadas y estarán a disposición de los auditores internos y externos.

5.10.2. Los empleados del RCPOLO introducirán la información financiera en los sistemas del club de forma completa, clara y precisa, de modo que reflejen, a la fecha correspondiente, sus derechos y obligaciones de conformidad con la normativa aplicable.

El RCPOLO se compromete a implantar y mantener un adecuado sistema de control interno sobre la elaboración de la información financiera, garantizando la supervisión periódica de su eficacia.

5.11. ÉTICA EN LA INFORMACIÓN FINANCIERA

5.11.1. El RCPOLO y sus empleados están comprometidos a proporcionar de forma plena, justa, exacta, oportuna y comprensible información en los informes públicos del club y otras comunicaciones, pues el club se ha adherido de forma voluntaria a las exigencias de la Ley de Transparencia.

5.11.2. Los registros y otros documentos se deben mantener de acuerdo con los requerimientos legales, reglamentarios o contractuales existentes. El club prohíbe a cualquier empleado o personas voluntarias o miembros de los órganos de decisión alterar o destruir los registros a excepción de aquellos que estén autorizados por su política o directrices. El club también prohíbe a ayudar o alentar a los auditores independientes, en la destrucción de registros de la auditoría del club.

5.11.3. Los registros financieros deberán estar disponibles para su inspección por parte de la dirección y los auditores.

5.11.4. EL club debe tratar de solucionar y remediar cualquier debilidad de control interno identificada por cualquier persona.

5.11.5. La manipulación de la documentación del club, incluida la introducción de partidas ficticias, la manipulación deliberada de las estimaciones, así como

cualquier otra transacción incorrecta del negocio están estrictamente prohibidas.

5.12. INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

5.12.1. Los empleados ni las personas voluntarias o miembros de los órganos de decisión no deberán utilizar para su propio beneficio económico, o revelar, para uso por terceros, la información privilegiada obtenida como resultado de su relación con el club.

En la legislación vigente se encuentran previstas penas económicas y de prisión por la comisión de las acciones anteriormente indicadas. Además, estas acciones podrían ser motivo de despido o expulsión por causa justificada.

Estas prohibiciones se aplican a todas las personas voluntarias o miembros de los órganos de decisión, directivas, así como a los empleados de todos los niveles, incluidos los altos directivos.

5.13 TRATO CON LOS ANIMALES QUE PARTICIPAN EN ACTIVIDADES DEPORTIVAS

Todo el personal del Club que entre sus tareas tenga asignada alguna relacionada con el trato con animales que participan en las actividades deportivas que se celebran en el Real Club de Polo, deberán cumplir con todas las previsiones del Código de Conducta sobre el Bienestar del Caballo.

6. DENUNCIAS DE INFRACCIONES

Todas las personas voluntarias o miembros de los órganos de decisión, así como el personal tienen el derecho y el deber de denunciar incumplimientos de este Código y de la normativa interna del club que se lleven a cabo por otros empleados o colaboradores, así como por personas voluntarias o miembros de los órganos de decisión y asociadas, usuarias y deportistas del RCPOLO.

La denuncia deberá realizarse por correo electrónico en el canal ético: canalético@rcpolo.com.

El procedimiento para la interposición de una denuncia está regulado en el Protocolo "Creación del Comité de Compliance y Canal Ético", en todo caso el denunciante deberá identificarse, realizar una exposición de los hechos objeto de denuncia y se garantiza por parte del RCPOLO en todo momento la confidencialidad y el anonimato de la identidad del denunciante, a no ser que se requiera su testimonio por haberse probado la comisión de un hecho delictivo.

Asimismo, se habilita por parte del RCPOLO buzones físicos para que puedan realizarse denuncias anónimas, los mismos se encuentran ubicados en el comedor de personal, así como en el acceso a los vestuarios de personal.

7. COMITÉ DE COMPLIANCE

A fin de garantizar el cumplimiento del presente Código, existe un Comité de Compliance compuesto por:

- Adriana Roger, presidenta.
- José Manuel Ortiz Montes, vocal.
- Iolanda Latorre, Secretaria jurídica externa, abogada especializada en Compliance y sector deportivo.

El Comité de Compliance podrá actuar por iniciativa propia o a instancia de cualquier empleado o persona voluntaria, asociada y deportista del RCPOLO, mediante denuncia realizada de buena fe.

A tal fin, las comunicaciones realizadas al amparo del presente Código ya contengan denuncias de incumplimiento o consultas relativas a su interpretación o aplicación, podrán hacerse llegar a al club a través del canal ético indicado.

El Comité de Compliance depende jerárquicamente de la Junta Directiva y tiene las siguientes funciones básicas:

7.6. La supervisión del cumplimiento y de la difusión interna del Código entre todo el personal del RCPOLO.

7.7. La recepción de todo tipo de escritos, relacionados con la aplicación del Código y su remisión, en su caso, al departamento del club al que deba corresponderle su tramitación y resolución.

7.8. El control y supervisión de la tramitación de los expedientes y de su resolución.
7.9. La interpretación de las dudas que plantee la aplicación del Código.
7.10. La propuesta a la Junta Directiva de cuantas aclaraciones y normas de desarrollo requiera la aplicación del Código.
7.11. La supervisión del Canal ético y del cumplimiento de su procedimiento.

En el ejercicio de sus funciones, el Comité de Compliance garantizará:

- La confidencialidad de la identidad de los denunciantes, salvo que por ley o requerimiento judicial proceda la remisión de información.
- La instrucción de un procedimiento adecuado a las circunstancias del caso, en el que se actuará siempre con independencia y pleno respeto del derecho de audiencia y de la presunción de inocencia de cualquier persona afectada.
- La indemnidad de cualquier denunciante como consecuencia de la presentación de instancias o denuncias de buena fe.

El Comité de Compliance dispondrá de los medios necesarios para garantizar la aplicación de presente Código.

8. PUBLICIDAD DEL CÓDIGO

El Código se hará llegar a todos los empleados, y será objeto de las adecuadas acciones de comunicación, formación y sensibilización para su oportuna comprensión y puesta en práctica en todo el club.

9. SISTEMA DISCIPLINARIO

Los incumplimientos del presente Código de Conducta, así como los de la normativa interna del Club (políticas, protocolos y procedimientos) serán castigados de conformidad al Sistema disciplinario, el Estatuto de los Trabajadores y serán sancionados de conformidad al Convenio Colectivo del Real Club de Polo.