



BOGOTÁ
FÚTBOL CLUB
BOGOTANOS DE CORAZÓN



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONVIVENCIA BOGOTÁ FÚTBOL CLUB S.A.

CAPÍTULO I.

Artículo 1. – Objeto. Brindar un marco de referencia respecto al clima ético al que Bogotá Fútbol Club S.A aspira, adicionalmente, ser un referente que permita confrontar de manera transparente, responsable y proactiva la forma de proceder de todos los miembros de Bogotá Fútbol Club S.A.

CAPÍTULO II.

Artículo 2. – Consideraciones generales. La cultura organizacional de Bogotá Fútbol Club S.A está basada en la ética, principios y valores que ayudan a ser íntegros y transparentes.

Artículo 3. – El planteamiento ético de Bogotá Fútbol Club S.A., que rige el comportamiento y ética corporativa del equipo humano vinculado a la Institución, es el producto de las concepciones, criterios, normas, valores y principios que lo inspiran: Humildad, Honestidad, Disciplina, Lealtad, Respeto por todos los seres sintientes, junto a valores de integridad como: Liderazgo, Respeto, Trabajo duro, Compañerismo, Unión, Inclusión, 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.

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

Parágrafo segundo. – El contenido del presente documento no pretende ser exhaustivo, ni puede prever toda la casuística propia de su ámbito descriptivo. El propósito fundamental de este Código es propiciar la armonía y correcta conducta al interior de la Institución y con los diferentes públicos con los que interactúa para lograr que prime el interés general sobre el particular. Los lineamientos que aquí se describen son de carácter imperativo y por lo tanto son de obligatoria observancia para todas las personas vinculadas a la Institución y su transgresión será debidamente desaprobada y ejemplarmente sancionada.

Artículo 4. – Corresponde al Presidente y los Directivos 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 este Código y otras políticas de la Institución.

Artículo 5. – Todo empleado de Bogotá Fútbol Club S.A debe conocer el presente documento y como constancia, debe firmar la declaración de conocimiento, documento suministrado por el área de Gestión Humana, y luego ser archivado en la hoja de vida correspondiente.

CAPÍTULO III

Artículo 6. – Principios y valores generales de comportamiento en el trabajo. El crecimiento sostenible de la Institución requiere que todos los Colaboradores de Bogotá Fútbol Club actúen de acuerdo a unos principios y valores rectores:

- **Apropiación de la misión de la Institución:** El sentido de pertenencia, el compromiso y la lealtad de los Empleados para con la Institución debe ser el producto de su identificación personal con tales principios y valores y de la apropiación de su misión. Por lo tanto, es una obligación moral y responsable de quienes sean Trabajadores de Bogotá Fútbol Club S.A.,

DYNAMIC®

UNION PUNTO S.A

Blanco y Negro

gogo®



**CENTROS DE FORMACIÓN Y PROTECCIÓN
BOGOTÁ FÚTBOL CLUB**



BOGOTÁ FÚTBOL CLUB

BOGOTANOS DE CORAZÓN



conocer y compartir los lineamientos básicos de la cultura organizacional y del plan estratégico.

