



CÓDIGO DE ÉTICA

CONSTRUCTORA E INVERSIONES VITAL SpA

VITAL INMOBILIARIA Y CONSTRUCCION SpA y TODAS SUS FILIALES

I. OBJETIVO

El presente Código de Ética establece los principios básicos que guían el actuar ético profesional de todos y cada uno de los trabajadores, ejecutivos y directores que se desempeñan en cada una de sus filiales.-

El Código de Ética es una guía especialmente elaborada para ayudar a los miembros de la organización en su actuar frente a distintas situaciones que se presenten. Es también un documento oficial, mediante el cual se declara la posición de la empresa frente a una serie de temas relevantes.

El Código de Ética no regula todas y cada una de las situaciones o acciones en que puedan incurrir sus destinatarios, de modo que, en aquellos casos que no se encuentren expresamente tratados en el mismo, será necesario aplicar el buen criterio.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las normas contenidas en este Código de Conducta son aplicables a todos y cada uno de los miembros de VITAL, sin excepción alguna, sean empleados, gerentes, ejecutivos o directores de VITAL. Se espera también que aquellos que se relacionan de alguna otra manera con VITAL, cumplan fielmente con las normas contenidas en este Código de Ética.

III. CULTURA VITAL: MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

La clave de nuestro éxito radica en sostener y promover en todos nuestros empleados la "Cultura Vital", entendiendo ésta como un pilar fundamental en el quehacer diario de nuestros trabajadores. En cada una de las distintas unidades de negocio de VITAL, nuestra cultura descansa en la misión, visión y en los valores corporativos.

MISIÓN

Desarrollar proyectos con un alto estándar de calidad, incorporando procesos de vanguardia e implementando la última tecnología a nivel mundial. En **Vital Inmobiliaria y Construcción**, creemos que un factor fundamental del éxito de cualquier proyecto es mantener siempre una excelente relación con todos los actores relacionados al proyecto; mandantes, socios, inversionistas, trabajadores, proveedores, instituciones financieras, autoridades, comunidad y medioambiente, buscando atender cabalmente sus necesidades y en lo posible superar sus expectativas. Para lograrlo, promovemos un estilo de trabajo profesional, transparente y con estricto apego a las normas legales vigentes en el país.



VISIÓN

Entregar confianza a nuestros clientes. Nuestros mandantes encontrarán en nuestra empresa valores como, responsabilidad, seriedad, calidad, seguridad, eficiencia, honorabilidad, franqueza y frescura técnica bien controlada, que radica en la confianza. Somos de fiar y ese es un activo que atesoramos y entregamos a nuestros mandantes y clientes.

VALORES

CALIDAD

Ofrecer un estándar de la calidad, en todos y cada uno de nuestros desarrollos y obras, que siempre superen las normas legales vigentes y las expectativas de nuestros clientes.

ÉTICA

Este es un gran valor que ilumina nuestro camino empresarial. Somos un grupo de personas que valoramos la ética en nuestro actuar profesional, diario, continuo y permanente.

SANA CONVIVENCIA

Establecer relaciones humanas saludables y constructivas entre el grupo, con nuestros colaboradores, y frente a nuestros clientes, proveedores y comunidad.

COMPROMISO

Somos comprometidos en nuestro actuar. Cumplimos responsablemente nuestros principios, protocolos de seguridad, estándares de calidad y procesos profesionales, y de esta forma cumplir las exigencias tanto internas, como las de nuestros clientes.

CREATIVIDAD

La creatividad ocupa un espacio relevante en nuestra labor diaria. El ingenio es parte integrante de los profesionales de la empresa. Estimular el pensamiento creativo y la innovación a través del trabajo en equipo es de gran valoración, junto a la proactividad y colaboración, para sacar siempre adelante nuevos desafíos.



IV. PRINCIPIOS BÁSICOS DEL COMPORTAMIENTO

Legalidad: Toda actividad empresarial y profesional se desarrollará cumpliendo estrictamente todas las normas legales y regulaciones vigentes en cada lugar y unidad de negocios donde opere VITAL. Junto con ello, se deberá cumplir con las normas y procedimientos internos de VITAL, las que incluso pueden ser más exigentes que las disposiciones legales.

Probidad: VITAL promueve un comportamiento probo en cada unidad de negocios, por lo tanto, estará estrictamente prohibido realizar cualquier tipo de soborno a autoridades, funcionarios públicos y/o privados, proveedores, y a cualquier entidad que tenga relación con el negocio de VITAL.

A su vez, estará prohibido dar o recibir de terceros relacionados a los negocios de VITAL pagos indebidos de cualquier índole, regalos, dádivas o favores que por su valor, características o circunstancias, puedan alterar el normal desarrollo de las relaciones comerciales, administrativas o profesionales entre VITAL y dichos terceros.

