



# **Código de Ética**

## **Consorcio Constructor BOV SpA**

# INDICE

1.	CARTA DEL GERENTE GENERAL.....	3
2.	NUESTRA VISIÓN.....	4
3.	NUESTRA MISIÓN.....	4
4.	NUESTROS VALORES .....	4
5.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
6.	DECLARACIÓN DE DIRECTRICES Y REGLAS DE CONDUCTA DEL CONSORCIO .....	5
6.1.	DIRECTRICES DE CONDUCTA EN EL CONSORCIO .....	5
6.2.	REGLAS DE CONDUCTA EN EL CONSORCIO .....	5
1).	CONFLICTO DE INTERESES .....	5
2).	ATENCIÓN, REGALOS E INVITACIONES .....	6
3).	NO DISCRIMINACIÓN Y RESPETO .....	6
4).	ACOSO SEXUAL .....	6
5).	MANEJO DE INFORMACIÓN .....	6
6).	SALUD Y SEGURIDAD .....	7
7).	MEDIO AMBIENTE .....	7
8).	CONSUMO DE DROGAS, ALCOHOL O ESTUPEFACIENTES.....	7
9).	LIBRE COMPETENCIA .....	7
10).	RELACIÓN CON TERCEROS.....	8
11).	RESPONSABILIDAD PENAL DEL CONSORCIO.....	8
7.	COMITÉ DE ÉTICA.....	8
8.	GUIA PARA EL ACTUAR DE LOS COLABORADORES .....	9
9.	NORMATIVA DE CUMPLIMIENTO .....	9
10.	CARTA DE COMPROMISO DEL CÓDIGO DE ÉTICA.....	10

## 1. CARTA DEL GERENTE GENERAL

Estimados Colaboradores:

A continuación adjuntamos el Código de Ética del Consorcio Constructor BOV SpA, el cual expone los valores, principios y normas de conducta que el Consorcio ha definido como fundamentales, y que constituyen el marco de referencia que debe delimitar el actuar de cada uno de nosotros en sus respectivas áreas de trabajo.

Este código se basa en prácticas éticas y de negocios que el Consorcio busca fomentar en función de los lineamientos que ha decidido estipular como empresa, basándose en la búsqueda de la excelencia, integridad (asociado a honestidad y transparencia), respeto, coordinación entre los equipos de trabajo y el emprendimiento; valores ineludibles que deben estar presentes en todo momento en nuestro trabajo diario.

Los invito a leer y respetar este código, ya que se requiere del compromiso de comportarse de manera íntegra del Directorio, los trabajadores, y Gerentes, para así lograr establecer una cultura confiable y seria, cumpliendo con nuestro objetivo de ser una Empresa capacidad de crear valor.

Les saluda muy cordialmente,



**JULIO FONCK MUÑOZ**  
Gerente General  
Consorcio Constructor BOV SpA

## 2. NUESTRA VISIÓN

Ser una empresa sostenible, estable y rentable. Ser reconocidos como una empresa por nuestra capacidad de crear valor a nuestros accionistas, trabajadores, clientes y proveedores.

## 3. NUESTRA MISIÓN

Desarrollamos proyectos y negocios, donde nuestros equipos de trabajo, creatividad y conocimiento de construcción e ingeniería, son elementos diferenciadores.

## 4. NUESTROS VALORES

**Emprendimiento:** Generar, promover y apoyar ideas y proyectos nuevos que permitan el crecimiento y desarrollo de la empresa y sus colaboradores.

**Integridad:** Relacionarse con honestidad, claridad y transparencia, con nuestra gente, socios, clientes y la sociedad en general.

**Excelencia:** Trabajar con altos estándares en todo lo que se emprenda.

**Respeto:** Tener y promover que exista un trato digno a las personas, sin discriminación de ningún tipo.

**Coordinación:** Integrar equipos de trabajo con espíritu de colaboración y lealtad.

## 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Código de Ética describe las obligaciones básicas que tienen cada uno de los trabajadores, ejecutivos y directores entre sí y con la empresa, a partir de los conceptos de ética y buena conducta que se espera que sean aplicados permanentemente en el ejercicio de sus funciones. Es responsabilidad de todos y cada uno de ellos, leer, conocer y cumplir en forma estricta con este Código.

No fue concebido para cubrir todas las situaciones posibles, ni como un compendio de las leyes y reglamentaciones que alcanzan al Consorcio, por lo tanto, bajo ninguna circunstancia debe entenderse que este Código reemplaza o deroga la normativa vigente o las políticas y/o procedimientos internos, sino por el contrario, se complementa con ellos.

Asimismo, el Consorcio rechaza influir sobre la voluntad de personas ajenas al Consorcio para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas. Tampoco permitirá que otras personas o entidades puedan utilizar esas prácticas con sus trabajadores, ejecutivos y directores.

