

**Código de Conducta**  
**y**  
**Programa de Integridad**

**JUAN CARLOS MOECKEL LIMITADA**

**SPORTWELT**  
un mundo deportivo

## Índice

1. Introducción
2. Valores de SPORTWELT
3. Relación con Proveedores, Clientes, Consumidores y Autoridades
4. Ambiente Laboral, Salud y Seguridad, Calidad e Inocuidad
5. Legalidad y Libre Competencia
6. Confidencialidad y Protección de Datos
7. Compromiso con las Personas y la Comunidad, Crecimiento Económico y Social, y cuidado del Medio Ambiente
8. Inquietudes y Denuncias
9. Análisis y Gestión de Riesgos de Integridad
10. Incumplimiento y Medidas Disciplinarias
11. Identificación de Avances en Materia de Integridad
12. Revisión y Actualización del Código de Conducta/Programa de Ética y Cumplimiento

## 1. Introducción

En JUAN CARLOS MOECKEL LIMITADA (también la “Empresa”, “Compañía” o “SPORTWELT”), nuestros pilares se basan en la experiencia deportiva y en los conocimientos técnicos para garantizar el éxito de todo proyecto en materia de infraestructura y equipamiento deportivo. Creemos firmemente en la importancia de actuar con integridad y de acuerdo con principios éticos.

Tanto en el ámbito deportivo como en los negocios, los participantes deben poder confiar en el juego limpio y en la integridad de sus compañeros. Esto requiere que todos los involucrados respeten las reglas comunes y tengan la capacidad de tomar decisiones alineadas con dichas normas.

En SPORTWELT, cada trabajador es responsable de promover el juego limpio. Creemos en tomar las decisiones correctas, incluso cuando no estamos siendo observados. No creemos en los atajos, ni en asociarnos con aquellos que sí los toman.

Con el fin de asegurar que SPORTWELT opera en la práctica de acuerdo a estos principios, por medio del presente Código de Conducta y Programa de Integridad (el “Código de Conducta”), la administración de la Empresa (la “Administración”) ha decidido implementar un sistema de ética, integridad y cumplimiento. Este Código de Conducta es el corazón del sistema, y constituye el fundamento de nuestros principios culturales, valores empresariales, políticas corporativas, procedimientos y directrices, así como la base de nuestra conducta empresarial.

El Código de Conducta está diseñado para guiar las acciones y decisiones de todos los trabajadores, empleados, asesores internos y externos, directores, gerentes, ejecutivos colaboradores y demás representantes de la Empresa (en adelante, los “Colaboradores”). Rige tanto las relaciones internas dentro de la Compañía como las relaciones de los Colaboradores con proveedores, clientes, autoridades, el medio ambiente y, de manera crucial, con los deportistas y usuarios de nuestros productos.

Nos comprometemos a mantener los más altos estándares de conducta, garantizando que nuestras operaciones sean responsables, sostenibles y basadas en el respeto y el juego limpio.

## 2. Valores de SPORTWELT

SPORTWELT es una empresa con más de 30 años de exitosa trayectoria en la industria de la infraestructura deportiva. Ha participado en el diseño, construcción y equipamiento de las instalaciones deportivas públicas y privadas más importantes a nivel nacional: municipios, universidades, colegios, estadios y clubes deportivos.

En nuestro compromiso con la calidad y la excelencia, representamos en Chile a proveedores, líderes a nivel mundial, los que nos permite construir y equipar recintos deportivos con la mejor infraestructura existente en el mercado.

Con el fin de lograr nuestro compromiso, consideramos fundamental el desarrollo integral de las personas dentro SPORTWELT, abarcando tanto sus aspectos profesionales como personales, sociales y familiares. Por esto, promovemos el trabajo en equipo con un enfoque centrado en nuestros clientes y deportistas, ofreciéndoles productos únicos y de la más alta calidad.

Para lo anterior, SPORTWELT se basa en los siguientes valores empresariales:

### **Compromiso**

SPORTWELT se compromete a cumplir con todas las leyes y regulaciones nacionales aplicables a su sector, así como con toda la normativa en materia laboral, seguridad social, medio ambiente, penal, empresarial y de salud. Nos aseguramos de que nuestras operaciones, prácticas y políticas estén alineadas con los estándares legales vigentes, garantizando así un entorno de trabajo seguro y justo para nuestros Colaboradores, el respeto por el medio ambiente y la promoción de la salud y bienestar en nuestra comunidad.