Solo se autoriza un monto máximo de \$ 30.000 y en caso de exceder ese monto se debe solicitar autorización al Gerente General y/o Directorio.

Seguridad: VITAL ha desarrollado políticas, procedimientos y prácticas diarias que promueven la excelencia de los estándares de seguridad. Este es un trabajo conjunto entre VITAL y sus trabajadores. De esta forma, cada trabajador de VITAL tiene la responsabilidad de tomar todas las medidas que sean necesarias para prevenir riesgos y enfermedades profesionales.

Es así, como en cada una de sus obras, VITAL participa en el Programa de Seguridad y Salud Ocupacional de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, el cual provee de una lista de condiciones y estándares que la constructora debe cumplir, y actividades que se deben realizar, entre las que se encuentran charlas, cursos de inducción y capacitaciones.

Calidad: Todos y cada uno de los trabajadores de VITAL han de trabajar en pos de la excelencia, buscando día a día desarrollar sus funciones completamente alineados con los objetivos de la empresa.

Confidencialidad: Se entiende por información confidencial de VITAL, aquella que no es de conocimiento público, como las estrategias del negocio, información financiera, información sobre clientes, potenciales transacciones comerciales y la información personal de sus empleados.

La revelación no autorizada de tal información podría perjudicar seriamente a VITAL o a sus empleados. En virtud de lo anterior, está estrictamente prohibido revelar información



confidencial de VITAL a cualquier persona externa a la empresa, excepto cuando la ley o cuando el Gerente General lo autorice previamente.

Asimismo, será necesario mantener la información confidencial de VITAL en lugares seguros, limitando su acceso sólo a aquellas personas que tengan la necesidad de conocerla para el correcto desempeño de su trabajo.

Incluso, una vez que una persona deje de pertenecer a VITAL, deberá guardar estricta reserva de esta información y no podrá utilizarla para obtener beneficio propio o de un tercero.

No Discriminación: VITAL asume el compromiso de mantener un entorno de trabajo libre de discriminación, basado en la normativa legal vigente que da derecho a todo trabajador a ser tratado de manera digna y justa, con respeto por parte de sus superiores, pares y dependientes, sin establecer ningún tipo de diferencias por la condición social, étnica, de género, preferencia religiosa, orientación sexual o tendencia política. Todos los aspectos anteriores forman parte sustancial de las políticas de contratación de VITAL

Ambiente de control y eficiencia del uso de los recursos: VITAL ha desarrollado una serie de mecanismos de control interno que promueven la eficiencia organizacional. Cada trabajador deberá conocer los distintos procedimientos de control que se vinculan con sus funciones particulares, aplicando todas las indicaciones que le sean solicitadas.

Protección de los activos de la empresa: Todo trabajador de VITAL deberá velar por el buen cuidado y conservación de los activos de la empresa. Los trabajadores serán responsables de cuidar y proteger los activos que les hayan sido asignados, además de aquellos que utilicen y que no sean de asignación directa.

Por ningún caso podrán ser utilizados los activos y recursos de VITAL para efectos personales.

Medio Ambiente y Relación con la comunidad: VITAL está comprometida con la protección del medio ambiente y con la promoción de buenas relaciones con la comunidad en donde desarrolla sus proyectos.

V.CONTROL, APLICACIÓN Y PROCEDIMIENTOS DE LA LEY 20.393, LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO Y DELITOS DE COHECHO.

Es prioridad para VITAL, que todos sus Directores, ejecutivos, profesionales y trabajadores que se desempeñan en las distintas unidades de negocios, adopten y ejecuten todas las medidas necesarias y todos los deberes de dirección y supervisión, para prevenir la realización de cualquier ilícito estipulado en la ley 20.393 que establece la responsabilidad penal de personas jurídicas en los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y delitos de cohecho.



VITAL
CONSTRUCCIÓN

Cometen el delito de “lavado de activos”, todas aquellas personas que de cualquier forma oculten o disimulen el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas de que provienen de la perpetración de algunos de los delitos señalados en la misma ley, como por ejemplo el tráfico de drogas, conductas terroristas, sobre control de armas, delitos de la Ley de Mercado de Valores, de la Ley General de Bancos, entre otros. También se castiga a los que adquieran, posean, tengan o usen los referidos bienes, con ánimo de lucro, cuando al momento de recibirlos han conocido su origen ilícito.

Cometen el delito de “financiamiento del terrorismo”, todas aquellas personas que por cualquier medio soliciten, recauden o provean fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de cualquiera de los delitos terroristas señalados en la ley 18.314.

Cometen el delito de “cohecho de empleado público”, todas aquellas personas que sobornen a un empleado público, es decir, le ofrezcan o consientan en darle un beneficio económico, para que éste realice ciertas acciones u omisiones, como, por ejemplo, ejecutar un acto propio de su cargo o ejecutar un acto con infracción a los deberes del cargo, o ejercer influencias para el provecho de un tercero interesado, contemplado en el artículo 250 del Código Penal.

