

SISTEMA DISCIPLINARI

☎ (+34) 93 205 33 01

🖨 (+34) 93 252 45 88

✉ info@gnlcompliance.com

🌐 www.gnlcompliance.com

📍 C/ Josep Irla i Bosch, 1-3 Bajos
(08034) Barcelona

Índex

Introducció.....	4
1. Disposicions generals.....	5
1.1. Article 1.- Origen i Naturalesa.....	5
1.2. Article 2.- Àmbit d'aplicació objectiu	5
1.3. Article 3.- Àmbit d'aplicació subjectiu	6
1.4. Article 4.- Coneixement, compliment, deure de cooperació i difusió del Sistema Disciplinari.....	6
1.5. Article 5.- Actualització i revisió del Sistema Disciplinari.....	6
1.6. Article 6.- Òrgans responsables de garantir el compliment del Sistema Disciplinari.....	6
2. Principis essencials i compromisos generals d'actuació.....	7
2.1. Article 7.- Respecte als valors i a les normes. Obligacions de Prudència, Responsabilitat i Integritat.....	7
2.2. Article 8.- Compromís general de defensa de la reputació de FCEH.	7
2.3. Article 9.- Diàleg i transparència.....	8
2.4. Article 10.- Bona fe i diligència deguda.	8
2.5. Article 11.- No concurrència, transparència i compatibilitat.	8
3. Conductes sancionables	10
3.1. Article 12.- Situacions de Conflicte d'Interès.....	10
3.2. Article 13.- Deure de cautela, reserva i confidencialitat. Utilització d'informació estratègica, privilegiada o confidencial. Protecció de dades.	10
3.3. Article 14.- Obligació de registre veraç d'operacions i conservació documental.....	11
3.4. Article 15.- Deure de col·laboració amb totes les àrees de control, entitats supervisoras, entitats reguladores i autoritats administratives i judicials.....	12
3.5. Article 16.- Utilització dels recursos de l'entitat. Propietat intel·lectual i industrial.	12
3.6. Article 17.- Selecció i concurrència de proveïdors.	13
3.7. Article 18.- Prohibició general d'acceptació de regals i beneficis personals, tant directa com indirectament.....	14
3.8. Article 19.- Obligacions per a la prevenció de blanqueig de capitals i finançament d'activitats terroristes.	14
3.9. Article 20.- Prohibició absoluta de conductes corruptes.	14
3.10. Article 21.- Compromís de compliment de les obligacions tributàries i amb la Seguretat Social. .	15
3.11. Article 22.- Actuacions en l'àmbit de la competència de mercat.	15
3.12. Article 23.- Igualtat i no discriminació.....	16
3.13. Article 24.- Respecte a les persones: llibertat, integritat, dignitat i intimitat.....	16
3.14. Article 25.- Prevenció de Riscos Laborals. Seguretat i Salut.	17
3.15. Article 26.- Compromís amb el Medi Ambient i Sostenibilitat.....	17
4. Denúncies, investigació i incompliment.....	17



4.1. Article 27.- Denúncies	17
4.2. Article 28.- Procediment d'investigació interna	18
4.3. Article 29.- Incompliment	20
Annex 1	21



Introducció

L'establiment d'un sistema disciplinari és essencial perquè qualsevol sistema de prevenció de la responsabilitat penal de la persona jurídica pugui ser eficaç.

La facultat disciplinària de l'empresari és un requisit dels models d'organització i gestió prevista a l'Art.31 bis 5. 5º Codi Penal, segons el qual «s'establirà un sistema disciplinari que sancioni adequadament l'incompliment de les mesures que estableixi el model». A més, la Circular 1/2016 de la Fiscalia General de l'Estat especifica que «L'obligació d'establir un sistema disciplinari adequat que sancioni l'incompliment de les mesures adoptades en el model, recollida en el cinquè requisit, pressuposa l'existència d'un codi de conducta en el qual s'estableixin clarament les obligacions de directius i empleats. Les infraccions més greus, lògicament seran constitutives de delictes, havent de contemplar-se també aquelles conductes que contribueixin, impedeixen o dificulten el seu descobriment així com la infracció del deure específic de posar en coneixement de l'òrgan de control els incompliments detectats al fet que es refereix el requisit quart.»

Així doncs, el Sistema Disciplinari té per objecte, en primer lloc, la interiorització per tots els professionals d'una cultura ètica, i en segon lloc, sancionar qualsevol conducta que pugui generar un risc per a l'entitat.

La seva finalitat general és el manteniment de la disciplina en el treball amb un enfocament primordial en aquelles operacions que poden derivar en un risc penal per a l'entitat. Per tant, l'efecte essencial que es persegueix és dissuadir la comissió de qualsevol conducta que pugui generar un risc per la Federació Catalana d'Esports d'Hivern (d'ara endavant, FCEH).

El sistema de sancions disciplinàries derivades de l'incompliment del Codi Ètic ha de ser conforme a la legislació laboral i, especialment, amb l'Estatut dels Treballadors i els Convenis aplicables.

Tanmateix, el sistema disciplinari és complementari a qualsevol procediment judicial que pugui dirigir-se enfront del professional/treballador.



1. Disposicions generals

1.1. Article 1.- Origen i naturalesa

El present Sistema Disciplinari té el seu origen als principis i valors que es configuren en el Codi Ètic, sent el present document un instrument per garantir l'aplicació i compliment dels principis i valors que configuren l'essència de la FCEH.

El Sistema Disciplinari té caràcter vinculant per a tots els subjectes inclosos el seu àmbit d'aplicació, havent aquests d'adaptar les seves conductes i procediments no només a les disposicions legals, normes de procediments, normes emeses pels diferents òrgans reguladors, normes convencionals i normes previstes en el Codi Ètic, sinó també ajustar-se a les ordres i directrius contingudes en el present Sistema Disciplinari.