- **Humildad:** La humildad entendida como aceptar de excelente manera todas las correcciones que se hagan, toda vez que estas se realizan con el fin de lograr todos los objetivos de la Institución, por lo tanto, es deber de todo Trabajador respetar las diferencias individuales, entendiéndolas como una rica fuente de crecimiento personal y profesional.
- **Trabajo duro:** En Bogotá Fútbol Club S.A., la pasión es su razón de ser, por lo que, además de motivar a cada Trabajador, se busca que cada uno se esfuerce en dar lo mejor de sí en el desempeño de sus actividades con compromiso y calidad y que los Jefes propicien circunstancias favorables para que los Trabajadores lo hagan. El facilismo, la ley del menor esfuerzo, la falta de colaboración, la desidia y desinterés en las labores solicitadas son actitudes intolerables para la Institución.
- **Coherencia y congruencia:** Todas las actuaciones empresariales y personales de quienes estén vinculados a la Institución deben ser coherentes con los principios y valores que profesa Bogotá Fútbol Club S.A., deben estar alineados y comprometidos con la estrategia, con el fin de que se fortalezca la cultura organizacional en la que el pensar esté en cohesión con lo que se comunica y con las acciones que se emprenden.
- **Unión:** Todos los Trabajadores que estén vinculados con la Institución deben actuar en conjunto con el fin de cumplir la misión que esta profesa.
- **Cuidado de la salud y la vida:** La vida y la salud de los Trabajadores son un pilar fundamental para Bogotá Fútbol Club S.A., es por esto que las normas de salubridad pública, seguridad industrial y salud y seguridad en el trabajo son de obligatorio cumplimiento y un deber inexcusable.
- **Deber de disentir:** Todos los Trabajadores tienen el deber de manifestar sus desacuerdos con acciones, decisiones o actividades que vayan en contra de los valores y principios consagrados en este Código, que vayan contra la dignidad humana, las leyes estipuladas en el país y las buenas costumbres.
- **Crecimiento profesional:** Para Bogotá Fútbol Club S.A., el desarrollo personal y profesional es un factor de vital importancia, al igual que la generación de espacios por parte de los Jefes que ayuden a estimular la superación de las deficiencias, asumir el error constructivamente y el compartir experiencias como fuente de aprendizaje y conocimiento, además asumir riesgos razonables y a experimentar.
- **Inclusión y diversidad:** En Bogotá Fútbol Club S.A se respeta la individualidad, la diversidad y la dignidad de las personas, en un ambiente de crecimiento mutuo, de respeto a las obligaciones y derechos de quienes hacen parte de esta organización. Se reconoce en la multiplicidad de los Trabajadores la mejor oportunidad para enriquecer a la Institución. Igualmente, en Bogotá Fútbol Club S.A., todas las personas gozarán de las mismas oportunidades independientemente de su color de piel, nacionalidad, sexo, religión, edad, filiación política, procedencia, extracción social, limitaciones físicas o de salud, al igual que las diferencias relativas a las formas de ser, pensar, sentir, actuar y vivir.
- **Integridad y transparencia:** La coincidencia deliberada y constante entre pensar, hacer y sentir, como base de la verdadera integridad personal, debe ser una regla de conducta permanente, además de ser fundamental para lograr una armoniosa interacción entre todos



BOGOTÁ
FÚTBOL CLUB
BOGOTANOS DE CORAZÓN



los Miembros de la Institución. Es por esto que en Bogotá Fútbol Club S.A., hacemos siempre lo correcto, de manera responsable, honesta, clara, recta, actuando conforme a la ley y a las políticas establecidas, además nos relacionamos con todos los grupos de interés de manera abierta, transparente, justa y con dignidad.

- **La responsabilidad:** Cada Trabajador es corresponsable con la Institución en la preservación de nuestro referente ético y la transparencia del actuar colectivo. Bajo el principio de lealtad que los Trabajadores deben a la Institución, se defiende el actuar responsable de los compañeros de trabajo y es obligación reportar cualquier acto que vaya en contravía del referente ético.
- **Sentido de liderazgo:** El liderazgo de los Jefes en Bogotá Fútbol Club S.A., debe fundamentarse en los principios y valores organizacionales. Ellos deben dar el mejor ejemplo para que los demás los sigan, no deben exigir lo que ellos no estarían dispuestos a hacer, deben ser ecuanímenes y justos, tener disposición a colaborar, compartir y dar crédito a quienes lo merezcan. Deben generar a su alrededor un clima propicio para el desempeño eficiente y el desarrollo efectivo de sus colaboradores, prestarles atención y brindarles un buen trato.
- **Transparencia en las relaciones:** Las relaciones de la Institución con sus propios colaboradores, accionistas, clientes, proveedores, competidores, entidades gubernamentales y Trabajadores está presidida por la buena fe y transparencia, entendiendo esta como la ausencia de ocultamientos, segundas intenciones, manipulaciones, verdades a medias, inducción al error o a la percepción equivocada.

Artículo 7. – Conflicto de intereses. Para los efectos de este Código, se entiende por conflicto de intereses toda situación o evento en que los intereses personales, directos o indirectos del Trabajador, 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 Institución, 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 correcto y real cumplimiento de sus responsabilidades.

Artículo 8. – Comportamiento de los Líderes. En Bogotá Fútbol Club S.A., Los Líderes son responsables por los equipos humanos de trabajo, los procesos y recursos de la Institución, por lo tanto, son los llamados a dar un 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, por lo que deben 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 Institución a todo nivel.

