



# CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EN ATLÉTICO NACIONAL

**No. DET0205**

**Cargó en el sistema:**

Lina Marcela Cardona Ruiz  
Analista de Procesos  
Atlético Nacional S.A.

**Aprobó:**

Benjamín Romero Amaya  
Representante Legal  
Atlético Nacional

**Elaboró y/o Revisó:**

Alfonso Leon Ossa Gomez  
Gerente de Gestión Humana  
Atlético Nacional S.A.

Francy Elena Puerta Ramírez  
Oficial de Cumplimiento  
Atlético Nacional S.A



## **TABLA DE CONTENIDO**

<b>1 OBJETIVO .....</b>	<b>3</b>
<b>2 CONSIDERACIONES GENERALES.....</b>	<b>3</b>
<b>3 DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO .....</b>	<b>4</b>
<b>3.1 PRINCIPIOS Y VALORES GENERALES DE COMPORTAMIENTO EN EL TRABAJO .....</b>	<b>4</b>
<b>3.2 CONFLICTO DE INTERESES .....</b>	<b>7</b>
<b>3.3 COMPORTAMIENTO DE LOS LÍDERES.....</b>	<b>8</b>
<b>3.4 INFORMAR SITUACIONES ANÓMALAS .....</b>	<b>8</b>
<b>3.5 CONDUCTAS OBLIGADAS PARA EL EMPLEADO .....</b>	<b>9</b>
<b>3.6 PREVENCIÓN DE ACTOS INCORRECTOS, FRAUDE, LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO .....</b>	<b>10</b>
<b>3.7 PAUTAS ESPECÍFICAS DE CONDUCTA.....</b>	<b>11</b>
<b>3.8 CRITERIOS DE PROCEDIMIENTO INTERNO CON RESPECTO AL CÓDIGO DE CONDUCTA .....</b>	<b>13</b>
<b>3.9 COMPORTAMIENTO ÉTICO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS .....</b>	<b>14</b>
<b>3.9.1 CON LOS HINCHAS .....</b>	<b>14</b>
<b>3.9.2 CON EL RECURSO HUMANO .....</b>	<b>14</b>
<b>3.9.3 CON LOS PROVEEDORES .....</b>	<b>14</b>
<b>3.9.4 CON LA COMUNIDAD .....</b>	<b>15</b>
<b>3.9.5 CON LOS COMPETIDORES .....</b>	<b>15</b>
<b>3.9.6 CON LAS GENERACIONES FUTURAS.....</b>	<b>15</b>
<b>3.10 RELACIONES CON LAS ENTIDADES DE CONTROL.....</b>	<b>15</b>
<b>3.11 COMPORTAMIENTO ANTE EL INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA .....</b>	<b>15</b>
<b>3.12 CONSECUENCIAS DE INCUMPLIR LAS DISPOSICIONES DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA .....</b>	<b>16</b>
<b>4 FORMATOS, ARCHIVO Y CONSERVACIÓN .....</b>	<b>16</b>
<b>5 REFERENCIAS.....</b>	<b>16</b>
<b>6 ASPECTOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....</b>	<b>17</b>
<b>7 ASPECTOS AMBIENTALES.....</b>	<b>17</b>
<b>8 ANEXOS.....</b>	<b>17</b>



## 1 OBJETIVO

Proporcionar un marco de referencia respecto al clima ético al que Atlético Nacional S.A. aspira; buscando con ello generar procesos democráticos que garanticen los valores y principios aquí encuadrados; ser un referente que permita confrontar de manera transparente, responsable y proactiva la forma de proceder de todos los colaboradores de la institución; respetando la Constitución Política de Colombia, el Estado Social de Derecho, la Dignidad Humana y los documentos oficiales emitidos por FIFA, CONMEBOL y DIMAYOR; que permita generar un cambio de paradigmas frente al actuar, en función de los retos y fenómenos jurídicos, deportivos y financieros que se puedan presentar en el presente y futuro de Atlético Nacional.

## 2 CONSIDERACIONES GENERALES

**2.1** La cultura organizacional de Atlético Nacional S.A está basada en la ética, en principios y valores que ayudan a ser íntegros y transparentes

**2.2** El planteamiento ético de Atlético Nacional S.A, que rige el comportamiento y la ética corporativa del equipo humano vinculado a la Empresa, es el producto de las concepciones, criterios, normas, valores y principios que lo inspiran: Responsabilidad, Honestidad, Disciplina, Lealtad, Excelencia, Perseverancia, Compromiso, Innovación y Productividad, junto a valores de integridad como: Liderazgo, Pasión, Responsabilidad, Respeto, Compromiso, Colaboración y Calidad, son los llamados a guiar la conducta del personal en sus actuaciones institucionales y personales, es decir, en su interacción y en su relacionamiento con entidades, Empresas, compañías o personas externas y con su entorno en general.

La declaración de las premisas éticas y de conducta corporativa está dirigida sin excepción, a todo el equipo humano vinculado a Atlético Nacional S.A. y a cualquier persona que actúe en nombre o representación de éste. Una vez este documento es conocido por parte de los líderes y trabajadores de la Empresa, se adquiere el compromiso de aplicarlo, dar ejemplo y promoverlo a través de una comunicación directa y abierta.

Corresponde a la **Junta Directiva, Presidente al Vicepresidente Ejecutivo y demás directivos de la organización**, desplegar debidamente este Código al interior de las áreas y asegurar su riguroso cumplimiento. Además, cuentan con la tarea de promover una cultura de ética y cumplimiento, donde deben ser modelos de la conducta adecuada, garantizando que las personas comprendan sus responsabilidades según el este Código y otras políticas de la Empresa.