El Sistema Disciplinari ha de ser considerat, en tot el seu conjunt i extensió, com una ordre directiva emanada per l'Assemblea General de Clubs de la Federació. No es tracta d'orientacions o propostes, sinó d'ordres i directrius concretes de comportament.

Incomplir, ignorar, desobeir, ometre o apartar-se del Codi Ètic i del Sistema Disciplinari comportarà conseqüències reals, efectives, directes i immediates per a tots els subjectes inclosos en el seu àmbit d'aplicació subjectiu, podent generar responsabilitats disciplinàries de caràcter laboral que poden comportar fins i tot la màxima sanció laboral, és a dir, l'acomiadament disciplinari, i tot això sense perjudici de les responsabilitats penals, civils o administratives que puguin generar-se addicionalment.

1.2. Article 2.- Àmbit d'aplicació objectiu

El Sistema Disciplinari és un instrument creat sobre la base i inspiració dels principis i valors que configuren el Codi Ètic de la FCEH, amb la finalitat de definir i recopilar les principals conductes que han d'identificar el Responsable de l'Òrgan de Vigilància i Control (d'ara endavant, Compliance Officer), els membres de la Junta Directiva, professionals de la Federació i treballadors de l'entitat, qualsevol quina sigui la naturalesa o el tipus de relació jurídica que els vinculés amb aquesta, perquè ajustin els seus comportaments, actuacions i qualsevol accions que puguin afectar, directa o indirectament, a la Federació i al present Sistema Disciplinari, facilitant, d'aquesta manera, el respecte i l'ajust de les seves actuacions als principis i valors que integren el Codi Ètic de la Federació.

Les conductes i comportaments continguts en la present norma tenen caràcter imperatiu i d'obligada observança.



1.3. Article 3.- Àmbit d'aplicació subjectiu

El present Sistema Disciplinari serà d'aplicació a tots els integrants de la Federació: la Junta Directiva, així com l'Alta Direcció, personal laboral, tècnics, entrenadors, esportistes amb llicència i llurs famílies i tercers col·laboradors, independentment de la qualificació jurídica que mereixi la relació jurídica que els vincula amb la Federació.

1.4. Article 4.- Coneixement, compliment, deure de cooperació i difusió del Sistema Disciplinari

Els subjectes inclosos dins de l'àmbit d'aplicació subjectiu han de conèixer i ajustar les seves conductes al Sistema Disciplinari, així com cooperar de forma activa per facilitar el compliment de la norma per part de tots els subjectes inclosos dins de l'àmbit d'aplicació del Sistema Disciplinari, garantint-se d'aquesta manera la màxima seguretat jurídica.

Dins del deure de cooperació dels subjectes obligats s'inclou el requisit imprescindible de comunicar al Responsable del OVC, qualsevol situació d'incompliment de la que es tingui coneixement o sospita fundada. Incomplir l'obligació de comunicar l'existència de situacions d'incompliment comporta incórrer en una situació d'indisciplina i desobediència en el treball.

L'assistència i participació en les sessions de formació, divulgació, reciclatge i actualització del Sistema Disciplinari són de caràcter obligatori per a tot el personal de la FCEH, considerant la inassistència injustificada a aquestes sessions com una situació d'indisciplina i desobediència en el treball.

1.5. Article 5.- Actualització i revisió del Sistema Disciplinari

El Sistema Disciplinari és un instrument que té com a objecte i finalitat, mostrar la conducta que han de seguir els subjectes obligats i inclosos en el seu àmbit subjectiu d'aplicació, raó per la qual, aquest cos normatiu ha d'estar en permanent actualització i revisió per adaptar-ho a les noves realitats que puguin sorgir, havent d'evitar que quedi desfasat i no s'adeqüi a l'evolució dels temps o als constants canvis dels estats de la tècnica.

1.6. Article 6.- Òrgans responsables de garantir el compliment del Sistema Disciplinari

El Responsable del OVC serà el principal responsable de vetllar pel compliment efectiu del Sistema Disciplinari, sense perjudici de la intervenció també de la Junta Directiva, l'Alta



Direcció i dels membres dels diversos departaments de la FCEH, si es detectessin conductes contràries al Sistema Disciplinari per part dels subjectes obligats.

El Responsable del OVC serà l'encarregat de garantir la difusió, coneixement, acceptació i formació dels subjectes obligats amb caràcter previ a l'inici de la seva relació jurídica amb l'entitat.

El Responsable del OVC rebrà, a més, suport tècnic i jurídic de la Gerent i de la resta de departaments, que d'acord amb la legislació vigent, actuarà en nom de la Federació.

2. Principis essencials i compromisos generals d'actuació

2.1. Article 7.- respecte als valors i a les normes. Obligacions de Prudència, Responsabilitat i Integritat.

Als subjectes obligats se'ls imposa el deure de comportar-se garantint el respecte als valors i als principis ètics previstos en el Codi Ètic de la FCEH, comprometent-se a guiar les seves actuacions i ajustar les seves actituds salvaguardant el respecte a aquests principis i valors.

Els subjectes obligats sempre han de respectar les lleis i les normes, així com ajustar el seu comportament i actitud a la regulació continguda en el present Sistema Disciplinari i altres normes internes vigents en la Federació, així com complir amb els seus procediments i denunciar actituds contràries a qualsevol compliment normatiu.

Els subjectes obligats han de regir sempre la seva presa de decisions i la seva actuació sota els principis de responsabilitat, prudència i integritat, obligant-se a assegurar que les seves decisions i actuacions persegueixen sempre els interessos de la FCEH, i no perjudiquen ni a l'entitat, ni als subjectes obligats, ni a tercers, i no contravenen els valors essencials pels quals es regeix la Federació, així com les disposicions normatives.