Artículo 9. – Deber de informar situaciones anómalas. Todos los Miembros de la Institución están en la obligación de informar todas las situaciones que consideren que vulneran este Código. Para la correcta determinación de si una situación o acto va en contravía del presente Código, se sugiere a los Miembros que se realicen las siguientes preguntas:

- ¿Mi forma de proceder está afectando a la Institución, a mis compañeros o algún grupo de interés?
- ¿Esta conducta va en contra de las leyes o normas internas de la Institución?
- ¿Esta conducta va en contravía con los lineamientos del Código de Ética y Convivencia?
- ¿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 Institución?
- ¿Es transparente mi conducta?

DYNAMIC®

UNION PUNTO S.A

Blanco y Negro

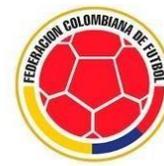
gogo®



**CENTROS DE FORMACIÓN Y PROTECCIÓN
BOGOTÁ FÚTBOL CLUB**



BOGOTÁ
FÚTBOL CLUB
BOGOTANOS DE CORAZÓN



- ¿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 Miembro de la Institución debe reportar la situación a su Jefe inmediato o al área de gestión humana.

CAPÍTULO IV

CONDUCTAS OBLIGADAS PARA LOS MIEMBROS

Artículo 10. – Los Miembros de la Institución deben:

- Evitar ponerse en circunstancias que lleven o puedan llevar a un conflicto entre sus intereses y los de la Institución, a competir con ella o a la obtención para sí, de un beneficio material diferente al que naturalmente emana de su contrato laboral o al aprovechamiento personal de una oportunidad o lucro que corresponde o debe corresponder a la Institución.
- Evitar la participación directa o indirecta del Trabajador en la propiedad de un negocio o compañía que compita directamente con Bogotá Fútbol Club S.A o cualquier otra empresa que actúe como su distribuidora, proveedora de bienes o servicios, contratista, subcontratista o cliente.
- Evitar aceptar para sí, para sus familiares o allegados o para las empresas de su propiedad o la de estos, pagos, servicios, préstamos, retribuciones de cualquier orden o atenciones diferentes a las meramente publicitarias o de universal aceptación en el mundo de los negocios.
- En caso de presentarse una conducta indebida, debe notificar el conflicto a su superior inmediato de forma clara, expresa y por un medio idóneo, así esta conducta sea eventual o aparente, con el fin de que, después de su estudio, se tomen las determinaciones del caso.
- Marginarse efectivamente de cualquier proceso decisorio, relacionado directa o indirectamente con la circunstancia que genera o puede generar el conflicto de interés real o aparente, a menos que su superior inmediato lo autorice expresa y formalmente para involucrarse al proceso.
- Hacer primar de manera clara y efectiva los intereses de Bogotá Fútbol Club S.A., por encima de los propios o de familiares o allegados en cualquier actuación de su competencia.
- Abstenerse de cualquier actividad o gestión que perjudique o pueda perjudicar el interés de Bogotá Fútbol Club S.A., en beneficio del interés personal, en especial:
 - o Usar o entregar información de la Institución, sus negocios o información confidencial conocida en razón de su cargo o posición para beneficio propio o de terceros.
 - o Usar influencias propias o posición para desviar negocios y evitar que estos se materialicen, así como impedir la libre competencia en el mercado futbolístico de la Institución.
 - o Usar personal de la Institución, sus instalaciones, equipos y recursos para actividades propias o de terceros o para fines diferentes a los que son propios del objeto social.
- Actuar de buena fe en todo momento, buscando siempre el interés de la Institución y no el propio o de terceros.

Artículo 11. – Aspectos importantes. Si algún Miembro de la Institución 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 algún Trabajador, Miembro o tercero, debe informar los hechos en su totalidad a su superior.

Parágrafo primero. Los Ex Trabajadores y no Trabajadores que ilícitamente obtengan o usen información de la Institución también pueden incurrir en responsabilidad por daños y quedar expuestos a procesos penales.

DYNAMIC®

UNION PUNTO S.A

Blanco y Negro

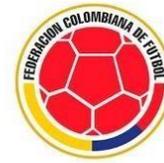
gogo®



**CENTROS DE FORMACIÓN Y PROTECCIÓN
BOGOTÁ FÚTBOL CLUB**



BOGOTÁ
FÚTBOL CLUB
BOGOTANOS DE CORAZÓN



Artículo 12. – Pautas específicas de conducta. Los Miembros de la Institución tienen las siguientes pautas específicas de conducta:

