



Envigado
FÚTBOL CLUB S.A
CANTERA DE HÉROES

ENVIGADO FUTBOL CLUB S. A.

CÓDIGO DE ÉTICA



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
CODIGO DE ÉTICA.....	5
1. MOTIVOS.....	5
2. VALORES	5
3. ÁMBITO SUBJETIVO	6
4. ÁMBITO MATERIAL	6
4.1 GENERAL	6
4.2. PARTICULAR.....	6
5. PREVENCIÓN DE ACTOS INCORRECTOS Y PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS Y DE LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO	10
6. REGIMEN SANCIONATORIO	15
7. ÁMBITO FORMAL.....	16
CERTIFICADO DE ENTREGA CÒDIGO DE ÉTICA	17

INTRODUCCIÓN

El Envigado Fútbol Club S.A., como empresa, que a través del fútbol tiene un compromiso social e impacta de manera significativa a ésta, se ha comprometido a liderar una política social empresarial, seria y transparente, guiada por principios de honestidad, legalidad, ortodoxia, rectitud, transparencia y un estricto respeto de la ley, por ello, su Junta Directiva, con fundamento en la importancia que reviste para la entidad la determinación de reglas de conducta que generen conciencia y cultura de control entre sus directivos y empleados (administrativo, cuerpo técnico y jugadores), adopta el presente Código de Ética, que regirá el comportamiento de éstos, tanto al interior de la entidad, como en las relaciones de éstos, con las contrapartes en general (clientes, proveedores, asociados y empleados) vinculadas a la entidad y la sociedad.

De otra parte, conscientes de las realidades que afrontamos y del desmoronamiento de los valores, en el que el problema del accionar de la actividad delictiva organizada ha jugado un papel desestabilizador importante en la sociedad, la economía y en las personas, así como en la actividad económica que desarrolla la entidad – el fútbol -, se hace necesario renovar y promover los principios, reafirmar la vigencia de la moral y exaltar los valores que engrandecen a las personas, de tal forma que nuestra institución, no sea vulnerada por el flagelo del delito en cualquiera de sus manifestaciones.

Por consiguiente, en este Código se establece el marco con sujeción al cual deberán desarrollarse las actuaciones de los directivos y empleados (administrativo, cuerpo técnico y jugadores) de la entidad, sobre la base de sólidos principios morales, que deben convertirse en una situación vivencial de todos y cada uno de ellos.

El Envigado Fútbol Club S.A., actuará siempre bajo la premisa de la buena fe ante las autoridades y ante sus contrapartes (clientes, proveedores, directivos, empleados y asociados). El respeto a la Ley, como a la Ética, será de obligatorio cumplimiento para quienes se encuentren en la entidad, ya sea en calidad de directivos, empleados fijos o temporales (administrativo, cuerpo técnico y jugadores) o asociados, de manera tal que su conducta conlleve a la indebida utilización de la entidad.

Las normas de conducta incorporadas en el presente Código, harán parte de los contratos suscritos y que se suscriban con las contrapartes (directivos, administradores, clientes, proveedores, empleados y asociados) en tanto contienen los lineamientos que, de acuerdo con la trayectoria del Envigado Fútbol Club S.A., y las normas legales vigentes, deben regir su comportamiento. Por consiguiente los directivos y empleados (administrativos, cuerpo técnico y jugadores) de la entidad, deben actuar siempre teniendo en cuenta lo previsto en el presente Código, aún en aquellos casos en los cuales no se invoquen normas específicas. En consecuencia

su inobservancia comportará las medidas administrativas y las sanciones legales correspondientes, previstas para los casos de incumplimiento del mismo.

CODIGO DE ÉTICA

1. MOTIVOS

La adecuada gestión de una entidad deportiva requiere establecer los mecanismos que permitan, no sólo alcanzar los objetivos estratégicos que son propios de su actividad, sino también, que el sistema que utiliza sea plenamente respetuoso con las buenas prácticas.

Ahora, consciente de las responsabilidades que se tiene frente a la sociedad y al país, el Envigado Fútbol Club S.A., se ha comprometido en liderar una política empresarial seria y transparente, basada en principios de honestidad, legalidad, ortodoxia, rectitud, transparencia y un estricto respeto de la ley.