**2.3 Todo Empleado** de Atlético Nacional S.A debe conocer el presente documento y como constancia, debe firmar la declaración de conocimiento, documento suministrado por la Gerencia de Gestión Humana y luego ser archivado en la hoja de vida correspondiente.

**2.4** De acuerdo a los lineamientos y las políticas de Atlético Nacional S.A, nuestro compromiso social se reitera cada día en todos los procesos de la compañía, rescatando valores y principios propios de nuestra sociedad colombiana, y enalteciendo nuestra cultura deportiva para así mostrarnos al mundo como un ente deportivo competitivo de talla mundial, que respeta y aplica la Carta de Derechos Humanos y que vela por aplicar los conceptos y avances de la política mundial relacionados con el gobierno deportivo; en un ambiente de transparencia administrativa, un



programa de Transparencia y Ética Empresarial “PTEE” y dentro de una constante rendición de cuentas y un respeto por la diversidad y la equidad de géneros.

**2.5** Finalmente, y como marco de referencia se tendrá los documentos emitidos por FIFA, CONMEBOL y DIMAYOR como las grandes autoridades de carácter mundial y local, que han diseñado nuevas pautas y reformas oficiales basados en la nueva realidad del fútbol mundial, Reformas destinadas a mejorar considerablemente el gobierno dentro del fútbol global, donde se incluye una clara separación de las decisiones comerciales y político-estratégicas, dando mayor control de la integridad y un compromiso más sólido con la promoción de los derechos humanos y el fútbol femenino entre otras.

**NOTA.** El contenido del presente documento no pretende ser exhaustivo, ni puede prever toda la casuística propia de su ámbito descriptivo; aunque si pretende establecer un marco conceptual y referente para definir parámetros que indique una forma de proceder clara, transparente, responsable, proactiva y ajustada a las normas que rigen nuestra actividad. Esperando de todos y cada una de las personas que laboran en la organización, coherencia entre el pensar, el saber y el actuar.

### **3 DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO**

#### **3.1 PRINCIPIOS Y VALORES GENERALES DE COMPORTAMIENTO EN EL TRABAJO**

El crecimiento sostenible requiere que todos los Colaboradores de Atlético Nacional S.A actúen de acuerdo con unos principios y valores arraigados en Atlético Nacional como son:

**Pasión** nos obliga a emprender nuestro trabajo con la mayor convicción, disfrutando no solo del trabajo en sí, sino también de las personas que nos rodean, siendo audaces y creativos al máximo.

**Coherencia** nos fija como meta el que trabajamos siempre con nuestros objetivos en la mente, que todas las actuaciones empresariales y personales de quienes estén vinculados a la empresa deben estar alineados y comprometidos con la estrategia, los valores y principios que nos caracterizan; fortaleciendo una cultura organizacional en la que nuestro pensar esté en cohesión con lo que comunicamos y con cada una de las acciones que emprendemos.

**El Trabajo en Equipo** nos recuerda que juntos vamos por el éxito, participando activamente en la consecución de una meta común, subordinando los intereses personales a los objetivos organizacionales y finalmente

**Innovación** nos señala que llevamos el fútbol a otro nivel superior como es el de la industria del entretenimiento representando un cambio fundamental de la actividad empresarial, aportando un mayor valor a nuestros públicos de interés que genere motivación e inspire confianza en lo que representamos.

Estos valores que guían nuestro comportamiento cada día, son el núcleo de este Código de ética y Conducta Empresarial, que además se basa en unos principios inspiradores adicionales definidos así:

- **Integridad y transparencia:** La coincidencia deliberada y constante entre pensar, hacer y sentir, como base de la verdadera integridad personal, debe ser regla de conducta permanente.



## CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EN ATLÉTICO NACIONAL S.A. No.DE0205

- **Honestidad y Rectitud:** En la medida en que todos los trabajadores sean conscientes de sus responsabilidades y de sus obligaciones, se puede afirmar que se está cumpliendo con los deberes frente a la comunidad y la organización como tal.

- **Lealtad:** Por lealtad con Atlético Nacional, todo colaborador debe comunicar oportunamente a sus superiores inmediatos todo hecho o irregularidad cometida por parte de otro funcionario o de un tercero, que afecte o pueda lesionar los intereses de la organización.

- **Inclusión, equidad de género y diversidad:** En Atlético Nacional S.A se respeta la individualidad, la diversidad y la dignidad de las personas, en un ambiente de reconocimiento mutuo, de respeto a las obligaciones y derechos de quienes hacen parte de esta organización. Se reconoce en la multiplicidad de los Empleados la mejor oportunidad para ganar juntos y enriquecer a la Empresa.

- **La corresponsabilidad:** Cada Empleado que hace parte del equipo humano es corresponsable con la Empresa en la preservación de nuestro referente ético y la transparencia del actuar colectivo

**Apropiación de la misión:** El sentido de pertenencia, el compromiso y la lealtad de los Empleados para con la Institución, debe ser, el producto de su identificación personal y de la apropiación con nuestra misión.

- **Deber de disentir:** Todos los empleados tienen el deber de manifestar sus desacuerdos con acciones, decisiones o actividades que vayan en contra de los valores y principios consignados en este código que vayan contra la dignidad humana, las leyes estipuladas en el país y las buenas costumbres.

- **Confrontación del conflicto:** Los conflictos no deben ser asumidos como un problema, sino como una oportunidad de crecimiento. De ahí que se deban enfrentar asertivamente y siempre respetando a la contraparte.

• **Dar lo mejor de cada uno:** En Atlético Nacional se considera un valor ético fundamental que cada uno se esfuerce en dar lo mejor de sí en el desempeño de sus actividades y que los jefes procuren circunstancias favorables para que los empleados lo hagan.

