

CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA - CRUZADOS SADP

1. Ámbito de Aplicación del Código de Ética

El Directorio de Cruzados SADP, en su sesión Quincuagésima Cuarta de fecha 25 de marzo de 2013, y en el marco de la aplicación de las normas de buen gobierno corporativo, acordó aplicar a cada uno de sus trabajadores, ejecutivos y directores, el presente Código de Conducta Ética, que será guía y reglamentación en el correcto actuar de todos los miembros de esta Institución.

Es responsabilidad de todos los trabajadores, ejecutivos y directores, incluyendo cuerpo técnico y jugadores del plantel profesional de Cruzados, conocer y cumplir cabalmente las disposiciones de este Código.

Los trabajadores, ejecutivos y directores de Cruzados deberán utilizar siempre su sentido común, buena fe y buen juicio a la hora de enfrentar situaciones relacionadas con una conducta incorrecta, y buscar orientación si no tienen claro cómo proceder en un caso en particular, primero con su jefe superior directo y luego con la Gerencia respectiva. En caso de incumplimiento o falta grave a este Código, la Gerencia General, el Directorio y la Comisión de Ética serán las encargadas de establecer las sanciones correspondientes a cada caso en particular, según lo establecido en el punto doce del presente Código.

Este Código no reemplaza, deroga o modifica otras políticas y/o reglamentos internos, sino que los complementa, debido a que no puede abarcar todas las situaciones posibles ni ser un compendio o resumen de todas las leyes y reglamentaciones que deben cumplir los trabajadores, ejecutivos y directores de Cruzados.

2. Valores Éticos de Cruzados SADP

La honestidad, cumplimiento de las leyes, reglamentaciones, regulaciones y valores éticos de nuestra Sociedad, deben estar siempre presentes en la labor de nuestros trabajadores, ejecutivos y directores, como así también el respeto a la Iglesia, a la Pontificia Universidad Católica de Chile y a la Fundación Club Deportivo Universidad Católica de Chile.

Con la aplicación de nuestros valores, buscamos resguardar la transparencia necesaria para mantener una adecuada operación interna y cuidar la imagen de la Sociedad. Con este propósito, todos los trabajadores, ejecutivos y directores de Cruzados, independientemente del nivel jerárquico que representen, deben cumplir y aplicar lo siguiente:

- A. Evitar cualquier clase de conflictos de interés, y en caso de que existieren conflictos personales reñidos con los de la Sociedad, éstos deberán ser comunicados de forma escrita a la Gerencia respectiva, de forma que previamente se tenga conocimiento de este posible conflicto, previo a cualquier decisión que comprometa los intereses sociales. Si el afectado es alguno de los Ejecutivos se lo deberá comunicar inmediatamente al Presidente de la Sociedad. En caso de que se trate de un conflicto de interés de parte de un Director, él o los directores afectados deberán comunicárselos de

- forma inmediata al Presidente del Directorio y en la próxima sesión ordinaria al resto de los Directores.
- B. Ser leales a Cruzados. Manejar los asuntos personales no sólo de acuerdo a las normas o regulaciones que puedan afectar las tareas o las que estén contenidas en el presente Reglamento, sino considerando sobretodo su intención y espíritu.
 - C. Hacerse cargo de la responsabilidad individual de cada decisión, sin encubrir la con el anonimato que pueda brindar el operar bajo la reputación de Cruzados o sus relacionados.
 - D. Abstenerse de patrocinar ideologías políticas de cualquier tipo, mientras se esté en el cumplimiento de las obligaciones institucionales de Cruzados.
 - E. Respetar la libertad individual y exigir de cada uno el máximo respeto a la libertad de los demás.
 - F. Contribuir al desarrollo de todas las acciones que se estimen necesarias para cumplir con los valores éticos enunciados, de modo que todas las personas o empresas con que se relaciona Cruzados puedan sentir y tener la garantía que las decisiones son tomadas de manera imparcial y de acuerdo a los valores éticos de nuestra Sociedad.
 - G. Los trabajadores, ejecutivos y directores de Cruzados, por medio del presente Código de Conducta Ética, quedan obligados a mantener una conducta acorde a la sana convivencia, utilizando un lenguaje adecuado y realizando conductas acordes a la moral y la ética.
 - H. Respetar y otorgar el mejor servicio posible a todos nuestros hinchas, socios y abonados, respetando su diversidad y teniendo presente la lealtad que le debemos a nuestros seguidores.
 - I. Tratar a nuestros rivales y sus hinchas, con el debido respeto que merecen.