- **Deberes para con los accionistas:** Los accionistas han puesto al servicio de Bogotá Fútbol Club S.A., su buen nombre, talento y capital, es por ello un deber fundamental de los Miembros aplicar el mejor esfuerzo para lograr una Institución consistente, con principios y valores acordes a sus aspiraciones y que les agregue valor a su inversión.
- **Imagen corporativa:** En el desempeño de sus funciones, los Miembros deben tener presente que, por diversas razones, Bogotá Fútbol Club S.A., es una Institución reconocida y le interesa que dicho reconocimiento sea debido a su postura ética, por su tradición y seriedad, por la calidad de sus Trabajadores y en general de todos sus Miembros, por el trato digno y justo con todos, por su sensibilidad y responsabilidad social y por su compromiso de llevar en alto el nombre de la Capital del País. Por lo anterior, es obligatorio para todo Miembro de Bogotá Fútbol Club S.A., abstenerse de cualquier conducta que pueda afectar el buen nombre de la Institución.
Igualmente, el buen uso de la imagen corporativa es de vital importancia para Bogotá Fútbol Club S.A., toda vez que le interesa mantener el uso comercial específico para la imagen y los productos de la Institución, es por eso que todos los Miembros 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 Institución:** Todos los Miembros deben adoptar las medidas que sean necesarias y observar cuidadosamente las indicaciones de control interno, uso y manejo de los bienes que Bogotá Fútbol Club S.A. le asigna, con el fin de evitar la pérdida o deterioro de estos, ya sea por manos criminales, eventos naturales, insuficiente protección o negligencia.
- **Uso de los recursos de la Institución:** Todo Miembro a quien se le haya delegado la responsabilidad de administrar o usar bienes de Bogotá Fútbol Club S.A., debe proceder bajo los principios de austeridad, efectividad y racionalidad y siempre en función del beneficio exclusivo de la Institución.
- **Consumo de alcohol, sustancias psicotrópicas o alucinantes:** Bogotá Fútbol Club S.A., reconoce el alcoholismo y la drogadicción como una enfermedad prevenible y tratable. El propósito de la Institución es contribuir a la prevención del consumo de estos a través de un ambiente interno sano y no propicio, incluyendo programas de formación, educación y apoyo. No obstante a lo anterior, 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 está prohibido en el tiempo de trabajo y dentro de las instalaciones de la Institución. Así mismo está prohibido concurrir a las instalaciones bajo los efectos de estas sustancias.
- **Contribuciones políticas:** Los Miembros 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 Miembros no pueden ser constreñidos directa o indirectamente por la Institución o por ninguno de sus representantes para contribuir económicamente, participar o apoyar en cualquier forma actividades partidistas, políticas o electorales.

DYNAMIC®

UNION PUNTO S.A

Blanco y Negro

gogo®

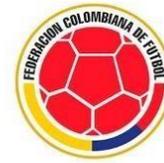


**CENTROS DE FORMACIÓN Y PROTECCIÓN
BOGOTÁ FÚTBOL CLUB**



BOGOTÁ FÚTBOL CLUB

BOGOTANOS DE CORAZÓN



- **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 Institución, sin perjuicio de las manifestaciones religiosas propias de cada quien. Así mismo, ningún miembro puede ser constreñido directa o indirectamente por la Institución sus representantes a participar en ritos o celebraciones religiosas de ninguna índole.
- **Manejo de la información:** Todo Miembro de Bogotá Fútbol Club S.A., debe mantener en reserva la información confidencial o estratégica a la que tenga acceso, por lo tanto, debe abstenerse de revelar información de los negocios o asuntos de la Institución a compañeros o a terceros a menos que deba hacerlo por el giro ordinario 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 Institución. Al retirarse, todo Trabajador y Miembro que haya tenido acceso a información o 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 Institución, así como sus informes, deben ser veraces e íntegros y deben revelar con exactitud los hechos relevantes y la verdadera naturaleza de sus transacciones. Son contrarios a las políticas de la Institución y constituyen una violación a los deberes de los Trabajadores realizar informes fraudulentos o ajenos a la verdad.
- **Uso de software ilegal o no licenciado:** No está permitido que los Trabajadores usen en los equipos de la Institución, 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 Institución o para uso propio a menos que el proveedor haya autorizado la reproducción del mismo y este esté bajo los límites establecidos y su uso se haga bajo la licencia correspondiente.
- **Relaciones afectivas en el trabajo.** Las relaciones afectivas entre Trabajadores de la Institución 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 los rodean. Lo mismo aplica para los Trabajadores que tengan una relación afectiva con personas que trabajen en empresas con las que se tengan relaciones comerciales.
- **Provecho indebido de 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 Institución. 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 consideren 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.

