



Código de Ética

BANCO CREDITO INVERSIONES





En muchos aspectos, las conductas del reino animal se asemejan a las humanas.

No pocas de esas conductas nos superan de manera innata e intuitiva. La diferencia radica en que nosotros, los seres humanos, poseemos, además de la intuición y el impulso natural, la inteligencia para encauzar nuestras conductas hacia el bien general, cuando tienden a adquirir características inadecuadas, y la capacidad de normarlas, para que el denominador común, al vivir en sociedad, sea el mismo para todos. Es a lo que llamamos un **Código de Ética**.

En una empresa, donde hay tantas personas conviviendo día a día, compartiendo espacios, elementos, tiempo; desempeñando roles y tomando decisiones en relación a otros, un **Código de Ética** se hace imprescindible.

Bci, tiene el suyo. Y como importante herramienta de ayuda para generar relaciones gratas, cordiales, apropiadas y justas, tanto al interior como al exterior de la empresa, Bci le asigna un alto valor, velando que sus postulados, que se exponen a continuación, sean respetados por todos los colaboradores de las empresas Bci.

El progreso humano está ligado a principios éticos que han sido observados tanto en lo individual como en lo social. Las normas religiosas, que en nuestra cultura podrían sintetizarse en el Decálogo (tradición judaica) y el Sermón de la Montaña (tradición cristiana), se dirigen de preferencia al individuo. Mas, a medida que la organización social pasa de la etapa tribal a la etapa cívica, que coincide generalmente con la creación de las ciudades, la relación mutua de los individuos obliga a que estas normas adquieran un valor colectivo.

De aquí procede una realidad inevitable en el campo de la conducta humana que conduce a dos imperativos:

- a) que cada actividad, explícita o implícitamente, tenga un código de ética,
- b) que los diferentes códigos así formados sean compatibles.



Una sociedad creada de esta manera, cumpliendo ambos imperativos, sería éticamente perfecta y por tanto imposible de alcanzar, pero este modelo debe servirnos de paradigma en la elaboración de las normas que rijan nuestra conducta social.

Las normas éticas son tan antiguas como la humanidad y el mecanismo evolutivo por el que se desarrollan es bastante evidente. El individuo acepta normas de conducta que le producen tranquilidad y felicidad; luego, como consecuencia de la vida en comunidad, hace que estas normas sean exigibles para su prójimo. Como este fenómeno es recíproco, nacen de él normas comunes, que constituyen la ética social.

En las sociedades más antiguas la posibilidad de encontrar factores comunes en las propuestas éticas de los diversos grupos era mayor que en los tiempos actuales, por





cuanto las normas iban dirigidas a un fin último, un “summun bonum”, que generalmente era el mismo. Pero, si estudiamos el fenómeno en el desarrollo de nuestra cultura occidental, vemos que, cuando el cristianismo modifica el modelo ético de la sociedad grecorromana, crea un nuevo desafío, más exigente y más complejo.

La ética grecorromana, expuesta por Aristóteles en la famosa epístola a Nicómaco se ve modificada y reforzada por la ética cristiana que proviene de los Evangelios. La diferencia esencial es que el principio básico de la primera es la Bondad y en la segunda es Hacer el Bien. De la estática contemplativa de los griegos pasamos a la dinámica combativa de los tiempos modernos.

La complejidad del nuevo enfoque nace de que el unitario “summun bonum” es reemplazado por el binario concepto que relaciona los fines con los medios. La tarea de hacer el bien es más dura, más esquiva, más inalcanzable que la tranquila tarea de ser bueno.

Bci, laborando en pleno siglo XXI, tiene que regirse, rigurosamente, por una ética que lo conduzca a hacer el bien. Por desgracia no podemos decir, sencillamente hacer el bien. Para ser realistas habría que decir: con dificultad, con sacrificio, con laboriosidad, hacer el bien.

Los fines últimos a los que está dirigida la conducta humana pueden ser el placer, el poder y la voluntad de servicio. Mientras el primero de estos fines tiende a agotarse en sí mismo y, por ende, termina en escepticismo y abulia, el segundo conduce a una dimensión exagerada de la voluntad individual que desemboca en falta de moderación y de prudencia. El tercer fin, la voluntad de servir, es el que mejor refleja el equilibrio entre la ética del individuo y la ética social, lo que en el caso concreto de una empresa como Bci, consiste en hacer coincidir, en lo posible, el imperativo de hacer el bien personalmente con el imperativo de que nuestra empresa logre el objetivo de hacer el bien en el seno de la sociedad.

El presente Código de Ética está inspirado en los principios generales antes expuestos y debe ser considerado como un conjunto de normas que nos imponemos voluntariamente a nosotros mismos y que sólo después de cumplir con ellas nos permitimos exigir a los demás.

Tal como hace 8 años, el nuevo texto que presentamos a ustedes del Código de Ética 2005, está imbuido de principios intransables para nosotros, dentro de los cuales y a sólo título de enunciación destacamos por sobre todos la Dignidad del Ser Humano.

Luis Enrique Yarur





A todos nuestros colaboradores

Hace ocho años atrás, tuve el privilegio de comunicarles que el Banco de Crédito e Inversiones, como en tantas otras iniciativas, sería pionero en la generación de un instrumento orientador de sanas prácticas corporativas. Así, con el apoyo de un grupo de personas que profundizaron en las variables más trascendentes que debían ser incorporadas en una iniciativa de este tipo, dimos vida al Código de Ética de la Corporación Bci, llamado a constituirse en una herramienta moderna y efectiva para guiar nuestras decisiones, enfrentadas permanentemente a opciones cada vez más complejas de administrar. Pensamos en un marco de referencia para poder facilitar el discernimiento en la toma de opciones a las que permanentemente estamos expuestos, entre muchas otras disyuntivas, acerca de lo altruista y lo mezquino, lo racional y lo contradictorio, lo agradable y lo odioso; en fin, entre todo aquello que la conciencia humana ha integrado en los conceptos genéricos del bien y el mal.

Ya por entonces adelantábamos que al interior de la empresa debían primar normas morales que no eran posible de relativizar, en la seguridad que son éstas las que han permitido al Bci ganarse el sólido prestigio asociado más que nada a los estrictos estándares éticos que han enaltecido a la Institución desde su nacimiento. Y sosteníamos que nuestras responsabilidades éticas debían gobernar la relación que vincula todos los estamentos que intervienen en la Corporación: nuestros accionistas, nuestros clientes y proveedores, nuestros colaboradores y sus familias y la sociedad en que estamos insertos.