- **Cumplimiento de los compromisos:** En Atlético Nacional S.A el cumplimiento a la palabra y los compromisos adquiridos son una obligación, esto es muestra de genuino respeto por la dignidad del otro y la confirmación de seriedad personal.

- **Desarrollo personal y profesional:** Factor de vital importancia al igual que la generación de espacios por parte de los jefes que ayuden a estimular la superación de los aspectos a mejorar, que permita asumir el error constructivamente y el compartir experiencias como fuente de aprendizaje y conocimiento.

- **Cuidado de la salud y la vida:** Las normas de salubridad pública, seguridad industrial y salud y seguridad en el trabajo son de obligatorio cumplimiento y un deber inexcusable considerando que toda nuestra gente es el recurso más importante en nuestra organización.



## CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EN ATLÉTICO NACIONAL S.A. No.DE0205

- **Transparencia en las relaciones:** Las relaciones de la Empresa con sus propios colaboradores, sus accionistas, clientes, proveedores, competidores y entidades gubernamentales, lo mismo que las relaciones entre sus Empleados, debe estar presidida por la buena fe y la transparencia, entendiendo ésta como la ausencia de ocultamientos, segundas intenciones, manipulación, verdades a medias, inducción al error o la percepción equivocada.

- **Sentido de liderazgo:** El liderazgo de los directivos en Atlético Nacional, debe fundamentarse en la coherencia, en la pasión, en el trabajo en equipo y en la innovación como impulsores de sus actuaciones. Los líderes deben dar el mejor ejemplo para que los demás lo sigan, deben ser ecuanímes y justos, tener disposición a colaborar, compartir y dar crédito a quienes lo merezcan.

- **Protección y uso de los activos de la empresa:** Los empleados deben proteger los activos de la Compañía y garantizar su uso eficiente para fines comerciales legítimos. El hurto, el descuido y el despilfarro tienen un impacto directo en la rentabilidad de la empresa por lo que no deben ser tolerados y serán sancionados de acuerdo con las normas aplicables. El uso de fondos o activos de la Compañía para beneficio personal, para propósitos ilegales o inapropiados tampoco deberá tolerarse y se sancionará de acuerdo con las normas y leyes aplicables. Para garantizar la protección y el uso adecuado de los activos de la Compañía, cada empleado debe:

- Ejercer un cuidado razonable para evitar el hurto, daño o uso indebido de la propiedad de la Compañía.
- Informar el hurto, daño o uso indebido real o sospechado de la propiedad de la Compañía a un superior, supervisor o encargado.
- Usar los servicios de comunicación electrónica, materiales escritos y otros bienes principalmente para los fines relacionados con su cargo.
- Proteger todos los programas electrónicos, datos, comunicaciones y materiales escritos del acceso inadvertido o ilegal por parte de otros.
- Usar la propiedad de la Compañía solo para fines comerciales legítimos, según lo autorizado en conexión con las responsabilidades laborales que le hayan sido asignadas a cada empleado.
- Cumplir con la Política de ética y buen gobierno interna de la Compañía en todo momento. Los empleados deben saber que la propiedad de la empresa incluye todos los datos y comunicaciones transmitidos o recibidos, así como los activos financieros y los bienes muebles e inmuebles a los que tenga acceso.
- En la medida permitida por la ley, la Compañía tiene la capacidad y se reserva el derecho de monitorear todas las Comunicaciones electrónicas y telefónicas, así mismo se reserva el derecho de monitorear a todos los trabajadores mediante monitoreo audio visual, siempre respetando los derechos fundamentales de las personas. Esta información puede estar sujeta a divulgación a los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley o del gobierno. La interceptación, grabación y seguimiento de comunicaciones está destinado a proteger los intereses comerciales de la Compañía, por ejemplo, para el fines de control de calidad, seguridad de la tecnología de la información o comunicación de la Compañía, sistemas,



## CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EN ATLÉTICO NACIONAL S.A. No.DE0205

protección de la información confidencial de la Compañía y los intereses comerciales legítimos, mantenimiento de registros y requisitos probatorios, detección y prevención de actividades delictivas o conducta indebida y para ayudar a la Compañía a cumplir con los requisitos legales pertinentes. Los empleados deben saber que todas las comunicaciones, datos, registros y archivos almacenados en el sistema de comunicación o tecnología de la información de la empresa o en las instalaciones de la empresa podrán utilizarse como prueba en procedimientos disciplinarios o legales contra los empleados.

- **Precisión de los informes financieros y otros comunicados de carácter público:** Como empresa, estamos sujetos a diversas leyes, reglamentos y presentación de informes sobre valores, auditorías, tributación y rendición de cuentas. Estas leyes, regulaciones y obligaciones y nuestras políticas requieren la divulgación de información precisa y completa sobre el negocio, la situación financiera y los resultados de las operaciones contractuales del club.
- **Cumplimiento de las leyes y reglamentos:** Las leyes aplicables en la República de Colombia son de estricto cumplimiento para todos los colaboradores de Atlético Nacional S.A; por eso, el cometer algún delito o transgredir alguna ley es considerado falta grave, al igual que el encubrimiento de estos actos. En este sentido cada empleado tiene la obligación de cumplir con el presente manual de ética y buen gobierno y con todas las leyes, reglas y regulaciones aplicables a las operaciones de nuestra organización. Estas incluyen entre otras, leyes que se ocupan de sobornos y comisiones ilegales, leyes diseñadas para prevenir la esclavitud moderna y la trata de personas, leyes diseñadas para prevenir la facilitación de la evasión fiscal, derechos de autor, marcas registradas y secretos comerciales, privacidad de la información, uso de información privilegiada, contribuciones políticas ilegales, prohibiciones, prácticas corruptas extranjeras, ofrecer o recibir gratificaciones, sanciones nacionales e internacionales, antiboicot, controles de divisas, peligros ambientales, discriminación o acoso laboral, seguridad y salud en el trabajo, información financiera falsa o engañosa o mal uso de activos corporativos. Se espera que el trabajador y/o directivo comprenda y cumpla con todas las leyes, reglas y regulaciones aplicables a su puesto de trabajo, de acuerdo con sus funciones.