Si qualsevol subjecte obligat tingués algun dubte de si una actuació o omisió pot vulnerar els principis i valors continguts en el Codi Ètic, les lleis, les normes, el present Sistema Disciplinari, les polítiques o els procediments d'actuació pels quals es regeix la Federació, s'evitarà dur a terme l'actuació i es consultarà al superior jeràrquic o al Responsable del OVC. S'imposa l'obligació de prudència per prevenir i evitar situacions d'incompliment i de conflicte.

2.2. Article 8.- Compromís general de defensa de la reputació de FCEH.

No es toleraran comportaments que es separin del present Sistema Disciplinari o qualsevol conducta en el compliment de les funcions professionals que puguin perjudicar la reputació o el bon nom de la FCEH.



L'obligació dels subjectes obligats és d'actuar sempre sota les ordres i directrius contingudes en el Sistema Disciplinari, així com conforme als valors ètics que presideixen l'entitat. Si sorgís un dubte sobre com procedir, s'haurà de consultar al superior jeràrquic immediat o al Responsable del OVC.

2.3. Article 9.- Diàleg i transparència.

Els subjectes obligats pel present document hauran d'adoptar una posició de diàleg obert i franc, presidit pel principi de transparència i reciprocitat, sent el principal objectiu evitar tant els conflictes que puguin cometre's com, en cas que es produeixin, resoldre'ls.

En qualsevol situació de diàleg, els subjectes participants tenen l'obligació de guardar el respecte i la consideració deguda, rebutjant la utilització d'un llenguatge discriminatori, amenaçador, groller, ofensiu i/o insultant, així com actituds d'agressivitat o amenaça tant física, com gestual o verbal, ja sigui en relació als directament interlocutors, com respecte a tercers no intervinents.

2.4. Article 10.- Bona fe i diligència deguda.

Els subjectes obligats pel Sistema Disciplinari han de respectar, en tot moment, les regles de la bona fe i la diligència deguda. Si sorgeix un dubte respecte de si una actuació o omissió pot vulnerar els principis de bona fe o diligència deguda, s'evitarà dur a terme l'actuació en qüestió i es consultarà al superior jeràrquic o al Responsable del OVC.

L'exigència de la bona fe s'estén més enllà del compliment de les normes legals, i comporta adaptar les actuacions dels subjectes obligats als valors ètics i principis que regeixen en la Federació, considerant que no s'actua conforme a la bona fe en aquells casos en què el resultat de l'acció o omissió pot ser lesiu o perjudicial per la FCEH, per alguns dels subjectes obligats pel present document, o pels tercers.

Seràn contraris a la diligència deguda, els comportaments que puguin ser lesius o aquells que perjudiquin a la FCEH, a alguns dels subjectes obligats pel Sistema Disciplinari, a tercers, i especialment, aquells que deteriorin la imatge de la Federació o puguin causar-li un perjudici a qualsevol dels seus àmbits d'actuació.

2.5. Article 11.- No concurrència, transparència i compatibilitat.

Els subjectes obligats pel Sistema Disciplinari, quan no tinguin compromís d'exclusivitat subscrit expressament amb la FCEH, amb caràcter previ a iniciar qualsevol prestació de



serveis per compte aliè o per compte propi, hauran de comunicar aquesta situació al Responsable del OVC perquè emeti el corresponent informe de compatibilitat, amb la finalitat d'evitar que es produeixin situacions de concurrència il·lícita o conflictes d'interessos.

En tot cas, tots els subjectes obligats pel Sistema Disciplinari, inclosos aquells que la seva vinculació no té caràcter laboral, tenen l'obligació d'abstenir-se a concórrer i prestar serveis per compte propi o aliè, sigui directament o a través de persones interposades, a altres entitats incloses dins del mateix àmbit de competència de mercat que la FCEH, fins i tot, quan la seva vinculació no sigui retribuïda o de mera col·laboració no professional.

L'incompliment del deure de comunicació prèvia implica la desobediència a les ordres directives, i especialment al deure de transparència, així com també pot comportar addicionalment la vulneració del principi de la bona fe contractual.

S'imposa el deure dels subjectes obligats d'oferir sempre informació clara, autèntica i transparent als esportistes amb llicència, als seus familiars, i a qualsevol tercer, així com entre els subjectes obligats entre si, els tècnics, entrenadors, i membres de la Junta Directiva, especialment respecte de tots aquells extrems que afectin a les condicions de contractació, riscos de conductes inadequades, havent d'adaptar les informacions facilitades a les característiques de l'interlocutor perquè siguin sempre comprensibles per a aquest. L'omissió d'informació es considerarà, un incompliment del deure de transparència, sempre que sigui rellevant i afecti a les decisions que puguin adoptar-se sobre la base d'aquesta informació.



3. Conductes sancionables

3.1. Article 12.- Situacions de conflicte d'Interès

Els subjectes obligats actuaran sempre garantint la defensa dels interessos de la FCEH, evitant causar cap perjudici a la Federació. Està totalment prohibit que els subjectes obligats puguin donar un tracte de privilegi, tracte de favor o diferent a l'ordinari a persones o entitats amb les quals guardin, directa o indirectament, algun vincle econòmic, familiar, personal o d'interès particular.

Els subjectes obligats actuaran amb total responsabilitat i integritat, evitant que les seves decisions estiguin motivades, orientades o condicionades per la defensa dels seus interessos personals, econòmics, familiars i particulars, o bé la defensa d'interessos de tercers aliens als interessos de la FCEH.

En cap cas, els subjectes obligats podran sol·licitar tractament preferencial o privilegiat pel fet de guardar vinculació amb la Federació, sense perjudici que sí els siguin aplicable les condicions especials generalment aprovades pels empleats i subjectes vinculats.

En el cas de què es produeixin situacions de conflicte d'interès per raons de vinculació econòmica, familiar, amistat o d'interès que afectin a algun subjecte obligat, aquests hauran d'abstenir-se de participar o influir en els procediments de contractació de productes o serveis, i tindran l'obligació d'informar d'aquesta situació al seu superior jeràrquic immediat o al Compliance Officer. Sempre que existeixi una situació de conflicte d'interès, independentment de les obligacions d'informació i abstenció, s'haurà de deixar constància escrita a l'expedient, l'operació que es dugui a terme.

