

Versión	V.2
Fecha	28/JUN/2017



CÓDIGO ÉTICO

*La actualización del presente documento ha sido aprobada por la Dirección General con fecha **28 de junio de 2017**.*

Índice

1. Introducción	3
2. Principios y Valores Generales	3
3. Relaciones de los empleados con los socios	4
4. Relaciones entre los propios empleados	4
5. Relaciones de los empleados con los proveedores y clientes	5
6. Relaciones de los empleados con otros colectivos específicos	6
7. Uso de herramientas informáticas y redes sociales	7
8. Mecanismos para prevenir conductas delictivas.	7
9. Comisión Ética y Compliance Officer.	11
10. Procedimiento de denuncia, investigación y sanción	12
11. Régimen Disciplinario	12
12. Seguimiento y Revisión del Código Ético	13

1. Introducción

- 1.1. El Real Madrid Club de Fútbol tiene un compromiso firme con valores y principios basados en la ética, la dignidad, la honorabilidad, y la responsabilidad. Como entidad deportiva, 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.
- 1.2. En virtud de dicho compromiso, el Código Ético, tiene como objeto establecer una guía de conducta con normas de obligado y estricto cumplimiento que permitan contribuir a la salvaguarda y promoción de los valores y principios antes expuestos y, con ello, al mantenimiento del buen nombre y prestigio de la Entidad.
- 1.3. Todas las personas sujetas han de ser conscientes de que, como consecuencia del actual marco legislativo en materia penal, cualquier persona jurídica puede resultar condenada por delitos cometidos por sus administradores y empleados cuando de su comisión se hubiera derivado algún tipo de beneficio para la persona jurídica en cuestión. El club reniega de cualquier beneficio obtenido ilícitamente o como consecuencia del incumplimiento de alguno de los estándares éticos y compromisos contenidos en este Código. Consecuentemente, las personas sujetas han de cumplir con extremo rigor las normas y procedimientos establecidos.
- 1.4. El Código Ético resultará de aplicación a los empleados del Real Madrid. Por extensión, se aplicará también a toda persona que en un momento dado desarrolle funciones relevantes en el Club, su Fundación, cualquier empresa filial del Real Madrid, o preste servicios al Real Madrid, 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 Madrid de deportistas, empleados fijos discontinuos, empleados de empresas subcontratadas, autónomos y otros colaboradores.

El Club actuará del modo más procedente para garantizar que todas las personas previamente mencionadas son conocedoras del contenido del Código Ético y que conocen el alcance y extensión de las obligaciones contenidas en el mismo.

2. Principios y Valores Generales

- 2.1. El Real Madrid 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.
- 2.2. El Real Madrid espera de todos sus empleados un comportamiento ejemplar. Los empleados, además de cumplir estrictamente con las normativas legales en materia mercantil, laboral y fiscal, 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. Su conducta se guiará por los siguientes principios y valores:
 - (i) Integridad, transparencia y responsabilidad ética en sus relaciones con los demás empleados y con los socios del Real Madrid, proveedores, clientes o terceros con los que, con objeto de su desempeño, hayan de trabajar o establecer relación.
 - (ii) Dedicación a las funciones encomendadas por el Real Madrid, con expresa renuncia a cualquier tipo de desempeño de actividad que pueda suponer competencia o conflicto de interés con ellas, o bien perjudique el nivel de desempeño exigible.

- (iii) Rectitud de comportamiento en el uso y/o manejo de los bienes (tangibles o intangibles), útiles de trabajo, materiales, informes, contenidos etc., puestos a su disposición para el trabajo en el Club.
- (iv) Máxima confidencialidad en relación con cualquiera de las actuaciones, informaciones o cuestiones de cualquier índole que afecten al Real Madrid, sus miembros y cualesquiera terceros vinculados con el Club.
- (v) Fidelidad al espíritu deportivo de juego limpio, luchando sin reservas contra todo tipo de fraude en la competición o de amaño de resultados deportivos, incluyendo también el dopaje como forma de adulterar el rendimiento deportivo y atentar contra la salud de los deportistas.
- (vi) Identificación plena con los valores del deporte, combatiendo activamente cualquier acto de violencia, racismo, xenofobia o intolerancia en el deporte.