Si existe alguna duda sobre el curso una posible acción es legal, el empleado debe buscar el consejo de su superior inmediato; es por esto, que todos los empleados deben conocer el marco jurídico que cobija su actividad y asegurarse que las actuaciones empresariales en las que se encuentre involucrado estén de conformidad con ellas.

### 3.2 CONFLICTO DE INTERESES

Para los efectos de este documento, se entiende por conflicto de intereses, toda situación o evento en que los intereses personales, directos o indirectos, del Empleado, cualquiera que sea su nivel, o los de sus familiares o allegados se encuentren o puedan llegar a encontrarse en oposición con los de la Empresa, interfieran o puedan interferir con los deberes que son de su competencia o lo lleven o puedan llevar a actuar en su desempeño por motivaciones diferentes al recto y real cumplimiento de sus responsabilidades. Ver *“Política de conflicto de interés” No DET0207*



## **ASPECTOS IMPORTANTES**

- Si algún Empleado tiene dudas con relación a una situación personal que pueda presentar un posible conflicto de interés o tiene razón para creer que se ha presentado una situación que pueda violar esta política por parte de ese Empleado u otro, debe informar los hechos en su totalidad a su superior.
- En caso de presentarse un conflicto **el Gerente de Gestión Humana** debe tomar las medidas necesarias para asegurar que el Empleado ha sido aislado de cualquier decisión o negocio.
- Una declaración de conflicto de interés no necesariamente constituye una falta al contrato de trabajo, es sólo una manera que permite tomar medidas para prevenir dicho conflicto y proteger al funcionario involucrado.
- Los ex Empleados y no Empleados que ilícitamente obtengan o usen información de la Empresa también pueden incurrir en responsabilidad personal por daños y quedar expuestos a procesos penales.
- Las situaciones evidentes de conflicto de interés deben evitarse, ya aquellas que no sean claras, deben ser cuidadosamente evaluadas

## **3.3 COMPORTAMIENTO DE LOS LÍDERES**

En Atlético Nacional S.A los líderes son responsables por los equipos humanos de trabajo, los procesos y recursos de la empresa (directivos, jefes y administradores), son los llamados a dar buen ejemplo en la gestión y en todas las actuaciones, lo que implica ser coherentes en la toma de decisiones y en el relacionamiento con los grupos de interés, hacer prevalecer, por encima de cualquier consideración personal o particular, el interés general, el bien común y las acciones legítimas en procura de alcanzar responsablemente los objetivos de la empresa a todo nivel.

Por ello, los líderes, reconociendo el autocontrol como la base de toda gestión deben:

- Conocer el contenido del presente documento.
- Estar comprometidos con los resultados en coherencia con nuestros principios, **acogiéndose a los lineamientos de este Código de ética y la ley.**
- A través del buen ejemplo influir positivamente al equipo humano que tienen bajo su responsabilidad en el cumplimiento de estos lineamientos
- Promover y divulgar por convicción, el comportamiento ético corporativo.
- Escuchar y orientar a su equipo humano sobre la aplicación del Código.
- Valorar las conductas de su equipo humano **sobre la aplicación del presente documento.**
- Corregir y educar a partir de los comportamientos no ajustados a la ética corporativa.

## **3.4 INFORMAR SITUACIONES ANÓMALAS**

Con preguntas sencillas formuladas en los equipos humanos, se puede establecer claramente si se actúa dentro del referente ético de Atlético Nacional S.A.





## CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EN ATLÉTICO NACIONAL S.A. No.DE0205

Para facilitar la determinación de si una situación o acto va en contravía del Código de ética y conducta de Atlético Nacional S.A, se sugiere hacer las siguientes preguntas:

- ¿Mi forma de proceder está afectando a la Empresa, a mis compañeros o a un grupo de interés?

¿Tengo la autorización para actuar o decidir al respecto, aceptando plena responsabilidad por esta decisión?

- ¿Esta conducta va en contra de las leyes o las normas internas de la Empresa?
- ¿Esta conducta va en contravía con los lineamientos del Código de ética y conducta?
- ¿El resultado de mi conducta solo me beneficia a mí de manera personal y particular, o a mis familiares o amigos y no a los intereses generales de la Empresa?
- ¿Mi conducta no es transparente?
- ¿Me sentiría incómodo discutiendo el tema con mi familia, compañeros de trabajo o con alguien, que merece mi respeto, sobre las medidas que pienso tomar?