### **Ética y Responsabilidad**

Todo los Colaboradores de SPORTWELT actúan con valores, principios y estándares altos de conducta. La Compañía apunta a mantener conductas éticas e integrales, de manera de obtener relaciones honestas y respetuosas con cada uno de nuestros trabajadores, clientes, socios, proveedores y consumidores.

El juego limpio está en el ADN de SPORTWELT, y corresponde a un pilar en nuestras operaciones diarias. Actuamos con honestidad en todas

nuestras interacciones, tanto internas como externas. Mantenemos una comunicación abierta y sincera, asegurando que la información proporcionada a nuestros Colaboradores, clientes, proveedores y usuarios finales sea precisa y completa. La confianza se construye sobre la base de la honestidad, y estamos comprometidos a mantener esa confianza a través de nuestras acciones.

Asimismo, el respeto es fundamental en todas nuestras interacciones. Valoramos la diversidad y promovemos un ambiente de trabajo inclusivo en que todas las personas se sientan valoradas y escuchadas. Tratamos a todos con dignidad y consideración, reconociendo las contribuciones únicas de cada individuo. Este valor se extiende a nuestras relaciones con clientes, proveedores, deportistas y con la comunidad en general, asegurando que nuestras acciones reflejen un profundo respeto hacia todos los grupos de interés.

### **Integridad y Participación**

La integridad implica actuar con rectitud y responsabilidad en todas nuestras actividades. En SPORTWELT nos esforzamos por tomar decisiones éticas y correctas, incluso cuando enfrentamos desafíos o presiones externas. Cumplimos con nuestros compromisos y actuamos con responsabilidad, asegurando que nuestras acciones sean coherentes con nuestros valores. La integridad es esencial para mantener la reputación y el éxito a largo plazo de nuestra Compañía.

### **Trabajo en Equipo y orientación al Cliente y a los deportistas**

Satisfacer las expectativas de nuestros clientes respecto de los productos que ofrecemos, y la satisfacción de los deportistas que los utilizan son metas sumamente importantes para SPORTWELT. Por lo anterior, creemos que el trabajo en equipo es esencial para alcanzar dicho objetivo, así como fomentar un entorno colaborativo que permita que cada miembro aporte sus habilidades y conocimientos, enriqueciendo así el proceso creativo y productivo.

Valoramos la diversidad de perspectivas y fomentamos la comunicación abierta y respetuosa. Al trabajar juntos, no solo mejoramos nuestra eficiencia y productividad, sino que también fortalecemos la cohesión y el compromiso dentro del equipo, generando un ambiente laboral positivo, sano y seguro.

## **3. Relación con nuestros Proveedores, Clientes, Consumidores y Autoridades**

### **Proveedores**

Nuestras relaciones con los proveedores se basan en la equidad, el respeto y la transparencia. Seleccionamos a nuestros proveedores a través de procesos justos y equitativos, considerando no solo la calidad y el precio de los productos y servicios, sino también su compromiso con la responsabilidad social y ambiental. Nos aseguramos de que nuestros proveedores cumplan con los estándares éticos y legales, promoviendo prácticas comerciales sostenibles y responsables.

### **Clientes**

Nos dedicamos a ofrecer productos de la más alta calidad. Mantenemos un trato profesional y de confianza con nuestros socios comerciales, resguardando la confidencialidad de sus antecedentes y la privacidad en las comunicaciones. Asimismo, nos esforzamos por satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes, brindando un servicio excepcional y respondiendo de manera eficiente a sus inquietudes y comentarios. Escuchamos y atendemos sus inquietudes y necesidades, asegurando que cada cliente reciba una experiencia positiva y satisfactoria. Nuestra prioridad es mantener relaciones constructivas con todos nuestros clientes, basadas en la confianza y el respeto mutuo, que permitan un desarrollo en conjunto, protegiendo sus derechos y superando sus expectativas con integridad y dedicación.

### **Deportistas**

Reconocemos nuestra responsabilidad hacia los deportistas que utilizan nuestros productos. Nos comprometemos a garantizar que todos nuestros productos sean seguros para el uso y cumplan con las normativas y regulaciones vigentes.