Artículo 13. – Comportamiento ético con los grupos de interés. Los Miembros de la Institución deberán guardar una compostura ética para con:

- **Los hinchas:** Los hinchas son el corazón de Bogotá Fútbol Club S.A., por lo que la conducta hacia ellos debe estar regida por la seriedad, transparencia y 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 Trabajador de la



BOGOTÁ FÚTBOL CLUB

BOGOTANOS DE CORAZÓN



Institución hablar o referirse, ya sea por redes sociales, medios de comunicación o con personas ajenas a la Institución, sobre temas relacionados con la hinchada.

- **El capital humano:** El órgano directivo de Bogotá Fútbol Club S.A., conoce la gran importancia que tienen sus Trabajadores, por lo cual, considera de vital importancia su desarrollo personal y profesional, así como su relación familiar y su situación socio-económica. La relación con los Trabajadores debe estar enmarcada en los preceptos nacionales e internacionales de la dignidad humana. En el mismo sentido, Bogotá Fútbol Club S.A., busca en las relaciones con sus Trabajadores 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 conservar el talento dentro de la Institución.
- **Los proveedores:** La Institución pretende sostener con sus proveedores relaciones transparentes y leales regidas por la buena fe; la Institución exige a todos sus Trabajadores, 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 ejemplar. Los criterios básicos autorizados para la decisión entre un proveedor y otro son la calidad de sus productos o servicios, las condiciones económicas en que los ofrecen, la oportunidad de entrega o la prestación del servicio, la seriedad, solvencia y solidez del proveedor. Todo Trabajador que por razón de sus funciones deba adquirir o aprobar la adquisición de bienes y servicios para la Institución 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.
- **La comunidad:** La responsabilidad social es un principio fundamental para la Institución, por lo que busca puntos de impacto abriendo espacios de esparcimiento, desarrollo deportivo, de tolerancia y ayuda a las comunidades de su zona de influencia; buscando hacer de la actividad deportiva que desarrolla la Institución un motor de sostenibilidad, progreso y paz.
- **Los competidores:** La Institución busca obtener los mejores resultados deportivos y comerciales inspirados en la lealtad y el respeto hacia sus competidores, por esto, todos los Miembros de la Institución se deben abstener e cometer actos que atenten contra cualquier otra institución deportiva, equipo de fútbol o competidor comercial. La Institución solo aceptará 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 de manera legítima. No se acepta ni se permite ofrecer o dar retribuciones indebidas o fraudulentas y contrarias a la sana práctica deportiva o comercial.
- **Las generaciones futuras:** En Bogotá Fútbol Club S.A., los Miembros 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 desarrollarán estrategias para que en un futuro las nuevas generaciones puedan disfrutar de un mundo mejor.
- **Relaciones con las entidades de control:** Las relaciones con organismos estatales o con entidades públicas o privadas que ejerzan funciones oficiales de vigilancia y control se deben regir siempre por las normas y procedimientos legales. Bogotá Fútbol Club S.A., no aprueba el ofrecimiento o concesión de pagos en dinero o especie por iniciativa propia de sus

DYNAMIC®

UNION PUNTO S.A

Blanco y Negro

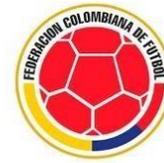
gogo®



CENTROS DE FORMACIÓN Y PROTECCIÓN
BOGOTÁ FÚTBOL CLUB



BOGOTÁ
FÚTBOL CLUB
BOGOTANOS DE CORAZÓN



Miembros o de funcionarios de los entes anteriormente descritos, con el fin de obtener o apresurar decisiones favorables.

Artículo 14. – Comportamiento ante el incumpliendo del Código de Ética y Convivencia. Todo Trabajador de Bogotá Fútbol Club S.A está obligado a denunciar totalmente ante sus Jefes cualquier comportamiento propio o de otros Trabajadores que pueda quebrantar normas establecidas en el presente Código.

Parágrafo primero. Todo Trabajador debe hacer conocer a su Jefe inmediato cualquier circunstancia que genere conflicto de intereses, con el fin de que se adopten las medidas pertinentes.

Artículo 15. – Es deber de todos los que ostenten Jefatura de personas dentro de la Institución, propiciar un ambiente adecuado para que los comportamientos contrarios a este Código sean debidamente denunciados, así mismo, es su obligación 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.

CAPÍTULO V

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

Bogotá Fútbol Club 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 miembros.