La labor desarrollada desde entonces por el Banco en este ámbito, principalmente aunque no en forma exclusiva, a través del Comité de Ética, que me he honrado en presidir durante todo este período, confirma que esta iniciativa tuvo el apoyo y la adhesión de todos los colaboradores de la empresa, que vieron en esta instancia una opción válida para efectuar sus planteamientos y formular sus inquietudes en esta materia y que con mucha mayor naturalidad que la que algún día supusimos, confiaron en sus integrantes la solución de las a veces difíciles contingencias éticas que enfrentaban, dando origen a interesantes debates en el seno del mismo Comité y a la posibilidad de clarificar conductas y recomendar acciones destinadas a preservar la buena imagen institucional. Muchas veces tales planteamientos, tratados siempre

con el máximo respeto y la confidencialidad propia de cuestiones de esta naturaleza, sirvieron de fundamento a Comunicados de distribución general, a través de los cuales también se ha ido generando una jurisprudencia ética que valoramos como una conquista más en este contexto.

Aunque los elementos esenciales que gobiernan nuestro pensamiento ético, están basados en principios y valores inmutables, la experiencia adquirida en esta labor, así como la innegable evolución experimentada por la sociedad en la última década, los nuevos conflictos que emergen de dicha misma evolución, la globalización de las comunicaciones y de los mercados, la irrupción de avances tecnológicos deslumbrantes, los nuevos desafíos que emanan de los negocios bancarios –cada día más complejos y sofisticados- nos han conducido a replantearnos parte de las directrices contenidas en el Código, tomando muy en cuenta el aporte que muchos colaboradores han efectuado durante todo este tiempo para acometer esta tarea.

Tal como hace 8 años, el nuevo texto que presentamos a ustedes del Código de Ética 2005, está imbuido de principios intransables para nosotros, dentro de los cuales y a sólo título de enunciación destacamos por sobre todos la Dignidad del Ser Humano, lo que implica que cada persona debe ser tratada como semejante a los demás, independientemente de sus características individuales, puesto que la Dignidad Humana es justamente lo que tenemos todos en común y nos distingue de los demás seres vivientes. El hombre está dotado de razón y de voluntad y al ejercer esta última debe velar porque primen siempre, entre otros, el respeto por las personas, por la verdad, por la libertad y la equidad.

Esta nueva propuesta que hoy les entregamos la hacemos inmersos en pleno proceso de adaptación institucional a lo que son los principios de gobierno corporativo y responsabilidad social empresarial, cuyos preceptos y lineamientos básicos sólo pueden ser satisfechos en un marco de estricto apego y efectiva apropiación de los contenidos éticos que son inherentes a la sociedad en que nos desenvolvemos.

Como un testimonio de continuidad en este proceso, la Introducción al nuevo Código de Ética es obra, como lo fue en su primera edición, de nuestro Vicepresidente, don Modesto Collados Núñez.





Y a modo de conclusión, reitero, tal como lo hiciera en nuestra primera versión la necesidad de repasar este Código con mucha atención, pedirles a todos sus compañeros y especialmente a aquellos que trabajan bajo su supervisión que también lo hagan.

Conserven este documento en su poder, consúltenlo cada vez que se encuentren en situaciones que comprometan el cumplimiento de normas éticas y tengan la seguridad que su recta aplicación continuará siendo el factor determinante en que seguirá descansando el futuro exitoso de nuestro Bci y el de todos quienes han contribuido y se esmeran porque mantenga la sólida posición que se ha ganado en el concierto de las empresas más prestigiosas del país.

Saluda atentamente a cada uno de ustedes,

Luis Enrique Yarur Rey
Presidente



1. Administración del código
2. Conductas éticas en las operaciones comerciales y en las actividades propias del giro
3. Conflictos de intereses
4. Conductas de interés público
5. Conductas de gestión interna
6. Aspectos atinentes a las conductas personales



Código de Ética

1 Administración del Código

La vigencia en el tiempo de un Código de Ética al interior de Bci supone necesariamente la coexistencia de un ente que administre y aplique sus disposiciones. Para dicho propósito, este primer capítulo, junto con establecer las directrices básicas que gobiernan esta iniciativa, instituye el Comité de Ética, que será la instancia a través de la cual se acometerá esa función. El mismo se constituirá con la participación de distintos colaboradores de la empresa, conforme al proceso de selección que aquí se establece. Con todo, dicho Comité sólo tendrá sentido en tanto exista el compromiso del conjunto de colaboradores volcado a su cumplimiento y a utilizarlo efectivamente en la solución de los conflictos e inquietudes valoricas que surjan en nuestra diaria labor al servicio de la Institución.

1.1. Ámbito de aplicación

El Código de Ética rige para todos los integrantes de la Corporación Bci, incluyendo al banco, a sus empresas filiales actuales y aquellas que se constituyan en el futuro.

Todo el personal de Bci tiene la obligación de firmar una confirmación escrita en que afirma que ha recibido y leído el Código y en que toma conocimiento que sus disposiciones forman parte integrante de las normas que rigen su vinculación contractual con Bci.

1.2. Comité de Ética

La administración de este Código está a cargo del Comité de Ética Bci. Este Comité depende directamente de la Presidencia y tendrá una función esencialmente normativa, regulatoria y moderadora de las prácticas que, de acuerdo a estándares éticos, sean consideradas adecuadas para el cumplimiento de los fines y la aplicación de las políticas de la Corporación. Excepcionalmente y sólo cuando las circunstancias particulares así lo aconsejen,



extenderá su competencia hacia la recomendación de adoptar sanciones por infracción a sus normas, las que, en su caso, sólo se conducirán a través de los canales regulares de la Organización.

El Comité estará compuesto por siete miembros, de los cuales cinco tienen carácter permanente y son designados por el Presidente, en tanto dos de ellos lo integran por derecho propio, en forma rotatoria, los titulares del premio anual "Jorge Yarur Banna". Los miembros permanentes durarán en sus cargos mientras no sean reemplazados por quien los designó y los miembros que lo integren por derecho propio, lo harán en forma transitoria por períodos de dos años. En lo demás, el

Comité procederá conforme a las regulaciones establecidas en el Reglamento Interno de Funcionamiento que puede ser consultado en las publicaciones de Intranet. El Comité dispondrá de una Secretaría Ejecutiva destinada a canalizar los requerimientos de los interesados, evacuar las consultas pertinentes y levantar las actas de las sesiones del Comité.

