



Código de Conducta Johan Cruyff Institute

Una política de Código de Conducta del empleado debe también aplicarse a la conducta en el lugar de trabajo. La política de la empresa en cuanto al Código de Conducta del Empleado describe nuestras expectativas con respecto al comportamiento de los empleados hacia sus compañeros, supervisores y hacia la organización en general.

Se basa en el reconocimiento de que todo lo que hacemos en relación con nuestro trabajo en Johan Cruyff Institute debe medirse, y se medirá, conforme a los más altos estándares de conducta empresarial ética. La confianza y el respeto mutuo entre los empleados y los diferentes grupos de interés (1) son la base de nuestro éxito, y son algo que debemos ganarnos todos los días.

Y si alguna vez tienes alguna pregunta, o piensas que uno de tus compañeros en Johan Cruyff Institute o la empresa misma pueden estar incumpliendo nuestro compromiso, por favor no te quedes callado. Queremos, y necesitamos, que nos lo digas.

¿Quién debe seguir nuestro Código?

Esperamos que todos nuestros empleados conozcan y sigan el Código. De lo contrario, puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido. Más aún, aunque el Código está escrito específicamente para los empleados y miembros del Consejo Directivo de Johan Cruyff Institute, esperamos que los contratistas, consultores y otros profesionales de Johan Cruyff Institute que puedan desempeñar trabajos temporales o servicios para Johan Cruyff Institute sigan el Código cuando trabajen con nosotros. Si un contratista, consultor u otro proveedor de servicios de Johan Cruyff Institute no cumple con el Código, puede dar como resultado la finalización de su relación con Johan Cruyff Institute.

I. Servir a nuestros grupos de interés

Nuestros grupos de interés valoran Johan Cruyff Institute no sólo porque ofrecemos excelentes programas y servicios, sino porque aplicamos la excelencia en el trato a las personas e instituciones en general. Tener en cuenta los siguientes principios nos ayudará a mantener ese alto nivel:

1. Integridad

Nuestra reputación como empresa, en la que nuestros grupos de interés pueden confiar, es nuestro activo más valioso, y nos corresponde a todos ganarnos continuamente esa confianza. Todas nuestras comunicaciones y otras interacciones con nuestros grupos de interés deben aumentar su confianza en nosotros.

2. Privacidad, Seguridad y Libertad de Expresión

Recuerda siempre que les pedimos a nuestros grupos de interés que nos confíen su información personal. Preservar esa confianza requiere que cada uno de nosotros respete y proteja la privacidad y seguridad de esa información. Nuestros procedimientos de seguridad

limitan estrictamente el acceso y el uso de la información personal de las partes interesadas y requieren que cada uno de nosotros tome medidas para proteger los datos del usuario del acceso no autorizado. Conoce tus responsabilidades bajo estos procedimientos, y recopila, usa y accede a la información personal de los usuarios solo según lo autorizado por nuestras Políticas de privacidad y las leyes de protección de datos vigentes.

Johan Cruyff Institute se compromete a promover la privacidad y la libertad de expresión de nuestros colaboradores en todo el mundo. Donde la privacidad del usuario y la libertad de expresión enfrentan desafíos gubernamentales, buscamos implementar estándares internacionalmente reconocidos que respeten esos derechos a medida que desarrollamos programas, operamos en diversos mercados y respondemos a solicitudes del gobierno para acceder a información del usuario o eliminar contenido del usuario.

3. Capacidad de respuesta

Parte de ser eficiente y honesto responde al hecho de ser receptivo: reconocemos aquellos comentarios relevantes que recibimos y les damos respuesta. Nos enorgullece responder a los comentarios de nuestros grupos de interés en menos de 48 horas, ya sean preguntas, problemas o elogios.

4. Actuamos

Cada vez que sientas que nuestros grupos de interés no están siendo bien atendidos, no seas reservado, trasládalo a alguien de la empresa. Mejorar continuamente nuestros programas y servicios nos concierne a todos, y estamos orgullosos de dar un paso adelante cuando los intereses de nuestros colaboradores están en juego.

II. Apoyarse unos a otros

Estamos comprometidos con un entorno de trabajo colaborativo, donde los empleados tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial. Se espera que los empleados de Johan Cruyff Institute hagan todo lo posible para crear una cultura de trabajo libre de acoso, intimidación, parcialidad y discriminación ilegal.