3.2. Article 13.- Deure de cautela, reserva i confidencialitat. Utilització d'informació estratègica, privilegiada o confidencial. Protecció de dades.

Els subjectes obligats pel Sistema Disciplinari, i com a conseqüència de la seva vinculació amb la Federació, hauran d'utilitzar la informació a la qual tinguin accés, única i exclusivament, per dur a terme les funcions que els hi han estat encomanades, de manera que mai podran utilitzar-les per a finalitats diferents.

Com a principi general, i per tal de facilitar la protecció i control sobre les dades, els subjectes obligats només recaptaran aquelles dades que siguin imprescindibles per a l'exercici de les seves funcions, abstenint-se de recaptar dades supèrflues i innecessàries.



En tot cas, en la captació i tractament de dades de caràcter personal, els subjectes obligats hauran de respectar el marc legal i reglamentari en aquesta matèria, sense perjudici de les obligacions addicionals derivades del present Sistema Disciplinari i altres normes aplicables a la Federació.

Els subjectes responsables han de guardar escrupolosa reserva i cautela sobre tota aquella informació relacionada amb la Federació, els seus esportistes amb llicència, i altres tercers interessats, la divulgació de la qual pugui comportar un perjudici o una situació d'incomoditat tant per a la FCEH com pels altres subjectes implicats.

En qualsevol cas, s'haurà de guardar especial reserva i respecte a la confidencialitat sobre les dades de caràcter personal, posicions econòmiques, interessos i qualsevol informació que afecti a les famílies sòcies i usuàries de la FCEH.

Les obligacions de cautela, reserva i confidencialitat obliguen als subjectes obligats, tant durant la vigència de la seva vinculació amb l'entitat, com fins i tot una vegada finalitzada aquesta vinculació.

Queda absolutament prohibit que els subjectes obligats utilitzin, en benefici propi o de tercers, informació estratègica, privilegiada o confidencial de la qual hagin tingut notícia com a conseqüència de la seva vinculació amb la Federació.

L'incompliment del deure de cautela, reserva i confidencialitat, així com la utilització d'informació confidencial o privilegiada implica el trencament del deure de bona fe, que ha de presidir la vinculació dels subjectes obligats amb la Federació.

Els subjectes obligats s'abstindran d'efectuar cap tipus de comunicació pública o declaració als mitjans de comunicació sobre aspectes relacionats amb l'activitat i els interessos de la FCEH i els esportistes amb llicència, així com qualsevol altre aspecte que pugui afectar a la Federació, excepte si compten amb l'autorització expressa del Responsable del OVC.

Si es planteja a algun dels subjectes obligats algun dubte sobre quina és la informació que té el caràcter de privilegiada, reservada o confidencial, s'abstindran de divulgar-la o utilitzar-la, sense perjudici que puguin dirigir-se al seu superior jeràrquic immediat o al Compliance Officer per comentar el cas concret i dissipar els seus dubtes.

3.3. Article 14.- Obligació de registre veraç d'operacions i conservació documental.

Els subjectes obligats, quan per les seves funcions i comeses participin en operacions econòmiques, les hauran de comptabilitzar, registrar i documentar de forma completa, detallada, transparent i veraç, sense ometre, alterar o ocultar dades o informacions, de manera



que les operacions comptabilitzades i/o registrades tinguin plena traçabilitat i reflecteixin fidelment la realitat econòmica de la Federació. Precisament, per garantir el control sobre la traçabilitat de les operacions i verificar el reflex fidel de la realitat, haurà de conservar-se íntegrament la documentació relativa a cadascuna de les operacions.

3.4. Article 15.- Deure de col·laboració amb totes les àrees de control, entitats supervisores, entitats reguladores i autoritats administratives i judicials.

No es podrà negar la col·laboració amb les àrees de control de la Federació, sent precisa una resposta ràpida, completa i exacta de les peticions formulades per les àrees de control. L'omissió de dades, total o parcial, així com la ignorància o demora en la contestació dels requeriments per un termini superior a l'objectivament raonable, es considerarà com a incompliment del deure de col·laboració i infracció de les ordres directives.

Quan els subjectes obligats rebin requeriment, citació, sol·licitud, ofici, mandat o qualsevol petició de les entitats supervisores o autoritats administratives o judicials, hauran de notificar-ho simultàniament al superior jeràrquic i al Responsable del OVC, i col·laborar plenament amb eficàcia i rapidesa amb l'entitat corresponent.

Els subjectes obligats col·laboraran amb les autoritats administratives i judicials en l'aplicació de les seves ordres d'embargament i procediments executius emparats en resolucions administratives i judicials. Queda prohibit que els subjectes obligats puguin avisar, advertir o col·laborar amb els subjectes passius d'embargaments o procediments executius per eludir l'aplicació o reduir l'efectivitat d'aquestes resolucions.

3.5. Article 16.- Utilització dels recursos de l'entitat. Propietat intel·lectual i industrial.

Els recursos dels quals disposa la Federació han d'utilitzar-se d'acord amb els principis de bona fe i diligència deguda, garantint-se que no s'emprenen per a finalitats inadequades, il·lícites, irregulars o diferents al compliment de les funcions i activitats vinculades amb la FCEH. Queda expressament prohibit qualsevol ús privat dels mitjans i recursos propietat de l'entitat, excepte aquells que estiguin autoritzats expressament en les normes internes d'utilització de recursos i mitjans.

Els mitjans, recursos, dispositius i aparells posats a disposició per la Federació, per facilitar el compliment i desenvolupament de les funcions i activitats dels subjectes obligats en la seva relació amb l'entitat, han de ser utilitzats, mantinguts i conservats d'acord als principis de bona



fe i diligència deguda, quedant vetats els usos inadequats i especialment els que puguin deteriorar o perjudicar aquests recursos. En tot cas, la devolució d'aquests recursos per part dels subjectes obligats haurà d'efectuar-se de forma immediata, sense ser precisa la petició expressa, quan finalitzi la vinculació del subjecte obligat amb la FCEH.