Por ello, el presente Código de Ética enuncia los principios y reglas de conducta que buscan guiar la actitud y el comportamiento de los directivos y empleados (administrativo, cuerpo técnico y jugadores) de la entidad, de ahora en adelante empleados, de tal forma que puedan mantener unas excelentes relaciones, con un personal comprometido con el crecimiento y el desarrollo de la entidad y del deporte, en nuestro caso, el fútbol, mediante la promoción de los principios y la exaltación de los valores que engrandecen la persona y a nuestra entidad.

2. VALORES

Los valores del Envigado Fútbol Club S.A., son:

- a. **Amor por las personas y la labor:** Disfrutamos dar lo mejor de nosotros en nuestro trabajo y en el ejercicio de nuestra profesión (el fútbol), en todas las interacciones con nuestros compañeros y los demás seres humanos, a quienes reconocemos, respetamos, incluimos y valoramos profundamente.
- b. **Integridad:** Estamos convencidos de los más rigurosos principios humanos, profesionales, éticos y legales, como fundamento único para nuestras decisiones y actuaciones, que aporten positivamente a nuestra familia, la entidad, compañeros, contrapartes y la sociedad.
- c. **Sentido social:** Nos ocupamos por ser parte activa del desarrollo de las personas que integran las comunidades que impactamos.
- d. **Búsqueda de la excelencia:** Superamos continuamente nuestras metas y buscamos niveles de excelencia con disciplina, responsabilidad y entrega, cuidando siempre a las personas con las que interactuamos en razón de nuestra

labor (contrapartes, compañeros de trabajo y jugadores de los otros equipos con los que competimos) y optimizando el uso de los recursos.

- e. **Legalidad:** La actividad del envigado Fútbol Club S.A., se realizará en estricto cumplimiento al marco legal vigente.

3. ÁMBITO SUBJETIVO

Este Código de Ética se aplica a todos los directivos y empleados (administrativos, cuerpo técnico y jugadores), de la entidad, los cuales deben responder a unos valores éticos que son consustanciales a la propia naturaleza social y a los principios que la inspiran. Por lo tanto, este Código Ético, regula en el ámbito material, los valores que deben inspirar la acción de las personas antes mencionadas.

4. ÁMBITO MATERIAL

4.1 GENERAL

Todos los directivos y empleados (administrativos, cuerpo técnico y jugadores) del Envigado Fútbol Club S.A., están obligados a cumplir no solamente la letra sino el espíritu de las normas del País, las disposiciones y reglamentaciones que expidan las autoridades, las normas y las políticas fijadas por la entidad.

Los estatutos, las reglas de conducta, los códigos y los manuales del Envigado Fútbol Club S.A., aunque son de obligatorio cumplimiento, no sustituyen el buen criterio, la responsabilidad, el sentido común y la prudencia indispensable para el mejor desempeño de sus empleados en la actividad que desarrolla, razón por la cual, todos los negocios, operaciones y actividades que realicen los directivos y empleados (administrativos, cuerpo técnico y jugadores) de la entidad, en su nombre, deberán estar regidos por los principios éticos establecidos en el presente Código.

4.2. PARTICULAR

El comportamiento de los directivos y empleados (administradores y personal administrativo, cuerpo técnico y jugadores), están obligados en todas sus actuaciones a:

- a. La finalidad perseguida debe ser la de alcanzar los objetivos sociales, formativos y deportivos de la entidad, teniendo presente la sostenibilidad económica de los recursos empleados y utilizando prácticas y conductas que dignifiquen al Envigado Fútbol Club S.A., su imagen y los valores que representa.

- b. En el ejercicio de sus funciones, deberán mantener la mayor objetividad, independencia, conocimiento, calidad y responsabilidad en la toma de decisiones, actuando con buena fe y en cumplimiento de la ley.
- c. Todos los directivos y empleados (administrativos, cuerpo técnico y jugadores) de la entidad, debe dar uso adecuado y racional a su tiempo, los muebles, las herramientas, los equipos, dotaciones y demás elementos de trabajo del Envigado Fútbol Club S.A., no obstante, se garantiza el derecho a la privacidad, siempre que la utilización de la infraestructura de la entidad, obedezca exclusivamente a asuntos de carácter laboral, o una utilización diferente que haya sido autorizada por el Presidente.
- d. Se consideran contrarias a los principios y valores antes señalados, las siguientes prácticas:
 - **Incurrir en conflicto de intereses.** Cualquier miembro afectado por dicho conflicto, debe revelarlo y abstenerse en el proceso de toma de decisiones.