Cometen “cohecho de funcionario público extranjero”, todas aquellas personas que sobornen a un funcionario público extranjero para que realice una conducta orientada a la obtención o mantención de un negocio o ventaja indebidos en el ámbito de transacciones internacionales o en recompensarlo por haber actuado de ese modo.

Todos los procedimientos necesarios para evitar la comisión de estos delitos se encuentran claramente definidos en el “Modelo de Prevención de Delitos” que ha desarrollado VITAL para tales efectos.

VI CONFLICTO DE INTERÉS

Es prioridad para VITAL, manejar adecuadamente las situaciones en las que puedan presentarse conflictos de interés. Para estos efectos, se entiende por conflicto de interés, cualquier circunstancia, hecho o posición personal que interfiera o pueda interferir con la capacidad de un director, gerente, ejecutivo o empleado de VITAL para tomar decisiones que objetivamente sean en el mejor interés de VITAL.

Cualquier vínculo de parentesco por consanguinidad o afinidad de un empleado con algún proveedor o cliente de VITAL, deberá ser declarado previamente al supervisor directo, y la decisión comercial o administrativa no podrá pasar por el ejecutivo o empleado involucrado, sino por su jefe directo.

Las relaciones familiares o afectivas dentro de la empresa pueden generar eventuales conflictos de interés en tanto se tienda a favorecer de algún modo a la persona cercana. Con el objeto de prevenir situaciones complejas, ningún trabajador de VITAL podrá tener una relación de jerarquía ni supervisar directamente el trabajo de algún pariente o cercano, influir sobre su remuneración, ni sobre su proceso de contratación.



La existencia de cualquier otro tipo de conflicto de interés de los ejecutivos o empleados de VITAL, deberá ser informada, tan pronto se tome conocimiento de ella por parte del respectivo ejecutivo o empleado, al Gerente de Recursos Humanos, quien deberá determinar la forma en que se resolverá dicho conflicto.

Respecto de los Directores, gerentes y ejecutivos, éstos deberán declarar cualquier hecho que pueda suponer un potencial conflicto de interés, como podrá serlo la existencia de vínculos profesionales, comerciales y de parentesco por consanguinidad o afinidad con algún proveedor, competidor directo o con algún cliente de VITAL, entre otros. Dicha declaración deberá realizarse al Presidente del Directorio o, en su defecto, a la totalidad de los miembros del Directorio.

VII CANAL DE DENUNCIAS

VITAL cuenta con un “canal de denuncias”, cuyo objetivo es detectar conductas irregulares o poco apropiadas dentro de cualquiera de las unidades de negocios de VITAL.

Todo director, gerente, ejecutivo, trabajador, cliente o cualquier otra persona que tenga contacto con los servicios de VITAL podrá utilizar esta herramienta y hacer llegar sus sugerencias y denuncias respectivas.

Todas las denuncias serán revisadas y manejadas con la más estricta confidencialidad, resguardando siempre el anonimato del denunciante en aquellos casos en que éste último así lo prefiera, asegurando asimismo que no existirán represalias en contra del mismo.

Las denuncias podrán ser efectuadas mediante:

Carta Confidencial al Encargado de Prevención del delito o correo electrónico.

Para todos los efectos el receptor de la denuncia será el Contralor de la compañía.

Asimismo, se encuentra disponible el correo electrónico **denuncia@cvital.cl** donde se podrán enviar todos los antecedentes del caso a denunciar.

Posteriormente, éstas serán informadas al Directorio, quienes informan a la Gerencias respectivas para aplicar las sanciones en caso que correspondan.-

Para aquellos trabajadores que prefieran no dar a conocer su identidad al momento de hacer la denuncia, VITAL dispondrá de un formulario en su sitio **web www.cvital.cl**.-



El link para acceder al formulario de denuncias en el sitio web es:

<http://www.cvital.cl>

Botón:

Canal de Denuncia:

Las denuncias efectuadas por este canal serán investigadas de acuerdo con la materia denunciada, tomando el debido resguardo y confidencialidad necesaria.

El plazo y las acciones a seguir para cada denuncia variarán en función de la gravedad y complejidad de cada situación. En todo caso, en el evento de existir una persona denunciada, se presumirá la inocencia de ésta mientras dure la investigación interna, otorgándole a éste el derecho a formular sus descargos durante el curso del proceso.

En caso de ser necesario, se informará a las autoridades pertinentes, cuando las denuncias involucren la comisión de delito.

VII CONSIDERACIONES

El presente Código de Conducta complementa lo dispuesto en el reglamento de orden higiene y seguridad, normativas legales, políticas organizacionales y/o procedimientos internos.