Els dispositius de comunicació facilitats per la FCEH, en qualsevol de les seves formes, els mitjans i recursos informàtics, així com el correu electrònic, han de considerar-se instruments de treball havent-se de destinar exclusivament a un ús merament professional, quedant vetats els usos fora dels professionals. Respecte el correu electrònic corporatiu, cal indicar que corresponent la seva titularitat a la FCEH i sent un instrument de treball, l'usuari del mateix, no pot esperar ser beneficiari d'un dret de reserva o privacitat en les seves comunicacions, podent ser supervisat per a l'exercici de les labors de control que garanteixin el compliment de les normes i valors que regeixen la Federació.

Quan es produeixi el trencament, deteriorament, pèrdua, extraviament o qualsevol situació que afecti als recursos i dispositius, així com a la informació en ells continguda, haurà de comunicar-se immediatament al superior jeràrquic o al Compliance Officer.

Els subjectes obligats han de respectar la propietat intel·lectual i industrial de la Federació, i de tercers, abstenint-se de dur a terme qualsevol tipus d'actuació que comporti infringir els drets de propietat intel·lectual i industrial de l'entitat, així com de qualsevol tercer.

Queda expressament prohibida la utilització de la marca i símbols distintius de la Federació, fora de l'àmbit professional i esportiu, així com infringir les normes en matèria de propietat intel·lectual tant en relació a publicacions, materials, llibres, edicions, programes informàtics, elements audiovisuals, com respecte de qualsevol altre que afecti tant a l'entitat com a tercers.

3.6. Article 17.- Selecció i concurrència de proveïdors.

Els proveïdors hauran de ser seleccionats pels subjectes encarregats evitant incórrer en conflictes d'interessos, i aplicant en tot cas, els principis objectius de: capacitat, solvència, mèrit, posicionament al mercat, eficàcia, preu, qualitat, i qualsevol altre d'anàloga naturalesa.

En tot cas, els subjectes obligats hauran de garantir la difusió i la transparència de les necessitats per facilitar que el major nombre de proveïdors puguin concórrer als processos de selecció i contractació.



3.7. Article 18.- Prohibició general d'acceptació de regals i beneficis personals, tant directa com indirectament.

En cap cas, els subjectes obligats podran acceptar regals, premis, beneficis, descomptes o qualsevol avantatge que els ofereixin els proveïdors, organitzacions externes o terceres persones, excepte aquells que, degut al seu import i quantia, o per la seva referència comercial, no superin els Euros en còmput anual. Mai, independentment de la quantia, es podran acceptar diners o xecs regal per part dels subjectes obligats.

Sempre que per part dels subjectes obligats es rebi un regal, premi, benefici, descompte o qualsevol altre avantatge, qualsevol que sigui el seu import, haurà de comunicar-se al Responsable del OVC.

El mateix tractament i consideració tindran pels subjectes obligats, els supòsits en què el lliurament de regals, premis, beneficis, descomptes o qualsevol avantatges es lliuri o faciliti a familiars, amics, persones o entitats vinculades amb algun dels subjectes obligats.

3.8. Article 19.- Obligacions per a la prevenció de blanqueig de capitals i finançament d'activitats terroristes.

Els subjectes obligats pel Sistema Disciplinari assumeixen el deure de prevenció de blanqueig de capitals i finançament d'activitats terroristes. D'aquesta manera queden imperativament obligats a posar la seva màxima atenció i diligència professional per detectar operacions d'origen il·lícit o sospitosos, que pretenguin valer-se de l'activitat financera de l'entitat pel rentat de diners o blanqueig de capitals il·lícits, així com per facilitar el finançament d'activitats terroristes.

Els subjectes obligats tenen el deure de comunicar al Compliance Officer, de forma immediata, urgent i sense la menor dilació, la detecció de qualsevol conducta o operació fora de l'habitual, irregular o sospitosa que, real o potencialment, pugui considerar-se que està facilitant o sigui tendent a facilitar el rentat de diners o blanqueig de capitals il·lícits, així com per facilitar el finançament d'activitats terroristes.

3.9. Article 20.- Prohibició absoluta de conductes corruptes.

Queda absolutament i terminantment prohibit el lliurament d'efectiu, promesa o el mer oferiment de qualsevol classe de pagament, comissió, regal, avantatge, benefici o retribució a qualsevol autoritat, administració pública, funcionari públic, partits polítics, membres de qualsevol dels Poders de l'Estat, empleats o directius d'empresa, particulars, institucions o



organismes de qualsevol classe, ja s'efectui directa o indirectament per qualsevol mitjà. Aquesta prohibició es refereix tant a autoritats, entitats, partits polítics, empreses, funcionaris, treballadors i directius, tant d'Espanya com de qualsevol altre país.

Si un subjecte obligat rebés alguna proposició o plantejament d'índole corrupta, haurà de rebutjar-la i comunicar-ho de forma immediata al Compliance Officer.

Si un subjecte obligat té algun dubte sobre si està davant, o no, d'una pràctica o conducta corrupta, haurà de comunicar-ho de forma immediata al Compliance Officer.

3.10. Article 21.- Compromís de compliment de les obligacions tributàries i amb la Seguretat Social.

Els subjectes obligats pel present Sistema Disciplinari es comprometen a evitar qualsevol tipus d'actuació o omissió que permeti l'elusió del pagament de tributs o el compliment de les obligacions recaptatòries amb la Seguretat Social.

Quan els subjectes obligats detectin operacions que pretenguin eludir el pagament de tributs o facilitar l'incompliment de les obligacions recaptatòries envers la Seguretat Social, hauran de comunicar-ho de forma immediata al Responsable del OVC.