Los intereses del Envigado Fútbol Club S.A., son primordiales en todas las decisiones empresariales y los conflictos de interés pueden perjudicar el criterio empresarial, amenazar la reputación de la entidad, exponiéndole a riesgos legales, por eso, cuando se presenten conflictos de interés, los directivos y empleados (administrativos, cuerpo técnico y jugadores), deberán abstenerse de:

- Participar en actividades, negocios u operaciones contrarios a la ley, los intereses del Envigado Fútbol Club o que puedan perjudicar el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades o afectar el buen nombre de la entidad.
- Realizar cualquier negocio u operación con fundamento en sentimientos de amistad o enemistad.
- Utilizar su posición en la entidad o el nombre de ésta, para obtener para sí o para su cónyuge, compañero o compañera permanente o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil, tratamientos especiales en materia de préstamos y/o suministro de bienes, servicios o beneficios personales, por parte de personas (contrapartes) que comúnmente negocien con la entidad o que pretendan negociar con ella.
- Participar en actividades externas que interfieran con el horario de trabajo, con su rendimiento o con el cumplimiento de sus labores en las áreas administrativas, de cuerpo técnico y de jugadores, salvo autorización de la entidad.

En caso de presentarse una situación en la cual los intereses de los destinatarios del presente Código, se enfrenten con los del Envigado Fútbol Club S.A., en actividades personales o en el trato con los compañeros y las demás contrapartes, de tal forma que se afecte la libertad e independencia en la decisión, deberá analizarse la operación con base en las normas legales que la rigen, los manuales y procedimientos establecidos por el Envigado Fútbol Club S.A., e informar al Presidente de la entidad y al Oficial de Cumplimiento, esta situación.

- Ejercer influencias sobre otros, para alcanzar la toma de una decisión en beneficio propio.
- Los directivos y miembros de las comisiones no podrán intervenir en un ámbito de gestión distinto al que le haya sido asignado sin la preceptiva autorización de su responsable.
- Contratar servicios externos sin ajustarse a los principios de necesidad, pertinencia y oportunidad.
- Percibir comisiones o cualquier retribución.
- Pagar comisiones que excedan o estén al margen de las que correspondan a los profesionales autorizados.
- No deberá realizarse indirectamente por medio de un directivo o empleado (administradores, personal administrativos, cuerpo técnico y jugadores) de la entidad, miembro de familia, agente, corredor, consultor o cualquiera otra persona a quien se provea el dinero o se haga el reembolso de fondos, un pago que, legal, estatutaria o éticamente no pueda ser efectuado por la entidad.
- Prevalerse de su posición en el club para obtener beneficios en el ámbito personal o profesional cuando estos beneficios comporten un perjuicio para el Club.
- No respetar las normas de confidencialidad de las deliberaciones llevadas a cabo en los procesos de toma de decisiones.
- Protagonizar hechos o actuaciones públicas e, incluso privadas, que atenten a la buena imagen y el prestigio del Envigado Fútbol Club S.A.
- Utilizar bienes y activos del Club en beneficio propio.