Cualquier duda que se tenga en relación al presente Código de Ética, deberá ser consultada al jefe superior inmediato o al Comité de Ética.

El Consorcio BOV se reserva el derecho de modificar el presente Código de Ética en cualquier momento o circunstancia, lo que será comunicado a los trabajadores, gerentes y directores.

## **6. DECLARACIÓN DE DIRECTRICES Y REGLAS DE CONDUCTA DEL CONSORCIO CONSTRUCTOR BOV SpA**

### **6.1. DIRECTRICES DE CONDUCTA EN EL CONSORCIO CONSTRUCTOR BOV SpA**

Todos los trabajadores, gerentes y directores del Consorcio BOV deben cumplir con las obligaciones profesionales, rigiéndose estrictamente por la legislación vigente, así como:

- Cultivar al interior del Consorcio una sana convivencia y respeto mutuo entre todos los integrantes de la organización y desarrollar con especial interés las buenas relaciones humanas, el compañerismo, la lealtad y el respeto de las diferencias individuales.
- Cautelar la imagen y prestigio del Consorcio.
- Guardar transparencia y probidad en todos los actos del Consorcio, conforme a las leyes vigentes y reglamentos internos.
- Brindar a nuestros clientes, proveedores y subcontratistas un trato amable, diligente y oportuno.
- Cumplir a cabalidad con las disposiciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Cumplir a cabalidad lo establecido en las políticas del Consorcio.

### **6.2. REGLAS DE CONDUCTA EN EL CONSORCIO CONSTRUCTOR BOV SpA**

#### **1) CONFLICTO DE INTERESES**

El Consorcio promueve la primacía de sus intereses por sobre los intereses propios de los trabajadores, ejecutivos y directores, por lo que se prohíbe cualquier situación en la cual primen los intereses personales por sobre los deberes profesionales. Esto incluye cualquier acción tomada en beneficio personal, antes que en resguardo del Consorcio.

Los siguientes ejemplos son algunas situaciones que reflejan conflicto de interés:

- Establecer relaciones con proveedores, subcontratistas, clientes o competidores, como también relaciones con sus familiares directos, que afecten en la independencia e imparcialidad del ejercicio profesional.
- Recibir ayuda financiera, gratificaciones, comisiones, donaciones o cualquier ventaja para sí o un tercero, que afecte la independencia e imparcialidad del ejercicio profesional.
- Participar en empresas afines al Consorcio o prestar asesorías profesionales a ellas, sin el conocimiento ni consentimiento del Consorcio.
- Participar en la propiedad de empresas de proveedores, subcontratistas o competidores, sin el conocimiento ni consentimiento del Consorcio.

Los potenciales conflictos de intereses identificados deberán ser informados oportunamente a las jefaturas correspondientes y/o al Comité de Ética, quienes deben darlo a conocer al Directorio para su resolución. En caso de dudas respecto a determinadas situaciones siempre se debe consultar.

## **2) ATENCIÓN, REGALOS E INVITACIONES**

Los trabajadores, ejecutivos y directores del Consorcio no deben aceptar, ofrecer o dar regalos o donaciones a terceros (funcionarios públicos nacionales o extranjeros, clientes, proveedores, subcontratistas, entre otros), cuando dichos regalos o donaciones pudieran ser percibidos como incentivos o compromiso, o cuando tal acción pudiera incomodar o afectar la buena imagen y reputación del Consorcio. Se podrán aceptar, dar u ofrecer donativos oficiales o protocolares, o aquellos de escaso valor económico que autoriza la costumbre como manifestaciones de cortesía y buena educación.

Cuando se realicen invitaciones a cenas, viajes o eventos con motivo de asuntos de trabajo, es necesario informar al superior jerárquico y cuidar que éstas no sean entendidas como un compromiso, una influencia indebida, o por su carácter, naturaleza o frecuencia, como una acción deliberada de afectar la independencia, imparcialidad o criterio de terceros.

En caso de duda sobre estas materias, se deberá consultar al superior jerárquico y/o al Comité de Ética según corresponda.

## **3) NO DISCRIMINACIÓN Y RESPETO**

El Consorcio promueve la dignidad de las personas, rechazando actitudes discriminatorias basadas en aspectos como la raza, religión, género, edad, orientación sexual, nacionalidad, estado civil, discapacidad, clase social y económica, entre otros, tanto respecto de sus trabajadores, como respecto de postulantes a nuevos puestos de trabajo.

La no discriminación arbitraria es parte de los procesos de reclutamiento y contratación, así como de la definición de términos y condiciones de empleo (tales como tareas a realizar, capacitación, remuneración, beneficios, promoción y disciplina interna).