### **Autoridades**

Mantenemos una relación respetuosa, transparente y colaborativa con las autoridades con las que, por la naturaleza de nuestra actividad, debemos interactuar. Adherimos estrictamente a todas las leyes y regulaciones aplicables a nuestro sector, y cooperamos con las autoridades cuando es oportuno o necesario, siempre en conformidad con la normativa vigente y considerando los intereses legítimos de SPORTWELT.

En línea con lo anterior, prohibimos categóricamente la entrega de regalos o beneficios a funcionarios públicos. Este Código de Conducta aplica a todos los Colaboradores de la Compañía, quienes deben abstenerse de ofrecer o recibir cualquier tipo de obsequio, favor o beneficio que pueda influir indebidamente en las decisiones o acciones de funcionarios públicos. Nos comprometemos a cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables relacionadas con la prevención de la corrupción y el soborno, y a promover una cultura de integridad y cumplimiento en todas nuestras actividades empresariales.

---

## **4. Ambiente Laboral, Salud y Seguridad, Calidad e Inocuidad**

En SPORTWELT, somos una organización de alta calidad y productividad, donde el talento, la cultura y el liderazgo son los motores principales del crecimiento de nuestro personal y el logro de nuestros objetivos estratégicos. En virtud de lo anterior, promovemos el desarrollo profesional de todos nuestros Colaboradores, proporcionándoles la formación y los recursos necesarios para asegurar su seguridad y éxito en el trabajo, promoviendo un entorno laboral amable, respetuoso, saludable y ajustado en un trato justo y responsable.

### **Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo**

SPORTWELT valora, respeta y protege a todos los trabajadores de la Empresa. Cada uno de ellos está amparado por la legislación laboral vigente y tiene derecho a que se respete su horario y lugar de trabajo, remuneración, privacidad, vacaciones y seguridad social.

Prohibimos el trabajo forzoso, apoyamos la eliminación del trabajo infantil y acatamos las leyes pertinentes en la contratación de menores. Respetamos la vida, honra y dignidad de las personas, y no toleramos actos de discriminación arbitraria, uso de lenguaje o comportamientos inapropiados, amenazas de violencia, acoso sexual o laboral, violencia física, agresiones, intimidación, maltrato, ni ningún tipo de acoso u hostigamiento, sea cual sea su naturaleza. Cualquier trabajador que sienta que ha sido víctima o testigo de una conducta inapropiada o acoso en el lugar de trabajo, ya sea acoso sexual, laboral u otra forma de trato inapropiado o violencia, debe denunciar el incidente de inmediato a su supervisor, a su respectiva gerencia, o a través de los mecanismos adicionales que la Compañía ha dispuesto, como el Canal de Denuncias.

Implementamos prácticas equitativas en el lugar de trabajo y exigimos que todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto. Fomentamos la inclusión y alentamos a todos a participar y expresarse libremente. SPORTWELT tratará en un plano de igualdad a sus trabajadores y no discriminará jamás por motivos de raza, género, orientación sexual, religión, origen étnico, discapacidad u otra condición protegida por la legislación vigente. Toda decisión se basará en criterios objetivos, considerando la experiencia, conocimiento, habilidades y mérito de cada persona.

## **Salud y Seguridad**

La salud e integridad física y psíquica de los trabajadores de SPORTWELT es primordial dentro de la Compañía.

SPORTWELT toma las medidas necesarias para que sus trabajadores realicen sus labores y se desenvuelvan en un ambiente seguro y saludable, proporcionando los elementos de protección personal necesarios y suficientes, así como las herramientas necesarias para su correcta ejecución.

Cualquier desperfecto en la infraestructura de la Compañía, su maquinaria, herramientas, elementos de protección, lugar de trabajo, o en general, cualquier condición que pueda poner en riesgo la salud y seguridad de los Colaboradores, debe ser comunicada de inmediato al respectivo supervisor directo o gerencia. La no adopción de medidas para subsanar cualquier desperfecto que pueda poner en riesgo la salud y/o seguridad de los trabajadores constituirá una violación al presente instrumento, y dará lugar a las acciones legales pertinentes en contra de quienes resulten responsables.

Está estrictamente prohibido el consumo de alcohol y drogas dentro de las dependencias de la Compañía, así como la ejecución de las funciones de cada trabajador bajo el efecto de estas sustancias.