1. Igual Oportunidad de Empleo

El empleo aquí se basa únicamente en el mérito individual y las calificaciones directamente relacionadas con la competencia profesional. Queda estrictamente prohibida la discriminación ilegal o el acoso por raza, color, religión, condición de antigüedad, origen nacional, ascendencia, embarazo, sexo, identidad o expresión de género, edad, estado civil, discapacidad mental o física, condición médica, orientación sexual, o cualquier otra característica protegida por la ley. También realizamos los ajustes convenientemente necesarios para dar respuesta a nuestras obligaciones según leyes de protección de los derechos de las personas con discapacidad.

2. Acoso, Discriminación e Intimidación

Johan Cruyff Institute prohíbe la discriminación, el acoso y la intimidación en cualquier forma de expresión: verbal, física o visual. Si crees que has sido intimidado o acosado por alguien en Johan Cruyff Institute, o por un socio o proveedor de Johan Cruyff Institute, te recomendamos que informes inmediatamente del incidente a tu supervisor.

3. Drogas y alcohol

(1) se entiende por grupos de interés: estudiantes, profesorado, clientes (corporativos), representantes, accionistas, compañeros de WoJC, colaboradores externos.

Nuestra posición sobre el abuso de sustancias es simple: es incompatible con la salud y la seguridad de nuestros empleados, y no lo permitimos. El consumo de alcohol no está prohibido en nuestras oficinas, pero usa el buen juicio y nunca bebas de manera que tu conducta o rendimiento puedan resultar afectados, ponga en peligro la seguridad de los demás o infrinja la ley. Las drogas ilegales en nuestras oficinas o en eventos patrocinados están estrictamente prohibidas. Si un superior tiene una sospecha razonable de que el uso de drogas y / o alcohol por un empleado puede afectar negativamente el desempeño laboral de sus funciones o la seguridad del propio empleado u otras personas en el lugar de trabajo, el superior puede solicitar un examen de detección de alcohol y / o drogas. Una sospecha razonable puede basarse en síntomas objetivos, como la apariencia, el comportamiento o el habla del empleado.

4. Seguridad en el trabajo

Estamos comprometidos con un ambiente de trabajo libre de violencia, y no toleraremos ningún tipo de violencia o amenaza de violencia en el lugar de trabajo.

III. Evita Conflictos de Interés

Cuando te encuentres en una situación en la que las lealtades que compiten te hagan buscar un beneficio para ti, tus amigos o familiares a expensas de Johan Cruyff Institute o de nuestros grupos de interés, puede que te enfrentes a un conflicto de intereses. Debemos evitar los conflictos de interés y todas aquellas situaciones que presenten la apariencia de un conflicto. Cuando te dispongas a hacer algo, pregúntate si esa acción que estás considerando llevar a cabo puede crear un incentivo para ti, o ser considerado por los demás como un incentivo personal, en tu beneficio, o el de tus amigos o familiares a expensas de Johan Cruyff Institute. Si la respuesta es "sí", la acción que estás considerando puede crear un conflicto de intereses, y debes evitarla.

1. Inversiones Personales

Evita hacer inversiones personales en empresas que sean competidoras o socios comerciales de Johan Cruyff Institute cuando la inversión pueda causar, o parezca que pueda causar, una actuación perjudicial para Johan Cruyff Institute.

Al determinar si una inversión personal crea un conflicto de intereses, considera la relación entre la actividad de la empresa externa, la actividad de Johan Cruyff Institute y lo que haces en Johan Cruyff Institute, incluyendo si la empresa tiene una relación comercial con Johan Cruyff Institute en la que puedes influir y hasta qué punto la empresa compite con Johan Cruyff Institute. También debes considerar 1) cualquier superposición entre tu rol específico en Johan Cruyff Institute y la actividad de la empresa, 2) la importancia de la inversión, incluido el tamaño de la inversión en relación con tu patrimonio neto, 3) si la inversión es en una empresa pública o privada, 4) tu porcentaje de propiedad de la empresa, y 5) la medida en que la inversión te da la capacidad de administrar y controlar la empresa.