3.11. Article 22.- Actuacions en l'àmbit de la competència de mercat.

Els subjectes obligats pel present Sistema Disciplinari realitzaran les seves operacions de conformitat amb els principis de lleialtat, transparència, bona fe, diligència deguda i honestedat, i abstenint-se d'entrar en cap situació de conflicte d'interès, així com, evitant la utilització d'informació confidencial, estratègica o reservada de la Federació o qualsevol de les seves parts vinculades.

Els subjectes obligats han d'abstenir-se de participar, fomentar, publicitar qualsevol pràctica que pugui limitar o restringir il·lícitament la competència al mercat, obligant-se a denunciar immediatament l'existència de tals pràctiques o els indicis sobre les mateixes al Compliance Officer.

Si com a conseqüència de les funcions que exerceixen, els subjectes obligats tinguessin coneixement d'operacions sospitoses de generar abús o pràctiques contràries a la competència, informaran de forma immediata al Compliance Officer.



3.12. Article 23.- Igualtat i no discriminació.

El principi d'igualtat ha d'estar present en totes les relacions personals, professionals i laborals que afecten als subjectes del present Sistema Disciplinari.

Es prohibeix de forma expressa, i no es tolerarà cap tipus de discriminació, qualsevol que sigui la causa, ja sigui per naixement, raça, sexe, religió, orientació sexual, idees, opinió, minusvàlua o qualsevol altra condició o circumstància personal i/o social.

Als processos de selecció, contractació, formació i promoció, s'hauran d'aplicar criteris objectius vinculats als principis de mèrit, capacitat, anàlisi del perfil i avaluació de candidats, prohibint-se actuacions arbitràries i discriminatòries.

Es prohibeix expressament, i no es tolerarà, la utilització de llenguatge ni expressions despectives o que puguin denotar menyspreu, així com les manifestacions a través de qualsevol suport informàtic, que puguin denotar l'existència d'alguna forma de discriminació.

Les obligacions i ordres contingudes al present article afecten als subjectes obligats quan es relacionin entre si, quan ho facin amb els esportistes amb llicència o amb tercers, tinguin aquests vinculació o no amb la FCEH.

3.13. Article 24.- respecte a les persones: llibertat, integritat, dignitat i intimitat

Les relacions personals i professionals dins la Federació, han de garantir la llibertat dels individus en totes les seves manifestacions, així com, el manteniment de la consideració deguda a la dignitat, al respecte, al dret a la intimitat i a la integritat tant física com personal.

Actuacions d'abús, assetjament (tant moral com sexual), tracte indigne, denigració, intimidació, coacció, vulneració o intromissió en la intimitat, faltes de respecte o consideració deguda, agressions, amenaces, i qualsevol conducta contrària al respecte i llibertat de les persones, queden expressament prohibides i no seran tolerades per la Federació, considerant-se inacceptables i contràries a la convivència pacífica.

Tots els membres de la Junta Directiva i l'Alta Direcció, juntament amb el personal laboral, tècnics, entrenadors, etc. de la FCEH ha d'adoptar aquelles conductes necessàries que impossibilitin l'aparició de situacions contràries al respecte a les persones en qualsevol dels seus vessants (llibertat, integritat, dignitat i intimitat), i en cas de detectar conductes contràries a aquests principis tenen el deure denunciar-ho.

Garantir el bon clima laboral és responsabilitat de tots els subjectes obligats, prohibint-se totes les actituds, accions o omissions que propiciïn el trencament de la pacífica convivència.



3.14. Article 25.- Prevenció de Riscos Laborals. Seguretat i Salut.

Tots els subjectes, inclosos en l'àmbit d'aplicació del present Sistema Disciplinari, promouran i adoptaran les mesures necessàries per aconseguir una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut al treball.

Es desenvoluparà una acció permanent amb la finalitat de perfeccionar i millorar sempre els nivells de protecció existents, i s'efectuaran les adaptacions que siguin precises per tots els llocs de treball, tant com a conseqüència de l'evolució productiva i tècnica, com per assegurar la protecció de les persones especialment sensibles a determinats riscos.

No es tindrà cap tolerància amb els incompliments que afectin a aspectes de Seguretat i Salut en el treball, sent precis posar sempre en coneixement dels responsables l'existència de situacions de manca preventiva, considerant-se que incórrer en situació de desobediència qui, sent coneixedor de situacions d'incompliment preventiu, no ho denunciï o ho comuniqui.

En qualsevol cas, els subjectes obligats hauran de complir escrupolosament totes les directrius i ordres en matèria de Prevenció de Riscos Laborals, així com, a vetllar per tal de garantir el compliment de les normes preventives.

3.15. Article 26.- Compromís amb el Medi Ambient i la Sostenibilitat.

Els subjectes obligats queden compromesos a garantir el respecte al medi ambient, afavorir l'adopció d'iniciatives a favor de la responsabilitat ambiental i fomentar el desenvolupament i la difusió de les tecnologies respectuoses amb el medi ambient, de manera que en tot cas, s'eviti comprometre la sostenibilitat.

Tots els subjectes obligats s'obliguen a evitar malgastar recursos o a dur a terme comportaments que malgrat ser inicialment legítims, el seu exercici abusiu pugui generar un impacte antisocial o d'abús, especialment si causa perjudici social o mediambiental.

4. Denúncies, investigació i incompliment.

4.1. Article 27.- Denúncies

Dins del deure de cooperació dels subjectes obligats, s'inclou l'obligació de comunicar al Responsable del OVC qualsevol situació d'incompliment de la qual es tingui coneixement o sospita fundada. Incomplir l'obligació de comunicar l'existència de situacions d'incompliment comporta incórrer en una situació d'indisciplina i desobediència en el treball.



Les denúncies i les informacions sobre situacions d'incompliment es remetran al Responsable del OVC, sense perjudici que si són transmeses a altres òrgans o persones, aquests hauran de comunir-los, sempre i en tot cas, al Responsable del OVC.