- Discriminación o trato inadecuado por razones de género, raza, color, nacionalidad, creencia, religión, opinión política, estado, orientación sexual, minusvalía o cualquier otra circunstancia personal protegida por el derecho, tanto respecto a técnicos, directivos, socios o proveedores.
- Las relaciones de los directivos y empleados (administrativos, cuerpo técnico y jugadores), con las entidades gubernamentales y con las demás autoridades públicas, deben conducirse dentro del marco de la ley y bajo los principios descritos en el presente Código de Ética.
- Los destinatarios del presente Código, deben abstenerse de realizar negocios con personas naturales o jurídicas de las cuales se tenga conocimiento que observan un comportamiento empresarial contrario a las leyes. Así mismo, deberán expresar con claridad a las contrapartes, las condiciones de la contratación, de tal forma que sea posible que las contrapartes conozcan en su integridad el objeto del contrato, así como las obligaciones recíprocas que se generan en toda relación contractual.
- Las solicitudes, reclamaciones y requerimientos deberán ser atendidos de manera oportuna y precisa, conforme a la ley y a los contratos respectivos.
- Las relaciones con las contrapartes, se fundamentarán en criterios técnicos, profesionales, éticos, y adicionalmente, se tendrá en cuenta lo establecido en el Manual de Políticas y Procedimientos de LA/FT – SAGRLAFT - y en las necesidades del Envigado Fútbol Club S.A., conduciéndolas por medio de las políticas y procesos que garanticen la mejor relación costo beneficio, tales como el conocimiento de las contrapartes, la evaluación de los mismos, la cotización de precios y valor del contrato, entre otros.
- Con respecto a los competidores, se mantendrá una competencia leal como elemento básico en toda relación de negocios y de acuerdo con los principios de la sana competencia. En ningún caso, deberán hacer comentarios que puedan afectar la imagen de los competidores o contribuir para la divulgación de rumores sobre los mismos.
- Las relaciones en el ambiente de trabajo deberán enmarcarse bajo la cortesía y el respeto, y se debe buscar por que predomine el espíritu de colaboración, trabajo en equipo y lealtad, dando estricto cumplimiento a las normas señaladas por el Reglamento Interno de Trabajo y el presente Código de Ética.
- Los intereses comerciales de la entidad, serán mejor servidos cuando sus decisiones están basadas en criterios comerciales y no influidas por factores tales como regalos, favores, donaciones, invitaciones, viajes o pagos

tendientes a obtener resultados para los destinatarios del presente Código, sus vinculados o familiares.

- En cuanto a los intermediarios, entendiéndolo como tal, las personas - físicas o jurídicas - que, a cambio de una remuneración o gratuitamente, actúa como representante de jugadores y clubes con miras a negociar un contrato de trabajo o como representante de clubes en negociaciones con miras a celebrar un contrato de traspaso, tenemos:
 - Envigado Fútbol Club S.A. no tiene, ni tendrá influencia de terceros, así como tampoco concertará contratos que permitan al(los) club(es) contrario(s) y viceversa o a terceros, asumir una posición por la cual pueda influir en asuntos laborales y sobre transferencias relacionadas con la independencia, la política o la actuación del(los) equipo(s) del club.
 - Los Jugadores del Envigado Fútbol Club S.A., no tiene ni tendrá relaciones contractuales y/o legales con terceros, en donde se conceda a dicho tercero de participar (parcial o totalmente) del valor futuro del futuro traspaso de un jugador de un club a otro o que se le otorgue el derecho relacionado con futuros fichajes o con el valor de éstos fichajes.
 - El Código de Ética no sólo compromete lo que expresamente se contempla, sino también, a todas las consecuencias que de conformidad con la buena fe se derivan de su contenido.
 - Si por razones de pertinencia y oportunidad por el Club, se considerase adecuado adoptar alguna decisión que no se ajuste a las prácticas definidas en el apartado anterior, se necesitará la previa autorización específica de la Junta Directiva.
- e. Los sistemas de Control Interno incluirán procedimientos que ayudarán a supervisar el cumplimiento de estas políticas, siendo obligación de todos los directivos y empleados (administrativos, cuerpo técnico y jugadores), revelar al Presidente, Oficial de Cumplimiento y si es el caso, a la Revisoría Fiscal, cualquier hecho que conozca o descubra relacionado con la violación de dichas políticas.

5. PREVENCIÓN DE ACTOS INCORRECTOS Y PREVENCIÓN DE LAVADO DE ACTIVOS Y DE LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

Los destinatarios de este código deben comprender la legislación, la regulación concordante y en general la normatividad externa e interna que están obligados a cumplir en sus áreas de trabajo. En especial deben aplicar las políticas y normas relacionadas con las siguientes materias: Reglamento Interno de Trabajo, Manual de Políticas y de Procedimientos de Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de

Activos y de la Financiación del Terrorismo, Manual de Comportamiento y Convivencia y Manuales de Procedimientos de la entidad. Adicionalmente, deben asumir su responsabilidad por los bienes, recursos y procesos que son encomendados bajo su cargo, tal como lo dispone el Código Sustantivo de Trabajo.

Todas las sospechas de actos incorrectos deben reportarse de manera oportuna al Presidente de la Entidad y al Oficial de Cumplimiento y debe colaborarse con las eventuales investigaciones de la entidad y de las autoridades, contestando sus requerimientos con la oportunidad, la totalidad de los hechos y la verdad, en cumplimiento del deber legal que compete a todo ciudadano.