Si responde afirmativamente a cualquiera de las anteriores preguntas, el Colaborador debe reportar la situación al Jefe inmediato, Gerente de Gestión Humano o comunicarse a la línea de transparencia al número 01-8000-11-11-77

### 3.5 CONDUCTAS OBLIGADAS PARA EL EMPLEADO

- Evitar ponerse en circunstancias que lleven o puedan llevar a un conflicto entre sus intereses y los de la empresa, a competir con ella o a la obtención, para sí, de un beneficio material diferente al que naturalmente emana de su contrato laboral con esta o al aprovechamiento personal de una oportunidad o lucro que corresponde o debe corresponder a la empresa; como ejemplo se ponen a continuación circunstancias especiales donde la empresa llama la atención para que se evite de forma celosa por sus empleados el incurrir en alguna de ellas, dejando claro que la lista no es taxativa, sino meramente enunciativa.
- La participación directa o indirecta del Empleado en la propiedad de un negocio o compañía que compita directamente con Atlético Nacional S.A. o con cualquier otra Empresa de la Organización Ardila Lulle ya sea en los aspectos deportivos, formativos o comerciales o que actúe como su distribuidora, proveedora de bienes o servicios, contratista, subcontratista o cliente.
- Tener nexos laborales, comerciales o profesionales con las Empresas o negocios enumeradas en el punto anterior.
- Aceptar para sí o para sus familiares o allegados o para las Empresas de su propiedad o la de éstos, pagos, servicios, préstamos, retribuciones de cualquier orden o atenciones diferentes a las meramente publicitarias o de universal aceptación en el mundo de los negocios.
- Hacer primar de manera clara y efectiva los intereses de Atlético Nacional S.A. por encima de los propios o de familiares o allegados en cualquier actuación de su competencia.



## CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EN ATLÉTICO NACIONAL S.A. No.DE0205

- Notificar su participación, propiedad o relaciones comerciales o la de sus allegados o familiares en Empresas descritas en el numeral anterior.
- Abstenerse de cualquier actividad o gestión que perjudique o pueda perjudicar el interés de Atlético Nacional S.A. en beneficio del interés personal; en especial:
  - Usar o entregar información de la Empresa, sus negocios o información confidencial conocida debido a su cargo o posición para beneficio propio o de terceros.
  - Usar influencias propias o posición para desviar negocios y evitar que éstos se materialicen, así como impedir la libre competencia en el mercado futbolístico de la Empresa.
  - Usar personal de la Empresa, sus instalaciones, equipos y recursos para actividades propias o de terceros o para fines diferentes a los que son propios del objeto social.

En caso de presentarse una conducta indebida notificar del conflicto a su superior inmediato, así sea eventual o aparente, de forma clara, expresa y por un medio idóneo; para que éste después de su estudio tome las determinaciones del caso.

### **3.6 PREVENCIÓN DE ACTOS INCORRECTOS, FRAUDE, LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO**

Atlético Nacional S.A. no está exento de la posibilidad de ser víctima de actos deshonestos que afecten sus activos, utilidades, o que pongan en riesgo a sus funcionarios, productos, servicios e imagen corporativa. Por esta razón, la necesidad de prevenir los actos incorrectos y de fraude es una regla de conducta para los Empleados.

Por lo anterior se tiene como punto de partida, la no tolerancia de los actos incorrectos y de fraude, por tal razón, una vez éstos son identificados se deben tomar los correctivos inmediatos, generar el reporte de acuerdo a los procedimientos establecidos en Atlético Nacional S.A y la denuncia ante las autoridades pertinentes cuando haya lugar.

Los actos incorrectos corresponden a los hechos, omisiones o actos que afectan a la Empresa o sus clientes en diferentes aspectos, tales como buenas prácticas del manejo del negocio, transparencia, información al mercado, credibilidad, confianza, imagen corporativa y su reputación.

No es aceptable para Atlético Nacional S.A. ninguna relación con actividades ni personas involucradas en lavado de activos y financiación del terrorismo. Por lo cual, todos los Empleados deben tener conocimiento suficiente sobre las fuentes de recursos de los clientes, proveedores, Empleados, socios y terceros que estén vinculados con la Empresa, seguir los procedimientos establecidos para la vinculación de éstos, reportar las operaciones inusuales y sospechosas y demás señales de alerta y cumplir con los requerimientos legales, al igual que con lo indicado en el documento : *“Sistema Integral para la prevención y control del lavado de activos y financiación del terrorismo (SIPLAFT) No. DET0201*

Atlético Nacional S.A., tiene habilitado un canal de comunicación gratuito, la Línea de Transparencia 01-8000-11-11-77, en donde todos los grupos de interés pueden reportar conductas tales como: conflicto de interés, corrupción, lavado de activos y financiación del terrorismo, reportes fraudulentos, malversación de activos, que vayan en contra de la transparencia.



### 3.7 PAUTAS ESPECÍFICAS DE CONDUCTA

- **Deberes para con los accionistas:** Los accionistas han puesto al servicio de Atlético Nacional S.A. su buen nombre, talento y capital. Es por ello un deber elemental de los Empleados, aplicar el mejor esfuerzo para lograr una Empresa consistente con principios y valores acordes a sus aspiraciones y que le agregue valor a su inversión.
- **Imagen corporativa:** En el desempeño de sus funciones los Empleados deben tener presente que, por diversas razones, Atlético Nacional S.A. es reconocida y le interesa que dicho reconocimiento sea debido a su postura ética, por su tradición y seriedad, por la calidad de sus Empleados, por el trato digno y justo para con todos, por su sensibilidad y su responsabilidad social y por su compromiso con llevar en alto el nombre de la región y el país, por lo anterior es obligatorio para todo Empleado proyectar una imagen positiva de Atlético Nacional S.A y abstenerse de cualquier conducta laboral o personal que pueda deteriorar su buen nombre.

Es de igual importancia el buen uso de la imagen corporativa, a Atlético Nacional S.A., le interesa mantener el uso comercial específico para la imagen y los productos de la Empresa, es por eso que todos los Empleados deben abstenerse de usar para beneficio propio la imagen corporativa sin previa autorización, ya sea en redes sociales, páginas de promoción de bienes o servicios o de cualquier otra forma.