3. Situaciones de Conflictos de Interés

Para prevenir situaciones de conflicto de interés, los trabajadores, ejecutivos y directores de Cruzados deberán proceder de la siguiente forma:

Ante una potencial situación de conflicto de interés, el trabajador informará a su jefe directo y éste a la Gerencia General de Cruzados.

- A. En el caso de los trabajadores, la Gerencia General, en conjunto con el jefe directo, evaluará la situación expuesta, aprobándola por escrito o bien dando las indicaciones de acciones a seguir, lo que puede incluir el cambio de funciones de la persona, previo acuerdo entre las partes, sin que ello genere un menoscabo para el trabajador afectado.

- B. Los ejecutivos y directores que se encuentren ante una potencial situación de conflicto de interés deberán informar esta situación al Presidente de la Sociedad y a los miembros del Directorio reunidos en la próxima sesión ordinaria de directorio, para que la situación sea evaluada y se determine las acciones a seguir.

Para realizar actividades laborales externas a Cruzados, con o sin fines de lucro, el trabajador deberá contar con la autorización del Gerente General de la Sociedad. En el caso de los directores, en sus labores externas a Cruzados, deberán emplear el cuidado y diligencia de que esas actividades no generen potenciales situaciones de conflicto de interés, como así también que no generen conflictos éticos o reprochables en sus actuaciones.

Dichas actividades no pueden afectar de manera relevante la condición física y/o mental de quien la realiza, interfiriendo en el buen desempeño de sus funciones en Cruzados. A su vez, la Sociedad le podrá solicitar la suspensión de las mismas ante el surgimiento de un conflicto de intereses real o aparente.

En otro ámbito, si se obtuviere información comprobable de clientes, socios, proveedores que realizan operaciones relacionadas con actividades ilegales o ilegítimas, o que se financien con dinero proveniente de tales actividades, deben ser excluidos de cualquier negocio con Cruzados.

Se deben adoptar todos los resguardos necesarios para evitar servicios y transacciones que tengan relación con este tipo de operaciones reñidas con la ética y la legalidad.

4. Relación con los Proveedores

La relación entre los trabajadores de Cruzados y los proveedores deberá mantenerse bajo estricta independencia y de acuerdo a los intereses de la Sociedad en el marco de una relación justa y transparente. Ello significa no asumir compromiso alguno ni parcialidad con respecto a un proveedor.

La elección y contratación de proveedores siempre deberá estar basada en criterios técnicos, profesionales, éticos y en las necesidades de Cruzados, debiendo seleccionar sus propuestas por medio de factores tales como competencia, oportunidad, precio y calidad. Los procedimientos de selección deberán ser transparentes, establecidos con anterioridad a la selección y demostrables ante las instancias superiores de Cruzados, como lo es el Directorio.

Debe evitarse hacer negociaciones con empresas o personas sobre las cuales exista alguna duda razonable de su probidad o principios éticos.

5. Relación con los Clientes

El respeto a sus derechos y la búsqueda constante de soluciones que satisfagan sus intereses, son fundamentales para desarrollar el compromiso de satisfacción que Cruzados tiene con sus abonados, socios, hinchas y clientes.

En el ejercicio de sus funciones, ningún trabajador, ejecutivo o director, podrá favorecer económicamente, directa o indirectamente, a otros funcionarios, clientes, representantes o personas

de influencia de clientes. Menos aún, si debido a esto es favorecido en contratos, servicios, licitaciones o ventas de cualquier tipo.