El Comité se reunirá a lo menos trimestralmente e informará en forma anticipada, a través de mensaje electrónico, acerca de las fechas en que tendrán lugar

Código de Ética

Administración del Código

Conductas éticas en las operaciones comerciales y en las actividades propias del giro
Conflictos de interés
Conductas de interés público
Conductas de gestión interna
Aspectos atinentes a las conductas personales

las sesiones, con el objeto de que en dicho periodo puedan formularse las consultas por parte de los interesados, sin perjuicio de atender aquellos requerimientos que en cualquier tiempo puedan presentarse ante la Secretaría Ejecutiva para su tratamiento ya sea en la próxima sesión o, anticipadamente, mediante reunión virtual de sus miembros, en cualquier caso que la situación así lo amerite.

Es atribución exclusiva del Comité de Ética interpretar las disposiciones de este Código y precisar el correcto sentido, alcance y extensión de sus diversas secciones.

Las deliberaciones que tengan lugar y las resoluciones que adopte el Comité de Ética tendrán siempre carácter estrictamente confidencial, quedando prohibida su divulgación tanto a sus miembros así como

a terceros, que eventualmente puedan tener acceso a información emanada de este organismo, todo lo cual se entiende sin perjuicio de las respuestas directas que deban evacuarse a las personas que han formulado sus inquietudes o consultas y de las investigaciones que para el cumplimiento de sus funciones propias sean encomendadas reservadamente a las distintas áreas de la empresa competentes en la materia de que se trate.

Los acuerdos del Comité de Ética que, atendida su naturaleza, pueden servir para fijar criterios de general aplicación en la empresa, serán difundidos mediante la forma de Comunicados, en los que en todo caso se informará de los mismos con total prescindencia respecto de la situación particular y de las personas que efectuaron la consulta que dio origen al acuerdo respectivo.

El Código de Ética rige para todos los integrantes de la Corporación Bci, incluyendo al banco, a sus empresas filiales actuales y aquellas que se constituyan en el futuro.





1.3. Informe de infracciones

Cualquier hecho que, a juicio de un colaborador, vulnere el Código o que de algún modo pueda interpretarse como atentario a las normas éticas que rigen en la Corporación, incluso si éstos además tuvieren carácter fraudulento o ilegal, se deberá informar de inmediato al Comité de Ética, procurando hacerlo por intermedio de sus Jefaturas. También podrá recurrirse en forma directa ante la Secretaría Ejecutiva del Comité o ante cualquiera de sus integrantes si, a juicio de la persona que informa, ello resulta más adecuado, expedito o apropiado al caso que ocupa su atención.

Se harán todos los esfuerzos necesarios para mantener bajo rigurosa reserva la identidad de cualquier empleado que informe sobre una infracción a las disposiciones de este Código, con el objeto de precaver que dicha acción genere alguna represalia en su perjuicio.

Todo el personal debe tener conciencia que es obligación informar las conductas ilícitas, ilegales o fraudulentas que lleguen a su conocimiento. Así como Bci amparará con todos sus medios al empleado que dé a conocer esta clase de infracciones, no vacilará en sancionar a quienes, por desidia, comodidad o falso espíritu de lealtad, se abstengan de informar situaciones de esta naturaleza.



El Comité de Ética no entrará al conocimiento de denuncias anónimas y reprimirá estrictamente aquellas que, formuladas bajo demostrada mala fe, resulten ser falsas o irresponsables.

1.4. Infracciones al Código

Las infracciones a este Código o la falta efectiva de cooperación con una investigación interna promovida al amparo de sus disposiciones, podrá dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias, que en casos extremos puede implicar la separación del empleado de sus funciones, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que eventualmente den origen dichas actuaciones en caso que las mismas, aparte de su dimensión ética, revistan carácter delictual.





Conductas éticas en las operaciones comerciales y en las actividades propias del giro

2

La confianza es la piedra angular en el negocio de los servicios financieros. El buen nombre, la imagen, reputación y prestigio de Bci son sus más importantes activos. Es responsabilidad de cada colaborador de la empresa salvaguardar dichos aspectos, tanto dentro como fuera de ella.

Se espera de cada colaborador de Bci un comportamiento acorde con los estándares profesionales de la empresa, tanto en sus relaciones internas como en la vinculación con accionistas, clientes, proveedores, y demás agentes del entorno en que interactúa.

Dichos conceptos importan un acatamiento incondicional y de buena fe a las disposiciones legales, reglamentarias y normativas que rigen a la comunidad y especialmente a las regulaciones de esta naturaleza que gobiernan el giro propio y la actividad bancaria, financiera y de servicios que constituyen el fundamento de nuestra acción como industria en la sociedad. La administración de Bci debe estar informada en todo momento de los asuntos que puedan afectar en forma adversa la credibilidad, el buen nombre y la confianza de la Corporación. Una total sinceridad es aspecto esencial en las relaciones con los diversos estamentos al interior y exterior de la institución, especialmente, aunque no en forma exclusiva, con la Presidencia, Directorio, Gerencia General, Contraloría y Fiscalía de Bci; auditores y evaluadores externos; Superintendencias y demás organismos fiscalizadores o gubernamentales dotados de autoridad.

2.1. Reglas generales

Las normas establecidas para el otorgamiento y curso de créditos y de toda clase de operaciones financieras en sus diversas modalidades, deben ser aplicadas en toda su extensión y rigurosidad por los Ejecutivos con facultades expresamente otorgadas.

Los Ejecutivos de Bci asumen la titularidad de gestión en las transacciones que les corresponde atender, lo que implica de hecho tomar para sí los riesgos de estos negocios en representación de la Corporación. Por lo tanto, no pueden ampararse nunca, para eludir o aminorar su responsabilidad, en el argumento de que fueron recomendados por alguna persona vinculada a la Institución, ni justificar sus decisiones en otras autoridades o entidades de mayor o menor rango, o en otras instancias de la Organización, para justificar la aprobación o el rechazo de alguna negociación.