## **4) ACOSO SEXUAL**

El Consorcio prohíbe y condena cualquier conducta de acoso sexual, así como la presión indebida ejercida en contra de la persona afectada para silenciar tales conductas.

Acoso sexual incluye cualquier sugerencia o insinuación sexual, solicitud de favores sexuales u otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, la cual interfiere con el trabajo, condiciona el empleo o crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil u ofensivo.

Las denuncias por estas materias, se registrarán por el procedimiento especial que al efecto contempla el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

## **5) MANEJO DE INFORMACIÓN**

La información de las operaciones del Consorcio es confidencial, por lo cual su divulgación a terceros podría ser perjudicial para los intereses del Consorcio o de las personas que mantienen vínculos con éste.

El Consorcio busca limitar el número de personas con acceso a información privilegiada y tiende a minimizar los intermediarios entre la generación y la divulgación de dicha información.

Dado lo anterior, es responsabilidad de los trabajadores, ejecutivos y directores garantizar que la información que se encuentra bajo su dirección y/o control esté adecuadamente protegida y no revelarla para su propio beneficio o con propósitos ajenos al Consorcio, aun cuando haya finalizado su contrato.

En caso que sea necesario revelar información del Consorcio, se debe obtener la autorización del Gerente General quien, en caso necesario, deberá consultar al Comité de Ética.

## **6) SALUD Y SEGURIDAD**

La protección de la salud y la seguridad son objetivos primordiales del Consorcio. Todos los trabajadores, ejecutivos y directores deben desempeñar sus tareas y responsabilidades cumpliendo la legislación vigente y las normas de la industria.

## **7) MEDIO AMBIENTE**

La prevención de la contaminación del medio ambiente también constituye un objetivo primordial del Consorcio.

Cada uno de sus miembros deberá comprometerse en forma permanente, activa y responsable en la protección y conservación del medio ambiente en las zonas donde tiene presencia, cumpliendo con la legislación ambiental vigente.

En caso de dudas, hay que remitirse al gerente responsable de las operaciones, o en última instancia, al Comité de Ética.

## **8) CONSUMO DE DROGAS, ALCOHOL O CUALQUIER GÉNERO DE ESTUPEFACIENTES**

Cada trabajador del Consorcio es responsable de tomar las medidas adecuadas para evitar accidentes y enfermedades laborales, y contribuir a un ambiente laboral seguro y sano.

Por esto, todos deben cumplir con sus labores en condiciones mentales y físicas adecuadas, pudiendo el Consorcio implementar fiscalizaciones y sanciones por el incumplimiento de esta obligación.

## **9) LIBRE COMPETENCIA**

El Consorcio promueve y respeta la libre competencia como un valor fundamental. La competencia estimula la eficiencia y la creatividad, permitiendo además establecer relaciones justas y equitativas con quienes mantenemos relaciones comerciales.

Por lo cual está prohibido que trabajadores, ejecutivos y directores realicen algún tipo de acuerdo (de palabra o escrito), que restrinja el libre comercio con nuestros competidores, clientes, proveedores o subcontratistas; y deben consultar al representante legal al momento de preparar y firmar acuerdos y contratos, o de realizar acciones que pudieran infringir leyes.

## **10) RELACIÓN CON TERCEROS**

### **a. Relación con Proveedores y Subcontratistas**

La relación entre los trabajadores, ejecutivos y directores del Consorcio y sus proveedores y subcontratistas debe mantenerse bajo estricta independencia y de acuerdo a los intereses del Consorcio. Esto significa no asumir ningún tipo de compromiso ni parcialidad con respecto a un proveedor y/o subcontratista, debiéndose siempre privilegiar parámetros de utilidad, calidad, oportunidad y costo favorables para el Consorcio.

De este modo, la elección y contratación de proveedores y subcontratistas siempre deberá estar basada en criterios técnicos, profesionales y éticos, según las necesidades del Consorcio. Los procedimientos de selección deberán ser transparentes, establecidos con anterioridad a la selección, y demostrables ante las instancias superiores del Consorcio.

### **b. Relación con Clientes**

El compromiso con la satisfacción de los clientes del Consorcio se deberá reflejar en el respeto a sus derechos, siempre acorde a los objetivos de desarrollo y rentabilidad del Consorcio.

### **c. Relación con Funcionarios Públicos**

El Consorcio en ningún caso ofrece, promete, otorga o consiente en dar objetos de valor, beneficios o dinero a un funcionario público en Chile o en el extranjero. El ofrecimiento o pago directo o indirecto de sobornos constituye una práctica inaceptable para el Consorcio, poniendo a la organización en riesgo de ser sancionada.

El Consorcio se opone a toda clase de corrupción, incluyendo la extorsión, soborno y cohecho.

Las visitas o reuniones requeridas a autoridades públicas deberán solicitarse por los mecanismos adecuados.