## **Calidad e Inocuidad**

La Compañía se dedica a ofrecer productos que satisfagan las necesidades y expectativas de sus clientes y los deportistas. Para ello, prioriza un ambiente laboral positivo y saludable para sus empleados y su entorno. La Compañía promueve la mejora continua en la eficiencia del sistema de gestión integrado de calidad y seguridad, garantizando que los procesos se ajusten constantemente a la realidad operativa de SPORTWELT y asegurando la inocuidad de los productos.

Asimismo, la Empresa se compromete a cumplir con los requisitos legales y reglamentarios aplicables en materia de medio ambiente, así como con la normativa vigente pertinente a sus actividades, productos y servicios.

---

## **5. Legalidad y Libre Competencia**

### **Cumplimiento Regulatorio**

SPORTWELT cumple con todas las normativas sectoriales y leyes aplicables en las jurisdicciones donde opera. Esto incluye, pero no se limita a, regulaciones locales, nacionales e internacionales que rigen sus actividades, así como estándares específicos del sector al que pertenece.

### **Conflicto de Intereses**

Para asegurar que las decisiones comerciales se tomen en los mejores intereses de SPORTWELT, es esencial evitar conflictos de interés y comunicar de manera adecuada cualquier conflicto real o potencial tan pronto como se identifique. Los conflictos de interés ocurren cuando los intereses personales, relaciones personales o actividades externas a la Compañía afectan, o parecen afectar, la capacidad de tomar decisiones objetivas.

Para dar cumplimiento a lo anterior, los Colaboradores de SPORTWELT deben cumplir con los siguientes puntos:

1. Revelar cualquier interés personal que pueda afectar su imparcialidad.
2. Está prohibido utilizar la posición dentro de la Compañía para obtener beneficios personales.
3. Evitar cualquier inversión, interés o actividad que pueda causar dudas sobre la objetividad o lealtad hacia los intereses de la Compañía.
4. Evitar relaciones de responsabilidad directa o indirecta entre personas con vínculos íntimos o relaciones personales.
5. Informar de inmediato a su respectiva gerencia sobre cualquier conflicto de interés potencial tan pronto como se tenga conocimiento de éste.
6. Mantener relaciones profesionales con los socios comerciales y evitar tratos favorables a familiares o amigos.

7. Evitar que familiares trabajen bajo su dependencia, salvo en los casos autorizados.
8. Evitar recibir, dar, pagar, ofrecer, prometer o autorizar, en nombre de SPORTWELT o a título personal, de manera directa o indirecta, dinero, regalos, condiciones ventajosas, salarios, viajes, comisiones ni cualquier otra cosa de valor para obtener algún beneficio o ventaja indebida de cualquier tipo a privados o funcionarios públicos, a menos que tengan connotación promocional o simbólica, y previa autorización por escrito del gerente de área.

## **Prevención de Delitos**

En SPORTWELT, rechazamos conductas que pudiesen llevar a constituir cualquier tipo de delito, en especial la corrupción, el soborno, el lavado de dineros y la extorsión en todas sus formas. Estos actos son expresamente rechazados y sancionados por la Compañía, de acuerdo con su Modelo de Prevención de Delitos según la ley 20.393 y sus posteriores modificaciones.

Cualquier transacción económica debe ser registrada de forma precisa, oportuna y conforme a la ley. Se deben emplear sistemas, controles y métodos apropiados para asegurar la confiabilidad, precisión y coherencia de todas nuestras cuentas, registros e informes.

Nos comprometemos a mantener la integridad en todas nuestras operaciones a través de:

- La identificación de las actividades o procesos, en cuyo contexto se genere o incremente el riesgo de comisión de los delitos tipificados en la ley 20.393 y sus posteriores modificaciones.
- El establecimiento de protocolos, reglas y procedimientos específicos que permitan tanto a un responsable de cumplimiento como a la máxima autoridad administrativa de la Compañía, ejecutar sus tareas de forma que se prevenga la comisión de delitos.
- La identificación de los procedimientos de administración y auditoría de los recursos financieros, para prevenir su utilización en los delitos.
- La existencia de sanciones administrativas internas, así como de procedimientos de denuncia en contra de las personas que incumplan el sistema de prevención de delitos.