Por lo anterior, se tiene como punto de partida la no tolerancia de los actos indebidos y de fraude, por tal razón, una vez estos son identificados, se deben tomar los correctivos inmediatos, generar el reporte de acuerdo a los procedimientos establecidos en Bogotá Fútbol Club 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 a 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 Bogotá Fútbol Club S.A ninguna relación con actividades ni personas involucradas en lavado de activos y financiación del terrorismo. Por lo cual, todos los miembros deben tener el conocimiento suficiente sobre las fuentes de recursos de los clientes, proveedores, empleados, socios y terceros que estén vinculados con la institución, seguir los procedimientos establecidos para la vinculación de estos, reportar las operaciones inusuales y sospechosas y demás señales de alerta y cumplir con los requerimientos legales.

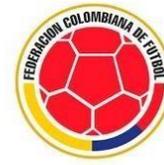
Artículo 16. – El presente Reglamento ha establecido en sus artículos precedentes una serie de obligaciones y prohibiciones para todos sus JUGADORES Y CUERPPOS TECNICOS y algunas especiales, según la actividad desarrollada en ejercicio de los cargos previstos institucionalmente. Su trasgresión, previo proceso disciplinario, implica la imposición de las sanciones correlativas, entendiendo que la INSTITUCION no puede imponer sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, en contratos laborales o en su reglamentación interna, tal como lo dispone el artículo 114 del C.S.T.

Artículo 17. – Para efectos de su escala de faltas y en consonancia con la legislación laboral, la INSTITUCIÓN considera:



BOGOTÁ FÚTBOL CLUB

BOGOTANOS DE CORAZÓN



- Faltas gravísimas: aquellas conductas contrarias a las obligaciones que, de conformidad con el Artículo 62 del C.S.T., dan lugar a la expulsión inmediata del jugador con justa causa. Se exceptúan los numerales 7 y 15.
- Faltas graves: aquellas conductas expresamente prohibidas o contrarias a las obligaciones previstas en el presente Reglamento, que afectan ostensiblemente a la Institución o a alguno de sus miembros.
- Faltas moderadas: aquellas conductas que contrarían las directrices y políticas adoptadas por la INSTITUCIÓN para su buen funcionamiento y para la óptima prestación de los servicios que le corresponden.

Artículo 18. – La INSTITUCION ha establecido una escala de sanciones que aplicará en forma correlativa a la gravedad de la falta cometida. Las conductas descritas en el artículo anterior dan origen a la iniciación de un proceso disciplinario y a la eventual imposición de una de las siguientes sanciones:

- Amonestación verbal;
- Amonestación escrita sin copia a la hoja de vida;
- Amonestación escrita con copia a la hoja de vida;
- Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho días;
- Suspensión del contrato de trabajo hasta por dos meses;
- Terminación del contrato de trabajo.

Parágrafo Primero: La persona que haya sido suspendido deberá presentarse exactamente en la fecha en que termina la sanción. De no hacerlo así, se entenderá que abandona el trabajo y traerá como consecuencia la terminación del contrato respectivo o la expulsión inmediata del jugador.

Artículo 19. – Las anteriores penas podrán ser acompañadas y/o reemplazadas por multas que se impondrán de forma correlativa a la gravedad de la falta cometida y de la siguiente forma:

- Para las amonestaciones verbales: no se impondrá multa.
- Para las amonestaciones escritas sin copia a la hoja de vida: se impondrá una multa de un salario mínimo diario legal vigente.
- Para las amonestaciones por escrito con copia a la hoja: se impondrá una multa de tres salarios mínimos diarios legales vigentes.
- Suspensión del contrato de trabajo hasta por ocho días: se impondrá una multa de 10 salarios mínimos diarios legales vigentes.
- Suspensión del contrato de hasta por dos meses: se impondrá una multa de 15 salarios mínimos diarios legales vigentes.

Parágrafo Primero: La recolección del dinero de las multas la realizara el área de nómina y la administrara Gerencia Deportiva y será destinado exclusivamente a labores sociales de la INSTITUCIÓN.



BOGOTÁ
FÚTBOL CLUB
BOGOTANOS DE CORAZÓN



CAPÍTULO VI

PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 20. – El procedimiento disciplinario se surtirá de manera tal que se asegure el debido proceso en los términos previstos en este Reglamento y en las demás normas que le sean aplicables. Las sanciones que llegaren a imponerse se aplicarán y graduarán, según la gravedad de la falta, con fundamento en el principio de proporcionalidad.