Se entiende por acto incorrecto, el incumplimiento de las normas legales y de las disposiciones generales y particulares de este código, así como cualquier intento o actuación de un directivos y empleados (administrativos, cuerpo técnico y jugadores) del Envigado Fútbol Club S.A., de obtener un provecho indebido para sí mismo o para terceros, abusando de su posición, y aquellos que puedan utilizarse para confundir o sorprender la buena fe de terceros o usarse en forma contraria a los intereses legítimos de la entidad. Los actos incorrectos pueden involucrar a las contrapartes (clientes, proveedores, representantes, competidores, directivos, empleados, terceros, accionistas, ex empleados y directivos). Las principales categorías de actos incorrectos, son:

a. **Apropiación indebida de recursos, incluida la propiedad intelectual y la información.** En esta categoría se incluyen, entre otros:

- Hurto en sus distintas clasificaciones.
- Abuso de confianza.
- Desviación o uso indebido de información reservada.
- Malversación, ocultamiento y destinación diferente de recursos.
- Apropiación física de bienes, sin la respectiva autorización.
- Apropiación u ocultamiento de dinero, títulos representativos de valor o similares, así sea de manera temporal.
- Realización de gastos no autorizados, en beneficio propio o de terceros.
- Copia no autorizada de programas, software o en general, de activos protegidos por la propiedad intelectual.

b. **Malversación de activos.** el cual se define como el acto intencional o culposo de disponer de los activos de la entidad o aquellos por los cuales ésta sea responsable, en beneficio propio o de terceros; de tal manera que ello cause un detrimento o una distorsión de los estados financieros. Dicha malversación comprende, pero no se limita a:

- Apropiación física de bienes, sin la respectiva autorización.

- Apropiación de dinero, títulos representativos de valor o similares, así sea de manera temporal.
 - Realización de gastos no autorizados, en beneficio propio o de terceros.
 - En general, toda apropiación, desviación o uso de los bienes de propiedad o bajo responsabilidad de la entidad para ser destinados a fines diferentes de aquellos para los cuales hayan sido específicamente adquiridos o recibidos.
- c. **Corrupción.** Definida como el requerimiento o aceptación, ofrecimiento u otorgamiento, por o hacia un empleado (administrativo, cuerpo técnico y jugador), de la entidad, de cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios como dádivas, favores, promesas o ventajas de cualquier clase para sí mismo o para otra persona, a cambio de la realización u omisión de cualquier acto relacionado con su trabajo, tales como:
- Aceptación de un beneficio personal o para terceros como forma de influenciar una decisión administrativa, Ejemplo: ingreso y/o salida de un jugador, un empleado administrativo, uno del cuerpo técnico, o para que compita o no un jugador en determinados partidos.
 - Cualquier pago hecho a un empleado (administrativo, cuerpo técnico y jugador) de parte de un proveedor a cambio de un tratamiento favorable a este último.
 - Aceptación de dádivas, regalos e invitaciones de cualquier naturaleza de terceras partes con las cuales la entidad tiene relaciones de negocios.
 - Sobornos a funcionarios públicos o privados por realizar una determinada acción u omitir una actuación.
 - Recibir o dar dinero por la venta o compra de jugadores, por fuera de la mesa de negociación, que afecten los intereses y el buen nombre de la entidad.
 - Recibir dinero para favorecer con su bajo rendimiento el triunfo de otros equipos o por apuestas que favorezcan a los interesados en el triunfo o derrota de uno de los equipos.

Por lo anterior, los empleados (administradores, personal administrativos, cuerpo técnico y jugadores) de la entidad, no podrán dar, ofrecer o aceptar, en forma directa o indirecta, regalos, favores, donaciones, invitaciones, viajes o pagos en desarrollo de las actividades realizadas por el Envigado Fútbol Club, que puedan influir en sus decisiones para facilitar negocios u operaciones en beneficio propio o de terceros.

Se exceptúan los regalos o invitaciones institucionales o publicitarios que hagan parte del giro ordinario de los negocios y que tengan un objetivo comercial definido, tales como lapiceros, agendas, discos, etc., por valores de mínimo costo, o atenciones (comidas de negocios) de costos moderados.

Los comprobantes o cuentas de cobro presentados a la entidad, por concepto de viajes o atenciones sociales deberán corresponder a actividades oficiales del mismo.