La mera alusión y especialmente la tentativa de influir o presionar decisiones que no obedezcan a los parámetros y requisitos establecidos por la empresa que efectúen clientes usuarios y proveedores a circunstancias familiares o de amistad ya sea con controladores, accionistas, miembros del Directorio, de la Administración de Bci, o grupos de

influencia, como medio para conseguir condiciones privilegiadas o excepcionales en los negocios con Bci, constituye una práctica reñida con la ética institucional y debe ser rechazada de plano por los colaboradores a quienes se lo invoquen. En ningún caso la existencia real, falsa o presunta de tales conexiones o vinculaciones servirán como pretexto para justificar operaciones mal cursadas o que infrinjan las normas públicas o internas que rigen dichas actuaciones.

La Corporación no financia negocios ni pretende mantener relación comercial alguna con empresas o individuos que se aparten de las normas éticas, ni con aquellas sociedades o personas que se conozca su participación en negocios ilícitos o degradantes, o que no cumplan a cabalidad con las disposiciones legales vigentes.

La empresa mantiene una política de total rechazo y de autoprotección contra actuaciones ligadas al lavado de dinero o prácticas similares, cualesquiera sea su origen y es obligación de todo su personal estar compenetrado de las diversas



acciones que se despliegan a dicho propósito, para detectar o ayudar en la identificación de las personas que pudieran estar recurriendo a esta clase de procedimientos, utilizando los medios y productos financieros de Bci. Es imperativo que las personas que estén en conocimiento de esta clase de actividades las pongan en inmediato conocimiento del Oficial de Cumplimiento.

Todas las personas naturales y jurídicas que operan con Bci –clientes, proveedores, usuarios y el público en general- deben ser tratadas en igualdad de condiciones, con corrección, equidad, objetividad, evitando toda suerte de discriminación, favoritismo o preferencias personales que no estén fundadas en aspectos objetivos



Todas las personas deben ser tratadas en igualdad de condiciones, con corrección, equidad, objetividad, evitando toda suerte de discriminación, favoritismo o preferencias personales.

propios e inherentes al negocio que los vincula con la empresa. Están especialmente prohibidas las discriminaciones fundadas en factores ideológicos, raciales, religiosos, de sexo, edad, nacionalidad o minusvalía.

Los colaboradores deben conocer al cliente como persona y estar conscientes de quiénes actúan como dueños, apoderados y gestores en el caso de las sociedades y comunidades que operan en Bci, de modo de evitar ser sorprendidos con actitudes que puedan perjudicar los intereses institucionales. Dicho conocimiento excede el ámbito financiero y económico de los mismos y se refiere al conjunto de sus características propias que los hacen personas confiables para la Organización.

Los colaboradores deben atender a los clientes según sus necesidades, configurando soluciones que satisfagan sus expectativas, con pleno conocimiento de las características de los productos y servicios que ofrece Bci y atento a los requerimientos personales del usuario. Las modalidades acerca de cómo operan los productos y los costos asociados a ellos deben ser informados plena y transparentemente al interesado, asegurándose que el cliente los ha comprendido a cabalidad.

La acuciosidad y excelencia en los análisis a efectuar y decisiones a adoptar por parte de los colaboradores constituye un deber ético de relevancia, toda vez que las facultades de que han sido dotados para comprometer el patrimonio de la empresa no pueden ser afectados por la falta de la debida rigurosidad en el ejercicio de las funciones asignadas.

Los poderes de representación para que los colaboradores actúen en nombre de Bci están conformados por categorías que, necesariamente y por razones funcionales, exceden aquellas atribuciones de las que están investidos conforme a la estructuración interna de facultades. A ningún colaborador le está permitido ejercer dicha representación más allá de las potestades específicamente asignadas conforme a dicha orgánica interna.

Los empleados no podrán firmar documento alguno en nombre de Bci, ni podrán en forma alguna representar o ejercer autoridad en nombre de Bci a no ser que estén específicamente autorizados para hacerlo. El personal debe estar consciente de las limitaciones a su campo de autoridad y no deberá realizar ninguna acción que exceda sus límites.



2.2. Confidencialidad

El prestigio del Bci está condicionado de manera significativa por el grado de confidencialidad que ofrezca a sus clientes y al público en general en sus operaciones y vinculaciones con la Corporación. Dicho postulado se extiende naturalmente a la información referente a estrategia y planes de negocios, lista de clientes, nómina de colaboradores, programas corporativos, aplicaciones y softwares, tecnología y sistemas.

Resguardo de informaciones confidenciales. En el ejercicio de sus cargos, muchos empleados pueden tener acceso o conocer información confidencial sobre Bci, sus clientes actuales o futuros, sus proveedores, sus accionistas y otros empleados. El personal que posea esta clase de información confidencial debe estar consciente que ésta se le ha proporcionado o está a su disposición para cumplir con un propósito estrictamente comercial, vinculado sólo con el desempeño de sus cargos; en dicha virtud debe observar absoluta discreción en su empleo o utilización, absteniéndose de revelarla sino a aquellas personas que también, en razón de sus funciones institucionales, deban conocerla. Cualquier duda acerca de estas prevenciones se debe plantear al Comité de Ética.



La discreción exigida implica que nunca se deberá divulgar la información aludida a personas no autorizadas, ni intencional ni inadvertidamente. Supone necesariamente también una especial preocupación por la custodia de la documentación e información que cada uno administra en el desarrollo habitual de su cargo.

Adicionalmente al aspecto ético, el mal uso de informaciones confidenciales o reservadas da origen a responsabilidades civiles y penales, tanto contra el propio Bci como también contra la persona responsable de haber hecho mal uso de dicha información en los términos que actualmente contempla nuestra normativa legal.

Divulgación autorizada de información de los clientes.

Bci tiene la norma de tratar los archivos e información de los clientes como confidenciales. Se requerirá una citación, orden judicial o la autorización expresa del cliente antes de poder revelar a terceros los archivos o información financiera, excepto en ciertas situaciones que se deben manejar en base a razones de orden legal debidamente administradas por el área jurídica de la empresa.

Procedimientos para restringir el flujo de información.

Bci es una institución financiera de servicios múltiples, las leyes bancarias o referentes a mercado de valores, así como igualmente la



buna práctica comercial, exigen que la empresa tenga procedimientos para impedir que la información confidencial, no pública, que obtenga mientras desarrolla sus diversas actividades comerciales, sea utilizada inapropiadamente por otras personas dentro o fuera de la Corporación.