Iniciación: Cualquier miembro de la INSTITUCION deberá reportar al superior jerárquico del JUGADOR o miembro del CUERPO TECNICO y/o a la Dirección de Gestión Humana, aquellas actuaciones que se consideren contrarias al presente código, en especial a. El reporte podrá hacerse verbal o por escrito, con especificación precisa de los cargos, fecha y hora de los acontecimientos, las pruebas que se consideren suficientes y los demás aspectos que se estimen relevantes para el estudio del caso. Esta información deberá ser remitida inmediatamente a la Dirección de Gestión Humana.

Estudio y Sanción: Recibido el informe, el Director de Gestión Humana procederá a citar al SUPESTO INFRACTOR para oírlo en descargos o a solicitarlos por escrito. Si el SUPESTO INFRACTOR no se presenta o no los entrega en el día y hora fijados, se entenderá que no tiene descargos que hacer. Si el SUPESTO INFRACTOR se presenta o los entrega por escrito, se levantará el acta correspondiente, dejando en ella todas las constancias a que haya lugar. Podrá hacerse acompañar por dos testigos. Si estos no comparecen se dejará la correspondiente constancia en el acta respectiva. En el evento en que el SUPESTO INFRACTOR o sus testigos se negaren a firmar el acta, se dejará la constancia pertinente en documento que suscribirán dos personas designadas para el efecto. En todo caso, los descargos del SUPESTO INFRACTOR se harán constar en acta correspondiente. Se procurará obtener las pruebas conducentes para una mejor calificación y esclarecimiento de los hechos y se procederá a aplicar la sanción a que hubiere lugar, de conformidad con lo previsto en el presente código o en la normatividad legal aplicable. La decisión que para cada caso adopte la Dirección de Gestión Humana le será notificada al SUPESTO INFRACTOR. Si este se negare a firmarla, quien efectúa la notificación la hará firmar en duplicado por dos testigos con sus correspondientes documentos de identidad, dejando expresa constancia de la negativa del EMPLEADO a recibir y/o firmar por duplicado la comunicación en que consta la decisión adoptada. De esta manera se entenderá surtida para todos los efectos legales y reglamentarios la notificación de la decisión adoptada por la INSTITUCION sobre el particular.

Artículo 21. – Las conductas que puedan constituir faltas disciplinarias en el ámbito estrictamente administrativo, y/o aquellas que por expresa disposición deban tramitarse según un procedimiento especial, serán puestas en conocimiento de la Dirección de Gestión Humana, dependencia que por conducto de su Director, o de la persona designada para el efecto, adelantará la instrucción correspondiente.

Artículo 22. – No producirán efecto alguno las sanciones disciplinarias impuestas con violación del trámite señalado en los anteriores artículos.

CAPÍTULO VII

DEBERES DE LOS ALUMNOS Y PADRES DE FAMILIA, ACUDIENTES O REPRESENTANTES DE LA ESCUELA DE FORMACIÓN

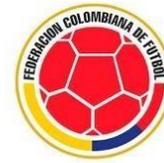
Artículo 23. – **Deberes del alumno.** Son deberes del alumno los siguientes





BOGOTÁ FÚTBOL CLUB

BOGOTANOS DE CORAZÓN



1. Tener una adecuada disposición para asimilar un aprendizaje significativo en los entrenamientos.
2. Respetar las indicaciones que le sean asignadas por los Profesionales y Entrenadores de la Escuela.
3. Cumplir con los horarios asignados para las actividades deportivas y complementarias asignadas por los Profesionales y Entrenadores de la Escuela.
4. Utilizar de manera correcta los elementos de protección para las actividades de la Escuela y los uniformes que correspondan para cada evento.
5. No presentarse a las actividades de la Escuela con elementos peligrosos para las prácticas deportivas y los partidos o competencias.
6. Cumplir con las actividades que promuevan los buenos hábitos de alimentación que desarrolla la Escuela.
7. Portar con orgullo los colores institucionales durante las actividades de la Escuela, demostrando un gran sentido de pertinencia.
8. No utilizar piercings, aretes, cadenas o relojes durante las actividades deportivas.
9. Mantener hábitos de vida saludables.
10. No portar, vender, ni consumir bebidas alcohólicas y/o psicoactivas en las sedes deportivas.
11. Asimilar y promover los valores institucionales de la Escuela.
12. Utilizar un comportamiento y vocabulario adecuado frente a todos los entrenadores y parte administrativa en las actividades del club de fútbol.
13. Hacer buen uso de las instalaciones y material deportivo.
14. El alumno se abstendrá de participar en torneos que no sean autorizados por la Escuela.