El Responsable del OVC serà l'encarregat de rebre, registrar i investigar les denúncies, tenint l'obligació de garantir, en tot cas, la confidencialitat del denunciant.

Des de la Federació, es garantirà que cap denunciant rebi cap tipus de represàlies com a conseqüència de l'exercici del seu deure de cooperació i obligació de denúncia.

No cal oblidar que han d'aplicar-se els principis d'integritat, honestedat i bona fe, de manera que si s'acredita el caràcter fals d'una denúncia es procedirà a actuar contra el denunciant que hagi transgredit els valors abans indicats.

Totes les denúncies, sense excepció, seran tramitades de manera que quedi constància de la seva existència en un registre, procedint a l'obertura de la corresponent investigació.

Les denúncies es comunicaran al Compliance Officer, a través d'algun dels següents procediments:

- Canal ètic existent a la "web" de la FCEH: <http://www.fceh.cat/>
- Trucant al telèfon: 607 58 09 04
- Mitjançant correu postal dirigit al Compliance Officer, amb domicili a al C/Rambla Guipúscoa, 23-25, 1ª Planta, Despatx E; 08018 Barcelona.
- Mitjançant correu electrònic dirigit al Compliance Officer: compliance@fceh.cat
- Comunicació oral o personal al Compliance Officer.

4.2. Article 28.- Procediment d'investigació interna

1. Objecte.

És objecte d'aquest procediment, definir els passos o fases que s'han de seguir en la tramitació dels expedients d'investigació i disciplinari, així com orientar sobre el seu desenvolupament i resolució.

2. Abast.

Aquest procediment podrà ser d'aplicació en tot aquell procediment d'investigació i disciplinari que es segueixi contra subjectes obligats pel Sistema Disciplinari.



3. Directrius.

Quan el Responsable del OVC, ja sigui a través de denúncia o mitjançant qualsevol mitjà, tingui coneixement de la possible existència d'una situació de no conformitat o incompliment, obrirà un expedient d'investigació intern.

Aquest expedient d'investigació intern pot tenir dos tipus de resultats: (I) el sobreseïment, quan es conclouï que no hi hagut cap incompliment; o (II) un informe amb proposta d'obertura d'Expedient Disciplinari.

En el cas que, per part del Responsable del OVC, s'acordi l'obertura d'un Expedient Disciplinari, aquest nomenarà a un "Instructor", expert en matèria laboral.

El Responsable del OVC remetrà per correu certificat còpia de la resolució on s'acordi l'obertura d'un Expedient Disciplinari i de l'Informe amb proposta d'obertura d'Expedient Disciplinari, a l'Instructor, a la Junta Directiva, a l'Interessat i als representants dels treballadors.

L'Instructor procedirà a rebre la declaració a l'interessat (presumpte infractor).

En el termini màxim d'un mes, l'Instructor formularà el plec de càrrecs, tipificant la falta presumptament comesa i proposant les sancions que puguin ser aplicables. Tanmateix, es donarà trasllat a l'interessat.

En el termini de 10 dies, l'Interessat, si ho estima convenient, podrà contestar al plec de càrrecs i aportar la documentació o qualsevol mitjà de prova que estimi convenient per a la seva defensa. A més, podrà sol·licitar la pràctica de les proves que consideri necessàries. Igualment, l'Interessat podrà estar assistit durant tot el procés pel Lletrat que ell mateix designi, així com sol·licitar la presència dels representants legals dels treballadors perquè estiguin presents en totes les diligències que es practiquin.

L'Instructor admetrà la pràctica de les proves que estimi necessàries, podent denegar, motivadament, aquelles que no consideri necessàries de les propostes per l'Interessat.

Una vegada emplenades les diligències previstes anteriorment, es donarà vista de l'expedient a l'inculpat amb caràcter immediat, perquè en el termini de 10 dies, al·legui el que estimi pertinent a la seva defensa i porti quants documents consideri d'interès.

L'Instructor formularà, dins dels 10 dies següents, la proposta de resolució.

Notificació de la proposta de resolució a l'infractor: rebuda la notificació de la proposta de resolució, l'infractor podrà al·legar davant l'Instructor el que consideri convenient en la seva defensa, en el termini de 10 dies des de la notificació de la proposta.



Finalització de l'Expedient: finalment la Junta Directiva a proposta de l'Instructor, dictarà la resolució que posa fi al procediment disciplinari, en el termini de 10 dies, resolent totes les qüestions plantejades en l'expedient.

El registre i arxiu de la documentació generada durant el procediment serà custodiada per l'Instructor del mateix. La documentació que pogués generar-se al final del procediment i de caràcter individual, serà incorporada a l'expedient personal de l'interessat.

4.3. Article 29.- Incompliment

L'incompliment del Sistema Disciplinari pot donar lloc a sancions laborals, sense perjudici de les sancions i conseqüències civils, administratives i/o penals que, si escau, puguin aplicar-se.

El Sistema Disciplinari ha de ser considerat en tot el seu conjunt i extensió, com una ordre directiva emanada pel l'Assemblea General de Clubs de la Federació; no es tracta d'orientacions o propostes, sinó d'ordres i directrius concretes de comportament.

Incomplir, ignorar, desobeir, ometre o apartar-se del Sistema Disciplinari comportarà conseqüències reals, efectives, directes i immediates per a tots els subjectes inclosos en el seu àmbit d'aplicació subjectiu, podent generar responsabilitats disciplinàries de caràcter laboral que poden comportar fins i tot la màxima sanció laboral, és a dir, l'acomiadament disciplinari, i tot això sense perjudici de les responsabilitats penals, civils o administratives que puguin aplicar-se addicionalment.



Annex 1

Guia de faltes i sancions

La present guia haurà de tractar-se com un conjunt d' **ORIENTACIONS o RECOMANACIONS** de mesures sancionadores, sent la Junta Directiva, amb el suport del Responsable del OVC i l'Instructor expert en matèria laboral de la Federació, els qui decidiran quines sancions imposar i en quins casos, en funció dels resultats de la investigació interna.