2. Empleo Externo, Funciones de Asesoría, Puestos de Dirección, Crear tu Propio Negocio

Evita aceptar trabajos, funciones de asesoría o puestos en juntas directivas de empresas competidoras o socios comerciales de Johan Cruyff Institute cuando tu juicio pueda perjudicar, o parezca que pueda perjudicar a Johan Cruyff Institute. Además, debido a que las juntas directivas tienen obligaciones fiduciarias que pueden hacerlas particularmente delicadas desde una perspectiva de conflicto de intereses, debes notificarlo a tu superior antes de aceptar un puesto en la junta de cualquier compañía externa.

(1) se entiende por grupos de interés: estudiantes, profesorado, clientes (corporativos), representantes, accionistas, compañeros de WoJC, colaboradores externos.

3. Oportunidades de Empleo encontradas a través de tu Puesto de Trabajo

Las oportunidades de trabajo que encuentras gracias a tu trabajo aquí pertenecen primero a Johan Cruyff Institute, excepto que Johan Cruyff Institute acuerde lo contrario.

4. Proyectos

Desarrollar o ayudar a desarrollar proyectos externos que a) se relacionen con los programas y servicios existentes de Johan Cruyff Institute, b) se relacionen con tu puesto en Johan Cruyff Institute, o c) se desarrollen usando los recursos de la empresa de Johan Cruyff Institute pueden crear conflictos de interés y estar sujeto a las disposiciones de confidencialidad de Johan Cruyff Institute y otros acuerdos de empleo. Si tienes alguna pregunta sobre posibles conflictos o propiedad intelectual que involucre un proyecto externo u otra propiedad intelectual, consulta a la dirección.

5. Uso de Programas y Servicios de Johan Cruyff Institute

Evitar posibles conflictos de interés también significa que no debes utilizar los programas, servicios, herramientas internas o información de Johan Cruyff Institute en tu propio beneficio o en el de alguien que conozcas, o crear la sospecha de que tienes ventajas frente a clientes externos a Johan Cruyff Institute. Por ejemplo, no debes utilizar los recursos, la información o el acceso que tienes como empleado de Johan Cruyff Institute para participar o generar un beneficio financiero ni para ti ni para otros.

IV. Proteger los Activos de Johan Cruyff Institute

1. Propiedad Intelectual

Los derechos de propiedad intelectual de Johan Cruyff Institute (nuestras marcas comerciales, logotipos, derechos de autor, "know-how" y patentes) se encuentran entre nuestros activos más valiosos. El uso no autorizado puede conducir a su pérdida o a una pérdida grave de valor. Debes respetar todas las leyes de derechos de autor y otras leyes de propiedad intelectual, incluidas las leyes que rigen el uso justo de los derechos de autor, marcas comerciales y otras marcas. Nunca debes usar los logotipos, marcas u otra información o propiedad protegida de Johan Cruyff Institute para cualquier actividad o acción comercial sin autorización previa del equipo de Marketing.

Asimismo, respeta los derechos de propiedad intelectual de otros. El uso inapropiado de la propiedad intelectual de terceros puede exponer a Johan Cruyff Institute y a tí mismo a multas y sanciones penales y civiles. Solicita asesoramiento antes de pedir, aceptar o utilizar información confidencial de personas ajenas a la empresa o permitirles usar o tener acceso a la información patentada de Johan Cruyff Institute.

2. Equipamiento de la Empresa

Johan Cruyff Institute nos proporciona las herramientas y el equipo que necesitamos para hacer nuestro trabajo de manera efectiva, pero confía en que seamos responsables y no abusemos del uso de los materiales y el equipo recibidos de Johan Cruyff Institute.

(1) se entiende por grupos de interés: estudiantes, profesorado, clientes (corporativos), representantes, accionistas, compañeros de WoJC, colaboradores externos.

V. Garantizar la Integridad Financiera y la Responsabilidad

La integridad financiera y la responsabilidad fiscal son aspectos centrales del profesionalismo corporativo. Va más allá de un informe preciso de nuestras cuentas, aunque eso es verdaderamente importante. El dinero que gastamos en nombre de Johan Cruyff Institute no es nuestro; es de la empresa y, en última instancia, de nuestros accionistas. Todos los que formamos parte de Johan Cruyff Institute, no sólo los que trabajan en finanzas, tienen la obligación de procurar que el dinero se gaste adecuadamente, nuestras cuentas sean precisas, y se respeten los controles internos. Esto es importante cada vez que contratamos a un nuevo proveedor, gastamos algo en Johan Cruyff Institute, firmamos un nuevo contrato comercial o iniciamos algún acuerdo en nombre de Johan Cruyff Institute.