Artículo 24. – Deberes de los acudientes. Son deberes de los acudientes los siguientes:

1. Respetar el proceso de selección deportiva de los equipos.
2. Respetar la autonomía de la Escuela al momento de seleccionar los sitios de entrenamiento según su disponibilidad y capacidades.
3. Asistir a las actividades complementarias programadas por la Escuela como aporte al proceso.
4. No portar, vender, ni consumir bebidas alcohólicas y/o psicoactivas en las sedes deportivas.
5. No interferir en el trabajo de los Profesionales y Entrenadores, jueces y jugadores durante las actividades deportivas (partidos, entrenamientos y salidas grupales).
6. Pagar la mensualidad durante los primeros diez (10) días de cada mes, teniendo en cuenta de que se trata de un pago anticipado.
7. Informar con antelación los congelamientos, retiros o incapacidades que presente el Alumno con sus respectivos soportes, de lo contrario se asumirán los pagos de manera normal.
8. Presentar en caso de retiro en caso de retiro definitivo o temporal una carta dirigida a la Escuela con los datos del Alumno y motivo del retiro.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LOS ALUMNOS DE LA ESCUELA DE FORMACIÓN

Artículo 25. – Faltas. Corresponden a todos aquellos comportamientos de un Alumno, Padre de Familia, Acudiente o Representante que no cumplen con los deberes consignados en el manual. En el evento de ocurrencia, el presunto responsable debe conocer claramente la falta que se le atribuye para ejercer el derecho de defensa y presentar pruebas si hubiere lugar, además de argumentar las que se le presenten en su contra. El presunto responsable tiene derecho a no ser juzgado ni sancionado dos veces por la misma situación.

Artículo 26. – Procedimientos. Las faltas serán tratadas así:





BOGOTÁ FÚTBOL CLUB

BOGOTANOS DE CORAZÓN



- La falta debe ser abordada directamente por el Entrenador con el Padre de Familia y/o Acudiente del menor, por medio del diálogo, para aclarar todos los detalles de la conducta.
- Se diligenciará un formato en el que conste la fecha, descripción de la falta cometida, Padre de Familia, acudiente o representante del Alumno y Entrenador.
- La falta debe registrarse en la planilla de consolidado de estudiantes para efectos de realizar el debido acompañamiento y seguimiento al proceso del Alumno.
- El Entrenador deberá citar a los Padres de Familia, Acudiente o Representante del Alumno para acordar estrategias de solución inmediatas, las cuales se evaluarán en un tiempo prudencial.
- En caso de reincidencia en las faltas o acumulación de estas, Bogotá Fútbol Club podrá optar por el retiro del menor del programa de formación. En el caso en que la determinación sea la expulsión o pérdida del cupo para el año siguiente, por justa causa, no habrá devolución de ningún dinero. La reunión con la familia será presidida por el Director de Escuelas de Formación, dando la posibilidad al Alumno o a sus Padres, Acudientes o Representantes de revisar la decisión ante él durante los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación. Sobre esta solicitud de revisión se tomará la decisión definitiva de cara al Alumno.

Parágrafo primero. En cualquier evento, tanto los Alumnos como sus Padres, Acudientes o Representantes podrán expresar inquietudes o sugerencias de manera respetuosa asociada a los servicios prestados por la Escuela. Para tal efecto, se define como conducto regular el siguiente: i) Entrenador; ii) Director de Escuelas de Formación; iii) Vicepresidente.

CAPÍTULO IX

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 27. – Consecuencias para los Trabajadores de incumplir las disposiciones del Código de Ética y Convivencia. 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 Trabajadores 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.

Parágrafo primero. Ningún Trabajador sufrirá represalias si se pierde un negocio o una oportunidad comercial por cumplir con las disposiciones del presente documento o por comunicar de buena fe una infracción o sospecha de violación de este Código.

Artículo 28. – Consecuencias para los Miembros no Trabajadores de incumplir las disposiciones del Código de Ética y Convivencia. 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, puede ser considerada como causal de terminación del contrato de prestación de servicios profesionales, así mismo, puede ser considerada como causal de terminación del contrato de prestación de servicios deportivos de los centros de formación y proyección de Bogotá Fútbol Club, sin perjuicio de las acciones de responsabilidad de carácter civil o penal a que haya lugar.