## **11) RESPONSABILIDAD PENAL DEL CONSORCIO CONSTRUCTOR BOV SpA**

Conforme a la Ley N°20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas por los delitos que indica (como de cohecho a funcionario público nacional o extranjero, financiamiento del terrorismo, lavado de activos, receptación, negociación incompatible, corrupción entre particulares, apropiación indebida, administración desleal, y los demás que se incorporen en dicho cuerpo legal); el Consorcio podrá ser responsable por los delitos señalados en la referida ley si son ejecutados por trabajadores o terceros dentro del ámbito de sus funciones.

En consideración a lo anterior, el Consorcio prohíbe expresamente cualquier conducta que pueda dar lugar a la imputación penal del Consorcio bajo la Ley N°20.393. El Consorcio cuenta con un Modelo de Prevención de Delitos que debe ser conocido y cumplido por toda la organización.

## **7. COMITÉ DE ÉTICA**

El Comité de Ética es responsable de asegurar la debida difusión y aplicación de este Código de Ética, y de velar por su correcto cumplimiento, para lo cual debe:

- Tomar conocimiento y resolver acerca de los actos y/o conductas sospechosas que no están en línea con las normas y valores del Consorcio, y/o con la legislación vigente.

- Apoyar la gestión del Modelo de Prevención de Delitos, a través del contacto con el Encargado de Prevención de Delitos.
- Registrar en actas o minutas los acuerdos adoptados.

## **8. GUÍA PARA EL ACTUAR DE LOS COLABORADORES**

El Consorcio ha establecido canales de consultas o denuncias para que tanto trabajadores como terceros informen cualquier situación que pueda violar leyes, reglamentos, procedimientos, políticas u otras normas del Consorcio.

Los canales de consultas o denuncias establecidos por el Consorcio son los siguientes:

- Canal de Denuncia que se encuentra en la página web del Consorcio.
- Email dirigido al Administrador de Denuncias.
- Buzón de sugerencias, consultas y denuncias dentro de los proyectos.

Cuando un colaborador se enfrente a una situación de la cual no esté seguro si es un comportamiento ético, puede realizarse las siguientes preguntas como guía para su actuar:

- ¿Es correcto para el Consorcio?
- ¿Es consistente con los valores del Consorcio?, ¿Y con los míos propios?
- ¿Es legal?, ¿Es ético?
- ¿Es algo de lo que quiero ser responsable?

Si una vez respondidas estas preguntas, el colaborador aún posee dudas sobre cómo actuar ante una situación específica, puede consultar a su jefe directo o al Comité de Ética, o mandar la consulta por los canales de denuncias del Consorcio.

Para más detalle sobre los canales y procesos de denuncia ver el Procedimiento de Denuncias del Consorcio Constructor BOV SpA.

## **9. NORMATIVA DE CUMPLIMIENTO**

Las conductas contrarias a lo dispuesto en este Código estarán sujetas a las medidas que adopte el Comité de Ética o el Directorio del Consorcio, de acuerdo a la gravedad de la falta. Ello sin perjuicio de la infracción que pudiera derivarse de lo dispuesto en la legislación y de la responsabilidad civil o penal que en cada caso sea exigible.

Las medidas disciplinarias a ser aplicadas pueden incluir, no limitándose, a amonestaciones orales o escritas, advertencias o término del contrato de trabajo y/o servicio según sea el caso.

Además de la persona que incumpla el Código de Ética, estarán afectos a medidas disciplinarias todos los involucrados, como (i) las personas que fallen en el cuidado razonable de detectar un incumplimiento, (ii) las personas a las cuales se les solicita divulgar información y retienen material sobre el incumplimiento, y (iii) los supervisores que aprueben o permitan el incumplimiento, o intenten tomar represalias contra los colaboradores por informar incumplimientos o incumplidores.

El Consorcio pondrá a disposición de cada trabajador este Código al momento de su contratación.

## CARTA DE COMPROMISO DEL CÓDIGO DE ÉTICA

El trabajador que suscribe y firma este comprobante declara que el Consorcio Constructor BOV SpA le ha entregado con esta fecha el Código de Ética del Consorcio, el cual se obliga a leer y cumplir.

Declaro que comprendo la importancia y el contexto de las reglas aquí contenidas, entiendo que su cumplimiento es obligatorio, y que al cumplir con el Código de Ética estoy contribuyendo a crear un mejor ambiente de trabajo en el cual podemos sentirnos orgullosos y crecer como personas y profesionales.

Manifiesto además que estoy en cumplimiento con los estándares de conducta aquí establecidos, y en todo caso, ante cualquier duda, me comprometo a consultar al Comité de Ética respecto a la interpretación y aplicación de las normas y políticas incluidas en este Código.

Nombre Completo

---

Fecha

---

Lugar

---

Firma

---