A mayor abundamiento, la ley 20.393 establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas en la comisión de delitos como el lavado de

activos, financiamiento del terrorismo y cohecho. En SPORTWELT hemos implementado un sistema de prevención y control que incluye:

- Matriz de Riesgos: Utilizamos esta herramienta para identificar los potenciales riesgos de la comisión de los delitos económicos indicados en la ley 20.393 en los que la Empresa podría verse involucrada durante el desarrollo normal de sus actividades.
- Conocimiento de los clientes: SPORTWELT toma en cuenta diferentes factores que le permitan ponderar el riesgo que cada tipo de cliente ofrece, tales como la identificación y confirmación de la información de cada uno de ellos. Asimismo, podremos no aceptar aquellos clientes que, por motivo del control de riesgos, no cumpla con las exigencias señaladas en el Modelo de Prevención de Delitos de la Compañía.
- Políticas y Procedimientos de Prevención de Delitos: Detallamos las acciones que deben seguirse sobre los procesos o actividades de negocio que potencialmente presenten riesgos de comisión de los delitos referidos en la ley 20.393, con el principal objetivo de prevenir y detectar oportunamente la materialización de los riesgos mencionados en las respectivas matrices de riesgos.
- Procedimientos de Denuncias: Hemos establecido un procedimiento de denuncias, cuyo objetivo es canalizar todas las denuncias recibidas relacionadas al incumplimiento de los controles del Modelo de Prevención de Delitos o la eventual comisión de los delitos señalados en las distintas leyes aplicables.
- Sanciones por Incumplimiento: Tomamos medidas disciplinarias apropiadas contra aquellos que cometan delitos, y ajustamos nuestros sistemas para evitar futuras ocurrencias.

## **Libre Competencia**

Fomentamos, como parte de nuestro compromiso con el juego limpio, la competencia leal con nuestros competidores, y cumplimos con las leyes de comercio y libre competencia. Para ello, nuestra Compañía adopta medidas destinadas a evitar cualquier hecho, acto o convención que impida, restrinja o entorpezca la libre competencia. Nos comprometemos a actuar con integridad, evitando prácticas que dañen o perjudiquen al mercado o a la competencia, en cumplimiento con lo establecido en el Decreto Ley N°211.

De esta forma, SPORTWELT rechaza cualquier conducta que tienda a constituir colusión con empresas relacionadas, abuso de la posición dominante y prácticas de competencia desleal, en las formas señaladas por el Decreto Ley N°211.

En virtud de lo anterior, en nuestra Compañía se toman las medidas necesarias para evitar que nuestros Colaboradores se reúnan con trabajadores y representantes de empresas de la competencia y que ejerzan el mismo giro con el objeto de acordar precios, márgenes de utilidad, territorios de comercialización, participación en licitaciones, condiciones de venta o cuotas de mercado.

---

## **6. Confidencialidad y Protección de Datos**

### **Protección de la información confidencial**

La información confidencial es cualquier información que no sea pública, considerando, sin que la siguiente enumeración tenga carácter exhaustivo, todos los datos, archivos, documentos físicos y/o digitales, materiales e información entregada vía escrita u oral como los secretos industriales y comerciales, procesos, métodos, información científica o datos técnicos, los planes comerciales y proyectos, datos de mercado e información financiera, diseños, fórmulas, dibujos, trabajos en curso, recetas, estrategias de marketing, planes, estimaciones de venta, listas de clientes o cualquier otra información de propiedad de la Compañía que razonablemente se considere como información confidencial.

Todos los Colaboradores tienen la obligación de no divulgar la información confidencial a personas no autorizadas, tanto dentro como fuera de la Compañía, a menos que sea necesario para el desempeño de sus funciones laborales y cuenten con la autorización correspondiente por escrito. En este sentido, los Colaboradores de la Compañía solo pueden acceder y utilizar la información confidencial en el contexto de sus responsabilidades laborales y para los fines establecidos por SPORTWELT.

### **Datos personales**

Respetamos la privacidad de todas las personas. Recopilamos, procesamos y almacenamos los datos personales de los clientes, proveedores y empleados solo para fines comerciales legítimos, y los protegemos contra el uso o divulgación no autorizados, siempre con responsabilidad y de acuerdo con las leyes aplicables. SPORTWELT establece protocolos para la gestión segura de datos sensibles con el objeto de dar cumplimiento a la Ley N°19.628 y a cualquier cuerpo normativo que en el futuro la modifique o sustituya. Utilizamos y

protegemos de manera responsable las cuentas de acceso y contraseñas asignadas a los recursos tecnológicos.