Cumple con nuestro sistema de controles internos, y no dudes en ponerte en contacto con la dirección si tienes alguna pregunta. A continuación, se detallan una serie de conceptos básicos que rigen la integridad financiera y la responsabilidad fiscal en Johan Cruyff Institute.

1. Gastar dinero de Johan Cruyff Institute

Uno de los valores de Johan Cruyff Institute ha sido siempre gastar el dinero con sensatez. Cuando presentes gastos a reembolsar o gastes dinero perteneciente a Johan Cruyff Institute, asegúrate de que el coste es razonable, que está directamente relacionado con la actividad de la empresa y que presentas los comprobantes oportunos. Especifica siempre el propósito de tu actividad (por ejemplo, si invitas a alguien a cenar en nombre de la empresa, presenta en tu nota de gastos, el coste de la cena y su propósito), a la vez que cumples con los demás requisitos. Si tienes alguna duda acerca de si debes gastarte ese dinero o si pedir un reembolso de algún gasto, consulta a tu superior. Los managers son responsables de todo el dinero que se gasta, deben incluirlo en sus informes y revisar cuidadosamente todos los gastos antes de dar su aprobación.

2. Firma de Contratos

Cada vez que inicies una transacción comercial en nombre de Johan Cruyff Institute, debe existir documentación que registre ese acuerdo, aprobado por nuestros servicios jurídicos.

Todos los contratos en Johan Cruyff Institute deben estar por escrito y deben contener todos los términos relevantes que ambas partes acuerdan: Johan Cruyff Institute no permite "acuerdos paralelos", ya sean orales o escritos.

3. Informar de Irregularidades Financieras o Contables

Ni qué decir tiene que nunca jamás debes interferir de ninguna manera con la auditoría de los registros financieros de Johan Cruyff Institute. Del mismo modo, nunca debes falsificar ningún gasto o cuenta. Si sospechas u observas cualquiera de las conductas mencionadas anteriormente o cualquier irregularidad relacionada con la integridad financiera o la responsabilidad fiscal, sin importar cuán pequeña sea, informa inmediatamente a tu superior.

4. Contratación de Proveedores

A medida que Johan Cruyff Institute crece, cerramos más acuerdos con proveedores de equipos y servicios. Siempre debemos esforzarnos por obtener el mejor trato posible para Johan Cruyff Institute. Para ello, es preciso pedir diferentes ofertas para poder comparar y elegir la mejor. Si bien el precio es muy importante, no es el único factor que vale la pena considerar. La calidad, el servicio, la fiabilidad y los términos y condiciones del acuerdo propuesto también pueden afectar la decisión final.

(1) se entiende por grupos de interés: estudiantes, profesorado, clientes (corporativos), representantes, accionistas, compañeros de WoJC, colaboradores externos.

VI. Cumplir la Ley

Johan Cruyff Institute asume muy seriamente su responsabilidad de cumplir con las leyes y reglamentos y se espera que cada uno de nosotros cumplamos con nuestras obligaciones y prohibiciones. Si bien es imposible que alguien conozca todos los aspectos de cada ley aplicable, debe comprender las principales leyes y reglamentos que se aplican a su trabajo.

VII. Conclusión

Johan Cruyff Institute aspira a ser una empresa diferente. Es imposible detallar todos los escenarios éticos posibles a que nos podamos enfrentar. Pero confiamos en el buen juicio de los demás y el sentido común para mantener un alto estándar de integridad propia y de la empresa. Esperamos que todos los empleados de Johan Cruyff Institute se guíen tanto por la letra como por el espíritu de este Código. A veces, saber qué es lo correcto no es una tarea fácil. Si tienes dudas, siempre puedes consultar a tu superior.

(1) se entiende por grupos de interés: estudiantes, profesorado, clientes (corporativos), representantes, accionistas, compañeros de WoJC, colaboradores externos.