Toda información comercial y de negocios obtenida a partir de las relaciones comerciales de Cruzados, es tratada como información confidencial, entregando el más alto grado de confianza a nuestros abonados, socios, hinchas y clientes.

6. Relación con los Accionistas

Los trabajadores y ejecutivos de Cruzados, deberán atender de forma respetuosa y diligentemente a todos los accionistas de la Sociedad, los cuales tendrán derecho a estar informados de forma oportuna y fidedigna de los estados financieros y contables de la sociedad, en la forma y términos establecidos en ley 18.046 y su reglamento.

7. Manejo de Información Confidencial de Cruzados SADP

Toda información de las operaciones de Cruzados, de sus clientes y proveedores es confidencial, por lo cual su divulgación a terceros podría ser perjudicial para los intereses de nuestra Sociedad y sus accionistas y/o de las personas que mantienen relaciones comerciales o negociaciones con Cruzados.

Por eso, es responsabilidad de los trabajadores, ejecutivos y directores, mantener la confidencialidad y la debida seguridad de toda información a la cual tenga acceso, a todo documento y/o valores a los que accedan, que tenga dicho carácter.

Toda información que sea revelada o haya sido revelada por Cruzados, sus clientes o sus proveedores, sea de forma verbal o por escrito, a través de documentos, correos electrónicos, registros, contratos, libros de contabilidad, bosquejos, folletos, soportes computacionales, y en general, a través de cualquier procedimiento o forma en virtud de las cuales se haga posible tomar conocimiento de tal información, y sea que dicha información le pertenezca o no a la parte reveladora, tendrá el carácter de confidencial para el trabajador. En especial, los negocios, transferencia de jugadores, nuevas indumentarias o cualquier otro asunto de Cruzados que por su naturaleza tenga el carácter de información confidencial.

Para efecto de este Código de Ética el concepto de información Confidencial no incluye aquella que: (i) es de acceso o conocimiento público previo al momento en que le fue comunicada o tomó conocimiento el trabajador; (ii) se convierte en información generalmente disponible al público sin mediar acto, hecho u omisión del trabajador; y (iii) debe divulgarse por el trabajador en cumplimiento de una obligación legal o de una orden emanada de una autoridad administrativa o judicial con facultades para requerir la información del caso.

8. Delitos establecidos en la Ley 20.393

Según lo establecido en la Ley N° 20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas por los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y cohecho a un funcionario público nacional o extranjero, Cruzados puede ser responsable por tales delitos cometidos por parte de sus trabajadores y dependientes dentro del ámbito de sus funciones.

Tales conductas son indebidas, de acuerdo a las disposiciones generales del presente Código de Ética. Sin perjuicio de ello, **se deja expresa constancia** de que Cruzados prohíbe tajantemente cualquier conducta de aquellas contempladas bajo la Ley N° 20.393. Los delitos están señalados en la citada Ley, y los trabajadores, ejecutivos y directores deben conocer tal información, la que se entiende conocida por todos.

9. No discriminación y respeto

Cruzados promueve la dignidad y respeto a las personas, rechazando actitudes discriminatorias basadas en aspectos raciales, religión, género, edad, orientación sexual, nacionalidad, descendencia, estado civil, discapacidad, etc., tanto respecto de sus trabajadores, hinchas, socios, abonados, colaboradores, como de los postulantes a nuevos puestos de trabajo en nuestra Compañía, todo ello según lo establecido en la Ley N° 20.609 que establece las normas sobre discriminación.

Especial rechazo merecen las conductas de acoso sexual. Todo trabajador de Cruzados que se considere víctima de acoso laboral o sexual, tiene canales eficaces para establecer su denuncia, como está establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de nuestra Sociedad.

10. Respeto a la Propiedad Intelectual de Terceros

Cruzados adopta como política el respeto por la propiedad intelectual que terceros puedan tener sobre sus productos. Ello incluye el secreto industrial, los productos de software, etc., debiendo cumplirse cabalmente el respeto por esta propiedad intelectual y la legalidad vigente.