- **Protección de los bienes de la organización:** Todos los Empleados deben adoptar las medidas que sean necesarias y observar cuidadosamente las indicaciones de control interno, uso y manejo de los bienes que Atlético Nacional S.A le asigna, con el fin de evitar la pérdida o deterioro de éstos ya sea por manos criminales, eventos naturales, insuficiente protección o negligencia.
- **Uso de los recursos de la Empresa:** Todo Empleado a quien se le haya delegado la responsabilidad de administrar o usar bienes de Atlético Nacional S.A. debe proceder bajo los principios de austeridad, efectividad y racionalidad y siempre en función del beneficio exclusivo de la Empresa.
- **Consumo de alcohol, sustancias psicotrópicas o alucinantes:** Atlético Nacional S.A reconoce el alcoholismo y la drogadicción como una enfermedad, prevenible y tratable, su propósito es contribuir a la prevención con un ambiente interno sano y no propicio, incluyendo programas de formación, educación y apoyo. No obstante, dado su efecto sobre la conducta, el rendimiento y el riesgo laboral, el consumo de alcohol y de drogas o sustancias psicotrópicas, psicoactivas o alucinantes es prohibido en tiempo de trabajo dentro de las instalaciones de la empresa. Lo es igualmente el concurrir a ella bajo los efectos de estos. Ver *“Política del consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones” No. SST0002*
- **Uso de descuentos:** La obtención de descuentos que Atlético Nacional S.A concede a sus Empleados en las tiendas propias, debe hacerse bajo el marco trazado por la respectiva política; la Empresa considera un engaño grave el que éstos se utilicen, sin su autorización para beneficiar familiares, allegados o para fines comerciales.
- **Contribuciones políticas:** Los Empleados no están autorizados para disponer de fondos, bienes o facilidades en apoyo a ningún partido político o candidatura a corporaciones públicas o cargos de elección popular. Así mismo, los Empleados no pueden ser constreñidos directa o



## CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EN ATLÉTICO NACIONAL S.A. No.DE0205

indirectamente por la Empresa o por ninguno de sus representantes para contribuir económicamente, participar o apoyar en cualquier forma actividades partidistas, políticas o electorales.

- **Participaciones religiosas:** Basados en el principio de respeto a la diferencia y de respeto a la ley y teniendo en cuenta que la libertad de credos es un derecho constitucional, no se autorizan las celebraciones religiosas de cualquier índole en la Empresa, sin perjuicio de las manifestaciones religiosas propias de cada uno. Así mismo, los Empleados no pueden ser constreñidos directa o indirectamente por la Empresa o por ninguno de sus representantes a participar en ritos o celebraciones religiosas de ninguna índole.
- **Manejo de la información:** Todo Empleado de Atlético Nacional S.A debe mantener en reserva la información confidencial o estratégica a la que tenga acceso. Por tanto debe abstenerse de revelar información de los negocios o asuntos de la Empresa a compañeros que no la requieran o a terceras personas, a menos que deba hacerlo por el normal giro de sus funciones o por mandato legal. Esta norma de conducta es un imperativo, sobre todo frente a terceros que puedan ser competidores o que puedan repetir la información y puedan entorpecer negocios o puedan usarlo en perjuicio de los intereses de la Empresa. Al retirarse, todo Empleado que haya tenido acceso a la información o a documentos confidenciales debe entregarlos, al igual que los documentos o programas que haya producido durante la ejecución de su contrato.
- **Veracidad de la información:** Toda la información financiera y contable de la Empresa, así como sus informes deben ser veraces e íntegros y revelar con exactitud los hechos relevantes y la verdadera naturaleza de sus transacciones. Son contrarios a las políticas de la Empresa y constituyen una violación a los deberes de los Empleados realizar informes fraudulentos o ajenos a la verdad.
- **Uso de software ilegal o no licenciado:** No está permitido que los Empleados usen en los equipos de la Empresa o conserven dentro de sus instalaciones software no licenciado o no autorizado legalmente para el desempeño de sus funciones. Por lo cual, está prohibida, la copia del software licenciado para la Empresa para uso propio o fuera de ésta a menos que el proveedor haya autorizado la reproducción del mismo, esté bajo los límites establecidos y su uso se haga bajo la licencia correspondiente.
- **Relaciones afectivas en el trabajo:** Las relaciones afectivas entre Empleados de la Empresa, deben ceñirse a las normas de conducta socialmente aceptadas, ponderando la seriedad y discreción; jamás deben afectar el desempeño laboral de los implicados y de quienes lo rodean; estas mismas normas aplican para Empleados que puedan tener una relación afectiva con personas que trabajen en Empresas con las que se tengan relaciones comerciales. Están prohibidas las relaciones afectivas entre Empleados que tengan relación de dependencia o subordinación directa o indirecta. Es deber de todo Empleado que se involucre en una relación afectiva, asumir las conductas descritas en el numeral 3.2 Conflicto de intereses si ese fuera el caso.
- **Exclusividad de la relación laboral y actividades extralaborales:** En principio, la vinculación laboral tiene carácter de exclusividad. Es decir, los Empleados están obligados a laborar la jornada máxima legal. Excepcionalmente y con previa y expresa autorización de la Presidencia o de la Junta Directiva, los Empleados podrán participar en actividades u otras labores, que no



## CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EN ATLÉTICO NACIONAL S.A. No.DE0205

se encuentren dentro de la misma actividad económica de la Empresa y sin aprovecharse del nombre o la imagen de ésta, teniendo en cuenta que no puede menoscabar sus responsabilidades, ni el tiempo de servicio por el que fue contratado y cuidando de no incurrir en reales o potenciales conflictos de interés.