## **Comunicación**

Antes de actuar en representación de SPORTWELT ante medios de comunicación o autoridades, verificamos que la información proporcionada no esté sujeta a obligación de confidencialidad, que su divulgación se encuentre dentro de nuestras facultades, y que cumpla con las leyes aplicables y con este Código de Conducta.

---

# **7. Compromiso con las Personas y la Comunidad, Crecimiento Económico y Social, y Cuidado del Medio Ambiente.**

## **Personas**

SPORTWELT se compromete a respetar y promover los derechos humanos en todas sus operaciones internas, relaciones comerciales, y relaciones con la comunidad, alineándose con los principios establecidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Esto incluye, pero no se limita a, asegurar condiciones de trabajo justas y seguras, prohibir cualquier forma de trabajo infantil, trabajo forzoso o tráfico de personas, y fomentar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por motivos de raza, género, orientación sexual, religión, discapacidad u otra condición protegida por la legislación vigente.

Todos los Colaboradores, al igual que los proveedores, contratistas y terceros que mantengan relaciones comerciales con SPORTWELT, deben adherirse a estos principios y actuar en consonancia con los estándares internacionales de derechos humanos establecidos por la ONU. El incumplimiento de estos términos será considerado una violación grave a este Código de Conducta y podrá resultar en la terminación inmediata del contrato de trabajo o relación comercial respectiva, además de las sanciones legales correspondientes.

## **Comunidad, Crecimiento Económico y Social**

En SPORTWELT participamos activamente en el desarrollo económico y social de las comunidades en las que operamos, fomentando la

contratación de personal local y apoyando el desarrollo profesional de nuestros empleados.

Valoramos la confianza y el apoyo de las comunidades en donde operamos, y nos comprometemos a mantener canales de comunicación abiertos y transparentes. Respetamos las normas, valores y tradiciones de nuestra comunidad, y trabajamos en colaboración con ella para promover un ambiente de respeto mutuo, de juego limpio y sano.

En virtud de lo anterior, los Colaboradores de SPORTWELT deben considerar siempre que:

1. El uso de redes sociales haciendo referencia a la Compañía debe estar alineada con los principios y valores contemplados en el presente Código de Conducta.
2. Cualquier publicación u opinión en público, de forma verbal o por medio de redes sociales o medios de comunicación será personal, y no representará un comunicado oficial de SPORTWELT, cuando quien la emita se identifique como un Colaborador de la Compañía.
3. Los Colaboradores no deben emitir comunicados, opiniones o comentarios dando a entender que se está hablando en representación de la Compañía, a menos que se cuente con autorización previa y por escrito.
4. Los Colaboradores no deben usar su dirección de correo institucional para fines particulares.

SPORTWELT es una compañía políticamente neutral y no hace pagos ni donaciones en especie a candidatos o partidos políticos, o a sus instituciones, agencias o representantes. El nombre de nuestra Compañía no puede usarse en campañas políticas ni para promocionar los intereses de candidatos o partidos políticos.

## **Medio Ambiente**

SPORTWELT reafirma su compromiso con el cuidado del medio ambiente y trabaja para contribuir a un futuro más sostenible para las generaciones venideras. En virtud de lo anterior, SPORTWELT tiene un fuerte sentido de responsabilidad ambiental, procurando un sano ciclo de vida de sus productos, desde la adquisición de los insumos, hasta la gestión eficiente de sus residuos.

La Compañía realiza las siguientes actividades para materializar su compromiso con el medio ambiente, y fomentarlo entre las personas que forman parte de la Compañía:

- Cumplir con todos los requisitos legales obligatorios medioambientales y los compromisos voluntarios aplicables a nuestras actividades como Compañía.
- Promover una cultura laboral basada en la calidad, la inocuidad, y el respeto al medio ambiente, así como en la salud y seguridad de las personas.
- Optimizar el uso de aguas y de los recursos energéticos que son claves para los procesos productivos de nuestra Compañía.

---

## 8. Inquietudes y Denuncias

El personal de SPORTWELT siempre podrá plantear libremente sus inquietudes a su respectivo gerente de área, equipo legal o encargado de recursos humanos, respecto de la interpretación y aplicación de este Código de Conducta y/o los demás documentos que forman parte del programa de ética y cumplimiento de esta Compañía.