3. Relaciones de los empleados con los socios

- 3.1. Los empleados se conducirán, en su relación con los socios del Real Madrid, con arreglo a estrictos principios de neutralidad, sin que puedan beneficiar a un socio en particular frente al resto.
- 3.2. Ningún empleado podrá obtener un beneficio personal por su relación con los socios del Club.
- 3.3. El principio de neutralidad se extenderá a todos los actos sociales y, muy especialmente, a los procesos electorales y asambleas de socios.

4. Relaciones entre los propios empleados

- 4.1. Se respetarán los derechos a la dignidad, igualdad de trato, no discriminación y restantes derechos fundamentales, sin que, en ningún caso, sean tolerables conductas que puedan ser consideradas como discriminadoras o de acoso u hostigamiento, de cualquier índole, en el ámbito laboral o, en su caso, con ocasión de la relación laboral mantenida con el Real Madrid.

A todos los empleados se les proporciona los medios necesarios para el desarrollo de su trabajo en las mejores condiciones posibles, cumpliendo estrictamente con la normativa en materia de prevención de riesgos laborales vigente
- 4.2. Los empleados mantendrán los máximos niveles de integridad y ética respecto de la relación con los miembros del plantel deportivo de la Entidad y las informaciones referentes al mismo que les sean participadas. En ningún caso podrán buscar u obtener, ya sea para sí o para terceros, beneficios de tales actuaciones, quedando prohibidas, a título ilustrativo, conductas como las que se detallan a continuación:
 - (i) Cualquier tipo de comportamiento que pueda entenderse como aprovechamiento de la imagen y/o reputación de los deportistas del Real Madrid, o la presencia de empleados, jugadores o técnicos para actos o eventos particulares, incluso contando con su consentimiento.
 - (ii) Las actuaciones que evidencien u ocasionen un daño o perjuicio a la imagen y/o reputación de los deportistas del Real Madrid.

- (iii) Aquellas actitudes que revelen, al exterior o a terceros ajenos al Real Madrid, cualquier tipo de información concerniente a la práctica de los deportistas, así como la relacionada con su desarrollo profesional o personal y familiar y, especialmente, con sus datos personales y contractuales.