- **Provecho indebido de la Jefatura o la posición:** Ningún Jefe puede aprovecharse de su posición para obtener ventajas o provecho de sus colaboradores o para obtener para sí y a través de ellos, beneficios concedidos por la Empresa. Se censura de manera especial y es objeto de las más severas sanciones; el abuso del cargo o posición dominante para ejercer actividades que se consideran acoso sexual; se entiende por éste, además de las agresiones de hecho, las insinuaciones, declaraciones o propuestas de carácter amoroso o sexual, aunque no sean repetitivas y sin necesidad de que estén respaldadas con amenazas.
- **Control Interno:** La Empresa tiene dentro de su estructura organizacional políticas y procedimientos normalizados y establecidos bajo los más altos parámetros de calidad para asegurar el cumplimiento de sus objetivos estratégicos y planes de negocio; el acatamiento a sus políticas y directrices es de obligatorio cumplimiento, así como los requerimientos justificados que se realicen por parte de Auditoría interna, Gestión Integral de Procesos y Revisoría Fiscal.

### 3.8 CRITERIOS DE PROCEDIMIENTO INTERNO CON RESPECTO AL CÓDIGO DE CONDUCTA

- La Presidencia se compromete a suministrar de manera física y/o digital este documento a los Empleados, a través de la Dirección de Gestión Humana, para que ellos conozcan las normas y políticas aquí contenidas. En caso de que los Empleados tengan dudas y necesiten algún tipo de orientación, se deben acercar a sus Jefes inmediatos para resolverlas.
- Es obligación de todo Empleado reportar a su Jefe Inmediato, las violaciones de la ley o de las políticas de la Empresa que sean conocidas o sospechosas. Cualquier Empleado que no informe sobre la sospecha de una irregularidad será responsable y estará sujeto a acción disciplinaria. Ningún Empleado que informe sobre una sospecha de anomalía debe ser intimidado o agraviado por haber hecho un reporte.
- Cualquier Empleado que se encuentre responsable de represalias contra individuos que de buena fe informen de faltas sospechosas de conducta, estará sujeto a acción disciplinaria e incluso a la cancelación del contrato si fuere necesario.
- Es necesario que el Empleado se identifique al reportar alguna irregularidad, para permitirle a la Empresa comunicarse con él caso de necesitar más información para seguir la investigación. Toda la información suministrada por el Empleado se debe mantener de manera confidencial. En cualquier caso, aquellos Empleados que informen sobre irregularidades deben mantener toda la información en estricta confidencia y no discutir tal información excepto con el personal de la Empresa que conduzca la investigación.
- Si algún Empleado está involucrado en alguna irregularidad o anomalía, el hecho de que la informe junto con el grado de cooperación que muestre, ya sea que la violación o la



irregularidad haya sido intencional o no, se le tendrá en cuenta en caso de que el incidente implique acciones disciplinarias como resultado de la investigación.

- Todos los informes sobre irregularidades se deben investigar pronta y justamente y se les debe dar tratamiento confidencial hasta donde lo permitan las circunstancias.
- Se constituye una violación de las políticas el ocultar, alterar o destruir evidencias.
- Es conveniente que los informantes de irregularidades no conduzcan las investigaciones, ya que éstas pueden conllevar asuntos legales delicados y el actuar en forma individual puede adversamente afectar al Empleado y a la Empresa, no obstante, deben tomar las medidas conservando documentos y otros artículos relevantes para la investigación.
- La Empresa espera la mayor colaboración de los Empleados en la investigación de una irregularidad o violación alegada. Si al final de la investigación se establece que la irregularidad en la que incurrió el Empleado requiere una medida correctiva, la Empresa debe seguir los procedimientos internos establecidos para su realización con el fin rectificar el problema y evitar su recurrencia.

### **3.9 COMPORTAMIENTO ÉTICO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS**

#### **3.9.1 CON LOS HINCHAS**

Los Hinchas son la verdadera razón de ser de Atlético Nacional S.A., por lo cual la conducta hacia ellos debe estar regida por la seriedad, transparencia y el profesionalismo; se debe velar por el cumplimiento de los compromisos adquiridos y por la resolución de sus quejas y reclamos en el menor tiempo posible. Queda prohibido para cualquier Empleado de la Empresa hablar o referirse ya sea por redes sociales, medios de comunicación o con personas ajenas a la Empresa, sobre temas relacionados con los hinchas.

#### **3.9.2 CON EL RECURSO HUMANO**

La Alta Dirección de Atlético Nacional S.A. conoce la gran fortaleza que tiene en sus Empleados por lo cual, le interesa su desarrollo personal y profesional, así como la relación familiar y situación socioeconómica de éstos. La relación con los Empleados debe estar enmarcada en los preceptos nacionales e internacionales de la dignidad humana. En el mismo sentido, Atlético Nacional S.A busca en las relaciones con sus Empleados un espíritu de colaboración constante, el trabajo en equipo y sobre todo la lealtad Empresarial, buscando constantemente mejores ambientes para mantener una fuerza laboral motivada y retener el talento dentro de la Empresa.