Per tant, com a conseqüència del procés d'investigació intern, iniciat arran d'una sospita de conductes deshonestes o denúncia a través del Canal d'Alerta Ètica, les conductes establertes en el Títol III del Sistema Disciplinari podran graduar-se en tres tipus de faltes i sancions (lleu, greu i molt greu), conforme al que es disposa al **Estatuts de la Federació Catalana d'Esports d'Hivern de data 30 de novembre de 2016** i al **Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors**.

La graduació, en tot cas, dependrà del grau d'execució i intencionalitat del presumpte inculpat que s'acrediti en el procés d'investigació interna.

D'acord amb el Conveni Col·lectiu abans esmentat i l'Estatut dels Treballadors s'identifiquen les possibles conductes sancionables que trobarem en cadascun dels delictes.

A) **FALTES:** es tracta d'una adaptació analògica del que disposa l'article 68,69 i 70 del Estatut de la Federació en relació amb l'article 58 de l'Estatut dels Treballadors:

1. **FALTA LLEU**, que podrà consistir en:

- L'incompliment (imprudent) dels controls, procediments, obligacions, o deures establerts al model de prevenció de delictes, sense donar inici a l'execució de l'acció o conductes sancionables.

D'aquesta manera, es dona cobertura a fets que no suposen pròpiament l'inici de la conducta sancionable, sinó que són supòsits de no conformitat (és a dir, els sistemes de control detecten que el subjecte es podria saltar els controls), impedit així que es duguin a terme les conductes sancionables.

2. **FALTA GREU**, que podrà consistir en:

- La reincidència (3 o més) en la comissió d'una falta lleu.
- L'incompliment (intencionat) dels controls, procediments, obligacions o deures establerts al model de prevenció de delictes, sense donar inici a l'execució de l'acció o conducta sancionable.
- Descuit important (danys imprudents) en l'ús i/o conservació de materials útils, eines, aparells, instal·lacions, edificis, utensilis, i documents de la Federació.



- Utilització contravenint els controls, procediments o instruccions del model de prevenció de delictes, dels mitjans informàtics, telemàtics o de comunicació facilitats per la FCEH, per un ús privat o personal, aliè a l'activitat laboral i professional, per la qual ha estat contractat i se li han proporcionat aquestes eines de treball.

Així doncs, en aquest apartat es tracta d'una fase d'execució de la conducta sancionable, ara bé, en un estadi previ a la consumació (es podria parlar de temptativa) o si procedeix, una consumació sense l'obtenció de benefici i/o perjudici per a la Federació.

3. **FALTA MOLT GREU**, que podrà consistir en:

- La reincidència (3 o més) en la comissió d'una falta greu dins dels 6 mesos posteriors a la comissió de la primera falta greu.
- Les faltes greus de respecte i maltractament, de paraula o d'obra, a qualsevol membre de la Federació.
- L'assetjament laboral, moral o aquell realitzat per raó d'origen racial, ètnic, religió o convicció, discapacitat, edat o orientació sexual o de gènere, a qualsevol dels membres de la Federació: esportistes amb llicència, tècnics, treballadors, etc.
- L'incompliment greu (consumació i obtenció de benefici i/o producció de perjudici) de qualsevol de les obligacions i deures establerts al model de prevenció de delictes.
- Danys d'ús i conservació de materials, eines, aparells, instal·lacions edificis, utensilis, i documents de la Federació.
- La comissió dolosa i consumada (amb intenció de benefici i/o producció de perjudici) de qualsevol de les conductes sancionables.

B) **SANCIONS**: es tractaria d'una remissió explícita al que disposa l'article 71 i 72 del Estatut de la Federació en relació amb l'article 58 de l'Estatut dels Treballadors.

1. **SANCIONS PER FALTES LLEUS**: les sancions que la Federació podrà aplicar, segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:
 - La suspensió per un període no superior a un mes o un període d'una a quatre competicions,
 - Multa fins a 300 euros,
 - Privació dels drets d'associat per un període màxim d'un mes,
 - Prohibició d'accedir als estadis o als recintes esportius on es desenvolupin proves de la Federació per un període màxim d'un mes,
 - Avís



- Amonestació pública
2. **SANCIONS PER FALTES GREUS:** les sancions que la Federació podrà aplicar, segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:
- La suspensió o la inhabilitació temporal per un període d'un mes a un any o, si escau, de cinc competicions a una temporada.
 - La privació dels drets d'associat o associada per un període d'un mes a un any
 - La multa fins a 600 euros
 - Segons el que escaigui, la desqualificació en la prova de vuit a quinze dies.
 - Prohibició d'accedir als estadis o als recintes esportius on es desenvolupin proves de la Federació per un període d'un mes a un any.
3. **SANCIONS PER FALTES MOLT GREUS:** les sancions que la Federació podrà aplicar, segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:
- La inhabilitació a perpetuitat
 - La privació definitiva de la llicència federativa
 - La privació definitiva dels drets d'associat
 - La suspensió o la inhabilitació temporal per un període d'un a quatre anys, o si escau, per un període d'una a quatre temporades
 - La privació dels drets d'associat per un període d'un a quatre anys
 - La multa fins a 1.200 euros
 - Segons el que escaigui, la pèrdua de punts o llocs en la classificació
 - La desqualificació de la prova. En aquest cas, l'òrgan competent per imposar la sanció pot alterar el resultat de la prova o la competició en la qual s'ha produït la infracció, si es pot determinar que, si no s'hagués produït, el resultat hauria estat diferent. En cas contrari, por anul·lar la prova o la competició en la qual s'ha produït la infracció.
 - La prohibició d'accedir als estadis o als recintes esportius on es desenvolupin proves de la Federació per un període d'un any fins a cinc.