5. Relaciones de los empleados con los proveedores y clientes

- 5.1. Los empleados respetarán los intereses del Real Madrid en las relaciones que mantengan con los proveedores y clientes del Club, sin que puedan prevalecerse de su condición para obtener de ellos cualquier beneficio personal, para sí o para terceros. Asimismo los empleados se obligan a no mantener relaciones comerciales con empresas o particulares de las que se tenga conocimiento de que incumplen los Principios y Valores Generales de este Código Ético. Con carácter general, se entenderán situaciones generadoras de competencia las que supongan la realización, en beneficio propio o de terceros, de actividades análogas a las que realiza el Club, y como generadoras de conflicto de interés todas aquellas situaciones en las que los intereses personales o profesionales del empleado, o de sus familiares y núcleo vital más cercano, puedan verse enfrentados con los del Real Madrid.
- 5.2. Los empleados que tienen atribuciones para proponer, autorizar o aprobar cualquier tipo de contratos con el Club, ya sean de carácter laboral o mercantil, ya se refieran a bienes propiedad del Club o sean de obras, servicios o suministros de cualquier otro tipo, se abstendrán de hacerlo a favor de sus cónyuges, ascendientes o descendientes y colaterales hasta el segundo grado, ya lo sean por consanguinidad o afinidad, así como a empresas o grupos de empresas en las que tanto unos como otros o el propio empleado tengan, de hecho o de derecho, directa o indirectamente, su control o en las que tengan una influencia significativa.
- 5.3. Los empleados evitarán colocarse en situaciones que pudieran ser entendidas como conflicto de intereses en las relaciones mantenidas con los proveedores y clientes del Club, obligándose a comportarse, en cualquier circunstancia, haciendo preponderantes los intereses del Real Madrid. En caso de conflicto de interés, el empleado afectado deberá revelarlo y abstenerse de cualquier influencia o participación en el proceso de decisión.
- 5.4. Del mismo modo, los empleados respetarán el deber de sigilo sobre las informaciones que les sean reveladas de los proveedores y clientes, considerándose aquéllas, a todos los efectos, como información confidencial.
- 5.5. Queda terminantemente prohibido que los empleados soliciten y/o reciban cualesquiera tipos de dádivas, presentes u obsequios, patrocinios, etc. de los proveedores y clientes del Club. Únicamente quedan excluidas de esta prohibición las pequeñas atenciones de cortesía (como por ejemplo obsequios navideños) por cuantías acordes con los usos sociales. De forma recíproca, tampoco se ofrecerán regalos a terceros más allá de los autorizados de forma institucional y que siempre se mantendrán en los límites comunes dentro de las buenas prácticas empresariales.
- 5.6. Queda terminantemente prohibido y será considerado actividad concurrente o competidora, que los empleados presten cualquier tipo de servicio retribuido a favor de los clientes o proveedores del Club.
- 5.7. 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.

6. Relaciones de los empleados con otros colectivos específicos

6.1. 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 del Real Madrid 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 Real Madrid para conseguir un beneficio reputacional, económico o de imagen, en favor del jugador representado o de su agente o representante. Los empleados defenderán en todas las operaciones el interés del Real Madrid, evitando cualquier actuación que pueda encarecer los fichajes de jugadores del Club.
- (iii) En su relación con los medios de comunicación social: Como principio general, y salvo aquellos específicamente habilitados por el Real Madrid como portavoces o bien hayan recibido una autorización expresa de la Dirección de Comunicación, los empleados se abstendrán de mantener relación con cualquier tipo de medio de comunicación social en temas relacionados directa o indirectamente con el Real Madrid.

En cualquier caso el empleado observará con la mayor pulcritud su deber de confidencialidad respecto de la información de la que haya tenido conocimiento con motivo del desempeño de su actividad en el Club.

- (iv) Comportamiento público o privado: Los empleados del Real Madrid se abstendrán de cualesquiera comportamientos públicos o privados que puedan ser asociados con la pertenencia y/o trabajo del empleado en el Club o que atenten contra la buena imagen del Real Madrid, su prestigio o su reputación.
- (v) Otras actuaciones: Quedan expresamente prohibidas, entre otro tipo de actuaciones, aquellas mediante las cuales los empleados del Real Madrid 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 Real Madrid, 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.

7. Uso de herramientas informáticas y redes sociales

- 7.1. Los sistemas, equipos y herramientas informáticos o de comunicación que el Club pone a disposición de sus empleados tendrán un uso o destino eminentemente profesional, y su utilización para fines privados sólo podrá estar justificada por razones de urgencia o necesidad, quedando restringida al mínimo posible y con exclusión, con carácter general, de usos de carácter lúdico, de entretenimiento o con fines comerciales ajenos a la actividad para el Club.
- 7.2. El Real Madrid se reserva el derecho de efectuar comprobaciones en los sistemas, equipos y herramientas informáticas o de comunicación que utilizan sus empleados, con sujeción a la normativa legal de aplicación.
- 7.3. Los empleados del Real Madrid deberán guardar en todo momento sus archivos y documentos de trabajo informáticos en los directorios de red expresamente habilitados al efecto (sin perjuicio del uso de las contraseñas o passwords que sean necesarias). El Club podrá acceder a cualesquiera otros archivos, directorios o sistemas de almacenamiento.
- 7.4. Los empleados del Real Madrid evitarán cualquier utilización de su cargo en el Club o de la marca Real Madrid, sus símbolos y la imagen de sus equipos y jugadores, en su presencia a título personal en redes sociales y páginas web.