Está prohibido que toda información confidencial, no pública de nuestras actividades bancarias y financieras propias de la Corporación o que se efectúan por cuenta de nuestros clientes, pueda ser traspasada a cualesquiera entes externos, que puedan emplearla con fines comerciales, publicitarios o de otra naturaleza.

Es responsabilidad de cada colaborador familiarizarse con las normas y sistemas de seguridad de la información establecidos en cada área de negocios y tomar las medidas necesarias para salvaguardar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la misma.



2.3. Bienes de la Corporación

Un uso adecuado y la debida protección de los bienes tangibles e intangibles de Bci así como el registro correcto de tal uso son condiciones esenciales para conservar la solidez patrimonial de Bci.

El personal debe proteger la propiedad de los bienes de Bci, en que se incluyen toda clase de activos, información, productos y servicios. El mal uso y retiro del mobiliario, equipo y suministros desde las instalaciones corporativas de la empresa están prohibidos, excepto en caso de autorización específica. Esto es igualmente válido con respecto a la propiedad intelectual creada o adquirida por Bci para su uso exclusivo, como son, por ejemplo, las nóminas de clientes, archivos, materiales de referencia e informes, software computacional, sistemas de procesamiento de datos, programas de computación o bases de datos.

De ningún modo se debe comprometer la integridad de los programas y datos de computación que comprenden los bienes de información de Bci. Se debe tener el mayor cuidado en protegerlos contra todo intento de utilización para fines particulares, para desmaterializar su uso normal o para su manipulación intencional o no intencional.

Los programas y demás elementos computacionales de uso particular no pueden ser empleados en el equipamiento de la

institución, a fin de no exponer a ésta a acusaciones por la utilización de licencias no autorizadas o a la eventual contaminación de computadores o aplicaciones propias por virus u otros defectos que ellos presenten.

Los productos y servicios de Bci son propiedad suya y la contribución que un empleado presta para su desarrollo e implementación mientras forme parte de su personal, también es propiedad de la empresa. Dichas condiciones permanecen inalterables, incluso cuando el colaborador se retira de la Corporación.

Los sistemas telefónicos, telecomunicaciones, correo electrónico, acceso a internet de los que están dotados muchos de los colaboradores para ejercer sus funciones en la Institución, son de propiedad de Bci y para las finalidades propias y exclusivas de la empresa; las comunicaciones y uso de tales dispositivos para fines personales está restringido a casos calificados y debiendo tenerse siempre en cuenta que el titular de dichos bienes conserva el derecho a verificar el empleo efectivo de los mismos y el ámbito de extensión con que ellos se utilizan. Desde luego, está prohibido utilizar estos equipos y herramientas en actividades que impliquen tergiversar su verdadera finalidad, como acontece, por ejemplo, con el acceso a través de internet a sitios de mera entretención, de contenido pornográfico o de dudosa reputación, o utilizar el correo electrónico

para comercializar artículos de interés personal o reproducir mensajes tipo “cadenas” u otras formas de difusión no autorizadas, o emplear la telefonía institucional para efectuar reiteradamente llamados personales de larga distancia o a celulares.

Libros, archivos y contabilidad.

Bci ha establecido políticas de control interno de la contabilidad y mantención de archivos como parte de su política de protección de sus bienes patrimoniales. El personal debe respetar estos controles y políticas. En este contexto está obligado a solicitar las aprobaciones pertinentes y a registrar todo gasto sobre la base de documentos de

respaldo, de modo que los registros de contabilidad de Bci se puedan conservar razonablemente detallados y reflejen exactamente todas las transacciones que lo conciernan, como igualmente la disposición de sus bienes y obligaciones.

Las transacciones deben ser debidamente autorizadas y oportunamente registradas para mantener actualizada la contabilización de los activos y para permitir la preparación de los estados financieros de acuerdo con los principios de contabilidad generalmente aceptados.

Todo el personal de Bci que esté autorizado para incurrir en gastos de operación, tiene la responsabilidad de informar exacta y oportunamente sobre estos egresos, los que se ceñirán estrictamente a las políticas y los procedimientos que la empresa ha dispuesto a su respecto.

Será sancionada drásticamente la omisión o adulteración maliciosa de todo libro, registro o cuenta que refleje transacciones u operaciones indebidas de Bci o disposición arbitraria de sus bienes. Esto incluye, pero no se limita, a la rendición de gastos personales o solicitudes para acceder a algún plan de beneficios de un empleado y, en general, a cualesquiera otra actuación que tienda intencionalmente a producir una distorsión a la contabilidad general de la Corporación.

El personal debe proteger la propiedad de los bienes de Bci, en que se incluyen toda clase de activos, información, productos y servicios.





2.4. Relación con proveedores

El personal encargado de interactuar en la adquisición de productos e insumos para Bci debe colocar órdenes y celebrar contratos y compromisos con proveedores sin incurrir en favoritismos de ninguna índole, privilegiando únicamente el interés patrimonial de la Institución. Bajo ninguna circunstancia podrán los colaboradores llevar a cabo conductas que puedan afectar las políticas de precio o de comercialización instruidas por la Administración de la Corporación.

Los empleados que sean invitados por proveedores a participar en reuniones o análisis no habituales con el fin de evaluar productos actuales o futuros que Bci haya comprado o pueda llegar a comprar, deberán consultar al Comité de Ética aquellas negociaciones que a su juicio pudieran comprometer lo dispuesto en el párrafo anterior.



Está estrictamente prohibido al personal habilitado para interactuar con proveedores habituales o no habituales, participar en reuniones sociales, aceptar obsequios u otra clase de atenciones que lo priven de la necesaria independencia y neutralidad que requiere el ejercicio de sus funciones. Circunstancias particulares de esta índole deben ser previamente consultadas al Comité de Ética.





Conflictos de Intereses

3

Aún la apariencia que pueda existir conflicto entre el beneficio personal y los intereses de **Bci** causa daño a la confianza y la seguridad en que se basa nuestro prestigio.