- d. **Conflictos de interés.** Estos se encuentran definidos en este código.
- e. **Falsos reportes.** Tendientes a distorsionar la realidad del desempeño propio o de terceros. Incluye la supresión de información material y otros casos como:
- Suministro de información falsa para encubrir desempeño deficiente, para acceder a bonificaciones.
 - Suplantar a otra persona o alterar datos de su verdadera identidad (lugar, fecha de nacimiento, nombre o apellidos, entre otros), para su ingreso y/o permanencia en la entidad.
 - Utilizar falsos reportes para engañar a inversionistas, entidades financieras o terceros en general.
 - Manipulación de estados financieros.
- f. **Manipulación de estados financieros.** se define como la producción, alteración o supresión deliberada de registros, hechos de tal forma que se distorsionen los estados financieros. Esta manipulación comprende, pero no se limita a los siguientes actos:
- Diferir el registro de ingresos, para disminuir los resultados de un período.
 - Diferir o registrar un egreso, en fecha diferente al de su causación, con el propósito de mejorar los resultados de un período.
 - El uso de cuentas provisionales, para distorsionar ingresos o egresos significativos.
 - La creación de transacciones con proveedores o acreedores falsos.
 - La manipulación de saldos de cuentas del activo y el pasivo.
 - El traslado periódico de obligaciones reales o ficticias, de un acreedor o deudor a otro, real o ficticio, con el propósito de falsear la realidad de los saldos de cartera, cuentas por cobrar, cuentas por pagar y otros activos o pasivos.
 - En general, toda manipulación contable de la realidad financiera de la entidad.
- g. **Incumplimiento de obligaciones legales.** Por ejemplo:
- Presentación de falsos reportes de cumplimiento de regulaciones legales.
 - Ocultamiento deliberado de violaciones legales.
 - Ocultamiento de errores contables.

- h. **Abuso tecnológico.** incluyendo el acceso no autorizado a sistemas de cómputo, violación de licencias de software, implantación de virus u otro código dañino, o cualquier tipo de sabotaje.
- i. **Acoso sexual.** Entendida, como realizar en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o de relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona de la entidad.

En cuanto al Autocontrol y Gestión del Riesgo de Lavado de Activos (LA) y de Financiación del Terrorismo (FT), los empleados (administrativos, cuerpo técnico y jugadores), deberán asegurar el cumplimiento de las normas en esta materia, para lo cual tendrán en cuenta:

- a. Velar por que las contrapartes a vincular y vinculados a la entidad, reúnan requisitos de calidad y carácter, tales que, haya siempre una integridad moral reconocida y una actividad lícita y transparente. La capacidad económica de éstos, debe ser concordante con su actividad económica u ocupación y con el objeto de la relación contractual que realicen con la entidad.
- b. Cuando se conozca información sobre una operación intentada y una actividad sospechosa de una contraparte y se considere que no se debe extender la relación de negocios entre ésta y el Envigado Fútbol Club S.A., debe darse aviso inmediato al Presidente y al Oficial de Cumplimiento, con el fin de unificar el criterio, prevenir repercusiones desfavorables y enviar los reportes del caso a la autoridad competente.
- c. Anteponer la observancia de los principios éticos, al logro de las metas comerciales, considerando que es primordial generar una cultura orientada a cumplir y hacer cumplir las normas establecidas para la prevención y detección del LA/FT.
- d. Tener el debido cuidado, de no tener relación de negocios con personas que se conozca por cualquier medio de información de uso público, que puede estar involucrado en delitos relacionados con el LA/FT.
- e. Asegurarse de que los procedimientos, metodologías y herramientas a su cargo, desarrollen las políticas adoptadas por la Junta Directiva en materia de LA/FT.

Por lo antes expuestos, todos los empleados (administrativos, cuerpo técnico y jugadores), incluyendo las demás contrapartes, en especial las empresas que contratan con la entidad, tienen la obligación de reportar cualquier sospecha o evidencia de la realización de un acto incorrecto o de una operación intentada o sospechosa, sin la más mínima demora.

Este reporte deberá hacerse al Presidente y Oficial de Cumplimiento, sin perjuicio del derecho de formular las denuncias de sospechas de actos ilegales ante las

autoridades y entes de control. El Envigado Fútbol Club S.A. respaldará a los empleados y terceros que de buena fe hagan estos reportes.