Incluso a título personal, en sus publicaciones en estos medios o en cualquier otro, los empleados del Real Madrid se abstendrán de emitir cualquier mensaje contrario a la política y los valores del Club en materia de protección de menores y de lucha contra el fraude en la competición, el dopaje, la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.

8. Mecanismos para prevenir conductas delictivas.

Como consecuencia de la responsabilidad penal de la persona jurídica se establecen a continuación diferentes mecanismos para prevenir los delitos por los cuales el Real Madrid podría ser condenado penalmente.

8.1. Estafas

Se prohíbe la difusión de información falsa o engañosa a nuestros socios, aficionados, clientes y proveedores. La información se transmitirá a los mismos mediante el medio de comunicación más oportuno en cada momento.

La información que se facilite se realizará en los contratos de la forma más clara y transparente posible, evitándose en todo momento un lenguaje que no sea comprensible y la utilización de cláusulas abusivas.

8.2. Frustración en la Ejecución e Insolvencias Punibles y delitos contra la Hacienda Pública y Seguridad Social

Se prohíbe de manera expresa la alteración de la contabilidad para:

- (i) La realización de alzamiento de bienes, o cualquier conducta que suponga una insolvencia punible.
- (ii) Elusión del pago de tributos a Hacienda o pagos a la Seguridad Social.
- (iii) Obtención de subvenciones mediante la falsificación de las condiciones requeridas.
- (iv) Llevanza de doble contabilidad, realización de anotaciones ficticias o no incluir en la misma las anotaciones necesarias.

8.3. Daños Informáticos

Se prohíbe expresamente borrar, dañar, deteriorar, alterar, suprimir o hacer inaccesibles datos informáticos, programas informáticos o documentos electrónicos ajenos por cualquier medio y sin autorización

8.4. Derechos de Propiedad Intelectual, el Mercado y los Consumidores

8.4.1. Relativos a la Propiedad Intelectual

Los empleados del Real Madrid respetarán la propiedad intelectual e industrial en relación con los cursos, proyectos, programas y sistemas informáticos; equipos, manuales y videos; conocimientos, procesos, tecnología, know-how y, en general, demás obras y trabajos desarrollados o creados en la empresa, ya como consecuencia de su actividad profesional o de la de terceros. Por tanto, su utilización se realizará en el ejercicio de la actividad profesional en el mismo y se devolverá todo el material en que se soporten cuando sean requeridos.

No utilizarán la imagen, nombre o marcas del Real Madrid sino para el adecuado desarrollo de su actividad profesional en el mismo.

Deberán de guardar el secreto profesional incluso una vez finalizada la relación laboral.

8.4.2. Relativos al Mercado y a los Consumidores

Los empleados deben guardar secreto profesional respecto a cuantos datos o información no públicos conozcan como consecuencia del ejercicio de su actividad profesional, ya procedan o se refieran a clientes, a otros empleados o directivos o a cualquier otro tercero.

Se prohíbe realizar en las ofertas o publicidad de productos o servicios alegaciones falsas o que manifiesten características inciertas sobre los mismos, de modo que puedan causar un perjuicio grave y manifiesto a los socios, clientes y aficionados.

8.4.3. Tráfico entre Particulares y Apuestas Deportivas

Tráfico entre particulares: Ver punto 5.5 del apartado 6, relativo a las relaciones de los empleados con los proveedores y clientes.

Apuestas deportivas: Ver punto (v) del apartado 6 relativo a las relaciones de los empleados con otros colectivos específicos.