Adicionalmente, disponemos de un canal de denuncias confidencial para que empleados, proveedores, clientes y otros interesados puedan reportar conductas que contravengan este Código de Conducta o cualquier actividad que contemple el incumplimiento de la ley, reglamentos, códigos y políticas internas de la Compañía. Las denuncias pueden realizarse de manera anónima y serán investigadas de manera exhaustiva y justa.

<b>Canal de Denuncias:</b>	Teléfono: 222019060  Correo electrónico: <a href="mailto:allanten@sportwelt.cl">allanten@sportwelt.cl</a>
----------------------------	---

Las denuncias serán tratadas con la máxima confidencialidad, y cualquier tipo de represalia contra quienes realicen denuncias de buena fe estará estrictamente prohibida y será sancionada.

---

## 9. Análisis y Gestión de Riesgos de Integridad

SPORTWELT establece lineamientos para identificar, analizar y gestionar situaciones que puedan afectar la integridad ética, reputacional o legal de la Empresa, sus colaboradores y terceros que tengan relación con la Compañía, durante el diseño, construcción y/o mantenimiento de espacios deportivos.

La integridad es responsabilidad de todos. Cada colaborador debe actuar con transparencia, evitar conflictos de interés y contribuir activamente a mantener un ambiente ético y seguro.

Para efectos de esta política, se entiende por riesgo a la integridad cualquier situación, acción u omisión que pueda comprometer los valores éticos, el cumplimiento normativo, la transparencia o la confianza en la Empresa. Sólo a modo ejemplar, se consideran riesgos a la integridad los conflictos de interés, el mal uso de información confidencial, la discriminación o el incumplimiento de normas internas o externas.

La identificación de los riesgos a la integridad es un aspecto fundamental para poder enfrentarlos. Adicionalmente a los riesgos específicos de nuestra actividad y que se contienen en nuestro Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y en otros documentos de la Compañía, existen otros riesgos.

Los principales riesgos a la integridad que se identifican son:

- En licitaciones y adjudicación de obras: soborno o pago de ventajas indebidas para ganar contratos; manipulación o entrega de información falsa en concursos públicos o privados; colusión con otras empresas para influir en precios o resultados; conflictos de interés no declarados al participar en licitaciones.
- En compras y contratación de proveedores: selección de proveedores por criterios no transparentes; recepción de comisiones indebidas o favores personales; contratación de proveedores no habilitados o no evaluados; manipulación de cotizaciones o facturas.
- En la ejecución de las obras: uso de materiales de menor calidad que los especificados (desviación técnica); alteración de metrados o certificaciones de avance para incrementar pagos; incumplimiento de normas de construcción, seguridad o calidad; desvío de recursos o herramientas para uso personal.

- En la administración: falsificación o adulteración de documentos técnicos o administrativos; manejo inadecuado de información confidencial (planos, presupuestos, bases de licitación); inexistencia de trazabilidad en aprobaciones o controles internos.
- En aspectos financieros: pagos duplicados o no autorizados; facturación falsa o sobredimensionada; ocultamiento de pasivos u obligaciones contractuales.
- En temas ambientales y comunitarios: ocultar incumplimientos ambientales; no informar hallazgos arqueológicos, daños a terceros o impactos negativos; manipular evaluaciones ambientales para acelerar permisos.

Los riesgos identificados se evaluarán según su probabilidad, impacto y controles existentes y serán registrados y reportados al superior designado para su análisis.

Ante la detección de un riesgo o incidente, se deberá reportar inmediatamente al canal ético o al responsable de cumplimiento. Se evaluará la gravedad del mismo y se definirán acciones correctivas y preventivas, las que podrán incluir: investigaciones internas, capacitaciones, reforzamiento y revisión de controles, suspensión de procesos críticos, modificación de prácticas operativas o sanciones disciplinarias.

Todo proceso debe registrarse con confidencialidad y trazabilidad.

Esta política aplica a todas las áreas, colaboradores, directivos y terceros que actúen en nombre de la Compañía y será revisada anualmente o cuando se identifiquen cambios relevantes en el entorno normativo o en los riesgos de la empresa.