#### **3.9.3 CON LOS PROVEEDORES**

La Empresa pretende sostener con sus proveedores relaciones transparentes, leales y regidas por la buena fe; la Empresa exige a todos sus Empleados, particularmente a los que tienen contacto directo con los proveedores; gran delicadeza y honestidad. Las relaciones con los proveedores deben estar siempre regidas bajo las normas éticas comerciales universalmente conocidas y aceptadas; la contravención a lo anterior se considera una falta grave y el infractor debe ser sancionado de manera ejemplarizante. Los criterios básicos autorizados para la decisión entre un



## **CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EN ATLÉTICO NACIONAL S.A.**

### **No.DE0205**

proveedor y otro son la calidad de sus productos o servicios, las condiciones económicas en que los ofrecen, la oportunidad de la entrega o la prestación del servicio, la seriedad, solvencia y solidez de la firma. Todo Empleado que por razón de sus funciones deba adquirir o aprobar la adquisición de bienes y servicios para la Empresa o esté en posición de influir sustancialmente en la decisión, debe carecer de intereses en las compañías vendedoras o suministradoras, bien sea de forma personal o por medio de familiares o allegados.

#### **3.9.4 CON LA COMUNIDAD**

La responsabilidad social es un principio fundamental para la Empresa; es por eso que busca puntos de impacto abriendo espacios de esparcimiento, desarrollo deportivo, académico, de tolerancia y ayuda a las comunidades de su zona de influencia; buscando hacer de la actividad deportiva que desarrolla la Empresa un motor de sostenibilidad, progreso y paz.

#### **3.9.5 CON LOS COMPETIDORES**

La empresa busca obtener los mejores resultados deportivos y comerciales inspirada en la lealtad y el respeto hacia sus competidores; es por esto que todos los colaboradores se deben abstener de actos que atenten indebidamente contra cualquier otro equipo de fútbol o competidor comercial, tales como: descréditos y generación de confusiones en las hinchadas rivales, insultos, malos tratos con los equipos colombianos o del exterior con quienes compita, al igual que con cualquiera de sus integrantes o representantes, pactos desleales o adquisición ilegítima de resultados. La empresa solo acepta resultados deportivos o comerciales adjudicados en procesos limpios de competencia, donde la victoria haya sido resultado de las eventualidades del partido y gracias a haberlo obtenido en franca lid. No se acepta, ni se permite, ofrecer o dar retribuciones indebidas o fraudulentas y contrarias a la sana práctica deportiva o comercial.

#### **3.9.6 CON LAS GENERACIONES FUTURAS**

En Atlético Nacional S.A. todos los Empleados deben estar comprometidos con el medio ambiente y la auto sostenibilidad, al igual que con la tolerancia y la paz; es por esto que se busca el equilibrio entre la parte deportiva, comercial y social y se desarrollan estrategias para que en un futuro las nuevas generaciones puedan disfrutar de un mundo mejor.

#### **3.10 RELACIONES CON LAS ENTIDADES DE CONTROL**

Las relaciones con organismos gubernamentales o con entidades públicas o privadas que ejerzan funciones oficiales de vigilancia y control (CONMEBOL, DIMAYOR, DIFUTBOL, FIFA) se deben regir siempre por las normas y procedimientos legales. Atlético Nacional S.A no aprueba el ofrecimiento o concesión de pagos en dinero o especie, por iniciativa de sus propios empleados o de funcionarios de los entes antes descritos, con el fin de obtener o apresurar decisiones favorables a ella.

#### **3.11 COMPORTAMIENTO ANTE EL INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA**

- Todo empleado de Atlético Nacional S.A está obligada a denunciar formalmente ante sus jefes, cualquier comportamiento propio o de otros empleados, que puedan quebrantar las normas establecidas en el presente código de ética y conducta



- Todo Empleado debe hacer conocer a su Jefe inmediato cualquier circunstancia propia que genere conflicto de intereses, con el fin de que se adopten las medidas pertinentes; también lo puede hacer a través de la Línea de transparencia
- Es deber de todos los que ostenten Jefatura de personas dentro de la Empresa, propiciar un ambiente adecuado para que los comportamientos contrarios a este Código sean oportunamente denunciados.
- Es obligación de los Jefes; informar de inmediato el conocimiento sobre los hechos que pudieron haber violado las normas del presente Código, investigar objetivamente los mismos y adoptar oportunamente las sanciones disciplinarias y las medidas que fueren pertinentes.
- Sin excepción; cuando la naturaleza de la conducta viole una norma penal o civil en la legislación vigente; la Presidencia de Atlético Nacional S.A o la Junta Directiva debe instaurar la debida denuncia y si es del caso, designar los apoderados necesarios para obtener las indemnizaciones de perjuicios generados.

### **3.12 CONSECUENCIAS DE INCUMPLIR LAS DISPOSICIONES DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA**

Toda violación a los procedimientos y normas contenidas en el presente documento ya sea de forma activa o pasiva, de forma personal o por intermedia persona, es considerado como falta grave a las obligaciones de los Empleados y trae para la persona que lo infringe, la iniciación de un proceso disciplinario con consecuencias que pueden ir desde la imposición de las sanciones establecidas hasta la terminación del contrato con justa causa, de conformidad con lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, las leyes laborales, el Reglamento Interno de Trabajo, y la normatividad vigente, sin perjuicio de las acciones de responsabilidad de carácter civil o penal a que haya lugar, las cuales deben ser adelantadas por apoderados de la Empresa. Ningún Empleado debe sufrir represalias si se pierde un negocio o una oportunidad comercial por cumplir las disposiciones del presente documento o por comunicar de buena fe, una infracción o sospecha de violación de este Código.

### **4 FORMATOS, ARCHIVO Y CONSERVACIÓN**

No aplica

### **5 REFERENCIAS**

- Política de conflicto de interés No DET0207
- Sistema Integral para la prevención y control del lavado de activos y financiación del terrorismo (SIPLAFT) No. DET0201
- Política del consumo de sustancias psicoactivas y otras adiciones” No. SST0002





**6 ASPECTOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

No aplica.

**7 ASPECTOS AMBIENTALES**

No Aplica.

**8 ANEXOS**

No Aplica.