8.5. Blanqueo de Capitales

Se prohíbe expresamente alguna de las siguientes actividades:

- (i) Operaciones en las que intervengan personas físicas o jurídicas domiciliadas en paraísos fiscales o territorios de riesgo.
- (ii) Operaciones en las que intervengan personas físicas o personas jurídicas cuyos propietarios ocupen o hayan ocupado puestos políticos preeminentes, altos cargos o asimilados en países generalmente no democráticos, incluyendo su entorno familiar próximo.
- (iii) Operaciones en las que intervengan personas que están procesadas o condenadas por delitos o resultase ser público o notorio o se tuviera sospecha de su presunta relación con actividades delictivas, siempre que las mismas permitan un enriquecimiento ilícito y que puedan ser consideradas como subyacentes del delito de blanqueo, así como aquellas operaciones realizadas por personas relacionadas con las anteriores (por ejemplo, por lazos familiares, profesionales, de origen, en las que exista coincidencia en el domicilio o coincidencia de representantes o apoderados, etc.).
- (iv) Operaciones en las que intervengan personas físicas o jurídicas con domicilio desconocido o de mera correspondencia (por ejemplo, apartado de correos, sedes compartidas, despachos profesionales, etc.), o con datos supuestamente falsos o de probable no certeza.
- (v) Operaciones en las que intervengan personas jurídicas, de reciente constitución, cuando el importe sea elevado con relación a su patrimonio.
- (vi) Operaciones en las que intervengan personas jurídicas cuando no parezca que exista relación entre las características de la operación y la actividad realizada por la empresa compradora o bien cuando esta no realice ninguna actividad.
- (vii) Operaciones en las que intervengan Fundaciones, Asociaciones Culturales y Recreativas y en general, entidades sin ánimo de lucro, cuando no correspondan las características de la operación con los objetivos de la entidad.
- (viii) Operaciones en las que intervengan personas jurídicas que, aun estando registradas en España, están constituidas principalmente por ciudadanos extranjeros o no residentes en España.
- (ix) Entregas en efectivo por un valor superior a 2.500€, o pago mediante instrumentos negociables en los que no conste la verdadera identidad del pagador.

8.6. Contra los Derechos de los Ciudadanos Extranjeros

Todos los trabajadores extranjeros deberán de contar con un permiso de trabajo. En caso contrario no podrán ser contratados.

Al trabajador se le informará de los siguientes extremos:

- (i) Las características del cargo y de las tareas a realizar;
- (ii) Los elementos normativos y retributivos regulados conforme al convenio colectivo;
- (iii) Las normas y procedimientos a adoptar con el fin de evitar posibles riesgos para la salud vinculados a la actividad laboral;

Esa información se presenta al trabajador para que la acepte tras su plena comprensión.

8.7. Urbanización, Construcción o Edificación no autorizables

Real Madrid se compromete a no realizar actividades que puedan ir en contra de la legislación de urbanismo en vigor, especialmente al respeto de las zonas no edificables, solicitud de las licencias y aprobación de los planes de urbanización, así como evitar cualquier actitud que se pueda entender como una solicitud de concesión de licencias o permisos ilegales.

8.8. Contra los Recursos Naturales y el Medio Ambiente

Quedan expresamente prohibidas las siguientes conductas:

- (i) Realizar cualquier actividad que tenga un impacto en el medioambiente contravenga la legislación aplicable en la materia.
- (ii) Gestionar los residuos de forma que se contravenga la legislación aplicable o las normas internas.
- (iii) Solicitar licencias o permisos cuando la actividad a desarrollar se considera contaminante y no se han tomado las medidas adecuadas para evitar las consecuencias nocivas.
- (iv) Evitar, retrasar o falsear la realización de las inspecciones de carácter obligatorio.
- (v) Dañar espacios naturales protegidos de forma intencionada, conociendo el régimen de especial protección de los mismos.

8.9. Contra la Salud Pública

8.9.1. Comercialización de bebidas y alimentos

La prestación de servicios que impliquen tratamientos de alimentos se realizará cumpliendo las normas de higiene y salud tanto en su preparación como en la conservación de los mismos. El incumplimiento del ordenamiento jurídico que regula las normas sanitarias puede dar lugar a un problema de salud en las personas. Queda expresamente prohibido comercializar bebidas y alimentos en contra de la normativa vigente.