---

## **10. Incumplimiento y Medidas Disciplinarias**

El incumplimiento por parte del personal de SPORTWELT de cualquiera de las normas detalladas en este código no será tolerado, y representa un incumplimiento por parte de los Colaboradores a sus respectivos contratos de trabajo con la Compañía. En virtud de lo anterior, cualquier incumplimiento de este instrumento facultará a SPORTWELT a imponer las medidas disciplinarias pertinentes, incluidas las contempladas en la normativa laboral, sin perjuicio de las sanciones civiles y penales aplicables según la legislación vigente.

El incumplimiento de cualquiera de las disposiciones de este Código de Conducta por parte de proveedores, contratistas o terceros puede ser considerado una violación grave de los acuerdos establecidos y podría ser motivo suficiente para aplicar las sanciones correspondientes, incluida la terminación del acuerdo comercial, si es pertinente.

Antes de aplicar cualquier medida disciplinaria, SPORTWELT recopilará y analizará los antecedentes y la evidencia que corresponda, respetando la privacidad e integridad de la o las personas involucradas.

La omisión en la aplicación de medidas disciplinarias ante el incumplimiento de este instrumento constituirá una violación a este Código de Conducta.

---

## **11. Identificación de Avances en Materia de Integridad**

SPORTWELT establece los criterios y mecanismos que utilizará para identificar, medir y documentar avances en materia de integridad, asegurando una gestión ética, transparente y alineada con las mejores prácticas del sector construcción.

La identificación de avances en integridad se basa en una evaluación continua del desarrollo de la cultura ética, la eficacia de los controles, el comportamiento organizacional y la reducción de riesgos éticos y de cumplimiento.

Los criterios o mecanismos a utilizar podrán ser:

- En cuanto a la cultura ética organizacional se considerarán avances, entre otros factores, cuando existan mejoras en: la difusión del Código de Ética y políticas de cumplimiento; la participación de trabajadores en capacitaciones y actividades formativas; el liderazgo ético de jefaturas y directivos.
- En cuanto a la gestión de riesgos de integridad se considerarán avances, entre otros factores, cuando: se actualicen y profundicen las matrices de riesgo; se identifiquen nuevos riesgos y se implementen controles asociados; se reduzcan brechas entre riesgos detectados y controles existentes; se incorporen riesgos específicos del rubro construcción (licitaciones, documentación técnica, proveedores, seguridad).

- En cuanto a los canales de denuncia y mecanismos de reporte se considerarán avances, entre otros factores, cuando: haya un aumento en el uso del canal ético por confianza, no por mayor riesgo; existan mejores tiempos de respuesta en la gestión de denuncias; exista una resolución adecuada y documentada de casos; se implementen medidas para proteger a denunciantes.
- En cuanto a los procedimientos y controles internos se considerarán avances, entre otros factores, cuando: se implementen o mejoren procedimientos clave (compras, licitaciones, certificaciones de obra, pagos); la documentación sea más clara, completa y trazable; las auditorías internas reflejen menor cantidad de desviaciones.
- En cuanto al comportamiento ético y cumplimiento se considerarán avances, entre otros factores, cuando exista: una reducción de incidentes o irregularidades; un mayor reporte temprano de situaciones de riesgo; un mejor cumplimiento de normas de seguridad, legales y regulatorias; una disminución de prácticas indebidas o informales.

Para identificar los avances en materia de integridad, la Compañía podrá utilizar los siguientes mecanismos:

- Indicadores de gestión (KPIs) de integridad.
- Evaluaciones periódicas de cultura ética.
- Auditorías internas y externas.
- Revisión de la matriz de riesgos.
- Análisis de patrones en denuncias e investigaciones.
- Revisión de controles críticos en procesos de obra y compras.
- Reuniones internas de seguimiento.

Esta política será revisada cada año con el fin de incorporar nuevas prácticas, aprendizajes y requerimientos regulatorios, permitiendo mantener un sistema de integridad sólido y en evolución constante.

---

## **12. Revisión y Actualización del Código de Conducta/Programa de Ética y Cumplimiento**

Este Código de Conducta será revisado periódicamente para asegurar su vigencia y pertinencia. Cualquier actualización será comunicada a todos

los empleados y colaboradores, quienes deberán cumplir con las nuevas disposiciones. La revisión y actualización del mismo estarán a cargo de la Administración de la Empresa, que garantizará que el Código de Conducta se mantenga alineado con las mejores prácticas y las necesidades de la Compañía.

**SPORTWELT**

Fecha de emisión: 14/11/2025

Juan Carlos Moeckel Milthaler

Gerente General