El principio más importante que rige la política de **Bci** para evitar conflictos de intereses consiste en que los empleados nunca deben permitir que sus intereses personales entren o parezcan entrar en conflicto con los intereses de **Bci** o de sus clientes

3.1. Definiciones básicas

Se presume la existencia de un conflicto de interés por parte de un colaborador y por lo tanto se encuentra prohibido:

- a) Que el empleado trabaje en forma simultánea para otra institución de giro igual o similar a aquel que desempeña para Bci; ya sea que ello acontezca como trabajador dependiente, como asesor o bajo cualesquiera otra modalidad de relación;
- b) Que el colaborador sea propietario, por si solo o en calidad de socio, de una empresa dedicada a cualquier tipo de actividad bancaria o de intermediación financiera.

Ante la eventualidad de que pueda existir conflicto de intereses, se requerirá autorización del Comité de Ética para desempeñarse como director en otra clase de organizaciones –con o sin fines de lucro–, para participar por sí o en cualquier forma en empresas que sean proveedoras o clientes de Bci y para desempeñar otros empleos fuera de la empresa que tengan algún grado de vinculación con ésta. Cualquier duda acerca de una relación existente con una Organización o Compañía lucrativa debe ser consultada con el señalado Comité.

Se debe notificar al Comité de Ética cualquier relación comercial o transacción propuesta de Bci con cualquier Compañía en que un empleado o su familia inmediata tengan participación directa o puedan obtener un beneficio y que pueda dar origen a un conflicto de interés real o aparente. Para efectos de esta norma, se considera como familia inmediata a los cónyuges, padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos.

3.2. Beneficios personales

Ningún empleado podrá actuar en nombre del Bci en transacción alguna, ya sea crediticia o no, en caso de estar involucradas personas u organizaciones con quienes ese empleado o su familia inmediata tengan alguna conexión significativa o interés financiero. Para estos efectos, se entenderá como familia inmediata la definición prevista en el párrafo precedente. Situaciones particulares de esta naturaleza deben ser consultadas al Comité de Ética.

Las recomendaciones que personas vinculadas directa o indirectamente a la Institución realicen para propiciar la contratación de personas, en carácter permanente o a plazo fijo, deben seguir el conducto regular y serán consideradas sólo como un elemento de referencia. El mismo criterio será aplicable en caso de que deban seleccionarse proveedores para bienes y servicios de cualquier naturaleza que éstos fueren y sin perjuicio de las disposiciones específicas contenidas en los demás acápite de este capítulo.



Ninguna persona que forme parte del personal de la Corporación dará ni recibirá consideraciones especiales con respecto a las condiciones de empleo sobre la base de relaciones familiares o personales que los vincule con personas dotadas de autoridad interna o externa. Así como las decisiones comerciales externas deben estar basadas en prácticas comerciales de solidez ética, también han de estarlo todas las decisiones referentes al personal, las que deben estar fundadas en sanas prácticas de gestión y no estarán sujetas a vinculaciones familiares o amistosas de ninguna clase.

3.3. Finanzas personales

Préstamos. El personal que lo requiera sólo podrá contratar préstamos en organizaciones financieras de prestigio que se dediquen regularmente a este giro.

Moralidad económica. El conocimiento de las respectivas jefaturas de la situación económica de su grupo de trabajo debe ser una función permanente de los mismos, con el objeto que ellos recomienden un manejo adecuado y prudente del patrimonio del personal de su dependencia y puedan auxiliar a aquellos colaboradores que estén afectados por contingencias económicas difíciles o de iliquidez temporal.



Se debe notificar al Comité de Ética cualquier relación comercial o transacción propuesta de Bci con cualquier Compañía en que un empleado o su familia inmediata tengan participación directa o puedan obtener un beneficio.

La Corporación considera propio de sus colaboradores un comportamiento de moralidad económica intachable. Esto sustancialmente porque nuestra institución cumple un rol depositario de la fe pública; por lo tanto, sus componentes deben tener una conducta económica al nivel de este principio.

La Corporación considera como infracción grave a las obligaciones contractuales la circunstancia que el personal registre morosidad, protestos o incurra en incumplimientos comerciales o económicos de cualquier naturaleza.

3.4. Inversiones

Inversiones personales. El personal tiene libertad de comprar y vender acciones, bonos y hacer otras inversiones según desee, con tal que en ellas observe riguroso cumplimiento de las leyes, reglamentos, políticas y procedimientos pertinentes. Sin embargo, deberá abstenerse de aprovechar las informaciones de que disponga en razón de su cargo para intereses particulares.

Cualquier colaborador que en razón de su cargo, posición, actividad o relación tenga acceso a información privilegiada (que no ha llegado al conocimiento público, no divulgada al mercado) está obligado a guardar estricta reserva acerca de ella y no podrá utilizarla para beneficio propio o ajeno.

Especiales prevenciones deberán adoptar los colaboradores que participen en procesos internos o negociaciones Bci de los que, por su naturaleza o trascendencia, puedan emanar variaciones en la cotización bursátil de las acciones de su propia emisión, quedándoles prohibido participar por sí o por interpósita persona en transacciones públicas o privadas de compra y venta de valores por la sola circunstancia de su intervención en dichas actuaciones y aún cuando no hubiesen

suscrito un documento formal de confidencialidad o que restrinja explícitamente dichas operaciones. La empresa podría explicitar, además, circunstancias y periodos determinados durante los cuales quedan prohibidas dichas transacciones para todo o parte del personal.

El otorgamiento habitual de préstamos personales a terceros, involucrarse en negocios ilícitos o degradantes, la adicción incontrolada a los juegos de azar y la sobre exposición crediticia, son conductas inapropiadas para los colaboradores de Bci.

Los empleados nunca deben recomendar a otras personas que hagan cambios en sus carteras de valores, cuando posean información privilegiada, no pública, sobre un emisor de dichos valores.

No existe inconveniente en que el personal participe en negocios y proyectos de inversión con amigos, parientes o cualquier otra persona que no sea cliente, usuario, ni proveedor de Bci. Las sociedades y demás personas jurídicas que se constituyan para estos efectos deben ser informadas a Bci, a fin de dar cumplimiento a las disposiciones legales y a la normativa sobre límites y márgenes de crédito emanada de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, en su caso.



Las inversiones compartidas con clientes, usuarios o proveedores deberán ser informadas al Comité de Ética, a objeto de determinar si ellos podrían resultar en relaciones laborales negativas o en incompatibilidad de intereses con la institución.

En todo caso, el financiamiento, la promoción de préstamos y, en general, los vínculos comerciales con empresas o clientes en que el trabajador tenga participación directa o indirecta deberán ser previamente autorizados por el Comité de Ética.