8.9.2. Dopaje

Ver punto (v) del apartado 6, relativo a las relaciones de los empleados con otros colectivos específicos en lo que afecta únicamente al fraude o amaño en la competición deportiva.

8.10. Cohecho y Tráfico de Influencias

Está prohibida la entrega, promesa u ofrecimiento de cualquier clase de pago, comisión, regalo o retribución a cualesquiera autoridades, funcionarios públicos o empleados o directivos de empresas u organismos públicos, ya se efectúe directamente a ellos o indirectamente a través de personas o sociedades a ellos vinculadas y ya tenga como destinatario al propio funcionario o empleado público o a otra persona indicada por él. Esta prohibición se refiere tanto a las autoridades, funcionarios o empleados públicos de España como de cualquier otro país.

No se incluyen en dicha limitación:

- (i) Los objetos de propaganda de escaso valor.
- (ii) Las invitaciones normales que no excedan de los límites considerados razonables en los usos habituales, sociales y de cortesía.
- (iii) Las atenciones ocasionales por causas concretas y excepcionales siempre que no sean en metálico y estén dentro de límites módicos y razonables

8.11. Contra los Derechos de los Trabajadores

Ver punto 4.1 del apartado 4, relativo a las relaciones entre los propios empleados.

9. Comisión Ética y Compliance Officer

- 9.1. Dada la trascendencia del presente Código Ético, se procede a la constitución de una Comisión Ética y un Compliance Officer que se encargará de vigilar la observancia y el cumplimiento de los preceptos, obligaciones e instrucciones contenidos en el mismo.
- 9.2. La Comisión Ética estará compuesta por un total de entre 3 y 6 miembros designados por la Junta Directiva del Club. La Junta Directiva podrá delegar su composición y nombramiento en el Comité Ejecutivo del Club.
- 9.3. El Compliance Officer está formado por un único miembro con el apoyo de un despacho jurídico externo a la entidad.
- 9.4. Las principales funciones de la Comisión Ética y del Compliance Officer sin perjuicio de otras que coadyuven a su consecución o bien le sean debidamente atribuidas por la Junta Directiva, serán las siguientes:
 - (i) Interpretar el contenido de este Código Ético y, en su caso, ofrecer la resolución de las eventuales discrepancias interpretativas que pudieran surgir respecto del mismo.
 - (ii) Aclarar cuantas dudas le sean sometidas en materia de comportamiento y actuación por parte de los empleados.
 - (iii) Efectuar una función de seguimiento y de propuesta de actualizaciones o modificaciones del Código Ético. En cualquier caso, la modificación del Código Ético será competencia exclusiva de la Junta Directiva.
 - (iv) Resolver las eventuales denuncias que, al amparo del procedimiento regulado en apartados posteriores, sean efectuadas por eventuales incumplimientos de las obligaciones del Código Ético.

- (v) Divulgar, promocionar y hacer observar las obligaciones dimanantes del Código Ético.
 - (vi) Dar cuenta a la Dirección de Real Madrid, al menos anualmente, de sus actividades, propuestas y de la difusión y cumplimiento del Código.
- 9.5. En todo lo relativo a incumplimientos éticos o legales de este código actuará la comisión ética, cuya composición se encuentra adjunto en el anexo número 1. En los supuestos de comisión de hechos delictivos actuará el Compliance Officer, cuya aprobación se encuentra adjunto en el anexo número 2.