El Oficial de Cumplimiento, investigará de manera completa los hechos denunciados o reportados, con el fin de tomar las acciones a que haya lugar en cada caso, contra las personas o entidades responsables de los actos incorrectos o de las operaciones sospechosas e intentadas, sin consideración a su cargo o nivel. Tales investigaciones se llevarán a cabo con lo previsto en las normas aplicables, respetarán el debido proceso, y todas las personas serán tratadas de manera justa y consistente con los principios rectores de nuestra conducta.

Todos los directivos y empleados (administrativos, cuerpo técnico y jugadores) del Envigado Fútbol Club S.A., deben cooperar con las investigaciones, asegurar y entregar todos los documentos y registros que contribuyan a las mismas, por lo tanto, no deben adelantar investigaciones por su cuenta, salvo autorización expresa del Oficial de Cumplimiento.

El resultado de la investigación será trasladado al Presidente de la entidad, para que se tomen las acciones que correspondan, incluyendo si es del caso, el despido y las denuncias a las autoridades cuando sean necesarias, y la recuperación de los daños y perjuicios a través de los procesos legales, y cuando sea posible, reteniendo su valor de las prestaciones y beneficios a su favor.

La Junta Directiva tiene la responsabilidad, entre otros, de hacer seguimiento periódico del estado de la siniestralidad, perfil de riesgo de la entidad en materia de lavado de activos y financiación del terrorismo y de los demás actos incorrectos y las acciones tomadas para su prevención, mitigación y control, e incluirá el informe correspondiente en su reporte anual a los accionistas.

6. REGIMEN SANCIONATORIO

Todos los directivos y empleados (administrativos, cuerpo técnico y jugadores) del Envigado Fútbol Club S.A., que voluntariamente o con culpa grave incurran en conductas que violen los principios éticos y las normas consagradas en el presente Código, serán sancionados de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo de la Entidad.

Ello incluye el comportamiento doloso o negligente en el tratamiento de situaciones de riesgo y debilidades en el sistema de control, así como el encubrimiento de cualquier señal de acto incorrecto, obstaculización de procesos investigativos, denuncias falsas, temerarias o malintencionadas, o aquellas hechas para obtener beneficio personal o a favor de terceros, malos tratos o censura a compañeros de trabajo que cumplan con su deber de reporte, y omisiones graves en la implementación de los planes de mitigación de actos incorrectos.

Este Código se complementa con otros códigos, manuales, políticas, programas y/o procesos operativos específicos que pueden llegar a adoptar la entidad, en cumplimiento de disposiciones nacionales aplicables.

7. ÁMBITO FORMAL

Por el control del cumplimiento del contenido material del Código de Ética se delegarán en el Presidente, la facultad de interpretar, asesorar y de advertir a la Junta Directiva, de las conductas que no lo respeten.

Las atribuciones son las que le permitan llevar a cabo su tarea, entre ellas:

- Informar sobre las cuestiones que la Junta Directiva someta a su criterio y juicio o que requieran su informe favorable con carácter previo.
- Admitir o rechazar motivadamente, quejas fundamentadas que hayan sido formuladas por la Junta Directiva, por un miembro de ésta o por cualquier otro miembro de la entidad, respecto de actos realizados o decisiones adoptadas y emitir informe sobre la cuestión que haya sido objeto de la queja, advirtiendo, en su caso, de las conductas que no se ajusten al contenido material del Código de Ética.
- Obtener información para emitir sus informes.
- Informar a la Asamblea General de Accionistas, de las actuaciones llevadas a cabo durante el ejercicio.
- Promover modificaciones del Código de Ética, que en todo caso deberán ser aprobadas por la Asamblea General de Socios.
- La actuación del Presidente de la entidad, debe ser garantizada con pleno respeto a los principios de independencia dentro de su ámbito de responsabilidad y de confidencialidad de sus informes o propuestas.

ENVIGADO FUTBOL CLUB S.A.

CERTIFICADO DE ENTREGA CÓDIGO DE ÉTICA

Certifico:

Que he recibido el CODIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA del Envigado Futbol Club S.A., y me obligo a cumplir estrictamente las disposiciones allí establecidas, por convicción y como manifestación de un propósito preventivo.

Nombre.....

Dependencia.....

Firma:..... Cédula No.

Ciudad y Fecha:.....