3.5. Regalos, invitaciones y otros beneficios gratuitos

Nunca un colaborador de Bci ni un familiar directo debe aceptar obsequios o participar en agasajos que denoten la intención del oferente o del convocante de influir en un empleado o compensarlo por algún negocio o transacción que se realice con la Institución,

ya sea antes o después de que esa operación se haya llevado a cabo. Con mayor razón ningún empleado de la empresa podrá solicitar, pedir ni aceptar obsequios como condición para generar relaciones comerciales con la Institución.

El Comité de Ética podrá aprobar en cada caso la aceptación de obsequios de valor significativo y se basará en la revelación escrita completa de todos los hechos de importancia, en que se incluyan el nombre del donante, las circunstancias que rodearon la oferta y su aceptación, como igualmente la naturaleza y valor aproximado del regalo. No quedan sujetos a esta regulación las donaciones de saludo y cortesía habituales que se producen con ocasión de las festividades navideñas, cumpleaños y otras similares, con tal que ellas no excedan los términos usuales para esta clase de eventos.



El Comité de Ética podrá aprobar en cada caso la aceptación de obsequios de valor significativo.



4.1. Tratamiento de la Corporación a autoridades públicas

Una adecuada y esmerada atención hacia funcionarios públicos dotados de autoridad (Ministros, Parlamentarios, Miembros del Poder Judicial, Fuerzas Armadas, Intendentes, Gobernadores, Alcaldes o Concejales, por ejemplo) no deberá nunca ser de índole o envergadura tales que puedan comprometer o que den la impresión de comprometer la integridad o la reputación ya sea del funcionario público o del propio Bci.



4.2. Pagos indebidos

Es contrario a la política de Bci entregar comisiones u otra clase de remuneraciones o incentivos no autorizados a personas u organizaciones, a intermediarios tales como agentes del Estado, abogados u otros consultores, con el propósito de atraer negocios a Bci.

Está estrictamente prohibido ofrecer o pagar cualquier remuneración o dar consideraciones de esta especie a funcionarios públicos nacionales o extranjeros, a partidos políticos o candidatos a cargos políticos, con excepción de aquellas expresamente consagradas por la legislación del país y que no se encuentran condicionadas a negocios específicos.

Los regalos que Bci hace a algún cliente o a empleados de éste, usuarios o proveedores, no pueden tener otro propósito ni ser de magnitud tal que sobrepase los términos usuales con que se manifiesta una atención o saludo de cortesía hacia ellos; por lo tanto, deben ser adecuados y sobrios para cada ocasión.



4.3. Honorarios externos

Un empleado, a quien en razón de su cargo en Bci, se le solicite dictar una conferencia o ser instructor, profesor o consultor en eventos patrocinados por organizaciones externas, asociaciones gremiales o industriales, escuelas, etc., sujetos a pago de honorarios, deberá informarlo al Comité de Ética, a fin de resolver la procedencia de su participación y los términos en que ella tendrá lugar. Se excluyen de esta norma las actividades de docencia universitaria.

4.4. Actividades externas

Quienes ejerzan actividades externas a su desempeño en Bci deben estar alertas para que, sin perjuicio de detectar posibles conflictos de intereses, las mismas no interfieran de modo alguno en el rendimiento esperado del empleado en Bci, ni que tampoco signifiquen restar horas de descanso que afecten su capacidad física o mental. Bci se reserva el derecho de exigir que sus colaboradores opten por mantener su relación contractual con la empresa supeditándola al término del ejercicio de actividades externas que considere incompatibles con su labor, aunque no se trate de aquellas que se encuentran expresamente prohibidas.

Bci autoriza e incentiva desde luego la participación de su personal en Organizaciones sin fines de lucro o en actividades de caridad. Sin embargo, todo empleado que llegue a ser director o funcionario o que actúe en alguna otra calidad de relevancia en dichas organizaciones de bien público, deberá informarlo al Comité de Ética.

Igual predicamento al señalado en el punto anterior deberá aplicarse tratándose de la pertenencia en cargos directivos de organismos tales como colegios profesionales, asociaciones gremiales, consejos universitarios, clubes deportivos o comités gubernamentales.

4.5. Nombramientos y cargos de orden cívico

No son compatibles con las exigencias del personal contratado por la Corporación servir simultáneamente cargos municipales, gubernamentales u otros de connotación pública o política, designados o elegidos. El Comité de Ética se pronunciará sobre aquellos colaboradores que deseen mantener su relación laboral mientras postulan a un cargo de elección popular durante el periodo electoral respectivo y, en su caso, hasta tomar posesión de dicho rango, oportunidad en que deberán cesar su trabajo en Bci.





Conductas de gestión interna

5

Bajo este epígrafe se tipifican una serie de actuaciones vinculadas con los procesos internos de gestión que configuran prácticas cuya observancia dentro del marco ético de la Corporación debe ser especialmente atendida.

5.1. Incentivos a la venta. Consecución de metas. Rentas variables

No debe supeditarse en caso alguno la venta de un producto Bci al puro interés económico que implica concretar la comercialización de un producto, cuando no se ha considerado el beneficio o valor agregado que dicha venta significa para el cliente.

Alineado con los objetivos estratégicos de Bci, la empresa ha establecido un conjunto de incentivos económicos para sus colaboradores, con la finalidad de gratificar el esfuerzo desplegado para su consecución. Dichos incentivos asociados a metas, bonos o rentas variables han de procurar cumplirse y lograrse siempre bajo un estricto marco ético, de modo que no den origen a actuaciones o prácticas que, bajo dicha sola orientación, puedan perjudicar el prestigio institucional.

5.2. Lealtades debidas

En Bci debe existir plena correspondencia entre los intereses que han sido declarados por la empresa y aquellos que manifiestan las jefaturas en la contingencia diaria. Si algún colaborador detectare una falta de consistencia entre ambos, junto con representar dicha circunstancia al Comité de Ética actuará siempre en función a los intereses permanentes y a la lealtad debida

a la empresa; ésta última primará en todo caso frente a situaciones puntuales que puedan contradecir la misión, las claves del éxito, los principios y valores sustentados por la Corporación.