11. Comisión de Ética Cruzados SADP

La Comisión de Ética tendrá como responsabilidad asesorar al Directorio en materias de ética y conducta de la empresa y asegurar la debida aplicación y difusión de este código. Tendrá la función de conocer y sancionar las faltas disciplinarias o a la ética cometidas por miembros de la Sociedad, ya sea en la organización, producción, comercialización o participación en espectáculos deportivos profesionales y actividades conexas por cuenta de la Sociedad, así como las demás funciones que se le encomienden por parte del Directorio o de la Junta de Accionistas. La Comisión de Ética estará formada por los Señores Daniel Hernán Belmar Fredes, Stefano Pirola Pflingsthor y Luis Hermosilla Osorio y durarán en sus cargos hasta la próxima Junta Ordinaria de Accionistas de Cruzados SADP.

Sus funciones principales son:

- Promover los valores y conductas que se fomentan en el Código de Ética, además de ser un órgano de consulta sobre materias de ética y conducta.
- Facilitar la resolución de conflictos relacionados con la aplicación del Código de Ética.
- Canalizar casos especiales a la instancia apropiada.
- Conocer y sancionar las faltas disciplinarias o a la ética cometidas por miembros de la Sociedad.
- Proponer al Directorio las actualizaciones y modificaciones al Código de Ética que se estimen necesarias.

12. Procedimiento de Denuncia Comisión de Ética

Cualquier denuncia por infracción a este Código deberá realizarse por escrito y ser dirigida a la Gerencia General de la Sociedad, la que deberá señalar los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y del denunciado, el cargo que ocupa en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica, junto con una relación detallada de los hechos materia de la denuncia.

Recibida la denuncia, el Gerente General tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar al denunciado, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por infracción al Código de Ética y se fijará de inmediato las fechas de citación para oír sus descargos.

Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por el denunciante y denunciado, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

Una vez que el Gerente General haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de infracción e incumplimiento al presente Código y que en su caso deban ser conocidos por la Comisión de Ética para la aplicación de las correspondientes sanciones.

El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó la Gerencia General y las medidas que se proponen para el caso. Los hechos serán apreciados bajo las reglas de la sana crítica y la Gerencia General queda facultada para archivar los antecedentes si a su criterio no se ha acreditado la existencia de faltas al presente Código de Ética.

El Señor Gerente General conocerá y sancionará las faltas simples sin mayores implicancias, las faltas simples con implicancias, las faltas graves no recurrentes, y las faltas simples, recurrentes y con implicancias.

El resto de las faltas serán conocidas y sancionadas por la Comisión de Ética.

13. Sanciones

Las sanciones que podrán aplicarla Gerencia General y la Comisión de Ética serán las siguientes:

- Falta simple sin mayores implicancias: Amonestación verbal.
- Falta simple con implicancias: Amonestación escrita con copia a la carpeta personal.
- Falta grave no recurrente: Amonestación grave escrita con copia a la carpeta personal.
- Falta simple, recurrente y con implicancias: Amonestación grave escrita con copia a la carpeta personal y a la Inspección del Trabajo.
- Falta grave recurrente: Amonestación escrita con copia a la carpeta personal y a la Inspección del Trabajo con advertencia de término del contrato.
- Termina del contrato de trabajo por incumplimiento grave al Código de Conducta Ética de Cruzados SADP.

La apreciación de la gravedad de la falta corresponderá a la Gerencia General y la Comisión de Ética, de acuerdo al mérito de los antecedentes y su ponderación.

14. Vigencia

Con el objeto de que todos los trabajadores, ejecutivos y directores de Cruzados SADP puedan conocer el Código de Conducta Ética de Cruzados, se les enviará a todos ellos por correo electrónico y habrá ejemplares físicos para toda persona que lo requiera en la oficina de secretaría de la Gerencia General de la Sociedad.

La entrada en vigor de este Código es a partir del día 31 de marzo de 2013.