10. Procedimiento de denuncia, investigación y sanción

- 10.1. El procedimiento que seguidamente se desarrolla tiene como fin la denuncia, investigación y, en su caso, sanción, de aquellas conductas que vulneren las normas establecidas en el Código Ético.
- 10.2. El procedimiento se guiará por los principios de confidencialidad, contradicción, inmediatez y celeridad e interrumpirá la prescripción de los posibles incumplimientos. Sus principios reguladores son los siguientes:
- (i) Cualquier empleado que sea conocedor de la posible existencia de un incumplimiento del Código Ético, habrá de poner en conocimiento de la Comisión Ética los hechos que considere relevantes a tal efecto, con el mayor grado de detalle posible.
 - (ii) En este sentido, la comunicación o notificación de los hechos y demás circunstancias relevantes podrá realizarse, bien por escrito dirigido a la Comisión Ética, o bien mediante comparecencia ante el Compliance Officer del Club, que elevará acta de las manifestaciones que habrá de resultar firmada por el informante. La identificación de la persona que formula la comunicación de los hechos tendrá la consideración de información confidencial.
 - (iii) Adicionalmente, cualquier persona que no siendo empleado del Club tenga conocimiento de hechos que supongan incumplimiento del presente Código Ético, deberá comunicarlo al Secretario de la Comisión Ética a través de los Buzones de R.S.C. Cumplimiento y Buen Gobierno o Comisión Ética, en las direcciones de correo electrónico cumplimiento@corp.realmadrid.com/ comisionetica@corp.realmadrid.com identificándose y justificando su interés legítimo para formular la denuncia, que será tratada bajo garantía de confidencialidad.
 - (iv) En el supuesto de que se apreciaran indicios de vulneración del Código Ético, la Comisión Ética promoverá una investigación de carácter confidencial en la que podrá requerirse la colaboración de las personas afectadas. El resultado será comunicado a los interesados y en el caso de que la investigación probase la posible existencia de una infracción del Código Ético, se comunicará al Comité Ejecutivo para la implementación de las medidas sancionadoras o exculpatorias en cada caso.

11. Régimen Disciplinario

- 11.1. El incumplimiento del Código puede dar lugar a sanciones laborales, sin perjuicio de las administrativas o penales que, en su caso, puedan también resultar de ello.

- 11.2. El régimen disciplinario existente en el Real Madrid se extiende a todas las personas que forman parte del Club:
- (i) En el caso de los Socios, los Estatutos Sociales prevén un Organismo de Vigilancia, la Comisión de Disciplina Social, y un sistema sancionador detallado en su artículo 57.
 - (ii) En el caso de los empleados del Club, se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y el resto de legislación laboral de aplicación. La Comisión Ética o en su caso el Compliance Officer tiene facultades para proponer sanciones disciplinarias a la Dirección del Club por asuntos de su competencia. La Dirección del Club opta sistemáticamente por la ejemplaridad y el máximo rigor en la imposición de sanciones, independientemente de la calificación judicial que posteriormente pueda producirse de dichas sanciones.
 - (iii) En el caso de los deportistas del Club, se aplicará lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en los reglamentos internos pactados con los propios deportistas.
- 11.3. En relación al Canal de Denuncias, serán sancionadas laboralmente los siguientes comportamientos:
- (i) El no denunciar un incumplimiento del presente Código cuando se tenga conocimiento del mismo.
 - (ii) El realizar denuncias falsas, con la finalidad de perjudicar a un tercero.
 - (iii) Realizar cualquier comportamiento discriminatorio o de acoso, contra una persona que haya realizado una denuncia.
- 11.4. Procedimiento del canal de denuncias:
- (i) Se informa que existe un procedimiento de actuación ante cualquier denuncia, en el cual se incluyen unos derechos y unas obligaciones del denunciante y denunciado.
 - (ii) Este procedimiento se aplica a todas aquellas comunicaciones realizadas a través del canal de denuncias del club.

12. Seguimiento y Revisión del Código Ético

- 12.1. El presente Código Ético refleja las prácticas que, aunque no formalmente reguladas anteriormente, se han venido llevando a cabo en el Club. El Código Ético será objeto de seguimiento permanente con el fin de que sea revisado periódicamente para asegurar su adaptación a las condiciones de cada momento.