5.3. Evaluaciones del desempeño

Una conducta ética supone que cualquier proceso de evaluación que aplique Bci a sus colaboradores ponderará juiciosamente todas las actuaciones que deban ser calificadas, sin otra clase de consideraciones que no sean aquellas que correspondan a la aplicación íntegra y objetiva del proceso. Se desestimarán en esta clase de actividades los razonamientos ideológicos, las percepciones sin fundamentos, favoritismos personales sustentados en cuestiones subjetivas y toda otra clase de inequidades que favorezcan o perjudiquen a algún colaborador en beneficio o en detrimento de otros.

Cada colaborador espera conocer los antecedentes completos que han sido considerados para calificar su desempeño en el periodo de evaluación correspondiente y es obligación ética de la jefatura que ha cumplido dicho rol, dar una acabada explicación al respecto.



5.4. Derecho al disenso

Observándose las formalidades adecuadas y el debido respeto, es obligación de las jefaturas aceptar la formulación de opiniones discordantes o discrepantes que un colaborador estime del caso plantear. Es un deber ético considerar dicha manifestación como un aporte que, si es planteado con prudencia y altura de miras, puede enriquecer los lineamientos y decisiones de la unidad correspondiente o de la empresa en su conjunto. Lo anterior, sin que ello suponga necesariamente una aceptación a dicho planteamiento.

El silencio complaciente de los colaboradores respecto de una determinación de la autoridad es una práctica indeseada en la Organización, especialmente si a ella se agrega una crítica demagógica o posteriores discrepancias veladas respecto a la misma.

5.5. Excelencia y productividad

La pertenencia a Bci supone un compromiso superior con la excelencia de los análisis y la gestión asociada a cada uno de los cargos y puestos de trabajo de sus colaboradores. Constituye una falta ética grave restar la debida acuciosidad que debe observarse en cada una de las actividades que el personal desarrolla para Bci.



Es un imperativo ético de todos los colaboradores propender a una productividad óptima, ejemplo de lo cual puede ser el respeto a los horarios establecidos para el cumplimiento de sus funciones, la asistencia puntual y con la debida información a los Directorios, Comités o reuniones en que deba participar, la actuación proactiva toda vez que esté en riesgo el patrimonio o el prestigio institucional, generando ideas que se transformen en nuevos y mejores servicios para nuestros clientes, evitando incurrir en gastos que no sean los estrictamente necesarios para la actividad que les está asignada.





Aspectos atinentes a las conductas personales

6

Es esencial para Bci el compromiso de todos sus empleados en orden a desarrollar sus actividades en condiciones que no afecten la salud, la seguridad y la dignidad e integridad personal de quienes laboran en la Organización y en una armónica relación con el medio actual que nos circunda.

6.1. Drogas ilícitas y alcohol

La Corporación prohíbe estrictamente la posesión, distribución, venta y consumo de drogas ilícitas y alcohol en sus dependencias, cualesquiera sea la forma y modalidades que ello revista. Se exceptúa de esta disposición el consumo moderado de bebidas alcohólicas con ocasión de actividades institucionales, así como en ocasión de festividades o reuniones de camaradería.

La toxicodependencia y el alcoholismo resultan absolutamente incompatibles con las actividades asociadas al giro de la Corporación Bci.

Ningún empleado, bajo circunstancia alguna, podrá presentarse al trabajo o desempeñarlo encontrándose bajo la influencia de drogas ilícitas o alcohol.

Se reconoce el derecho que le asiste a la empresa para establecer en los contratos de trabajo la facultad del empleador de controlar el consumo de drogas, estupefacientes y alcohol, mediante las técnicas aprobadas para dicho control y la facultad de proceder a desvincular al personal que no cumpla con las disposiciones del rubro.

6.2. Presiones y acoso sexual

El personal de la Corporación debe abstenerse de ejercer presión indebida sobre sus compañeros de trabajo. Dentro de este ámbito, se reconocen como conductas especialmente prohibitivas y atentatorias con respecto a las personas, los rumores, la crítica velada, el tratamiento despectivo o humillante hacia los demás.

Está estrictamente prohibido el hostigamiento o acoso sexual, entendiéndose por tal, cualquier actitud o comportamiento de carácter sexual no deseado por la persona afectada o que incida en su continuidad en la empresa. Esta prohibición es válida tanto en las relaciones jerárquicas como entre compañeros de trabajo y se extiende igualmente en la relación con clientes, proveedores o público en general.

Ninguna comunicación, verbal o escrita, al interior o exterior de la empresa, pueden contener declaraciones o material que sea ofensivo o intimidatorio para otros. No está permitido usar los sistemas o aplicaciones de Bci para transmitir imágenes o textos que incluyan contenidos calumniosos, epítetos agraviantes o de los que puedan inferirse acosos, intimidación, ofensas o insultos hacia los demás.



6.3. En la vida privada

La Corporación reconoce explícitamente que los conceptos que se vierten a continuación relativos a la vida privada, involucran aspectos de la conciencia personal de los individuos y, en dicha virtud, formula un ferviente llamado a sus integrantes para adherir a ellos, no obstante lo cual manifiesta su propósito de no impetrar dichas concepciones valorísticas en relación al contrato de trabajo y demás vinculaciones laborales que relacionan a la Corporación Bci con sus empleados.

Se espera de todo el personal una defensa constante de los valores más trascendentes del ser humano, en cuanto su vulneración pueda producir daño y afectar la imagen de la Corporación. Con prescindencia de la libertad más absoluta en los aspectos ideológicos, políticos, religiosos o filosóficos de cada uno de los miembros que la integran, Bci exige respeto hacia la dignidad de todos sus colaboradores y una conducta honesta y mesurada en todos los ámbitos del quehacer diario.

Cada empleado de Bci debe estar consciente que su calidad de tal no se interrumpe al cabo del cumplimiento de su jornada de trabajo. Se proyecta y extiende hacia la vida social en cuanto ciudadanos. Nunca será posible disgregar completamente la condición del individuo en la actividad laboral con el rol que cada uno desempeña en la sociedad.

Bci reclama, en consecuencia, de todos sus estamentos y de todos quienes integran esta empresa, una fiel adhesión a estos principios éticos naturales, una total correspondencia entre dichos principios y las conductas y actitudes en todas las esferas de la vida privada y social y una constante preocupación por enaltecer los conceptos y la cultura que, a lo largo de sus décadas de funcionamiento, han enaltecido y prestigiado a nuestra Institución.



El personal de la Corporación debe abstenerse de ejercer presión indebida sobre sus compañeros de trabajo.

